

ARBEIDSGIVERPOLITIKK
FOR
STORFJORD KOMMUNE

INNHold

Forord.....S.1

Del I : Grunnlag

Våre omgivelser.....s. 2

Kommunen i dag.....s. 3

Forholdet mellom arbeidsgiver og de ansatte i Storfjord kommune.....s. 3

Visjon for Storfjord kommune.....s. 3

Visjon for Storfjord kommunes arbeidsgiverpolitikk.....S.4

Verdigrunnlag.....S.4

Hovedmålsettinger for Storfjord kommunes arbeidsgiverpolitikk.....S.5

Ledelsesfilosofi for Storfjord kommune.....S.6

Ansatt-filosofi for Storfjord kommune.....S.6

Ansvar og myndighet innenfor arbeidsgiverpolitikken.....S.7

Del II : Programområder

1. Ledelse.....S.8

2. Medvirkning, involvering og kommunikasjon.....S.8

3. Arbeidsmiljø/trivsel.....S.9

4. Likeverd.....S.10

5. Kompetanse.....S.10

6. Lønn/belønning.....S.11

7. Rekruttering.....S.12

8. Livsfaseorientering.....S.12-13

FORORD

Storfjord kommune spiller en stor og betydningsfull rolle i lokalsamfunnet vårt. Vi yter mangfold av tjenester som er helt avgjørende for velferden for innbyggerne i kommunen. På noen områder skal vi også utøve myndighet og forvalte felles interesser. All vår aktivitet skal skje innenfor de rammene og de prioriteringene som settes av våre folkevalgte.

I årene som kommer står kommunen foran store utfordringer. Det vil være en konstant diskusjon om hvilke oppgaver kommunen skal ha ansvar for og hva andre skal ta seg av. Det vil være langt større forventninger til omfanget av våre tjenester enn det vi kan utføre med tilgjengelige ressurser. Våre brukere vil også stille stadig høyere krav til kommunens ytelser.

For å møte slike utfordringer vil det være viktig at vi setter brukerne, kvalitet og service i sentrum. Vi må arbeide rasjonelt og effektivt og alltid utnytte ressursene godt. Da må organisasjonen vår være moderne, fleksibel og innrettet mot endringer.

Med slike krav til kommunen er det avgjørende at vi som arbeidsgiver har et positivt og utviklende forhold til våre ansatte. Vi skal utfordre og stille krav, men samtidig skal vi bygge på gjensidig tillit og ansvar – slik at Storfjord kommune blir en god og interessant arbeidsplass.

Denne arbeidsgiverpolitiske plattform er utarbeidet for å vise den politikk, de visjoner og de holdninger som vi ønsker skal prege Storfjord kommune som organisasjon i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstakere i årene som kommer.

For å lykkes med dette er vi avhengig av ditt engasjement og din deltagelse!

Sammen sørger vi for gode tjenester og en utviklende arbeidsplass!

Maar Stangeland
Rådmann

Hanne Braathen
Ordfører

VÅRE OMGIVELSER

Vi lever i et samfunn som er under stadig forandring, og endringstakten er stadig raskere.

For samfunnet vårt som helhet ser vi viktige utviklingstrekk på områder som:

- Ny teknologi – spesielt informasjons- og kommunikasjonsteknologi – gir nye muligheter og nye løsninger på mange arbeidsområder.
- Ny kompetanse – fører til endringer i arbeidstakernes krav og forventninger til jobbinnhold. Dette kan føre til forskyvninger på arbeidsmarkedet, med overskudd av arbeidskraft på noen områder og underskudd på andre.
- Nye generasjoner arbeidstakere – med nye verdier som individuell frihet, selvrealisering og nye opplevelser.
- Et nytt arbeidsmarked, hvor det kan bli mangel på arbeidskraft innenfor viktige områder.

Offentlig sektor utfordres også i stadig sterkere grad, fordi dens rolle og oppgaver endrer seg. Sammen med samfunnet forøvrig. De viktigste utviklingstrekkene knytter seg til:

- Spørsmål om hvilke tilbud det offentlige skal ta seg av og hvilke tilbud man er best tjent med at private aktører har ansvaret for.
- Nye brukergrupper, som ofte er sterkt rettighetsorientert.
- En ubalanse mellom brukernes forventninger til tjenestene og de ressursene som er til rådighet.

