

# ARBEIDSGIVERSTRATEGI GJØVIK KOMMUNE 2016-2020



GJØVIK KOMMUNE

## Innhold

En framtidrettet arbeidsgiverstrategi.....	3
Etikk .....	4
Ytringsfrihet.....	4
Internkontroll.....	4
Omdømme .....	4
Ulike roller mot samme mål.....	5
SATSINGSOMRÅDER FOR Å NÅ MÅLENE.....	6
LEDELSE .....	6
KOMPETANSE.....	7
INNOVASJON OG BRUKERMEDVIRKNING .....	7
REKRUTTERE OG BEHOLDE.....	8
LIKESTILLING OG MANGFOLD .....	8
INKLUDERENDE ARBEIDSLIV .....	9

Folkevalgte og ansatte i Gjøvik kommune er del av et unikt oppdrag. Vi er blitt gitt tillit som forvaltere av samfunnets felles midler og skal løse viktige oppgaver for lokalsamfunnet. Som kommune har vi tre store oppgaver; vi skal **yte gode tjenester** og **ha en profesjonell forvaltning** samtidig som kommunen skal være **en synlig og aktiv aktør innen samfunnsutvikling**.

Arbeidsgiverstrategien er vår felles plattform og gir en kortfattet oversikt over de forventninger vi skal ha til hverandre, og som innbyggerne skal ha til oss. Det er grunnlag for medarbeidere, tillitsvalgte, ledere og politikere som synliggjør kommunens arbeidsgiverpolitiske retninger og prioriteringer. Den bygger på hovedavtalens mål om samarbeid, medbestemmelse og medvirkning.

Vi skal strekke oss etter visjonen

**«Universitetsbyen Gjøvik - ledende i bærekraftig vekst og utvikling»**

og legge verdiene **Kompetanse, Engasjement og Respekt** til grunn for alt vi gjør.

For å synliggjøre og konkretisere verdiene skal vi følge følgende handlingsregler:

***Vi gjør som vi sier!***

***Vi følger med og tar initiativ!***

***Vi gir tydelige og konstruktive tilbakemeldinger!***

***Vi søker, bruker og deler kunnskap!***

## En framtidsrettet arbeidsgiverstrategi

Arbeidsgiverstrategien skal forberede oss på å møte et samfunns- og arbeidsliv i endring og gapet mellom forventninger og ressurser øker. Det innebærer at våre ansatte er utviklingsorienterte og evner å gjennomføre de tiltak som er ønskelig for at Gjøvik kommune skal være en moderne og framtidsrettet organisasjon.

Samfunnet utvikler seg mot større grad av individuell tilpasning, medvirkning og valgmuligheter. Rask teknologisk utvikling gir muligheter for nye løsninger. Digitalisering gir nye muligheter og skjer på alle områder i samfunns- og arbeidsliv. Det vil gripe inn i våre arbeidsprosesser og bidra til at medarbeidere kan løse oppgaver på nye måter. Teknologi og digitalisering er i seg selv en endringsfaktor for organisasjonen. Medarbeidernes kompetanse i bruk av IKT er avgjørende for utvikling og effektivisering av forvaltning og tjenesteutvikling.

### Gjøvik kommune har to sentrale arbeidsgiverutfordringer

- Evne til utvikling og nyskaping.
- Evne til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere.

### Målet for arbeidsgiverpolitikken

- Yte tjenester med riktig kvalitet gjennom innovasjon, samarbeid og effektiv ressursbruk.

- Ha fornøyde brukere av kommunens tjenester.
- Være en attraktiv arbeidsgiver som klarer å rekruttere, beholde og utvikle sine medarbeidere gjennom meningsfulle oppgaver.

Målene som er satt skal følges opp med konkrete tiltak. Gjennom dette skal vi sammen oppnå overordnede mål og bidra til et godt omdømme.

## Etikk

I Gjøvik kommune skal vi utvise åpenhet, redelighet og ærlighet i all vår atferd. Den enkelte medarbeider skal arbeide for felleskapets beste i tråd med lover, regler og politiske vedtak. Videre plikter den enkelte å overholde reglement som gjelder for kommunens virksomhet. Som medarbeider i Gjøvik kommune skal man utføre sine oppgaver og opptre på en måte som ikke skader kommunens omdømme og tillitt i befolkningen.

Alle har et personlig ansvar for å følge kommunens retningslinjer for økonomisk uregelmessighet og mislighet, og ledere har et særskilt ansvar for implementering og oppfølging. Medarbeidere har rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold i Gjøvik kommune.

