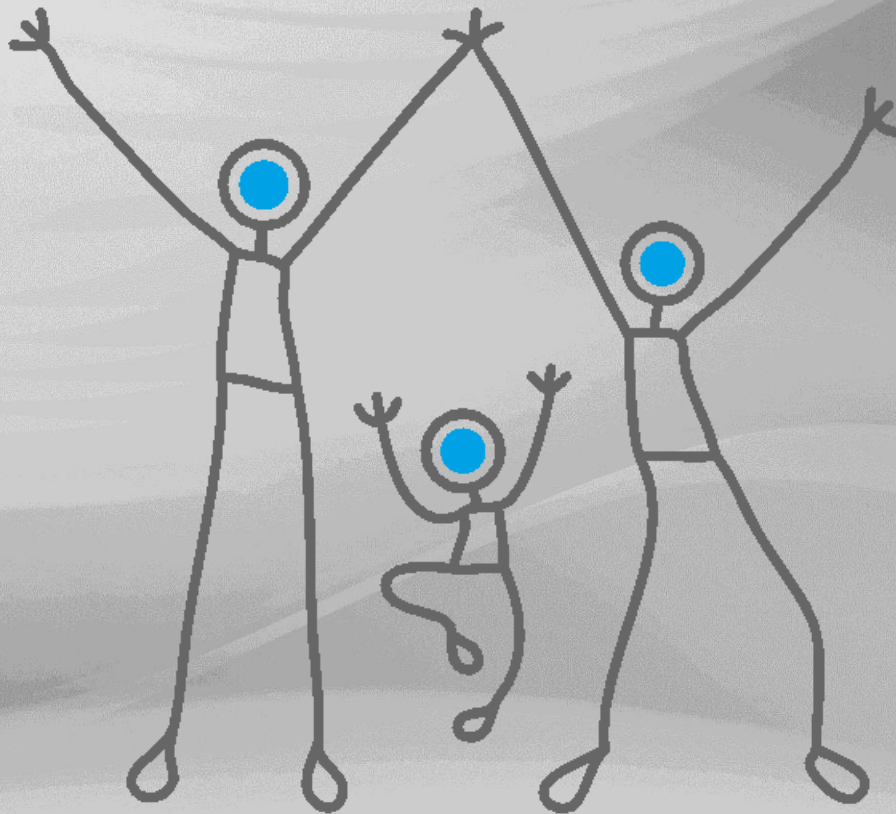




Arbeidsgiverstrategi

Lenvik kommune



Vedtatt av Lenvik kommunestyre 21.04.2016 (sak 40/16)

Innholdsfortegnelse

Forord.....	3
Kapittel 1: Visjon, verdier, mål og etikk	4
Visjon	4
Overordnede mål	4
Verdier	4
Etikk	4
Varsling	4
Kapittel 2: Plattform for god ledelse	6
Lederskap	6
Lederprinsipper	6
Kapittel 3: Kompetente medarbeidere.....	7
Rekruttere	7
Fagopplæring	7
Utvikle	7
Beholde kompetente medarbeidere.....	7
Kapittel 4: Konkurransedyktige betingelser	8
Konkurransedyktige betingelser	8
Sentral lønnspolitikk	8
Lokal lønnspolitikk	8
Kapittel 5: Mangfold og likeverd	9
Livsfaseperspektiv.....	9
Likeverd	9
Kapittel 6: Arbeidsmiljø	10
Systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid (HMS)	10
Inkluderende arbeidsliv – IA-avtalen.....	10
Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø	10
Fysiske og ergonomiske forhold	10
Helsefremmende arbeidsplasser	10
Kapittel 7: Politikk og administrasjon.....	11

Forord

En god arbeidsgiverpolitikk skal utgjøre et felles verdigrunnlag for folkevalgte, ledere, medarbeidere og tillitsvalgte.

Arbeidsgiverstrategien er kommunens overordnede strategi innenfor personalområdet. Denne skal bygge på hovedavtalens mål om samarbeid, medinnflytelse og medbestemmelse. Den skal også konkretisere arbeidsgiverpolitikken målsettinger med definerte tiltak og tydelig oppfølgingsansvar.

Lenvik kommuner skal være en profesjonell og attraktiv arbeidsgiver, som i konkurranse med resten av arbeidsmarkedet tiltrekker seg de beste lederne og arbeidstakerne. Viktige trender og utviklingstrekk som preger samfunnet og arbeidslivet i dag og i fremtiden legger grunnlaget for en god arbeidsgiverstrategi.