KOMMUNEN I DAG

Som følge av den generelle samfunnsutviklingen har også kommunens rolle og oppgaver endret seg vesentlig. Kommunen produserer i dag i det alt vesentlige tjenester og blir bedømt ut fra innhold og kvalitet på de tilbudene vi har. I tillegg er det av liten betydning for våre brukere hvem det er som utfører tjenestene, bare de får dekket sine ønsker til en rimelig pris og med god nok kvalitet.

Denne situasjonen stiller krav til våre prioriteringer og våre arbeidsmåter.

Det vil være viktig å:

- Rette fokus mot brukernes ønsker og behov, og dermed utforming og innhold i våre tjenester.
- Ha en bevisst holdning til tjenestenes kvalitet – og hvordan vi systematisk kan sikre vår tjeneste kvalitet.
- Ha en organisasjon som er preget av fleksibilitet og evne til omstilling og utvikling.
- Utføre våre tjenester rasjonelt og effektivt. Både organisering, fullmakter og arbeidsmåter må ha som utgangspunkt at det skal ytes best mulig tjenester med de tilgjengelige ressursene.
- Ha ledere og ledersystemer som er situasjons- og resultatorientert. De må lede og organisere arbeidet slik at ressursene utnyttes optimalt og de ansatte får en positiv og utviklende arbeidssituasjon.

FORHOLDET MELLOM ARBEIDSGIVER OG DE ANSATTE I STORFJORD KOMMUNE

Med utgangspunkt i den aktuelle samfunnssituasjonen og kommunens rolle og oppgaver stilles det spesielle krav til forholdet mellom ansatte og arbeidsgiver.

- Forholdet mellom ledelsen og de ansatte må i sterk grad være preget av samhandling, medvirkning og medinnflytelse. Dette er en forutsetning for å utløse den positive energien som ligger hos de ansatte. Det er også en betingelse for at de ansatte, som erfarer de daglige utfordringene, skal være med å finne gode og effektive løsninger.
- De ansatte må bli vist tillit og må få det nødvendige ansvar for å kunne utføre arbeidsoppgavene rasjonelt og hensiktsmessig.
- Arbeidsgiver, leder og ansatte har ansvar for å utvikle et miljø som skaper kreativitet og som utløser energi og initiativ.
- For at kommunen skal få forventede resultater og kvalitet, vil man være avhengig av at ansatte opplever en positiv og utviklende arbeidssituasjon og et arbeidsmiljø som preges av trivsel og fellesskapsfølelser.
- For å møte stadig nye krav og forventninger må arbeidsgiver og ansatte sammen legge forholdene til rette for en kontinuerlig kompetanseutvikling.

VISJON FOR STORFJORD KOMMUNE

Storfjord kommune skal være en god og trygg kommune å vokse opp og bo i.

Den enkelte skal oppleve tilhørighet og fellesskap og bli stimulert til å bruke egne ressurser til felles beste.

Storfjord kommune skal være en selvstendig med et levende folkestyre og aktive innbyggere som deltar positivt i utforming og utvikling av sitt lokalmiljø.

VISJON FOR STORFJORD KOMMUNES ARBEIDSGIVER POLITIKK

- Storfjord kommunes arbeidsgiverpolitikk skal bidra til at kommunen når sine målsettinger om effektive og gode tjenester.
- Med utgangspunkt i kommunens arbeidsgiverpolitikk skal det utøves ledelse som er styrende og utfordrende for de ansatte. Lederne skal vise de ansatte tillit og gi ansvar og dermed utløse energi og kreativitet.
- Storfjord kommunes arbeidsgiverpolitikk skal føre til at de ansatte opplever sin arbeidssituasjon som meningsfull, motiverende og utviklende.

VERDIGRUNNLAG

Storfjord kommunes arbeidsgiverpolitikk skal være fundert på samhandling, likeverd, tillit og fleksibilitet. Sammen med verdier fra andre områder skal dette sikre Storfjord kommune en verdiforankret ledelse.

