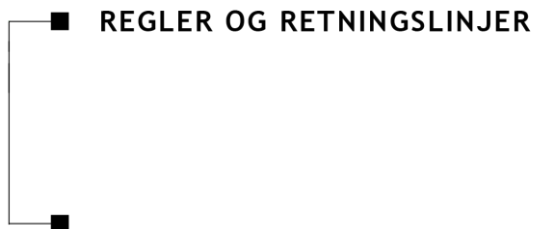


kommuneplan

kommunedelplan

regler og retningslinjer



sektor:
SENTRALADM.



Personalpolitikk i Stor-Elvdal kommune

Planinformasjon	
Gjeldende tidsrom:	Klikk her for å skrive inn tekst.
Tidspunkt for revidering:	01.11.2018
Lovhjemmel:	Arbeidsmiljøloven, Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen m.m.
Plantype:	Regler og retningslinjer
Handlingsdel:	Ja, inngår i planen.
Arkivreferanse:	2015/418
Stikkord planinnhold:	lederskap medarbeiderskap medbestemmelse motivasjon livsfase rekruttere beholde kompetanse lønnspolitikk utvikling omdømme informasjon kommunikasjon helse miljø sikkerhet
Vedtatt:	Vedtatt i Kommunestyret 17.06.2015

Innhold

1	Forord.....	4
---	-------------	---

2	Innledning.....	4
3	Verdigrunnlag.....	4
4	Målsetting	5
5	Lederskap	5
6	Medarbeiderskap	6
7	Medbestemmelse	6
8	Motivasjon og livsfase.....	7
9	Rekruttere og beholde medarbeidere	7
10	Kompetanse	8
11	Lønnspolitikk	8
12	Utvikling	9
13	Omdømme	9
14	Informasjon og kommunikasjon	10
15	Helse, miljø og sikkerhet	10

1 Forord

Ny personalpolitikk i Stor-Elvdal kommune er utarbeidet etter mandat gitt av rådmannen 23.01.2015 og erstatter Arbeidsgiverpolitisk plan for Stor-Elvdal kommune, vedtatt 11.04.2012. Arbeidsgruppen ble oppnevnt av rådmannen, og har bestått av hovedtillitsvalgt Utdanningsforbundet, hovedverneombud, sektorleder helse, omsorg- og velferdstjenester, sektorleder institusjonstjenester, rektor Stor-Elvdal ungdomsskole og personalrådgiver. Arbeidet ble gjennomført i perioden februar – mai 2015. Arbeidsmiljøutvalget, Formannskapet, arbeidstakerorganisasjonene og lederne i Stor-Elvdal kommune har blitt orientert underveis i dette arbeidet. Forslag til personalpolitikk for Stor-Elvdal kommune ble sendt ledere og arbeidstakerorganisasjonene til uttalelse i april 2015.

Personalpolitikk i Stor-Elvdal kommune evalueres etter to år. Redaksjonelle endringer utføres administrativt, endring av innhold vedtas politisk.

2 Innledning

Målet for personalpolitikken i Stor-Elvdal kommune er motiverte og stolte medarbeidere som leverer kommunale tjenester av god kvalitet.

Personalpolitikk er de handlinger, holdninger og verdier som alle ansatte står for og praktiserer i sitt arbeid.

Dette dokumentet beskriver kommunens overordnede målsettinger og verdier for personalpolitikken. I henhold til KS (Kommunenes Sentralforbund) sin arbeidsgiverstrategi mot 2020 har kommunene to store arbeidsgiverutfordringer framover:

- Evnen til utvikling og nyskaping
- Tilgangen på og forvaltningen av egen arbeidskraft

For å møte disse utfordringene er det viktig at kommunen kan fremvise kvalitet og effektivitet, og evne til å utvikle nye løsninger i samarbeid med brukere, innbyggere og partnere. Samtidig må kommunen ha evne til å ivareta, beholde og utvikle sine medarbeidere.

Tilhørende reglementer og retningslinjer for Stor-Elvdal kommune finnes i kommunens kvalitetssystem [_Compilo](#)

3 Verdigrunnlag

Verdigrunnlaget er personalpolitikkenes plattform, og gir uttrykk for kommunes menneskesyn både i samhandling mellom arbeidsgiver og medarbeider, og mellom kommunen som organisasjon og innbyggerne.

