

# Arbeidsgiverstrategi

Vår arbeidsgiverstrategi skal gjenspeile våre verdier, holdninger og handlinger som arbeidsgiver skal praktisere og «stå for».

## Innholdsfortegnelse

1 Innledning

2 Mål

3 Ledelse i Åmot kommune

3.1 Politisk

3.2 Administrativ

4 Helsefremmende arbeidsplasser

5 Livsfasepolitikk

6 Likestilling

7 Kompetanse

8 Rekruttering

9 Organisasjonskultur

9.1 Etikk

9.2 Korrupsjonsforebygging

9.3 Varsling

10 Lønnsstrategi

# 1 Innledning

Strategien skal gi rammer for en trygg, god og utviklende arbeidsplass. Gjennom bruk av våre verdier skal vi møte hverandre med åpenhet, motivasjon og tillit. Det skal være rom for at våre medarbeidere kan være offensive og innovative i utviklingen av vår organisasjon.

Vi skal arbeide med nærvær og trivsel og utvikle gode relasjoner, slik at vi har en helsefremmende arbeidsplass. Medarbeiderne i Åmot skal oppleve faglig integritet og mestring. Ledere skal i samarbeid med sine medarbeidere, tillitsvalgte og vernetjeneste, utvikle mestringsklima som er utviklende for tjenesteytingen, til våre innbyggers beste.

Vi skal også gjennom praktiseringen av vår arbeidsgiverstrategi stille krav til våre medarbeidere.

Vi skal sammen vise vilje til vekst.

**Kommunedirektør**

## 2 Mål

Det overordnede målet med vår arbeidsgiverpolitikk er at Åmot kommune til enhver tid skal yte tjenester med riktig kvalitet. Trygge og engasjerte medarbeidere bidrar til gode tjenester ut til brukere og innbyggere, basert på en effektiv faglig og økonomisk ressursutnyttelse.

Arbeidsgiverstrategien skal i tillegg bidra til at Åmot kommune er en utviklings-sterk kommune som gjennom sine ledere og medarbeidere viser vilje til vekst.

I tillegg skal arbeidsgiverstrategien medvirke til:

- Å skape en sunn og god organisasjonskultur.
- At kommunen er en attraktiv arbeidsplass for eksisterende og fremtidige ledere og medarbeidere.
- At våre medarbeidere får anvende sine menneskelige ressurser og kompetanse så langt som mulig gjennom alle faser i sin yrkeskarriere.
- Verdier og holdninger som fremmer arbeidsglede og motiverer arbeidstaker til å bidra positivt
- Å skape forutsigbarhet og motivasjon for de ansatte i deres arbeidssituasjon.

## 3 Ledelse i Åmot kommune

### 3.1 Politisk

#### Hvordan merkes god politisk styring og ledelse for organisasjonen?

Kommunestyret i plenum

- De folkevalgte viser vei gjennom å vedta gode overordnede strategiske planer
- De folkevalgte vedtar en arbeidsgiverstrategi som gir rådmannen et overordnet styringsverktøy for utøvelse av god ledelse og som sikrer attraktive arbeidsplasser
- De folkevalgte styrer gjennom tillit, og gir dermed rådmannen et godt grunnlag til å lede og styre sin organisasjon, rekruttere og videreutvikle i henhold til kommuneplanen og andre styringsdokumenter
- Er gode rollemodeller

#### Hvordan merker medarbeiderne god politisk styring?

- Forutsigbarhet, samtidig som at gode overordnede strategiske planer gir mulighet for utvikling av tjenestene, som igjen innebærer faglig og personlig utvikling for den enkelte medarbeider
- Føler trygghet i forbindelse med politiske prosesser, blir vist respekt som ansatt og som fagperson
- Være sikker på at politiske vedtak gir rom for god ivaretagelse av rettigheter gitt gjennom lov- og avtaleverk

Vi skal ta våre beslutninger på bakgrunn av strategiske planer, andre politiske vedtak, lov- og avtaleverk, ut fra en god etisk standard og verdiene våre. Gjennom god ledelse stimulerer vi til vekst og utvikling av tjenesteytingen.

### 3.2 Administrativ

I Åmot kommune har vi valgt å bruke medarbeiderundersøkelsen 10-faktor, og det viser at vår grunnholdning er at alle ledere er mestringsorienterte i sitt lederskap. Mestringsorientert ledelse innebærer at medarbeiderne opplever tillit og gis mulighet for relevant personlig og faglig utvikling innen sitt fagområde. Slik legges det til rette for optimisme og samhold.

Endringsvilje oppstår i et konstruktivt miljø med tydelig og inkluderende ledelse. Ledere i Åmot kommune skal styre gjennom våre verdier.

**Åpen** – ærlig og inkluderende

**Motivert** – skape engasjement og arbeidsglede internt og på tvers av sektorer

**Offensiv** – være i forkant og motivere til utvikling, dele kompetanse og kunnskap

**Tillitsskapende** – lede hverandre gode gjennom trivsel, forståelse og respekt

## 4 Helsefremmende arbeidsplasser

Åmot kommune skal, i henhold til Arbeidsmiljøloven, sikre et arbeidsmiljø som gir et grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon. Vi skal jobbe for å beholde det vi har og samtidig forsterke gode arbeidsmiljøforhold på våre arbeidsplasser.

