



Arbeidsgiverstrategi - Østre Toten Kommune

2017 – 2020



Innledning

I årene som kommer må kommunal sektor forvente **store krav til omstillinger for å møte et samfunn og arbeidsliv i endring**. For å kunne møte framtidens utfordringer skal overordnede mål for Østre Toten kommune bidra til en bærekraftig utvikling. Arbeidsgiverstrategien skal bygge lederskap og medarbeiderskap som støtter våre overordnede mål for Østre Toten kommune.

Fremtidige utfordringer innebærer at nye løsninger for tjenesteutøvelse må utvikles og tas i bruk. Samfunnet vi lever i blir mer og mer digitalisert. Brukere og mottakere av tjenester fra offentlig sektor, forventer å løse sine behov gjennom digitale grensesnitt.

Overordnede mål for Østre Toten kommune

Visjonen for Østre Toten-samfunnet er:

Livskvalitet ved Mjøsa

Kommune 3.0 er organisasjonens hovedretning hvor vi skal skape et inkluderende lokalsamfunn med fokus på mestring
Gjennom kommune 3.0 endres brukerfokuset fra "Hva feiler det deg?" til:

Hva er viktig for deg?

Kommunen skal bevege seg fra et kundeorientert og serviceorientert innbyggerperspektiv til å fremme eget ansvar – mestring samt økt selvbetjening / forenkling gjennom digitalisering. Vi må forvente at endringstakten øker og at vi må gjennomføre endringer både raskere og oftere. Dette er et markant skifte som vil påvirke leder og medarbeideroller.

Kommune 3.0 skapes gjennom brukerinvolvering, innbyggerinvolvering, frivillighet, digitalisering og en arbeidsgiverstrategi som er tilpasset denne retningen.

Kommuneplanens samfunnsdel har overordnede mål innenfor følgende områder:
Kommuneplanens samfunnsdel er bygd opp med følgende 6 utvalgte temaer:

Folkehelse

Barn og unge

Integrering

Boligpolitikk

Arbeidsplasser og næringsutvikling

Kommunikasjoner og samferdsel

I tillegg er følgende to "andre samfunnsområder" styrende plantemaer i kommuneplanen:

Samfunnssikkerhet og beredskap

Klima, energi og miljø

Det er i handlingsprogrammet lagt inn satsinger på:

- **Digitalisering**
- **Ny velferd**

Ut over de målsettinger og tilgjengelige virkemidler som legges inn i Handlingsprogrammet og som arbeidsgiverstrategien skal bidra til at nås, skal også kommunens vedtatte verdigrunnlag ligge til grunn for aktiviteten.

Verdigrunnlag

Følgende verdier gjelder:

Nytenking – Kvalitet – Respekt

Verdigrunnlaget kommer til uttrykk gjennom egne ledelsesprinsipper for Østre Toten kommune.

Det er utarbeidet egne etiske retningslinjer for medarbeidere i Østre Toten kommune.

Suksessfaktorer

For å støtte oppunder arbeidet med vedtatte handlingsprogram vektlegges:

- Ledelse
- Medarbeiderskap
- Anskaffelse , utvikling og anvendelse av arbeidskraften
- Innbyggeren som ressurs

Ledelse

Skal være mestringsorientert med god gjennomføringsevne for å nå gode resultater. Ledere skal legge til rette for aktivt medarbeiderskap og være tydelige i sine forventninger til sine medarbeidere.

Kjernen i god ledelse:

- Å vise gjennomføringskraft

- Å skape tillit gjennom tydelige roller
- Legge til rette for mestring og motivasjon
- Å skape en organisasjonskultur med godt arbeidsmiljø og høy etisk bevissthet

Det er utarbeidet egne ledelsesprinsipper for Østre Toten kommune.

Viktige områder framover vil være:

- Bygge medarbeiderskap og ferdigheter som bidrar til endring
- Forbedrings og utviklingsarbeid
- Tverrsektoriell samhandling
- Digitalisering
- HMS - Sykefravær

Medarbeiderskap

Medarbeiderne ser og forstår sin rolle i organisasjonen og er bevisst på at eget ansvar og engasjement er viktig for at kommunen når sine mål. Bidrar til et arbeidsmiljø hvor også andre blir effektive og får utnyttet sin kapasitet. Tar ansvar for at virksomheten skal fylle sin rolle og nå sine mål.

