

ARBEIDSGJEVARSTRATEGI

FOR ØRSTA KOMMUNE



Ørsta – i hjartet av Sunnmørsalpane

A woman and a young child are playing with fallen autumn leaves in front of a wooden cabin. The woman, on the right, is laughing and throwing a yellow leaf towards the child. The child, on the left, is wearing a striped knit hat and blue pants with a space-themed pattern, looking up at the falling leaf. The ground is covered with a mix of green grass and numerous fallen leaves.

Saman mot nye høgder



INNHOLD

| | |
|---|-----------|
| 1 FØREORD | 5 |
| 2 INNLEIING | 7 |
| 3 VISJON, VERDIAR OG ETIKK | 9 |
| 4 IDENTITET OG OMDØMME | 11 |
| 5 HELSEFREMJANDE LEIARSKAP | 13 |
| 6 HELSEFREMJANDE MEDARBEIDARSKAP | 15 |
| 7 KONKURRANSEDYKTIGE VILKÅR | 17 |
| 8 MEDVERKNAD | 19 |
| 9 MANGFALD OG LIKEVERD | 21 |
| 10 ARBEIDSMILJØ – IA-ARBEID | 23 |

Vedteken i Ørsta kommunestyre 31. januar 2013

Prosjektleiar og kontaktperson: Rådgjevar Hilde Flotve Mo

Foto: Marius Beck Dahle

Utforming: Racer

Trykk: Eiken Trykkeri AS



1 FØREORD

Arbeidsgjevarstrategien er eit felles verdifundament for folkevalde, leiarar, medarbeidarar og tillitsvalde, og skal såleis vere med på å styrke samspelet mellom politikk og administrasjon.

Strategien skal medverke til å styrke kommunen sitt omdømme, både internt og i høve til omgjevnadene. Arbeidsgjevarstrategien skal peike på dei innsatsområda som kommunen må vere god på for å utvikle organisasjonen og medarbeidarane, for å verte ein attraktiv arbeidsgjevar som er konkurransedyktig, og som tilbyr gode tenester til innbyggjarar og brukarar.

Ordet *strategi* kjem frå gresk og tyder *hærføring*. Ein strategi i vår samanheng kan forståast som ein *slagplan*. Arbeidsgjevarstrategien skal fortelje kva arbeidsgjevar står for og ynskjer å ha som kjenneteikn. Den skal gje retning for arbeidet vårt.

Strategien skal medverke til utvikling, måloppnåing, arbeidsmiljø og trivsel, og den skal brukast positivt i kommunikasjon med omgjevnadene. Arbeidsgjevarstrategien skal ikkje vere ein handlingsplan som er tiltaksretta. Den skal danne grunnlag for kommunen sine handlingsplanar og reglement.

Døme på handlingsplanar som kjem og som skal byggje på arbeidsgjevarstrategien er *Plan for kompetanse-utvikling og rekruttering*, *Omdømme- og mediastrategi* og *Kommunikasjonsplan*. Døme på planar og reglement som finst og som skal rullerast etter fastsett plan og som er nært knytte opp til arbeidsgjevarstrategien er *Lønspolitisk plan*, *Seniorpolitisk plan* og permisjonsreglementet.

Arbeidsgjevarstrategien er utarbeidd av ei arbeidsgruppe samansett av ein representant frå kommunestyret, to seksjonsleiarar, to einingsleiarar, leiar personalstaben, ein hovudtillitsvald, hovudverneombod og prosjektleiar og rådgjevar i personalstaben, som har vore ansvarleg for arbeidet.

Arbeidsgjevarstrategien skal oppdaterast og handsamast på nytt innan utgangen av det første året i kvar ny kommunestyreperiode.

*Ein
god
dag
kjem
aldri
for
seint!*

Ivar Aasen



2 INNLEIING

Ein god arbeidsgjevarpolitikk må byggje på kommunen sine ulike roller, oppgåver, verdiar og kvalitetar. KS sin rettleiar for Arbeidsgjevarstrategi mot 2020; Stolt og unik, peikar på kommunen si rolle som hovudaktør i velferdssamfunnet. Dette krev nytenking og utfordrar oss ikkje lenger berre på kvalitet og effektivitet.

