



GJØVIK KOMMUNE

Arbeidsgiverstrategi Gjøvik kommune 2022 - 2025

Vedtatt i personalpolitisk utvalg 28.09.2022

Vedtatt av Gjøvik kommunestyre 01.12.2022



Innhold

Forord	3
Innledning	3
Del 1 - Gjøvik kommunes arbeidsgiverpolitikk	4
Vår visjon	4
Våre verdier	4
Våre handlingsregler	4
En framtidsrettet arbeidsgiverpolitikk	4
Ulike roller mot samme mål	6
Gjøvik kommune har tre sentrale arbeidsgiverutfordringer	6
Målet for arbeidsgiverpolitikken	7
Del 2 - Gjøvik kommunes arbeidsgiverstrategi	7
Satsningsområder for å nå målene	7
LEDELSE	7
Strategier	8
SYSTEMATISK HMS ARBEID	8
Strategier	9
KOMPETANSE	9
Strategier	10
INNOVASJON OG BRUKERMEDVIRKNING	10
Strategier	11
REKRUTTERE OG BEHOLDE MEDARBEIDERE	11
Strategier	11
MANGFOLD OG LIKESTILLING	12
Strategier	12
Referanser og grunnlagsdokumenter	12

Forord

Det er ingen tvil om Gjøvik kommunes viktigste ressurs er menneskene som jobber her. Denne verdien må forvaltes godt og bærekraftig skal Gjøvik kommune nå målene sine. Hver enkelt ansatt bidrar med sin kompetanse og arbeidskraft i de daglige gjøremålene og i viktig utviklingsarbeid. I tillegg er de kommunens ansikt utad og viktige ambassadører.

Utviklingen innenfor mange fagområder går svært raskt, og det blir stadig viktigere å holde kompetansen oppdatert gjennom hele arbeidslivet. Det er viktig for den enkelte arbeidstaker, men også svært viktig for Gjøvik kommune som arbeidsgiver. Vi vet det kommer til å være utfordrende å rekruttere nok og rett arbeidskraft i årene fremover. Derfor er det sentralt at vi utvikler kompetansen til de som allerede er ansatt, og sørger for rammevilkår og arbeidsmiljø som gjør at de blir lenge i arbeidslivet.

For å være en attraktiv arbeidsplass må vi tilby den enkelte medarbeider mulighet for personlig utvikling gjennom arbeidet, og vi må synliggjøre hvilke karrieremuligheter en jobb i kommunen innebærer.

God ledelse, og godt samarbeid med de ansatte og tillitsvalgte, er avgjørende for at vi skal få dette til sammen.

Kari Sollien
Kommunedirektør

Innledning

Arbeidsgiverpolitikken skal være plattformen vi står på for å skape gode velferdstjenester. Den viser hvilke verdier som skal prege god og effektiv ledelse og medarbeiderskap, og peker ut en retning framover (1). Det er et grunnlag for medarbeidere, tillitsvalgte, verneombud, ledere og politikere som synliggjør kommunens arbeidsgiverpolitiske retninger og prioriteringer. Den bygger på arbeidsmiljøloven og hovedavtalens mål om samarbeid, medbestemmelse og medvirkning.

Dokumentet er inndelt slik:

- **Del 1:** Arbeidsgiverpolitikken, som er vår arbeidsgiverpolitiske plattform.
- **Del 2:** Arbeidsgiverstrategien som tydeliggjør innsatsområdene som Gjøvik kommune vil jobbe med for å nå målene.
 - Vedlegg: Tiltaksplan for perioden 2022 - 2023 som konkretiserer tiltak, ansvar og frist i planperioden.

Del 1 - Gjøvik kommunes arbeidsgiverpolitikk

Vår visjon

Universitetsbyen Gjøvik – ledende i bærekraftig vekst og utvikling.

Våre verdier

Kompetanse, Engasjement, Respekt.