Medarbeiderne skal være bevisst at de tilhører samme organisasjon, og man skal omtale arbeidsplassen og kollegaene i positiv ordelag.

De grunnleggende verdiene for Storfjord kommune utløses av de oppgavene vi er satt til å ivareta. Stor brukerfokus og høy tjenestekvalitet vil derfor være viktige målsettinger. For å nå slike mål, må arbeidet være basert på verdier som fleksibilitet, effektivitet, resultatorientering og omstillingsevne.

Forholdet mellom arbeidsgiver og ansatte i Storfjord kommune skal være basert på samhandling, samarbeid, medvirkning og dialog. Medarbeiderne skal i betydelig grad ha innflytelse over egen arbeidssituasjon. For de ansatte betyr dette meningsfylt arbeid, mens det for arbeidsgiver resulterer i at oppgavene løses med engasjement, motivasjon og kreativitet.

De mellommenneskelige forhold i Storfjord kommune skal være basert på et positivt menneskesyn. Dette innebærer at vi skal ta utgangspunkt i at alle ansatte er ærlige og redelige og gjør så godt de kan. Arbeidet skal organiseres ut fra at ansatte søker og tar ansvar og dermed skal de også gis tillit.

I bedriftskulturen i Storfjord kommune skal disse positive verdiene komme til uttrykk. Dette vil også innebære at ansatte skal ha respekt for kunnskap for hverandres arbeid og innsats, og alle skal behandles likeverdige.

HOVEDMÅLSETTING FOR STORFJORD KOMMUNES ARBEIDSGIVERPOLITIKK

Ledelse

I Storfjord kommune skal det utøves ledelse som sørger for at kommunen når sine målsettinger, som gir grunnlag for nødvendig utvikling og som gir rom for medvirkning og samarbeid. Kommunens ledere skal skape engasjement og utløse energi og kreativitet hos alle medarbeidere, og positivt utnytte og utvikle ansattes kompetanse. Kommunens ledere skal ivaretas og utvikles gjennom systematiske lederutviklingsprogram og tverretatlige samarbeidstiltak.

Medvirkning, involvering og kommunikasjon

Storfjord kommune skal ha en arbeidsgiverpolitikk som sikrer at ledere og ansatte arbeider mot samme mål og at alle ansatte utnytter sine ressurser best mulig for å nå disse målene. Storfjord kommune skal aktivt informere og involvere tillitsvalgte i forhold som angår de ansatte og deres arbeidssituasjon.

Arbeidsmiljø/trivsel

Storfjord kommune skal ha et arbeidsmiljø som de ansatte opplever som positivt, tillitskapende og utviklende. En viktig forutsetning for effektivitet og engasjement er at de ansatte opplever en arbeidssituasjon som er preget av trivsel og trygghet. Alle involverte, både ledere og ansatte har ansvar for å bidra til og ivareta et godt arbeidsmiljø. Storfjord kommune skal ha velferdstilbud som dekker de ansattes behov så langt som mulig, og som gjør kommunen til en attraktiv arbeidsgiver.

Likeverd

Ansatte i Storfjord kommune skal gis de samme muligheter og behandles med respekt og toleranse.

Kompetanse

Det er et mål for Storfjord kommune til enhver tid å ha den kompetansen som skal til for å gi gode og riktige tjenester. De ansattes kompetanse skal styrkes og utvikles i tråd med endrede krav og behov.

Lønn/belønning

I Storfjord kommune skal avlønning motivere og inspirere til effektivitet og endringsvilje. Det er også et mål å bruke lønn som et viktig virkemiddel for å rekruttere og beholde ansatte.

Rekruttering

Det er et mål for Storfjord kommune å framstå som en attraktiv og interessant arbeidsgiver og og dermed kunne konkurrere om tilgjengelig arbeidskraft. Det er også et mål å ha gode arbeidsbetingelser at vi får beholde våre ansatte så lenge som mulig.

Livsfaseorientering

Det er et mål for Storfjord kommune å praktisere en differensiert arbeidsgiverpolitikk. Gjennom en fleksibel tilrettelegging skal de ansattes individuelle behov ivaretas, så langt dette er forenlig med virksomhetens aktiviteter og ressurser.

