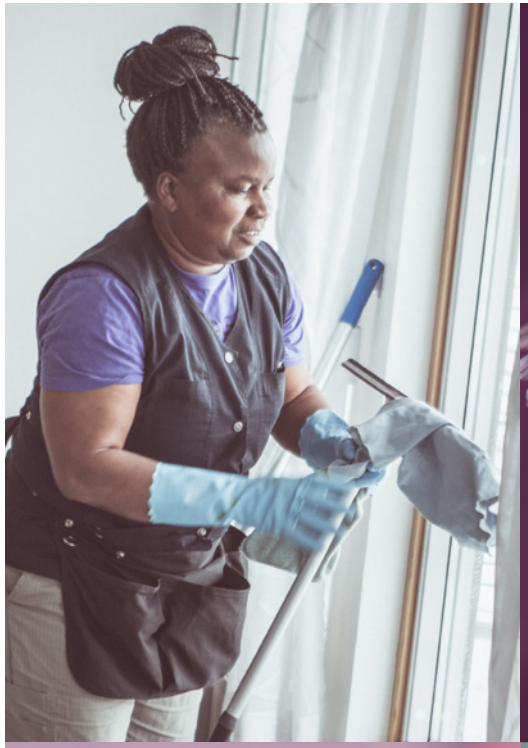
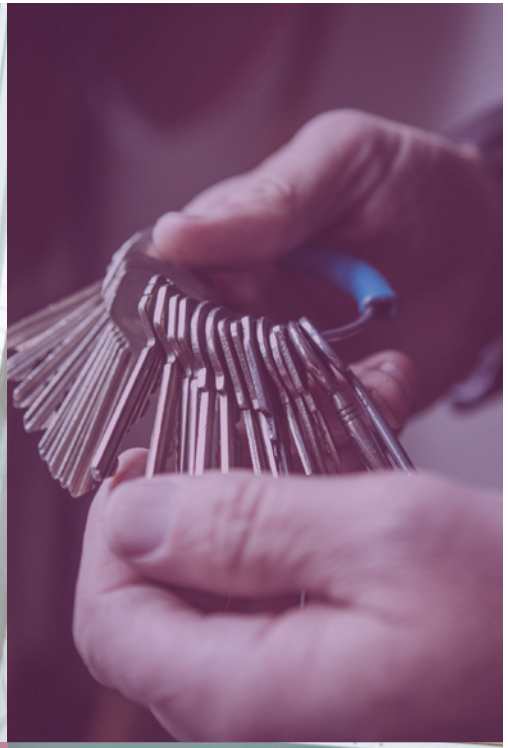
ARBEIDSGIVERSTRATEGI

Løten kommune

Midtpunkt med
MANGFOLD





STRATEGI

Ordet strategi er gresk og kommer fra ordet «strategia» som har betydningen «hærføring». En strategi henleder til en organisasjons langsiktige planlegging for å nå fastsatte mål.

I Løten kommune er den menneskelige ressursen helt avgjørende for at kommunen skal kunne yte lovpålagte tjenester og utvikle samfunnet i ønsket retning. Arbeidsgiverstrategien skal peke på de områdene som kommunen må være god på for å utvikle medarbeiderne og organisasjonen.

Det er stadig økende forventninger til kommunene. Innbyggerne forventer gode og fleksible velferdstjenester. Våre veivalg som organisasjon må være gjort med god kunnskap om den framtid vi står ovenfor, og de nye utfordringer kommunesektoren vil møte. Strategi handler om å ta veivalg for å nå mål.

Vår arbeidsgiverstrategi bygger på de overordnede temaområder som er fastsatt i Planprogram for kommuneplanens samfunnsdel 2018–2030:

- Kommunen som samfunnsutvikler
- Løten for barn og unge
- Helse og livskvalitet

Arbeidsgiverstrategien er et viktig strategisk verktøy i den helhetlige, overordnede utviklingen av organisasjonen og derigjennom Løten-samfunnet.

Innspill fra ledere og medarbeidere har vært viktige i prosessen. Samtidig må vi ta hensyn til utviklingstrekk i samfunnet og forskningsbasert kunnskap.

Løten kommune skal være en åpen og demokratisk kommune preget av tillit og nærhet mellom innbyggeren og kommunen.

Arbeidsgiverstrategiens funksjon

Dette dokumentet skal være en felles referanseramme for folkevalgte, ledere, tillitsvalgte, verneombud og medarbeidere.

Arbeidsgiverstrategien skal:

- Bidra til å veilede både ledere og medarbeidere i det daglige for å nå felles mål, jobbe i samme retning og løse kommunens utfordringer og underbygge mulighetene
- Bidra til å utvikle en moderne og tilpasningsdyktig organisasjon og gi retning i planlegging og utvikling av tjenesteområdene
- Gi lederne et verktøy for å styre og lede for riktig kvalitet og ressursbruk i de kommunale tjenestene
- Styrke ledernes beslutningskompetanse

Visjon, verdier og etikk

Løten kommunes visjon:

Midtpunkt med mangfold

Visjonen uttrykker både styrke, framtidshåp og vilje til vekst. Kommunen er en hovedaktør i «det gode liv» i Løten. Løten kommune har ansvaret for å legge til rette for demokrati og deltakelse, utviklingen av lokalsamfunnet, god forvaltning av innbyggernes rettigheter og plikter, og ikke minst for å yte gode tjenester til kommunens innbyggere.

