

Uppdragsplan

2013-12-11

Personalutskottets arbetsgivaruppdrag 2014

KS 2013/0926 020

Antagen av personalutskottet 2013-12-11.

Personalutskottets arbetsgivaruppdrag gäller för hela den kommunala förvaltningen och är riktat till alla kommunens chefer.

PERSONALKONTORET

→ www.norrkoping.se



NORRKÖPING

Inledning

Personalpolitiken i Norrköpings kommun är en viktig förutsättning för en fungerande verksamhet och för att bidra till att realisera visionen om *Det goda livet finns i Norrköping*. Det är kommunens medarbetare som är med och förverkligar de övergripande målen och som ansvarar för att genomföra det kommungemensamma uppdraget att skapa välfärd, service och samhällsnytta till Norrköpingsborna. Kommunens medarbetare är viktiga medskapare av det goda livet i Norrköping, idag och för Norrköpings framtid.

I dokumentet *Personalpolitik i Norrköpings kommun* formuleras kommunens långsiktiga personalpolitiska vilja och ambition inom arbetsgivarområdet. Fem övergripande områden anses särskilt viktiga för att skapa förutsättningar för kommunens framtida attraktionskraft.

- Chef- och ledarskap
- Medarbetarskap
- Lön- och anställningsvillkor
- Arbetsmiljö
- Personal- och kompetensförsörjning

Uppdragsplan med arbetsgivaruppdrag

Kommunstyrelsen är kommunens anställningsmyndighet och personalutskottet har den yttersta arbetsgivarfunktionen med ansvar för styrning i de frågor inom personal- och arbetsgivarområdet som kräver ett gemensamt förhållningssätt inom kommunen.

För att få en tydligare styrning och uppföljning av personalpolitiken i kommunens alla verksamheter formulerar personalutskottet, från och med år 2010, en uppdragsplan med arbetsgivaruppdrag som bland annat utgår från *Personalpolitik i Norrköpings kommun*.

Personalutskottets uppdragsplan med arbetsgivaruppdrag är riktat till alla kommunens chefer och förvaltningscheferna är den närmaste mottagaren av uppdraget.

Beskrivning av arbetsgivaruppdraget 2014

Medarbetarskap i fortsatt fokus

För tredje året i rad kommer det övergripande området medarbetarskap i *Personalpolitik i Norrköpings kommun* att vara fokusområde i personalutskottets arbetsgivaruppdrag. Det är en långsiktig process och förflyttning att gå från ord till handling, vilket förutsätter både uthållighet och tid för att implementera och integrera synsättet om medarbetarskap i hela organisationen.

Under 2012 gick arbetsgivaruppdraget ut på att tydliggöra medarbetarskap genom

information och dialog, för att under 2013 utvidga det och samtidigt höja nivån från att förstå till att skapa förutsättningar och uppmuntra medarbetare att agera utifrån det.

Under 2014 kommer arbetsgivaruppdraget att utvidgas ytterligare och omfatta en fördjupning av dessa två tidigare arbetsgivaruppdrag genom att införliva medarbetarskapet som en del av vår organisationskultur och integrera det i relation till andra aktuella utvecklingsområden inom verksamheterna. De två tidigare uppdragen för 2012 och 2013 kommer också att stå kvar eftersom årets uppdrag tar avstamp från och är en utveckling av dessa.

I Norrköpings kommun innebär medarbetarskap att ta ansvar för uppdraget och för de möten och relationer som uppstår i det. Det verkliga värdet av våra jobb uppstår i mötet mellan medarbetare och Norrköpingsborna, våra brukare och kunder. För att se och göra dessa möten till bästa möjliga behövs ansvarsfulla medarbetare som är engagerade, kompetenta och lyhörda. Synen på medarbetarskap, som beskrivs i dokumentet *Medarbetare i Norrköpings kommun*, omfattar alla medarbetare och visar på vilka förväntningar som ställs på att vara medarbetare i relation till varandra, vår omvärld och vårt uppdrag.

När 9 000 medarbetare omsätter orden till handling, i våra uppdrag och i våra möten, så gör medarbetarskap verklig skillnad i våra verksamheter. Det påverkar både kvaliteten på våra välfärdstjänster och vår arbetsmiljö. Genom ett gott medarbetarskap ökar stoltheten över att arbeta i Norrköpings kommun och över de viktiga jobb vi har. Samhörigheten stärks och förståelsen för den helhet som var och en är en del av.

Mål

Alla medarbetare i Norrköpings kommun tar ansvar för det egna och det kommungemensamma uppdraget och agerar utifrån det synsätt som beskrivs i dokumentet *Medarbetare i Norrköpings kommun*.

Uppdrag 2014

- Att tydliggöra medarbetarskap genom dialog och aktivitet med utgångspunkt i *Medarbetare i Norrköpings kommun* och dialog-och arbetsmaterialet Den blå tråden.
- Att skapa förutsättningar och uppmuntra medarbetare att agera utifrån det synsätt som beskrivs i *Medarbetare i Norrköpings kommun* och i förhållande till den egna verksamheten.
- Att fördjupa, utveckla och integrera medarbetarskapet i alla delar som är kopplade till medarbetarrollen och till uppdraget, såväl det individuella uppdraget som verksamhetsuppdraget och det kommungemensamma övergripande uppdraget.

Uppföljning och utvärdering

För att personalutskottet ska få en närmare beskrivning över hur man arbetar med arbetsgivaruppdraget inom de olika förvaltningarna och ta del av erfarenheter och lärdomar genomförs uppdragsdialoger med förvaltningscheferna.

Uppdragsdialogen sker genom att personalutskottet bjuder in respektive förvaltningschef till ett ordinarie sammanträde. Det förutsätter att arbetsgivaruppdraget har nått ut till cheferna inom förvaltningen och rapporterats tillbaka till förvaltningschefen inför uppdragsdialogen.

Uppföljningen av förvaltningarnas arbete med personalutskottets arbetsgivaruppdrag redovisas dessutom som en skriftlig del i kommunens årsredovisning.