Våre 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 arbeidsgiverpolitikk

Vi står overfor gjennomgripende endringer i arbeids- og samfunnslivet. En rekke utviklingstrekk påvirker det kommunale oppdraget, som klimaendringer, globalisering, en aldrende befolkning og økte forventninger fra innbyggerne. Samtidig opplever kommunesektoren at gapet mellom forventninger til det kommunen skal levere og ressursene vi har tilgjengelig øker. Høy tillit i samfunnet og stor evne til omstilling er grunnlaget for at kommunal sektor skal kunne møte og løse de utfordringene vi står i. Gjennom god ledelse, evne til omstilling, kontinuerlig læring og samarbeid må vi løse oppgaver på nye måter (2, 9).

FNs bærekraftsmål er et viktig bakteppe i utviklingen av samfunns- og arbeidslivet. Omstilling i kommunal sektor er et vesentlig bidrag til en bærekraftig samfunnsutvikling.

Arbeidsgiverpolitikken skal støtte opp under dette (9).



God ledelse

En god og fremtidsrettet arbeidsgiver tilbyr en engasjerende og attraktiv plass å jobbe for ansatte, der arbeidsgiver når sine egne mål, samtidig som man bidrar til samfunnsutviklingen og innbyggernes interesser ivaretas (3). Arbeidsgiverpolitikken skal legge til rette for at vi gjennom medarbeiderne skal være i stand til å levere gode tjenester til kommunens innbyggere. Som arbeidsgiver må vi derfor bygge kultur og legge til rette for at medarbeidere kan jobbe utviklingsorientert og ha nødvendig kompetanse til å gjennomføre de tiltak som er nødvendig for at Gjøvik kommune skal nå sine mål.

Godt medarbeiderskap Medarbeiderne i Gjøvik kommune skal

Evne til omstilling

Samfunnet utvikler seg samtidig mot større grad av individuell tilpasning, medvirkning og valgmuligheter. Digitalisering gir nye muligheter og skjer på alle områder i samfunns- og arbeidsliv. Dette griper inn i våre arbeidsprosesser og bidrar til at medarbeidere kan løse oppgaver på nye måter. Koronapandemien har ført til en lynrask utvikling av digitale ferdigheter blant ansatte, noe som gir et godt grunnlag for utvikling og effektivisering av forvaltning og tjenesteutvikling. Pandemien har vist den iboende omstillingsevnen og fleksibiliteten i kommunen (3).

Samskapingskommunen 3.0 handler om å tenke nytt om kommunens rolle, også som arbeidsgiver. Vi tenker annerledes om ledelse, kompetanse, organisering og medarbeiderskap når kommunen skal skape velferd sammen med innbyggerne (9).

Tillit og Internkontroll

Tillit i relasjonene mellom innbyggere, ansatte, ledere og folkevalgte gir et godt grunnlag for å utvikle offentlig sektor og kommunale tjenester i møte med fremtidens muligheter og utfordringer. Tillit til og samarbeid med medarbeidere har vært grunnleggende verdier og et hovedtrekk i den norske arbeidslivsmodellen i mange år (5).

Offentlig forvaltning skal sikre at alle innbyggere gis en likeverdig behandling, og at felles ressurser forvaltes ansvarlig og effektivt. Det er kommunestyret og ikke den enkelte virksomhet, leder eller medarbeider som står ansvarlig overfor både innbyggerne og Stortinget. For å kunne ivareta dette ansvaret, er kommunestyret avhengig av informasjon om egen virksomhet. Informasjon og data om kvalitet på tjenestene er viktig for at innbyggerne får det de har krav på og behov for, og gir tillit og trygghet for både ledere og medarbeidere (5).

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 som er gjort for å unngå at det går galt. Målet er å iverksette tiltak for å redusere risiko og forbedre våre tjenester.

Selv om vi har gode systemer for egenkontroll, er det potensiale for å ha mer oppmerksomhet på risikovurdering og forebygging av uønskede hendelser enn rapportering, og bedre sammenheng mellom internkontroll og øvrig ledelse og styring (5). Ansatte skal få tid og tillitt til å gi brukere bedre tjeneste ved at aktivitet flyttes fra rapportering til produksjon av tjenester. Vi skal ha «god nok» kontroll og rapportering på de riktige tingene, og til riktig tid, for å kunne frigjøre tid til tjenesteproduksjon, drift og fagutøvelse (4).

