

Handlingsplan

Ringebu kommunes arbeidsgiverpolitikk

2014–2018

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



Vår arbeidsgiverpolitikk

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

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

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

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

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

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.

Arbeidsgiverpolitiskhandlingsplan konkretiserer aktuelle tiltak som skal bidra til å realisere den overordnede arbeidsgiverpolitikken. Handlingsplanen foreligger i et Word-arbeidsdokument, som revideres jevnlig med hensyn til når tiltak er gjennomført og av hvem. Handlingsplanen er ment å være et levende dokument. Det rapporteres halvårlig til AMU.

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

*God arbeidsgiverpolitikk
handler om tydelig ledelse!*

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.**

TILTAK

- Læringsarenaer i denne sammenheng er ledernetverkene og lederforum.
- Identifisere de viktige områdene/temaene i organisasjonen vi må drøfte i fellesskap.
- Klargjøre hvilken hensikt dette skal ha.
- Klargjøre hvilken form disse diskusjonene skal ha.
- Ha en introduksjonsplan for nye ledere (skreddersøm).

ØKONOMISK KOSTNAD 0,- **ANSVAR** RL

- **Skape en kultur preget av åpenhet, trygghet og involvering.**

TILTAK

- I ledernetverkene: Etter en plan settes den enkeltes enhet under lupen, drøftes og problematiseres som ledd i en kollegaveiledning. Hensikt: Venne oss til vanskelige diskusjoner og spørsmål, hjelp til økt forståelse for hverandres situasjon og utfordringer, samt gode innspill til forbedringer.
- Tilgjengelig og engasjerte ledere.
- Benytte lederavtalen som verktøy for forventningsavklaring og gode tilbakemeldinger.

ØKONOMISK KOSTNAD 0,- **ANSVAR** RL/FT/TL/LN

- **Involvere og legge til rette for medbestemmelse/medvirkning og sørge for god kommunikasjon mellom mennesker.**

TILTAK

- God dialog med arbeidstakerorganisasjonene på alle nivå.
- Fast møteplan for samarbeidet mellom partene i arbeidslivet.
- Omforent begrepsforståelse og forventningsavklaring (f.eks. medbestemmelse vs. medvirkning).
- Bruke dialogstyring som metode, på f.eks.: Lederforum, personal- og avd.møter.
- Aktivt bruk av intranett.

ØKONOMISK KOSTNAD 0,- **ANSVAR** RL/TL

- **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.**

TILTAK

- Begrunnet ros i åpne fora og andre media, vil vi ha. Det gjør seg med tilhørere når du får skryt.
- Kritikk tas direkte, og refereres evt. til i plenum.

ØKONOMISK KOSTNAD 0,- **ANSVAR** RL/TL



Helsefremmende arbeidsplasser

Det handler mest om det som styrker og gir mening.

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!

TILTAK

- Gjennomføre prosesser på alle arbeidsplasser, for å kartlegge hvordan vi har det når det er som best.
- Det gjennomføres møter som bygger på dialog (toveis kommunikasjon), og prosesser som gir mulighet for både, å holde seg oppdatert og å gi innspill. Eks. personalmøter, medarbeidersamtaler, o.l.
- Ha forskjellige tema som angår arbeidsmiljø som fast punkt på personalmøter.

ØKONOMISK KOSTNAD 0,- **ANSVAR** RL/TL/Avd. I

‣ Arbeide systematisk med sosiale og helsefremmende tiltak.

TILTAK

- Årlig felles personalarrangement* **RL**
- Prosjekt «frisk som en fisk»** **FT/TL**
- Frisklivskommune: 15 min per dag, bedriftsavtale på Freskus, sykler, treningsrom og utstyr ved enkelte arbeidsplasser.*** **RL/TL**
- Interne trivselstiltak på hver enkelt arbeidsplass
- Bruke bedriftshelsetjenesten og verneombudet, systematisk og aktivt i det forebyggende HMS-arbeidet
- Sørge for systematisk samarbeid og samarbeidsarenaer med NAV lokalt og NAV arbeidslivssenter. **FT/TL**

ØKONOMI *30.000,- **Prosjektmidler ***10.000,- **ANSVAR** RL/FT/TL



Beholde og rekruttere

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.

- **Skape gode læringsarenaer for elever, lærlinger, studenter og praksisplasskandidater.**

TILTAK

- Samle og øremerke budsjettmidler for lærlinger på eget ansvarsområde.
- God dialog/samarbeid med opplæringsinstitusjoner og NAV i forhold til praksisplasser.
- Være bevisst på å tilby studenter/praksisplasskandidater vikar/sommerjobber.

ØKONOMISK KOSTNAD 0,- **ANSVAR** RL/TL

- **Drive systematisk, aktiv og oppsøkende virksomhet for å tiltrekke oss nye arbeidstakere.**

TILTAK

- Profilering på yrkesmesser ved ungdomsskole, vgs, og ved høyskoler.*FT/TL
- Besøke, kartlegge og synliggjøre behov ved oppslag på skoler (vgs og høyskoler).**

ØKONOMISKE KOSTNADER *10.000,- **5.000,- **ANSVAR** FT/TL



Kompetanse og kompetanseutvikling

Slik vil vi ha det

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

- **Vi skal ha et sterkt fokus på lederutvikling – fra forvaltning til ledelse.**

TILTAK

- Ta i bruk det vi har lært på lederutvikling, herunder etablere og vedlikeholde lederhåndbok og ledelsesprinsipper.
- Ledelse som fokusområde i hverdagen og på ledernetverk.
- Refleksjon på egen og kollegaers lederrolle i ledernetverk.
- Prioritere lederutvikling/utdanning på flere nivå.