Arbeidsgiverstrategien er godt forankret gjennom arbeidsgrupper og høringer, samt bearbeidet i strategisk ledelse. Den gir føringer for personalpolitikken og de underordnede planene. Denne er utarbeidet i tråd med føring fra KS. Arbeidsgiverstrategien skal oppdateres og revideres i likhet med øvrige planer og strategier.

Arbeidsgruppen har bestått av:

Otto Jakobsen, Fagforbundet
Hanne Hove, Utdanningsforbundet
Kine Berntsen, hovedverneombud
Rune Hoholm, kommunalsjef
Else Bitten Trælvik, fagleder
Anne-May Johansen, informasjonssjef (Bing Karlsen)
Jens-Vidar Viken, kst.personal- og utviklingssjef (Bente J. Karlsen)
Karin I Johnsen personal- og utviklingssjef fra august 2015.

I tillegg har disse vært tatt med på høring.:

- Virksomhetsledere
- Strategisk ledelse
- Ordfører
- Alle hovedtillitsvalgte

Finnsnes 21.4.2016



Margrethe Hagerupsen
Rådmann

Kapittel 1: Visjon, mål, verdier og etikk

Visjon

Kommunens visjoner: «Lenvik til tjeneste» og «Sammen skaper vi tiltak og trivsel» er grunnlaget for arbeidsgiverstrategien. Som medarbeidere skal vi bidra til en framtidsrettet utvikling av kommunen som tjenesteyter, samfunnsutvikler og organisasjon. Ledere er ansvarlige for at alle medarbeidere blir gjort kjent med kommunens visjon, verdier og etiske retningslinjer. Det forventes at alle ansatte etterlever disse.

Overordnede mål

Med utgangspunkt i visjon, verdier og etikk har Lenvik kommune satt seg følgende mål for arbeidsgiverstrategien:

- Vi skal være en foretrukket arbeidsgiver med kompetente ledere
- Vi skal legge vekt på å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere
- Vi skal være en foregangskommune innen likeverd og mangfold
- Vi skal tilby konkurransedyktige betingelser
- Våre arbeidsplasser skal oppleves som trygge, meningsfylte og helsefremmende

Strategiene for å nå disse målene er konkretisert i dette dokumentets øvrige kapitler.

Verdier

I Lenvik kommune skal følgende verdier gi retning i den daglige samhandling, komme til uttrykk i beslutninger som tas, og danne grunnlag for den måten vi

møter hverandre og omverdenen.

Satsningsområder i kommuneplanens samfunnsdel er barn og unge, og folkehelse.

Respektfull betyr at vi viser tillit, imøtekommenhet og aksepterer forskjellighet.

Ansvarlig betyr at vi tenker helhetlig, tar avgjørelser og følger opp avtaler og vedtak.

Mulighetsorientert betyr at vi har fokus på utvikling, tar vare på kreativiteten og tør å prøve.

Etikk

Lenvik kommune legger stor vekt på redelighet, ærlighet og åpenhet i all sin virksomhet. Både folkevalgte, ansatte og oppdragstakere har ansvar for å etterleve dette prinsippet. Som forvalter av samfunnets fellesmidler stilles det krav til at hver medarbeider utfører sine oppgaver på en etisk forsvarlig måte, også slik at kommunens omdømme styrkes.

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. Ledere har et særlig ansvar for implementering og oppfølging.

Varsling

Alle medarbeidere har rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold i Lenvik kommune. Før ekstern varsling, skal forholdet som hovedregel være forsøkt tatt opp internt.

Måling av utvikling:

Medarbeiderundersøkelsen

Referansedokumenter:

Styringsdokument, etiske retningslinjer,
HMS-internkontroll, verdiplakaten,
kommuneplanens samfunnsdel

Satsningsområder i
kommuneplanens
samfunnsdel er barn og
unge, og folkehelse.

Kapittel 2: Plattform for god ledelse

Kapittel 2: Plattform for god ledelse

Lenvik kommune har ledere som får frem det beste i våre kompetente medarbeidere gjennom utøvelse av helsefremmende lederskap.

Lederstillinger i Lenvik kommune er attraktive og har betydelige beslutningsfullmakter. **Ledere tar ansvar for egen virksomhet og helheten.**

Mål: Våre ledere involverer, utfordrer, støtter og stiller krav.

