



**KOKKOLAN KAUPUNKI  
KARLEBY STAD**

**KARLEBY STADS  
PERSONALPROGRAM  
2018 – 2021**

Godkänt i stadsstyrelsen 10.9.2018 § 341

## 1 Inledning

Personalprogrammet stöder verkställandet av Karleby stads strategi. Stadsstrategin "Karleby förnyas djärvt" har godkänts i stadsfullmäktige 13.11.2017 och visar riktningen för stadens och hela koncernens verksamhet och utveckling. Det ingår en vision i strategin: "Karleby är en tvåspråkig stad som djärvt förnyas och utvecklas hållbart. Vår framgång bygger på intern enhetlighet, ansvarsfull ekonomisk hushållning och konsekvent beslutsfattande." Strategin är indelad i fyra perspektiv: lämpligt nära, en lockande och attraktiv stad, tillsammans lyckas vi och resurssmart stad. Värdena, som också utgör utgångspunkten för personalprogrammet, är: mod att förnyas, ansvarskänsla och ansvarsfullhet, hållbarhet och högaktning.

I personalprogrammet definieras personalpolitiska mål och åtgärder för 2018–2021 till stöd för stadsstrategin. De preciseras varje år via budgeten och verksamhetsplanen efter beredningen i stadens ledningsgrupp. Genom personalprogrammet görs de mål synliga som i stadsstrategin gäller personalen. I programmet definieras personalledningens strategiska mål, insatsområden och åtgärder. Dess syfte är också att stärka en enhetlig personalpolitik och personalarbetet i praktiken.

Syftet har varit att sammanställa ett tydligt och realistiskt strategiprogram vars verkställande syns i det dagliga arbetet. Sammanställningen av personalprogrammet inleddes i november 2017. Programmet innehåller byggas i huvudsak på material från den aktiverande grupparbetsmetoden Learning cafe som ordnades för chefer och personalens företrädare. De teman som togs upp under Learning cafe-arbetet härleddes från mål och åtgärder som gäller personalen i stadsstrategin 2018–2021. Dessutom utformades perspektivet som gäller arbetshälsan och behandlades vid fullmäktige-seminariet 21.5.2018. Faktorer som påverkar arbetshälsan har också bearbetats och diskuterats tillsammans med företrädare för personalen våren 2018. Utkastet till personalprogrammet, vilket sammanställdes utgående från diskussionerna i arbetsgruppen, finslipades inom personaltjänster och färdigställdes sommaren 2018.

Personalprogrammets centrala delområden är

- att identifiera och utveckla personalens kompetens och kompetensbehov
- ändamålsenliga arbetsbeskrivningar
- minskad sjukfrånvaro, ökad arbetstillfredsställelse och förebyggande av olycksfall i arbetet
- att stärka bra ledarskap

Personalprogrammet verkställs av cheferna, personalen och beslutsfattarna. Verkställandet av personalprogrammet följs upp och utvärderas årligen i sektorernas verksamhetsberättelser och för hela stadens del i personalrapporten. Med hjälp av en personalenkät en gång per år samlar man in respons av arbetstagarna och deras åsikter om bland annat arbetsatmosfären och situationen vad gäller personalfrågor.

## 2 Värden

Organisationens värden anger vilka aspekter som är viktiga i dess verksamhet och vilka hörnstenar verksamheten vilar på. Gemensamma värden beskriver vårt sätt att handla, och alla förutsätts följa dem i sina handlingar. Vi arbetar i olika uppdrag i olika delar av organisationen, men våra värden och verksamhetskulturen som bygger på dem är gemensamma för hela stadens personal.

Värden styr människors val och därför är det viktigt att alla är medvetna om våra gemensamma värden. Eftersom tillägnet av värden skapar grundförutsättningarna för likriktad verksamhet och utveckling måste värden och principer diskuteras på varje arbetsplats. Vad betyder de och vilken betydelse har de i vårt arbete och vår verksamhet och på vilket sätt kan de främjas? Gemensamt överenskomna betydelser och tolkningar möjliggör också att värdena efterlevs och syns i de val som de anställda gör i sitt dagliga arbete. Våra värden styr det dagliga beslutsfattandet och definierar hur vi

borde bemöta varandra och arbeta tillsammans. Värdena fungerar som ett rättesnöre mot vårt mål, visionen.