ØKONOMISKE KOSTNADER Ou-midler **ANSVAR** RL/TL

- **Videreutvikling av medarbeidere skal sikre systematisk intern opplæring, refleksjon og deling av kunnskap.**

TILTAK

- Alle tjenesteenheter skal ha en kompetanseplan, som regelmessig revideres.
- Være positiv til relevant etter-/videreutdanning.
- Lunsjmøter med faglig innhold.
- Bruke «Vandring» som metode for å lære av hverandre/kollegaveiledning.

ØKONOMISKE KOSTNADER Egne budsjett **ANSVAR** TL/avdelingsleder

- **Øke bevisstheten og legge til rette for kompetansemobilitet internt i kommunen**

TILTAK

- Oppdatert kompetansebeholdning i Visma HRM.
- Tiltettelegge for alternative karriereveier internt i organisasjonen, for å beholde og rekruttere.

ØKONOMISKE KOSTNADER 0,- **ANSVAR** TL



Ansatte er en ressurs med verdifull kompetanse som vi trenger.

Livsfase

Slik vil vi ha det

Vi skal ha en livsfasetenking som tar hensyn til behov i ulike livsfaser og som bidrar til at:

- barnefamilier kan ha nødvendig tid til barna i viktige unge år
- færre ansatte tar ut avtalefestet pensjon
 - forlenge gjennomsnittlig avgangsalder med 12 mnd.
- færre ansatte søker om hel, eller gradert uførepensjon

Slik skal vi gjøre det

- **Vi drøfter konkrete ordninger og tiltak for å tilrettelegge i ulike livsfaser**

TILTAK

- Ta i bruk handlingsrommet som eksisterer i avtaleverket. **RL/TL**
- Individuelle tiltak drøftes med den enkelte ansatte i medarbeider-/seniorsamtale. **TL**
Retningslinjer og rammer for dette ligger i personalhåndboka.

ØKONOMISK KOSTNAD I henhold til egne budsjett **ANSVAR** RL/TL

- **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.**

TILTAK

- Jobbrotasjon.
- Mulighetsrommet.
- Fleksibilitet og tilrettelegging, av for eksempel arbeidstid, uttak av ferie, oppgaver og ansvar, der hvor dette er mulig.
- Benytte seniorkompetanse ved nytilsettinger/introprogram.

ØKONOMISK KOSTNAD I henhold til egne budsjett **ANSVAR** RL/TL/Avd. I



*Gi plass til alle som kan
og vil arbeide!*

Integrering, mangfold og likestilling

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.**

TILTAK

- Oppfordre personer med minoritetsbakgrunn til å søke, ved stillingsutlysning.
- Dersom kvalifisert, så skal minst én med minoritetsbakgrunn kalles inn til intervju.
- Være positive til forespørsler om praksisplass fra voksenopplæringen/NAV.
- Tilby språkopplæringsplasser der det passer.

ØKONOMISK KOSTNAD 0,- **ANSVAR** TL

- **Tilstrebe å oppnå god kjønnsmessig balanse i alle tjenesteled.**

TILTAK

- Oppfordre om dette i stillingsutlysninger.
- Sette sammen en rekrutteringspakke med spennende tiltak – kjenn målgruppa.
- Annonse utradisjonelt og som når målgruppa.

ØKONOMISK KOSTNAD Vurder øk. kons. **ANSVAR** TL

- **Være positiv til utprøving og eventuelt, sysselsette personer med redusert funksjonsevne.**

TILTAK

- Ta kontakt med NAV lokalt for å sjekke ut aktuelle personer før stillingsutlysning
- Kommunen skal ha fem personer per år på arbeidsutprøving. To av disse skal være unge med nedsatt funksjonsevne.

ØKONOMISK KOSTNAD 0,- **ANSVAR** TL

- **Tilrettelegge for heltid og fremme arbeidstidsordninger som reduserer uønsket deltid.**

TILTAK

- Drøfte med de tillitsvalgte, to ganger i året bruken av midlertidig tilsetting, bruk av vikarer og mer fleksibel bruk av faste ansatte (HTV møter).
- Årlig revidere retningslinjer for uønsket deltid, jfr HTA kap. 1 § 2.3.1 – heltids-/deltidsrommet.

ØKONOMISK KOSTNAD 0,- **ANSVAR** RL



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

Lønnspolitikk

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 lønnsutviklings-muligheter for kvinner og menn

Slik skal vi gjøre det

- **Ta i bruk handlingsrommet for å beholde og rekruttere, kvalifiserte ledere og medarbeidere.**

TILTAK

- Se lønnspolitiskplan.

- **Sørge for legitimitet rundt kommunens lønnspolitikk.**

TILTAK

- Lønnspolitikken må gjøres kjent i hele organisasjonen og ligge lett tilgjengelig på intranett.