Lederskap

Lenvik kommune som arbeidsgiver, som organisasjon og som tjenesteyter anerkjenner og vektlegger betydningen av godt lederskap i alle ledd. Gjennom utforming av attraktive lederstillinger med utfordrende handlingsrom og betydelig delegasjon av beslutningsfullmakter, legger vi til rette for utvikling av offensive og engasjerte ledere.

Alle virksomhetsledere i Lenvik kommune deltar i intern lederutvikling.

Lederprinsipper

«Lenvik til tjeneste» og verdiene respektfull, ansvarlig og mulighetsorientert gir føringer for utøvelse av ledelse i kommunen. Våre ledere skal:

Involvere: sikre arbeidstakernes rett til medinnflytelse og medbestemmelse.

Utfordre til kreative løsninger som stimulerer utvikling og nytenkning.

Støtte: gi medarbeidere tid og oppmerksomhet ut fra behov.

Stille krav: være tydelig i forhold til resultat, innsats og ansvar.



Leder tar ansvar for egen virksomhet og helheten.

Måling av utvikling:

Medarbeiderundersøkelsen, medarbeidersamtalen

Referansedokumenter: Lederavtaler, personalhåndboka

Kapittel 3: Kompetente medarbeidere

Lenvik kommune har aktive, engasjerte og selvstendige medarbeidere. Vi skal, basert på kommunens verdier, sammen bidra til å realisere kommunens visjon. Våre medarbeidere bygger, vedlikeholder og sikrer kommunens omdømme. Den kompetente medarbeider representerer en kunnskapsmedarbeider som har fått og grepet muligheten til å arbeide selvstendig på sitt fagområde. **Den kompetente medarbeider er selve forutsetningen for å skape kvalitet.**

Mål: Lenvik kommune rekrutterer, utvikler og beholder kompetente medarbeidere.

Ledere skal rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere gjennom godt lederskap.

Rekruttere

Lenvik kommune skal være aktiv og synlig overfor elever i videregående skoler, i studentmiljøer og i arbeidsmarkedet generelt. Det er viktig å få synliggjort kommunens unike posisjon som kunnskapsorganisasjon. Innenfor et bredt spekter yter kommunen tjenester til innbyggerne – dette bidrar til en rekke meningsfulle arbeidsoppgaver.

Fagopplæring

For å sikre framtidig faglært arbeidskraft har kommunen en viktig rolle som lærebedrift. Kommunen skal tilby læreplasser innenfor flere ulike fagområder. Opplæringen skal ha god faglig kvalitet og personlig oppfølging av lærlingene. Lenvik kommune har

som mål å ha to lærling per 1000 innbygger.

Lenvik kommune tilrettelegger også for at voksne medarbeidere skal kunne ta fagbrev.

Utvikle

Fokus på å ivareta og utvikle kompetente medarbeidere vil være av stor betydning for Lenvik kommunes evne til å gi god kvalitet på tjenestene. Det er viktig å være en attraktiv arbeidsgiver som tilbyr interessante og utviklende arbeidsoppgaver og som tilrettelegger for egenutvikling, medinnflytelse og karriereutvikling.

Beholde kompetente medarbeidere

Lenvik kommune som arbeidsgiver tar høyde for at våre medarbeidere er ulike. Ledere i Lenvik kommune har ansvar for å tilrettelegge arbeidsforholdene slik at medarbeidere får mulighet til å ta initiativ, fatte selvstendige avgjørelser, samt utvikle sine faglige og sosiale ferdigheter.

Den kompetente medarbeider er selve forutsetningen for å skape kvalitet.

Måling av utvikling:

Medarbeiderundersøkelsen, medarbeidersamtalen

Referansedokumenter: Strategisk plan for kompetanseutvikling, planer for kompetanseheving

Kapittel 4: Konkurransedyktige betingelser

For å få til en best mulig utførelse av kommunens oppgaver er det viktig at arbeidsgiver klarer å få frem det beste i medarbeiderne. For å rekruttere, beholde og utvikle kompetente medarbeidere, er det viktig å vite hva som motiverer.

Mål: Lenvik kommune tilbyr konkurransedyktige betingelser.

Leder må se den enkelte medarbeider slik at leder kan gi konstruktive tilbakemeldinger.

Konkurransedyktige betingelser

Motivasjon vil være individuelt betinget ut fra blant annet verdi- og menneskesyn, personlighet, alder, livsfase, helse og lokale forhold. Medarbeidere har mulighet til å påvirke egne arbeidsoppgaver og arbeidsvilkår. Anerkjennelse for utført arbeid vil oppleves som motiverende.