Kommunane står overfor auka konkurransen i arbeidsmarknaden. Identitet og omdømme er viktigare enn nokon gong. Dette krev meir merksemd på relasjonen mellom kommunen som arbeidsgjevar og arbeidsmarknaden. Samstundes gir auka privat velstand og økonomi auka forventningar til kommunane. Det er medarbeidarane som skal skape resultat for innbyggjarar og brukarar.

Arbeidsgjevarpolitikken skal såleis utvikle tre ulike relasjoner:

- Relasjonen mellom leiaren og medarbeidaren / tillitsvalde
- Relasjonen mellom medarbeidaren og innbyggjaren / brukaren /partnaren
- Relasjonen mellom arbeidsgjevaren og arbeidsmarknaden

Ein helsefremjande arbeidsplass vert skapt når arbeidsplassen tek omsyn til fellesskapet og den einskilde sine behov, ressursar og potensiale. I dette ligg oppleving av samanheng, engasjement, medråderett, friskfaktorar og kreativitet. Det er nær samanheng mellom verksemda sin sosiale kapital (samarbeidsevne, tillit og rettferd), godt psykisk arbeidsmiljø, trivsel og nærvære. Samstundes er det påvist ein nær samanheng mellom sosial kapital, godt kollegaskap, produktivitet og kvalitet på tenestene.

Arbeidsgjevarstrategien skal vere ei felles forpliktande referanseramme for folkevalde, leiarar, tillitsvalde og medarbeidarar, med særleg fokus på leiaren si rolle.

Det skal ha konsekvensar for ein leiar i Ørsta kommune som ikkje utøver eit leiarskap i tråd med kommunen sitt verdigrunnlag og prinsippa som ligg i arbeidsgjevarstrategien. På same måte skal arbeidsgjevarstrategien vere forpliktande for medarbeidarane.

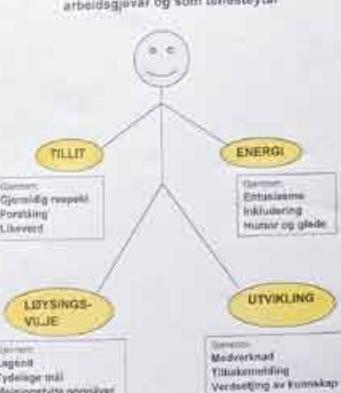
Arbeidsgjevarstrategien byggjer på kommunen sine verdiar og peikar på dei innsatsområda kommunen må vere god på for å utvikle organisasjonen og medarbeidarane. Slik kan kommunen vere ein attraktiv arbeidsgjevar som er konkurransedyktig og tilbyr gode tenester til innbyggjarane og brukarane.

*Eit ljós brenn
like godt, um
ein kveikjer eit
annat med det.*

Ivar Aasen



Ørsta kommune
Verdigrunnlag for Ørsta kommune som
arbeidsgjører og som tjenesteytar



3 VISJON, VERDIAR OG ETIKK

Leiarane er ansvarlege for at visjon, felles verdiar og målsetjingar vert kjende for medarbeidarane, og at dette dannar felles plattform og drivkraft for alt arbeid.

Som medarbeidarar skal me medverke til ei framtidsretta utvikling av kommunen som tenesteytar, samfunnsutviklar og organisasjon.

Visjon:

Saman mot nye høgder

Verdiar:

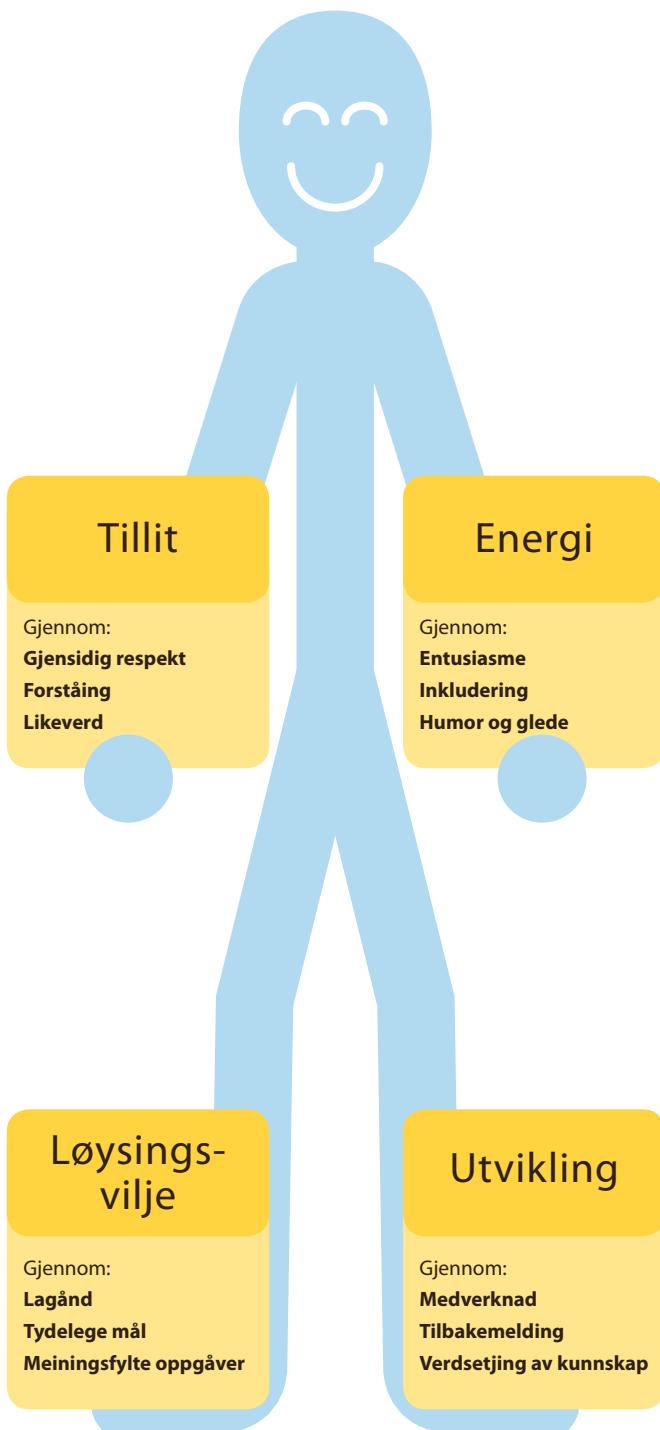
Tillit, Energi, Løysingsvilje, Utvikling

Ørsta kommune har felles verdigrunnlag som arbeidsgjever og som tenesteytar. Verdiane er kome fram av verdiverkstader, der alle tilsette i kommunen vart inviterte til å ta del.

- Verdiane skal danne grunnlag for god tenesteyting, forvaltning, leiarsskap og medarbeidarskap.
- Verdiane skal vere drivkraft for leiarar, medarbeidarar og folkevalde fram mot målet og visjonen.
- Verdiane skal gjere oss tydelegare, hjelpe oss til å ta avgjerder i kvardagen og møte innbyggjarane med respekt og velvilje
- Verdiane skal skape sterkare identitet og gjere oss stolte som tilsette og folkevalde i Ørsta kommune
- Ein føresetnad for at verdiane skal setje seg i organisasjonen er at tryggleiken er god nok.

Etikk:

Eit medvite eigarskap til felles verdigrunnlag i heile organisasjonen utviklar organisasjonskulturen i positiv og ynskt retning. Tillit til tilsette og folkevalde byggjer på tydelege haldningar, skapte gjennom etisk refleksjon og kunnskap om kommunen sine etiske retningslinjer.





4 IDENTITET OG OMDØMME

"Omdømme er summen av oppfatninger ulike interessegrupper har av en virksomhet". (Nils M. Apeland)

Omdømme oppstår i eit samspel, og er eit verdibasert fenomen. Nøkkelen ligg i kommunen sine handlingar, korleis me kommuniserer og etablerer gode relasjonar til omverda. Godt omdømme vert skapt når det er harmoni mellom det me seier og det me gjer, og dei verdiane som mottakaren har.

MÅL

Ørsta kommune er ein attraktiv arbeidsgjevar med god kvalitet på tenestene, og ein god kommune å bu i.

Ørsta kommune skal bygge og styrke eit godt omdømme gjennom:

- Felles verdiar som dannar plattform for ein sterk organisasjonskultur og VI-kjensle
- Å verdsetje, ta i bruk og utvikle kompetansen blant dei tilsette i organisasjonen
- Medarbeidarar som ynskjer å ta aktivt del i utvikling av ein helsefremjande arbeidsplass

- Arbeidsgjevarstrategi som plattform for kommunen som ein konkurransedyktig og attraktiv arbeidsgjevar
- Ein tydeleg, open og tilgjengeleg organisasjon som skaper tillit blant innbyggjarane
- Gode tenester og god samhandling mellom tenestenivå
- Å dokumentere og kommunisere resultat
- Felles plan og praksis for kommunikasjons- og mediestrategi
- Tilsette og folkevalde som snakkar godt om kvarandre og om kommunen som arbeidsgjevar, tenesteytar og samfunnsaktør
- Aktiv framsnakkning av kommunen i media.

