

*Datum*

2019-10-16

*Ärendenr*

# Vägledning för strategisk kompetensförsörjning i Tibro kommun

Dokumenttyp:	Vägledning
Beslutat av:	Kommunens ledningsgrupp, 2019-10-16
Gäller från och med:	2019-10-16
Eventuell revidering:	
Dokumentägare:	Personalchef
Gäller till och med:	



## Innehållsförteckning

Inledning .....	3
Syfte.....	3
Hur håller vi kompetensförsörjningen levande? .....	3
Hur skapas förutsättningar för att lyckas?.....	4
Ledarskapets betydelse.....	4
Vikten av kultur som skapar engagemang och utveckling.....	5
Metod för att kartlägga och utveckla kompetens.....	5
Ansvar och uppföljning av inventering .....	6



## Inledning

Tibro kommun arbetar målmedvetet för att kunna erbjuda en välfärdsservice av hög kvalitet som gör att fler människor trivs och vill bo i Tibro. Som arbetsgivare har Tibro kommun en stor utmaning inom kompetensförsörjningsområdet. Att attrahera, engagera och utveckla rätt medarbetare på rätt plats är helt avgörande för att nå goda resultat. Därför är det avgörande för Tibro kommun att bygga en kultur och ett arbetsklimat som skapar ett medarbetarengagemang som är förenligt med kommunens riktlinje för ledarskap och medarbetarskap.

## Syfte

Syftet med detta styrdokument är att ge en strategisk vägledning för att säkra kompetensförsörjningen inom Tibro kommun.

## Hur håller vi kompetensförsörjningen levande?

Kommunens ledningsgrupp är ytterst ansvarig för det strategiska kompetensförsörjningsarbetet.

Den kommungemensamma kompetensförsörjningsgruppen, med representanter från varje förvaltning, har uppdraget att i ett helhetsperspektiv föreslå åtgärder och insatser för att nå en god kompetensförsörjning i kommunen. Gruppen ska kontinuerligt över tid följa upp och utveckla kommunövergripande insatser inom området.

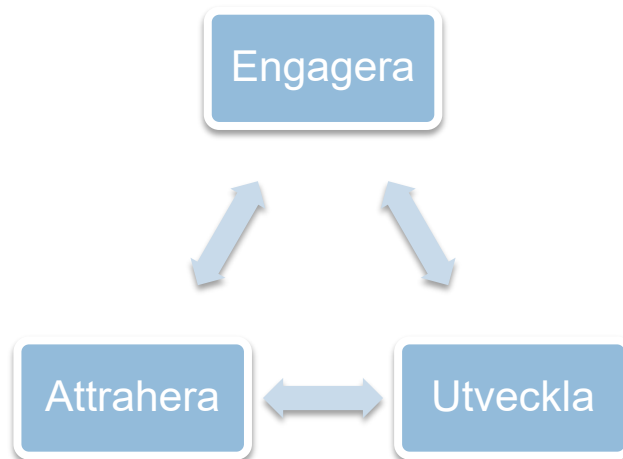
Respektive förvaltning ansvarar för att, utifrån förvaltningens behov och förutsättningar, identifiera och genomföra förvaltningsspecifika insatser.

Varje enhetschef ansvarar för att kontinuerligt kompetensinventera sin verksamhet för att identifiera framtida behov.



## Hur skapas förutsättningar för att lyckas?

För att Tibro kommun ska lyckas med kompetensförsörjningsfrågan är kommunens medarbetare nyckelspelare för att nå framgång. Detta förutsätter en kultur som bygger på förtroende och tillit där varje medarbetares engagemang tas tillvara.



## Ledarskapets betydelse

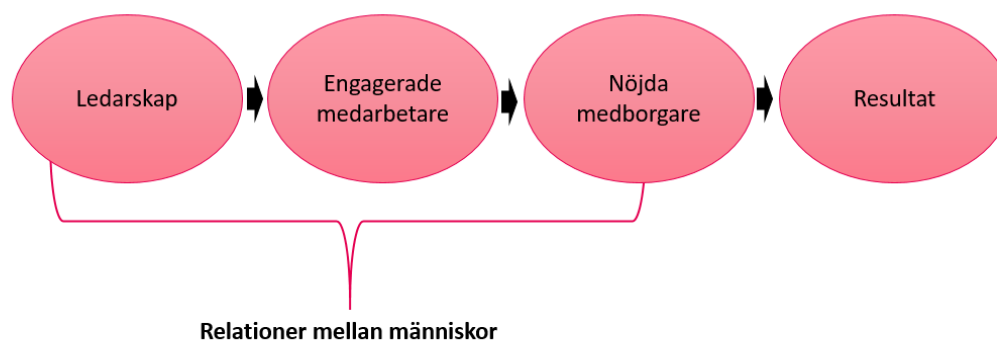
För att lyckas med uppdraget att ge Tibro kommuns invånare bästa möjliga service samt utveckla verksamheten är medarbetarnas engagemang en viktig faktor. Ledarskapet är en viktig nyckel till att skapa engagemang, vilket görs genom att:

1. Vara tydlig med verksamhetens mål och uppdrag, syftet och förväntningar både på grupp och individnivå
2. Sprida energi, skapa stolthet och tillföra glädje i medarbetarens uppdrag



## Vikten av kultur som skapar engagemang och utveckling

Tibro kommun vill bidra till att skapa engagerade och ansvarstagande medarbetare. För att möta framtidens behov och den förändring som det innebär krävs förutsättningar för medarbetarna att snabbt kunna anpassa sig. Detta kräver ett ledarskap som involverar och skapar delaktighet, där medarbetaren själv tillåts bidra till lösningar. Genom dialog och ett coachande förhållningssätt skapas förutsättningar för kontinuerlig utveckling av både medarbetare och verksamhet.



## Metod för att kartlägga och utveckla kompetens

Metodstöd är ett verktyg för ansvarig chef att kartlägga och inventera framtida kompetensbehov på kort och lång sikt. Mall för metodstöd finns som bilaga till denna vägledning.

Metoden kan med fördel användas i arbetsgruppen för att gemensamt identifiera vilka roller, befattningar och arbetssätt som behöver utvecklas för att kunna ge kommunens invånare och besökare en kvalitativ välfärdsservice.



## **Ansvar och uppföljning av inventering**

Kommunens ledningsgrupp är ytterst ansvarig för det strategiska kompetensförsörjningsarbetet. Ledningsgruppen ska årligen följa upp vilka roller, befattningar och arbetssätt som behöver utvecklas i kommunen.

Respektive förvaltningschef ansvarar för att kompetensinventeringar genomförs på respektive enhet. Enhetschef ska årligen, eller vid behov, genomföra kompetensinventering tillsammans med sin arbetsgrupp.