



# Øyer kommune Arbeidsgiverstrategi

8. januar 2018

## Innledning

Vi skaper arbeidsglede gjennom mestring, engasjement og motivasjon

### Arbeidsgivermyndigheten

Kommunestyret er kommunens øverste arbeidsgiverorgan. Den daglige arbeidsgiverfunksjonen er delegert rådmannen som igjen har delegert sin myndighet videre til sektorlederne. Gjennom myndighet gitt i kommunens Administrative delegeringsreglement kan sektorlederne delegere hele eller deler av sin myndighet videre til enhetsledere, og videre til avdelingsledere der de har personalansvar. Sektorlederne er rådmann på sitt område og har personalansvar for enhetslederne.

### Langsiktige mål

Kommunens langsiktige mål er nedfelt i kommuneplanen og det er fastsatt i strategiske mål i det 4-årige Kommuneplanens handlingsdel med økonomiplan.

### Arbeidsgiverplattformens forankring og verdier

Samspillet mellom menneskene i organisasjonen spiller en stor rolle for utviklingen av medarbeider- og brukertilfredshet. En grunnleggende forutsetning for at det skal være mulig å skape en forventet brukertilfredshet er at menneskene i organisasjonen trives, utvikler seg og føler seg verdsatt.

Enhver organisasjon er unik og ulik alle andre med hensyn til atferd og samhandling mellom mennesker. Samhandlingen er ofte preget av uttalte normer som blir retningsgivende for de holdninger og verdier som preger organisasjonskulturen. Det er vår overbevisning at trygghet i omstilling krever tydelighet i de verdier som skal være styrende for organisasjonen, og at all omstilling og adferd skal være forankret i disse

verdier. Verdier skal bidra til å sikre kontinuitet i forhold til organisasjonens utvikling.

Kommunens styrende verdier er:

- Respekt
- Åpenhet
- Raushet

### Mål for arbeidsgiverpolitikken

Arbeidsgiverpolitikken viktigste funksjoner er å være:

- Det sentrale lederverktøy på sektor-/enhetsledernes nivå, sammen med lov og avtaleverket.
- En politikk som bidrar til trivsel og jobbtilfredshet blant medarbeiderne.
- En politikk som bidrar til at lederplattformen er godt forankret i organisasjonen
- Bidrag til en positiv organisasjonskultur

Mål for HMS-arbeid: «Godt arbeid i trygt arbeidsmiljø»

## Øyer kommune som arbeidsgiver

### Mål

Øyer kommune skal ha en offensiv arbeidsgiverpolitikk som legger til rette for samspillet mellom medarbeidere, innbyggere, brukere og andre samarbeidspartnere, og som gjør kommunen i stand til å ivareta sine oppgaver som samfunnsutvikler

### Arbeidsgiverpolitikken skal medvirke til:

- Å øke samspillet for å utvikle nye løsninger, få bedre utnytting av ressursene og utløse nye ressurser
- Å synliggjøre kommunens rolle som samfunnsutvikler sammen med innbyggerne, næringsliv, frivillige organisasjoner og andre (offentlige) organisasjoner
- Å rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere
- At det blir arbeidet aktivt og målrettet med strategiske arbeidsgiverpolitiske spørsmål på alle nivå i organisasjonen
- Å utvikle arbeidsglede og stolthet over eget og andres arbeid og over kommunen som arbeidsplass
- Å styrke fellesskapsfølelse, identitet og omdømme

Øyer kommune er medlem av KS (Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon), som er kommunens arbeidsgiverorganisasjon.

### Referansedokumenter

- Arbeidsreglement for Øyer kommune (må oppdateres)

## Etikk og varsling

### Etikk

I Øyer kommune skal vi utvise åpenhet, redelighet og ærlighet i all vår adferd. Som forvaltere av samfunnets fellesmidler stilles det høye krav til at hver medarbeider utfører sine oppgaver på en etisk forsvarlig måte, slik at kommunens omdømme ikke skades.

