

Arbeidsgiverpolitikk

Overordnet for Ringebu kommune

2014-2018

Vedtatt av kommunestyret i K-sak 43/14, i møte 17.06.2014



Mål for arbeidsgiverpolitikken



Ringebu kommunes arbeidsgiverpolitikk skal bidra til å **realisere kommunens mål** ved å styrke og utløse det menneskelige potensialet som finnes i organisasjonen.

Arbeidsgiverpolitikken skal gjøre kommunen til en **attraktiv arbeidsgiver** som klarer å rekruttere, utvikle og holde på medarbeidere som trives med å løse kommunens utfordringer og oppgaver.

Arbeidsgiverpolitikken handler også om å **gjøre hverandre gode** ved å utvikle relasjoner og samhandlingsmønster.

God arbeidsgiverpolitikk kommer til uttrykk ved at medarbeider opplever arbeidsgivers verdier, holdninger og handlinger på en måte som fremmer motivasjon og som gir muligheter til å utføre arbeidet til beste for Ringebu kommunes innbyggere. Lederne må gå foran og være kulturbærere og fremme kommunens verdigrunnlag. Både ledere og medarbeidere har et ansvar for å praktisere disse holdningene og verdiene i sitt daglige arbeid.

Arbeidsgiverfunksjonen utøves på politisk og administrativt nivå. Kommunestyret er øverste arbeidsgiverorgan. Kommunestyret delegerer fullmakter til formannskap og rådmann. Administrasjonsutvalget er kommunens viktige partssammensatte organ.

Kommunesektoren står overfor store utfordringer som skal løses og vår evne til å tiltrekke oss arbeidskraft blir viktig. Å beholde og utvikle egen arbeidskraft er avgjørende for å sikre at vi har nok hender til å løse oppgavene. Evne til omstilling og forbedring er nøkkelfaktorer om vi skal levere tjenester med ønsket kvalitet.

Arbeidsgiverpolitikken er retningsgivende for arbeidet i hele organisasjonen. Hver enkelt leder prioriterer hvilke områder som det er viktigst å arbeide med. Kommunen er IA-bedrift og målene for IA-arbeidet er implementert i arbeidsgiverpolitikken.

Vår arbeidsgiverpolitikk

UTGJØR et felles verdigrunnlag for folkevalgte, ledere, medarbeidere og tillitsvalgte

BIDRAR til å gjøre oss til en attraktiv arbeidsgiver og legger grunnlaget for å rekruttere og beholde arbeidskraft

LEGGES TIL RETTE for innovasjon og nyskaping, både i organisering og utøvelse av tjenestene

UNDERSTREKER at dyktige ledere gir motiverte og kompetente medarbeidere som leverer tjenester av god kvalitet

BIDRAR til å synliggjøre forholdet mellom tjenestebehovet og den kompetansen vi har tilgjengelig

FREMMER arbeidsglede, stolthet over eget og andres arbeid og av kommunen som arbeidsplass.

For å lykkes som arbeidsgiver i fremtida må vi tenke nytt. Vi får ikke løst oppgavene ved å gjøre som vi gjorde i går.

Visjon og verdier

For politiske og administrative ledere, skal Ringebu kommunes visjon og vedtatte verdier, være et hjelpemiddel for å ta gode beslutninger og skal gi alle ansatte krefter til alltid å ville nå lenger! **Ringebu – kommunen der det er lov å lykkes!**



RAUSE

- Vi unner andre å lykkes – gir ros, oppmuntrer og medvirker hvis vi kan
- Vi bryr oss og tar vare på hverandre, også når vi ikke lykkes med å realisere noe
- Vi er inkluderende – ser, blir sett, er lyttende og ærlige

SOLIDE

- Vi er ansvarsfulle, lojale og profesjonelle
- Vi er stabil arbeidskraft
- Vi er kunnskapsrike og dyktige

SPENSTIGE

- Vi lar ildsjeler få spillerom og støtte
- Vi tørr å ta sjanser, er modige og bruker humor
- Vi er stolte over det vi har – og har fått til

Basert på kommunens verdier *raus, solid og spenstig* er det utarbeidet følgende prinsipper for god leder- og medarbeideradferd:

Å være leder i Ringeby kommune innebærer å:

- ▷ delegere, vise den ansatte tillit og ansvar for å skape den nødvendige utvikling.
- ▷ være lojal som leder, det er der du har fått ditt mandat.
- ▷ være tilstede – nærvær, både fysisk og mentalt.
- ▷ ha en konsistent atferd – som er gjenkjennbar, forutsigbar og tydelig, for å skape trygghet og tillit.
- ▷ gjøre det du sier og begrunne avgjørelser.
- ▷ tørre å tenke utover faste rammer og forestillinger og forfølge ideer.
- ▷ gi rom for refleksjon, ha respekt og tid til å lytte.
- ▷ involvere de ansatte for å skape engasjement og mening.