LEDELSEFILOSOFI FOR STOREJORD KOMMUNE

- Ledelse er å legge til rette for at kommunen når sine målsettinger.
- Ledelse er å sørge for endringsberedskap og dermed bidra til at kommunen tilpasses nye samfunnsmessige forhold.
- Ledelse er å ta ansvar for strategisk og faglig utvikling av kommunens oppgaver.
- Ledelse er å være lojal overfor målsettinger, vedtak og beslutninger.
- Ledelse er å ivareta, respektere og være lojal mot den enkelte medarbeider.
- Ledelse er å oppnå målsettinger gjennom andre og arbeide gjennom andre.
- Ledelse er å legge til rette for medvirkning, samhandling og samarbeid.
- Ledelse er å skape engasjement og utløse energi og kreativitet hos alle medarbeidere.
- Ledelse er å arbeide for et godt arbeidsmiljø og faglig og personlig utvikling for de ansatte.
- Ledelse er å ta ansvar og ta beslutninger.
- Ledelse er rett og plikt til å korrigere – å vise vei.

ANSATT – FILOSOFI FOR STOREJORD KOMMUNE

- Ansatte i Storfjord kommune arbeider aktivt for at kommunen skal nå sine målsettinger.
- Ansatte i Storfjord kommune legger vekt på at arbeidet og tjenestene er brukerorientert - med god kvalitet og god service.
- Ansatte i Storfjord kommune tar ansvar, er effektive, fleksible og endringsorientert i sin arbeidssituasjon.
- Ansatte i Storfjord kommune bruker sin erfaring, kompetanse og innsikt for å utvikle og forbedre tjenestene.
- Ansatte i Storfjord kommune involverer seg og medvirker til at de rette vedtakene blir fattet, og er lojale når beslutningene er tatt.
- Ansatte i Storfjord kommune har respekt for og kunnskap om hverandres arbeid og innsats, og er lojale overfor sine medarbeidere.
- Ansatte i Storfjord kommune utnytter sine ressurser, sin energi og sin kreativitet til det beste for arbeidsoppgavene, arbeidsmiljøet og kollegene.
- Ansatte i Storfjord kommune tar ansvar for å utvikle et godt arbeidsmiljø og for sin egen faglige og personlige utvikling.
- Ansatte i Storfjord kommune omtaler sin arbeidsplass i positive ordlag.

ANSVAR OG MYNDIGHET INNENFOR ARBEIDSGIVERPOLITIKKEN

Storfjord kommunes arbeidsgiverpolitikk skal være preget av at ansvar og myndighet er fordelt slik at det gir god og effektiv tjenesteyting.

Kommunestyret og formannskapet/adm.utvalget er Storfjord kommunes politiske arbeidsgiverorgan. De har ansvar for å utforme og utvikle kommunens overordnede og helhetlige arbeidsgiverpolitikk, samt å fastsette personaladministrative systemer. Dette gjøres gjennom reglementer, retningslinjer og prinsipielle saker og i henhold til lov- og avtaleverk.

Kommunestyret har kollektivt ansvar for arbeidsgiverpolitikken, mens hvert enkelt folkevalgt er ombud for brukerne eller innbyggerne.

Det er viktig uansett partipolitisk bakgrunn at lokale folkevalgte har et bevisst og gjennomtenkt forhold til sin rolle som arbeidsgiver.

Kommunestyret har delegert fullmakter til formannskap, administrasjonsutvalg og til Rådmannen. En klar og tydelig rollefordeling mellom administrasjonen og de folkevalgte fordrer et gjennomtenkt delegasjonsreglement. Uten at administrasjonen får delegert de nødvendige virkemidlene vil det være vanskelig å arbeide effektivt og profesjonelt på dette området.

Rådmannen har det daglige utøvende arbeidsgiveransvaret i Storfjord kommune. Denne oppgaven skal delegeres videre til øvrige ledere i kommunen. Det stilles økende krav til ledernes funksjoner og resultater. En viktig oppgave er å fungere som arbeidsgiver på vegne av kommunestyret og rådmannen. Da er det avgjørende at de har nødvendige fullmakter til å ta beslutninger og utøve ledelse.