Åtferd

Kommunikasjon

Identitet

Omdømme



5 HELSEFREMJANDE LEIARSKAP

Ørsta kommune skal ha leiarar som får fram det beste i medarbeidarane gjennom kompetansemobilisering, indre motivasjon, involvering og oppleving av samanheng. Ørsta kommune skal vere ein helsefremjande arbeidsplass, som tek omsyn til fellesskapet og den einskilde sine behov, ressursar og potensiale.

Helsefremjande leiarskap er forankra i eit positivt menneskesyn. Det handlar om å gå først og vise veg, gjennom involverande og ansvarleggjerande dialog, for å skape resultat som fremjar heilskapen og den einskilde sin fysiske, relasjonelle og mentale meistringskapasitet. (jf. Slønning og Haugen i boka Helsefremmende lederskap).

MÅL

Leiarane våre involverer, fremjar meistring, stiller krav, utfordrar og støttar.

Ørsta kommune vil som arbeidsgjevar, organisasjon og tenesteytar legge vekt på godt leiarskap i alle ledd. Kommunen vil legge til rette for attraktive leiarstillingar, med utfordrande handlingsrom, gjennom delegering og fullmakter. Kommunen ynskjer trygge leiarar med formell kompetanse innanfor leiing, som tek ansvar både for eiga verksemd og for heilskapen.

Gjennom leiarutviklingsprosessen Helsefremjande leiarskap har leiarane fått erkjenning og sjølvvinsikt i høve til eige leiarskap, og om å involvere og engasjere medarbeidarar, auke den samla innsatsen og levere betre tenestekvalitet til innbyggjarane.

Leiarprinsipp:

Slagordet og visjonen til Ørsta kommune og verdi-grunnlaget *tillit, energi, løysingsvilje og utvikling, gir* retning og plikter for utøving av godt leiarskap. Leiarar på alle nivå i Ørsta kommune skal få fram det beste i medarbeidarane gjennom:

Å involvere medarbeidarane gjennom ansvarleggjерande dialog i prosessar og avgjerder knytt til arbeidet deira.

Å fremje meistring hjå den einskilde medarbeidaren gjennom fokus på indre motivasjon. Indre motivasjon skaper ynske og vilje til innsats og yting, auka nærvær og ynske om å halde fram i arbeidet

Å setje tydelege mål og stille krav til ansvar og resultat, både for seg sjølv og medarbeidarane, gjennom handlingsrom, tillit og sjølvstende. Sikre balanse mellom omsynet til medarbeidarar, rammevilkår og ei tenesteytande haldning til kundar og brukarar.

Å utfordre og støtte ved å skape utvikling gjennom verdsetjing av kunnskap, medverknad og tilbakemelding.

*Der godt folk
er fyre, kjem
godt folk til.*

Ivar Aasen



ØRS
KOMM

6 HELSEFREMJANDE MEDARBEIDARSkap

Ørsta kommune skal ha myndiggjorte, aktive, engasjerte og sjølvstendige medarbeidrarar, som ser seg sjølve som del av ein heilskap og brukar handlingsrommet sitt. På grunnlag av felles verdiar skal medarbeidarane medverke til å realisere kommunen sin visjon. Medarbeidarane i Ørsta kommune skal byggje, halde ved like og sikre helsefremjande arbeidsplassar og kommunen sitt omdømme.

MÅL

Ørsta kommune rekrutterer, utviklar og held på kompetente medarbeidrarar.

Ørsta kommune skal sikre kompetente medarbeidrarar gjennom rekruttering og utvikling av kompetanse, slik at oppgåver vert løyste til det beste for innbyggjarane. Medarbeidaren skal oppleve at erfaring og eigen kompetanse er verdfull.

Rekruttere

Ørsta kommune skal vere aktiv og synleg i høve til elevar i dei vidaregåande skulane, i studentmiljø og i arbeidsmarknaden generelt. Ørsta kommune konkurrerer om medarbeidrarar med høgare utdanning og relevant vidareutdanning på ulike fagområde. Kommunen skal leggje til rette for attraktive stillingar, der tilsette med fagbakgrunn får høve til å bruke og utvikle kunnskapen sin.