Å være ansatt i Ringeby kommune innebærer å:

- ▷ bidra faglig og sosialt og tar ansvar for egen arbeidsplass.
- ▷ være løsningsfokusert og engasjert.
- ▷ yte god service og ville noe mer enn å gjøre en god jobb.
- ▷ gi andre spillerom og gjøre hverandre gode.
- ▷ ha fokus på mål for tjenesteenheten og arbeide bevisst i retning mot de målene som er satt for tjenesten.
- ▷ være lojal til beslutninger.
- ▷ være lojal til lederskapet og har respekt for ledelsen, ved å ta opp ting der det hører hjemme.



Etikk

**Ringeby kommune
legger stor vekt
på redelighet,
ærlighet og åpenhet
i all sin virksomhet.**

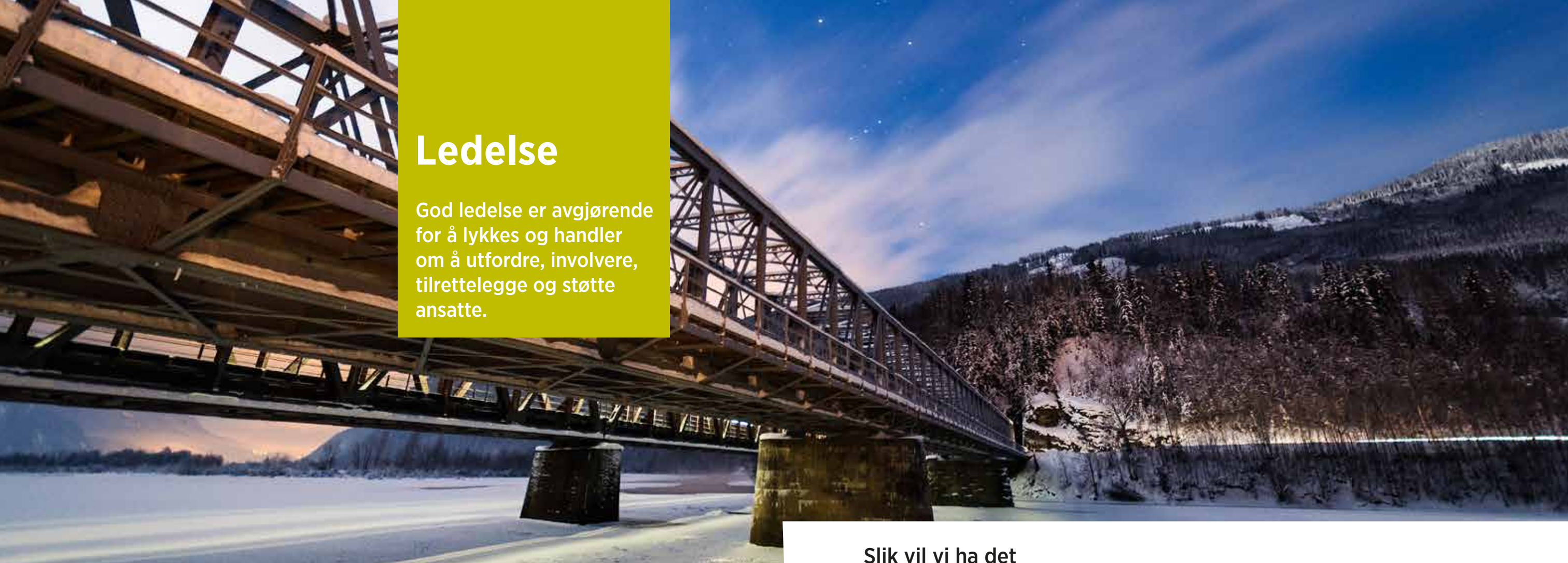
Både folkevalgte og ansatte har ansvar for å etterleve dette prinsippet. Som kommunalt ansatte er vi gitt tillit til å løse viktige oppgaver i og for lokalsamfunnet.

Som forvaltere av samfunnets fellesmidler stilles det spesielt høye krav til den enkeltes etiske holdninger og handlinger. Med etiske holdninger mener vi våre holdninger til hva som er riktig å gjøre. Et bevisst fokus på etiske dilemmaer hjelper oss til å forstå, forklare og reflektere over våre verdivalg.