Både adm.utvalget og arbeidsmiljøutvalget er partsammensatte utvalg i kommunen, hvor ledelsen og representanter for de ansatte har rett og plikt til å gjøre sitt beste for å skape et godt samarbeid og arbeidsmiljø på den enkelte arbeidsplass.

Vernetjenesten (hovedverneombud, verneombud og bedriftshelsetjeneste) har en spesiell oppgave med å ivareta alle ansattes interesser innenfor helse-, miljø og sikkerhetsområdet. De spiller en viktig rolle for å sikre det totale arbeidsmiljøet i organisasjonen.

De tillitsvalgte ivaretar sine medlemmers interesser overfor arbeidsgiver, og skal også bidra til et godt samarbeid mellom ansatte og arbeidsgiver. Et effektivt og positivt arbeidsmiljø forutsetter en åpen og konstruktiv dialog mellom partene. Det er derfor av stor betydning å ha en hensiktsmessig tillitsvalgtordning, basert på klare avtaler, linjer og fullmakter.

PROGRAMOMRÅDER

1. Ledelse

I Storfjord kommune skal det utøves ledelse som sørger for at kommunen når sine målsettinger, som gir grunnlag for nødvendig utvikling og som gir rom for medvirkning og samarbeid. Kommunens ledere skal skape engasjement og utløse energi kreativitet hos alle medarbeidere, og positivt utnytte og utvikle ansattes kompetanse. Kommunens ledere skal ivaretas og utvikles gjennom systematiske lederutviklingsprogram og tverretatlige samarbeidstiltak.

I Storfjord kommune skal det understrekes at ledernes viktigste oppgave er å sørge for at kommunen når sine målsettinger. Det forventes at lederne har kunnskap om respekt og lojalitet for kommunens helhetlige prioriteringer og målsettinger.

Våre ledere har et viktig ansvar innenfor både strategisk utvikling, administrative funksjoner, faglig utvikling personalledelse. De har et viktig ansvar for at organisasjonen er innstilt på endringer og omstilling.

Det er en prioritert oppgave for lederne å legge til rette for medvirkning, samhandling og samarbeid. Dette er en viktig forutsetning for at kommunens oppgaver løses effektivt og hensiktsmessig.

Kommunens ledere skal i sin personalledelse stille krav, gi frihet og være støttende for sine medarbeidere. Gjennom dette skal lederne sørge for å utløse engasjement, energi og kreativitet hos alle ansatte.

Kommunen stiller høye krav til sine ledere. Dette innebærer at kommunen som arbeidsgiver må ha en bevisst holdning til å ivareta og utvikle lederne. Det er nødvendig med systematiske lederutviklingstiltak og ulike samarbeidsfunksjoner lederne i mellom. Det er også viktig å ha tilbud til ledere som ønsker å tre ut av sin funksjon.

2. Medvirkning, involvering og kommunikasjon

Storfjord kommune skal ha en arbeidsgiverpolitikk som sikrer at ledere og ansatte arbeider mot samme mål og at alle ansatte utnytter sine ressurser best mulig for å nå disse målene. Storfjord kommune skal aktivt informere og involvere tillitsvalgte i forhold som angår de ansatte og deres arbeidssituasjon.

Det er av stor betydning at arbeidsgiver gjennom dialog og diskusjon utvikler en felles forståelse med de ansatte om kommunens mål, hvilke krav disse innebærer og hvordan de skal nås. For at kommunen skal lykkes med sine oppgaver, er det nødvendig at de ansatte får benytte sin kompetanse, innsikt og erfaring til å bidra i utformingen av arbeidsmåter og arbeidsforhold. Ansatte må sammen med administrativ og politisk ledelse involveres i utvikling, endring og omstilling av kommunens tjenester. Slik kan man sikre at ressursene utnyttes riktig og at arbeidsforholdene blir best mulig.

Tillitsvalgte og andre representanter for de ansatte skal gis medvirkning og medinnflytelse på forhold som angår ansattes arbeidssituasjon. Det er et mål å oppfylle de intensjonene som lov- og avtaleverk beskriver for kontakten mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte . Denne kontakten må være systematisk og regelmessig på alle nivå i organisasjonen.