Alle medarbeidere skal gjøre seg kjent med de bestemmelser og instruksjoner som gjelder for stillingen, og har et personlig ansvar for å følge kommunens etiske retningslinjer.

### Varsling

Medarbeidere har rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold i Øyer kommune. Varsling handler om å si ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Dette kan være knyttet til brudd på lover, regler og retningslinjer eller allment aksepterte etiske normer. Det er viktig at slike forhold kommer frem så tidlig som mulig, slik at skadene kan begrenses og at forholdene raskt kan bli rettet opp. Før ekstern varsling gjennomføres, bør forholdet være tatt opp internt.

### Referansedokumenter

- Etiske retningslinjer for folkevalgte og ansatte i Øyer kommune
- Varslingsrutiner i Øyer kommune

## Ledelse

### Mål

Ledere viser vei og griper mulighetene og oppnår resultater sammen med andre

God ledelse og gode plan- og styringsprosesser er en forutsetning for at Øyer kommune kan ivareta sin rolle som tjenesteyter, samfunnsutvikler og demokratisk arena.

Kommunens ledere skal gi retning, utnytte handlingsrommet og være resultatorientert. Videre skal lederne legge til rette for en organisasjons- og arbeidskultur som fremmer gode arbeidsprosesser, godt medarbeiderskap og læring, forbedring og innovasjon.

Ledere har også ansvar for å etablere og følge opp administrative rutiner og systemer som skal sikre god virksomhetsstyring, god internkontroll og riktige tjenester til innbyggere og brukere. Videre har ledere ansvar for kommunikasjon og informasjon, jf. kommunelovens § 4.

Plan- og styringssystemet skal ivareta både de folkevalgtes ansvar for strategisk styring og prioritering, og rådmannens ansvar for å iverksette politiske vedtak og styringssignaler.

Vår visjon i Øyer er «Lev i Øyer».

Det meste dreier seg om mennesker, og Øyers innbyggere skal stå i sentrum for alt vi gjør.

Vi skal legge til rette for muligheter for innbyggerne, brukerne, næringslivet og frivilligheten.

Med et sett verdier skal vi bygge et fremtidsrettet, inkluderende og ansvarsbevisst lokalsamfunn.

Plan- og styringssystemet skal også sikre oppfølging av de tre sentrale verdiene som er gjennomgående for alle tjenesteenhetene:

- Respekt
- Åpenhet
- Raushet

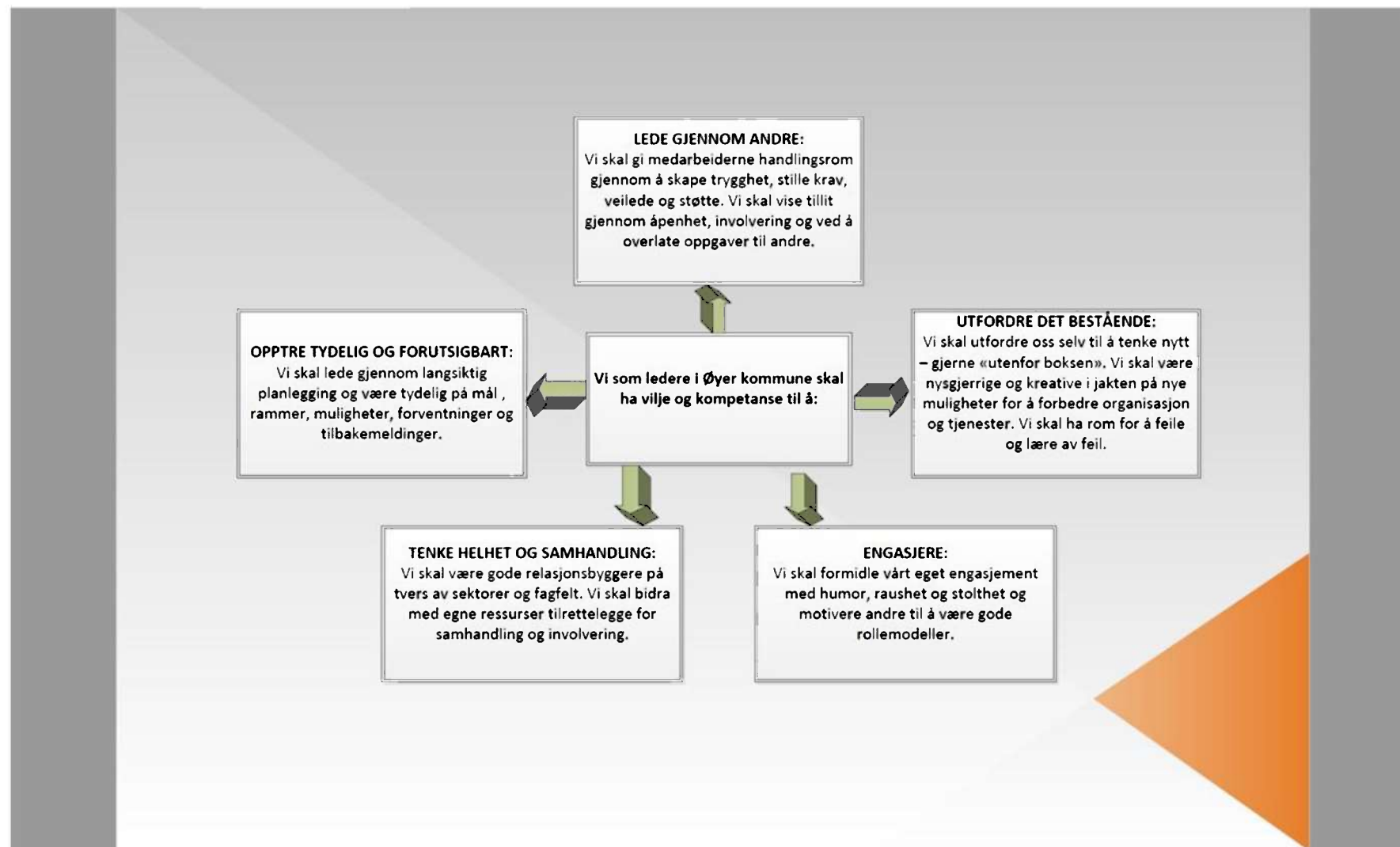
Kommunens visjon og verdier er retningsgivende for alle ledere og medarbeidere i organisasjonen, og ligger til grunn for alle plan- og styringsprosesser.

**Respekt** innebærer at ledere og medarbeidere gjennom sine holdninger anerkjenner andre mennesker som likeverdige og opptrer i samsvar med dette.

**Åpenhet** innebærer at ledere og medarbeidere praktiserer åpen kommunikasjon både internt og eksternt. Øyer kommune er åpen om alt organisasjonen foretar seg og praktiserer meroffentlighet.

**Raushet** betyr at ledere og medarbeidere i alle sammenhenger opptrer ekte, pålitelig og utviser aksept for nye ideer og alternative tanker.

Øyer kommunes ledelsesplattform vil være fundert i følgende:



## Medbestemmelse og medinnflytelse

### Mål

Sikre medbestemmelse og medinnflytelse for den enkelte ansatt og arbeidstakerorganisasjonene

### Medinnflytelse

Ledere på alle nivå skal legge til rette for aktiv medinnflytelse gjennom tillitsvalgtordningen, og bidra til hensiktsmessig oppgaveløsning og et godt arbeidsmiljø.

### Medbestemmelse innebærer

- Hovedavtalens målsettinger ivaretas gjennom involvering så tidlig som mulig.
- Medvirkning og medinnflytelse skal, iht. Hovedavtalens formål, gjennomføres uansett hvor eller på hvilket nivå beslutningen tas.
- God struktur på det formelle samarbeidet mellom partene, basert på likeverdige partsforhold (faste møter i.h.t årsplaner)
- Plikt til å velge verneombud, for på den måten bidra til å opprettholde et godt arbeidsmiljø.