### Värden i Karleby stads nya strategi

#### Mod att förnyas

När vi bygger upp framtiden vill vi vara en stad som djärvt förnyas och utvecklas hållbart. Förmågan att förnyas förutsätter att vi agerar innovativt på lokal nivå och är djärvt internationella.

#### Ansvarskänsla och ansvarsfullhet

Vi bär ansvar för kommunens ekonomi, verksamhetens effektfullhet och kommuninvånarnas välfärd i vår verksamhet.

#### Hållbarhet och högaktning

Vi fattar konsekventa och långsiktiga beslut. Vi bygger upp framtidens stad på ett ekonomiskt, socialt och ekologiskt hållbart sätt.

### 3 Personalprogrammets mål, åtgärder, tidsplan, ansvarsinstanser och utvärdering

#### Personalens kompetens och kompetensbehov identifieras och utvecklas

Utvecklingen av kompetensen ökar arbetstagarens känsla av att ha kontroll över arbetet, den interna motivationen och arbetshälsan. Det viktigaste verktyget när kompetens och kompetensbehov utvecklas är en kontinuerlig diskussion. Utvecklingssamtalen stöder kompetensutvecklingen, därför utvecklas utvecklingssamtalskonceptet starkare till ett verktyg för kompetensutveckling. Samtalen etableras till en täckande del av ledningspraxis. Kompetenskartläggning och sammanställandet av en utbildningsplan på basis av den är ett sätt att identifiera och utveckla kompetensen.

Snabba förändringar i verksamhetsmiljön kräver en kontinuerlig diskussion, mod att prova på nya verksamhetssätt, att det man lyckats med lyfts fram samt förmåga att kritiskt iakttä och planera det egna arbetet. Intern kommunikation stödjer kontrollen över kompetensen, därför utvecklas praxis inom intern kommunikation så att de motsvarar behov som ständigt förändras. Med planmässig och målinriktad rekrytering strävar man efter att svara på nuvarande och framtida kompetensbehov.

Mål	Åtgärd	Tidsplan	Ansvarsinstans	Utvärdering
<i>Personalens kompetens och kompetensbehov identifieras och utvecklas</i>	Ett nytt utvecklingssamtalskoncept med ingående kompetenskartläggning tas i bruk - möjligheten att använda ett elektroniskt system vid insamlingen av kompetensbehov utreds	2018–	Personal-tjänster	Hållna utvecklingssamtal (mål 100 % år 2021) Under följande utvecklingssamtal utvärderas slagkraften (första gången 2019)
	En utbildningsplan sammanställs utifrån kompetenskartläggningar	2019	Personal-tjänster	Förverkligande av utbildningsplanen 2019 (2020)

#### Ändamålsenliga arbetsbeskrivningar

	Rekrytering som utgår från organisationens nuvarande och framtida kompetensbehov	2018–	Koncernförvaltningen och koncerntjänster samt sektorledningen. Personaltjänster som stöd.	Personalen stannar kvar/avgångssamtal
	Personalen uppmuntras till kritisk granskning och planering av sitt arbete och arbetsfaserna Alla ges ansvar och alla engageras Personalen uppmuntras att testa olika/nya arbetsätt Misslyckanden tillåts, det man lyckats med lyfts fram Vid behov ordnas utbildning som anknyter till ärendet	Kontinuerlig	Cheferna	
Uppdaterad information tillgänglig för alla	Uppdatering av nuvarande intra Förnyande av intra	2018 uppdatering 2019–2020 förnyande	Personaltjänster, dataförvaltningstjänster, kommunikation, sektorerna	Respons, antalet frågor/förfrågningar. lakttagelser om handlingar i enlighet med uppdaterade anvisningar

Regelbunden uppdatering, uppföljning och utvärdering av arbetsbeskrivningar främjar uppnåendet av mål som satts upp för basuppgiften och arbetet. Arbetsbeskrivningen ses årligen över bl.a. i samband med utvecklingssamtal och diskuteras gemensamt i arbetsenheten. Ändamålsenliga arbetsbeskrivningar beaktar arbetstagarnas kompetens och styrkor och de byggs upp via basuppgiften. Vid behov ändrar arbetsbeskrivningarna flexibelt.