Både administrasjonsutvalget og arbeidsmiljøutvalget må ha oppgaver og en arbeidsform som gjør dem til reelle samarbeidsorgan mellom arbeidsgiver og ansattes representanter.

3. Arbeidsmiljø/trivsel

Storfjord kommune skal ha et arbeidsmiljø som de ansatte opplever som positivt, tillitskapende og utviklende. En viktig forutsetning for effektivitet og engasjement er at de ansatte opplever en arbeidssituasjon som er preget av trivsel og trygghet.

Alle involverte – både ledere og ansatte har ansvar for å bidra til og ivareta et godt arbeidsmiljø. Storfjord kommune skal ha velferdstilbud som dekker de ansattes behov så langt som mulig, og som gjør kommunen til en attraktiv arbeidsgiver.

De ansatte i Storfjord kommune skal i sin arbeidssituasjon oppleve et positivt press for å få til optimal innsats, utvikling og fleksibilitet.

Det fysiske arbeidsmiljøet må være slik at det skaper motivasjon og tilhørighet. Den største utfordringen ligger imidlertid i det psykososiale arbeidsmiljøet. Mellommenneskelige forhold og ledelseutøvelse må være preget av tillit, ansvar og medinnflytelse. De ansatte skal ha interessant og meningsfylt arbeid, hvor de i samarbeid med ledere og kollegaer har mulighet til å påvirke beslutninger om egen arbeidssituasjon.

For å framstå som et interessant arbeidssted og en attraktiv arbeidsgiver er det viktig å kunne gi de ansatte gode velferdsordninger. Vi kan i dag skilte med en svært gunstig tjenestepensjonsordning og omfattende og forutsigbare permisjonsrettigheter. Disse ordningene må videreføres og brukes mer aktivt i markedsføringssammenhenger.

Tilhørighet og lagfølelse er viktige elementer i et godt arbeidsmiljø. For å utvikle dette er det nødvendig å satse bevisst på sosiale og miljøskapende tiltak, både i arbeidstid og på fritid. Slike tiltak skal først og fremst ta utgangspunkt i det enkelte arbeidssted. For å utvikle ”vi-følelse” i hele organisasjonen, er det også behov for felles arrangementer for alle.

I det daglige arbeidet har oppmuntring og oppmerksomhet stor betydning for motivasjon og arbeidsinnsats. En viktig oppgave for lederne er derfor å gi konstruktiv tilbakemelding, ros og påskjønnelser for vel utført arbeid.

4. Likeverd

Ansatte i Storfjord kommune skal gis de samme muligheter og behandles med respekt og toleranse.

Det vil i Storfjord kommune alltid være et mål å ha likeverd mellom kjønnene. Det er av stor betydning for arbeidsmiljøet at begge kjønn er representert på arbeidsplassene. Storfjord kommune har flest kvinnelige ansatte. Det er derfor en viktig oppgave å rekruttere menn til kvinnedominerte virksomheter, men også kvinner til tradisjonelle mannsyrker. Av hensyn til tjenestekvaliteten er det også viktig at brukerne treffer ansatte av begge kjønn, for eksempel som rollefigurer i barnehage og skole.

Det er spesielt viktig at det i lederstillingene på ulikenivå er en god og positiv balanse mellom kjønnene. Dette skal vies spesiell oppmerksomhet ved rekruttering til disse stillingene.

Det skal i Storfjord kommune være like muligheter for faglig og personlig utvikling for alle. Dette innebærer at mulighetene for karriereutvikling også skal være lik.

Sosiale eller demografiske forskjeller, som alder, utdanning, sivilstatus m.v. skal ikke være grunnlag for urettmessig forskjellsbehandling i kommunen. Også personer med funksjonshemninger eller nedsatt yteevne skal ha naturlig plass i Storfjord kommune.

Det er oppfattet som positivt at våre virksomheter har et flerkulturelt arbeidsmiljø. Under ellers like forhold vil det derfor være ønskelig å rekruttere arbeidstakere med ulikt livssyn og/eller etnisk bakgrunn.

