



VESTRE TOTEN KOMMUNE

Arbeidsgiverpolitikk 2020-2030



TRYGGHET, TRIVSEL OG UTVIKLING

Innholdsfortegnelse

1. ARBEIDSGIVERPOLITIKK – INTENSJON OG RAMMER	2
1.1 Hva er arbeidsgiverpolitikk	2
1.2 Hensikten med en arbeidsgiverpolitikk?	2
1.3 Arbeidsgiverpolitikk og partssamarbeid	2
1.4 Arbeidsgiverpolitiske styringsdokumenter	2
1.5 Kommunens viktigste utfordringer på arbeidsgiverområdet	3
1.6 Hva kjennetegner en god arbeidsgiverpolitikk?	4
1.7 Forholdet til gjeldende kommuneplan	4
2. UTFORDRINGSBILDET	4
3. HOVEDMÅL	5
4. STRATEGIER	6
4.1 Strategier for å øke kommunens evne til utvikling og nyskaping	6
4.1.1 Digitalisering	7
4.1.2 Forbedringsarbeid- LEAN	8
4.1.3 Ledelse- og ledelsesplattform	9
4.2 Strategier for å utvikle kommunens evne til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere	9
4.2.1 Rekruttering	10
4.2.2 Lønnspolitikk	11
4.2.3 Kompetanse	12
4.2.4 Livsfasepolitikk	12
4.2.5 Heltidskultur	13
4.2.6 Helsefremmende arbeidsplasser	14
4.2.7 Mangfold, likestilling og inkludering	15
4.3 Prioritering av videre arbeid med strategiene	16

1. ARBEIDSGIVERPOLITIKK – INTENSJON OG RAMMER

1.1 Hva er arbeidsgiverpolitikk

KS definerer arbeidsgiverpolitikk slik:

«De handlinger, holdninger og verdier som arbeidsgiver står for og praktiserer hver dag. Arbeidsgiverpolitikken synliggjør arbeidsgivers konkrete evne til å frigjøre den menneskelige energien i organisasjonen».

1.2 Hensikten med en arbeidsgiverpolitikk?

Å vedta «en politikk» er å synliggjøre retning. Dette gjøres ved å vedta noen klare målsettinger og tydelige strategier som må følges for å nå målsettingene. Dette dokumentet er derfor spisset i forhold til å tydeliggjøre slike målsettinger og fokusere på strategier som følges opp videre gjennom egne planer og konkretisering av tiltak.

1.3 Arbeidsgiverpolitikk og partssamarbeid

Arbeidsgiverpolitikken vedtas av kommunestyret etter anbefaling fra rådmannen og er arbeidsgivers (politiske og administrative) overordnede styringsdokument. Dokumentet er drøftet med de hovedtillitsvalgte som har deltatt i utarbeidelsen med innspill og forbedringsforslag.

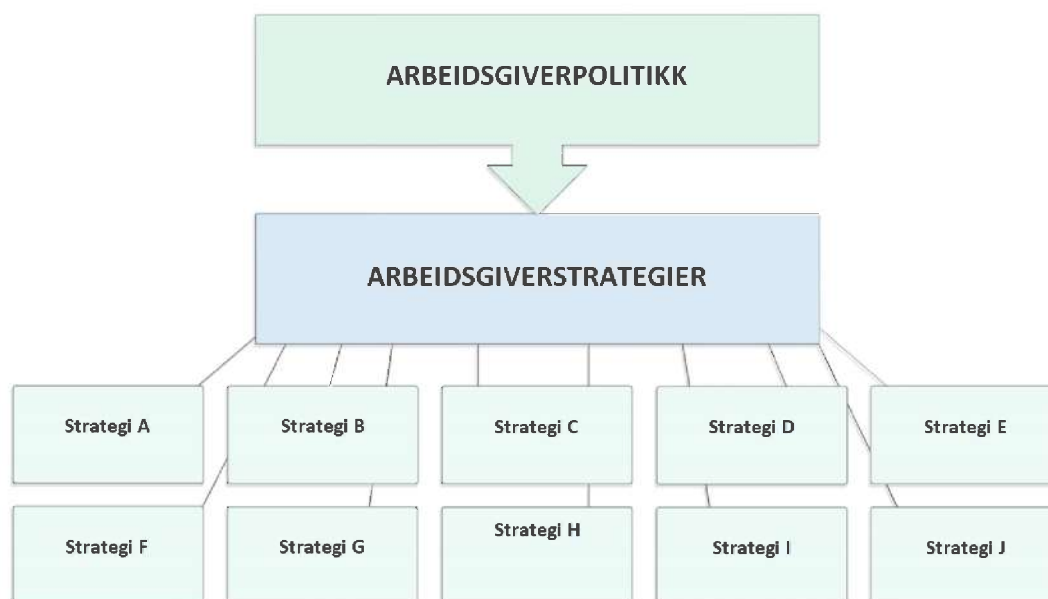
Det er helt grunnleggende med et godt topartssamarbeid i kommunen for å nå målene og gjennomføre strategiene som vedtas på arbeidsgiverområdet. Dette innebærer i praksis at utvikling av strategier og tiltak skjer i prosess og nær samhandling mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.