Arbeidsgiverstrategien i Løten kommune skal bygge på kommunens ulike roller, oppgaver, verdier og kvaliteter, der vi strekker oss etter å være midtpunkt med mangfold. Til grunn for arbeidsgiverstrategien ligger også Løten kommunes etiske retningslinjer og verdigrunnlag:

Respekt, ansvar og mot

Verdiene danner grunnlag for hvordan vi vil ha det i Løtensamfunnet og i organisasjonen. De er kjennetegn på hvordan vi ER – uansett rolle og oppgave i organisasjonen – og hvordan vi utøver oppdraget vårt. Innbyggere og tjenestemottakere skal oppleve at respekt, ansvar og mot er beskrivende for hvordan vi opptrer og uavhengig av hvem man er i dialog med i organisasjonen.

MESTRINGSORIENTERT LEDELSE

Ledelse som verktøy for å nå mål

Lederne har stor betydning for hvordan de ansatte mestrer, hvor motivert de er og hvordan tjenestene blir levert. Lederne viser vei, følger opp og etterspør resultater. Lederne skal være forbilder for de ansatte.

Den gode organisasjonen jobber både med å utvikle god ledelse og godt medarbeiderskap.

Et overordnet mål er at Løten kommune har ledere som sammen med medarbeiderne utvikler tjenester til det beste for kommunens innbyggere, innen de rammer og ressurser vi har til rådighet.

Ledere i Løten kommune:

■ Er gode forbilder som tar sine medarbeidere på alvor

Dette vises ved:

- Forutsigbarhet
- Rom for et smil – ha godt humør
- Tilstedeværelse
- Tydelige forventninger

■ Gir arbeidet mening

Dette vises ved:

- God målforståelse
- Tydelige mål og prioriteringer
- Involverte medarbeidere

■ Viser engasjement og retning

Dette vises ved:

- Å være søkende og nysgjerrig
- Å utfordre sannheter
- Søken etter nye løsninger
- Handlekraft

MESTRINGSORIENTERT MEDARBEIDERSKAP

Medarbeiderskap og medvirkning som verktøy for å nå mål

Medarbeiderne er den største ressursen vi forvalter i vår organisasjon. Gjennom delaktighet og medvirkning kan medarbeideren utvikle seg, være nyskapende, videreutvikle sin kompetanse og skape gode resultater. Medarbeiderskap bygger på ideen om at myndiggjorte medarbeidere skaper de gode resultatene i komplekse kunnskapsorganisasjoner som også Løten kommune er.

Medvirkning er mer enn det som er avtalefestet. Hos oss i Løten kommune betyr det at samhandlingen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal foregå på en slik måte at det styrker den gjensidige tilliten.

Medarbeidere i Løten kommune:

■ Viser gode holdninger

Dette vises ved:

- Forutsigbarhet
- Rom for et smil – ha godt humør
- Å fremme samarbeid og en delingskultur
- Å underbygge godt lederskap

■ Tar ansvar

Dette vises ved:

- Å ta vare på seg selv
- Å ta jobben på alvor
- Å bidra til et positivt fellesskap

■ Ser framover

Dette vises ved:

- Å utfordre sannheter
- Å være søkende og nysgjerrig
- Å tenke nytt
- Vilje og evne til forandring

SATSINGSOMRÅDER

Forventningene til tjenesteutvikling og tjenesteleveranse forutsetter en robust og omstillingsdyktig organisasjon.

Gjennom følgende satsingsområder skal organisasjonen bygges for å møte forventningene:

Utvikling, nytenking og omstilling

Mål: I Løten kommune skal vi utvikle, tenke nytt og omstille organisasjonen til det beste for de tjenestene som organisasjonen skal levere, både internt og ut mot innbyggerne i kommunen.

Hos oss skal medarbeiderne oppleve mestringskultur som innebærer å ha støtte fra ledere og kollegaer. Vi skal kjennetegnes av en kultur for samarbeid, læring og det å gjøre hverandre gode.

Vilje og evne til å tenke nytt fordrer endringskompetanse. Skal organisasjonen faktisk oppnå endring må organisasjonen sette tydelig retning. Å lete etter bedre måter å løse tjenestene på er et kontinuerlig oppdrag, og det er viktig at lederne er villige til å ha fokus på disse aktuelle spørsmålene:

- **Hvor** vil vi — og **hvorfor** skal vi dit?
- **Hvordan** skal vi komme dit?
- **Hvordan skal vi håndtere utfordringer underveis?**
- **Hvem** skal sørge for at vi kommer oss dit?

Endringskompetanse innebærer at vi må skape en kultur for innovasjon, for å tenke nytt, produsere idéer, prioritere idéer, se etter muligheter for samhandling og drive utprøving. Med innovasjon mener vi:

Det som er nytt, nyttig og nyttiggjort.