5. Kompetanse

Det er et mål for Storfjord kommune til en hver tid å ha den kompetansen som skal til for å gi gode og riktige tjenester. De ansattes kompetanse skal styrkes og utvikles i tråd med endrede krav og behov.

Kommunen sikrer seg nødvendig kompetanse ved å rekruttere velkvalifiserte medarbeidere. Det er helt avgjørende at de ansattes kompetanse utvikles og fornyes etter hvert som kravet til og innholdet i kommunens tjenester endrer seg. Men det er også svært viktig at de ansattes eksisterende kompetanse utnyttes fullt ut, til det beste for både brukere og ansatte selv.

Styrking og forbedring av de ansattes kompetanse må være i samsvar med samfunnsutviklingen og med de strategiske veivalg som kommunen foretar. Det er også viktig at organisasjonen og medarbeiderne har kompetanse til å møte endringer og er utviklingsorientert.

Alle ansatte vil oppleve kompetanseutvikling som motiverende, inspirerende og anerkjennende. Ansatte med stadig høyere kompetanse vil også stille større krav til å få ny kompetanse. Det er derfor viktig at kommunen tar hensyn til de ansattes egne ønsker om kompetanseutvikling. Det ligger en viktig drivkraft i å kvalifisere seg for nye oppgaver. Det er ledernes ansvar å diskutere karriere- og kompetanseutvikling i medarbeidersamtaler med den enkelte ansatte.

Kompetansetiltak vil variere sterkt i innhold og omfang. Den tradisjonelle opplæringen gjennom kurs skolegang vil fortsatt være viktig. Men det er svært mye å hente ved opplæring i jobbsituasjon – i form av f.eks. jobbrotasjon, hospitering og praksisarbeid. Det er også viktig å utvikle en kultur hvor ansatte lærer av hverandre og dermed deler kompetanse. Nettverksbygging er en viktig del av de ansattes kompetanseoppbygging.

Vellykket kompetanseutvikling forutsetter at forholdene forutsetter at forholdene legges til rette på arbeidsstedet og for den ansatte – både organisatorisk og økonomisk.

6. Lønn/belønning

I Storfjord kommune skal avlønning motivere og inspirere til effektivitet og endringsvilje. Det er også et mål å bruke lønn som et viktig virkemiddel for å rekruttere og beholde ansatte.

De ansattes avlønning er en viktig del av kommunens arbeidsgiverpolitikk og dermed også et virkningsfullt redskap for å nå våre målsettinger. For at avløningen skal ha en slik funksjon vil det forutsette at vi har en konkurransedyktig lønnsnivå, at lederne på alle nivå har betydelig innflytelse på avlønning og at den enkelte ansatte kan påvirke sin egen lønn gjennom prestasjoner og resultater. Storfjord kommune konkurrerer i et åpent og stramt marked om tilgjengelig arbeidskraft. Skal vi rekruttere og beholde nødvendig kompetanse, er vi nødt til å ha attraktive lønns- og arbeidsbetingelser. Dette vil forutsette en åpen bruk av lønnstilbud ved rekruttering, og en aktiv og fleksibel bruk av lønnsystemet og forhandlingsmulighetene under ansettelsesforholdet.

Det er den enkelte leder som skal ha innsikt i hvordan avlønning best kan brukes som virkemiddel for å oppnå mål og resultater. Dette innebærer at lederne på ulike nivå får sterkere innvirkning på lønnsutvikling for sine medarbeidere, f.eks. gjennom myndighet til å fastsette lønn ved ansettelse og til å føre lokale lønnsforhandlinger.

En aktiv moderne lønnspolitikk forutsetter at de ansatte selv kan påvirke sitt lønnsnivå og sin lønnsutvikling – først gjennom sin ansettelseskontrakt og deretter gjennom prestasjoner og resultater i arbeidssituasjonen. Det er da nødvendig å ha ordninger hvor et viktig element i lønnsutvikling er resultater og individuelle prestasjoner.

Belønning i arbeidssituasjonen er ikke et spørsmål om lønnsnivå alene. Like viktig vil det være med jobbutvikling, kompetanseutvikling, karriereutvikling og ulike former for velferdsordninger. En aktiv arbeidsgiverpolitikk forutsetter at alle disse virkemidlene brukes bevisst.

