



PERSONAL- STRATEGISKT PROGRAM 2017–2019

Dokumenttyp
Fastställt

Detta dokument gäller för
Giltighetstid
Dokumentansvarig
Dnr

Program
Av kommunfullmäktige
2017-04-10, § 18
Samtliga nämnder
2017–2018
Personalchef
2016 - 000128

Innehållsförteckning

Problemställning/utmaning	4
Målsättningar	4
Strategier för arbetet	4
Gott medarbetar- och ledarskap.....	4
Rekrytera och behålla medarbetare med rätt kompetens	4
Bra introduktion av nyanställda	5
Öka andelen heltidsarbetande.....	5
Låg sjukfrånvaro och personal som trivs.....	5
Förmåner för anställda.....	5
Åtgärder	6

Problemställning/utmaning

Säkerställa kompetensförsörjningen för kommunens verksamheter

Essunga kommun har som arbetsgivare en stor utmaning i att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare. Under de kommande åren kommer Essunga kommun att ha stora pensionsavgångar med ett stort rekryteringsbehov som följd. Beräknade pensionsavgångar tillsammans med en normal personalrörlighet på 3 procent innebär att vi behöver rekrytera ungefär 150 personer under den kommande femårsperioden. Pensionsavgångarna är stora i hela landet och de yrken som identifierats som bristyrken på nationell nivå är även de yrken som Essunga har störst behov av. Detta betyder att kommunen konkurrerar om arbetskraften med framförallt våra närliggande kommuner.

Målsättningar

Andelen heltidsanställda och andelen som faktiskt arbetar heltid ska öka.

Alla anställda ska senast 2020-01-01 erbjudas heltidsanställning.

Personal med rätt kompetens på alla befattningar.

Tydliga ledare och medarbetare som trivs.

Antal medarbetare per chef bör vara mellan 10–30.

Strategier för arbetet

Gott medarbetar- och ledarskap

För att säkerställa rätt kompetens, på kort och lång sikt, är det viktigt att lägga fokus på ett gott medarbetar- och ledarskap. Essunga kommun ska vara en attraktiv och hälsofrämjande arbetsgivare som stödjer chefer och medarbetare i att skapa den goda arbetsplatsen där medarbetare trivs och utvecklas.

Kommunen ska präglas av ett tydligt ledarskap, där chefer verkar för ett arbetsklimat som skapar laganda och samarbetsvilja på arbetsplatsen. Chefen ska skapa förutsättningar för alla medarbetare att göra ett bra arbete. Alla medarbetare ska kunna påverka sin arbetssituation, erbjudas kompetensutveckling och känna arbetsglädje och delaktighet i det dagliga arbetet. Medarbetaren ska utifrån sin individuella kompetens bidra till att verksamhetens mål uppnås.

Rekrytera och behålla medarbetare med rätt kompetens

Det är viktigt att attrahera och rekrytera nya medarbetare men lika viktigt att behålla och utveckla de som redan anställts, det är de som är våra bästa marknadsförare och ambassadörer. Detta behöver belysas och skapas en ökad medvetenhet kring.

För att få medarbetare att stanna kvar behöver vi ha bra anställningsvillkor och arbetsmiljö, där ett tydligt ledarskap är en viktig del. Individuellt anpassad kompetensutveckling är också en viktig fråga för att få medarbetare att utvecklas och arbeta kvar i kommunen.

Kommunen behöver också bredda rekryteringsbasen och locka nya grupper. Essunga kommun behöver synas som arbetsgivare i olika sammanhang så som yrkeslivsmässor på grundskole- och gymnasienivå samt rekryteringsdagar på högskolor och universitet. Att erbjuda studentpraktik och traineejobb är också en viktig del för framtida rekrytering.

Kommunens sommarpraktik är viktig för att få ungdomar att intressera sig för arbete i kommunen och är ofta basen för framtida semestervikariat.

Det ska bedrivas ett aktivt mångfalds- och jämställdhetsarbete som säkerställer en hållbar kompetensförsörjning. Kommunen strävar efter att ha en personalsammansättning på samtliga befattningsnivåer som speglar mångfalden i samhället.

Vår lönepolicy ska bidra till att verksamhetsmålen uppnås. Lönekriterierna ska vara ett sätt att få duktiga medarbetare att stanna kvar. Lönepolicy och lönekriterier ska vara kända för alla medarbetare och ska stimulera till en individuell och differentierad lönesättning kopplad till goda resultat. Lönen ska sättas utifrån en saklig grund och inga osakliga löneskillnader ska förekomma.

En klar rollfördelning och ett förtroendefullt klimat mellan politiker och tjänstemän som präglas av tilltro ger förutsättning för en bra verksamhet.

Bra introduktion av nyanställda

Att anställa personal med rätt kompetens på alla tjänster är viktigt för att säkerställa en bra verksamhet. Det är viktigt med en bra introduktion och en tydlig dialog mellan chefer och medarbetare. Provanställning ska användas där det är möjligt och följas upp under provanställningstiden. För timavlönad personal (timvikarier) är det också viktigt att löpande följa upp hur den anställde trivs på sin arbetsplats och även hur denne motsvarar de krav som ställs. För chefer erbjuds särskild chefsintroduktion och utbildning.

