



Arbeidsgiverpolitikk

Vår visjon

Våler en god kommune å bo og leve i

Vårt slagord
- ett gir ekstra

De ansatte sier at slagordet betyr:

"Vi får det til og yter litt ekstra"

"Et ønsket kjennetegn"

"Sammen er vi sterke"



VÅLER KOMMUNE

Arbeidsgiverpolitikken er utarbeidet av en arbeidsgruppe bestående av politikere, tillitsvalgte og ledere.

De ansatte har blitt involvert ved at problemstillinger knyttet til tema er drøftet ute i virksomhetene.

Tilbakemeldinger fra ansatte er tatt inn i dokumentet.

Arbeidsgiverpolitikken ble vedtatt i kommunestyret 27. juni 2011.

Innholdsfortegnelse

Hva er arbeidsgiverpolitikk	3
Service i Våler kommune.....	3
Ledelse i Våler kommune.....	4
Etiske retningslinjer	5
Lønn og lønnspolitikk	6
Livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk.....	7
Medbestemmelse.....	8
Kompetanseutvikling.....	9
Omdømmeutvikling.....	10
Helhetlig lederskap	11
Rekruttere og utvikle arbeidskraft.....	12

Hva er arbeidsgiverpolitikk

Handler om de *handlinger, holdninger og verdier* som arbeidsgiver står for og praktiserer i samspill med sine medarbeidere hver dag.

En god arbeidsgiverpolitikk bidrar til at Våler kommune kan produsere gode tjenester til sine innbyggere.

Mål for arbeidsgiverpolitikken

Våler kommune skal yte tjenester med rett kvalitet gjennom riktig ressursbruk

Fornøyde brukere av kommunes tjenester

De ansatte sier dette er viktig:

"Være vennlig og faglig i møte med brukere og samarbeidspartnere

Et godt og trygt sted å jobbe

Føler seg verdsatt"



Service i Våler kommune

Våler kommune har utviklet serviceerklæringer for alle tjenesteområder. Ut fra disse er det vedtatt serviceprinsipper:

TILGJENGELIG

- VI SER brukerne våre
- Vi kjenner organisasjonen og vil koble deg til den som best kan hjelpe deg, uten at du "sendes fra dør til dør"

TYDELIG

- Vi holder det vi lover, og leverer til avtalt tid
- Vi gir oppdatert informasjon og veiledning

LØSNINGSORIENTERT

- Vi leter etter løsninger innenfor de rammer som er satt
- Imøtekommenhet kjennetegner arbeidet



Ledelse i Våler kommune

Lojalitet

Lojalitet forutsetter tillit mellom alle nivå i organisasjonen

Lojalitet er å akseptere, informere og følge opp beslutninger som fattes

Vår lojalitet omfatter arbeidsgiver, medarbeidere og brukere av de tjenestene vi tilbyr

Lojalitetskonflikter behandles internt og tas opp tjenestevei

Lojalitet skal prege vår omtale av Våler kommune/arbeidsgiver

Brukeren i fokus

Vi skal være serviceinnstilte, informere om kommunale tjenester, lytte, ta medarbeidere og brukere på alvor og være tilgjengelige

Vi skal gjennomføre brukerundersøkelser og utarbeide serviceerklæringer som gjør tjenesten forutsigbar

Vi skal legge til rette for brukermedvirkning der dette er hensiktsmessig

Ledere og medarbeidere skal i sine holdninger tydelig vise hvem vi er til for

Vi skal sørge for at våre medarbeidere har/utvikler riktig kompetanse i forhold til tjenesten som skal utføres

Vi skal tilstrebe tverrfaglig samarbeid

Synlig ledelse

Vi skal være bevisst hvordan vi kommuniserer

Vi skal være forutsigbare og stille krav, gi konstruktive tilbakemeldinger som fremmer vekst og utvikling hos våre medarbeidere

Vi skal gi tydelige budskap og målbærere dette for våre arbeidsgivere

Vi skal avklare mål, rammer, strategier, ta beslutninger og våge å stå fram som ledere