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.

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 kommunedirektøren.

Kommunedirektøren er delegert den daglige utøvelsen av arbeidsgiveransvaret gjennom delegeringsreglementet. Det ansvar og den myndighet som er lagt til kommunedirektøren, er utgangspunkt for ansvars – og arbeidsfordeling og videredelegering av fullmakter i administrasjonen.

Ledere forvalter en del av kommunedirektørens lederansvar, og har ansvar for å ivareta arbeidsgiverrollen ovenfor egne medarbeidere. 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 medarbeiderne, innbyggere og andre aktører i utviklingen av tjenestene.

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

Partssamarbeidet

De tillitsvalgte er medarbeidernes representanter overfor arbeidsgiver. Både arbeidsgiver, tillitsvalgte og medarbeiderne har en rett og plikt til å gjøre sitt beste for å skape et godt samarbeid i hele kommunen og på den enkelte arbeidsplass (10). I Gjøvik kommune har vi kultur og tradisjon for et godt partssamarbeid både med tillitsvalgte og vernetjenesten. Gode arenaer for involvering og medvirkning er noe vi skal bygge videre på (5).

Gjøvik kommune har tre sentrale arbeidsgiverutfordringer

- Evne til utvikling og nyskaping.
- Evne til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere.
- Evne til å øke nærværet/ redusere sykefraværet.

Målet for arbeidsgiverpolitikken

- Arbeidsgiverstrategien skal støtte opp under kommunens mål om at kommunale tjenester og tilbud stadig skal vurderes mer positivt av brukere og innbyggere (6), herunder:
 - God ledelse som skaper motiverte og kompetente medarbeidere som leverer tjenester av god kvalitet.
 - Innovasjon og nyskaping, både i organisering og utøvelse av tjenestene (1).
 - Være en attraktiv arbeidsgiver som klarer å rekruttere, beholde og utvikle sine medarbeidere gjennom meningsfulle oppgaver og kompetanseutvikling.

Del 2 - Gjøvik kommunes arbeidsgiverstrategi

Satsningsområder for å nå målene

Arbeidsgiverstrategiens seks satsingsområder, se under, 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
- SYSTEMATISK HMS ARBEID
- KOMPETANSE
- INNOVASJON OG BRUKERMEDVIRKNING
- REKRUTTERE OG BEHOLDE MEDARBEIDERE
- MANGFOLD OG INKLUDERING

LEDELSE

Som leder har du en unik mulighet til å påvirke og nå mål sammen med andre, og god ledelse er avgjørende for å skape innovasjon og utvikling (9). Våre ledere skal legge til rette for at medarbeiderne opplever tillitt, mestring og motivasjon. Vi skal ha myndiggjorte medarbeidere som får tatt i bruk sin kompetanse til beste for tjenesteytingen.

Myndiggjorte medarbeidere betyr ikke at man skal stå alene. Ledelsen må vise retning og følge opp arbeidet, men vise tillit og gi rom for egne beslutninger i oppgaveløsningen (se modell under). Videre må ledere bryte ned siloer og rydder unna begrensninger, dette innebærer for eksempel å dele ressurser på tvers for samhandling med andre avdelinger. Dette er rammer som legger til rette for samhandling, og raskere utvikling og leveranser (7).

