

Arbetsgivaruppdrag 2017

KS 2016/1129 020



Antagen av kommunstyrelsens personalutskott den 8 december 2016.

Alla chefer har ett arbetsgivaruppdrag som innebär att vara arbetsgivarföreträdare. Kommunstyrelsens personalutskott ger årligen ett särskilt uppdrag till alla chefer som fokuserar på en bestämd del av personalpolitiken.

PERSONALKONTORET

Sammanfattning

Den ökande efterfrågan på välfärdstjänster gör att kommunen behöver rekrytera många nya medarbetare de kommande åren. Att medarbetarna har rätt kompetens blir allt viktigare och det är en utmaning för kommunen att attrahera, utveckla och behålla rätt medarbetare. Arbetsgivaruppdraget de kommande åren kommer därför att fokusera på kompetensförsörjning. Under 2017 ska förvaltningarna bland annat ta fram en plan för att åstadkomma ett hållbart ledarskap i sin organisation.

Kommunens personalpolitik är en viktig förutsättning för bra verksamhet och god service

Personalpolitiken är en viktig förutsättning för en väl fungerande verksamhet och för att bidra till att förverkliga visionen. För mandatperioden har kommunfullmäktige bestämt ett antal övergripande mål. Mål nummer åtta handlar om att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare. Utifrån de övergripande områdena som beskrivs i riktlinjen för personalpolitik anger kommunstyrelsens personalutskott årligen ett särskilt arbetsgivaruppdrag som riktar sig till kommunens alla chefer.

Arbetsgivaruppdrag 2017

- Ta fram en plan för att åstadkomma ett hållbart ledarskap i organisationen.
- I dialog med varje medarbetare formulera en individuell kompetensutvecklingsplan så att det blir tydligt hur utveckling i yrkesrollen möjliggörs.
- Arbeta aktivt med att skapa karriärvägar för medarbetare som kan och vill utvecklas.

Gott chefskap kräver bra förutsättningar

Att leda kommunens olika verksamheter ställer stora krav på chefskapet. Chefen måste kunna hantera många krav och förväntningar, ibland motstridiga sådana. Rollen kräver en mycket god förmåga att samverka med enskilda, grupper, samarbetspartners och allmänheten. Dygnetrunt- verksamhet liksom myndighetsutövning innebär särskilda utmaningar.

Ledarskap och medarbetarskap är varandras förutsättningar för en bra verksamhet. En av de viktigaste chefsuppgifterna är att ge förutsättningar för medarbetarna att kunna utföra sina uppdrag på bästa möjliga sätt. För att göra detta fordras att chefen ser alla sina medarbetare, är tydlig med vad som ska uppnås, uppmuntrar till delaktighet och inflytande så att varje medarbetare kan ta ansvar och agera självständigt. Chefen är ofta en förändringsledare och måste kunna driva processer och följa upp resultat tillsammans med sina medarbetare.

Tydliga karriärvägar – ett sätt att öka kommunens attraktionskraft

De jobb som finns i kommunen är meningsfulla, roliga och spännande. Man har dessutom goda framtidsutsikter och bra arbetsvillkor men jobben förknippas dessvärre inte så ofta med goda karriärmöjligheter. Att tydliggöra karriärvägar är

därför en av flera viktiga strategier för att kunna attrahera framtidens medarbetare men också för att behålla och ge möjlighet till utveckling för våra medarbetare.

Det är viktigt att våra medarbetare ges förutsättningar att växa professionellt. Med rätt inställning och utveckling kan man bredda sin kompetens inom ramen för sitt nuvarande uppdrag, specialisera sig inom ett område, bli projektledare eller ta steget att bli chef.

Ökad måluppfyllelse genom individuella kompetensutvecklingsplaner

Chefer och medarbetare ska tillsammans formulera en individuell kompetensutvecklingsplan för medarbetaren. Fokus i planen handlar om att nå ökad måluppfyllelse men minst lika viktigt är hur utveckling i yrkesrollen möjliggörs.

Uppföljning av arbetsgivaruppdraget sker på olika sätt

För att personalutskottet ska få kunskap om hur man arbetar med arbetsgivaruppdraget på de olika förvaltningarna samt ta del av erfarenheter och lärdomar genomförs årliga uppdragsdialoger med förvaltningscheferna. Uppdragsdialogen sker genom att personalutskottet kallar förvaltningscheferna till ett av årets sammanträden för att de ska redogöra för hur förvaltningen har jobbat med arbetsgivaruppdraget.

Uppföljningen av förvaltningarnas arbete med personalutskottets arbetsgivaruppdrag redovisas dessutom i kommunens årsredovisning.

Eva Vikmång
ordförande

Per-Olov Strandberg
personaldirektör