



Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Administrasjonsutvalget		
Formannskapet		
Kommunestyret		

Organisasjonspolitisk plan 2021-2025

Kommunedirektørens forslag til vedtak

Organisasjonspolitisk plan vedtas slik den foreligger.

Vedlegg

- 1 Organisasjonspolitisk plan

Bakgrunn

Organisasjonspolitisk plan

Gjeldende organisasjonspolitisk plan i Inderøy kommune er vedtatt i kommunestyret den 16.06.2014. Nå er det fullført en prosess, der organisasjonspolitisk plan er revidert, og legges fram til politisk behandling. Organisasjonspolitisk plan er en plan for utvikling av kommunen som organisasjon. Planen skal anvisse hovedretningslinjer og mulige tiltak for å sikre rekruttering til Inderøy kommune, bygge helsefremmende arbeidsmiljø og legge til rette for kompetanseutvikling og innovasjon.

Kort om revideringsprosessen

Planen ble tatt opp som temasak i Administrasjonsutvalg 22.02.21. Den er også løftet opp i utvida ledermøte i mars (ca 50 ledere, fire hovedtillitsvalgte og hovedverneombud). Som et etterarbeid etter dette ledermøtet, ble planen tatt med ut i alle partsgrupper og gjort kjent for deltakerne der, både ledere, tillitsvalgte og verneombud. Innspill fra partsgruppene ble sendt personaltjenesten, og tatt med i revideringsarbeidet. Det ble satt ned en arbeidsgruppe, bestående av hovedtillitsvalgte fra Utdanningsforbundet, Fagforbundet og Norsk Sykepleierforbund, samt personal- og utviklingsrådgiver. Disse har gjennomført tre møter, og diskutert innspill fra både Administrasjonsutvalg og partsgrupper. Personal- og utviklingsrådgiver har hatt prosessansvar for

revideringen, basert på samarbeidet i arbeidsgruppen. For å samkjøre dette planarbeidet med prosessen rundt revidering av kommuneplanens samfunnsdel, har arbeidsgruppen sendt inn høringsuttalelse på de punktene de to planene har til felles.

Nye innsatsområder i organisasjonspolitikken

Gjeldende plan har følgende innsatsområder: kompetanse, heltid, kvalitet, etikk, nærvær og rekruttering. Disse er bygd rundt visjonen «Attraktive Inderøy». Vi foreslår i den reviderte planen, at innsatsområdene skal være: Nærvær, heltid, kompetanse, partssamarbeid, medarbeiderskap og lederskap. Visjonen er «Best – i lag». Innsatsområdene understreker vår satsing på helsefremmende organisasjon, og henger sammen med et langsiktig arbeid i kommunen. Under punktet «kompetanse» har vi lagt rekruttering.

Vi foreslår å løfte etikk opp til den del II i planen, som beskriver kommunens visjon og verdier. Etikk forstås som grunnleggende viktig, noe som skal gjennomsyre alt vi gjør i Inderøy, som ledere, medarbeidere, tillitsvalgte, verneombud og politikere.

Underveis i planen er det helsefremmende perspektivet understreket, for å få planen til å passe inn i det språket vi nå bruker, og det arbeidet vi har lagt ned de siste årene. Sammenhengen mellom kvalitet i tjenestene, innsatsområdene, det helsefremmende perspektivet, kommunens tre verdier og etiske retningslinjer er forsøkt visualisert i en figur på side 6. De ulike innsatsområdene er gjensidig avhengige, og virker inn på hverandre. Dette er visualisert i en annen figur på samme side.

Det er formulert mål for hvert innsatsområde, og mulige virkemidler og tiltak. En ser for seg at virkemidler og tiltak har en noe kortere tidshorisont enn resten av planen, og må følges opp både av ledergruppa og i partsgrupper underveis fram til 2025. Her kan det også forekomme endringer og justeringer underveis når det er nødvendig, for å nå målene.

Plan for implementering av ny og revidert plan

Ny og revidert organisasjonspolitisk plan gjøres kjent for Samarbeidsforum (forum for tillitsvalgte), Arbeidsmiljøutvalget, og tas på nytt opp som punkt i kommunens ledermøte. Lederne får ansvar for å gjøre organisasjonspolitikken kjent for medarbeiderne i personalmøter, og i partsgruppene på arbeidsplassene. Det er vesentlig at planen gjøres kjent og brukes.

Konklusjon

Se innstilling.