Modell «Tett på – gi slipp – tett på»

- Tett på – Bestilling (tydelig bestilling og klart definert mål for oppdraget)
- Gi slipp – Oppgaveløsning (tillit og myndighet til ansatte i oppgaveløsningen)

- Tett på – Følge opp og etterspørre resultat

Behov for helhet og sammenheng

Kompleksiteten i samfunnet har blitt større, og det er behov for å tenke helhet og sammenheng i utvikling av tjenestene (9). Å legge til rette for endringsprosesser er derfor en kjerneoppgave for ledere. Det er behov for at ledere ser utover egen enhet og egen kommune, tenker ressursmobilisering og samfunnsutvikling og skaper arenaer for eksperimentering. (9)

Mestringsorientert ledelse – et perspektiv på ledelse

En viktig lederoppgave er å legge til rette for at medarbeiderne mestrer jobben sin. Det handler om retning, mening og individuell oppmerksomhet (9);

Retning innebærer å kommunisere tydelige mål og forventninger, og skape klarhet rundt den enkelte medarbeiders rolle (9).

Mening innebærer å gi målene et innhold, slik at arbeidsoppgavene oppleves motiverende og meningsfulle. Mestringsorienterte ledere evner å inspirere, engasjere og skape felles innsats (9).

Individuell oppmerksomhet er å vise interesse overfor hver enkelt medarbeider og tilby støtte og hjelp dersom det er nødvendig. Mestringsorienterte ledere bygger mestringsrom, gir handlingsrom og legger til rette for mestringsopplevelser gjennom bruk av kompetanse (9).

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.

SYSTEMATISK HMS ARBEID

Overordnet HMS plan

Gjøvik kommune har en overordnet HMS plan som beskriver kommunes systematiske HMS arbeid. Planen inneholder en oversikt over de faste tiltak som skal gjennomføres årlig og i det daglige HMS-arbeidet. Del 2 av HMS planen gjelder for en periode på 2 år av gangen, og skal utarbeides og revideres av AMU. Denne delen skal gi en oversikt over aktiviteter knyttet til særlige fokusområder i planperioden, og hva som skal prioriteres.

Helsefremmende arbeidsplasser

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.

Lokale HMS grupper

Alle virksomheter skal ha en partssammensatt HMS gruppe bestående av leder, tillitsvalgte og verneombud. Gruppen skal bidra til at alle ansatte medvirker i arbeidet med inkludering og økt nærvær på egen arbeidsplass. Gruppene skal arbeide med forebyggende arbeidsmiljøarbeid, sørge for at tiltakene i den overordnede HMS planen følges opp, utarbeide lokal HMS handlingsplan og ha et medansvar for oppfølgingsarbeidet etter medarbeiderundersøkelsen.

Lokale måltall for sykefraværet

Alle virksomheter skal fastsette lokale måltall for sykefraværet. Leder har ansvar for at prosessen med å sette måltallet gjennomføres i HMS gruppa og at prosessen og tallet gjøres kjent for alle ansatte på et personalmøte. Måltallet nedfelles i lokal HMS handlingsplan (11).

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.

KOMPETANSE

Kommunesektoren består av kompetanseintensive arbeidsplasser, og utvikling av egne ansatte er viktig for å dekke kompetansebehov fremover. Kompetanse er en nøkkel til kvalitet, for må sikre dagens velferdstjenester og samtidig styrke evnen til fornyelse av tjenester og arbeidsformer (2). Arbeidsgiver legger til rette for og støtter opp under medarbeidernes behov for å ha nødvendig kompetanse for å gjøre jobben sin. At medarbeiderne opplever at de har relevant kompetanse, og at de kan utvikle seg i jobben, er viktig for mestring, motivasjon og selvstendighet i arbeidet (9).

I takt med samfunnsendringene må læring skje raskere gjennom prøving og eksperimentering med nye løsninger. Arbeidsplassen er den viktigste læringsarenaen. Vi lærer gjennom å erfare, reflektere og etablere ny praksis. Først når vi har endret måten å jobbe på, har vi lært noe nytt. Prøving, feiling og eksperimentering er en viktig del av læringsprosessen (9).

Omfanget av medarbeidere i Gjøvik kommune som har gjennomført etter- og videreutdanning er betydelig. Kommunen skal fortsette å gi støtte og tilrettelegge for videreutdanning og utviklingstiltak for å øke den enkeltes kompetanse der dette er i tråd med kommunens behov og i henhold til planer. Ansatte gis lønnsmessig uttelling for den

formelle kompetanse de har tilegnet seg. Dette gjelder kompetanse som er etterspurt, relevant og dokumentert spesial-, - tillegg – eller videreutdanning som kommunen drar god nytte av i tjenesteutøvelsen og som hever den faglige kvaliteten i tjenestene (2).

