



HEMSEDAL KOMMUNE



ARBEIDSGJEVAR
STRATEGI

1	INNLEEING.....	3
1.1	Rådmannen sitt forord	3
1.2	Lov og forskrift	3
2	ARBEIDSGJEVARSTRATEGI	4
2.1	Etikk og samfunnsansvar:.....	5
2.2	Politikk og administrasjon:	5
2.3	RAUS og helsefremmende arbeidsplass:.....	6
2.4	Leiing, tilsette og ombodsroller	6

1 INNLEEING

1.1 Rådmannen sitt forord

Arbeidsgjevarpolitikk er det viktigaste feltet å arbeide med for både politisk og administrativ leiing i kommunen. KS definerer arbeidsgjevarpolitikk som:

”Dei verdiar, haldningar og handlingar som arbeidsgjevar – politisk og administrativt – står for og praktiserer i sitt daglege arbeid”.

KS, andre norske organisasjonar og kommunar i andre nordiske land hevdar at kommunesektoren si største utfordring dei neste åra er ”kampen om arbeidskrafta”. Identitet og omdømme har større fokus i samfunnet no enn tidlegare, kommunen må med bakgrunn i dette ha meir fokus på sine relasjonar til arbeidsmarknaden.

Vår primæroppgåve er å yte gode tenester overfor våre innbyggjarar. Auka velstand i samfunnet skapar auka forventningar til kommunen. Dette krev kompetente og fleksible medarbeidarar. Hemsedal kommune har ein god organisasjonskultur, kor vi er flinke til å ta vare på kvarandre. Dette gir god trivsel og bidrar til at dei tilsette ofte blir lenge i stillingane.

Ein god arbeidsgjevarpolitikk er viktig for omdømme vårt. Det er viktig å forvalte og ta vare på vår eigen arbeidskraft på ein god måte, da kan vi få ein stabil arbeidsstokk og eit høgt nærvær. Dette krev eit inkluderande og heilskapleg leiarskap som igjen vil skape dyktige medarbeidarar, som vil yte sitt beste i tenesteytinga overfor innbyggjarane.

Som rådmann har eg det fremste administrative ansvaret for at heile organisasjonen gir dette merksemd og prioritet. Det er mi oppfatning at denne arbeidsgjevarstrategien er eit godt grunnlag for ein god personalpolitikk. Men – det er praktiseringa som er viktigast. Eg skal gjere mitt beste for at heile organisasjonen praktiserer den på ein god måte.

Hemsedal, 1. oktober 2014

Sveinung Halbjørhus
Rådmann

1.2 Lov og forskrift

Arbeidsgjevarstrategien og kommunen som organisasjon er regulert av Arbeidsmiljøloven, andre sentrale lover og forskrifter, rettspraksis, hovudtariffavtala, hovudavtala, tariffavtaler samt reglement for Hemsedal kommune. Arbeidsgjevarstrategien er politisk vedtatt og kan reviderast av kommunestyret. Strategien er politikarane sine føringar til administrasjonen, for utvikling av kommunen som organisasjon og grunnlag for gode administrative rutinar.

2 ARBEIDSGJEVARSTRATEGI

Kommunestyret har det overordna arbeidsgjevaransvaret for dei tilsette i Hemsedal kommune. Det er rådmann som har det utøvande ansvaret. Det er ønskjeleg å ha god forankring og at alle tilsette har ein **VI** følelse. For å få til gode prosesser i organisasjonen er det viktig med samhandling og dialog mellom politikarar, leiarar, medarbeidarar, tillitsvalde og verneombod.

«Tillit byggjast opp millimeter for millimeter, men brytast ned i metervis»

Vi får kvalitet i våre tenester utifrå korleis vi kommuniserer, samhandlar og utfører våre oppgåver. Vår samfunnsutvikling skal fremje vekst og utvikling bygd på natur, kultur og livskvalitet. Ved å skape eit tillitsforhold, respektere kvarandre og ikkje minst skape tryggleik vil ein kunne oppnå gode resultat, og ikkje minst fornøgde innbyggjarar.

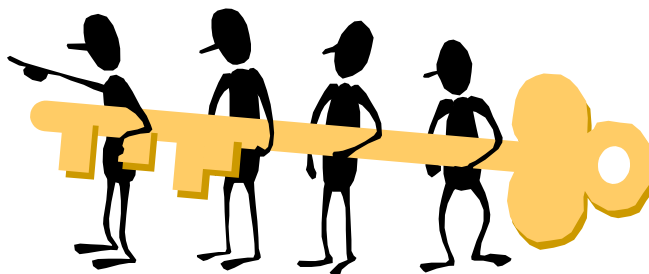
Kommunikasjon på tvers er avgjerande for å bli bevisst på kompetansen man har i eiga organisasjon, og korleis denne kan brukast effektivt.

Ein god arbeidsgjevarpolitikk er viktig for vårt omdømme. Det er viktig å forvalte og ta vare på vår eigen arbeidskraft på ein god måte, da kan vi få ein stabil arbeidsstokk og eit høgt nærvær. Dette krev eit inkluderande og heilskapleg leiarskap som igjen vil skape dyktige medarbeidarar, som vil yte sitt beste i tenesteytinga overfor innbyggjarane.

Hemsedal kommune skal vere ein nyskapande og open organisasjon, der tilsette gjennom opne prosesser skal medverke og utvikle kvalitative gode tenester.

