



**Modalen kommune**



# **Personalpolitisk plattform**

**Utkast til revisjon 2017**

**Høring april 2017**



## Målsetjing

**P**ersonalpolitisk plattform for Modalen kommune skal medverke til at kommunen som arbeidsgjevar:

- praktiserer ein tydeleg personalpolitikk
- er attraktiv både for medarbeidarar og arbeidsmarknad
- utviklar både medarbeidarar og organisasjonen slik at kommunen
  - gjev tenester av god kvalitet og med rett kapasitet
  - er ein aktiv samfunnsutviklar
  - står for god forvaltingspraksis
  - legg til rette for eit levande lokaldemokrati
- gjer aktiv bruk av tillitsvaldordninga og medverknad frå kvar einskild medarbeidar.

Plattformen skal også vere eit verkemiddel i arbeidet med å nå eit av hovudmåla i Kommuneplan for 2015-2026:

- Modalen kommune er ein aktiv samfunnsutviklar og attraktiv arbeidsgjevar med relevant kompetanse, tilstrekkeleg kapasitet og gode tenester

## Innsatsområder

**M**odalen kommune skal nå målsetjinga gjennom aktivt arbeid med fylgjande seks innsatsområder:

1. Læring og utvikling
2. Organisasjonskultur
3. Etikk
4. Seniorpolitikk og livsfasepolitikk
5. Lønspolitikk
6. Omdømmebygging

## Tiltak og retningslinjer

**M**edan den personalpolitiske plattformen er meint å vare i mange år, vil kommunen til ei kvar tid ha eigne retningslinjer og/eller tiltak på utvalde områder som skal vere meir konkrete og handlingsretta. Desse skal utviklast i samarbeid med arbeidstakarorganisasjonane og vil verte oppdatert når det er trong for det.



## 1. Læring og utvikling

**B**rukarane, innbyggjarane, samarbeidspartnarane, politisk nivå i Modalen kommune og nasjonale styresmakter set store krav til kommunen. Det gjer at vi heile tida må ha evne til å tilpasse og fornye oss. Kvar einskild medarbeidar må ta ansvar for å utvikle og vedlikehalde eigen kompetanse i tråd med dei oppgåvene han eller ho skal løyse. Vidare må arbeidsgjevar leggje til rette for læring og kompetanseutvikling som er knytt direkte til dei oppgåvene kommunen til ei kvar tid skal løyse.

- Vi skal lære av våre brukarar, innbyggjarar, samarbeidspartnarar og kollegaer.
- Vi skal arbeide målretta for at vi til ei kvar tid har rett kompetanse.
- Gjennom opplæringsplan vil Modalen kommune stimulere til målretta kompetanseutvikling.

## 2. Organisasjonskultur

Organisasjonskultur er dei felles normer, verdiar og haldningar som vi utviklar i vår organisasjon når vi samhandlar med kvarandre og samfunnet rundt oss.

Alle leiarar i Modalen kommune har eit særskilt ansvar for å fremje ein tenleg og god organisasjonskultur ved å framstå som rollemodellar, verdsetje åtferd som er ynskt i organisasjonen, og påtale åtferd som ikkje er ynskjeleg.

I Modalen kommune ynskjer vi å ha myndiggjorte medarbeidarar som sjølv tek avgjerder på områder der dei er kompetente.

Ved rekruttering av nye medarbeidarar skal det i tillegg til utdanning og erfaring leggast vekt på å rekruttere personar som står for gode haldningar og god åtferd sett i høve til dei oppgåvene medarbeidaren skal løyse.

## 3. Etikk

**M**odalen kommune skal kjenneteiknast ut i frå følgjande:

- God kunnskap om lover og reglar, mål og rammer.
- Gode etiske prinsipp og haldningar.
- Gode arbeidsrutinar som er mogleg å etterprøve.

Leiarar og tilsette skal fylgje dei etiske retningslinene når dei opptrer på vegne av Modalen kommune.

Me skal vere opne, etterretteleg og ærlege i all vår verksemd.



#### 4. Livsfasepolitikk og seniorpolitikk

Me må som attraktiv arbeidsgjevar leggje til rette for at flest mogleg medarbeidarar kan få full stilling. Samstundes må dei som ut frå sosiale, helsemessige eller andre velferdsmessige grunner ønskjer det, så langt råd er, få høve til å arbeide i deltidstilling.

Seniorane har kompetanse som det vil vere vanskeleg å erstatte. For Modalen kommune vil det vere viktig at dei som i dag er i sin seinkarriere vel å stå i arbeid lengst mogleg.

Modalen kommune skal arbeide for å tilpasse arbeidstilhøve og arbeidstid til medarbeidarane som er i ei krevjande livsfase.

#### 5. Lønspolitikk

All løn i Modalen kommune vert fastsett ut frå ei samla vurdering. Me skal nytte løn for å fremje ei best mogleg måloppnåing for kommunen. Alle medarbeidarar skal vite kva som skal til for å påverke eiga løn.

I Modalen skal vi gje løn ut frå

- stillinga sitt arbeids- og ansvarsområde
- kompetanse
- ansiennitet

Det kan også gjevast løn ut frå

- innsats og resultat
- marknadsomsyn, det vil seie nytte løn i dei tilfelle der vi har vanskar med å halde på eller rekruttere medarbeidarar

#### 6. Omdømmebygging

Godt omdømme påverkar innbyggjarane sin tillit til oss, vår evne til å rekruttere og halde på våre kompetente medarbeidarar, og lysta til å bu i kommunen.

I Modalen kommune skal vi saman utvikle vårt omdømme gjennom å

- yte god service, god kvalitet og ha rett kapasitet
- ha fokus på det vi får til
- vere profesjonelle i all vår kontakt med brukarar og innbyggjarar
- gje god informasjon og marknadsføre oss aktivt
- tilby utfordrande stillingar og konkurransedyktige arbeidsvilkår

