

Arbetsgivaruppdrag 2016

KS 2015/1103 022



Antagen av kommunstyrelsens personalutskott den 18 december 2015.

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 efter hand som kunskapsinnehållet i de tjänster som vi tillhandahåller stiger. Det är en utmaning för kommunen att attrahera, utveckla och behålla rätt medarbetare.

Arbetsgivaruppdraget de kommande åren kommer därför att fokusera på personal- och kompetensförsörjning. Under 2016 ska bland annat alla förvaltningar ta fram en kompetensförsörjningsplan som beskriver förvaltningens kompetensförsörjningsbehov på såväl kort som lång sikt.

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 om det goda livet i Norrköping. 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 ett särskilt arbetsgivaruppdrag som riktar sig till kommunens alla chefer.

Arbetsgivaruppdrag 2016

- Ta fram en kompetensförsörjningsplan som beskriver förvaltningens rekryterings- och kompetensutvecklingsbehov på kort och på längre sikt.
- 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.

Förvaltningsspecifika kompetensförsörjningsplaner skapar en tydlig bild av framtida kompetensbehov och utmaningar

Alla förvaltningar har sina unika förutsättningar. Därför är det viktigt att reflektera över och beskriva hur kommande rekryteringsbehov ser ut, vilka kritiska omständigheter som man identifierar men också vilka kompetenskrav som behövs för att i framtiden klara det kommunala uppdraget.

I analysen beskrivs vilka insatser i form av utbildning och utveckling av befintliga medarbetare, och framgångsfaktorer som krävs för att klara kompetensförsörjningen de kommande åren.

Tydliga karriärvägar ger ökad attraktionskraft

De jobb som finns hos oss 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 att kunna attrahera framtidens medarbetare men också för att behålla och utveckla de som redan är anställda hos oss. Om våra medarbetare utvecklas så utvecklas också de tjänster som kommunen tillhandahåller vilket i slutänden gynnar Norrköpingsborna.

Man kan göra karriär på olika sätt. Därför är det viktigt att medarbetarna ges förutsättningar att växa professionellt på det sätt som passar just dem. 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. Det går också att byta spår från ett verksamhetsområde till ett annat. Med andra ord – hos oss kan man göra karriär på bredden, djupet och höjden.

Ökad måloppfyllelse genom kompetensutveckling

Det är den enskilda medarbetaren som möter kommunens brukare och som står för kvalitet, utveckling, service och måloppfyllelse i sitt dagliga arbete. Varje medarbetares kompetens är därför avgörande för verksamhetens framgång. Det behövs därför en medveten plan för medarbetarnas kompetensutveckling. En tydlig koppling mellan kompetensutvecklingsinsatser och verksamhetens uppdrag och mål är avgörande för att åstadkomma goda resultat.

Uppföljning av arbetsgivaruppdraget sker på olika sätt

Uppföljning av förvaltningarnas arbete med arbetsgivaruppdraget redovisas genom att förvaltningscheferna muntligt redogör för arbetet vid personalutskottets sammanträde. Varje förvaltning ska dessutom beskriva arbetet med arbetsgivaruppdraget skriftligt i årsredovisningen.

Den förvaltningsspecifika kompetensförsörjningsplanen skickas till personalutskottet senast den 1 oktober 2016.

Uppdragsdialog om arbetsgivaruppdraget i personalutskottet

Vid förvaltningschefernas redovisning av arbetsgivaruppdraget kommer dialogen att handla om vad som är viktigast i er kompetensförsörjningsplan, hur ert arbete med att skapa karriärvägar ser ut och vilka generella slutsatser ni drar av de individuella kompetensutvecklingsplanerna.