

**GRONG KOMMUNE**

***ARBEIDSGIVERSTRATEGI***

***FOR***

***GRONG KOMMUNE***

***-***

***2011 - 2020***

## Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	2
1. Omdømmebygging	3
2. Verdier	3
2.1 Verdiplattform	3
2.2 Mål- og resultatstyring	3
3. Mål for Arbeidsgiverstrategi 2011 – 2020	4
4. Ledelseprinsipper	5
4.1 Ledelse	5
4.2 Lederen – et forbilde	5
4.3 Medledelse og medbestemmelse	5
4.4 Krav til ledere	6
5. Medarbeiderutvikling	7
5.1 Krav til medarbeidere	7
5.2 Videreutvikling av medarbeiders ressurser	7
6. Livsfasestrategi	8
6.1 Økt arbeidstilfredshet	8
6.2 Beholde arbeidstakerene	8
6.3 Stimulere til videre- og etterutdanning	9
7. Kompetanse og rekruttering	10
7.1 Mangfold og likestilling	10
7.2 Læreplasser/praksisplasser	10
7.3 Kompetanseplaner	11
7.4 Læring og utvikling	11
8. IA og HMS	12
8.1 Mål	12
8.2 Kulturbygging på avdelingsnivå og fellesnivå	12
8.3 Aktiv HMS-praksis	13
9. Lønnspolitikk	14
9.1 Innledning	14
9.2 Mål for lønnspolitikken	14
9.3 Delmål for lønnspolitikken	14

## 1. Omdømmebygging

Grong kommune er en sentral aktør i forhold til å skape lokal velferd og samfunnsutvikling. Kommunen er en kunnskapsorganisasjon, og det er medarbeiderne som skaper resultatet for innbyggere og brukere. Arbeidsgiverstrategien legger føringer for viktige verdivalg og prioriteringer.

En godt forankret, godt formulert arbeidsgiverstrategi som også tar opp kommunens viktigste arbeidsgiverutfordringer, utgjør derfor et felles verdifundament for folkevalgte, ledere, medarbeidere og deres tillitsvalgte. Arbeidsgiverstrategien er et viktig bidrag i å fremme utvikling, måloppnåelse, arbeidsmiljø og trivsel, og gjennom dette et viktig bidrag i å bygge et godt omdømme for Grong kommune. Utgangspunktet er at medarbeiderne gleder seg til å gå på jobb, arbeider selvstendig, har god innsikt i egen kompetanse og ønsker å gjøre en best mulig jobb.

Kommunens omdømme bygger på oppfatninger, følelser og opplevelser, tilhørighet og identitet. Det handler om omdømme i forhold til potensielle jobbsøkere, ansatte, innbyggere/brukere og organisasjoner.

## 2. Verdier

### 2.1 Verdiplattform

Grong kommunes verdiplattform:

- ❑ Ansatte skal opptre med *respekt og toleranse* både overfor brukere, medarbeidere og samarbeidspartnere.
- ❑ Ledere skal være *tydelige og forutsigbare*. Som enkeltindivider plikter ledere og ansatte å være *lojale*, både overfor hverandre samt overfor de beslutninger som fattes.

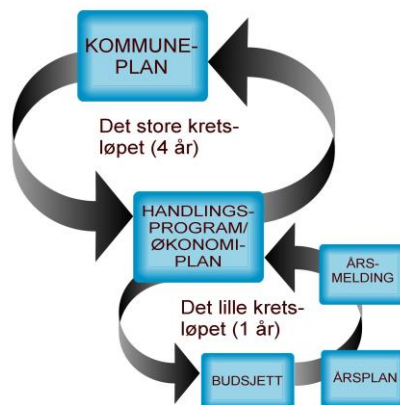
Verdiplattformen skal føre til mer brukerorienterte tjenester, et større samfunnsansvar, bedre kvalitet, større engasjement og ansvar, økt medinnflytelse og samarbeid, lojalitet samt større evne til tilpasning og fornyelse i hele organisasjonen.

Det vises også til etiske retningslinjer, vedtatt i kommunestyret i møte den 30. mai 1996, i sak 42/96. De etiske retningslinjer kompletterer Grong kommunes verdiplattform.

### 2.2 Mål- og resultatstyring

God målstyring er nødvendig for en kommune som står foran mange spennende utviklingsoppgaver. Å sette etterprøvbare mål er en forutsetning for å kunne styre på alle nivåer, og kontinuerlig oppfølging av målene er en forutsetning for å styre utviklingen videre.

