



Arbeidsgiverpolitikk 2024–2026

Vedtatt i kommunestyret 20.03.2024



Østre Toten
kommune

Innhold

1. Samfunnsoppdraget.....	3
2. Formål og bakgrunn	3
3. Målsetting	4
4. Målgruppe.....	5
5. Verdigrunnlag.....	5
6. Medarbeiderskap	5
7. Lederskap	6
8. Partsarbeid	6
Tillitsvalgte	6
Verneombud	6
9. Rekruttering	7
10. Kompetanseutvikling.....	7
11. Organisering og omstilling	7
12. Heltidskultur.....	7
13. HMS.....	7
14. Livsfasepolitikk	8
15. Digital transformasjon.....	8
VEDLEGG;	9

1. Samfunnsoppdraget

Østre Toten kommune skal levere og videreutvikle gode tjenester til innbyggerne og bidra til en bærekraftig samfunnsutvikling. I tillegg skal kommunen forvalte lover og regler, være en aktiv samfunnsutvikler, og sikre et levende lokaldemokrati. For å realisere dette, ønsker kommunen å ta i bruk nye metoder og samarbeidsformer for å sikre utvikling mot kommune 3.0.

For å kunne skape nye muligheter for utvikling av lokalsamfunnet, ønsker kommunen å samarbeide med næringslivet og frivillige organisasjoner. I en tid med økonomiske utfordringer, er det viktigere enn noen gang å sikre tilstrekkelig arbeidskraft og kompetanse for å kunne levere gode tjenester.

2. Formål og bakgrunn

Østre Toten som en god og fremtidsrettet arbeidsgiver har en tydelig visjon, mål og strategier, og kommuniserer dette klart til ansatte. De skal ha et godt lederskap, og skaper en kultur som fremmer engasjement, innovasjon og ansvar. De har også et godt arbeidsmiljø, og tilbyr velferdsordninger og karriereutviklingsmuligheter til sine ansatte. Organisasjonens kommunikasjons- og medarbeiderskapspraksis er åpne, inkluderende og respektfulle. Vi søker å ha en positiv innvirkning på samfunnet og bidrar til å løse samfunnets utfordringer.

Som organisasjon er det viktig å kontinuerlig være på utkikk etter nye måter å løse oppgavene på, både internt og i samarbeid med andre aktører. Digital transformasjon vil være viktig og det handler om at organisasjonen finner nye måter å løse eller erstatte eksisterende oppgaver ved hjelp av ny teknologi. Digital transformasjon stiller krav til kompetanse på hvordan digitalisering muliggjør nye og bedre måter å arbeide på. Det krever derfor endring og omstillings kompetanse

Arbeidsgiverpolitikken skal være de handlinger, holdninger og verdier som arbeidsgiver praktiserer ovenfor sine medarbeidere og skal bidra til å skape et godt arbeidsmiljø.

Medarbeidere og ledere utgjør kommunens viktigste ressurser for å levere gode tjenester til innbyggerne og sikre en bærekraftig samfunnsutvikling.

Medvirkning og samhandling er viktig for å skape et inkluderende arbeidsfellesskap hvor alle medarbeidere kan bruke og utvikle sin kompetanse. For brukere, innbyggere og samarbeidspartnere er vi EN kommune. De skal oppleve at vi er koordinert og samhandlende. Vi skal alltid sette målet øverst og jobbe tverrfaglig og helhetlig når det er til innbyggernes beste.

Kulturen på arbeidsplassen, organisering av arbeidet, tydelighet i ansvar og roller samt et godt samarbeid mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte og vernetjenesten er avgjørende for å sikre kvalitet og effektivitet i kommunens tjenester og leveranser.

