

Verksamhetsplan

Ljungby kommun HR strategi 2018-2022

Gäller från:	2018-11-15
Gäller för:	Ljungby kommun
Globalt mål:	8
Fastställd av:	Kommunstyrelsen 2018-11-13 § 179
Utarbetad av:	Personalavdelningen
Revideras senast:	2019-08-01
Version:	1
Dokumentansvarig förvaltning:	Kommunledningsförvaltningen

Ett utskrivet dokument är alltid en kopia, giltig version finns alltid på intranätet.



Innehållsförteckning

Verksamhetsplan	1
Innehållsförteckning	2
HR strategi.....	3
Personal och kompetensförsörjning.....	4-5
Ljungby kommun- en friskare arbetsplats.....	6-8
Chefs/ledarskap och medarbetarskap.....	8-11

HR-strategi 2018-2022

HR-strategin beskriver Ljungby kommuns strategiska och operativa utvecklingsarbete inom HR området. Den tar sin utgångspunkt i Ljungby kommuns prioriterade områden inom personalområdet (Human Resources, HR). De prioriterade områden som särskilt behöver utvecklas är:

- personal- och kompetensförsörjning
- Ljungby kommun – en friskare arbetsplats
- chefskap, ledarskap och medarbetarskap.

Strategin är avsedd för det kommunövergripande arbetet men kan ge inspiration till Ljungby kommuns bolag i deras arbete inom området. Strategin följs upp årligen och revideras vid behov. Strategin kompletteras av policys, planer och rutiner.

Syfte

Strategins syfte är att ge en gemensam målbild och styrning av HR-arbetet för samtliga verksamheter inom Ljungby kommun.

Strategins fokusområden ska stödja utvecklingen av chefer, medarbetare och organisation samt anger aktiviteter som arbetsgivaren avser att vidta under perioden.

Visionen för arbetet med HR-strategin är Ljungby kommun som Sveriges bästa arbetsplats. Vår målbild 2022 ger drivkraft åt att vara en attraktiv arbetsgivare:

- Vi kan attrahera, rekrytera och behålla personal med rätt kompetens för vår verksamhet.
- Våra chefer och medarbetare har god hälsa och en god arbetsmiljö.
- Våra chefer och medarbetare är motiverade och engagerade och bidrar till verksamhetens utveckling.

Prioriterade personalkategorier

Alla personalkategorier är prioriterade men utifrån våra bristyrken är Ljungby kommuns prioriterade personalkategorier ingenjörer, lärare, förskollärare, undersköterskor, arbetsterapeuter, chefer samt yrken som kräver legitimation.

Vårt gemensamma arbetssätt

Den gemensamma grunden för hur vi utför vårt arbete har sin utgångspunkt i alla som lever och verkar i kommunen samt vår vision och vår värdegrund; *vi är öppna, vi är framåt och vi vill*. Det innebär att det vi gör i Ljungby kommun, ska vi göra bäst. Ambitionen och målsättningen är att vara ett föredöme som arbetsgivare. Vi ska vara en attraktiv och professionell arbetsgivare med god tillämpning av lagar och avtal och vi ska ha ett bra samarbete med våra fackliga organisationer. Gemensamma rutiner, arbetssätt och tillämpning skapar lika förutsättningar för alla medarbetare. Alla som arbetar i våra verksamheter har ett ansvar för ett gott värdskap och att vara goda ambassadörer för Ljungby kommun. Arbetsglädje, trivsel, stolthet och hälsofrämjande perspektiv ska präglade kommunens samtliga arbetsplatser.

Personal och kompetensförsörjning

Ljungby kommun skall vara en attraktiv arbetsgivare. Attraktionskraft innebär att såväl befintliga som framtida potentiella medarbetare uppfattar arbete i Ljungby kommun som meningsfullt, utvecklande och med goda arbetsvillkor.

Vi skall arbeta aktivt för att skapa goda ambassadörer både internt så väl som externt. I vår organisation arbetar vi för mångfald och lika villkor för våra medarbetare.

Vi genomför åtgärder och aktiviteter som främjar personal och kompetens försörjning inom Ljungby kommun på kort och lång sikt.

Så här arbetar vi med och följer upp vårt arbete med personal och kompetensförsörjning

Vi har gemensamma rutiner för våra rekryteringar och tar ett helhetsansvar när vi är i behov av att omplacera redan anställda medarbetare.

Vi är synliga genom att nå ut till barn och ungdomar samt deltar på branschspecifika mässor och utställningar för att presentera oss för framtida medarbetare. Vi välkomnar unga och studenter som vill praktisera eller genomföra sina examensarbeten hos oss. Inom vissa förvaltningar finns ett utarbetat arbetssätt med praktik och handledning.