Vi skal være tilgjengelige

Endring og omstilling

Vi skal være endringsorienterte ledere som har evne til å tolke signaler fra omgivelsene

Vi skal sørge for at all omstilling/ending blir en planlagt og styrt utvikling

Bevissthet om rolle -, oppgave og myndighetsfordeling

Vi skal avklare forventninger og krav til alle medarbeidere blant annet gjennom å utarbeide stillingsbeskrivelser

Mål – prosess og resultatorientert

Vi skal sørge for at vurderingsarbeid og refleksjon rundt eget arbeid blir en naturlig del av hverdagen for oss og våre medarbeidere

På bakgrunn av vurderingsarbeidet skal det utarbeides tydelige mål som det kan styres etter

Vurderingsarbeidet dokumenteres slik at resultatene blir tilgjengelig for alle som er involvert

Personalledelse

Vi skal skape entusiasme, arbeidsglede og vektlegge glede og humor i arbeidsdagen
Vi skal vise omsorg og stille relevante krav overfor våre medarbeidere

Vi skal vise tillit ved å delegere ansvar og myndighet

Vi skal kjenne våre medarbeideres sterke og svake sider, slik at vi kan sette sammen gode arbeidslag

Vi skal utnytte den enkeltes ressurser og utvikle en kultur der vi gjør hverandre gode –det er lov å stille spørsmål og det er lov å gjøre feil

Vi skal utvikle en god møtekultur

Vi skal vektlegge anerkjennende kommunikasjon som fører til vekst og utvikling hos våre medarbeidere

“Vi skal ta våre medarbeidere i å gjøre noe bra”

Etiske retningslinjer

Våler kommune legger stor vekt på åpenhet, ærlighet og respekt i all sin virksomhet. Både folkevalgte og ansatte har medansvar for at disse grunnverdiene blir etterlevd. Som tjenesteytere og forvaltere av samfunnets fellesgoder stilles de spesielt strenge krav til etiske holdninger.

Som **ansatt** i Våler kommune er det viktig at du:

- Opptrer redelig i alle forhold
- Opptrer upartisk og profesjonelt
- Bidrar til åpenhet og innsyn i kommunens virksomhet
- Unngår personlige fordeler som kan påvirke dine tjenestehandlinger
- Ikke tilgodeser familie, venner eller bekjente
- Sier fra hvis du oppdager kritikkverdige forhold

Som **tjenesteyter** i ditt møte med innbyggerne er det viktig at du:

- Viser respekt for enkeltindividet
- Ivaretar innbyggernes velferd og sikkerhet
- Beskytter innbyggerens velferd og sikkerhet
- Beskytter innbyggeren ved å ivareta taushetsplikten

Som **forvalter** av økonomiske ressurser i ditt møte med kunder/leverandører er det viktig at du:

- Bidrar til effektiv ressursutnyttelse og unngår misbruk av kommunens verdier
- Opptrer profesjonelt i alle tilsettingsforhold
- Er lojal mot regelverk som skal sikre kommunens omdømme

Som **utøver** av forvaltningsmyndighet i ditt møte med parter/klienter/brukere er det viktig at du:

- Er lojal mot skrevne og uskrevne regler om god forvaltningsskikk
- Behandler sakene grundig, men likevel ikke med unødig tidsbruk
- Respekterer offentlighetens krav om innsyn i saksbehandlingen

Som **medarbeider** i ditt møte med kollegaer er det viktig at du:

- Tar din del av ansvaret for et godt arbeidsmiljø
- Bidrar til felleskap og tilhørighet gjennom å vise respekt og omtanke
- Er konstruktiv i forkant av beslutninger som fattes og er lojal i oppfølgingen
- Gir konstruktive tilbakemeldinger – og dermed bidrar til læring og fornyelse
- Holder deg faglig oppdatert og deler din kunnskap med andre

Som **leder** i ditt møte med egne medarbeidere er det viktig at du:

- Skaper en kultur der medarbeiderne ønsker å få, og opplever at de har ansvar
- Setter tydelig på mål, stiller klare forventninger, og gir jevnlig tilbakemeldinger
- Er bevisst at din atferd danner grunnlaget for den etiske normen som gjelder

Lønn og lønnspolitikk

Kommunen er gjennom hovedtariffavtalen gitt anledning til å utøve lokal lønnspolitikk, i første rekke i forbindelse med tilsetninger og/eller lokale lønnsforhandlinger. Lønnspolitikken skal sikre sammenhengen mellom lønn og stillingens ansvar, innhold, kompetanse og innsats. Kommunen vil aktivt benytte lønn som virkemiddel for å rekruttere og beholde kvalifiserte medarbeidere.



Å utvikle interne lønssystemer som:

- fremmer likelønn mellom kvinner og menn
- gir riktig lønnsdifferensiering
- gir forutsigbar lønn
- er enkle å forstå og administrere
- bygger på hovedtariffavtalens bestemmelser

Lønnspolitikken skal bidra til:

Å rekruttere, beholde og utvikle dyktige medarbeidere på alle plan i organisasjonen
Å gi medarbeiderne en lønn som står i forhold til:

- stillingens ansvar, oppgaver og myndighet –(*grunnlønn*)
- medarbeidernes kvalifikasjoner og realkompetanse i forhold til kommunens behov –(*kompetanse*)
- medarbeidernes innsats og resultatoppnåelse i forhold til avtalte vurderingskriterier og mål – (*innsats –og resultatoppnåelse*)

Livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk

Fleksibilitet, individuell tilpasning og medansvar er viktige stikkord i et moderne arbeidsliv. Forutsetninger og rammebetingelser for deltakelse i arbeidslivet varierer gjerne med hvilken livsfase man befinner seg i.

Å beholde motiverte og kvalifiserte ansatte i arbeid gjennom en lang yrkeskarriere krever bevissthet og innsats fra arbeidsgiver. Dette utfordrer arbeidsgivers evne til fleksibilitet, kreativitet og differensiert bruk av virkemidler, for eksempel i måter å organisere arbeidet på.

Vår arbeidsgiverpolitikk må tilpasses både:

- Unge arbeidstakere
- Midtlivsgenerasjonen
- Seniorer

Å beholde seniorer er viktig blant annet når det gjelder å skaffe tilstrekkelig kompetent arbeidskraft.

- Seniorpolitikk må være tydelig som tiltaksområde, men må ikke løsrives fra den øvrige personalpolitikken
- Seniorpolitikken må integreres i arbeidet med arbeidsmiljø, kompetanse - og personalutvikling
- Seniorpolitikken må betraktes som en vesentlig del av en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk

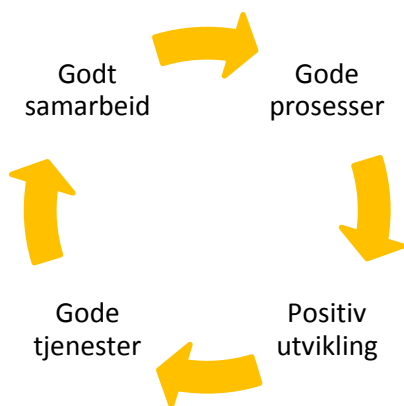


Medbestemmelse

Medbestemmelse beskriver forholdet og samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene.

Medbestemmelse er en formell rettighet de ansatte, via sine valgte tillitsvalgte, har i henhold til lover og avtaler.

De ansattes rett til medbestemmelse er regulert gjennom Hovedavtalen og er basert på disse prinsippene:



Samarbeidet skal baseres på tillit og gjensidig forståelse for hverandres roller.