Viktige førende prinsipper i arbeidsgiverpolitikken:

- Det skal legges til rette for effektiv ressursbruk av arbeidskraften for å sikre høy produktivitet og verdiskapning for virksomheten.
- Arbeidslivets spilleregler følges og det tilbys konkurransedyktige og ordnende lønns – og arbeidsvilkår
- Ser verdien i partsamarbeid og den norske modellen

- Involverer tillistvalgte og skaper verdi av partssamarbeid på arbeidsplassen med tett relasjon mellom arbeidsgiver og arbeidstaker
- Støtter oppunder og deltar i utviklingen av det organiserte arbeidslivet

3. Målsetting

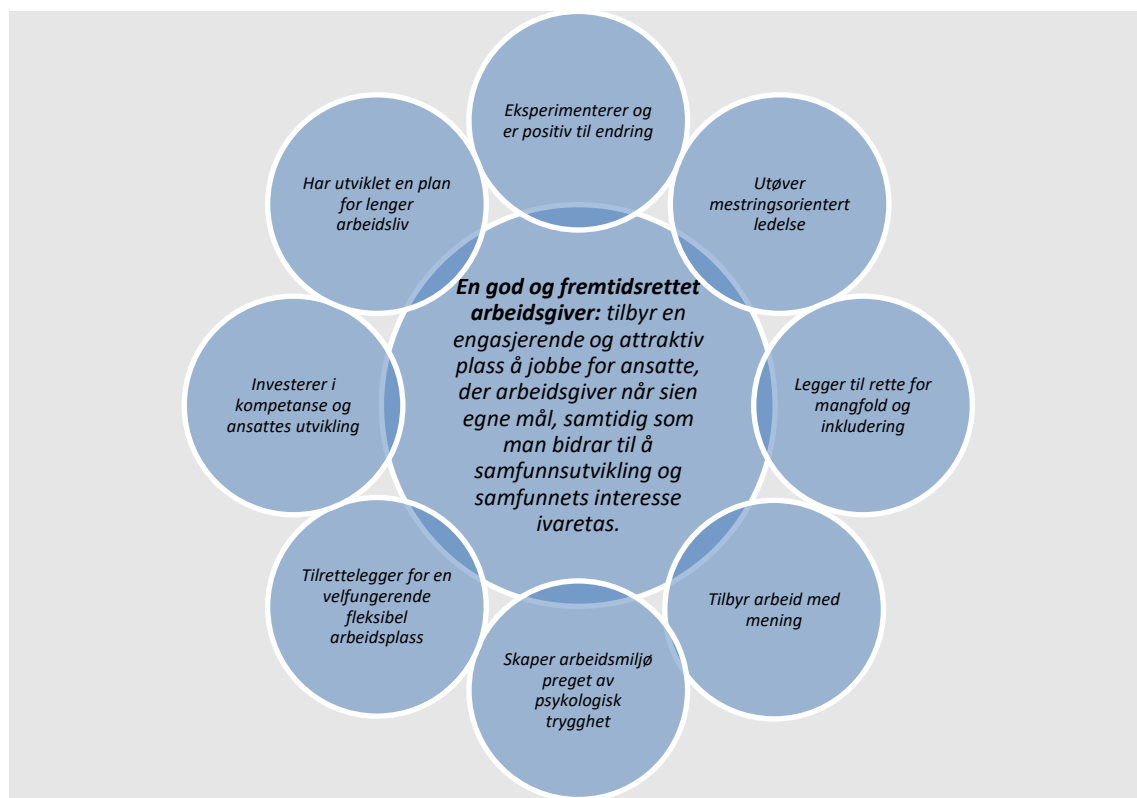
Inkludering av FNs bærekraftsmål i en arbeidsgiverstrategi kan bidra til å sikre at kommunen tar ansvar for å bidra til en mer bærekraftig samfunnsutvikling, og at arbeidsgiver tar hensyn til de globale utfordringene vi står overfor.

Det kan også bidra til å skape et mer inkluderende og rettferdig arbeidsmiljø, og øke engasjementet og motivasjonen hos ansatte. Det kan også bidra til å styrke kommunens omdømme som en ansvarlig og bærekraftig arbeidsgiver.

Disse bærekrafts målene er hensyn tatt i strategien:

- God helse og livskvalitet
- Likestilling mellom kjønnene
- Anstendig arbeid og økonomisk vekst

Hva kjennetegner en god og fremtidsrettet arbeidsgiver:



4. Målgruppe

Arbeidsgiverpolitikken gjelder for alle medarbeidere, tillitsvalgte, verneombud og ledere i Østre Toten kommune.