### Trepartssamarbeid

Er samarbeidet mellom politikere, administrasjonen og de ansattes representanter.

### Arbeidstakerorganisasjonene

Øyer kommune skal som arbeidsgiver legge til rette og følge de krav, avtaler og forpliktelser som følger av lov og avtaleverk. Arbeidstakerorganisasjonen utgjør en ressurs og er viktige og pålagte samarbeidspartner på alle nivå i organisasjonen.

### Referansedokumenter

- Hovedavtalen § 3
- Arbeidsmiljøloven § 6

## Medarbeidere og kompetanse

### Mål

Øyer kommune rekrutterer, utvikler og beholder medarbeidere med nødvendig kunnskap og ferdigheter til å utføre de tjenester kommunen skal utføre

Øyer kommune har aktive, engasjerte og selvstendige medarbeidere. Vi skal sammen bidra til å realisere kommunens visjon. Våre medarbeidere bygger, vedlikeholder og sikrer kommunens omdømme. Ledere skal rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere gjennom godt lederskap.

### Rekruttere

Framtidens medarbeidere har høye krav og forventninger til sin arbeidsgiver.

- Vi må synliggjøre og fremheve våre fortrinn for å være aktuell og relevant, bl.a. gjennom konkurransedyktige lønns- og pensjonsvilkår.
- Vi må tenke bredt, kreativt og alternativt når det gjelder rekruttering, og samtidig ivareta viktige prinsipper med tanke på likestilling og likebehandling.
- I Øyer kommune ønsker vi velkommen og tar godt imot traineer, lærlinger, praksisstudenter og andre som gir positive bidrag inn i organisasjon

## Øyer kommune - Arbeidsgiverstrategi

- Vi skal være en attraktiv arbeidsgiver som tilbyr interessante og utviklende arbeidsoppgaver og som tilrettelegger for egenutvikling, medinnflytelse og karriereutvikling.

### Fagopplæring

For å sikre framtidig faglært arbeidskraft har kommunen en viktig rolle som lærebedrift.

- Vi tilbyr læreplasser innenfor flere ulike fagområder. Opplæringen skal ha god faglig kvalitet og personlig oppfølging av lærlingene.
- Vi tilrettelegger også for at voksne medarbeidere skal kunne ta et fagbrev.

### Utvikle

Øyer kommune står nå overfor et teknologisk veiskille hvor det satses for fullt på nye måter å jobbe på gjennom organisasjonsutvikling, tjenstedesign og digitalisering. Denne dreiningen gir arbeidstakerne en unik mulighet til å påvirke sin jobbhverdag ved å jobbe smartere, enklere og i en mye tettere dialog og samhandling med innbyggere og brukere.

- Gjennom innovasjon, nyskaping og utvikling skal kommunens ansatte løse de mange utfordringene vi står ovenfor på nye måter.
- Hver ansatt skal kunne påvirke og forme hvordan vi leverer våre tjenester innenfor overordnede rammer.

### Beholde

Våre medarbeidere er selvstendige og kompetente med ulike preferanser og behov.

- Vi tar ansvar for å tilrettelegge arbeidsforholdene slik at medarbeidere får mulighet til å ta initiativ, fatte selvstendige avgjørelser, samt utvikle sine faglige og sosiale ferdigheter.

- Vi har fokus på læring som gir mulighet for nytenkning og innovasjon, tverrfaglig samhandling og erfaringsutveksling.
- Legge til rette for at arbeidssituasjonen til den enkelte blir tilpasset den livsfase arbeidstakeren er i.

#### Referansedokumenter

- Strategisk kompetanse- og rekrutteringsplan

## Lønnspolitikk

### Mål

Øyer kommune vil være en attraktiv arbeidsplass med konkurransedyktige lønns- og arbeidsbetingelser

Med lønnspolitikk forstår vi en målrettet bruk av lønn som virkemiddel for å rekruttere, motivere og beholde kvalifiserte ledere og medarbeidere, samt stimulere til økt produktivitet. Lønnspolitikken skal ivareta organisasjonens behov for kvalifisert arbeidskraft og medarbeidernes krav på likeverdig vurdering og behandling. Videreutvikling i arbeidet, større engasjement, bidrag til felles oppgaveløsning og kompetanseoverføring som fører til bedre oppgaveløsning og effektivitet skal belønnes.

