



# Øyer kommune som arbeidsplass

---

## *Arbeidsdokument*

HR, 1. mai 2016

## Innledning

*Vi skal glede oss til å gå på jobb, hver dag, hele året.*

Dette er en ambisiøs målsetting for Øyer kommune. For å nå den er det flere tiltak som må gjennomføres. Ett av dem er at rammeverket for kommunen som arbeidsplass er tydelig og lettlest. Dette dokumentet skal gi føringer for sentrale tema som etikk, lederskap og medarbeiderskap, rekruttering, lønn og kompetanse.

*Øyer kommune som arbeidsplass* er den overordnede strategien for kommunen som arbeidsplass. Her gis styringssignaler for alle ledere og medarbeidere om hvordan arbeidsplassen skal være, hvilke krav, rettigheter og plikter den enkelte har.

Dokumentet erstatter flere tidligere planer; Arbeidsgiverpolitisk plattform, lønnspolitisk handlingsplan og strategisk kompetanseplan. Etske retningslinjer for ansatte og folkevalgte, samt kommunens varslingsrutiner er vedlegg til dokumentet.

*Øyer kommune som arbeidsplass* bygger på kommuneplanens samfunnsdel, *Lev i Øyer, 2014-2025*. Videre baseres det på Arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen. Det er kommunestyret som har det formelle arbeidsgiveransvaret, dokumentet bygger derfor også på kommunens delegeringsreglement.

De oppdrag kommunen har skal løses av medarbeiderne. Oppdragene skal løses effektivt og med god kvalitet. På overordnet nivå har kommunen fire hovedoppdrag:

- Ivareta folkestyre
- Myndighetsutøver
- Tjenesteleverandør
- Samfunnsutvikler

For å klare å løse oppdraget må kommunen ha «nok arbeidskapasitet med riktig kompetanse». Dette dokumentet er bygget opp slik at det fokuseres på *arbeidskapasitet* og *kompetanse*.

Med begrepet *nok arbeidskapasitet* menes at kommunen har riktig antall ansatte som jobber. Med begrepet *riktig kompetanse* menes at medarbeiderne innehar den kompetansen som til enhver tid er nødvendig for å utføre arbeidet.

## Etikk og verdier

### 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, også 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. Før ekstern varsling bør forholdet være tatt opp internt.

### Referansedokumenter

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

## 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, og dette er kommunens arbeidsgiverorganisasjon.

### Referansedokumenter

- Arbeidsreglement for Øyer kommune (**må oppdateres**)

## Lederskap og medarbeiderskap

### Mål

Godt arbeidsmiljø med myndiggjorte medarbeidere

### Medarbeiderskap

Medarbeiderskap handler i stor grad om å ta ansvar.

Å ta ansvar som medarbeider i Øyer kommune innebærer:

#### Plikt

er det ansvaret som følger med stillingen. Vi må være forberedt på at arbeidet vårt blir vurdert, både ut fra skrevne og uskrevne regler. Vi kan bli stilt til ansvar både for det vi har gjort og det vi har unnlatt å gjøre. Basert på hva vi vet og hva vi burde ha visst.

#### Ansvarlighet

er å vurdere konsekvensene av handlingene for de som blir berørt, og gjøre en avveining av hva som er faglig og moralsk riktig.

#### Initiativ

er å se hva som bør gjøres og sørge for at det blir gjort, uavhengig av om det er mitt ansvar i snever forstand.

Profesjonell og ansvarsbevisst utførelse av arbeidsoppgaver

Godt medarbeiderskap

## Lederskap

Øyer kommune som arbeidsgiver, som organisasjon og som tjenesteyter anerkjenner og vektlegger betydningen av godt lederskap i alle ledd. Gjennom utforming av attraktive lederstillinger med utførende handlingsrom legger vi til rette for offensive og engasjerte ledere, som tar ansvar både for egen virksomhet og for helheten.

Ledere er medarbeidere med et spesielt ansvar. Ledere er ikke bare de som har personalansvar, men likeså nøkkelposisjoner på fagområder. Lederoppgaven kan grovt sett deles i to områder; den ene er å ta styringen, den andre er å få folk med seg.

Lederne har en viktig funksjon og er et ansikt utad for organisasjonen. Ledere i Øyer skal være gode representanter for medarbeiderskap, trygghet og utvikling.

