

Nytt personalpolitiskt program

I mars 2020 antogs ett nytt personalpolitiskt program i Motala kommun som vi nu kommer att presentera.

Vad är ett personalpolitiskt program?

Det är ett övergripande styrdokument för kommunens samtliga arbetsplatser som ska ge stöd och vägledning i arbetet att förverkliga den personalpolitiska visionen att:

vara en attraktiv arbetsgivare som bidrar till ett hållbart arbetsliv och stimulerar till ett medarbetarengagemang. Tillsammans utvecklar vi verksamheten där medborgarnas intresse och behov sätts i centrum.

Personalpolitiska programmet består av 5 strategiska områden

- Medarbetarskap – Ledarskap
- Kompetensförsörjning
- Hållbart arbetsliv
- Jämställdhet och mångfald
- Lönepolitik



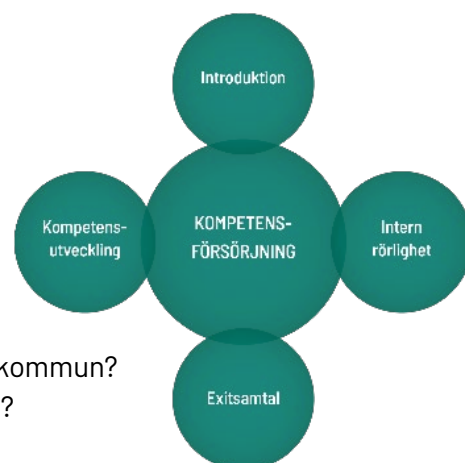
Det finns en film + diskussionsfrågor till varje område. Filmerna och frågematerialet ska användas vid diskussioner i arbetsgruppen, för att skapa förståelse för vad det personalpolitiska programmet innebär, så att det kan bli ett stöd i det dagliga arbetet.

I filmerna kommer vi att visa exempel från verksamheten som ni kan ha som inledning och inspiration till era egna diskussioner.

Det personalpolitiska programmet täcker in många olika och viktiga områden som berör oss alla. Vi hoppas att ni kommer få bra diskussioner i er grupp och att det även leder till att ni ser möjlighet till förbättringar.

Kompetensförsörjning

Film: Introduktion på arbetsplatsen



Frågor från filmen

- Hur brukar vi lägga upp introduktionen när det kommer någon ny till vår arbetsgrupp.
- Finns det något vi kan förbättra?
- Vad finns det för möjlighet att byta jobb inom Motala kommun?
- Hur arbetar vi för att se till att alla har rätt kompetens?
- Vilka möjligheter finns det att utvecklas i jobbet?

Förslag på fler frågor

- Fick du en introduktionsplan när du började?
- Fick du en fadder som tog hand om dig i början?
- Hur togs du omhand de första dagarna?
- Varför är det viktigt med introduktion?
- Har du en utvecklingsplan?
- Varför är det viktigt med ett avslutande samtal ett så kallat exitsamtal?

Förslag på genomförande

- Genomförs t.ex. på ett APT (arbetsplatsträff). Utifrån storlek på grupp fundera över tidsåtgång.
- Titta på filmen. Om ni inte har möjlighet att se filmen finns exempel att diskutera längre ner i dokumentet.
- Dela upp i smågrupper 3-5 personer (förbered med att skriva ut bifogade frågor).
- Återsamling i storgrupp för att lyfta en fråga i taget och för diskussion. Låt gärna varje grupp få kort redovisa sina svar.
- Identifiera vilka frågor som behöver tas om hand.
- Besluta om åtgärd, vilket kan vara en konkret åtgärd eller något mer möte etc. Kom överens om hur det ska följas upp.

Exempel som inspiration för diskussion/fördjupning

Se gärna över era rutiner för introduktion så att de är kända av alla och att ni säkerställer att alla nyanställda får en bra introduktion. Det kan gälla frågor som att utse fadder, säkerställa att såväl de yrkesmässiga som de sociala delarna ingår. Diskutera vilka normer och vilken kultur ni vill förmedla till den nyanställda. Om ni har någon som är ganska nyanställd kan det vara en bra idé att intervjua den personen för att få en utvärdering av hur introduktionen har fungerat.

Ett annat viktigt område är det kontinuerliga lärandet för att möta kommande kompetensbehov. Utvecklingsplanerna tas fram på individnivå men det är värdefullt att även ha en diskussion inom arbetsgruppen kring de utvecklingsbehov ni ser idag och på längre sikt.