1.4 Arbeidsgiverpolitiske styringsdokumenter

«Arbeidsgiverpolitikk 2020-2030» skal vise retningen for et samfunns- og arbeidsliv i endring. I dette dokumentet formuleres målsettingene og strategiene på overordnet nivå, det vil si det som kan defineres som arbeidsgiverpolitikken. Det legges opp til at dette politiske dokumentet i framtida skal revideres en gang i hver kommunestyreperiode.

I kapittel 4 beskrives de arbeidsgiverstrategier som det skal arbeides videre med for å nå målene i arbeidsgiverpolitikken. Oppfølging av strategiene til tiltak og handling er rådmannens ansvar i nær samhandling med de tillitsvalgte, men de kan også komme opp til behandling i partssammensatt utvalg (administrasjonsutvalget) og i formannskap og kommunestyre dersom tiltak mv har større prinsipielle eller økonomiske konsekvenser.

Sammenhengen mellom arbeidsgiverpolitikk og strategier synliggjøres slik:



1.5 Kommunens viktigste utfordringer på arbeidsgiverområdet

KS har definert to hovedutfordringer for kommunene på arbeidsgiverområdet og som også anses som relevante for Vestre Toten kommune:

- Evnen til utvikling og nyskaping
- Evnen til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere

Arbeidsgiverpolitikken og oppfølgingen av denne må derfor utformes med henblikk på å møte- og løse disse utfordringene og nå målsettingene for kommunens arbeidsgiverpolitikk.

Dette innebærer å sette mål og vedta og følge opp strategier på en systematisk måte. Lykkes kommunen med dette, vil Vestre Toten kommune framstå som en enda mer attraktiv arbeidsgiver.

1.6 Hva kjennetegner en god arbeidsgiverpolitikk?

Vestre Toten kommune ønsker at arbeidsgiverpolitikken skal:

- tydeliggjøre et felles verdigrunnlag for folkevalgte, ledere, medarbeidere og tillitsvalgte
- fremme utvikling, kontinuerlig forbedring og måloppnåelse i tjenestetilbud og utøvelse av arbeidsoppgaver
- understreke at dyktige ledere gir motiverte og kompetente medarbeidere som leverer tjenester av god kvalitet
- bidra til å synliggjøre forholdet mellom tjenestebehovet og den kompetansen vi har tilgjengelig
- legge til rette for innovasjon og nyskaping, både i organisering og utøvelse av tjenesten
- bidra til å gi oss et godt omdømme som arbeidsgiver, og legge grunnlaget for å rekruttere og beholde arbeidskraft

1.7 Forholdet til gjeldende kommuneplan

Kommunens slagord i gjeldende kommuneplan er «Trygghet, trivsel og utvikling».

Slagordet er i første rekke rettet mot hva som skal prege kommunen som lokalsamfunn, men det kan også relateres til kommuneorganisasjonen og være et fundament for arbeidsgiverpolitikken:

- Trygghet for de ansatte i arbeidshverdagen
- Trivsel som en av flere grunnleggende arbeidsmiljøfaktorer
- Utvikling av organisasjonen inn i ei framtid med et arbeidsliv i stadig endring og hvor kravet til omstilling og utvikling blir stadig større

2. UTFORDRINGSBILDET

Som nevnt foran i utredningen, beskriver KS følgende to hovedutfordringer for kommunesektoren på arbeidsgiverområdet (gjentas):

- Evnen til utvikling og nyskaping
- Evnen til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere

KS utarbeider annet hvert år en «Arbeidsgivermonitor» som er et statistikkgrunnlag som beskriver og dokumenterer aktuelle arbeidslivstemaer. I den nyeste utgaven fra 2019 oppsummeres de henholdsvis minst og mest krevende arbeidsgiverutfordringene for kommunene:

Minste arbeidsgiverutfordringer (minst krevende først):

- Samarbeid med eksterne aktører
- Samarbeid med tillitsvalgte
- Seniorpolitikk
- Arbeidsmiljø
- Høy andel «ufaglærte»
- Beholde fagpersonell

Største arbeidsgiverutfordringer (mest krevende først):

- Gevinstrealisering ved digitalisering
- Sykefravær
- Høy andel deltidsansatte
- Rekruttering av fagpersonell
- Utvikling og effektivisering av arbeidsprosesser
- Endringsvilje og omstillingskompetanse
- Innføring av ny teknologi
- Evne til innovasjon og nytenkning
- Organisatoriske omstillingsprosesser

Dette utfordringsbildet for hele sektoren er i stor grad også gjeldende for Vestre Toten kommune. Vi kjenner oss igjen i de minst krevende utfordringsområdene og også på det som er mer krevende. På flere av områdene har Vestre Toten kommune allerede vedtatt planer, klare strategier og et systematisk igangsatt arbeid.

Dette faktagrunnlaget – kombinert med Vestre Toten kommunes eget ståsted – må danne utgangspunkt for det videre arbeidet med å prioritere satsingsområder (her benevnt som arbeidsgiverstrategier), jfr de prioriteringer som er gjort i kapittel 4.

3. HOVEDMÅL

Basert på utfordringene og forutsetningene som er presentert foran, formuleres følgende **hovedmålsetting** for Vestre Toten kommunes arbeidsgiverpolitikk:

Vestre Toten kommune skal være den mest attraktive og foretrukne arbeidsgiver for relevante arbeidssøkere i vår bo- og arbeidsmarkedsregion

Dette er en ambisiøs, men realistisk hovedmålsetting, kanskje på grensen til å oppfattes som en visjon. Hensikten er imidlertid å sette en overordnet målsetting som er noe å strekke seg etter. Vi har allerede et godt grunnlag i vår organisasjon, men høy måloppnåelse vil i framtida kreve enda mer av systematisk arbeid for å lykkes.

4. STRATEGIER

Basert på utfordringsbildet og hovedmålene som er satt, må vi jobbe med utvalgte strategier for å lykkes med arbeidsgiverpolitikken. Hensikten med strategiene er å gjennomføre konkrete og virkningsfulle tiltak innenfor de ulike strategiområdene.

Følgende strategier skal prioriteres de kommende årene:



Strategier som omhandler kommunens evne til utvikling og nyskaping

Strategier som omhandler kommunens evne til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere.

4.1 Strategier for å øke kommunens evne til utvikling og nyskaping

Økt innovasjonskraft og evne til nyskaping er ett av svarene på de mange velferd utfordringene kommunen utfordres på. Dette handler blant annet om organisering av tjenestene og hvordan legge til rette for at de ansatte skal løse oppgavene på nye måter. Dette gjelder både internt og i samspill med omgivelsene.

Under følger de strategier som anses som viktigst å følge opp de kommende årene for å møte utfordringene og lykkes med utvikling og nyskaping:

4.1.1 Digitalisering

Begrunnelse for digitalisering som delstrategi:

Det er en nasjonal målsetting at digitale tjenester skal være førstevalg for innbyggerne. Noe som betyr at den foretrukne kommunikasjonskanalen mellom kommunens innbyggere/næringsliv og det offentlige skal være digital.

Digitalisering skal være en drivkraft for måten kommunal sektor, herunder Vestre Toten kommune organiserer og leverer sine tjenester på. Det gir samtidig nye organisatoriske og styringsmessige utfordringer. Digitale løsninger og systemer må endres i takt med at teknologien og samfunnet endrer seg. Samfunnsmessige utfordringer som demografi, klima og inkludering gjør at vi må tenke nytt om etablerte løsninger. Derfor trenger vi kloke grep allerede nå for å få løsninger til innbyggernes, næringslivets og samfunnets beste.

Skal kommunen lykkes med digitalisering, kreves en helhetlig tilnærming på tvers av tjeneste- og fagområder. For Vestre Toten kommune er digitalisering avgjørende når vi skal planlegge for gode tjenester i fremtiden. Skal kommunen lykkes med utviklingen av de digitale tjenestene, må vi ha en langsiktig satsing og en tydelig strategi for digitaliseringsarbeidet.

Hva vil vi oppnå?