Målstyringen skal være gjennomgående i hele organisasjonen.

**Tiltak:**

- ❑ Alle medarbeidere kjenner de faste styringsaktivitetene (se også detaljert oversikt over de faste styringsaktivitetene – vedlegg nr. 1), og bruker styringsdokumentene for å utvikle tjenestene. Utøvelse av Grong kommunes miljøpolitikk er også en viktig del av styringsaktivitetene.
- ❑ Alle avdelinger har rutiner som sikrer at medarbeiderne er aktive i avdelingens arbeid med styringsaktivitetene i ”Det lille kretsløpet”.
- ❑ Innholdet i årsplanene og årsmeldingen kvalitetssikres opp mot styringsdokumentene.

**3. Mål for Arbeidsgiverstrategi 2011 – 2020**

1. Grong kommunes arbeidsgiverstrategi skal til enhver tid være avklart, gjort tydelig og akseptert på alle nivå.
2. Grong kommunes medarbeidere skal være kompetente og skal oppleve seg sett og verdsatt ut fra at de selvstendig bruker sin kompetanse til å gi gode tjenester.
3. Grong kommune vil være en tydelig, åpen, forutsigbar og nyskapende organisasjon med stolte medarbeidere, som inspirerer og engasjerer

## 4. Ledelseprinsipper

Kommunens innbyggere og deres behov er utgangspunkt for tjenestetilbudet. Ledelse er å oppnå resultater gjennom andre, å få andre til å lykkes. For å få dette til må all ledelse være helhetlig. Med dette menes at det må tilstrebes at alt arbeid koordineres internt for om mulig å oppnå ringvirkninger av det arbeid som nedlegges. Tverrfaglige løsninger må i størst mulig grad tilstrebes. Ledelsen må være løsningsorientert. Ved utøvelse av all myndighet skal samfunnsansvar, miljøhensyn og hensynet til en bærekraftig utvikling vektlegges.

### 4.1 Ledelse

Grong kommune skal ha tydelige ledere som har mot til å lede. En leder i Grong kommune skal gå i front, kunne sette grenser og veilede sine medarbeidere slik at målet for tjenesten kan bli nådd. For å befeste god ledelse som gir seg uttrykk i kultur, adferd og utvikling er det nødvendig at ledelse har et kontinuerlig fokus og vektlegges i hele organisasjonen, fra politisk og administrativ ledelse og til den enkelte medarbeider.

Tiltak:

- Lederavtaler
- Kvalitetssikret prosess ved rekruttering av nye ledere
- Utvikling av ledere gjennom minimum 4 mellomledersamlinger per år

### 4.2 Lederen – et forbilde

Ledelse handler om mer enn stilling og formell posisjon. Lederen skal være forbilde for et godt arbeidsmiljø preget av åpenhet, raushet og trygghet innenfor klare rammebetingelser. En leder som er tilgjengelig og oppriktig interessert i sine ansatte, vil berede grunnen for å oppnå gode relasjoner og trygghet. Lederens bruk av HMS-systemet setter standard. Ledere skal vise forståelse og toleranse for medarbeiderens egenverd, kultur, livssyn og egenart. Dette gjelder enten en person er frisk og har full arbeidsevne eller har langvarig eller midlertidig nedsatt funksjonsevne. Ledelse vil si å formidle en inkluderende holdning både overfor medarbeidere og brukere.

Tiltak

- Lederen bruker HMS-systemet kontinuerlig.
- Lederen følger opp de faste styringsaktivitetene.

### 4.3 Medledelse og medbestemmelse

Medarbeiderne skal oppleve å være involvert. Skal kommunens overordnede mål bli nådd, må ledere på alle nivå evne å utøve ledelse overfor og i samspill med sine medarbeidere. Involvere til medledelse vil si at medarbeiderne trekkes inn i beslutningsprosesser, og gis ansvar og myndighet innenfor gitte rammer. Samtidig må medbestemmelse etter Hovedavtalen utøves gjennom ordningen med tillitsvalgte. Et godt fungerende tillitsvalgtapparat med klare linjer og fullmakter, vil i god samhandling med ledelsen kunne legge forholdene til rette for en høy grad av involvering hos medarbeiderne.