5. Verdigrunnlag

Østre Toten kommune har et verdigrunnlag, som skal være førende for hvordan vi jobber i kommunen, hvilke valg vi tar, hvordan vi opptrer, og hva som kjennetegner oss. Verdigrunnlaget skal kjennetegne kommunens tjenesteleveranse og utvikling og være med på å skape kommunens identitet og omdømme.

Østre Toten skal være et attraktivt sted å bo, hvor kommunens innbyggere kan leve sitt foretrukne liv ved Mjøsa og vår visjon er:

«Livskvalitet ved Mjøsa»

Vårt verdigrunnlag er:

"Vi er stolte av å jobbe i Østre Toten kommune, hvor vi møter utfordringer med mot og optimisme."

"Vi tør å utfordre oss selv og hverandre, tenke nytt og bry oss."

"Vi er profesjonelle og samarbeider om gode løsninger."

"Vi skal skape gode tjenester sammen med innbyggerne."

6. Medarbeiderskap

En god og fremtidsrettet arbeidsgiver har en strategi som tar hensyn til FNs bærekraftsmål, og som arbeider for å bidra til en bærekraftig samfunnsutvikling.

Medarbeiderskap handler om hvordan medarbeider forholder seg til oppgavene, kollegaer og arbeidsgiver.

For å skape et godt medarbeiderskap, er det viktig å ta ansvar for samfunnsoppdraget gjennom å delta aktivt i prosesser, vise interesse og engasjement. Dette kan bidra til økt trivsel, mer læring og bedre samarbeid. Kommunen bruker en medarbeiderundersøkelse kalt "10-faktor" for å sette søkelys på og skape innhold rundt faktorer som kan bidra til godt medarbeiderskap, som for eksempel indre motivasjon, mestringsklima og mestringstro.

En god arbeidsgiver tilrettelegger for en velfungerende og fleksibel arbeidsplass, og skaper et arbeidsmiljø preget av psykologisk trygghet som gir arbeidsglede, selvstendighet og motivasjon. Det er viktig å tilby arbeid med mening, og å skape et godt samspill med brukere, innbyggere og kollegaer. Godt medarbeiderskap handler om å ta ansvar for egen læring, dele kompetanse/kunnskap med andre og bruke kompetanse og ressurser til det beste for brukere, innbyggere og samarbeidspartnere

7. Lederskap

Kjernen i godt lederskap er å påvirke medarbeidere og omgivelsene positivt for å nå felles mål på en bærekraftig og tillitskapende måte. Det innebærer å skape gode relasjoner og å arbeide aktivt for å utvikle en **kompetansekultur** med høy etisk bevissthet. Dette kan oppnås gjennom å skape mestringsklima og tilby relevant kompetanseutvikling. En god leder legger til rette for læring og mestring, og har en lederadferd som vektlegger individuelle forutsetninger.

10 faktor støtter opp under mestringsorientert ledelse, som innebærer å vise retning, gi mening og gi individuell oppmerksomhet. Leder må sette ansatte i stand til å prioritere egen arbeidshverdag. Ledelse utøves gjennom prosesser som fremmer undring, involvering, lytting, beslutningstaking og oppfølging. Ledere har et særskilt ansvar for at virksomheten er effektiv, har gode strukturer og klare rutiner, samtidig som de skal være rollemodeller for å bryte strukturer når det er nødvendig, jobbe tverrfaglig og legge til rette for innovasjon og nyskaping.

For morgensdagens ledere kreves det kompetanse på digital transformasjon som gjennom digitalisering muliggjør nye og bedre måter å arbeide på.

Det er et mål å rekruttere, utvikle og beholde ledere med høy relasjonell kompetanse, som ser hele mennesket og anerkjenner ulike kompetanser. De gir stor grad av autonomi i arbeidsoppgavene, unngår overdreven bruk av kontrollmekanismer og motiverer gjennom erfaring, eksponering og engasjement. Ledere gir tilbakemelding, veileder og fasiliterer for å øke motiverte og kvalifiserte ansatte gjennom hele yrkeskarrieren. Dialog mellom leder og medarbeider står sentralt i dette arbeidet.