Konkurrenskraftiga förmåner erbjuds våra medarbetare. Ett brett urval av attraktiva och konkurrenskraftiga förmåner med möjlighet till individuella val erbjuds medarbetarna.

Inom vissa förvaltningar arbetar vi med chefscoachning och chefshandledning.

Varje chef med personalansvar tar del i lönesättningen inom sin enhet och följer centrala avtal och lokalt fastlagda ramar, lönepolicy, handlingsplaner och rutiner.

Det finns tre kommunövergripande lönekriterier som ligger till grund för arbetet med verksamhetsanpassade lönekriterier. Dessa tas fram av chef i samverkan med sin förvaltning, sina medarbetare och fackliga representanter. Lönekriterierna ska vara arbetsplatsnära och utgå från att tydliggöra verksamhetens mål och vad det innebär för den dagliga arbetsprestationen.

Den enskilde medarbetarens kompetensutveckling diskuteras i medarbetarens utvecklingssamtal där individuella planer upprättas tillsammans av chef och medarbetare. Inom vissa områden genomförs kompetensutveckling för större grupper.

Personal- och kompetensförsörjning följs upp genom två nyckeltal: personalomsättning och vakanta befattningar.

Så här skall vi utveckla arbetet med Personal och kompetensförsörjning 2018-2022

Framgångsfaktorer	Aktivitet	Ansvarig
<p>Personal och kompetensförsörjning</p> <p>Öka intresse hos unga för att arbeta i kommunen</p>	<p>Arbetsgivarens gemensamma förhållningssätt vid både marknadsföring och annonsering ska kontinuerligt utvecklas, moderniseras, kommuniceras och tillämpas inom hela organisationen.</p> <p>Presentera kommunen i ÅK 8 och Gymnasiet ÅK2</p>	<p>Personalavdelningen med stöd av kommunikatör</p>
<p>Personal och kompetensförsörjning</p> <p>Öka antalet medarbetare som arbetar mer och arbeta för ett hållbart arbetsliv.</p>	<p>Heltidsplan för Ljungby kommun</p> <p>Utveckla förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv</p>	<p>Personalavdelningen med stöd av kommunikatör</p>
<p>Personal och kompetensförsörjning</p> <p>Öka förutsättningar för att fler kan arbeta i kommunen</p>	<p>Utveckla och ge förslag på hur befattningar kan förändras och på det sättet skapa nya och fler personalkategorier. Arbetet prioriteras inom Lärargrupperna och Vård och omsorg</p>	<p>Personalavdelningen med stöd av kommunikatör</p>
<p>Personal och kompetensförsörjning</p> <p>Öka förutsättningar för att studera och arbeta på samma ort</p>	<p>Löpande arbete för fler yrkes utbildningar till Ljungby utifrån prioriterade personalkategorier</p>	<p>Utvecklingsavdelning och Personalavdelning</p>
<p>Personal och kompetensförsörjning</p> <p>Öka vår attraktivitet genom lika villkor</p>	<p>Plan för lika villkor utifrån alla diskrimineringsgrunder</p> <p>Utveckla olika former av APT material som kan användas i arbetsgrupperna</p>	<p>Personalavdelningen med stöd av Kommunikatör</p>

<p>Personal och kompetensförsörjning</p> <p>Skapa enkelhet och effektivitet för chefer och medarbetare i deras vardag</p>	<p>Utveckla digitala lösningar för registrering av arbetstid.</p>	<p>Personalavdelningen med stöd av Kommunikatör</p>
<p>Personal och kompetensförsörjning</p> <p>Öka antalet goda externa ambassadörer</p>	<p>Utveckla koncept och samordning för praktikanter, studiebesök, PRAO, studentmedarbetarbank och sommarjobbare</p>	<p>Personalavdelningen med stöd av Kommunikatör</p>
<p>Personal och kompetensförsörjning</p> <p>Öka intresse hos studenter för att arbeta i kommunen</p>	<p>Utveckla koncept för att delta på mässor, högskolor, universitet med mera utifrån de prioriterade personalkategorierna</p>	<p>Personalavdelningen med stöd av Kommunikatör</p>
<p>Personal och kompetensförsörjning</p> <p>Använda lön som styrmedel och skapa förståelse för kommunens lönepolitik</p>	<p>Utveckla karriär och utvecklingstrappor.</p>	<p>Personalavdelningen med stöd av Kommunikatör</p>

Verksamheterna kan komplettera med egna aktiviteter i strävan att nå målbild 2022.

