

PERSONALPOLITISK PLAN

FOR

EIGERSUND KOMMUNE

2008 – 2009

**Vedtatt av administrasjonsutvalget 25.02.08
Revideres innen utgangen av 2009**

Ansvarlig for ajourhold:

Seksjon personalutvikling

Eigersund kommune

Postboks 580

4379 EIGERSUND

Tlf. 51 46 80 00 – Telefaks: 51 46 80 39 – Epost: post@eigersund.kommune.no

PERSONALPOLITISK PLAN FOR EIGERSUND KOMMUNE

For perioden 2008 – 2009

1. INNLEDNING

I Eigersund kommune er det 941 årsverk og ca 1.200 ansatte. 82 % er kvinner og 18 % er menn. (fordeling er uendret fra 2005) I lederstillinger er fordelingen 53 % kvinner og 47 % menn. (uendret fra 2005)

Eigersund kommune er en IA-bedrift og skal arbeide for:

- Å redusere sykefraværet
- Øke andelen av yrkeshemmede i arbeidslivet
- Øke den reelle pensjonsalderen

Det er utarbeidet egne delmål for kommunen i forhold til disse satsningsområdene.

Innen arbeidsgiverpolitikken er det utarbeidet følgende planer:

- Strategisk kompetanseplan (vedtatt av administrasjonsutvalget 15.12.04)
- Lønnspolitisk handlingsplan (vedtatt av formannskapet 20.09.06)
- Personalpolitisk plan
- Seniorpolitiske retningslinjer (28.02.05 – revideres mars 2008)

Personalpolitisk plan inneholder mål for kommunens personalpolitikk og satsningsområder i planperioden. I tillegg til denne planen kommer allerede vedtatte personalpolitiske retningslinjer, og disse er å finne i kommunens personalhåndbok.

I Eigersund kommune har en følgende aldersfordeling blant ansatte:

	2007	2005	Endring
Under 30 år	13 %	11 %	+ 2 %
30 – 39 år	21 %	20 %	+ 1 %
40 – 49 år	26 %	29 %	- 3 %
50 – 59 år	28 %	29 %	- 1 %
Over 60 år	12 %	11 %	+ 1 %

Den personalpolitiske planen gjelder for perioden 2008 – 2009, og skal evalueres og rulleres innen utgangen av 2009. Planen vedtas av administrasjonsutvalget.

2. MÅL

TRIVSEL, TILHØRIGHET og *KOMPETENTE MEDARBEIDERE* er sentrale nøkkelord i kommunens personalpolitikk, sammen med å tilstrebe likestilling mellom kjønnene og mangfold blant våre ansatte.

Overordnet mål for personalpolitikken er å rekruttere, beholde og utvikle kompetente, engasjerte og motiverte medarbeidere på alle nivå i organisasjonen. Dette kan inndeles i følgende delmål:

I Eigersund kommune vil en arbeide for:

- En helhetlig personalpolitikk som gir gode arbeidsvilkår for medarbeidere i alle faser av arbeidslivet.
- En synlig, rettferdig og forutsigbar personalpolitikk som er kjent for alle medarbeidere.
- At våre medarbeidere skal være stolt av og snakke positivt om arbeidsplassen sin.
- At medarbeidere har en stillingsstørrelse de er fornøyd med.
- At vi gjennom personalpolitikken skal fremstå som en attraktiv arbeidsgiver.
- At medarbeidere føler seg verdsatt.

3. SATSNINGSOMRÅDER I PLANPERIODEN:

I perioden frem til 2009 vil en prioritere arbeidet med følgende tiltak for å nå kommunens målsetninger:

Trivsel:

- Medarbeiderundersøkelser kan gjennomføres i deler av organisasjonen ved behov. Resultater skal gjøres kjent for de involverte og aktuelle tiltak iverksettes.
- Ulike trivselsfremmende tiltak for alle ansatte i kommunen utredes. Dette kan f.eks være: fellesarrangement, rabatt for trim/ helse/ teater/ kino, internavis og andre tiltak som kan være med å bygge opp en felles kultur i organisasjonen. Tilsvarende vurderinger gjøres for den enkelte arbeidsplass.
Utredes innen sommeren 2008. Ansvarlig: personalsjefen
- Arbeide for at det blir velferdsmidler både sentralt og på den enkelte enhet slik at disse kan benyttes for å skape trivsel og tilhørighet gjennom fellesarrangementer og på den enkelte arbeidsplass.
- Det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet kartlegges gjennom HMS-runder. Det legges spesielt vekt på oppfølging av resultatene.
Årlig. Ansvarlig: leder på den enkelte enhet
- Det utarbeides en rekrutteringsplan for å sikre fremtidig rekruttering til stillinger i kommunen. Bedre stabilitet på arbeidsplassen er med på å gi bedre trivsel for alle ansatte.
Utredes høsten 2008. Ansvarlig: personalsjefen

Tilhørighet:

- Alle ansatte skal få tilbud om en gruppesamtale/ individuell medarbeidersamtale en gang i året. (jfr. vedtatte retningslinjer for medarbeidersamtaler)
- Retningslinjer for introduksjon av nytilsatte revideres. Det er ønskelig at det skal etableres gode rutiner for hvordan nytilsatte mottas som kommunalt ansatt på et overordnet nivå og på den enkelte arbeidsplass.
Utredes innen sommeren 2008. Ansvarlig: personalsjefen
- Ledere på alle nivå i organisasjonen har ansvar for at det føres referat fra relevante administrative møter, og de ansatte har en plikt til å gjøre seg kjent med disse. Dette for å sikre god dokumentasjon om de vedtak som fattes, samt informere de som trenger det for å utøve jobben sin på en best mulig måte.

- Ved hjelp av vedtatte retningslinjer for deltidsproblematikk vil en arbeide videre for at ansatte skal få den stillingsstørrelsen de ønsker.
- Ledere og tillitsvalgte på alle nivå i organisasjonen skal arbeide for medbestemmelse i tråd med lov og avtaleverk.
- Retningslinjer for utarbeidelse av stillingsbeskrivelser revideres. Retningslinjene bør sikre fleksibilitet i forhold til endring av fremtidige arbeidsoppgaver.
Utredes innen sommeren 2009. Ansvarlig: personalsjefen/ avdelingssjefer
- Ved hjelp av vedtatte seniorpolitiske retningslinjer skal en arbeide aktivt for at den reelle pensjonsalder økes for ansatte i kommunen.
Revideres mars 2008. Ansvarlig: personalsjefen
- Revidere retningslinjer for erkjentlighetsgave for å vurdere om det er ønskelig å endre nåværende praksis for erkjentlighetsgaver/ markering for lang og tro tjeneste.
Revideres innen utgangen av 2008. Ansvarlig: personalsjefen

Kompetente medarbeidere:

- Strategisk kompetanseplan pr. 2007 revideres. Denne planen vil inneholde konkrete målsetninger og satsningsområder for å sikre kompetente medarbeider i kommunen.
Utredes i løpet av høsten 2008. Ansvarlig: personalsjefen
- Det utarbeides en halvårlig kursplan som skal være tilgjengelig for kommunens ansatte. Her fremkommer interne kurs som arrangeres i den aktuelle periode.
- Strategisk kompetanseplan, kursplan, seniorpolitiske retningslinjer og permisjonsreglement skal motivere og legge forholdene til rette for ønsket kompetanseheving.

Likestilling/ mangfold:

- Eigersund kommune vil arbeide for likeverdige vilkår når det gjelder arbeid, lønn, trivsel og utvikling for alle ansatte – uavhengig av kjønn, religion, funksjonshemming, seksuell orientering eller etnisk bakgrunn.
- Eigersund kommune vil arbeide for en jevnere fordeling mellom kvinner og menn i alle typer stillinger.
- Eigersund kommune vil arbeide målrettet for å heve andelen av menn i barnehager til minimum 20 %.
- I administrative/ partsammensatte arbeidsgrupper skal begge kjønn være representert.

Annet:

- Retningslinjer/ prosedyrer i personalthåndboken og HMS-håndboken revideres ved behov.

4. HVORDAN GJØRE PLANEN KJENT?

Den vedtatte planen gjøres kjent for ledere, tillitsvalgte og verneombud. Planen sendes ut til alle ansatte i kommune, og vil være tilgjengelig på kommunens internettside.