Strategier

- Vi skal jobbe langsiktig og strategisk med planer for hvordan kommunen skal dekke sitt kompetansebehov i fremtiden, herunder sikre rekruttering av riktig kompetanse og heve kompetanse blant egne ansatte.
- Vi skal ha kompetanseplaner som definerer organisasjonens behov, og bruke disse planene i arbeidet med rekruttering, utvikling og kompetanse.
- Vi skal legge til rette for, og stimulere til, at ansatte får kompetanseheving, herunder etter- og videreutdanning.
- Kompetanseutvikling skal være en del av utviklingssamtalene med den enkelte.
- Vi skal utarbeide stillingsbeskrivelser i alle sektorer (8).
- Vi skal øke samhandlingen i organisasjonen, både på tvers av sektorene og internt i virksomheten. Vi skal planlegge og legge til rette for dette ved at ansatte har fysisk oppmøte og felles treffpunkter. Det skal legges til rette for utvikling og kompetanseoverføring mellom arbeidstakerne, og på tvers av tjenester
- Vi skal ta i bruk effektive læringsmetoder og videreutvikle digitale løsninger i kompetanseutvikling (e-læring).

INNOVASJON OG BRUKERMEDVIRKNING

Samfunnsendringer gjør at kommuner og fylkeskommuner må finne nye måter å løse samfunnsoppdraget på. Vi kan ikke løse vår tids største samfunnsutfordringer ved å gjøre mer av det samme. Stadig mer komplekse og sammensatte oppgaver legger press på ressurser og krever eksperimentering, nytenkning og innovasjon (9). Arbeid med innovasjon tar utgangspunkt i brukers behov, og finner nye og mer helhetlige måter å løse dagens utfordringer. Å bruke tid på å utforske innbyggernes og næringslivets behov gir større innsikt i behovene og gjør det lettere å se nye muligheter i hverdagen (9).

Innovasjon er å våge (9)

Innovasjon og utvikling krever systematisk eksperimentering, det handler om utprøving og læring (3,9). En eksperimenterende tilnærming til endring øker sannsynligheten for å lykkes. Fremtidsrettede virksomheter legger vekt på småskrittsforbedring, feiring av små gevinster, aksept av feil underveis og erfaringslæring med systematisk refleksjon (3).

Psykologisk trygghet

For at ledere og medarbeidere skal våge å utfordre det bestående, er det avgjørende at de opplever psykologisk trygghet og en kultur som verdsetter nyskaping og gir rom for utprøving og å ta risiko (9). Psykologisk trygghet er en kritisk faktor for læring og laginnsats (3), der utviklingsarbeidet skal skje på tvers av sektorer (6). Det viser behov for aktiv tilrettelegging for et godt samarbeidsklima i kommunen (3).

Like viktig er en organisasjonsstruktur som fanger opp gode ideer aktivt og sikrer at de gode ideene blir videreutviklet. Gode relasjoner internt mellom ledere og medarbeidere som vil finne nye løsninger, er det som i aller størst grad fremmer innovasjon i kommunal sektor (9).

Strategier

- Vi skal ta i bruk nye digitale verktøy og teknologi som effektiviserer, forenkler og skaper større brukerverdi.
- Vi skal være fleksible og drive sektorovergripende utviklingsarbeid rundt tjenesteyting og tilbud som stimulerer til kvalitetsutvikling, effektivisering og nytenkning (2).
- Vi skal gjennomføre systematiske innbygger- og brukerundersøkelser for å kartlegge hvordan innhold og utvikling av de kommunale tjenester vurderes av befolkning og brukere (2).
- Vi skal ha en utforskende tilnærming til utviklingsarbeid, med fokus på å prøve og lære av erfaring (3).
- Vi skal skape trygghet for ansatte til å være seg selv og vise at det er trygt å feile og vise svakhet (3).

