



PERSONALPOLITISK STRATEGI FOR OSLO KOMMUNE

Saksfremstilling:

1. Innledning

Byrådet har tidligere besluttet at det skal utarbeides en *Personalpolitisk strategi* for Oslo kommune, som skal vedtas i en byrådssak i løpet av 2005.

Arbeidet med *Personalpolitisk strategi* har vært bredt anlagt. Både prosjektgruppen og styringsgruppen har lagt vekt på en grundig og strukturert prosess. Det ble informert om arbeidet på etatsjefssamlingen høsten 2004, der det også ble fremlagt status på personalområdet. Videre ble saken tatt opp på etatsjefssamlingen våren 2005, der bl.a. utfordringer, mål og strategier ble diskutert.

Etter etatsjefssamlingen våren 2005 ble det i tillegg til utfordringer, mål og strategier utviklet en tiltaksdel, som ble tatt opp på etatsjefssamlingen høsten 2005.

Kontaktutvalget har vært referansegruppe for arbeidet, og kommunaldirektørene har underveis også vært involvert i arbeidet.

2. Nærmere om personalpolitisk strategi

Oslo skal være en fremtidsrettet kommune som tilpasser seg nye krav og utfordringer, og hvor det stimuleres til kreativitet og nytenkning. I moderniseringsbegrepet ligger det et ønske om å utvikle en organisasjon som gir bedre tjenester, legger forholdene til rette for en enklere hverdag, og sikrer at Oslos innbyggere får mer igjen for skattepengene. Oslo skal være en åpen og tilgjengelig servicekommune som bidrar til økt fleksibilitet, brukermedvirkning og innflytelse. Innbyggernes behov for kommunale tjenester skal styre virksomhetenes arbeid og de ansattes møte med publikum.

Som en konsekvens av innbyggernes behov må Oslo kommunes virksomheter tilpasses, utvikles og endres. Dette stiller utfordrende krav til ledere og ansatte i Oslo kommune. Omstillingene griper inn både i den forvaltningsmessige og tjenesteproduiserende delen av kommunen og får konsekvenser når det gjelder arbeidsformer, personal-, leder- og kompetanseutvikling.

Motiverte og engasjerte medarbeidere er en forutsetning for gode resultater og utvikling av kommunens tjenestetilbud. Hensikten med en moderne personalpolitisk strategi er å bidra til at både ledere og ansatte møter kommuneovergripende og virksomhetsspesifikke utfordringer på best mulig måte og gis anledning til å ta i bruk sine ressurser og kompetanse for at kommunen skal nå sine mål. Oslo kommune ønsker å legge til rette for at vi har motiverte og engasjerte medarbeidere.

Arbeidet med å utvikle en personalpolitisk strategi har sitt utgangspunkt i føringer som hovedsakelig er nedfelt i bystyremelding 4/98 og 7/98. Det er en utfordring å gjøre Oslo kommunes personalpolitikk tydelig og forståelig for alle. En modernisert personalpolitisk strategi må være forankret i Oslo kommunes verdigrunnlag og vise hva verdiene brukerorientering, redelighet, engasjement og respekt og betyr i praksis. Personalpolitikken skal bidra til at ledere og ansatte gjør hverandre gode gjennom åpenhet og trygghet for de ansatte.

Med utgangspunkt i personalpolitikken og personalpolitiske strategier må virksomheter og linjeledere tydeliggjøre hvordan de vil sette de felles føringene ut i livet gjennom egne handlingsplaner.

3. Økonomiske og administrative konsekvenser

Økonomiske og administrative konsekvenser vil måtte utredes i forhold til iverksettingen av handlingsplanene og tiltakene for de enkelte områder.

Vedtakskompetanse

Byrådet har i henhold til bystyrets vedtak av 07.05.03, sak 132, delegert sin arbeidsgivermyndighet til byrådet, og at byrådet kan vedta arbeidsgiverregelverk. Byrådet har etter dette fullmakt til å fatte vedtak i saken.

Byråden for finans og utvikling innstiller til byrådet å fatte følgende vedtak:

Personalpolitisk strategi for Oslo kommune, slik den fremgår av trykt vedlegg, vedtas.

Byrådsavdeling for finans og utvikling, den 20.12.2005


André Støylen

Trykte vedlegg: Personalpolitisk strategi for Oslo kommune

Utrykte vedlegg: Ingen