Etiske handlinger kan ikke avledes av regler og retningslinjer alene. De fleste situasjoner krever grader av vurdering og bruk av godt skjønn. Etikk er moralens teori og innebærer en systematisk analyse av hva som er rett og galt.

Etikken bidrar med metoder og hjelp i arbeidet med å bygge tillit og god organisasjonskultur i kommunesektoren. Verdier og holdninger som uttrykkes gjennom denne arbeidsgiverpolitikken, skal være med å gi grunnlag og rammer for bruk av godt skjønn og etiske vurderinger.

Det er enhvers politikers og ansattes ansvar å vurdere sin habilitet. Inhabilitet oppstår om det viser seg å foreligge spesielle forhold som kan svekke tilliten til at man er upartisk ved behandlingen av en sak. Kommunen har vedtatt egne etiske retningslinjer og retningslinjer for varsling.



Ledelse

God ledelse er avgjørende for å lykkes og handler om å utfordre, involvere, tilrettelegge og støtte ansatte.

Ledelse innebærer ansvar for at kommunens oppgaver løses og at gode resultater for brukere og innbyggere oppnås, ved å arbeide gjennom og med andre. Ledelse i Ringeby kommune skal bygge på vedtatte verdier, med fokus på mennesket som organisasjonens viktigste ressurs.

Ledelse krever tydelighet. Tydelig ledelse og tydelig kommunikasjon forutsetter at du som leder vet hva du vil og har mot til å by på deg selv. Gjennom å være tydelig og tilstede oppnås bedre tillit, troverdighet og autoritet.

Ledelse består av flere elementer: Strategisk ledelse, personalledelse og faglig ledelse samt ivaretagelse av administrative oppgaver.

God arbeidsgiverpolitikk handler om tydelig ledelse!

Slik vil vi ha det

- Vi ønsker tydelige ledere som vil, tør og kan!
- Vi ønsker engasjerte ledere som vektlegger en kultur preget av åpenhet, trygghet og involvering.

Slik skal vi gjøre det

- Videreutvikle læringsarenaer for å skape trygge og tydelige ledere som kjenner handlingsrommet.
- Skape en kultur preget av åpenhet, trygghet og involvering.
- Involvere og legge til rette for medbestemmelse/medvirkning og sørge for god kommunikasjon mellom mennesker.
- Trekke frem modig lederskap – som tør å utfordre, inviterer til kritisk refleksjon, har utholdenhet til å gjennomføre det som er viktig og som tør å feile.



Helsefremmende arbeidsplasser

Å fremme helse handler om mer enn å reparere og forebygge helseplager. Det handler mest om det som styrker og gir mening.



Arbeidsgiver og medarbeidere har felles interesse i at arbeidsplassen virker helsefremmende. For ansatte betyr dette et givende stillingsinnhold i kombinasjon med god livskvalitet gjennom trivsel og færre helseplager som følge av jobben. Medarbeidere med god helse er viktig for kvaliteten på tjenesteutøvelsen, for kontinuiteten i forbedringsarbeidet, for nærværet, effektiviteten og økonomien. Arbeidsplasser som er innrettet etter helsefremmende prinsipper har lettere for å rekruttere og beholde dyktige medarbeidere enn andre.

Å satse på en helsefremmende arbeidsplass bidrar altså til god utvikling både for den ansatte og kommunen.

Helse er mer enn fravær av sykdom, og god helse har flere sider enn bare den fysiske. En helsefremmende arbeidsplass innebærer at arbeidet blir organisert og tilpasset den ansattes arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger. Mestring er avgjørende. Dette fordrer en bevisst arbeidsgiver med et aktivt forhold til det å påvirke helsefremmende faktorer. Vi undertreker verneombudets rolle for å sikre en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon.

Slik vil vi ha det

- Den enkelte arbeidstaker blir sett, hørt og verdsatt.
- Tilrettelegging av arbeidsplasser tar utgangspunkt i at ansatte har krav på helsefremmende arbeidsmiljø.
- Kommunens helse, miljø- og sikkerhetsarbeid skal være en integrert del av kommunens daglige drift.
- Kommunen har et nærvær på 94,4 %.

Slik skal vi gjøre det

- Ha fokus på hvordan vi har det, når vi har det som best!
- Arbeide systematisk med sosiale og helsefremmende tiltak.



Beholde og rekruttere

Et arbeidsmarked i endring utfordrer oss som arbeidsgiver og tjenesteprodusent. Vi må møte morgendagens velferdsoppgaver og utfordringer ved å skape attraktive og spennende arbeidsplasser, med interessante arbeidsoppgaver og et godt arbeidsmiljø. Vi må bli tydeligere i informasjon om muligheter for kommunale karriereveger og profilering overfor ungdom i utdanning.