Kommunen skal leggje til rette for læringsplassar innafor fleire aktuelle fagområde og for at vaksne medarbeidrarar kan ta fagbrev.

Ørsta kommune skal ha ein strategisk plan for kompetanseutvikling og rekruttering. Når dette vert følgd opp gjennom handlingsplanar og konkrete tiltak, vil det medverke til rekruttering og positivt omdømme.

Utvikle

Ørsta kommune vil ta vare på og utvikle kompetente medarbeidrarar. Dette er avgjerande for kommunen sin evne til god kvalitet på tenestene. Ørsta kommune skal samarbeide med høgskular, helseføretak og ulike forskingsmiljø om kompetanseutvikling og forsking. Samarbeid i ulike nettverk gir verdfull fagleg og kollegial kompetanse, og skal gje oppleving av at det skal vere lov å vere god saman med andre. Årlege utviklingssamtalar, kompetansekartlegging og arbeid med strategisk plan for kompetanse og rekruttering vil avdekke behov for kurs, opplæring, vidareutdanning og læringsprosessar i organisasjonen. Gjennom helsefremjande leiarskap og medarbeidarskap vil kommunen fremje personleg utvikling og helse, og såleis auke meistringskapasiteten hjå den einskilde og i organisasjonen.

Halde på kompetente medarbeidrarar

Medarbeidarane våre er sjølvstendige og kompetente, med ulike preferansar og behov. Leirarar i Ørsta kommune skal leggje til rette slik at medarbeidarane får høve til å ta initiativ, ta sjølvstendige avgjerder og oppleve å kunne påverke. Medarbeidarar som kjenner seg verdsette og opplever handlingsfridom, meistring, avklarte roller og støtte, vil oppleve kompetanseomobilisering, styrkt indre motivasjon og ynske om å halde fram i stillinga.



7 KONKURRANSEDYKTIGE VILKÅR

Arbeidsgjevar må få fram det beste i kvar ein skild medarbeidar for å løyse oppgåvene på best mogleg måte. For å kunne rekruttere og halde på dyktige medarbeidrarar, må kommunen vite noko om kva det er som motiverer.

Indre motivasjon er mest avgjerande, det å ha ei genuin interesse for og glede av sjølv jobben. Ytre motivasjon handlar om å sjå fram til godene. Motivasjon kan ha samanheng med verdi- og menneskesyn, alder, livsfase, helse og personlegdom.

MÅL

Ørsta kommune gir tilbod om konkurransedyktige vilkår.

Indre motivasjon

Indre motivasjon er avgjerande for innsats, arbeidsglede, stoltheit og ynske om å halde fram i stillinga.

Helsefremjande leiarskap gir indre motivasjon gjennom:

- Å oppleve at ein er kompetent og at ein får brukt kompetansen sin
- Å oppleve tillit og handlingsrom i arbeidet
- Å oppleve å høyre til både fagleg og sosialt
- Tydeleg avklart rolle.

Ytre motivasjon

Løn er eitt av fleire verkemiddel i kampen om arbeidskraft både i offentlege og private verksemder. Ørsta kommune ynskjer å tilby konkurransedyktige vilkår.

Ørsta kommune har gode pensjons- og forsikringsordningar. Kommunen skal ha god livsfasepolitikk, fleksible arbeidstidsordningar, bedriftshelseneste, leiarar med fokus på helsefremjande leiarskap og medarbeidarutvikling, faglege utfordringar og karrieremoglegheiter. Kommunen legg til rette for kompetanseutvikling. Kommunen har som mål å gje tilbod om heile stillingar for dei som ynskjer det.

Lønspolitikk

Ørsta kommune sin lønspolitikk har som mål å stimulere til initiativ, auka ansvar og god bruk av ressursar. Ørsta kommune skal ha ein lønspolitikk som sikrar likeverdige vilkår, rekruttering og kompetanse.

Ørsta kommune skal gje grupper og einskildpersonar konkurransedyktige vilkår gjennom forhandlingar. Påskjøning i form av auka løn skal brukast til å motivere til kompetanseutvikling, innsats og resultat på individ- og gruppenivå.