Kommunestyret ønskjer at kommunen skal ha fokus på følgjande 4 innsatsområder:

- Etikk og samfunnsansvar
- Politikk og administrasjon
- RAUS og helsefremmende arbeidsplass
- Leiing, tilsette og ombodsroller



2.1 Etikk og samfunnsansvar

Kommunen skal ha høg etisk kompetanse for å stå fram som ein heilskapleg, open, trygg, rettferdig og imøtekommande kommune. Kommunen skal inkludere sosiale og miljømessige omsyn i sin daglige drift, og skape gode verdiar og ta omsyn til menneske, miljø og samfunn.

Vi vil vere ein organisasjon som har ein god etisk forvaltningspraksis der ein:

- Legg vekt på kvalitet, omsorg og verdighet, mot, lojalitet og integritet
- Praktiserer profesjonalitet, er upartisk og forvaltar ressursane på ein forsvarleg måte
- Er bevisst på å skape tillit og gode haldningar, er imøtekommande, open og ærleg
- Tek avstand frå mobbing, vald, truslar og bruk av rusmidlar
- Tek vare på kvarandre og brukarane, og rapporterer ved avvik og bekymring
- Er kunnskapsrik, løysingsorientert og kan handtere nye og ukjente situasjonar
- Har balanse mellom likebehandling og den enkelte sine behov
- Er oppteken av personvern, informasjonssikkerheit og god bruk av sosiale mediar
- Tek habilitet, særinteresser, korrupsjon, varsling og rettssikkerheit på alvor



2.2 Politikk og administrasjon

Det er viktig med god dialog og god samhandling for å oppnå gode resultat. Politikarane og administrasjonen har ulike roller. Samhandling må basere seg på tillit og respekt mellom partane. Samhandling gir gode løysingar, effektivitet, kvalitet og ein utviklande organisasjon.

For å oppnå dette er det viktig med:

- Felles verdiar, føreseielege mål og strategiar, tydelege rammevilkår og styringsdokument
- God forståing av politikaranes arbeidsgjevaransvar og ein heilskapleg leiarkultur
- God samhandling mellom politikk, administrasjon og tillitsvalde
- Engasjerte politikarar som utøver sin ombudsrolle til det beste for innbyggjarane
- Godt samarbeid med innbyggjarane, næringsliv og frivillige lag og organisasjonar
- Evne til utvikling og nyskaping med tanke på tenester og lokalsamfunn

2.3 RAUS og helsefremmende arbeidsplass

Vi skal vere ein endringsvillig og utviklingsorientert, RAUS og helsefremmende organisasjon. Meistring er viktig for å oppnå gode resultat. Haldning, positivt mangfald, kunnskap og karrieremoglegheit/læring på arbeidsplassen må til for å ivareta ein god fagleg utvikling.

RAUS – Relasjon/Respekt – Ansvar/Anerkjenning – Utvikling – Smil/Samhandling.

I dette legg vi vekt på:

- Gode relasjonar med smil, humor, engasjement, trivsel og arbeidsglede
- Eit arbeidsmiljø der vi pratar med kvarandre, har omsorg og gjer kvarandre gode
- Felles verdiar, mål, strategiar, tydelege rammevilkår og gode prosedyrar
- Respekt, støtte, utfordre og stille krav, slik at vi alle kan ta ansvar for å nå felles mål
- Helsefremmende arbeidsplass der det tas omsyn til forskjellig livsfasar i yrkeskarrieren
- Kommunikasjon og involvering på alle nivå, reel medverknad og samhandling
- Lojalitet, integritet og ein tydeleg organisasjonskultur med gode holdningar
- Rekruttere, motivere og behalde medarbeidarane ved å ha eit positivt omdømme
- Kunnskapsrik og konkurransedyktig organisasjon med god fagleg rekruttering
- Førebyggjande HMS arbeid og god opplæring for å hindre skader og belastningslidningar
- Ein lærande, utviklande og endringsvillig organisasjon
- Eit rusfritt arbeidsmiljø

2.4 Leiing, tilsette og ombudsroller

Hemsedal kommune sitt overordna mål er at vi gjennom samhandling skal ha ein heilskapleg arbeidsgjevarstrategi som gir positive, trivelege og meningsfylte arbeidstilhøve. Det er viktig å ha tillit og respekt for kvarandre sine roller i administrasjonen.

Vår organisasjonskultur og identitet skal vere prega av at **VI**:

- gjennom samhandling skapar dei beste løysingar
- gjer kvarandre gode og vil kvarandre vel
- er nysgjerrige på å finne dei beste løysingane
- er ærlig i samspel med kvarandre, innbyggjarane og samarbeidspartnarar
- er lojale, har tillit og tiltru til kvarandre og avgjersler
- er opptatt av kvalitet, yte gode tenester og bruke våre ressursar best mogleg
- har ein heilskapleg kreativ organisasjon med god og tydeleg leiing
- gjennom organisering har utvikling og meningsfylte arbeidsoppgåver
- har målretta kompetanse- og erfaringsutveksling

Arbeidsgjevars styringsrett gir rammer for korleis du kan forvalte arbeidsgjevaransvaret. Arbeidstakar sin medverknadsplikt/-rett vil seie at den tilsette har rett til å medverke over sin eiga arbeidssituasjon. Dette inneber at tilsette kan øve innflytelse på korleis arbeidsgjevar utøver sin styringsrett. Rutine for medverknad og HMS hovudbok inneheld bl.a. desse tema.