Slik vil vi ha det

- ▷ At vi til enhver tid har rett person med riktig kompetanse på rett plass.
- ▷ At vi fremstår som en attraktiv arbeidsgiver som tar samfunnsansvar og tiltrekker oss ny arbeidskraft.

Slik skal vi gjøre det

- ▷ Skape gode læringsarenaer for elever, lærlinger, studenter og praksisplasskandidater.
- ▷ Drive systematisk, aktiv og oppsøkende virksomhet for å tiltrekke oss nye arbeidstakere.



Kompetanse og kompetanseutvikling

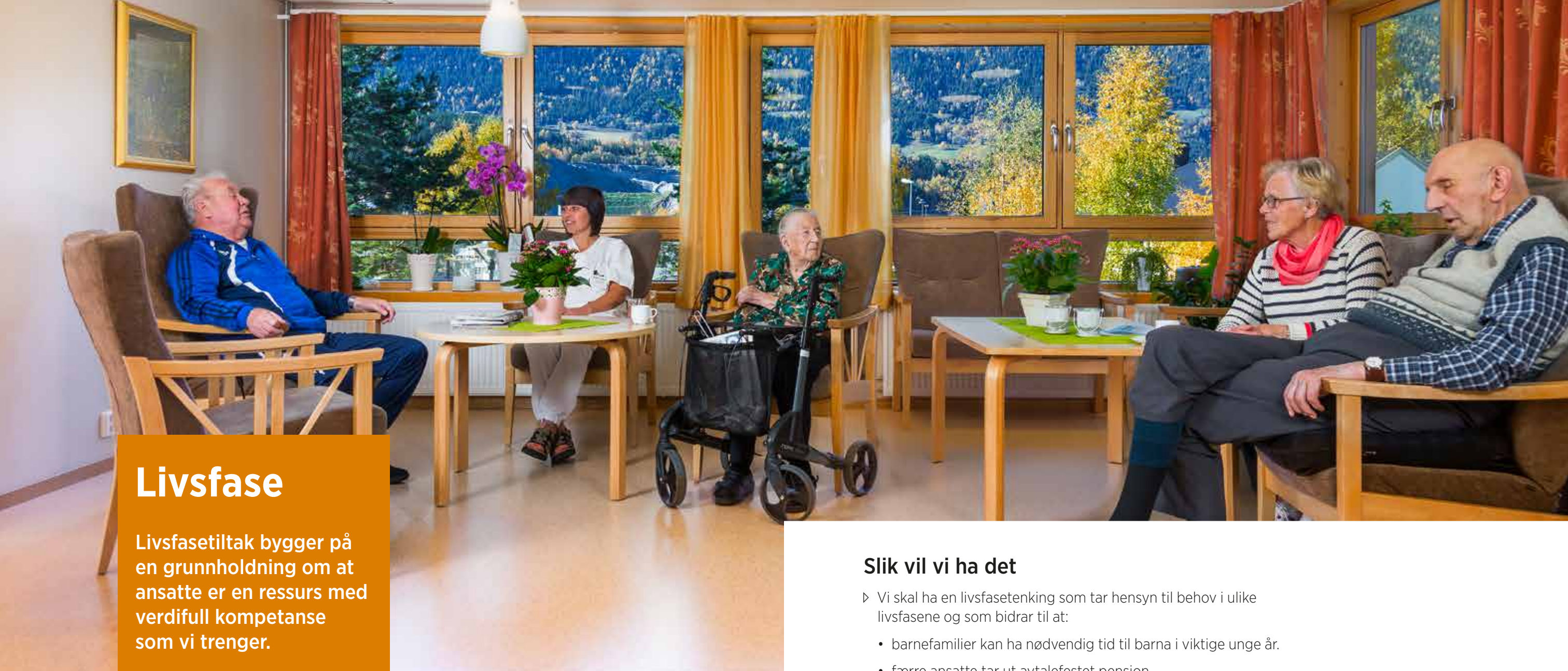
Økte krav og forventninger til kommunalt tjenestetilbud og stramme økonomiske rammer stiller krav til fornying, omstillingsevne og fleksibilitet. Kvalitet på kommunens tjenester er avhengig av kompetansen til de menneskelige ressursene i organisasjonen. Kompetanse er et sentralt satsingsområde i arbeidsgiverpolitikken.

Slik vil vi ha det

- ▷ Vi ønsker å være en lærende organisasjon hvor refleksjon over egen og andres praksis står i fokus.