Arbeidsplassen skal oppleves som trygg, meningsfull og helsefremmende ved at den enkelte arbeidstaker blir sett, hørt og verdsatt. Samtidig må det utvikles en tilhørighet og en følelse av å spille på lag.

### Vi vil

- Skape et klima for felles læring og refleksjon
- Arbeide systematisk med sosiale og helsefremmende tiltak
- Sørge for at HMS er godt implementert i kommunens planlegging og i daglig drift
- Sikre at medarbeidere opplever mestring og trivsel
- Sørge for god informasjonsflyt og forutsigbarhet

### Dette gjør vi ved å

- Å arbeide systematisk for å finne nærværsfaktorer som virker
- Å sørge for god, tilstrekkelig og relevant opplæring
- Å tilpasse arbeidsoppgaver og utfordringer så langt det lar seg gjøre, slik at alle får realistiske muligheter til å håndtere sine arbeidsoppgaver
- Å skape et klima for konstruktive og realistiske tilbakemeldinger

## 5 Livsfasepolitikk

En god livsfasepolitikk kan ikke vedtas, planlegges eller styres fullt ut, den må utvikles med bakgrunn i erfaringer.

Fleksibilitet og individuelle tilpasninger er essensielt når Åmot kommune skal møte samfunnets krav til et moderne og inkluderende arbeidsliv. En god livsfasepolitikk erkjenner at arbeidstakernes behov, engasjement og forutsetninger kan, og vil, variere gjennom en livslang karriere. En livslang karriere vil bestå av mange ulike faser.

Eksempelvis kan småbarnsforeldre, arbeidstakere med pleietrengende foreldre og eldre arbeidstakere, ha ulike behov.

Som arbeidsgiver skal vi være løsningsorienterte innenfor de rammer vi har til rådighet.

Gjennom godt samarbeid og god dialog er Åmot kommune en attraktiv arbeidsplass, både i dag og i tiden som kommer.

### I Åmot kommune skal vi

- Ta vare på våre ansattes fysiske og psykiske helse
- Kunne tilrettelegge for å bidra i arbeidslivet og bruke av kompetanse så lenge som mulig
- Kunne kombinere jobb og privatliv
- Ta vare på våre unge arbeidstakere gjennom lærlingeordninger, opplæring og veiledning

### Dette skal vi oppnå gjennom

- Så langt som mulig lage og tilpassede individuelle avtaler etter behov
- Å gi våre medarbeidere relevant kompetanse gjennom opplæring, utdanning, kurs og arenaer for kompetansedeling på arbeidsplassen
- Å vise fleksibilitet så langt som mulig i tilknytning til den ansattes familiesituasjon
- Attraktive goder og ordninger for ansatte som går inn i avsluttende del av karrieren

## 6 Likestilling

Inkludering, mangfold og universell utforming.

Alle ansatte i Åmot kommune, uansett kjønn, etnisk eller religiøs bakgrunn, funksjonsevne eller seksuell orientering, kjønnsuttrykk eller kjønnsidentitet, skal ha en god arbeidshverdag uten å oppleve utstøtelse og trakassering.

I Åmot kommune ser vi på mangfold som en ressurs.

- Vi skal vise respekt for hverandre og verdsette våre kollegaer som hele mennesker
- Vi setter stor pris på ytringsfriheten og med det ansvaret denne friheten også gir oss
- Vi har nulltoleranse for mobbing, trakassering og trusler også på sosiale medier
- Vi er en stolt IA bedrift
- Vi sikrer at ansatte har samme lønnsbetingelser, muligheter for opprykk, faglig utvikling og samme mulighet for interessante oppgaver uavhengig av overnevnte bakgrunn

Dette gjør vi ved å arbeide aktivt gjennom holdningsskapende arbeid og refleksjon i alle ledd i vår organisasjon. Det skal ikke være rom for noen former for diskriminering eller krenkende ord og handlinger. Av respekt for fellesskapet og det enkelte individ skal disse holdningene gjenspeiles i det daglige arbeidet i alle sammenhenger i vår organisasjon.

# 7 Kompetanse

Kompetanse innebærer at man har kunnskap, ferdigheter og holdninger til å utføre sine arbeidsoppgaver i tråd med arbeidsplassens mål og visjon.

Riktig bruk av den enkeltes kompetanse er et virkemiddel for kvalitet og utvikling av tjenestene. I Åmot kommune skal det være kompetanse som dekker dagens og morgendagens behov i organisasjonen. De ansattes kompetanse er organisasjonens viktigste ressurs, og leders oppgave er å se og ta denne i bruk.