Ljungby kommun – en friskare arbetsplats

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete och ett medskapande förhållningssätt gör att vi tillsammans skapar en god arbetsmiljö där alla ser helheten, känner arbetsglädje, trivsel och trygghet. Vid verksamhetsutveckling ska arbetsmiljön beaktas utifrån ett förebyggande och hälsofrämjande perspektiv. Hälsofrämjande insatser som skapar förutsättningar för ett långsiktigt hållbart arbetsliv prioriteras och rehabilitering sker via tidiga insatser.

Kommunens arbetsplatser kännetecknas av delaktighet, öppenhet och inflytande. Enligt Ljungby kommuns samverkansavtal är målet ett samverkanssystem som ger förutsättningar för ett positivt arbetsklimat, en god hälsa och en arbetsmiljö där inflytande, delaktighet och utveckling är en rättighet och ett ansvar för samtliga medarbetare.

Ljungby kommun tillvaratar, bejakar och eftersträvar mångfald och jämställdhet. Olikheter ses som en tillgång som berikar utvecklingen av verksamheterna och ger medborgarservice där människors lika värde sätts i centrum. På våra arbetsplatser värnar medarbetare, chefer och förtroendevalda om var individs respekt och känsla av trygghet. I Ljungby kommun formar vi alla framtiden tillsammans lika mycket oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck,

etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Vi följer upp vårt arbete med nyckeltal inom sjukfrånvaron.

Så här arbetar vi med och följer upp Ljungby kommun- en friskare arbetsplats.

Arbetsmiljöverksamheten bedrivs enligt de krav som anges i arbetsmiljölagstiftningen och det systematiska arbetsmiljöarbetet är integrerat i alla verksamheter. Arbetsgivaren gör regelbundna undersökningar och riskbedömningar av fysiska, psykiska och sociala arbetsförhållande genom exempelvis arbetsplatsträffar, utvecklingssamtal, skyddsronder samt med stöd av företagshälsovården. Arbetsgivaren har ett väl fungerande samarbete med företagshälsovården, som har expertkunskap inom arbetsmiljöområdet. Personalavdelningen genomför partsgemensamt kontinuerligt utbildning inom arbetsmiljöområdet för chefer och skyddsombud. Personalavdelningen erbjuder även chefer utbildning inom sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen inom ramen för ESF-projektet 4ESS.

Anställda som har varit sjukskrivna en längre tid erbjuds att delta i grupp verksamheter som genomförs av kommunens hälsosamordnare som ämnar stötta individen i hens återhämtning. Kommunens hälso- och friskvårdssamordnare erbjuder kontinuerlig utbildning för hälsoinspiratörerna, som finns på samtliga arbetsställen i Ljungby kommun. Hälsoinspiratören är en viktig resurs i friskvårdsarbetet ute i verksamheten.

Alla Ljungby kommuns arbetsställen ska ha ombud inom diskrimineringslagarna. Syftet är att ge stöd till cheferna samt utveckla det aktiva och operativa arbetet ute i verksamheterna. Personalavdelningen är sammanhållande för arbetet och ansvarar för att motivera, stötta och utbilda ombuden.

I Ljungby kommun råder en positiv grundinställning till föräldraledighet och vi ser gärna att föräldrarna delar på föräldraledigheten. Kommunens medarbetare har rätt till tjänstledighet för vård av barn tills barnet fyller tre år, jämfört med lagstadgade 18 månader. Förkortad arbetstid ner till 75 % av heltid beviljas för vård av barn tills det barnet fyller 12 år eller slutar femte skolåret, jämfört med lagstadgade 8 år. Mötes- och arbetstider ska så långt som möjligt anpassas för att underlätta för föräldrar som exempelvis lämnar och hämtar sina barn på förskola.

Tillsvidareanställda i Ljungby kommun ges möjlighet att arbeta önskad tjänstgöringsgrad utifrån individens önskemål och verksamhetens behov.

Uppföljning för Ljungby kommun – en friskare arbetsplats sker genom nyckeltal inom sjukfrånvaron.

