



Øyer kommune Arbeidsgiverstrategi

KOMMUNESTYRET 132/21, 09.12.2021

Sted og prosess Øyer - fellesområde / Fellestjenester / Personalhåndboka / Arbeidsgiverpolitikk
Sist godkjent dato Nei
Dato endret 14.01.2022 (Harald Sande)

Dokumentkategori Styringsdokument
Siste revisjonsdato 18.03.2020
Neste revisjonsdato 14.01.2023

Innledning

Vi skaper arbeidsglede gjennom mestring, engasjement og motivasjon

Arbeidsgivermyndigheten

Kommunestyret er kommunens øverste arbeidsgiverorgan. Den daglige arbeidsgiverfunksjonen er delegert kommunedirektøren som igjen har delegert sin myndighet videre til tjenestelederne. Gjennom myndighet gitt i kommunens administrative delegeringsreglement, kan tjenestelederne delegerer hele eller deler av sin myndighet videre til avdelingsledere der disse har personalansvar. Kommunalsjefene er kommunedirektører på sine områder og har personalansvar for tjenestelederne.

Langsiktige mål

Kommunens langsiktige mål er nedfelt i kommuneplanen og det er fastsatt strategiske mål i den 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 verdiene. Verdiene skal bidra til å sikre kontinuitet i forhold til organisasjonens utvikling.

Kommunens styrende verdier er:

- Respekt
- Åpenhet
- Raushet

Mål for arbeidsgiverpolitikken

Arbeidsgiverpolitikkenes viktigste funksjoner er å være:

- Det sentrale lederverktøy på kommunalsjef-/tjenesteledernivå, sammen med lov og avtaleverk
- En politikk som bidrar til trivsel og jobbtilfredshet blant medarbeiderne
- En politikk som bidrar til at lederplattformen er godt forankret i organisasjonen
- En politikk som bidrar til en positiv organisasjonskultur.

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

Sted og prosess Øyer - fellesområde / Fellestjenester / Personelhåndboka /
Arbeidsgiverpolitikk

Sist godkjent dato Nei

Dato endret 14.01.2022 (Harald Sande)

Dokumentkategori Styringsdokument

Siste revisjonsdato 18.03.2020

Neste revisjonsdato 14.01.2023

Øyer kommune som arbeidsgiver

Mål

Øyer kommune har 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
- Å arbeide aktivt og målrettet med strategiske arbeidsgiverpolitiske spørsmål på alle nivå i organisasjonen
- Å utvikle arbeids glede 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.

Sted og prosess Øyer - fellesområde / Fellestjenester / Personalhåndboka /
Arbeidsgiverpolitikk

Sist godkjent dato Nei

Dato endret 14.01.2022 (Harald Sande)

Dokumentkategori Styringsdokument

Siste revisjonsdato 18.03.2020

Neste revisjonsdato 14.01.2023

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 i enkelte tilfelle plikt, til å varsle om kritikkverdige forhold i Øyer kommune. Varsling handler om å si ifra/underrette 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 tilsatte i Øyer kommune
- Rutiner for varsling av kritikkverdige forhold i Øyer kommune

Sted og prosess	Øyer - fellesområde / Fellestjenester / Personalthåndboka / Arbeidsgiverpolitikk
Sist godkjent dato	Nei
Dato endret	14.01.2022 (Harald Sande)

Dokumentkategori	Styringsdokument
Siste revisjonsdato	18.03.2020
Neste revisjonsdato	14.01.2023

Ledelse

Mål

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

God ledelse og gode plan- og styringsprosesser er en forutsetning for at Øyer kommune kan ivareta sine roller som tjenesteyter, myndighetsutøver, 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 styring av enheten, 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 kommunedirektørens ansvar for å iverksette politiske vedtak og styringssignaler.

Vår visjon 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 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 merinnsyn/-offentlighet.

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

Sted og prosess Øyer - fellesområde / Fellestjenester / Personalhåndboka /
Arbeidsgiverpolitikk

Dokumentkategori Styringsdokument

Sist godkjent dato Nei

Siste revisjonsdato 18.03.2020

Dato endret 14.01.2022 (Harald Sande)

Neste revisjonsdato 14.01.2023

Referansedokument

- Informasjonsstrategi 2021 - 2025

Sted og prosess Øyer - fellesområde / Fellestjenester / Personelhåndboka / Arbeidsgiverpolitikk

