

Riktlinjer kompetensförsörjning

Antagen av	Kommunstyrelsen
Beslutsdatum/paragraf	2019-12-16 § 211
Giltighetstid	Tills annat beslut fattas
Uppföljningsdatum	Senast 2021-12-31
Beteckning	KS 2019/00280
Kategori	Riktlinjer
Ansvarig handläggare	HR-strateg
Uppföljningsansvarig	Kommunchef

Utgångspunkter

Detta styrdokument tar sin utgångspunkt i kommunens och verksamheternas uppdrag mot medborgaren och av Ydre kommun beslutad Styrmodell och personalidé för Ydre kommun.

En grundläggande förutsättning för att leverans av tjänst till medborgare sker är att det finns tillräckligt med kompetent personal då tjänst utförs.

I kommunens styrmodell anges att de förtroendevalda fastställer vad som ska uppnås och när i tiden.

Vad som ska uppnås och när i tiden anges i olika styrdokument för kommun och respektive verksamhet.

Ydre kommuns unika förutsättningar som kommun att bo, leva och verka i är ytterligare en utgångspunkt att forma möjligheter för Ydre kommuns kompetensförsörjning.

Syfte

Riktlinjer och plan är tillsammans ett styrdokument inom det arbetsgivarpolitiska området för verksamhet och chefer.

Kommunen genom den enskilda verksamheten har uppdraget att leverera tjänster men hur den ska kunna leverera tjänsten av rätt volym och kvalitet är utmaningen. Enligt Kompetensutredningen (SOU 1991:56) är kompetens "Förmågan att klara av de olika krav som ställs i en viss situation i en viss verksamhet".

Att ange parametrar för inriktning för kompetensförsörjning och uppfyllande av uppdraget genom ett organiserat, systematiskt arbete med strategisk kompetensförsörjning handlar detta styrdokument om.

Perspektiv på kompetensförsörjning

Det finns många sätt att se på begreppet kompetensförsörjning. Det handlar om att ha rätt personal med rätt kompetens vid rätt tidpunkt då behov finns i produktionen.

Det handlar om att göra det möjligt för organisationens medarbetare att inhämta och tillämpa den kompetens som är önskvärd som omvärlden dikterar.

Det handlar om att attrahera, rekrytera, introducera, utveckla, behålla och avveckla medarbetare.

Det handlar om att organisera arbetet, se medarbetares potential och talang och skapa förutsättningar för lärande.

Kompetensförsörjning kan alltså ses utifrån olika perspektiv. Utifrån medborgarens/kundens, arbetsgivarens, samhället och den enskilde medarbetarens.

Förutsättningar för mötet av medborgarbehov skapas genom budget, uppdragsdialog, organisering av arbetet och kompetenser samt enskild medarbetares engagemang.

Ett grundläggande mål med den strategiska kompetensförsörjningen är att skapa en organisation som hjälper och möjliggör medarbetare att förstå och tillfredsställa medborgarens/kundens behov.

Attrahera, rekrytera, introducera, utveckla och behålla samt avveckla brukar uttryckas som den anställdes livscykel hos en arbetsgivare. Hur kommunen lyckas med detta avgör hur arbetsgivaren blir sedd som attraktiv arbetsgivare och "myten" om arbetsgivaren utvecklas.

Faktorer som att bli sedd som enskild person utifrån talang, kunna utveckla talang, mötas med respekt men också få tydlighet i uppdrag och arbetsuppgifter påverkar organisationens resultat.

Attraktiviteten börjar i upplevelsen hos nuvarande medarbetare.

Ydre kommuns förutsättningar

Ydre kommuns unika förutsättningar som kommun att bo, leva och verka i anges i inledningen som en utgångspunkt att forma möjligheter för Ydre kommuns kompetensförsörjning.

Viktiga utgångspunkter för Ydre kommuns försörjning är att främst utgå från den egna organisationen och befintliga medarbetare men även arbeta med möjligheten att locka till sig nya medarbetare.

Ydre kommuns främsta möjligheter till erbjudande att locka nya medarbetare att bo och verka i Ydre kommun- beskrivs som att i Ydre kan livskvalitet erbjudas.

En liten kommun som Ydre har samma uppdrag som en stor kommun och därmed behov av motsvarande befattningar uttryckt i kompetenser. Detta är en svårighet för den lilla kommunen. I många fall finns endast en befattningshavare per tjänst och sårbarheten är stor.

En stor utmaning för den lilla kommunen är att upprätthålla en robusthet över tid där beroendet av enskilda individer minimeras. En möjlig väg är att samarbeta med andra kommuner om tjänster för att öka robustheten.

För att skapa förutsättning för karriär genom att frångå traditionella normer och sätt att lösa verksamhetens uppdrag krävs nytänkande. Dialogen med medarbetarna är som alltid viktig men chefen är viktig som förändringsledare och organisatör.

Ett av chefens viktigaste uppdrag är att se varje medarbetares talang och utveckla den. Den största tillgången och potential som en organisation har är dess egen personal. Det arbetet tar sig uttryck i både personlig utveckling men också karriär.

Riktlinjer Ydre kommun

Se över Ydre kommuns organisation

- Låt fler jobba mer - möjliggör heltid
- Samarbete inom kommunen om funktioner
- Samarbete med andra kommuner om funktioner
- Ta tillvara tillgänglig arbetskraft på arbetsmarknaden genom att förändra roller
- Skapa strukturer för interaktivitet och lärande

Förläng arbetslivet

- Främja arbetsglädje
- Arbeta med arbetsmiljön
- Ta tillvara de som vill arbeta längre men inte lika mycket
- Stimulera hälsosamt leverne
- Aktiv förebyggande rehabilitering

Utveckla befintlig personal

- Ett ledarskap där varje medarbetare blir sedd och individuellt kan utvecklas
- Öka medarbetarens kommunikativa förmåga
- Genom dialog utveckla mod och tillit
- Ge förutsättningar att utveckla befintlig personal
- Kompetensplan, individuellt och för grupp

Var synlig som kommun och arbetsgivare

- Lyfta fördelarna med att arbeta i en liten kommun
- Bli en mer kommunikativ organisation
- Skapa och underhålla plattformar för både digitala och mänskliga möten
- Sommarjobb och praktik två kontaktytor för kommunikation

Modern arbetsplats

- Inkluderande
- Höj den digitala kompetensen
- Organisation och infrastruktur för lärande
- Använda och utveckla befintlig teknik, hjälpmedel och system
- Kreativa mötesplatser

Underlätta lönekarriär

- Lokal lönebildning och individuell lönesättning
- Tydlighet i lönesättningen

Ansvar

Kommunstyrelsen

- Anger inriktning genom riktlinjer
- Skapar förutsättningar för tjänstemannaledningen att leda och utveckla kommunen
- Ansvara för att riktlinjer för kompetensförsörjning vägs in i budget

Kommunchef och tjänstemannaledning

- Leder arbetet utifrån Kommunstyrelsens riktlinjer
- Skapar förutsättningar för chefer att leda och utveckla medarbetare

Chef

- Leder arbetet i sitt ansvarsområde utifrån riktlinjer
- Är operativ i förhållande medarbetare
- Skapar förutsättningar för medarbetare att utveckla sig själva och sin arbetsgrupp

Medarbetare

- Deltar aktivt i utvecklingsarbetet av verksamheten
- Tillämpar, utvecklar och delar med sig av sin egen kompetensbank
- Bidrar med förbättringsförslag