



	Beslutsdatum	Paragraf	Sida
Beredningen			
Allmänna utskottet	2007-11-07	61	6
Socialnämnden	2007-11-16	146	3

Dnr 2007/379-02

Personalstrategi för socialförvaltningen 2008 - 2010

Bilagor: Personalstrategi med handlingsplan

Ärendebeskrivning

Socialförvaltningens personalstrategi grundar sig på Luleå kommuns personalpolitiska handlingsprogram, den kommungemensamma handlingsplanen mot ohälsa samt kommunens övergripande policydokument.

Luleå kommun använder balanserad styrning som metod för verksamhetsstyrning. Socialförvaltningen har infört metoden inom alla verksamhetsområden som gestaltas i socialnämndens styrkort i strategiska mål utifrån perspektiven kund, utveckling, medarbetare och ekonomi. Personalstrategin inryms under perspektivet medarbetare och det strategiska målet är att socialförvaltningen ska vara en attraktiv arbetsgivare.

Förvaltningens yttrande

Kundens behov ska vara i centrum för allt arbete i organisationen. Detta behov ska fyllas med hjälp av kompetenta medarbetare som har förmågan att se kunden utifrån ett holistiskt perspektiv. Arbetet inom socialförvaltningen ska präglas av bemötande, tillgänglighet, tydlighet och kompetens. Meningsfullhet och motivation i arbetsuppgifter, liksom förväntan på att varje medarbetare vill och kan ta ansvar är också viktigt.

Personalstrategin tar fasta på att utveckla följande områden

För att lyckas med att vara en bra arbetsgivare ska förvaltningen under de kommande åren 2008 – 2010 arbeta med att utveckla följande områden: Organisatorisk utveckling, kompetens, medarbetarskap, ledarskap, kommunikation och hälsobefrämjande arbete.



	Beslutsdatum	Paragraf	Sida
Beredningen			
Allmänna utskottet	2007-11-07	61	7
Socialnämnden	2007-11-16	146	4

För att uppnå målet "att vara en attraktiv arbetsgivare" ska socialnämnden bestämma en färdväg för tiden 2008 – 2010. Färdvägen gestaltas i en handlingsplan med aktiviteter inom respektive områden; bra ledarskap, bra medarbetarskap, förbättrad hälsa och ökad mångfald och jämställdhet:

Område	Aktivitet
Bra ledarskap	1. Chefsförsörjningsprogram inkl ledarutveckling 2. Organisatorisk översyn 3. Obligatorisk mentorskap 4. Tydliga dokumenterade chefsprocesser 5. Delar av MBL processen närmare personalen
Bra medarbetarskap	6. Införa nytt samverkansavtal 7. Nya rutiner för ökad intern rörlighet 8. Fortsatt arbete med utökade sysselsättningsgrader 9. Tydligare process för arbete med medarbetarenkäten 10. Kvalitetssäkra rekryteringsprocessen 11. Skapa org strukturer för ökad intern kompetensutveckling och vårdutveckling 12. Utveckla strategier för informationsdelning
Förbättrad hälsa	13. Utveckla formerna för friskvårdsaktiviteter 14. Inarbeta TBAKS projektet till ordinarie verksamhet 15. Utveckla aktiviteter och verktyg för korttidssjuka
Ökad mångfald och jämställdhet	16. Kontinuerlig attitydpåverkan för ökad mångfald 17. Aktiv uppsökande rekrytering till vissa befattningar 18. Slutföra arbetsvärderingsarbetet

Förvaltningens förslag till beslut

- godkänna föreliggande personalstrategi för socialförvaltningen 2008 – 2010 med tillhörande handlingsplan.
- uppföljning av handlingsplanen sker två gånger per år i socialnämnden.



	Beslutsdatum	Paragraf	Sida
Beredningen			
Allmänna utskottet	2007-11-07	61	8
Socialnämnden	2007-11-16	146	5

Allmänna utskottets förslag till socialnämnden

- godkänna föreliggande personalstrategi för socialförvaltningen 2008 – 2010 med tillhörande handlingsplan.
- uppföljning av handlingsplanen sker två gånger per år i socialnämnden.

Socialnämnden beslutar

- **godkänna föreliggande personalstrategi för socialförvaltningen 2008 – 2010 med tillhörande handlingsplan.**
- **uppföljning av handlingsplanen sker två gånger per år i socialnämnden.**

Beslutsexpediering

Verksamhets- och enhetschefer staben