8. Partsarbeid

Tillitsvalgte

Tillitsvalgte har et ansvar for å avveie interessene til enkeltmedlemmer og samtidig være utviklingspartner med ansvar for helhetlig utvikling av tjenestene og arbeidsplassen.

Tillitsvalgte og arbeidsgiver skal sikre samarbeidsstrukturer som gir forutsigbarhet. Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere, drøfte og ta tillitsvalgte med på råd. Det utarbeides en retningslinje for partssamarbeid basert på Hovedavtalen.

Verneombud

Verneombudet skal bidra til en helsefremmende arbeidsplass og ivareta alle ansattes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet er HMS- tillitsvalgte for alle ansatte og ledere, innenfor sitt verneområde

Det vises til Arbeidsmiljøloven § 6-2 nr. 1.

9. Rekruttering

I en tid med store samfunnsendringer er det viktigere enn noen gang å sikre tilstrekkelig arbeidskraft og kompetanse for å kunne levere gode tjenester til våre innbyggere.

Vi har behov for å få på plass en ny og tilpasset rekrutteringsstrategi for å sikre at vi har den arbeidskraften vi trenger samt at vi legger til rette for mangfold og inkludering i organisasjonen.

10. Kompetanseutvikling

Kompetanseutvikling er viktig for å kunne løse nåværende og fremtidige oppgaver. Det dreier seg om kunnskap, evner, ferdigheter og holdninger. For å sikre kompetanseutvikling i egen organisasjon, er det viktig å tilby meningsfulle og utviklende arbeidsoppgaver, tilrettelegge for ansattes utvikling, bygge en læringskultur og muliggjøre bruk av ny kompetanse.

Vi vil stimulere til attraktive fagmiljøer med rom for videreutvikling av kompetanse. Utvikling av kompetanse og kvalitet i tjenestene sikres best i en heltidskultur der vår samlede kompetanse blir mobilisert. Vi vil legge vekt på å bruke arbeidsplassen som læringsarena og å ta i bruk læring i uformelle situasjoner. I Østre Toten kommune ønsker vi å bygge en felles kultur preget av søken om å bli bedre, og skape et fellesskap som fremmer læring og som folk ønsker å være en del av.

11. Organisering og omstilling

En god organisering og evne til omstilling er avgjørende for å møte de stadig skiftende kravene i arbeidslivet, og det er en viktig del av et godt lederskap. Det er viktig å ha en eksperimenterende tilnærming til endring for å være i forkant av nye behov i tjenesten og samfunnet som kan påvirke både tjenesten og ansatt. Vi er nyskapende, dynamiske og utforskende i vår tilnærming til endring, og er klare og forberedt på å ta i bruk nye måter å jobbe på. Vi er også åpne for å prøve oss frem og lære av våre erfaringer, og ser på dette som en viktig del av vår kontinuerlige utvikling.

12. Heltidskultur

Heltidskultur skal bygges i organisasjonen og er en del av arbeidsgiverpolitikken. Den skal legge vekt på å tilby heltidsstillinger til ansatte, fremfor deltidsstillinger eller prosjektbasert arbeid. Dette kan bidra til økt stabilitet og forutsigbarhet for ansatte, samt muligheter for å utvikle kompetanse og karriere innenfor organisasjonen.

Effekten av å bygge en heltidskultur vil bidra til å skape et bedre arbeidsmiljø og økt arbeidsglede, samt økt muligheter for teambygging og kollegialt samarbeid. Det er en fordel for oss som arbeidsgiver å ha en mer forutsigbar og stabil arbeidsstyrke, og å kunne bygge relasjoner med ansatte over tid.

13. HMS

HMS står for helse, miljø og sikkerhet. Det er et område som omfatter alle aktiviteter og tiltak som forebygges for et trygt og sunt arbeidsmiljø for ansatte. Det inkluderer å identifisere, vurdere og

kontrollere farer og risikoer i arbeidsmiljøet, samt å sikre at virksomheten er i samsvar med gjeldende lover og regler. Det gjøres gjennom å gi opplæring til ledere, implementere retningslinjer og prosedyrer på HMS.