## Tiltak:

- Utnytte mulighetene som ligger i et godt samarbeid mellom tillitsvalgte og ledelsen gjennom:
  - Gjensidig avklaringer av forventninger
  - En avklaring av tillitsvalgtes rolle
  - Åpen kommunikasjon
  - Samarbeidsvilje
  - Forutsigbarhet
- Øke engasjement og motivasjon for hver enkelt ansatt gjennom:
  - Delegering av ansvar og myndighet
  - Stille krav og klargjøre forventninger
  - Kompetanseutvikling
  - Konstruktive tilbakemeldinger

#### 4.4 Krav til ledere

Følgende krav settes til ledere i Gronng kommune:

<b>FAG:</b> ”leder kan”:	<b>HOLDNINGER:</b> ”leder viser/gir uttrykk for”:	<b>SAMHANDLING:</b> ”leder gjør”:
Ledelse	Mål-, løsning- og resultatorientering	Klargjør mål, stiller krav og følger opp
Samhandling og lagbygging	Positivitet, åpenhet og ærlighet	Lytter, kommuniserer og motiverer
Mål- og strategiarbeid	Helhetstenking	Tar beslutninger og ”tør å si nei”
Ressursstyring	Ansvar og tillit	Delegerer
Organisasjonen Gronng kommune	Omsorg for ansatte og kollegaer	Løser problemer / konflikter

## Tiltak:

- Lederkravene brukes aktivt i forbindelse med utvikling av enkeltledere (se vedlagte evalueringsskjema for benyttelse i medarbeidersamtale – vedlegg nr. 2).

## 5. Medarbeiderutvikling

### 5.1 Krav til medarbeidere

Grong kommune har følgende krav til medarbeiderne:

- **Lojal:** Forventer at medarbeiderne slutter solidarisk opp om de beslutninger som fattes politisk eller administrativt. Frem til en beslutning avgjøres, forventes det høy grad av meningsutveksling, jf. Hovedavtalens bestemmelser. Lojalitet er ikke til hinder for varsling, jf. egne rutiner.
- **Samarbeidsvillig:** Forventer en dynamisk og konstruktiv samhandling for å nå definerte mål
- **Faglig oppdatert:** Forventer aktiv medvirkning til etter- og videreutdanningstiltak, slik at en innenfor de ulike fagområdene kan gi best mulig tjeneste til kommunens innbyggere og brukere.
- **Fleksibel:** Organisasjonen er i kontinuerlig endring for å tilpasse seg nye krav fra brukere, ressursituasjonen m.m. Forventer at ansatte er aktive bidragsytere i utviklingen og tilpasser seg nye omgivelser.
- **Initiativrik:** Forventer at medarbeidere selv ser utfordringene på sitt fagområde sett i relasjon til nye omgivelser m.m., og selv fremmer forslag til nye løsninger på konkrete utfordringer.
- **Selvstendig:** Forventer at medarbeiderne arbeider selvstendig, har god innsikt i egen kompetanse. Å være selvstendig innebærer også å be om veiledning når behovet er der.
- **Bidra aktivt til et godt arbeidsmiljø:** Forventer at medarbeiderne aktivt medvirker ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.
- **Arbeider i henhold til rutiner/prosedyrer:** Forventer at medarbeidere har satt seg inn i og forstått alle relevante rutiner/prosedyrer for sitt fagområde og arbeider i henhold til disse.
- **Er en positivitetsagent for kommunen:** Forventer at alle ansatte er gode ambassadører for sin arbeidsplass og for Grong kommune som helhet.

Tiltak:

- Forventningene til medarbeiderne brukes aktivt i forbindelse med utvikling av ansatte.

### 5.2 Videreutvikling av medarbeiders ressurser

Grong kommune skal kjennetegnes ved et arbeidsmiljø der den enkelte medarbeider i et langsiktig perspektiv får utnyttet sitt potensiale innenfor definerte rammer, både med tanke på egenutvikling og til beste for kommunens innbyggere. Situasjonsbestemt ledelse medfører at medarbeidere med store utviklingsmuligheter får utnyttet sitt potensiale. Videre kan andre ansatte ha mer behov for støtte og veiledning. Lederen skal sørge for at den enkelte har rammer for å gjøre en god jobb og gi påfyll av både faglig og personlig karakter.