- Vi vil jobbe for et godt gjensidig forhold mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte på alle nivå.
- Trekke inn tillitsvalgte som drøftingspartnere så tidlig som mulig i alle saker i henhold til bestemmelsene i Hovedavtalen
- Sikre gode rutiner for utøvelse av medbestemmelse med fokus på gode løsninger gjennom et konstruktivt samarbeid
- Legge til rette for felles opplæring av ledere og tillitsvalgte



De ansatte opplever at våre tillitsvalgte er:

- "Bidragsytere"
- "Synlige og aktive"
- "Rettigheter blir ivaretatt"
- "Godt samarbeid"

Kompetanseutvikling

Arbeidslivet er i stadig endring. Økte forventninger til kommunenes tjenestetilbud og strammere økonomiske rammer stiller krav til omstillingsevne og fleksibilitet. Kvalitet på kommunens tjenester er avhengig av de menneskelige ressursene. Medarbeidernes kompetanse er den viktigste ressursen i tjenesteproduksjonen, og må derfor være et sentralt satsingsområde i arbeidsgiverpolitikken.



Kommunen trenger kompetanse på:

- individnivå
- organisasjonsnivå

Med kompetanse på individnivå menes kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger den enkelte anvender for å utføre bestemte arbeidsoppgaver.

Med organisasjonens kompetanse menes den samlede beholdning av kompetanse kommunen disponerer gjennom sine medarbeidere.

Omdømmeutvikling

Kommunens omdømme bygger på oppfatninger, følelser, opplevelse, tilhørighet og identitet. Omdømme er ikke nødvendigvis faktabasert, men sier noe om hvordan andre oppfatter oss. Det handler om omdømme i forhold til potensielle jobbsøkere, egne ansatte, innbyggere/brukere og andre samarbeidspartnere.

Strategier:

- Vi må ha fokus på tjenestekvalitet
- Ha et bevisst forhold til media
- Vi må tilrettelegge for god samhandling mellom alle berørte parter: administrativt, med tillitsvalgte og med folkevalgte

De ansatte sier dette om omdømme:

At medarbeidere snakker positivt om kommunens som arbeidsgiver

At andre opplever at vi er gode å samarbeide med

At vi har kompetente medarbeidere

At vi gir riktige tjenester tilpasset innbyggernes behov



Helhetlig lederskap

Med helhetlig lederskap understrekes behovet for et nært samspill mellom det politiske og administrative lederskapet. Med utfordrende lederskap mener vi ledelse som utfordrer, stiller krav og gir støtte og som bidrar til å utvikle kompetente medarbeidere.

Strategier:

- Tilrettelegge for god kommunikasjon og informasjonsflyt
- Legge til rette for tverrfaglig samarbeid
- Bred samhandling med tillitsvalgte



Dette mener de ansatte er viktige lederegenskaper hos kommunens ledere:

Nytenkende, skapende, kreativ

Tydelig

Evne til å dele informasjon

Vise respekt og empati for sine medarbeidere

Konstruktive tilbakemeldinger

Integritet



Rekruttere og utvikle arbeidskraft

Kommunen som arbeidsplass er en organisasjon med et vell av mangfold og nære relasjoner til andre mennesker. Dette gir spennende og utfordrende arbeidsplasser.

Mål:

- Sikre rett person på rett plass med riktig kompetanse
- Å framstå som en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg nye medarbeidere

Strategier:

- Avsette tid og ressurser til kompetanseutvikling på alle nivåer
- Legge til rette for å ta inn flere lærlinger
- Kunne tilby våre arbeidstakere en jobb med en stillingsstørrelse som en kan leve av (deltid/heltid)

Hva sier ungdommen, framtidens arbeidstakere:

*Jeg vil ha variasjon i arbeidshverdagen
Det aller viktigste er at man trives i jobben,
og at det er et godt arbeidsmiljø
Det er viktig at lederen viser respekt for arbeidstakerne*

Hva sier de ansatte om hvorfor det er bra å jobbe i Våler:

*Føler seg betydningsfulle
Godt lederskap
Trygg arbeidsplass
Medbestemmelsesrett på arbeidsplassen
Vi kan gi våre innbyggere en mer meningsfull hverdag*



- ett gir ekstra!