I kampen om arbeidskraft vil Lenvik kommune tilby konkurransedyktig lønn, god pensjonsordning, seniorpolitiske tiltak, fleksible arbeidstidsordninger, faglige utfordringer og karrieremuligheter.

Sentral lønnspolitikk

De fleste av kommunens medarbeidere får sin lønnsvekst gjennom sentrale lønnsoppgjør. Kommunen er en aktiv

medspiller i lønnsoppgjørene ved å gi innspill til de sentrale partene.

Lokal lønnspolitikk

Lenvik kommune skal bidra til at grupper og enkeltpersoner gis konkurransedyktige betingelser gjennom lokale forhandlinger. Lenvik kommunes lønnspolitikk og kriterier for lønnsutvikling skal være kjent i hele organisasjonen. Kriterier for lønnsutvikling skal utvikles i samarbeid med tillitsvalgte.

Lenvik kommune tilbyr sterke og utviklingsorienterte fagmiljøer!

Måling av utvikling:

Medarbeiderundersøkelsen, medarbeidersamtalen

Referansedokumenter: Lønnspolitisk handlingsplan, seniorpolitisk handlingsplan, personalhåndboka

Kapittel 5: Mangfold og likeverd

Lenvik kommune, Barnebyen, er en foregangskommune innen mangfold og likeverd. Ingen i Lenvik kommune skal diskrimineres. Etnisk og kulturelt mangfold i befolkningen skal gjenspeiles i våre medarbeidere.

Mål: Lenvik kommune er en foregangskommune innen mangfold og likeverd.

Ulikheter og mangfold i alder, kjønn, utdanning, kultur og tenkemåter er en forutsetning for at virksomheter kan opprettholde kvalitet over tid. Mangfold er også en viktig forutsetning for nyskaping og innovasjon.

Lenvik kommune tilbyr likeverdige muligheter for våre medarbeidere og arbeider aktivt for å fremme likeverd, inkludering og mangfold på alle nivåer i organisasjonen. I Lenvik kommune skal ingen diskrimineres på grunn av kjønn, alder, etnisk opprinnelse, funksjonsevne, religion eller seksuell legning.

Ledere rekrutterer medarbeidere i et mangfold som gjenspeiler sammensetningen av samfunnet. Ledere legger til rette for et likeverdig arbeidsmiljø.

Livsfaseperspektiv

Lenvik kommune skal søke å ta hensyn til medarbeidernes behov i ulike livsfaser. Det vil bidra til å beholde

arbeidstakere i arbeid lengst mulig, og i størst mulig stillingsstørrelse.

Likeverd

Lenvik kommune skal legge til rette for hele stillinger som gir trygghet for medarbeidere og kvalitet i tjenestene.

Våre medarbeidere må være åpne for et rikt etnisk mangfold på sine arbeidsplasser.

I Lenvik skal ingen diskrimineres.

Måling av utvikling:

Medarbeiderundersøkelsen

Referansedokumenter: Seniorpolitisk handlingsplan, personalhåndboka, retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid,

Kapittel 6: Arbeidsmiljø

Lenvik kommune arbeider for å beholde og forsterke gode arbeidsforhold på våre arbeidsplasser. Dette skal blant annet vises gjennom høy medarbeidertilfredshet og høyt nærvær i organisasjonen. Arbeidsmiljøet skaper vi sammen. Arbeidsgiver er gitt plikt til å sørge for at lovkrav oppfylles, og arbeidstaker er underlagt medvirkningsplikt, jf. Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Mål: Lenvik kommune har arbeidsplasser som oppleves som trygge, meningsfylte og helsefremmende.

Systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid (HMS)

Ledere har ansvar for at et systematisk HMS-arbeid gjennomføres i tråd med retningslinjene. Medarbeidere er forpliktet til å medvirke slik at HMS-aktiviteter blir gjennomført.

Inkluderende arbeidsliv – IA-avtalen

Avtalen om et inkluderende arbeidsliv er et virkemiddel for felles innsats innenfor avtalens tre delmål:

- Reduksjon av sykefravær
- Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne
- Øke avgangsalder

Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

Lenvik kommune skal ha et godt psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Dette danner grunnlag for trivsel, trygghet, god læring, kreativitet og effektivitet på den enkelte

arbeidsplass. Rutiner for varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen skal være godt kjent blant ledere og medarbeidere.