## Ytringsfrihet

I Gjøvik kommune tar våre ansatte ansvar for sine ytringer og følger opp det som er bestemt. Gjøvik kommune har en åpen og fri dialog i organisasjonen, der vi lytter presist, gir og tar i mot tilbakemeldinger med respekt. Kommunikasjonsstrategien vedtatt i mars 2016 er førende for vårt arbeid med åpenhet og ytringsfrihet.

## Internkontroll

I Gjøvik kommune skal vi jobbe systematisk med internkontroll og internkontrollaktiviteter. Internkontroll handler om å ha «orden i eget hus». Hensikten er å avdekke «*Hva som kan gå galt*» og «*Hva er gjort for å unngå at det går galt*». Målet er å iverksette tiltak for å redusere risiko og forbedre våre tjenester. Vi skal gjennomføre internrevisjoner, som er en egenkontroll av organisasjonen vår; «*At vi gjør som vi sier at vi skal gjøre*». Ledere og medarbeidere har ansvar for å følge opp vedtatte internkontrollaktiviteter.

## Omdømme

Det er i møte med innbyggerne at omdømmet skapes. Vi skal være serviceinnstilte i møte med kommunens innbyggere og brukere. Arbeidsgiverstrategien skal bidra til at medarbeiderne vurderer organisasjonen som positiv og omtaler arbeidsplassen på en god måte. Vi skal bruke tilbakemeldinger fra blant annet innbygger, - bruker og medarbeiderundersøkelser i vårt omdømmearbeid og videreutvikling av tjenester. Vi skal være opptatt av å drive aktiv informasjon om vår virksomhet, og i vår kommunikasjon være tydelig på hva som kan forventes og leveres. Kommunens legitimitet og omdømme er avhengig av at det er samsvar mellom de forventningene innbyggerne har, og kvaliteten på det vi leverer av tjenester og tilbud. Vårt omdømme er viktig for potensielle jobbsøkere, egne ansatte, innbyggere og samarbeidspartnere.

## Ulike roller mot samme mål

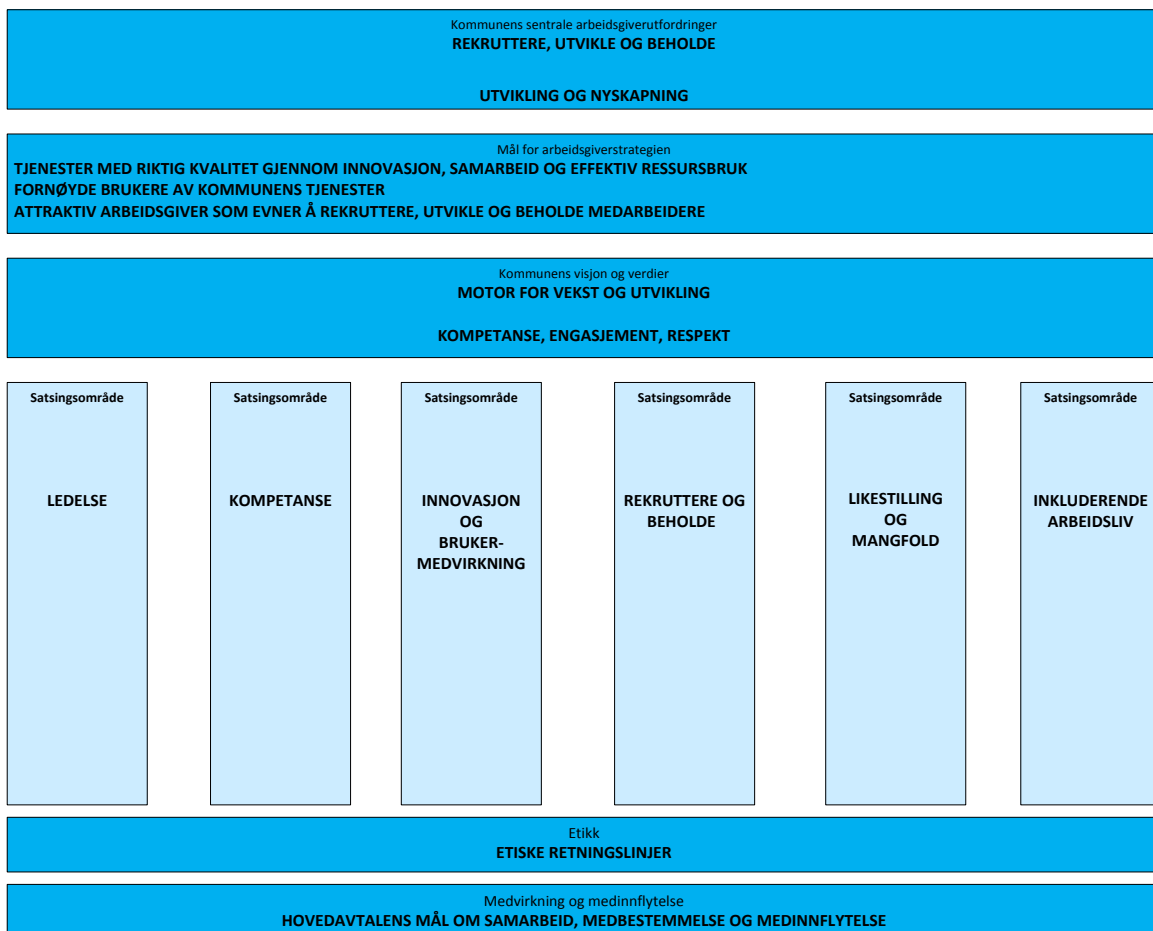
Kommunestyret har det øverste, overordnede arbeidsgiveransvaret for alle ansatte i kommunen. Dette overordnede ansvaret og myndigheten som arbeidsgiver ivaretas blant annet gjennom vedtak av arbeidsgiverpolitikken. Det er kommunestyret som har arbeidsgiveransvaret for rådmannen.

