



	Beslutsdatum	Paragraf	Sida
<b>Beredningen</b>			
<b>Allmänna utskottet</b>	2010-10-12	58	10
<b>Socialnämnden</b>	2010-10-27	139	13
	2010-11-25	165	12

Dnr 2010/428-02

## Socialförvaltningens personalstrategi 2011--2013

Bilagor: Socialförvaltningens personalstrategi 2011--2013

### Ärendebeskrivning

Socialförvaltningens personalstrategi grundar sig i Luleå kommuns övergripande policydokument. Socialförvaltningens verksamhetsstyrning i personalfrågor sker inom ramen för balanserad styrning under perspektivet "medarbetare" med det strategiska målet att vara en attraktiv arbetsgivare. Rubricerade personalstrategi gestaltar de aktiviteter som ska leda mot uppsatt mål.

*Personalstrategin 2011-2013 tar bl.a. fasta på följande områden som viktiga för att uppnå målet en attraktiv arbetsgivare*

- Bra ledar- och medarbetarskap samt en gemensam värdegrund är framgångsfaktorer för att bli en attraktiv arbetsgivare.
- Värdegrunden förespråkar att det dagliga arbetet i socialförvaltningens verksamheter ska präglas av *engagemang, ansvarstagande och kompetens* samt att *kundens behov i centrum* ska vara en del av *socialförvaltningens varumärke*.
- Kommunens chefs- och ledarskapspolicy är en självklar utgångspunkt för chefer i förvaltningen.
- Chefsförsörjningen förutsätter en *god introduktion*. Handledarskapet är en metod för kunskapsöverföring som bidrar till personlig och professionell utveckling för såväl nya chefer som handledare. En *ordinarie chef utses till introduktionshandledare* för nyanställda chefer.



	Beslutsdatum	Paragraf	Sida
<b>Beredningen</b>			
<b>Allmänna utskottet</b>	2010-10-12	58	11
<b>Socialnämnden</b>	2010-10-27	139	14
	2010-11-25	165	13

- *Strategiskt arbete med personalförsörjning* är viktigt för att klara framtida personalbehov. Det innefattar t.ex. att locka till sig kompetenta nya medarbetare och att utveckla de medarbetare som förvaltningen har idag. Samverkan med utbildningsanordnare är viktigt för att klara av långsiktig rekrytering av yrkesgrupper med både akademisk examen och gymnasiekompetens.
- *Kompetensutveckling* genom en lärande organisation som fokuserar på *pedagogiskt ledarskap* som utvecklar medarbetarens kompetens.
- Alternativa lärmiljöer och studieformer tas fram som ett komplement till traditionell undervisning. Den tekniska utvecklingen och ny *informationsteknik möjliggör utbud av webbaserade utbildningar*.
- Systematiskt arbetsmiljöarbete gör att alla medarbetare får en *god arbetsmiljö och en säker arbetsplats*.
- Satsa på *prevention och friskvård* för medarbetaren. Medarbetarsamtalet ska beröra den enskildes hälsa och det egna ansvaret i dessa frågor.

Sammanfattningsvis så sätter socialförvaltningens personalstrategi såväl individens lärande som organisationens lärande som livsviktiga, för arbetet att uppnå målet att vara en attraktiv arbetsgivare.

### **Socialförvaltningens förslag till beslut**

- godkänna föreliggande personalstrategi för socialförvaltningen 2011-2013

\_\_\_\_\_

### **Socialnämndens allmänna utskott föreslår socialnämnden besluta**

- i enlighet med förvaltningens förslag till beslut

\_\_\_\_\_



	Beslutsdatum	Paragraf	Sida
<b>Beredningen</b>			
<b>Allmänna utskottet</b>	2010-10-12	58	12
<b>Socialnämnden</b>	2010-10-27	139	15
	2010-11-25	165	14

### **Socialnämnden beslutar**

- **återremiss på föreliggande personalstrategi 2011-2013 för ny behandling av socialnämnden den 25 november 2010**

\_\_\_\_\_

Rubricerade Personalstrategi 2011-2013 har behandlats i Förvaltningsövergripande samverkans organ (FÖS) och läggs nu ånyo för beslut i socialnämnden.

### **Socialnämnden beslutar**

- **godkänna föreliggande personalstrategi för socialförvaltningen 2011-2013**

### **Beslutsexpediering**

Verksamhetschefer, enhetschefer stab