Mål	Åtgärd	Tidsplan	Ansvarsinstans	Utvärdering
Ändamålsenliga arbetsbeskrivningar	Arbetsbeskrivningarna ses årligen över bl.a. i samband med utvecklingssamtal och bearbetas ytterligare vid behov	Årligen	Cheferna	I samband med följande utvecklingssamtal. Arbetshälsoenkät
	Arbetsbeskrivningarna diskuteras gemensamt i arbetsenheterna	Årligen	Cheferna	lakttagelser om hur vardagen löper i arbetsenheterna.

**Minskad sjukfrånvaro, ökad arbetstillfredsställelse och förebyggande av olycksfall i arbetet**

Minskad sjukfrånvaro anknyter till upprätthållandet av arbetsförmågan, dvs. till arbetstagarens fysiska, psykiska och sociala funktionsförmåga. Arbetsförmågan främjas bl.a. av arbetstagarens motivation, attityd, fysiska välbefinnande, arbets säkerheten och arbetsförhållanden. En öppen och förtroendefull arbetsatmosfär på arbetsplatsen, uppskattande och uppmuntrande ledarskap samt arbetstagarens möjligheter att påverka det egna arbetet är faktorer som för sin del inverkar minskande på sjukfrånvaro. Fungerande växelverkan främjar välbefinnandet, förutsättningarna för samarbete och arbetsatmosfären. Med interaktionsutbildning lyfter man fram positiva följder av skicklig interaktion.

Förebyggande av olycksfall i arbetet är systematisk verksamhet i vilken beaktas bl.a. arbetsredskap, arbetsmiljön, arbetsmetoderna, attityden samt funktions- och arbetssätt. Det är viktigt att identifiera och avlägsna (eller minska) faktorer som medför en risk för olycka. Med hjälp av utbildning i arbets säkerhet främjas arbetsplatsens säkerhetskultur och praxis.

Med personalens långsiktiga välfärdsplan samt inriktning av resurser utgående från behov kan man inverka på minskningen av sjukfrånvaro, på övergripande arbetshälsa och förebyggande av olyckor i arbetet. Sjukfrånvaropraxis ses över och utvecklas som en del av stödjande av arbetsförmågan.

Mål	Åtgärd	Tidsplan	Ansvarsinstans	Utvärdering
Välstånd för personal	Upprätthållande och utveckling av effektivt företagshälsovårdssamarbete	2018–	Personal-tjänster	Arbetshälsoenkäter (resultatutveckling), minskad sjukfrånvaro och mindre olycksfall i arbetet
	Förankring av modellen för aktivt stödjande av arbetsförmågan	Kontinuerlig	Personal-tjänster	
	Budgeterade medel inriktas utgående från behov	Årligen	Personal-tjänster	
	Interaktionsutbildning	2018–2019	Personal-tjänster	
	Utbildning i arbets säkerhet Verksamhetsprogrammet för arbetarskydd följs	Kontinuerlig	Personal-tjänster, sektorerna	
	Förfarandet med egen anmälan om sjukfrånvaro ses över och utvecklas	2019–	Personal-tjänster	

### Bra ledarskap stärks

Bra ledarskap skapar förutsättningar för arbetshälsa och är därför en resurs för hela arbetsgemenskapen. Ledarskap är en gemensam process som bygger på interaktiv verksamhet, inte på individuella prestationer. Ledarskap handlar framförallt om förtroende och högaktning, tro på människor och deras förmågor. Bra ledarskap gör det möjligt för arbetstagaren att höja sin kompetens, att uppleva värdighet i mötandet, att delta, att bli uppmuntrad och att bli rättvist bemött. Ledarens verksamhet styrs av basuppgiften och strategiska mål. Principerna för coachande ledarskap främjas genom kollegiala möten mellan chefer samt utbildning. Utbildning i ledning av arbets säkerheten bidrar till förutsättningarna för ett sunt och säkert arbete i arbetsgemenskapen.

Mål	Åtgärd	Tidsplan	Ansvarsinstans	Utvärdering
Bra ledarskap	Chefsutbildning	Kontinuerlig		

	Kollegiala möten	2019–	Ledningsgruppen, personal-tjänster	Arbetshälsoenkät, avgångssamtal Statistik över olycksfall i arbetet
	Chefsinfo	Kontinuerlig		
	Utbildning i ledning av arbetssäkerheten	Årlig		