Brukerne i sentrum: Kommunens tjenester skal oppleves som sammenhengende og helhetlige for innbyggere, næringsliv og frivillig sektor.

IKT er vesentlig for innovasjon og produktivitet: Kommunen og lokalsamfunnet skal kunne utnytte mulighetene som digitaliseringen gir.

Styrket digital kompetanse og deltakelse: Gjelder fra grunnopplæringen og gjennom alle faser i livet. Digitale tjenester skal være lette å forstå og lette å bruke for alle.

Effektiv digitalisering av offentlig sektor: Digitaliseringsprosjekter skal planlegges og gjennomføres profesjonelt. Gevinster skal realiseres. Markedet skal brukes når det er hensiktsmessig.

Godt personvern og god informasjonssikkerhet: Personvern og informasjonssikkerhet skal være en integrert del av utviklingen og bruken av IKT i Vestre Toten kommune.

Oppfølging, framdrift og involvering

Digitaliseringsstrategi for Vestre Toten kommune ble vedtatt av kommunestyret våren 2019 og følges opp med handlingsplan høsten 2019. Handlingsplanen evalueres og rulleres årlig.

4.1.2 Forbedringsarbeid- LEAN

Begrunnelse for Lean som delstrategi:

Vestre Toten kommune startet systematisk forbedringsarbeid i organisasjonen i 2011 med syv piloter i prosjekt. Gjennom prinsippene for Lean kontinuerlig forbedring er det synliggjort stort potensial for forbedringer og vi har realisert betydelige deler av identifiserte gevinster. Lean som virksomhetsstrategi, tankesett og metode videreutvikles og legger til rette for innovative prosesser. Sikring av at forbedringsarbeidet ikke skal «falle sammen» må prioriteres høyt. Innføringen av Lean må ses i et tidsperspektiv på 10 til 15 år før hele organisasjonen jobber etter prinsippene. Langsiktigheten skal ivareta at alle enheter lykkes i å identifisere og realisere sine gevinster i økt kvalitet, kvantitet eller besparelser.

Det er nær sammenheng mellom digitalisering og Lean da forutsetningene for å lykkes med nye digitale løsninger er at det samtidig skapes nye og effektive arbeidsprosesser.

Hva vil vi oppnå?

Hovedmålsettingen med Lean som virksomhetsstrategi og tankesett i Vestre Toten kommune, er å yte gode og bærekraftige tjenester for innbyggerne i kommunen. Det er behov for å sikre en bærekraftig økonomi for å kunne møte framtida på en trygg og forutsigbar måte for ansatte og innbyggere i kommunen.

Det store perspektivet handler om at vi i framtida må «.. levere mer tjenester av høyere kvalitet innenfor stramme ressursrammer», gjennom å gjøre strategiske grep.

Ved å ta i bruk prinsippene i Lean skal vi gi et bedre tjenestetilbud til kommunens innbyggere med hensyn til kvalitet, kvantitet og til «riktig pris». Innbyggeren er hovedinteressent i all kommunal tjenesteyting. Medvirkning fra innbyggerne må ivaretas i enda større grad. Det jobbes derfor med forbedringer knyttet til hvordan slik medvirkning skal bli en naturlig del i planleggings- og utviklingsarbeid i vår organisasjon. Medarbeiderskap forløser taus kunnskap, frigjør kreativitet og sørger for at ansatte blir sett, hørt og møtt. Dette gir stor grad av medarbeidertilfredshet og -medvirkning. Fokus på kontinuerlig forbedring og tiltak for å skape flyt, vil bidra til at vi bedre takler raske sceneskift i møte med nye utfordring er, krav og forventninger. Strategien er med på å sikre alle elementer i Lean kontinuerlig forbedring fra innføring i nye enheter til vedlikehold og utvikling.

Oppfølging, framdrift og involvering

Det er vedtatt en strategi for kommunens forbedringsarbeid / Lean-arbeid. Denne følges opp gjennom handlings- og tiltaksplaner. Tiltakene er konkrete med frister og ansvar fordelt på rådmannens ledergruppe, tjenesteområdelederne og utviklingsenheten. Planen følges opp på strukturert måte og det rapporteres også på aktivitet og resultater som ledd i den løpende økonomi- og aktivitetsoppfølgingen til politiske utvalg og formannskapet.