Slik skal vi gjøre det

- ▷ Vi skal ha et sterkt fokus på lederutvikling – fra forvaltning til ledelse.
- ▷ Videreutvikling av medarbeidere skal sikre systematisk intern opplæring, refleksjon og deling av kunnskap.
- ▷ Øke bevisstheten og legge til rette for kompetansemobilitet internt i kommunen.



Livsfase

Livsfasetiltak bygger på en grunnholdning om at ansatte er en ressurs med verdifull kompetanse som vi trenger.

Ulike livsfaser har ulike utfordringer og den gode dialogen mellom leder og medarbeider står sentralt. Å beholde motiverte og kvalifiserte ansatte i arbeid gjennom en lang yrkeskarriere, krever tilrettelegging fra arbeidsgiver.

Livsfasetenking utfordrer arbeidsgivers evne til fleksibilitet, kreativitet, individuelle løsninger og differensiert bruk av virkemidler, for eksempel måter å organisere arbeidet på. Forskning viser at arbeid og aktivitet kan fremme både helse og livskvalitet.

Slik vil vi ha det

- Vi skal ha en livsfasetenking som tar hensyn til behov i ulike livsfasene og som bidrar til at:
 - barnefamilier kan ha nødvendig tid til barna i viktige unge år.
 - færre ansatte tar ut avtalefestet pensjon
 - færre ansatte tar ut avtalefestet pensjon
 - forlenge gjennomsnittlig avgangsalder med 12 måneder

Slik skal vi gjøre det

- Vi drøfter konkrete ordninger og tiltak for å tilrettelegge i ulike livsfaser.
- Vi vil legge til rette for at medarbeidere opplever mestring og at den enkelte opplever seg verdsatt, slik at de våger å ta nye utfordringer, er i utvikling og står lenger i arbeid.



Integrering, mangfold og likestilling

Et mer inkluderende arbeidsliv har som mål å gi plass til alle som vil og kan arbeide.

Integrering, mangfold og likestilling handler om likeverdige muligheter, rettigheter og plikter til deltakelse i arbeidslivet for alle. Økt arbeidsinnvandring kan gi oss arbeidskraft med annerledes erfaring og kompetanse. Internasjonalt samarbeid kan være et virkemiddel i rekrutteringsarbeidet.

Avtale om inkluderende arbeidsliv (IA) stiller krav til et systematisk samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om et mer inkluderende arbeidsliv, hvor målet er å gi plass til alle som vil og kan arbeide.

Slik vil vi ha det

- Å sikre mangfold i kommunen bidrar til å øke kvaliteten på tjenestene til innbyggerne.
- Ringebu kommune fremstår som en åpen og inkluderende arbeidsgiver.

Slik skal vi gjøre det

- Ha en aktiv rekrutteringspolitikk overfor personer med minoritetsbakgrunn/ulik etnisk bakgrunn.
- Være positiv til utprøving og eventuelt, sysselsette personer med redusert funksjonsevne.
- Tilrettelegge for heltid og fremme arbeidstidsordninger som reduserer uønsket deltid.
- Tilstrebe å oppnå god kjønnsmessig balanse i alle tjenesteled.

Lønnspolitikk

Hovedtariffavtalen gir partene muligheter til å utforme og utøve en lokal lønnspolitikk.

Muligheten benyttes gjennom lønnsfastsettelse ved tilsetting og ved lokale lønnsforhandlinger. Kommunens lønnspolitikk baserer seg på flere komponenter. Basislønn settes på bakgrunn av en vurdering av stillingens innhold og ansvar. Det kan gis kompetansetillegg etter den ansattes formelle kvalifikasjoner. Basert på ansattes anvendelse og nyttiggjøring av kompetanse i arbeidssituasjon, utvist innsats og resultatoppnåelse, kan det gis tillegg etter innsats og holdninger.

Slik vil vi ha det

- Anvendelse av lønnsmidlene skal understøtte kommunens mål og bidra til at kommunen kan beholde, rekruttere og utvikle de ansatte med nødvendig kompetanse.
- Ha god sammenheng mellom lønn og stillingens innhold, kompetanse og innsats ved tilsetting og lokale lønnsforhandlinger.
- Ha lik lønn for arbeid av lik verdi og sikre like lønnsutviklingsmuligheter for kvinner og menn.

Slik skal vi gjøre det

- Ta i bruk handlingsrommet for å beholde og rekruttere, kvalifiserte ledere og medarbeidere
- Sørge for legitimitet rundt kommunens lønnspolitikk.



