

Vetlanda kommun ska präglas av en attraktiv och aktiv personalpolitik

Jag vill inledningsvis knyta an till Nisse Noréns (s) kommentarer till mitt inlägg om hur jag ser på Vetlanda kommun och vad som är viktigt för att kommunen ska fortsätta utvecklas i en positiv riktning. Han har i sak inte så stora kritiska invändningar, utom det faktum att jag i alltför liten grad nämnt skolan. Här kan jag lugna honom med att jag är fullt medveten om skolornas betydelse. Jag rekommenderar en läsning av vårt lokala program. (som kan läsas på vår webbsida www.vetlandamoderaterna.se). Samtidigt måste jag konstatera att media samma dag Nisse Noréns insändare var införd rapporterade om att underlaget för gymnasieskolan minskar med 25 procent fram till 2014.

Men jag vill också vidareutveckla mitt resonemang om personalpolitiken i kommunen som till viss del berördes. För mig finns det två saker som hör intimt samman, och också utgör förutsättningar för en bra verksamhet i Vetlanda kommun, nämligen ledarskap och medarbetarskap. Det handlar lika mycket om det politiska ledarskapet, ledarskapet hos formella chefer såväl som hos ledare i arbetslag. Alla är viktiga personer, rent av nyckelspelare, när det gäller att förnya och utveckla verksamheten samt förbättra resultaten till förmån för kommunens invånare.

Varje dag möter en ny verklighet och det är därför viktigt att inte minst vi politiker kan ta till oss nytänkande och byta idéer med andra. Allt med målsättningen att de anställda i kommunen står väl rustade att möta förändringar samtidigt som de erbjuds redskap för att gå vidare.

Kommuninvånaren i centrum

Oavsett uppdrag, roll eller funktion har vi alla inom den kommunala verksamheten en stor gemensam uppgift. Det handlar om att först och främst sätta kommuninvånarnas behov och intressen i centrum. För att göra detta på ett kostnadseffektivt sätt, få ut mesta möjliga nytta för skattepengarna, måste alla samarbeta och ta vara på varandras kompetenser. Detta i sin tur kräver att vi gör avkall på revirtänkande och prestige och istället respekterar varandras åsikter och inneboende resurser.

För att uppnå det måste vi aktivt arbeta för ett arbetsklimat där vi kan vara öppna mot varandra. En öppen dialog skapar möjligheter till ett aktivt ansvar hos var och en med resultat i en positiv utveckling av såväl själva verksamheten som personalen. Jag är övertygad om att i ett läge där personalen känner arbetsglädje, trivs och känner yrkesstolthet så får också kommuninvånarna tillgång till de tjänster och den service de med rätta förväntar sig.

Steg på vägen

Nu finns det säkert flera som tänker ”det är lätt att säga, men hur ska det genomföras?”. Som politiker i Vetlanda kommun, med ambitionen att åstadkomma ett bra arbetsklimat har jag några förslag till åtgärder som jag vill driva. Förslag som jag anser kan leda fram till en väl fungerande personal- och kompetensförsörjning.

1. Det är viktigt att hela tiden stämma av och analysera. Var är vi nu och vart ska vi? Det här måste bli en viktig del i fortlöpande verksamhets- och omvärldsanalyser. Kompletterat med återkommande medarbetarsamtal kan detta material utgöra underlag för prioriteringar av såväl satsningar på kompetensutveckling som beräkning av behovet av rekryteringar.
2. En viktig faktor är personal- och kompetensförsörjningsinsatser på såväl individ- som grupp och organisationsnivå. Uppgifter om detta ska ingå i den årligen återkommande budget- och verksamhetsplaneringen.
3. Vi måste bli bättre på att marknadsföra såväl de kommunala verksamheterna som kommunen som arbetsgivare. Vi erbjuder en bra service och då är det också viktigt att säga det. Det här gäller speciellt inom de verksamhetsområden där vi kan förvänta oss personalbrist.
4. Den förändrings- och utvecklingsbenägenhet som finns hos de anställda, intern personalrörlighet och arbetsutvidgning måste främjas och uppmuntras. Såväl medarbetare som chefer ska veta att man har stöd från ledningen om man vill bredda eller förnya sin kompetens.
5. Ett introduktionsprogram som först och främst omfattar den egna enheten, men också kommunen som helhet bör genomgå av alla nya medarbetare och chefer.
6. Det är viktigt att visa uppskattning för bra insatser. Därför ska det vara möjligt att belöna enskilda medarbetare eller gruppers prestationer.
7. Kommunen bör erbjuda utbildning i starta eget samt vara generös med att bevilja tjänstledighet när delar av den kommunala verksamheten läggs ut på entreprenad.

Klas Håkanson
Gruppledare
Moderaterna i Vetlanda