4.1.3 Ledelse- og ledelsesplattform

Begrunnelse/hensikt

God ledelse er en avgjørende faktor for en velfungerende organisasjon. Dette gjelder ikke minst som grunnlag for å lykkes på de ulike områdene på arbeidsgiverområdet. Vestre Toten kommune har en verdibasert tilnærming til ledelse. Mestring, tillit og ansvarliggjøring er sentrale stikkord i den sammenheng.

Dyktige ledere er kompetente ledere med god kunnskap om sitt fagområde og med evne og kunnskap til å utøve god ledelse. Lederutvikling og lederstøtte er derfor sentrale elementer i å utvikle og trygge lederne i Vestre Toten kommune.

Det arbeides målrettet med lederutvikling og redefinering av kommunens ledelsesplattform, herunder i prosess med aller lederne. Målsettingen er å få beskrevet ledelsesgrunnlaget på en oversiktlig måte i løpet av høsten 2019.

Hva vil vi oppnå?

Det vi ønsker å oppnå er i stor grad beskrevet ovenfor. En av rådmannens aller viktigste oppgaver er å dyktiggjøre alle kommunens ledere. Lederne må få rammer og kunnskap som gjør at de lykkes. Dette vil igjen føre til at alle ansatte opplever støttende og mestringsorientert ledelse i organisasjon med sunne verdier og med høy grad av tillit. Dette krever en solid plattform for ledelsesgrunnlaget og målrettet fokus på lederutvikling.

Oppfølging, framdrift og involvering

Det er igangsatt en prosess med å dokumentere og beskrive disse ledelsesstrategiene / ledelsesplattformen. Rådmannen tar sikte på å slutføre dette i løpet av 2019. De hovedtillitsvalgte vil også bli involvert i prosessen.

4.2 Strategier for å utvikle kommunens evne til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere

Et arbeidsmarked i endring vil utfordre kommunen både som arbeidsgiver og tjenesteleverandører. Mangelen på arbeidskraft skaper en ny og krevende konkurransesituasjon der kommuner konkurrerer om den samme arbeidskraften, i tillegg til den konkurransen som er i arbeidsmarkedet for øvrig.

Kommunesektoren består av kompetente medarbeidere som gjør en god jobb for innbyggerne hver dag. Riktig bruk av den enkeltes kompetanse er et virkemiddel for kvalitet og utvikling av tjenestene.

Kompetansebehovet kan ikke dekkes kun gjennom nyrekruttering. Dette innebærer blant annet følgende:

- Ansattes kompetanse videreutvikles
- En heltidskultur må etableres
- Avgangsalderen må økes
- Nærværet må bli høyere
- Begge kjønn må rekrutteres på alle tjenesteområder

Under følger de strategiområdene som det skal arbeides videre med for å øke kommunens evne til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere:

4.2.1 Rekruttering

Begrunnelse/hensikt

Vestre Toten kommune har et omfattende tjenestetilbud rettet mot alle kommunens innbyggere. I årene fremover trenger kommunen flere / nye faglig dyktige og motiverte medarbeidere som både bidrar til å yte gode tjenester og som ser muligheter og finner nye løsninger.

Vestre Toten kommune er en av de største arbeidsgiverne i kommunen med ca 800 årsverk og om lag 1.300 ansatte. Dette er medarbeidere innenfor et stort antall yrkesgrupper og med svært allsidig kompetanse. Medarbeidernes kvalitet og kompetanse er avgjørende for kommunens leveranse. Vestre Toten kommune vil i framtiden stå overfor en rekke utfordringer knyttet til bemanning. Kostnadene knyttet til det å ikke skaffe den kompetansen som kommunen trenger, kan bli stor. Vestre Toten kommune må derfor bli enda dyktigere i å gå strukturert og planmessig til verks i rekrutteringsarbeidet.

Hva vil vi oppnå?

Gjennom en forbedret rekrutteringsstrategi skal Vestre Toten kommune sikre at framtidens utfordringer møtes med rett bemanning og kompetanse. Dette gjelder både i forhold til hvordan kommunen gjennomfører rekrutteringsprosesser og hvordan kommunen framstår som attraktiv arbeidsgiver.

Oppfølging, framdrift og involvering

Arbeidet bygger på det grunnlaget som allerede eksisterer. Det handler i stor grad om å videreutvikle dagens tilnærming og praksis, men også om å tenke nytt og bli enda bedre på alle områder knyttet til rekruttering. Det er naturlig at oppfølging skjer i nær samhandling mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene og gjerne ved at det nedsettes en eller flere arbeidsgrupper som utarbeider strategi og tiltak.