### Lederverdier i Øyer

- Åpenhet
- Lojalitet
- Gjennomføringsevne
- Nysgjerrighet
- Ydmykhet

## Medbestemmelse og medinnflytelse

### Mål

Sikre medbestemmelse og medinnflytelse for den enkelte ansatt og arbeidstakerorganisasjonene

### Hovedavtalen § 3

*Arbeidsgivers og tillitsvalgtes gjensidige rettigheter og plikter*

Arbeidsgiver og tillitsvalgt har gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidsstedet, slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte har en gjensidig rett og plikt til å skape et godt samarbeid og arbeidsmiljø på den enkelte arbeidsplass. Medvirkning og medinnflytelse skal, iht. Hovedavtalens formål, gjennomføres uansett hvor eller på hvilket nivå beslutningen tas.

### Medbestemmelse innebærer

- Hovedavtalens målsettinger ivaretas gjennom tidlig involvering
- Trepertssamarbeid brukes for å lykkes i saker som har stor betydning for hele organisasjonen
- God struktur på det formelle samarbeidet mellom partene, basert på likeverdige partsforhold
- Arbeidsgiver og arbeidstaker har gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape et godt arbeidsmiljø. Her har vernetjenesten en viktig rolle.

### Medinnflytelse

Medinnflytelse knytter seg til kvaliteten og innholdet i samarbeidet mellom leder og medarbeidere. Medinnflytelse for de ansatte bidrar til effektiv og hensiktsmessig oppgaveløsning og et godt arbeidsmiljø. Ledere på alle nivå skal legge til rette for aktiv medinnflytelse. Tillitsvalgte og ansatte har generelt et medansvar for utvikling av organisasjonen og arbeidsmiljøet.

### Trepertssamarbeid

Er samarbeidet mellom politikere, administrasjonen og de ansattes representanter.

### Arbeidstakerorganisasjonene

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

## Arbeidskapasitet - [uferdig kapittel!]

### Mål

Øyer kommune har medarbeidere med nødvendig kunnskap og ferdigheter til å utføre de tjenester kommune skal utføre.

### Rekruttering

Øyer kommune skal gjennom rekruttering sikre rett person på rett plass. Dette gjør vi gjennom:

- Å tilby spennende arbeidsoppgaver
- Muligheter for utvikling og vekst
- Konkurransedyktige lønns- og pensjonsvilkår
- Fleksibel arbeidstid og muligheter for tilpasset stillingsprosent
- At kvinner og menn har like utviklingsmuligheter
- Å tilsette den som er best kvalifisert uavhengig av kjønn, alder, språk, kultur, tenkemåte og funksjonsevne

### Beholde

Det er nødvendig med strategier for å rekruttere og beholde kompetanse som er eller blir viktig for kommunen. Dette gjelder særlig funksjoner med rekrutteringsproblemer (høy turn-over, bruk av ukvalifisert arbeidskraft, lange vakanseperioder etc.) og medarbeidere med spesiell kunnskap og erfaring eller spesielle personlige egenskaper som organisasjonen trenger.

### Turn-over

For å balansere behovet for nyrekruttering og erfaring er det behov for oversikt over turn-over. Behovet vil kunne være ulikt innen ulike sektorer, hver sektor skal derfor ha en strategi for ønsket turn-over.

## Strategier for å rekruttere og beholde

I forbindelse med rekruttering tas offensive virkemidler i bruk, slik at kommunen framstår som en attraktiv arbeidsgiver.

- Bruke mulighetene tariffavtalen gir for særskilt fastsetting av lønn i de tilfeller der det er problemer med å rekruttere kvalifiserte arbeidstakere.
- Heltidskultur – **finn tekst i ny HTA**
- Gode pensjonsordninger.
- Kompetanseutvikling og personlig utvikling.
- Tilby fleksible arbeidstidsordninger gjennom for eksempel tilpasning av arbeidstid og hjemmekontorløsning.
- Tilbud om bolig/boligtomt, barnehageplass og flyttegodtgjøring.
- Intern karriereutvikling og gi muligheter til videreutvikling/utdanning som gjør egne ansatte i stand til å konkurrere om avansementstillinger og ulike lederstillinger.
- Legge til rette for at arbeidssituasjonen til den enkelte blir tilpasset den livsfase arbeidstakeren er i.
- Samarbeide med og være synlig på undervisningsinstitusjonene.
- Benytte etablert kompetanse på nye områder
- Jobbyte internt

## Lønnspolitikk - [uferdig kapittel!]

### Mål

Øyer kommune er kjent som en attraktiv arbeidsplass med konkurransedyktige lønns- og arbeidsbetingelser.