Viktige innsatsområder for å utvikle medarbeiderskap vil være:

- Tillit på Toten.
- Mestring – håndtere nye oppgaver, roller og endring?
- Selvledelse - myndiggjøring
- Involvering i forbedrings og utviklingsarbeid
- Digitalisering
- Utviklingsdialoger med leder
- Utvikle prinsipper for medarbeiderskap

Anskaffelse , utvikling og anvendelse av arbeidskraften

Vi skal anvende arbeidskraften på en god måte og dekke vårt behov gjennom god og målrettet planlegging.

- Inntak lærlinger
- Ansettelsesformer
- Kompetanse og kompetanseutvikling
- Kjøp av tjenester
- Arbeidstidsordninger
- Ressursstyring

Her skal det utarbeides sektorvise analyser og handlingsplaner.

Innbyggeren som ressurs

Ledere og medarbeidere må møte innbyggerne som en ressurs for å skape ny kommune 3.0. Vi skal bevege oss fra å være en serviceorientert tjenesteleverandør til å innta en veileder og kunnskapsformidler rolle med fokus på eget ansvar og deltagelse. For kommunen og den enkelte sektor vil viktige nøkkelord være:

- Brukerinvolvering
- Innbyggerinvolvering
- Frivillighet
- Digitalisering
- Samhandling
- Innbyggerdialog

Oppsummering

Rådmannen legger opp til en ytterligere satsning på omstilling og forbedringer for å møte fremtidige behov. Dette innebærer å yte tjenester på nye måter samt ta i bruk ny teknologi. Godt leder og medarbeiderskap skal gi oss evne og vilje til gjennomføring. Vi skal utvikle en bærekraftig organisasjonskultur hvor vi møter fremtiden på en proaktiv måte.

Gjennom denne arbeidsgiverstrategien vil medarbeiderne i Østre Toten kommune være med på å utvikle morgendagens lokalsamfunn.

Ledelsesprinsipper i Østre Toten kommune

Ledelse i Østre Toten kommune skal bygge på verdiene **respekt, nytenking og kvalitet**.

Østre Toten kommune skal ha en **helhetlig ledelse**:

- God administrasjon og styring
- Lederskap og relasjon
- Endring, fornyelse og innovasjon

Lederne skal være mestringsorientert med god gjennomføringsevne og legge til rette for aktivt medarbeiderskap. Mestringsorienterte ledere gir

Retning – hvor skal vi (mål og rolleavklaring)

Mening – hvorfor skal vi dit (motivasjon)

Individuell oppmerksomhet

Ved å ha **mestringsorientert ledelse** gjelder følgende ledelsesprinsipper:

Jeg som leder:

- Vektlegger resultater og effektivitet.
- Evaluerer kontinuerlig egne tiltak og resultater.
- Er etisk bevisst og etterlever kommunens verdier: Nytenking – Kvalitet – Respekt.
- Skal ha en helhetsforståelse, og være leder både nedover, oppover, på tvers og utover.
- Skal være god på å få til medarbeiderskap gjennom involvering, inkludering og ansvarliggjøring.
- Skal være gode på å lytte, anerkjenne og verdsette medarbeiderne.
- Utvikler medarbeidernes ressurser og ferdigheter.
- Skal være god til å samhandle og kommuniserer tydelig både internt og eksternt.
- Løser konflikter på en konstruktiv måte.
- Representerer arbeidsgiver og skal praktisere lederrollen på en slik måte at det skaper tillit i møte med brukere, samarbeidspartnere, medarbeidere, tillitsvalgte og vernombud.
- Vektlegger relasjonskompetanse
- Tydeliggjør hva som er visjon, mål og formålet med det vi gjør.
- Tar ansvar, gir tydelige rammer og handlingsrom, stiller krav og utfordrer.
- Tar initiativ og gjennomføre kontinuerlig forbedring og innovasjon av kommunes tjenester, arbeidsprosesser og organisasjon.
- Jobber systematisk og planmessig.
- Bidrar til samfunnsutvikling.