4.2.2 Lønnspolitikk

Begrunnelse/hensikt

I kommunesektoren forhandles og utformes en vesentlig andel av lønnspolitikken nasjonalt gjennom sentrale forhandlinger mellom partene og hvor KS representerer kommunene. Kommunene er imidlertid delaktige i prosessene knyttet til både årlige lønnsforhandlinger / tariffrevisjoner og ved utforming av tariffavtaler.

For ledere (kapittel 3) og de som kun forhandler lokalt (kapittel 5), kreves det at kommunene har en målrettet lokal lønnspolitikk. Det samme gjelder for den lønnsdannelse som skjer lokalt for de som det forhandles sentralt for i kapittel 4.

Lønnspolitikken skal være et grunnlag for vurderinger og hensyn ved lønsplasseringer- og forhandlinger. Lønnspolitikk kan defineres som det som legges til grunn for lokale lønnstillegg og lønsplasseringer og beskrivelse av hvordan dette skjer.

For å sikre legitimitet og forankring, er det viktig med involvering av de tillitsvalgte i utarbeidelse av lønnspolitikken. Arbeidsgiver må imidlertid selv ha klare oppfatninger og strategier for utforming av lokal lønnspolitikk.

Hva vil vi oppnå?

Den lokale lønnspolitikken skal:

- Bevisst forholde seg til lønnsforskjeller, lønnsnivå og lønnsutvikling
- Være et fleksibelt virkemiddel der grunnleggende verdier for ansatte og kriterier for god ledelse er viktige føringer
- Være markedsrelatert og konkurransedyktig i forhold til naturlige sammenlignbare arbeidsgivere
- Stimulere til læring og kompetanseutvikling for alle medarbeidere
- Stimulere til innsats og gode resultater

Målsettingen med lokal lønnspolitikk er å:

- Motivere til kompetanseutvikling
- Motivere til mer heltid
- Beholde, utvikle og rekruttere medarbeidere
- Sikre kvalitativt gode tjenester
- Fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene
- Legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter

Lønnen skal reflektere kompetanse, utdanning, ansvar/ kompleksitet i stillingen, innsats og resultater. Kommunen forholder seg til lønnsutviklingen i samfunnet generelt og kommunesektoren spesielt.

Oppfølging, framdrift og involvering

Det er en målsetting at det etableres størst mulig enighet blant arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene om rammer, fokusområder, overordnede målsettinger / prioritering og hvordan samhandling skal skje på dette viktige området. Arbeidet med utforming av ny / revidert lønnspolitikk må derfor skje i nær samhandling mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden slik at begge parter kan anvende det lønnspolitiske styringsdokumentet i sitt arbeid.

Arbeidsgiver må imidlertid legge føringer for lønnspolitikken ut fra arbeidsgivers ståsted og prioriteringer. Det vil naturlig være ulike interesser og forskjell i prioriteringer og mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden på dette området – også mellom de ulike arbeidstakerområdene.

4.2.3 Kompetanse

Begrunnelse/hensikt

Et tilstrekkelig antall ansatte med rett kompetanse er nødvendig for at kommunen skal kunne yte tjenester og service med ønsket kvalitet og effektivitet. Vestre Toten kommune skal jobbe systematisk og strategisk med kompetanse for lettere å beholde, utvikle, rekruttere og anvende rett kompetanse.

Hva vil vi oppnå?

Det vi ønsker å oppnå er følgende:

- Enhetlig og helhetlig opplegg på området for hele kommuneorganisasjonen
- En god oversikt over eksisterende kompetanse
- En god oversikt over kompetansebehov – på kort og lang sikt
- Gode og realistiske planer for kompetanseheving
- Beskrive konkrete tiltak for øvrig på kompetanseområdet

Oppfølging, framdrift og involvering

Dette strategiområdet egner seg godt for topartssamarbeid i utarbeidelse av både strategiske føringer og konkrete tiltak. Arbeidet kan organiseres i en eller flere arbeidsgrupper.

4.2.4 Livsfasepolitikk

Begrunnelse/hensikt

Som arbeidsgiver ønsker vi å legge til rette for at medarbeidere og ledere skal trives, utvikles og yte sitt beste i alle livsfaser. Ulike faser i livet medfører ulike behov, krav, begrensninger og muligheter. Vestre Toten kommune ønsker å planlegge og

tilrettelegge slik at disse ulike behovene i størst mulig grad kan håndteres på en positiv måte for både arbeidstaker og arbeidsgiver.