Kommunen sin lønspolitikk og kriterium for lønsutvikling skal vere kjent i heile organisasjonen. Lønspolitisk plan skal vere utarbeidd i samarbeid mellom tillitsvalde og arbeidsgjevar. Partane skal gjennom lønspolitisk plan verte samde om korleis lønssystemet skal brukast, og kva for lønsmessige tiltak som er naudsynte for å nå verksemda sine mål. Lønspolitisk plan skal vere eit hjelpemiddel i arbeidet med å rekruttere og halde på godt kvalifisert arbeidskraft.



8 MEDVERKNAD

Oppleving av medverknad og samanheng er grunnleggjande føresetnader for god tenesteyting og god helse.

Oppleving av samanheng har tre fundamentale element:

1. Forståeleg: Det som hender kan forklarast og forståast
2. Handterleg: Mennesket er ikkje offer for hendingar, men kan handtere og påverke det som skjer
3. Meiningsfylt: Mennesket tek del i prosessar som skaper kvarldagen, og aktiviteten vert opplevd som meiningsfull.

MÅL

Ørsta kommune sikrar medverknad og oppleving av samanheng gjennom medråderett, involvering av den enskilde arbeidstakaren og god informasjon.

Medråderett – tillitsvalde og verneombod

Leiarar, tillitsvalde og verneombod må møtast som likeverdige partar med vilje og evne til å finne løysingar, og samarbeidet må vere basert på tillit og gjensidig forståing for kvarandre sine roller.

Leiarar, tillitsvalde og verneombod skal ha ein felles grunnleggjande kunnskap, og skal medverke til å formidle grunnlag for endringar og korleis dei skal skje, slik at det vert forstått for medarbeidarane. Medarbeidarane skal oppleve føresielege prosessar med omsyn til innhald, årsak og retning.

For å få gode resultat, må dei tilsette og deira organisasjonar verte involverte så tidleg som mogleg. Medråderett skal utøvast på alle nivå i kommunen, slik at tillitsvalde og verneombod får reell innverknad på organisering og oppgåveløysing.

Involvering av den enskilde arbeidstakaren

Det skal leggjast til rette for at dei tilsette skal ha innverknad på organisering og oppgåveløysing innafor eige arbeidsområde. Medarbeidarane skal involverast i størst mogleg grad i saker som gjeld dei sjølv og skal trekkjast inn i aktuelle utgreiings- og avgjerdss prosessar så tidleg som mogleg.

Ørsta kommune verdset medarbeidarane sin kompetanse og kunnskap, og involverer medarbeidarar til å medverke aktivt. Kreativitet og gode idear frå medarbeidarane må verte lytta til, løfta fram og utvikla vidare.

Informasjon

Leiarar skal gje informasjon om handsaming av saker så tidleg som mogleg, slik at medarbeidarane sin medråderett og rett til involvering vert reell. I store saker og omstillingar som har store konsekvensar for medarbeidarar, har leiaren eit særskilt ansvar for å sikre at alle medarbeidarar vert godt orientert.

Mobilisering gjennom involvering og informasjon er viktig for å byggje opp breiast mogleg kunnskap om situasjonen, slik at medarbeidarar kan ha grunnlag for å medverke og skape samanheng i kvarldagen.



9 MANGFALD OG LIKEVERD

Arbeidslivsforsking syner at ulikskapar og mangfald i alder, kjønn, utdanning, kultur og tenkjemåte er ein føresetnad for at verksemder kan utvikle og oppretthalde kvalitet over tid. Slikt mangfald er ein føresetnad for nyskaping og innovasjon.

Ein arbeidsplass som er kjenneteikna av mangfald, har konkurransefortrinn i høve til ein meir og meir differensiert folkesetnad.

MÅL

Ørsta kommune legg til rette for eit likeverdig arbeidsmiljø med vekt på mangfald og inkludering.

Ørsta kommune gir tilbod om likeverdige vilkår for medarbeidarane og arbeider aktivt for likeverd, inkludering og mangfald i heile organisasjonen.

Likeverd og mangfald

Ørsta kommune rekrutterer medarbeidrarar i eit mangfald som speglar samansettninga i samfunnet. Leiarar legg til rette for eit likeverdig arbeidsmiljø. Ørsta kommune gir så langt det er mogleg og ynskeleg tilbod om heile stillingar, som gir tryggleik til medarbeidrarar og kvalitet i tenestene. Medarbeidarane våre må vere opne for eit rikt etnisk mangfald på arbeidsplassane.