Sist godkjent dato Nei

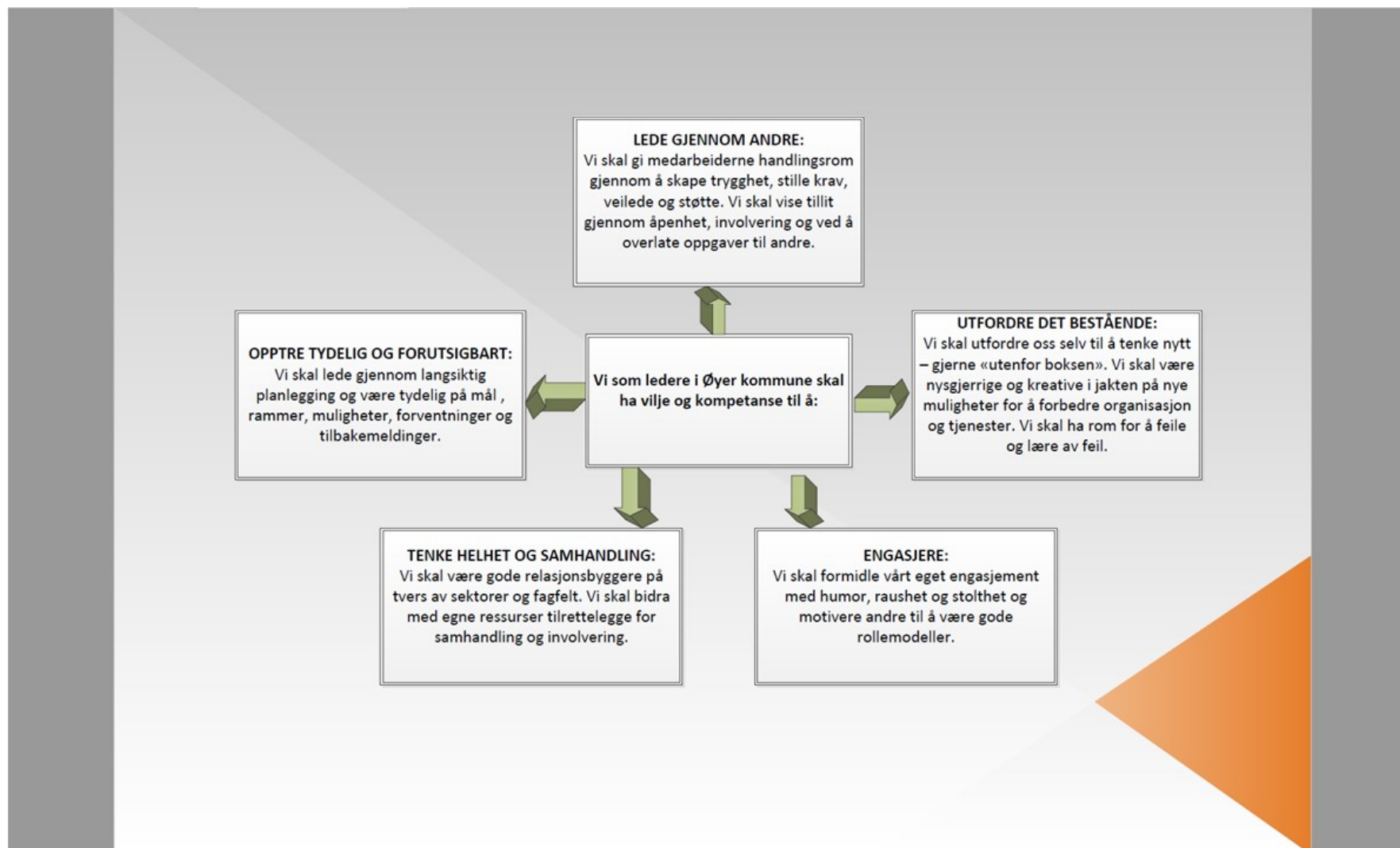
Dato endret 14.01.2022 (Harald Sande)

Dokumentkategori Styringsdokument

Siste revisjonsdato 18.03.2020

Neste revisjonsdato 14.01.2023

Ledelsesplattformen i Øyer kommune er fundert i følgende:



Sted og prosess	Øyer - fellesområde / Fellestjenester / Personalthåndboka / Arbeidsgiverpolitikk
Sist godkjent dato	Nei
Dato endret	14.01.2022 (Harald Sande)

Dokumentkategori	Styringsdokument
Siste revisjonsdato	18.03.2020
Neste revisjonsdato	14.01.2023

Medbestemmelse og medinnflytelse

Mål

Medbestemmelse og medinnflytelse for den enkelte ansatte og arbeidstakerorganisasjonene er sikret

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 henhold til årsplaner)
- Plikt til å velge verneombud, for på den måten bidra til å opprettholde et godt arbeidsmiljø

Trepartssamarbeid

Samarbeidet mellom politikerne, administrasjonen og de ansattes representanter.