Arbeidskraftbehovet i framtida gjør at flest mulig må være på jobb til enhver tid og det er ønskelig at arbeidstakerne står lengst mulig i arbeid. Dette krever tiltak, samhandling og tilrettelegging.

Hva vil vi oppnå?

Målsettingen er å tilrettelegge et arbeidsliv i Vestre Toten kommune som gjør at arbeidstakerne kan fungere godt i sin tjenesteutøvelse uavhengig av livsfase og tilhørende utfordringer. I dette ligger at både arbeidstaker og arbeidsgivers behov skal vektlegges.

Oppfølging, framdrift og involvering

Ny / revidert plan skal bygge på eksisterende planer, rutiner og tiltak. Dette området egner seg godt for partssammensatt arbeid gjerne organisert i en eller flere arbeidsgrupper.

4.2.5 Heltidskultur

Begrunnelse/hensikt

Heltid som norm i kommunesektoren har lenge vært et uttalt mål både for ulike regjeringer, partene i arbeidslivet og for mange kommuner. Partene i arbeidslivet arbeider også aktivt sammen på dette området både nasjonalt og lokalt.

Mange ansatte i norske kommuner arbeider deltid. Dette gjelder særlig den kommunale pleie- og omsorgssektoren, men også områder som skole, barnehage, SFO (Skolefritidsordningen), kultur, kjøkken og renhold.

Undersøkelser i egen kommune viser at mange jobber frivillig deltid, mens andre har såkalt ufrivillig deltid, dvs at de ønsker seg økt stillingsstørrelse og da primært på den arbeidsplass hvor de allerede har et tilsetningsforhold.

Ut fra kommunens behov for økt arbeidskraft og de sosiale og økonomiske ulempene uønsket deltid medfører, er det viktig at kommunen setter enda større fokus på å utvikle en enda sterkere heltidskultur gjennom både motivasjonsarbeid og konkrete tiltak. Det påpekes at det i dag arbeides målrettet med dette i Vestre Toten kommune, men at fokuset må bli enda mer målrettet og sterkere. En overordnet strategi er derfor fornuftig å utarbeide i felleskap mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Konsekvenser som fremkommer gjennom forskning viser at deltid kan føre til følgende:

- For brukerne: Flere ansatte å forholde seg til, uforutsigbart og vanskelig å huske hvem som er hvem. Deltid gir også variabel, lavere kvalitet og kontinuitet i tjenestene.
- For arbeidsgiver:
 - Lavere kvalitet, kontinuitet, økt fravær.
 - Deltidsstillinger fører til flere deltidsstillinger.
 - Mange flere ansatte som skal følges opp.
 - Høyt omfang av innleie, som i neste omgang fører til krav om fast ansettelse etter 3/4-års reglene i Arbeidsmiljøloven.
 - Ansatte får lavere tilknytning til oppgaver og arbeidsmiljø.
 - Kulturelle trekk ved organisasjonen som er uønsket.
 - Dyrere drift på grunn av mange og sammensatte årsaker knyttet til innleie, små stillinger, høyt fravær.
- For ansatte:
 - Lav årslønn og lav pensjon.
 - Uforutsigbar arbeidstid, og ender ofte opp med å jobbe oftere helg enn turnus tilsier.
 - Lavere grad av mestring.
 - Økt fravær.
- For samfunnet: Lav utnyttelse av arbeidskraft er ikke bærekraftig for årene som kommer med en stadig eldre befolkning. Lav lønn gir lav pensjon og mange minstepensjonister. Deltid handler også om likestilling, da det er stor overvekt av kvinner i turnus/omsorgsykker.

Hva vil vi oppnå?

Det som er målsettingen med et målrettet arbeid mot en enda bedre heltidskultur er kort og godt å motvirke de ulempene som et beskrevet ovenfor og derigjennom skape nye fordeler og positive effekter for alle parter; arbeidstaker, arbeidsgiver, tjenestemottak og samfunn.

Oppfølging, framdrift og involvering

Dette strategiområdet egner seg godt for topartssamarbeid i utarbeidelse av både strategiske føringer og konkrete tiltak. Arbeidet organiseres i en eller flere arbeidsgrupper.

4.2.6 Helsefremmende arbeidsplasser

Begrunnelse/hensikt

Det er både i arbeidsgivers og arbeidstakers interesse at arbeidsplassen er helsefremmende. Friske og motiverte medarbeidere er en nøkkelfaktor i gode og effektive bedrifter. For den enkelte betyr en helsefremmende arbeidsplass arbeidsglede, utviklingsmuligheter og inkludering.