Tiltak:

- Introduksjonsopplæring pågår kontinuerlig på avdelingsnivå og introduksjonsopplæringen som skjer felles, arrangeres etter behov, minst to ganger per år. Vikariater av lengre varighet (1 år eller lengre) deltar også på fellesopplæringen.
- Utviklings- og kompetanseplaner

## 6. Livsfasestrategi

En aktiv livsfasestrategi skal bidra til å utvikle en organisasjon som rekrutterer og beholder kompetente medarbeidere som sammen med innbyggerne bygger et godt lokalsamfunn. Kommunen vil ha en brukerorientert kultur med engasjerte, kompetente og stolte medarbeidere. Det må settes fokus på medarbeiderne for å skape tilhørighetsfølelse, engasjement og lojalitet. Ledere og medarbeidere har et felles ansvar for å utnytte de positive ressursene som kommunens medarbeidere representerer i alle faser av deres arbeidsliv.

### 6.1 Økt arbeidstilfredshet

Grong kommune ønsker å fremstå som en løsningsorientert og fleksibel kommune. Den gode dialogen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er et viktig redskap uansett alder og livsfase. Holdningene den enkelte medarbeider og den enkelte leder har er sentrale i forhold til hvordan kommunen fremstår som arbeidsplass. Vi ønsker å ha en kommune der det er godt å arbeide, uavhengig av både alder og livsfase. Trivsel på arbeidsplassen skapes gjennom god samhandling der både medarbeider og leder aktivt bidrar for å ivareta og utvikle virksomhetens arbeidsmiljø.

Tiltak:

- Tilrettelegge arbeidsoppgaver og fleksibel arbeidstid (inkl. fleksibilitet m.h.t. permisjon uten lønn, avspasering m.m. for andre som ikke har fleksibel arbeidstid)
- Tilbud om hjemmekontor, jf. egne retningslinjer
- Bruke medarbeidersamtalene på en aktiv og konstruktiv måte
- Tilrettelegge for fysiske og sosiale aktiviteter

### 6.2 Beholde arbeidstakerene

Grong kommune ønsker å legge tilrette for at møtet med kommunen skal være en positiv opplevelse, og motivere til videre arbeid i kommunen. En variert alderssammensetning gir mangfold i ståsted, synsvinkel, erfaring, meninger og referanserammer. Samlet gir dette et solid grunnlag for å foreta begrunnede og gode beslutninger.

Lederen har ansvar for å nyttiggjøre kompetansen hos alle medarbeidere, også de eldste. Det er viktig å se sammenhengen mellom seniorfasen og det som skjer underveis i hele yrkeskarrieren. Seniorstrategi er også å tilrettelegge for en hensiktsmessig og verdig avslutning av yrkeskarrieren for den enkelte.

Tiltak:

- Introduksjonsopplæring
- Etablere faglige møtesteder
- Vurdere tilretteleggingstiltak eller andre virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lengre i arbeid. Eventuelle tiltak vedtas særskilt og sees i lys av evalueringen av eksisterende virkemidler.





### 6.3 Stimulere til videre- og etterutdanning

Grong kommune ønsker å videreutvikle medarbeidernes kompetanse. Endringer, omstillinger og teknologisk utvikling stiller hele tiden nye krav til medarbeiderne. Å ha fokus på livsfasestrategi innebærer også å ha fokus på at den enkelte medarbeider har nødvendig kompetanse i alle livsfaser.

#### Tiltak:

- Livslang læring
- Krav til og muligheter for faglig oppdatering
- Karriereutvikling

## 7. Kompetanse og rekruttering

Tilgangen til og forvaltning av egen arbeidskraft er en stor utfordring for kommunen. Å fremstå som en attraktiv arbeidsgiver og arbeidsplass er avgjørende for å opprettholde og videreutvikle konkurranseevnen og tiltrekke seg nye medarbeidere. Grong kommune må legge til rette for ekstern og intern rekruttering.

Et bevisst forhold til kompetanseutvikling og kompetanseforvaltning blir avgjørende for å rekruttere og beholde medarbeidere. For å opprettholde kvaliteten og videreutvikle tjenestene i takt med utviklingen i samfunnet, er det nødvendig å ha fokus på innsatsen i forhold til medarbeidernes kompetanse.

### 7.1 Mangfold og likestilling

Et godt omdømme, bevisst markedsføring og offensiv annonsering vurderes å være viktige faktorer i rekrutteringsarbeidet. Å stimulere til utdanning innenfor kommunens fag- og tjenesteområder inngår i rekrutteringsarbeidet. Å legge til rette for sterke og utviklende fagmiljøer er av like stor betydning.

Grong kommune ønsker et mangfold i organisasjonen, og kommunen ønsker kvalifiserte søkere uavhengig av alder, kjønn, funksjonshemming og etnisk og kulturell bakgrunn. Grong kommune markedsfører kommunen som en god arbeidsplass med spennende arbeidsoppgaver.