Dette skal vi oppnå gjennom å:

- Utnytte mulighetene i ny teknologi innen alle tjenesteområder
- Vurdere nye idéer og tiltak ut i fra nåsituasjon og mål for hvor vi skal
- Gjennomføre kontinuerlig forbedringsarbeid i tjenesteproduksjonen
- Involvere medarbeidere i utforming av oppgaveløsning og i utviklingsprosesser
- Ansvarliggjøre medarbeiderne til å forbedre sitt daglige arbeid, med basis i faglig kompetanse og med fokus på innbyggere
- Bygge kompetanse om endring og prosesser gjennom å dele både suksesser og beslutninger som kunne vært gjort bedre
- Gjøre omstilling til en naturlig del av driften, og ledere og ansatte skal føle seg trygge på metoder og rammeverk

Kompetanse og rekruttering

Mål: Løten kommune har medarbeidere som benytter sin kompetanse i sin daglige jobb, får målrettet kompetansepåfyll når det er behov og tar ansvar for å være kunnskapsmedarbeidere med høy faglig integritet.

Løten kommune skal være en attraktiv arbeidsplass som tiltrekker seg dyktige medarbeidere med faglige ambisjoner. Anskaffelse av kompetanse via rekruttering skal skje ut fra et **definert bilde av det vi har og det vi trenger for framtida**. Kartlegging av kunnskap om hva vi trenger i framtiden skjer i den enkelte virksomhet, og nedfelles i kompetanseplaner.

Løten kommune bruker medarbeiderundersøkelsen 10-faktor. Resultatene av undersøkelsen viser hva vi har behov for å jobbe med i framtiden. Dette vil bidra til å avgjøre hvilke tiltak som skal prioriteres å gi støtte til. Vi skal bestrebe oss på å ha rett kompetanse på rett sted til rett tid.

Dette skal vi oppnå gjennom å:

- Gjennomføre målrettet lederutvikling som skal bidra til å trygge lederne i sin rolle, skape felles plattform, nettverk og gi mulighet for refleksjon og læring på tvers av virksomheter
- Bygge intern kompetanse til å benytte ny teknologi
- Ha en plan for intern kompetansedeling gjennom målrettet faglig refleksjon, erfarings- og kunnskapsutveksling
- Rekruttere med utgangspunkt i en oppdatert bemanningsplan, en reell begrunnelse og kunnskap om framtida
- Samarbeide med relevante utdannings-institusjoner om utdanningstilbud som er i tråd med våre behov på kort og lengre sikt
- Bruke medarbeidersamtalen aktivt som utviklingsarena

Arbeidsvilkår

Mål: Løten kommune skal tilby en arbeidsplass med kompetente arbeidstakere som får utvikle seg faglig og menneskelig i et helsefremmende arbeidsklima.

Dette skal vi oppnå gjennom å:

- Tilby lønns – og arbeidsvilkår med vekt på heltidskultur og et lønnsnivå som gjenspeiler Løten kommunes forutsetninger og kommunens lønnspolitikk
- Gi mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar innenfor gitte rammer
- Gi ansatte utviklingsmuligheter
- Legge til rette for at de ansatte opplever indre motivasjon på jobben
- I de tilfeller det er aktuelt, benytte avtaleverkets bestemmelser for å beholde medarbeidere med kritisk kompetanse

Medvirkning og arbeidsmiljø

Mål: Løten kommune har friske og motiverte medarbeidere og helsefremmende arbeidsplasser. Medarbeiderne skal oppleve reell medinnflytelse og samarbeid.

Dette skal vi oppnå gjennom å:

- Ivareta Hovedavtalens formål gjennom tidlig involvering og samarbeid mellom tillitsvalgt og arbeidsgiver på alle nivåer
- Utøve medvirkning basert på forutsigbarhet
- Gjennomføre felles opplæring av ledere og tillitsvalgte
- Opprettholde et likeverdig partsforhold i det formelle samarbeidet mellom partene
- Gjennomføre kontinuerlig og systematisk HMS-arbeid i tråd med IA mål- og handlingsplan
- Ha kontinuerlig oppdaterte retningslinjer som er lette å forstå og enkelt tilgjengelig
- Jobbe aktivt for å ha et inkluderende arbeidsmiljø preget av mangfold og likeverd

Identitet og omdømme

Godt omdømme har vi når det er samsvar mellom det vi sier og det vi gjør.

Mål: Løten kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver med god tjenestekvalitet som bidrar til at kommunen er et godt sted å bo og leve i. Ansatte i Løten kommune skal være stolte av å jobbe i kommunen.

Dette skal vi oppnå gjennom at:

- Vi er bevisste på kvalitet og setter tjeneste-mottaker i sentrum
- Vi bygger laget gjennom «vi-følelsen»
- Vi tar i bruk og utvikler medarbeidernes kompetanse
- Vi utvikler organisasjonen og tjenestene sammen

Løten kommune

62 56 40 00 | post@loten.kommune.no
@lotenkommune
loten.kommune.no

Foto: Richardofoto og Jonas Jeremiassen Tomter