Lønnspolitikken i Øyer kommune skal sikre å:

- rekruttere og beholde kvalifiserte ledere og medarbeidere
- virke rettferdig og stimulerende på arbeidsmiljøet
- sikre sammenheng mellom lønn og innhold, kompetanse og innsats i stillingen
- sikre lik lønn for arbeid av lik verdi og sikre like muligheter for lønnsutvikling for kvinner og menn
- være best mulig tilpasset lønnsmarkedet utenom kommunen
- motivere til kompetanseutvikling
- være livsfasetilpasset

Lønnspolitikken gjelder alle ansatte på kommunalt avtaleverk.

Henvisning til HA + HTA

### Lønnspolitikk

- sikre lik lønn for arbeid av lik verdi
- bruke lokal lønn aktivt som virkemiddel
- innsats i forhold til omstillingsarbeid skal lønne seg

### Forhandlinger

Rådmannen har delegert myndighet fra Kommunestyret og har ansvar for gjennomføring av årlige lønnsforhandlinger.

### Minstelønn og ansiennitet

De sentrale lønns- og stillingsbestemmelsene finnes i HTA.



## Kompetanse

### Mål

Utvikle kompetanse i tråd med langsiktige mål og satsinger

Kompetanse defineres som summen av kunnskap, ferdigheter og holdninger.

### Kunnskap

Kunnskap defineres som faglig bakgrunn, selvinnsikt og innsikt i selvledelsesteori. Kunnskap knyttes også opp mot innsikt i konflikt-håndtering og motivasjonsteori. Øyer kommune skal legge til rette for å øke kunnskaper innen fagområder og for bruk av arbeidsverktøy. Vanligvis bygges kunnskap gjennom studier, kurs, erfarings-overføring fra kollegaer og egen innsats.

Rett til utdanningspermisjon er regulert i Arbeidsmiljøloven og framgår av Personalthåndboka.

Det skal søkes avsatt felles budsjettmidler i kommunen på inntil 1 % av brutto lønn. Det skal også avsettes midler innenfor hver sektor iht. behov og muligheter.

### Holdninger

De grunnleggende holdningene til arbeidsplassen og oppgavene skal utvikles gjennom medarbeiderskapstenkningen, hvor arbeids-glede er helt sentralt. Arbeidsglede er et resultat av engasjement.

Øyer kommune skal ha kontinuerlig fokus på å utvikle arbeidsglede. Utviklingsverktøy og oppfølgingsprogram brukes for enheter og ledere.

Medarbeiderskap bygger på sentrale elementer for å sikre et godt arbeidsmiljø, utvikling og gode resultater. Det skal fokuseres og rapporteres på 5 sentrale områder:

- Arbeidsglede
- Åpenhet og tillit
- Felleskap og samarbeid
- Ansvarlighet og handlingsevne
- Forpliktende samspill

### Ferdigheter

Det siste, men også like viktig, er ferdigheten. I praksis betyr dette at man må øve for å bli god. Det skal derfor legges til rette for at "øvelse gjør mester" gjennom bevisst satsing på:

- Lederutvikling
- Faglig påfyll og ferdighetstrening
- Lærende organisasjon hvor man deler sine ferdigheter med andre
- Kursing internt og eksternt



## Arbeidsmiljø

### Mål

Øyer kommune har arbeidsplasser som oppleves som trygge, meningsfulle og helsefremmende

### 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

### Sosiale og miljøskapende tiltak

Øyer kommune skal legge til rette for tiltak som har en sosial og miljøskapende trivselseffekt. De skal tjene som oppmerksomhet og anerkjennelse overfor den enkelte, utvikle relasjoner og gi felles opplevelser ut over selve arbeidsforholdet.

### Referansedokumenter

- Årshjul for HMS-arbeid
- IA-avtalen

## Informasjon og kommunikasjon

### Mål

Alle ansatte skal være tilstrekkelig informert for å 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

- Hjemmeside, intranett og sosiale medier brukes aktivt
- Ledelsen sikrer informasjonsflyten i organisasjonen
- Ansatte har selv ansvar for å skaffe seg informasjon gjennom tilgjengelige kanaler
- Intern informasjon før eksternt, i saker som har betydning for ansatte
- Introduksjonsprogram for nyansatte

### 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