Det er også viktig å involvere ansatte i HMS-arbeidet og sørge for at de føler seg trygge og har mulighet til å rapportere eventuelle bekymringer eller problemer og det gjøres gjennom partsarbeid og de lokale Arbeidsmiljøutvalgene.

14. Livsfasepolitikk

Samfunnet og arbeidsmarkedet utvikler seg, og vi trenger å benytte arbeidskraften best mulig, for å møte fremtiden.

15. Digital transformasjon

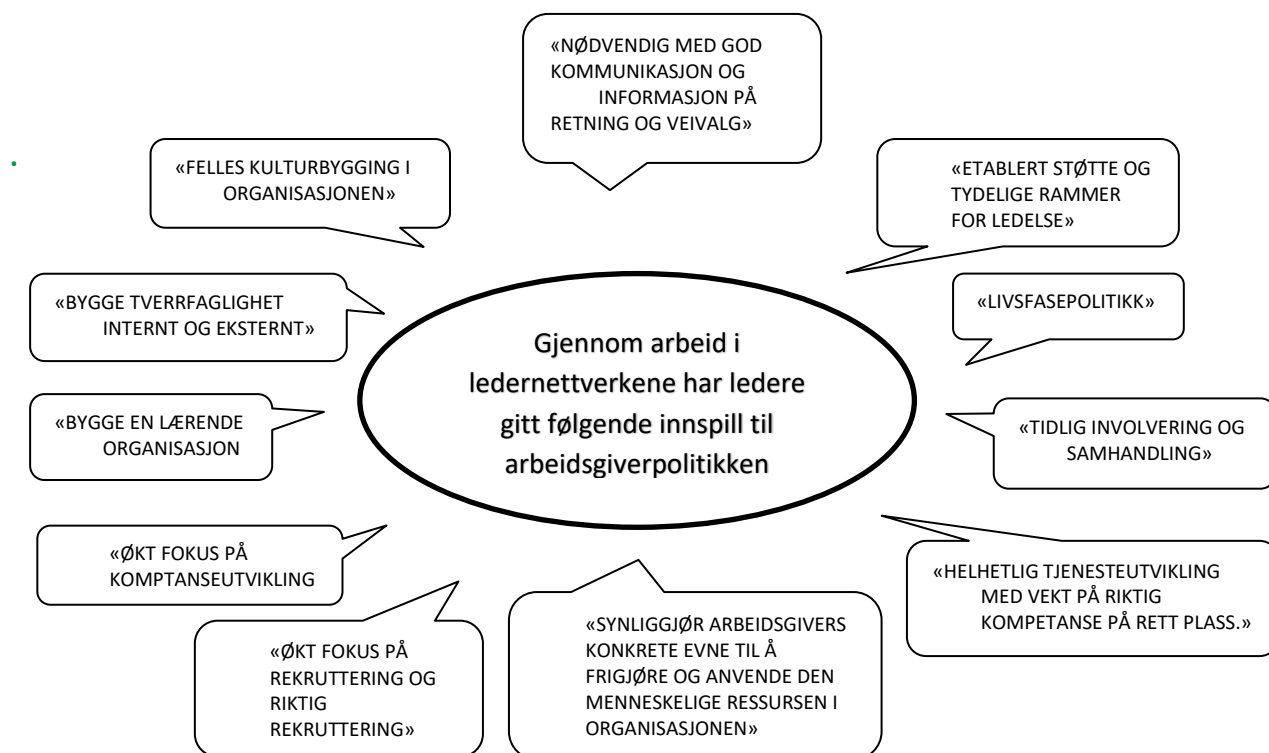
I Østre Toten kommune er vi forpliktet til å være i forkant av utviklingen og kontinuerlig tilpasse oss endringer i vårt samfunn og arbeidsmiljø. Digital transformasjon er en av de sentrale drivkreftene som vil forme måten vi jobber på i fremtiden.