7. Rekruttering

Det er et mål for Storfjord kommune å framstå som attraktiv og interessant arbeidsgiver og dermed kunne konkurrere om tilgjengelig arbeidskraft. Det er også et mål å ha så gode arbeidsbetingelser at vi får beholde våre ansatte så lenge som mulig.

For at Storfjord kommune skal oppfylle sine målsettinger er det helt avgjørende å kunne rekruttere de medarbeiderne vi har behov for. For å oppnå dette, skal Storfjord kommune presentere seg slik at det er interessant å søke arbeid i kommunen. Dette skal gjøres bl.a. gjennom tiltalende og i øyenfallende annonsering og markedsføring. Informasjon om kommunen skal vise våre fortrinn, både som bosted og arbeid og arbeidsgiver. Ved presentasjon av stillinger i kommunen skal det legges vekt på interessante og utfordrende arbeidsoppgaver og gode og positive arbeidsbetingelser.

De ansattes omtale av egen arbeidsplass har stor betydning for rekrutteringssituasjon. Det er derfor viktig at ansatte opplever sitt arbeid slik at det gir grunnlag for positive beskrivelser. Både ansatte og ledere må bevisstgjøres om virkningen av omtale av egen arbeidsplass.

For å få kontinuitet og kvalitet i våre tjenester er det svært viktig å beholde våre medarbeidere over lengre tid. Dette forutsetter at:

- de ansatte opplever god og hensiktsmessig ledelse
- arbeidsoppgavene gir grunnlag for faglig og personlig utvikling
- arbeidsmiljøet oppleves som positivt og berikende
- arbeidssituasjonen tilpasses den enkeltes livssituasjon så langt det er mulig
- belønningen for arbeidet oppfattes som rimelig og rettferdig

Det skal legges til rette for at ansatte skal kunne utvikle sin karriere internt i organisasjonen – både horisontalt og vertikalt. Samtidig skal man være bevisst verdien i å rekruttere nye krefter inn i organisasjonen.

8. Livsfaseorientering

Det er et mål for Storfjord kommune å praktisere en differensiert arbeidsgiverpolitikk. Gjennom en fleksibel tilrettelegging skal de ansattes individuelle behov ivaretas, så langt dette er forenelig med virksomhetens aktiviteter og ressurser.

For å framstå som en attraktiv arbeidsgiver og for å skape en positiv arbeidssituasjon, er det i dag nødvendig å utvikle en arbeidsgiverpolitikk som i størst mulig grad møter den enkelte ansattes individuelle behov. Slike ønsker og behov vil ha utgangspunkt i den enkeltes arbeid og oppgaver, men vil i stor grad være påvirket av den ansattes egen livssituasjon.

For de yngre ansatte må det rettes spesielt fokus mot faglig utvikling, lønnsvilkår og sosiale og miljømessige forhold. For ansatte i midtlivsfasen vil det viktigste være faglige utfordringer og arbeidsmiljø, muligheter for endring i arbeidstid og arbeidsinnhold og trygghet i arbeidssituasjonen. For kommunens ledere må det finnes muligheter for å tre ut av spesielt krevende funksjoner og i stedet overta andre arbeidsoppgaver.

Gjennom en livsfaseorientert arbeidsgiverpolitikk skal kommunen tilpasse arbeidet til den enkelte. Men dette er også et virkemiddel for å bedre arbeidskraftssituasjonen ved at ansatte blir værende i arbeid i lengre tid og at kommunen i større grad får utnyttet deres kompetanse .

Mulighetene for å praktisere en livsfaseorientert arbeidsgiverpolitikk vil i stor grad være påvirket av kommunens ressursituasjon – med tanke på tilpasninger, retningslinjer, osv. Dessuten vil spesialisering i oppgaver og profesjoner være en vesentlig utfordring for å få til individuelle tilrettelegginger.

En helhetlig og positiv arbeidsgiverpolitikk vil likevel være det viktigste utgangspunkt for en livsfaseorientering. Det vil si å legge vekt på profesjonell ledelse, godt arbeidsmiljø, muligheter for personlig og faglig utvikling og fornuftige belønningssystemer.