## **Dette innebærer at vi i Åmot skal**

- Arbeide systematisk med opplæring, utvikling og relevant kompetanseheving
- Skape arenaer for refleksjon og læring
- Skape kultur for kompetansedeling for å sikre at organisasjonen er i stadig utvikling
- Fremstå som en kompetent organisasjon med fokus på kvalitet

## **Dette gjør vi ved**

- Å utarbeide styringsdokumenter som brukes aktivt på den enkelte enhet
- Å ha oversikt over kompetansen i organisasjonen
- Å utvikle kompetanseplaner for alle nivå i vår organisasjon som kontinuerlig beskriver dagens og morgendagens behov
- Å arbeide aktivt med holdninger og etisk refleksjon



## 8 Rekruttering

Alle ledere og folkevalgte i Åmot kommune, må være seg bevist sin rolle for at organisasjonen skal fremstå som en god arbeidsplass. Dette vil i tillegg være med på å skape et godt omdømme. Det er viktig for Åmot kommune å kunne tilby våre medarbeidere en arbeidssituasjon som gir mulighet for faglig vekst, kontinuitet og konkurransedyktige vilkår og lønn.

Åmot kommune skal drive en aktiv markedsføring av kommunen som en fremtidsrettet arbeidsplass.

### **Dette gjør vi ved**

- Holdningsskapende arbeid blant ansatte og folkevalgte
- Å ha rekrutteringsplaner som brukes aktivt for den enkelte sektor
- Å være attraktiv for lærlinger og studenter på alle fagområder
- Å ha en aktiv holdning til våre medarbeideres faglige og personlige utvikling

# 9 Organisasjonskultur

## 9.1 Etikk

Lederne i Åmot kommune skal bygge en organisasjonskultur som ivaretar kommunens verdigrunnlag, etiske retningslinjer og regler. Medarbeiderne våre har et selvstendig og personlig ansvar for å følge kommunens etiske retningslinjer og regler.

De folkevalgte skal være gode rollemodeller for organisasjonen, og med dette bidra til at kommunens ansatte setter høye krav til faglighet, integritet og etikk overfor hverandre og kommunens innbyggere.

### Dette gjør vi ved

- Å utvikle etiske retningslinjer og regler for all kommunal aktivitet
- Å ta de gode valgene fordi vi sammen med fornuft og intuisjon bruker våre etiske retningslinjer og regler
- Arbeide aktiv med våre holdninger for å sikre at våre valg ikke går på bekostning av fellesskapets beste
- At etisk refleksjon som metode, er innarbeidet hele vår organisasjon

## 9.2 Korrupsjonsforebygging

I Åmot kommune har vi et antikorrupsjonsprogram for all kommunal virksomhet. Gjennom programmet har vi aktive rutiner for å avdekke korrupsjon, et redskap for å bevisstgjøre ansatte og folkevalgte om korrupsjonsrisiko og en beredskap ved avvik.

### Dette gjør vi ved

- Å ha et godt opplæringsprogram om temaet
- Å ha fokus på beslutningsprosesser - administrative og politiske
- Gjentatte gjennomganger og revideringer av rutiner for myndighetsutøvelse og saksbehandling
- Regelmessig gjennomgang av tjenesteproduksjon
- Å ha en bevist holdning til habilitet og inhabilitet

### Vi har også reglementer og retningslinjer i forbindelse med

- Økonomiforvaltningen
- Anskaffelser
- Personalforvaltning, herunder ansettelse

Vårt antikorrupsjonsprogram skal revideres regelmessig, og skal være et godt og oppdatert verktøy for at våre medarbeidere og folkevalgte skal unngå å komme i vanskelige situasjoner.

## 9.3 Varsling

Det er viktig for Åmot kommune å ha gode, effektive retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold. Det er viktig at medarbeidere finner trygghet for å varsle når de mener å ha sett, opplevd eller hørt om kritikkverdige forhold.

Ledere i Åmot kommune skal ha god kompetanse i håndtering av varsling, slik at de som varsler aldri blir utsatt for gjengjeldelse.

### **Vi sikrer dette ved**

- Å ha gode og oppdaterte retningslinjer for varsling.
- Å ha rutiner for registrering og behandling av varsling.
- Å ha god opplæring av ledere, slik at det også sikres en kultur for åpenhet og redelighet.
- Å arbeide gjennomgående med at vår organisasjon er transparent, slik at kritikkverdige forhold lettere kan avsløres.

## 10 Lønnsstrategi

I Åmot kommune skal lønn være et av flere virkemidler med hensyn til rekruttering og konkurransefortrinn, samt å beholde godt kvalifiserte medarbeidere og stimulere til ønsket kompetanseutvikling.

Vi skal sikre at våre medarbeidere får lønnsvekst uavhengig av kjønn, etnisk eller religiøs bakgrunn, funksjonsevne eller seksuell orientering, kjønnsuttrykk eller kjønnsidentitet.

Åmot kommune har et godt samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene. Når vi fastsetter vår lokale lønnspolitikk, er det arbeidslivet, og primært offentlig virksomhet, i vår region som er våre konkurrenter med hensyn til lønnsfastsettelse.

### **Dette gjør vi ved å**

- Sikre at utdanning og realkompetanse skal lønne seg
- Utvikle gode lederavtaler
- Bruke lønn som et virkemiddel til å stimulere til «vilje til vekst»
- Utarbeide lønnspolitikk og en forhandlings- og gjennomføringsplan for lokal lønnsfastsettelse