Öka andelen heltidsarbetande

Att öka andelen heltidsarbetande och erbjuda önskad sysselsättning till alla anställda är ett viktigt led i att trygga kompetensförsörjningen. I den undersökning som Sveriges kommuner och landsting gjorde 2015 är Essunga den kommun i landet som har minst andel heltidsarbetande av samtliga kommuner. Kommunen måste erbjuda heltidsanställning, men det är också viktigt att de som är heltidsanställda arbetar heltid i större utsträckning än idag. Många som har en heltidstjänst väljer av olika anledningar att arbeta deltid genom tjänstledighet del av tjänsten. Genom att fler arbetar heltid minskar rekryteringsbehovet.

Låg sjukfrånvaro och personal som trivs

En god arbetsmiljö och rimlig arbetsbelastning är viktiga faktorer för att begränsa sjukfrånvaron och för att medarbetare ska kunna jobba ett helt arbetsliv. För att klara personalförsörjningen de närmaste åren är det viktigt att personal inte blir sjukskriven på grund av arbetet och att äldre medarbetare orkar arbeta längre. Möjlighet till deltid de sista åren kan också vara en bidragande faktor för att stanna kvar i tjänst.

Förmåner för anställda

Essunga kommun erbjuder idag bland annat möjlighet till friskvård och träning genom subventionerad träning och massage samt olika personalaktiviteter. Anställda har också möjlighet till lönevaxling till pension samt bruttolöneavdrag för miljöbil och för sjukvårdsbehandling som till exempel fertilitetsbehandling, ögonoperationer med mera. Enligt kommunens pensionspolicy får äldre arbetstagare som minskar sin arbetstid sin pensionsgrundande lön uppräknad till den nivå som gällde innan arbetstidsminskningen. Andra förmåner som inte regleras i centrala avtal är till exempel ledighet med lön på 50-årsdagen. Möjlighet till fler förmåner ses över.

HANDLINGSPLAN

Fastställs av personalchef i samverkan med arbetstagarparterna

Arbeta för ökad andel heltidsarbete

Alla medarbetare ska ha möjlighet att arbeta heltid. Heltid ska vara norm och deltid en möjlighet.

Vid nyrekrytering bör alltid heltidstjänster erbjudas. Innan en tjänst på deltid ledigförklaras ska alla möjligheter till heltidstjänst utredas, såsom till exempel kombinationstjänster.

Schemaläggning i verksamheter med dygnsbemanning ses över för att öka möjligheten till fler heltidstjänster.

Central bemanningsenhet inrättas för att underlätta heltidsarbete genom tjänstgöring på flera enheter.

Ge bra förutsättningar för ett gott ledarskap

Chefen ska skapa förutsättningar för alla medarbetare att göra ett bra arbete. För att detta ska vara möjligt bör en chef inte ha för många underställda. Alltför små enheter bör också undvikas.

Se över organisationen så att chefer har 10–30 medarbetare per chef.

Se över administrativt stöd till chefer för att ge förutsättningar för ett bra ledarskap.

Genomföra ledarutvecklingsprogram 2017

Ledarutvecklingsprogram ”Utvecklande ledarskap” med fokus på situationsanpassat ledarskap genomförs under 2017.

Utbildning till chefer erbjuds enligt den ledarpolicy och riktlinjer för ledarutveckling som antogs 2016. Där ingår förutom ledarskapsutveckling även utbildningar för att leda i vardagen samt chefsintroduktion och chefsstöd.

Arbete med friskvård och aktiv rehabilitering

Hälsofrämjande arbete och aktivt arbete för att minska sjukfrånvaron genomförs.

Arbete med olika former av friskvård.

Aktivt rehabiliteringsarbete och möjlighet till stödsamtal vid behov ska finnas.

Pröva nya former för rekrytering samt erbjuda praktikplatser

Arbete med att bredda rekryteringsbasen såsom nya kanaler för rekrytering genom att bland annat använda sociala medier i större utsträckning.

Förslag på effektivare rekryteringssystem inklusive utökad användning av sociala medier vid rekrytering ska tas fram.

Avtal med rekryteringsföretag träffas för rekrytering av chefer och nyckelpersoner.

Kontakt tas med högskolor för att erbjuda studentpraktik och traineejobb.

Kommunens tjänster marknadsförs vid olika rekryteringsmässor.

Traineeprogram "Framtida ledare" genomförs i samarbete med närliggande kommuner.

Bra introduktion

Det är viktigt med en bra introduktion för alla nyanställda. Det gäller även timavlönade, praktikanter och feriearbetande ungdomar. Dessa är potentiella framtida medarbetare och det är viktigt att fånga deras intresse för att vilja fortsätta arbeta i kommunen.

Introduktionsprogrammet ses över.

Utbildningsdag för alla nyanställda genomförs minst en gång per år.

För chefer genomförs särskild introduktion, utbildningen "Ny som chef" samt erbjudande om mentor.

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling för alla medarbetare är en viktig del för att behålla och utveckla medarbetare.

Individuell kompetensutvecklingsplan ska göras årligen i samband med medarbetar- och lönesamtal.

Se över förmåner för anställda

Se över möjlighet till fler förmåner för anställda.



Essunga kommun