**Rådmannen** er delegert den daglige utøvelsen av arbeidsgiveransvaret gjennom delegeringsreglementet. Det ansvar og den myndighet som er lagt til rådmannen, er utgangspunkt for ansvars- og arbeidsfordeling og videre delegering av fullmakter i administrasjonen.

**Ledere** forvalter en del av rådmannens lederansvar, og har ansvar for å ivareta arbeidsgiverrollen ovenfor egne medarbeidere. Ledere har også et ansvar for å spille de folkevalgte gode. Ledere har ansvar for å iverksette politiske vedtak og oppnå politiske mål, fremskaffe god styringsinformasjon og vise åpenhet i beslutningsprosesser. Ledere må være i aktivt samspill med omgivelsene for å finne nye løsninger og involvere innbyggere og andre aktører i utviklingen av tjenestene, herunder frivillige organisasjoner.

**Medarbeidere** skal utføre sitt arbeid på en måte som skaper tillitt og positive holdninger blant innbyggerne. Medarbeidere skal gis mulighet for å utvikle seg, få ansvar, kunne påvirke og bli involvert i beslutningsprosesser knyttet til utformingen av egne oppgaver. Medarbeidere har også et ansvar for egen utvikling, faglig integritet og etisk standard.

## GJØVIK KOMMUNES ARBEIDSGIVERPOLITIKK



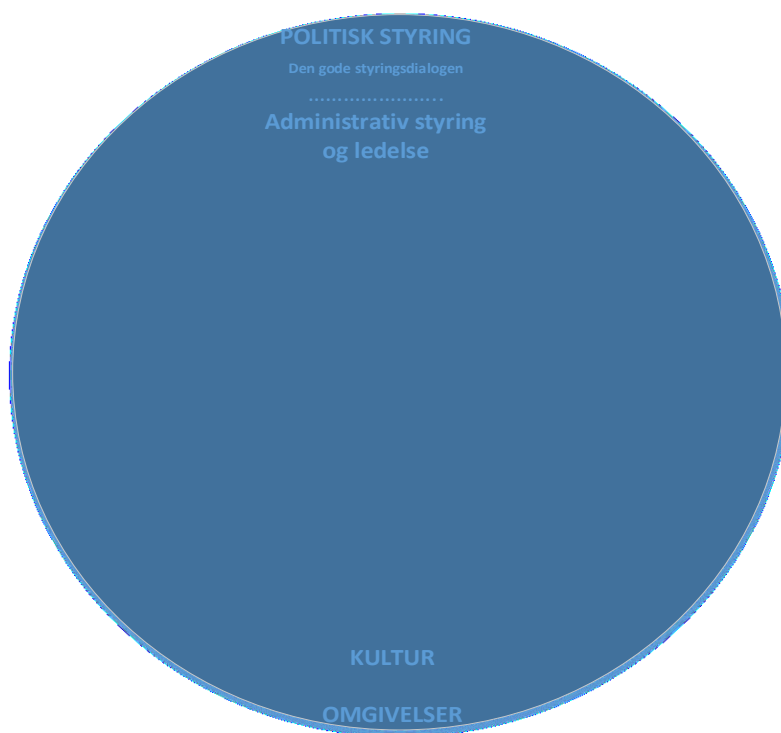
## SATSINGSOMRÅDER FOR Å NÅ MÅLENE

Arbeidsgiverstrategiens seks satsingsområder er basert på de utfordringer kommunen står overfor de nærmeste årene og beskriver strategier for hva vi skal gjøre for å nå kommunens overordnede mål. Strategiene forplikter organisasjonen i forhold til handling og er retningsgivende for planer på neste nivå.