Arbeidsgivers styringsrett

Styringsretten går på arbeidsgivers rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet. Styringsretten er ulovfestet, men retten er prøvd i

ulike sammenhenger, og sikrer arbeidsgivers styring innenfor rammen av det arbeidsforholdet som er inngått.

Arbeidstakerorganisasjonene

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

Referansedokumenter

- Hovedavtalen del B, § 3
- Arbeidsmiljøloven § 6 (Verneombud)

Medarbeidere og kompetanse

Mål

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

skal sammen bidra til å realisere kommunens visjon. Våre medarbeidere bygger, vedlikeholder og sikrer kommunens omdømme. Ledere skal

Sted og prosess Øyer - fellesområde / Fellestjenester / Personalthåndboka / Arbeidsgiverpolitikk

Sist godkjent dato Nei

Dato endret 14.01.2022 (Harald Sande)

Dokumentkategori Styringsdokument

Siste revisjonsdato 18.03.2020

Neste revisjonsdato 14.01.2023

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.
- Vi ønsker velkommen og tar godt imot traineer, lærlinger, praksisstudenter og andre som gir positive bidrag inn i organisasjonen.
- 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 lære plasser 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 fagbrev.

Utvikle

Øyer kommune står nå overfor et teknologisk veiskille hvor det satses for fullt på nye måter å arbeide 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 overfor 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.
- Vi legger til rette slik at arbeidssituasjonen til den enkelte tilpasses den livsfasen arbeidstakeren er i.

Heltidskultur

Øyer kommune arbeider for en heltidskultur for å få ned antall ansatte som arbeider ufrivillig deltid.

Likestilling

Øyer kommune skal sikre like rettigheter for alle ansatte. Likestillingsloven sikrer like muligheter og like rettigheter for alle, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnivå, seksuell orientering,

Sted og prosess Øyer - fellesområde / Fellestjenester / Personelhåndboka /
Arbeidsgiverpolitikk

Dokumentkategori Styringsdokument

Sist godkjent dato Nei

Siste revisjonsdato 18.03.2020

Dato endret 14.01.2022 (Harald Sande)

Neste revisjonsdato 14.01.2023

kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.

Sted og prosess	Øyer - fellesområde / Felles tjenester / Personalthåndboka / Arbeidsgiverpolitikk
Sist godkjent dato	Nei
Dato endret	14.01.2022 (Harald Sande)

Dokumentkategori	Styringsdokument
Siste revisjonsdato	18.03.2020
Neste revisjonsdato	14.01.2023

Lønnspolitikk

Mål

Øyer kommune er 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 rett til 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 er utdypet i lønnspolitisk plan)
- 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

Referansedokumenter

- Lønnspolitisk plan

forutsigbarhet og mulighet for medarbeiderne til å innrette seg etter denne.

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

Sted og prosess	Øyer - fellesområde / Fellestjenester / Personelhåndboka / Arbeidsgiverpolitikk
Sist godkjent dato	Nei
Dato endret	14.01.2022 (Harald Sande)

Dokumentkategori	Styringsdokument
Siste revisjonsdato	18.03.2020
Neste revisjonsdato	14.01.2023

Arbeidsmiljø

Mål

Øyer kommune har 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 overordnet mål «å legge til rette for at så mange som mulig kan arbeide så mye som mulig, så lenge som mulig».

Avtalens innsatsområder er

- ✓ Forebyggende arbeidsmiljøarbeid, kunnskapsbasert og rettet mot reelle behov på den enkelte arbeidsplass. Avtalen skal styrke partssamarbeidet om forebyggende arbeidsmiljøarbeid lokalt. Dette involverer og forplikter alle administrative ledere, hovedtillitsvalgte, plasstillitsvalgte og verneombud.

- ✓ Innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær.

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 og lokal handlingsplan
- Personelhåndboka, del 6 - Velferdstiltak

Informasjon og kommunikasjon

Mål

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

Suksesfaktorer

- 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

Sted og prosess Øyer - fellesområde / Fellestjenester / Personalhåndboka /
Arbeidsgiverpolitikk

Dokumentkategori Styringsdokument

Sist godkjent dato Nei

Siste revisjonsdato 18.03.2020

Dato endret 14.01.2022 (Harald Sande)

Neste revisjonsdato 14.01.2023

- ansatte selv har ansvar for å skaffe seg informasjon gjennom tilgjengelige kanaler
- intern informasjon gis før eksternt i saker som har betydning for ansatte
- velkomstprogrammet 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

- Informasjonsstrategi 2021 - 2025