REKRUTTERE OG BEHOLDE MEDARBEIDERE

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 morgendagens velferdsoppgaver må vi som kommune ikke bare skape attraktive arbeidsplasser, men vi må også bli bedre på å vise at Gjøvik kommune er et godt sted å jobbe.

Gjøvik kommune har en fordel ved at vi kan tilby arbeid med mening. Arbeidstakere som opplever å ha meningsfylt arbeid, er mer fornøyd med jobben og har generelt høyere livsglede. Å se hvordan man gjør en forskjell for andre, er en vesentlig driver for opplevelse av mening i jobben, og for prestasjon (3). Vi må gjennom vårt rekrutteringsarbeid i enda større grad vise er vi tilbyr meningsfylte arbeidsoppgaver som er av stor betydning for andre.

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

Alle nyansatte skal oppleve at de blir tatt godt imot, får god opplæring og blir ivaretatt på en god måte. Gjøvik kommunes onboardingprogram skal ivareta dette (8).

Strategier

- Vi skal være på utkikk etter talentene i egen organisasjon, og gi dem karrieremuligheter.
- Vi skal redusere omfanget av deltidsstillinger og øke antall heltidsstillinger.

- Det tilstrebes at fast ansatte i deltidsstilling prioriteres ved behov for innleie i den virksomhet de er ansatt i, hvis de ønsker å arbeide ut over sin stilling.
- 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 høyskole - og universitetssektoren.
- Vi skal i enda større grad synliggjøre fordelene med å jobbe i Gjøvik kommune og vise oss frem som den attraktive arbeidsplassen vi er.
- Strategi for annonsering av stillinger revideres årlig.

MANGFOLD OG LIKESTILLING

I Gjøvik kommune skal det gis likeverdige muligheter, rettigheter og plikter til deltagelse i arbeidslivet for alle. Kommunen skal være en arbeidsplass preget av mangfold, inkludering, likestilling og fravær av diskriminering. Ingen skal diskrimineres på bakgrunn av kjønn, alder, etnisitet, seksuell orientering, tro og livssyn eller nedsatt funksjonsevne.

Ved å legge til rette for mangfold og inkludering tar Gjøvik kommune et viktig samfunnsansvar. Utenforskap er svært uheldig både for de det gjelder, dens familie og for samfunnet (3).

Ved å satse på mangfold vil man få større tilgang på kandidater som kan dekke det kompetansegapet vi i stadig større grad opplever.

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 søke aktivt etter mangfold ved rekruttering av flerkulturelle og ansatte med nedsatt funksjonsevne.
- Vi skal tilstrebe en jevnere kjønnsbalanse. Kvalifiserte søkere fra det underrepresenterte kjønn skal innkalles til intervju.

Referanser og grunnlagsdokumenter

- 1: KS, [Skodd for framtida](#)
- 2: Gjøvik kommune, [Styringsdokumentet 2022 – 2025](#)
- 3: Dysvik m. fl 2022, [Rapport fremtidsrettede arbeidsgivere](#)
- 4: Gjøvik kommune, Vedtak i PPU 23.02.2022, [Debattheftet 2022 - uttalelse til KS](#)
- 5: KS, [Innspill fra KS til tillitsreformen i offentlig sektor, 21.12.2021](#)
- 6: Gjøvik kommune, [Kommuneplanens samfunnsdel](#)
- 7: Gjøvik kommune, [Organisasjonen Gjøvik kommune og utviklingsarbeid](#) (Nov 2021)
- 8: Gjøvik kommune, [Vedtak i prosjekt Onboarding](#)

9. KS, [Nyskapende arbeidsgivere](#)
10. KS, [Hovedavtalen 2022 - 2023](#)
11. Gjøvik kommune, [Vedtak i prosjekt Økt nærvær](#)
12. Gjøvik kommune, [Overordnet HMS plan](#)

Vedlegg: Tiltaksplan 2022 - 2023