Målet med digital transformasjon er bedre brukeropplevelser, samt smartere og mer effektiv oppgaveløsning. Tjenestene finner nye måter å løse oppgaver og arbeidsprosesser ved hjelp av teknologi. En slik transformasjon kan føre til at organisasjonen må endre, ansvar flyttes, regelverket skrives om, eller prosesser designes på nytt. Digital transformasjon treffer derfor ikke kun en leder i organisasjonen, men hele ledergruppen. Det stilles kompetansekrav til ledere på hvordan digitalisering muliggjør nye og bedre måter å arbeide på. Dermed kreves også kompetanse på omstilling og endring.

VEDLEGG;

Innspill fra ledernetverkene.

Ledernetverkene ble benyttet ved utarbeidelse av arbeidsgiverpolitikken. Under vises noen av innspillene.



Medarbeiderskap:

Vi vil skape et arbeidsmiljø preget av psykologisk trygghet som tilbyr arbeid med mening.

- *Det skapes trygghet til å være seg selv og ansatt kan bruke sin kompetanse*
- *Det legger til rette for gode kollegiale og faglige felleskap*
- *Det skal være en kultur med respekt og toleranse for forskjeller*
- *Det er trygt å feile og vise svakhet*
- *Det er ledere som går foran og er åpne om egne styrker og svakheter*
- *Det er en god ytringskultur*
- *Det tilbys meningsfylte arbeidsoppgaver som er av betydning for andre, og setter dem inn i en større sammenheng*
- *Det skapes en kultur der de ansatte er stolte av virksomheten og forstår hvordan den enkelte bidrar til å nå virksomhetens mål*
- *Det vises at virksomheten bidrar til et miljømessig, økonomisk og sosialt bærekraftig samfunn*
- *Det er etiske retningslinjer for driften gjennom hele verdikjeden*

Rekruttering:

- Vi søker aktivt etter kandidater med ulike bakgrunn og erfaringer for å øke mangfoldet.
- Vi verdsetter alle medarbeiderne for den unike kompetansen og erfaringen de bringer med seg.
- Vi bruker mangfoldet aktivt som en ressurs for å forbedre våre produkter og tjenester.
- Vi tilpasser våre arbeidsforhold til ulike bakgrunner og personlige utfordringer for å sikre en inkluderende arbeidsplass.
- Vi skaper og bruker en inkluderende beskrivelse av arbeidsplassen for å tiltrekke oss kandidater med ulik bakgrunn og erfaring.
- Vi jobber for mer heltid fremfor deltid

HMS:

Nærværsarbeidet må styrkes

Økt nærvær, redusere sykefravær og frafall i arbeidslivet tilrettelegger for en velfungerende fleksibel arbeidsplass gjennom å:

- Tilby fleksibilitet med hensyn til arbeidsted og arbeidstid
- Tilrettelegge for balanse mellom jobb og fritid i ulike livsfaser
- Tilby både gode digitale prosesser og verktøy, og kontorløsninger
- Ha tilgang på sosiale møteplasser
- Bidra til trivsel i det fysiske arbeidsmiljøet
- Styre tilstedeværelse etter arbeidsoppgaver, samhandling og behovet for kulturbygging

Styrke partssamarbeid gjennom bruk av AMU

Arbeidsmiljøloven og tilhørende internkontrollforskrift gir ledere det overordnede ansvaret for HMS, og medarbeidere et medvirkningsansvar.

Verneombudet vurderer om det er forsvarlig fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, at farer og problemer kartlegges, at det settes mål og at arbeidet følges opp. Verneombudet ser til at ansatte får nødvendig opplæring og at virksomheten har nødvendige rutiner på plass, og at HMS- systemet fungerer.

Livsfasepolitikk

- Utvikle en plan for lengre arbeidsliv, hvor arbeidstakerne kan lære, bidra og verdsettes gjennom multiple karriereløp, hvor de veksler mellom arbeid, utdanningsløp og nye roller
- Identifisere hindre for et lengre arbeidsliv
- Fremme en kultur der det å skifte jobb både opp og ned av karrierestigen er mer normalt
- Involvere tillitsvalgte og benytter partssamarbeidet på arbeidsplassen i utvikling av planen for fleksible karriereløp



Østre Toten
kommune