Så här skall vi utveckla arbetet Ljungby kommun- en friskare arbetsplats 2018-2022

Framgångsfaktorer	Aktivitet	Ansvarig
<p>Ljungby kommun – en friskare arbetsplats</p> <p>Ökat hälsofokus hos chefer och medarbetare</p>	<p>Utveckla checklista till utvecklingssamtal med fokus på psykosocial hälsa</p>	<p>Personalavdelningen med stöd av Kommunikatör</p>
<p>Ljungby kommun – en friskare arbetsplats</p> <p>Öka kompetens gällande sjukskrivnings och rehabiliteringsprocessen</p>	<p>Utveckla sjukskrivning och rehabiliteringsutbildning med tillhörande nätverk för cheferna</p>	<p>Personalavdelningen med stöd av Kommunikatör</p>
<p>Ljungby kommun – en friskare arbetsplats</p> <p>Förbättrad uppföljning och stöd i arbetet mot en friskare arbetsplats</p>	<p>Utveckla nya åtgärder utifrån sjuktalet</p>	<p>Personalavdelningen med stöd av Kommunikatör</p>
<p>Ljungby kommun – en friskare arbetsplats</p> <p>Öka hälsan hos medarbetarna i Ljungby kommun</p>	<p>Utveckla och genomföra tema föreläsningar inom psykosocial hälsa till all personal</p>	<p>Personalavdelningen med stöd av Kommunikatör</p>

Verksamheterna kan komplettera med egna aktiviteter i strävan att nå målbild 2022.

Chefskap, ledarskap och medarbetarskap

Begreppet medarbetare omfattar alla anställda i Ljungby kommun oavsett uppdrag. Medarbetare är kommunens viktigaste resurs för att kunna tillhandahålla god service, bygga samhället och skapa attraktion. Medarbetare med chefsuppdrag har ett utökat ansvar för verksamheternas måluppfyllelse. Genom tydliga förväntningar på chefer och medarbetare och med återkommande uppföljningar skapas förutsättningar för tillit och utveckling av kommunens verksamheter.

Chefs- och ledarskap

Chefs- och ledarskap i Ljungby kommun innebär att leda enligt politiska visioner och mål, sätta alla som lever och verkar i Ljungby i centrum, vara synlig och engagerad samt samverka och delegera. Ljungby kommuns chefer kännetecknas av självständighet, ärlighet, tydlighet och ansvar för sig själva och andra. En bra ledare är kommunikativ, har förmågan att skapa förtroendefulla relationer och tar tillvara varje medarbetares unika kompetens.

Att vara chef i Ljungby kommun är en profession där du förväntas vara en god arbetsgivarföreträdare genom att utöva ett gott chefs- och ledarskap. Det innebär att du i ditt uppdrag:

- Företräder, leder och utvecklar verksamheten mot uppställda mål.
- Driver verksamheten inom ramen för kommunens styrning och gällande lagstiftning.
- Ansvarar för verksamhetens kvalitetsarbete genom att arbeta med ständiga förbättringar genom Lean.
- Tydliggör verksamhetens uppdrag och dina förväntningar på medarbetare.
- Skapar förståelse för verksamhetens mål, vilka resultat ni ska uppnå samt vilka resurser ni kan använda.
- Skapar förtroende gentemot kunder/brukare och medarbetare.
- Tar tillvara på medarbetares kompetens och medskapande genom att främja delaktighet och inflytande genom att involvera medarbetarna i planerings- och uppföljningsarbete.
- Skapar förutsättningar för en god och hälsofrämjande arbetsmiljö.
- Aktivt samverkar inom kommunen, och i förekommande fall utanför kommunen, för att uppnå god effektivitet.

Så här arbetar vi med och följer upp chefs- och ledarskap

Personalavdelningen tillhandhåller en central introduktion för nya chefer, så väl som arbetsmiljöutbildning, arbetsrättsutbildning och tematräffar inom HR-området. Vi har ett frivilligt nätverk på Facebook för nya chefer för att öka kontaktnätet och skapa en ökad trygghet för våra nya chefer. Fyra gånger om året deltar cheferna på Chef i Ljungby som är ett forum för ledning, styrning och utveckling.

Vi har utvecklat ett Års-hjul inom HR området för att skapa enkelhet och tydlighet för våra chefer i deras arbetsgivarroll.

Chef- och ledarskapet följs upp och utvecklas genom medarbetar- och lönesamtal samt individuella kompetensutvecklingsplaner.

Vidare genomförs medarbetarundersökningar på både central nivå och verksamhets nivå. Resultaten analyseras och handlingsplaner utformas för att sedan följas upp.

Medarbetarskap

Varje medarbete har ett aktivt ansvar för sitt uppdrag, sin egen utveckling, sin arbetsprestation samt den arbetsmiljö och samarbetsklimat hen medverkar i. Medarbetare har ansvar att stödja kollegor och dela med sig av sin kompetens, vara delaktig i arbetsplatsens och verksamhetens utveckling i samarbete med kollegor och chef.

Ljungby kommun förväntar sig att du som medarbetare är medskapande i verksamheten och agerar för att uppnå mål och goda resultat. Detta innebär att du i ditt uppdrag:

- Med engagemang och ett gott bemötande sätter kunder/brukare och uppdraget i fokus genom att vara lyhörd och se möjligheter.