Livsfaseperspektiv

Ørsta kommune skal ha som mål å leggje arbeidet til rette med omsyn til medarbeidarane sine behov i ulike livsfasar. Dette vil vere viktig for å halde medarbeidrarar i arbeid lengst mogleg gjennom yrkeskarrieren. Målet om å avstemme krav i arbeidslivet til arbeidstakaren sine livsfasar er til det beste både for den einskilde, for kommunen og for brukarane. I livsfasepolitikken gjeld det å sjå dei tilsette sine moglegheiter

framfor avgrensingar. Livsfasepolitikk vert utvikla i dialog mellom arbeidstakar og leiar, med utgangspunkt i den einskilde verksemda sine mål og strategiar.

Inkludering

Inkludering handlar om å hindre at menneske vert ståande utanfor fellesskapet eller arbeidslivet, utan at dei sjølv ønsker det.

IA-avtalen forpliktar oss til å hindre utstøyting frå arbeidslivet, og skal sikre rekruttering av personar med nedsett funksjonsevne.

Tilrettelegging av arbeidsplassen peikar seg ut som viktigaste føresetnaden for at fleire personar med nedsett funksjonsevne skal kunne kome i arbeid.

Kommunen skal ha handlingsplanar knytt til kommunen sin avtale med NAV arbeidslivssenter om plikter som IA-bedrift.

*Ein lyt ymist
kunna, som ein
ikkje heve lært.*

Ivar Aasen



10 ARBEIDSMILJØ OG INKLUDERANDE ARBEIDSLIV (IA)

Ørsta kommune vil arbeide for å skape helsefremjande arbeidsplassar. Dette skal gje tilfredse arbeidstakrarar, høgt nærvær i organisasjonen og kvalitet på tenestene.

MÅL

Ørsta kommune har arbeidsplassar som vert opplevde som trygge, meiningsfulle og helsefremjande.

Ørsta kommune skal halde fokus på dei tre helsefremjande strategiane: **Fremje, førebyggje og hjelpe**

Desse strategiane heng saman og er gjensidig avhengige av kvarandre.

Den fremjande strategien har som mål å sørge for eit friskt og framtidsretta arbeid mot betre resultat. Det me fremjar, er den einskilde sin meistringskapasitet gjennom arbeidsglede, trivsel, gode relasjonar og fokus på prestasjonar.

Den førebyggjande strategien skal hindre ulukker eller fråvær. Førebygging skal motverke uhelse, risikofaktorar skal reduserast eller fjernast, medan friskfaktorar som gir god helse skal styrkast. Eit systematisk HMT-arbeid med god oppfylging skal mellom anna sikre dette.

Den hjelpende strategien inneheld dei tiltaka som er retta mot tilsette som er sjuke. Denne strategien handlar om å leggje til rette og følgje opp. I dette ligg også leiaren sitt ansvar for å fylgje opp når arbeidstakaren ikkje lenger fyller vilkåra og krava til stillinga, og der arbeidstilhøvet må endrast eller avviklast.

- Ørsta kommune skaper helsefremjande arbeidsplassar gjennom helsefremjande leiarskap forankra i kommunen sine verdiar
- Kommunen skal utvikle verkty for eit samla og systematisk HMT-arbeid. Leiarane har ansvar for at

systematisk HMT-arbeid vert gjennomført i tråd med lovverket og dei retningslinjene som kommunen har

- Ørsta kommune har gjennom IA-avtalen plikt til å setje IA på dagsorden, ha konkrete mål for IA-arbeidet og arbeide systematisk med betring av arbeidsmiljøet. Ei fremjande tilnærming til arbeid med sjukefråvær gir økonomiske gevistar over tid
- Systematisk arbeidsmiljøkartlegging som grunnlag for handlingsplanar og oppfylging som skaper forbetringar, skal sikre godt psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Mobbing på arbeidsplassane våre skal ikkje vere akseptert. Kommunen skal ha rutinar for varsling av kritikkverdige tilhøve og systematisk oppfylging av desse. Det skal vere trygt å seie frå om kritikkverdige eller ulovlege forhold i Ørsta kommune.

*Ein lyt stundom
spryja øyro meir
enn augo!*

Ivar Aasen

ØRSTA KOMMUNE

Adresse
Dalevegen 6
6153 Ørsta

Telefon
700 49 700

E-post
postmottak@orsta.kommune.no

www.orsta.kommune.no