Virksomhetene i Stor-Elvdal kommune skal bygge på følgende grunnverdier:

- **Respekt** – likeverd og rettferdighet
- **Omsorg** – trygghet og trivsel
- **Ansvar** – selvstendighet og myndiggjøring
- **Åpenhet** – ærlighet og innsyn

Alle medarbeidere skal ha innsikt i kommunens verdigrunnlag, og skal ha deltatt i refleksjon over hva verdiene innebærer slik at de kan omsettes i handling fra hver enkelt. Nyansatte skal få kjennskap til verdiene gjennom introduksjonsprogrammet for nyansatte.

Ledere i Stor-Elvdal kommune har hovedansvaret for at verdigrunnlaget holdes levende, og den enkelte medarbeider har ansvar for å etterleve verdiene.

Stor-Elvdal kommune har utarbeidet følgende retningslinjer for ansatte og folkevalgte:

- [Etisk veileder](#)
- [Varslingsrutiner](#)
- [Retningslinjer for ansattes bruk av sosiale medier](#)

4 Målsetting

Stor-Elvdal kommune har behov for kompetent arbeidskraft for å løse de oppgaver og utfordringer vi har som et samfunn i endring. Stor-Elvdal kommune skal vise evne til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere, likeledes skal kommunen vise evne til utvikling og nyskaping, slik at tjenestene endres og fornyes i takt med innbyggernes behov.

Et bevisst og strategisk arbeid med å utvikle ledere og fremstå med en felles ledelsespraksis er nødvendig for å lykkes som en moderne og attraktiv arbeidsgiver i framtida.

5 Lederskap

Å være leder i Stor-Elvdal kommune innebærer ansvar for at nødvendige oppgaver løses på best mulig måte. Til det er det behov for ledere med innsikt, kapasitet og gjennomføringsevne.

Ledelse er:

- Skape resultater sammen med andre
- Sette mål for arbeidet og gjøre målene kjent for alle ansatte
- Sørge for forutsigbarhet og struktur i en kompleks hverdag
- Hjelp andre til å lykkes
- Inkludere andre i viktige oppgaver
- Sikre læring
- Skape relasjoner

Ledelse er en relasjonell aktivitet og handler om kontakten mellom leder og de som ledes. En lederoppgave er å sette medarbeiderne i stand til å ha nødvendig innsikt, ferdigheter og ansvar til å levere tjenester med kvalitet – uten leders tilstedeværelse. Dette gjør lederen ved å veilede ansatte i effektive samhandlingsmetoder, oppgaveløsning, og ved å være en god rollemodell.

Mål

Stor-Elvdal kommune skal ha ledere som utfordrer, stiller krav og støtter sine medarbeidere.

Derfor vil vi:

- Legge til rette for at ledere tar formell lederutdanning
- Ha en strategi for lederutvikling i alle sektorer
- Ha regelmessige ledermøter med fokus på ledelse, administrasjon og tjenesteproduksjon

6 Medarbeiderskap

Medarbeiderskap handler om å ta ansvar og vise initiativ. Stadig økende forventninger til kommunale tjenester og mer komplekse oppgaver, stiller store krav til profesjonalitet og fleksibilitet.

Medarbeiderskap er:

- Skape resultater sammen med andre
- Bidra til forutsigbarhet og struktur i en kompleks hverdag
- Hjelp andre, også leder til å lykkes
- Inkludere andre i viktige oppgaver
- Ansvar for utvikling av egen kompetanse
- Bidra til gode relasjoner på arbeidsplassen

Mål

Arbeidsfellesskapet i Stor-Elvdal kommune skal preges av redelighet og lojalitet gjennom engasjerte, inkluderende, løsningsorienterte og ansvarlige medarbeidere.

Derfor vil vi:

- Gi medarbeiderne mulighet til å gjøre selvstendige valg på grunnlag av sin kompetanse
- Gi medarbeiderne tillit og frihet til å styrke ansvarsfølelsen
- Gi medarbeiderne både mulighet til, og forventning om aktiv deltakelse i ulike prosesser

7 Medbestemmelse

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte har en gjensidig rett og plikt i til å gjøre sitt beste for å skape et godt samarbeid og arbeidsmiljø på den enkelte arbeidsplass. Arbeidstakerorganisasjonene er viktige medspillere i kommunens utviklingsarbeid.

Arbeidstakerorganisasjonene skal være representert i administrasjonsutvalg, arbeidsmiljøutvalg, ved ansettelse og ved utredning av administrative saker som gjelder forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Mål

Stor-Elvdal kommune skal preges av et godt arbeidsmiljø etablert gjennom samarbeid, medbestemmelse og medansvar.