- Ansvarar för att dina arbetsuppgifter utförs med förväntad kvalitet.
- Ser kommunen som en helhet och samarbetar med andra för att uppnå mål och goda resultat.
- Använder din kompetens och bidrar till att stödja ditt och dina arbetskamraters lärande.
- Aktivt bidrar till en god arbetsmiljö för dig själv och andra.
- Tar ansvar för din hälsa.
- Tar del av och följer policys, riktlinjer och rutiner.
- Du respekterar och arbetar utifrån fattade beslut

Så här arbetar vi med och följer upp medarbetarskap

Nya medarbetare ges en övergripande introduktion i syfte att ge en helhetsbild av Ljungby kommun som arbetsgivare, ge ökad förståelse för alla verksamheter och skapa en vi-känsla. Den centrala introduktionen sammanhålls av personalavdelningen. Chefer ansvarar för den verksamhetsnära introduktionen så att medarbetaren ska förstå sitt eget uppdrag, sin roll i verksamheten och för att den anställde ska känna sig välkommen.

På individnivå följs medarbetarskapet upp och utvecklas genom medarbetar- och lönesamtal samt individuella kompetensutvecklingsplaner. Vid sidan av dessa formella forum sker uppföljning och utveckling löpande i vardagsnära dialoger mellan chef och medarbetare. På arbetsplatsnivå ska regelbundna arbetsplatsträffar hållas för att arbeta med ständiga förbättringar och uppföljning av uppdraget.

Under hösten 2018 arrangeras medarbetardagar. Där får medarbetarna information om vår vision, värdegrund, medarbetarskap och kommunikationen på vår arbetsplats. Medarbetardagarna kompletteras med ett APT-material som ska användas på varje arbetsplats.

Så här skall vi utveckla arbetet med chefs/ledarskap och medarbetarskap 2018-2022

Framgångsfaktorer	Aktivitet	Ansvarig
Chefs/ledarskap och medarbetarskap Trygga och motiverade chefer och ledare	Utveckla formerna för ett chefs och ledarskapsprogram	Chefs/ledarskap och medarbetarskap
Chefs/ledarskap och medarbetarskap Motiverade och engagerade medarbetare	Utveckla och implementera ett coachande förhållningssätt	Personalavdelningen med stöd av Kommunikatör

<p>Chefs/ledarskap och medarbetarskap Introduktion för alla nya medarbetare</p>	<p>Utveckla formerna för den centrala introduktionen. Komplettera med E-Learning introduktion som innehåller koncernövergripande introduktion samt förvaltningspecifik introduktion.</p>	<p>Personalavdelningen med stöd av Kommunikatör</p>
<p>Chefs/ledarskap och medarbetarskap Väcka intresse för chefs och ledarskapet</p>	<p>Utveckla vårt arbete för att hitta framtida ledare i den egna verksamheten.</p>	<p>Personalavdelningen med stöd av Kommunikatör</p>
<p>Chefs/ledarskap och medarbetarskap Utveckla och stärka cheferna</p>	<p>Kartlägga stödbehov och ge förslag på utveckling av stödfunktioner</p>	<p>Personalavdelningen med stöd av Kommunikatör</p>
<p>Chefs/ledarskap och medarbetarskap Utveckla och stärka cheferna</p>	<p>Utveckla Chef i Ljungby för att skapa större delaktighet hos cheferna</p>	<p>Personalavdelningen med stöd av Kommunikatör</p>
<p>Chefs/ledarskap och medarbetarskap Tydliggöra chefs och ledarskapet i Ljungby kommun</p>	<p>Dokument Chef i Ljungby kommun Utveckla dokument som kompletterar utvecklingssamtalet (uppdragsdialoger för chefer)</p>	<p>Personalavdelningen med stöd av Kommunikatör</p>
<p>Chefs/ledarskap och medarbetarskap Tydliggöra medarbetarskapet i Ljungby kommun</p>	<p>Dokument medarbetare i Ljungby kommun Utveckla dokument som kompletterar utvecklingssamtalet (uppdragsdialoger för medarbetare)</p>	<p>Personalavdelningen med stöd av Kommunikatör</p>
<p>Chefs/ledarskap och medarbetarskap Öka motivation hos medarbetarna i Ljungby kommun</p>	<p>Medarbetardagar Föreläsningar som de i Chef Ljungby fast för alla medarbetare</p>	<p>Personalavdelningen med stöd av Kommunikatör</p>

Verksamheterna kan komplettera med egna aktiviteter i strävan att nå målbild 2022.