- Lønnspolitikken skal vektlegge dyktighet, kvalitet, fleksibilitet og engasjement (disse begrepene blir utdypet i handlingsplan)
- Lønnspolitikken skal virke rettferdig og stimulerende på arbeidsmiljøet
- Øyer kommune kan i gitte situasjoner legge vekt på individuell lønnsvurdering og lønnsfastsetting
- Øyer kommune skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi og sikre like muligheter for lønnsutvikling for kvinner og menn

Det er forventet en skjerpet konkurranse om arbeidskraften i årene fremover. Utviklingen av en lokal lønnspolitikk er et viktig virkemiddel for å møte denne konkurransen. Svingninger i arbeidsmarkedet krever en fleksibilitet i lønnspolitikken som gir rom for å kunne håndtere dette.

Belønning i arbeidssituasjonen er ikke et spørsmål om lønnsnivå alene. Like viktig vil det være med jobbutvikling, kompetanseutvikling, karriereutvikling og ulike former for velferdsordninger. En aktiv arbeidsgiverpolitikk forutsetter at alle disse virkemidlene brukes bevisst. Det er viktig at kommunens lønnspolitikk er kjent for alle medarbeidere slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for medarbeiderne til å innrette seg etter denne.

Øyer kommunes lønnspolitikk er basert på Hovedtariffavtalen og konkretiseres gjennom den vedtatte lønnspolitiske handlingsplanen.

### Referansedokumenter

- Lønnspolitisk handlingsplan

## Arbeidsmiljø

### Mål

Øyer kommune skal ha et arbeidsmiljø som oppleves som trygt, inkluderende og sosialt

### Systematisk HMS-arbeid

Ledere har ansvar for at et systematisk HMS-arbeid gjennomføres i tråd med kommunens årshjul for HMS. Medarbeidere er forpliktet til å medvirke til at HMS-aktiviteter blir gjennomført.

### Inkluderende arbeidsliv

Avtalen om et inkluderende arbeidsliv, IA-avtalen, har som hovedmål å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

Avtalen er et virkemiddel for felles innsats innenfor tre delmål.

- Redusert sykefravær
- Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne
- Stå lenger i arbeidslivet

### Velferdstiltak

Øyer kommune skal legge til rette for velferdstiltak som kommer alle ansatte til gode og er et positivt bidrag til det sosiale miljøet i organisasjonen.

### Referansedokumenter

- Årshjul for HMS-arbeid
- IA-avtalen
- Personelhåndboka, del 6 velferdstiltak



## Informasjon og kommunikasjon

### Mål

Alle ansatte skal være informert slik at de kan yte gode tjenester til kommunens befolkning.

### Suksessfaktorer

- Informasjonsrutiner som når alle med relevant informasjon
- Kommunikasjon som bidrar til at alle blir sett og hørt

### God og effektiv informasjon innebærer at

- hjemmeside, intranett og sosiale medier brukes aktivt
- ledelsen sikrer informasjonsflyten internt i organisasjonen og ut av organisasjonen
- ansatte selv har ansvar for å skaffe seg informasjon gjennom tilgjengelige kanaler
- intern informasjon gis før eksternt i saker som har betydning for ansatte
- introduksjonsprogram for nyansatte opprettholdes og utvikles

### Kvalitet ved kommunikasjon innebærer

- Aktivt arbeid for forankring av felles verdier i organisasjonen
- Dialog om målsettinger, gjennomføring av tiltak
- Alle blir sett, hørt og får tilbakemeldinger
- Spilleregler for kommunikasjon er avklart i organisasjonen
- Forståelig språkbruk

### Referansedokumenter

- Informasjonsplan