Derfor skal vi:

- Bruke [Hovedavtalen](#) aktivt ved å trekke arbeidstakerorganisasjonene med så tidlig som mulig i saker som gjelder de ansattes arbeidsforhold
- Etablere gode rutiner for utøvelsen av medbestemmelse og medinnflytelse

8 Motivasjon og livsfase

Trivsel og godt arbeidsmiljø er med på å skape arbeidslyst, og er viktig for å produsere tjenester av høy kvalitet.

Dagens og fremtidens arbeidsmarked er i stadig endring og er en utfordring for kommunen, det er derfor viktig med motiverte medarbeidere. Motivasjon vil være individuelt betinget ut fra blant annet verdi- og menneskesyn, personlighet, livsfase, helse og lokale forhold. Muligheten til å påvirke egne arbeidsoppgaver og arbeidsvilkår, og ikke minst å få anerkjennelse for utført arbeid motiverer de fleste. Sammen med medarbeidere og tillitsvalgte kan man enes om andre og viktigere motivasjonsfaktorer enn lønn.

Stor-Elvdal kommune ønsker å få frem det beste i medarbeiderne, verdsette deres kunnskaper og erfaringer - sosialt og kollegialt.

Mål

Stor-Elvdal kommune skal beholde motiverte medarbeider i alle livsfaser.

Derfor vil vi:

- Behandle alle medarbeidere likeverdig og individuelt i alle livsfaser
- Ha fokus på å øke nærværet på arbeidsplassen
- Forsterke medarbeideres yrkesdeltakelse og potensiale i ulike faser av arbeidslivet
- Gi medarbeidere mulighet til å påvirke sin egen arbeidssituasjon
- Legge til rette for at medarbeidere skal trives og yte sitt beste, og få anerkjennelse for utført arbeid
- Ha medarbeidere som bidrar til en anerkjennende kultur med rom for konstruktive tilbakemeldinger

9 Rekruttere og beholde medarbeidere

Rekruttering er å ansette medarbeidere med riktig kompetanse, slik at innbyggerne får de tjenestene de har krav på. Stor-Elvdal kommune er opptatt av å utvikle kvalitet, og ha ansatte som leverer profesjonelle tjenester.

Mål

Stor-Elvdal kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg nye arbeidstakere, og som til enhver tid sikrer rett person med rett kompetanse på rett plass.

Stor-Elvdal kommune skal være en lærende organisasjon i kontinuerlig utvikling.

Derfor vil vi:

- Sørge for at ansatte har et godt arbeidsfellesskap
- Rekruttere rett kompetanse
- Skape gode læringsarenaer for ansatte, elever, lærlinger og studenter

10 Kompetanse

Med organisasjonens kompetanse menes den samlede beholdningen av kompetanse som kommunen disponerer gjennom sine medarbeidere.

Med den enkeltes kompetanse menes de kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger den enkelte har. Kompetanse handler om «å være i stand til» og beskriver potensialet en person har – for å yte og utvikle seg.

For Stor-Elvdal kommune som organisasjon er det avgjørende at våre medarbeidere har den kompetanse som skal til for å nå våre mål, og kunne yte gode tjenester slik at fremtidens utfordringer kan løses.

Mål

Stor-Elvdal kommune skal være en kompetansearbeidsplass.

Derfor vil vi:

- Legge til rette for et miljø hvor kompetanse brukes, deles og skapes
- Arbeide systematisk med opplæring og utvikling og stimulere ansatte til kompetanseheving som kommunen har behov for

11 Lønnspolitikk

Stor-Elvdal kommune skal ha en lønnspolitikk som bidrar til å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere. Dette innebærer fleksibel bruk av lønnsystemene med verdsetting av ansvar, kompetanse og resultater.

Lokal lønnspolitikk skal samsvare med kommunens mål og være forankret i sentrale lov- og avtaleverk.

I Stor-Elvdal kommune skal det lønne seg:

- Å bidra til å videreutvikle tjenestetilbudene i tråd med kommunens mål
- Å utvikle sin kompetanse, som er relevant i forhold til kommunens behov
- Å vise engasjement og ta ansvar i arbeidet, herunder også lederoppgaver og lederansvar
- Å bidra til et godt og inkluderende arbeidsmiljø

Mål

En målrettet bruk av lønn som virkemiddel for å rekruttere, motivere og beholde kvalifiserte medarbeidere, samt stimulere til best mulig tjenesteproduksjon.