### LEDELSE

Våre ledere har et særlig ansvar for å gjennomføre en levende og synlig arbeidsgiverpolitikk. Våre ledere skal legge til rette for at medarbeiderne opplever mestring og motivasjon. Vi skal ha myndiggjorte medarbeidere som får tatt i bruk sin kompetanse til beste for tjensteytingen. Dette kan gjøres gjennom å kommunisere tydelige forventninger, gi råd, støtte og konstruktive tilbakemeldinger. Gode ledere rekrutterer gode medarbeidere. En god leder må kunne balansere mellom ulike hensyn som drift og utvikling, styring og ledelse samt samspill med omgivelsene i kontinuerlig endring og omstilling. Å legge til rette for endringsprosesser er derfor en kjerneoppgave for ledere. Ledere i Gjøvik kommune skal være kompetente til å utøve dette lederskapet.

Det forventes at ledere mestrer ulike roller og forventninger.



### Strategier

- Vi skal videreutvikle lederopplæring- og utviklingsprogram for alle ledere og gjennom dette en felles ledelseskultur.
- Vi skal prioritere utviklingsarbeid, og videreutvikle lederkompetanse og ferdigheter innenfor endrings- og innovasjonsprosesser.
- Vi skal benytte lederavtaler som verktøy for å synliggjøre, måle og følge opp leders utvikling og resultater.

## KOMPETANSE

Vi skal ha kvalifiserte medarbeidere som utfører et arbeid med riktig kvalitet som sikrer en effektiv tjenesteproduksjon av høy kvalitet. Vi skal gi mulighet for faglig og personlig utvikling. Kompetanse er nøkkelen til kvalitet. Arbeidet skal bygge på fag, holdninger, verdier, ansvar og tillit. Både ledere og medarbeidere har et selvstendig ansvar for utviklingen av egen kompetanse. Ledere har et særskilt ansvar for å tilrettelegge for faglig og personlig utvikling på arbeidsplassen.

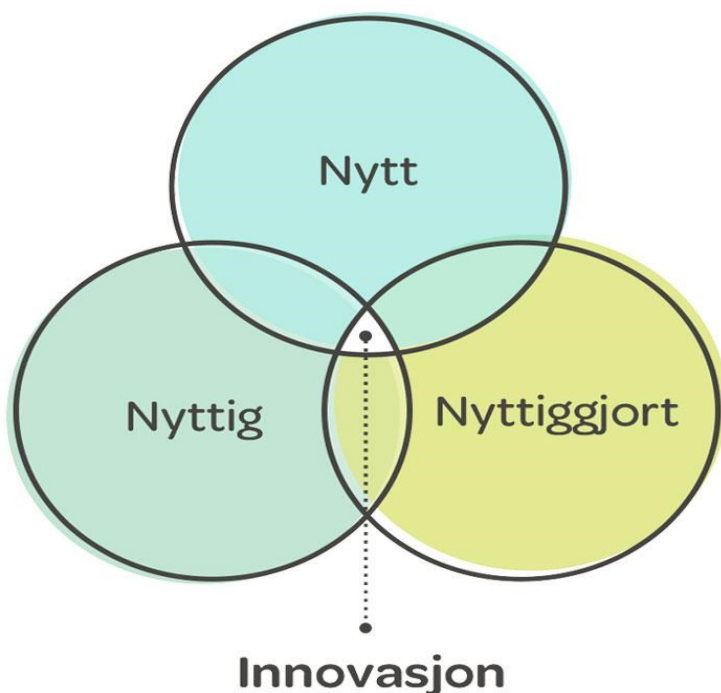
Vi skal gjennomføre og bruke medarbeiderundersøkelsene, brukerundersøkelsene og utviklingssamtalene som et viktig virkemiddel i arbeidet med kompetanseutvikling.