Fysiske og ergonomiske forhold

Lenvik kommune skal tilby sine medarbeidere arbeidslokaler med inneklima, lys- og støyforhold som tilfredsstillende myndighetskrav. Lenvik kommune har fokus på ergonomi og gir nødvendig veiledning og opplæring i god arbeidsteknikk, for å forebygge skader og belastningsslidelser.

Helsefremmende arbeidsplasser

Arbeid er viktig for helsen vår, og alle har rett til en helsefremmende arbeidssituasjon. Omtrent slik starter arbeidsmiljøloven. Helsefremmende arbeidsplasser handler om å fremme det som gjør at mennesker trives, mestrer oppgaver og utvikler seg på jobben.

Lenvik kommune legger til rette for helsefremmende arbeidsplasser for sine medarbeidere gjennom tiltak av sosial og trivselsmessig art.

Et godt helsefremmende arbeidsmiljø skaper vi sammen!

Måling av utvikling:

Medarbeiderundersøkelsen, nærværsbelønning, sykefravær/nærvær

Referansedokumenter: HMS-internkontroll, personalhåndboka, handlingsplaner med BHT, måldokument for inkluderende arbeidsliv i Lenvik kommune

Kapittel 7: Politikk og administrasjon

Arbeidsgiverpolitikken er et av styringsverktøyene for folkevalgte. Mulighetene og snublesteinene ligger i spennet mellom det å være arbeidsgiver, samtidig som folkevalgte er ombud og politiske endringsagenter for innbyggerne. Med arbeidsgiverpolitikken vil det ofte være grunnlag for en bred enighet, selv om politiske skillelinjer vil kunne finnes igjen i kommunestyrets debatt om arbeidsgiverpolitikken.

Mål: Administrasjonen skal styrke folkevalgtes rolle. Folkevalgte skal styrke administrasjonens rolle.

Tydelige styringsverdier, godt forankret i kommunens egen arbeidsgiverpolitikk, er avgjørende virkemiddel for å få gjennomført kommunestyrets visjoner og målsettinger. Kommunestyret og administrasjonen må sammen diskutere og fastsette innholdet i tjenesten og hvilke verdier som kommunen ønsker at innbyggerne skal oppleve når de har behov for kommunens ulike tjenester. Slik vil man sammen kunne være premissgivere for tjenesteutøvelsen i Lenvik kommune.

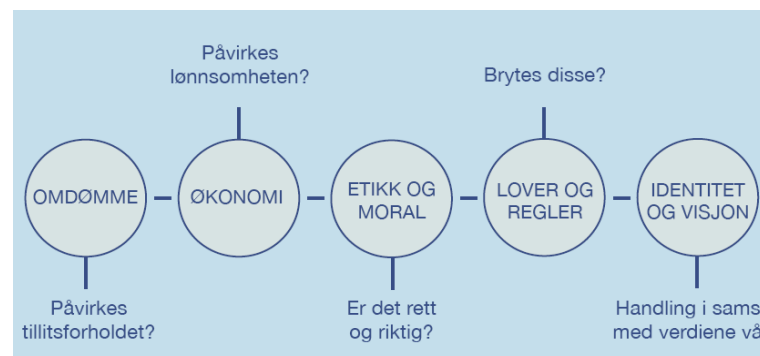
Å bringe verdiene tydelig og bevisst inn i handlingene til folkevalgte, administrasjon og tjenesteutøvere er et viktig og tidkrevende arbeid.

Folkevalgte og ansatte skal være seg bevisst at de danner grunnlaget for innbyggernes tillit og holdning til Lenvik kommune. Du må kunne stå for egne handlinger og vurderinger. Dine handlinger må kunne tåle en etisk

refleksjon der du i forkant vurderer om det du gjør:

- er i samsvar med gjeldende lover, forskrifter og retningslinjer
- er i samsvar med de vedtak som er fattet
- i en helhetlig sammenheng er rimelig for dem det angår
- har uheldige konsekvenser for individer, miljø eller samfunn
- tåler offentlig oppmerksomhet

Vi oppfordrer deg til å reflektere over din rolle som samfunnsborger, folkevalgt, yrkesutøver og kollega.



Folkevalgte og ansatte skal være seg bevisst at de danner grunnlaget for innbyggernes tillit og holdning til Lenvik kommune.

Måling av utvikling:

Referansedokumenter: Rådmannens internkontroll, delegasjonsreglementet.