Derfor vil vi:

- Overholde sentrale og lokale avtaler
- Ha en lønnspolitikk som bidrar til likeverdighet og støtter forbedringer i tjenesteproduksjonen til Stor-Elvdal kommune
- Stimulere til økt engasjement som gir Stor-Elvdal kommune bedre arbeidsresultater og høyere produktivitet

12 Utvikling

Kommunens utviklingsmuligheter er et resultat av vår evne og vilje til å utnytte eksisterende kompetanse sammen med nye ideer, impulser og kunnskap fra omgivelsene. Evnen til kontinuerlig refleksjon over veivalg, mål, tiltak og aktiviteter er grunnleggende. Den enkelte medarbeider er sentral og vil være en viktig bidragsyter for å nå de målene som settes.

Mål

Stor-Elvdal kommune skal være en lærende og utviklingsorientert kommune – åpen, nysgjerrig og endringsvillig.

Derfor vil vi:

- Skape en løsningsorientert holdning på hver enkelt arbeidsplass
- Styrke samhandling på tvers av kommunens tjenesteområder
- Inngå og utvikle samarbeid, læringsfellesskap og partnerskap med frivillige, private og andre offentlige aktører
- Legge til rette for at medarbeidernes kompetanse kommer til sin rett og utvikles ytterligere
- Bruke teknologi og kommunikasjonsmedier i det daglige arbeidet

13 Omdømme

Kommunens omdømme bygger på oppfatninger, opplevelser, følelser, tilhørighet og identitet og har betydning for kommunens evne til verdiskapning.

Omdømme har innvirkning på:

- De unges utdanningsvalg
- Kommunens rekrutteringsevne
- Kommunens evne til å beholde arbeidskraft
- Flyttemønster og pendlervilje

Mål

Stor-Elvdal kommune skal være en attraktiv arbeidsplass, en aktiv og positiv samarbeidspartner, og en kommune innbyggerne er fornøyd med å bo og oppholde seg i.

Derfor vil vi:

- At våre medarbeidere er gode ambassadører for Stor-Elvdal kommune gjennom å utvikle gode verdier og god praksis i møte med omgivelsene
- Fremme positive og identitetsskapende prosesser på arbeidsplassene
- Profilere kommunen som en god arbeidsplass

14 Informasjon og kommunikasjon

Kommunen er avhengig av informasjon, kommunikasjon og samhandling på alle plan for å levere og utvikle tjenester. Kommunen ønsker å legge til rette for god kommunikasjon mellom innbyggere og kommunen, og mellom ledere og medarbeidere.

Mål

Medarbeiderne i Stor-Elvdal kommune skal ha tilstrekkelig og riktig informasjon som grunnlag for medinnflytelse, gode og effektive beslutningsprosesser, god ressursutnyttelse og et godt omdømme.

Derfor skal vi:

- Gi god informasjon
- Ha interne rutiner som sikrer god kommunikasjon og informasjonsflyt
- Bruke sosiale medier i samsvar med kommunens vedtatte etiske retningslinjer
- Ha en [varslingsrutine](#) som er kjent for medarbeiderne, slik at det er mulig å si i fra om kritikkverdige forhold uten risiko for gjengjeldelse

15 Helse, miljø og sikkerhet

Stor-Elvdal kommune har hovedansvaret for å påse at helse- miljø og sikkerhetsarbeidet er i samsvar med [Arbeidsmiljøloven](#). Kommunen er tilknyttet bedriftshelsetjeneste og tilbyr arbeidshelseundersøkelse i henhold til [forskrift om organisering, ledelse og medvirkning](#).

Verneorganisasjonen har to nivå med ulike roller:

Verneombud

- Verneombudets rolle er å ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet

Hovedverneombud

- Hovedverneombudets sentrale oppgave er å samordne verneombudenes arbeid og er fast medlem som ansattes representant i arbeidsmiljøutvalget

Mål

Stor-Elvdal kommune organiserer arbeidet med HMS slik at de krav som stilles gjennom lover og forskrifter etterleves.

Derfor skal vi:

- Arbeide målrettet med HMS
- Etterleve lov og forskrift
- Melde avvik i kvalitetssystemet [Compilo](#)
- Arbeide kontinuerlig med å utvikle egne prosedyrer
- Være en aktiv IA-bedrift (inkluderende arbeidsliv)