### Strategier

- Vi skal ha kompetanseplaner som definerer organisasjonens behov, og bruke disse planene i arbeidet med rekruttering, utvikling og kompetanse.
- Vi skal utnytte den kompetansen som finnes i medarbeiderne. Medarbeiderne skal oppleve at egen kompetanse blir benyttet.
- Vi skal legge til rette for fagmiljøer i egen virksomhet og på tvers av tjenester hvor vi skal lære av hverandre, samarbeide og gjøre hverandre gode.
- Vi skal ta i bruk effektive læringsmetoder og innføre digitale løsninger i kompetanseutvikling (e-læring).

## INNOVASJON OG BRUKERMEDVIRKNING

Evne til fornyelse og innovasjon er ett av flere svar på våre velferdsutfordringer. Arbeid med innovasjon tar utgangspunkt i brukers behov, og finner nye og mer helhetlige måter å løse dagens utfordringer. Innovasjonsprosesser understøttes ofte av nye teknologiske løsninger, og arbeidsoppgaver og tjenester digitaliseres.



NOE SOM ER NYTT FOR OSS  
SOM HAR VERDI FOR BRUKER  
(NYTTIG)  
SOM BLIR BRUKT  
(NYTTIGGJORT)

## Strategier

- Vi skal ta i bruk ny teknologi som effektiviserer, forenkler og skaper større brukerverdi. Interne arbeidsprosesser og innbyggjerskjema skal digitaliseres.
- Vi skal ta i bruk metoder som fokuserer på nytenkning og utfordrer etablerte måter å jobbe på, for eksempel tjenstedesign og brukerintervjuer. Vi skal være fleksible og lete etter nye løsninger på tvers av virksomheter og sektorer.
- Vi skal aktivt trekke inn flere samarbeidsparter internt og eksternt i arbeidet med tjenesteutvikling.

## REKRUTTERE OG BEHOLDE

Gjøvik kommune må rekruttere i et stramt arbeidsmarked, og samtidig sikre rett person med riktig kompetanse på rett plass. Behovet for arbeidskraft og kompetanse må i større grad løses internt i kommunen, gjennom målrettet videreutvikling av medarbeiderne, nytenking i oppgaveløsningen og effektiv organisering av arbeidet. For å løse morgensdagens velferdsoppgaver må ledere skape attraktive arbeidsplasser.

Vi skal ha en lønns-, - og personalpolitikk som gjør det mulig å tiltrekke, rekruttere og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere.

### Strategier

- Vi skal videreutvikle verktøy for rekrutteringer.
- Vi skal være på utkikk etter talentene i egen organisasjon, og gi dem karrieremuligheter.
- Vi skal utvikle en heltidskultur, og redusere uønsket deltid.
- Vi skal være gode praksisarenaer for elever, lærlinger og studenter. Vi skal jobbe strategisk med rekruttering av unge ved å synliggjøre jobb- og karrieremuligheter i kommunesektoren og samarbeide med høgskole- og universitetssektoren.

## LIKESTILLING OG MANGFOLD

Gjøvik kommune skal være en arbeidsplass preget av mangfold, likestilling og fravær av diskriminering. I Gjøvik kommune skal ingen diskrimineres på bakgrunn av kjønn, alder, etnisitet, seksuell orientering, tro og livssyn eller nedsatt funksjonsevne.

### Strategier

- Vi skal ha et livsfaseperspektiv og søke å tilrettelegge arbeidet ut fra medarbeidernes behov i ulike livsfaser.
- Vi skal ta samfunnsansvar og tilby praksisplasser og språkpraksisplasser.



- Vi skal tilstrebe en jevnere kjønnsbalanse, flere flerkulturelle og ansatte med nedsatt funksjonsevne. Kvalifiserte søkere fra det underrepresenterte kjønn skal innkalles til intervju.

## INKLUDERENDE ARBEIDSLIV

Gjøvik kommune er en IA bedrift og kommunens IA - handlingsplan er styrende for kommunens arbeid på det forebyggende og helsefremmende plan. Det å skape helsefremmende arbeidsplasser handler om å skape prosesser der leder og ansatte aktivt deltar for å kartlegge og forbedre egen arbeidsplass, herunder forbedringsarbeid etter gjennomført medarbeiderundersøkelse.

### Strategier

- Vi skal arbeide for å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefraværet.
- Vi skal legge til rette for at ledere, tillitsvalgte og verneombud har kunnskap om og metoder til å skape helsefremmende arbeidsplasser og arbeide for å styrke trepartssamarbeidet i hver virksomhet.

### 3 gode grunner for å arbeide i Gjøvik kommune:

1. Du er viktig og utgjør en forskjell!
2. Du får meningsfulle oppgaver!
3. Du vil utvikle deg!