Kommunesektoren ligger høyt på sykefravær sammenlignet med andre sektorer. Dette gjelder også Vestre Toten kommune selv om vi ikke er av de kommunene med høyest fravær. Nærværsarbeid har derfor vært prioritert i kommunen i mange år og må fortsatt ha høyt fokus. Dette gjelder på overordnet nivå (i partssamarbeidet), men ikke minst ute på de enkelte arbeidsplassene. Systematisk fokus på arbeidsmiljøfaktorer og oppfølging av den enkelte arbeidstaker er helt nødvendig for å lykkes.

Vi kjenner godt til gjennom forskning hvilke faktorer som faktisk skaper bedre arbeidsmiljøer. STAMI (Statens arbeidsmiljøinstitutt) har definert følgende faktorer som særlig viktige:

- Krav vs kontroll
- Innsats vs belønning
- Rolleklarhet
- Ledelsesfaktorer
- Forutsigbarhet
- Kultur og klima

Disse faktorene vil bli lagt til grunn for det videre arbeidet med strategisk plan for helsefremmende arbeidsplasser i Vestre Toten kommune.

Hva vil vi oppnå?

Målsettingen vil være knyttet til følgende:

- Å skape gode arbeidsmiljøer
- Lykkes med nærværsarbeidet og få et lavere fravær
- Lykkes med inkludering, involvering og mestring

Oppfølging, framdrift og involvering

Arbeidet med revidert plan er allerede igangsatt i rådmannens HEFA-gruppe (som er partssammensatt) og vil bli forankret i ledergruppa, hos hovedtillitsvalgte og i arbeidsmiljøutvalget. Målsettingen er å slutføre strategien / planen i løpet av 2019.

4.2.7 Mangfold, likestilling og inkludering

Begrunnelse/hensikt

Likestilling handler om at mennesker skal ha samme muligheter, rettigheter og plikter, uavhengig av etnisitet, kjønn, funksjonsevne, religion, alder og seksuell orientering. Mangfold handler om å erkjenne og verdsette ulikheter og samtidig forstå at det kan skape utfordringer og konflikter.

Likestilling og mangfold i et overordnet perspektiv er viktig for å reflektere det samfunnet kommunen leverer tjenester til og er en del av. I et mangfoldig samfunn bør likestilling og mangfold ses på som en ressurs og en verdi å strekke seg etter. En bevisst satsing på et likestilt og mangfoldig arbeidsliv er viktig for å ta i bruk uutnyttet kompetanse og for å motvirke mangel på arbeidskraft. Ansatte med ulike erfaringer og kompetanse kan gi et bedre og mer likeverdig tjenestetilbud for alle kommunens innbyggere. Som arbeidsgiver skal Vestre Toten kommune arbeide aktivt for å ta i bruk de mulighetene likestilling og mangfold gir, og jobbe målrettet for å unngå diskriminering og mobbing på arbeidsplassen.

Hva vil vi oppnå?

Målsettingen er å sette et enda mer bevisst fokus på disse områdene. I dette ligger å sette noen klare målsettinger og utarbeide konkrete rammer og tiltak.

Det er fokus på disse områdene i organisasjonen i dag, men det er behov for å utarbeide en tydeligere strategi og fokusere på målrettede tiltak.

Oppfølging, framdrift og involvering

Dette strategiområdet egner seg godt for topartssamarbeid i utarbeidelse av både strategiske føringer og konkrete tiltak. Arbeidet organiseres i en eller flere arbeidsgrupper.

4.3 Prioritering av videre arbeid med strategiene

Følgende strategier er allerede vedtatt og er under oppfølging:

- Digitaliseringsstrategi
- LEAN- strategi

Videre er følgende under i prosess / utarbeidelse med målsetting om ferdigstilling i 2019:

- Ledelse og ledelsesplattform
- Helsefremmende arbeidsplasser

Øvrige strategiområder prioriteres i følgende rekkefølge:

- Lønnspolitikk – Frist 31. mars 2020
- Heltidskultur – Frist 31. mai 2020
- Rekruttering – Planlegges inn i årsplan for 2020
- Kompetanse – Planlegges inn i årsplan for 2020
- Livsfasepolitikk – Planlegges inn i årsplan for 2020 / 2021
- Mangfold, likestilling og inkludering – Planlegges inn i årsplan for 2020 / 2021