Tiltak:

- ❑ Gjøre de rette ansettelsene i henhold til kvalifikasjonsprinsippene i Hovedtariffavtalen. Sannsynlighet for langsiktighet i arbeidsforholdet vektlegges.
- ❑ Reduksjon av ufrivillig deltid. Det utarbeides egne mål og retningslinjer for kommunens håndtering av ufrivillig deltid.
- ❑ Rekruttering av medarbeidere med ulik kulturell bakgrunn. Synliggjøre at Grong kommune ønsker søkere med fremmedkulturell bakgrunn til alle stillinger
- ❑ Samarbeide med NAV om tilrettelegging av arbeidsplasser for mennesker med funksjonshemming og/eller redusert arbeidsevne med tanke på permanent arbeidsforhold

### 7.2 Læreplasser/praksisplasser

Fagarbeidere utgjør en stor del av kommunens ansatte innenfor de fleste av tjenesteområdene. Å bidra til å utdanne fagarbeidere er et felles ansvar for skole og bedrift, og Grong kommune ønsker å være en aktiv part i dette arbeidet. Kommunen skal sikre tilstrekkelig mange læreplasser til at fremtidig behov dekkes.

Praksisplasser og opplæringsstillinger er et av kommunens virkemidler i arbeidet med å rekruttere nyutdannede og å markedsføre kommunen som en attraktiv arbeidsgiver. Å legge til rette for at flere elever, studenter og andre kan gjennomføre praksis, hospitere eller lignende, er også en del av rekrutteringsarbeidet.

## Tiltak:

- Ha minst 2 læreplasser kontinuerlig i organisasjonen innen utgangen av 2012
- Minst to fagområder har faste avtaler med en opplæringsinstitusjon innen 2012
- Kommunen som arbeidsgiver tilrettelegger for at medarbeidere uten fagutdanning kan ta fagbrev
- Aktiv til å ta i mot studenter, elever, flyktninger i introduksjonsopplæringen, praksisplasser, Operasjon dagsverk, traineeordninger m.m.

### 7.3 Kompetanseplaner

Kommunen definerer kompetanse som de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte mål og krav. Sterke og aktive fagmiljøer er en av de viktige faktorene i arbeidet med å beholde kvalifisert personell og for å tiltrekke seg nye medarbeidere. Faglig engasjerte ledere og medarbeidere skaper fagmiljøene.

## Tiltak:

- Kontinuerlig kartlegging av kompetansebehov og utarbeide kompetanseplaner
- Initiere tilbud om etter- og videreutdanning innen definerte områder, også lokale tilbud i samarbeid med andre samarbeidspartnere
- Innarbeide kompetansemidler i budsjett- og økonomiplan. Det tilstrebes 1,5 % av lønnsmidlene i 2012 og økning til 2 % utover i perioden. Ekstraordinære opplæringstiltak innarbeides særskilt i budsjettprosessene
- Økonomisk støtte til formell videreutdanning og til lengre programmer medfører bindingstid

### 7.4 Læring og utvikling

Grong kommune legger til rette for at hver enkelt medarbeider utvikler sin kompetanse i tråd med organisasjonens behov og egne ønsker. Grong kommune skal være en lærende organisasjon. Det betyr at læring skjer når ledere og medarbeidere samtaler om og reflekterer over «hvorfors og hvordan vi gjør hva», stiller spørsmål og utfordrer hverandre.

## Tiltak:

- Medarbeidersamtale minimum en gang i året, inkl. kompetanse- og opplæringsplan for hver enkelt medarbeider
- Etablering av en læringskultur på alle arbeidsplasser
- Kontinuerlig fokus på utvikling av læringsmiljøet
- Arenaer for kunnskaps- og erfaringsdeling
- Nødvendig og planmessig opplæring i arbeidsoppgaver og arbeidsprosesser

## 8. IA og HMS

Etablere mestrende medarbeidere og helsefremmende arbeidsplasser er viktig for Grong kommune. Kommunen skal i sin arbeidsgiverstrategi ha stor fokus på tilretteleggelse av arbeidsinnhold, arbeidsmiljø, arbeidsplass og rasjonell ressursbruk på en slik måte at det fremmer helse og forebygger sykdom. Like viktig vil det være å fremheve det ansvar hver enkelt ansatt har for utvikling av egen helse.

Organisasjonen skal ha fokus på hele mennesket; det friske som styrker, potensialer, positiv helse, velbefinnende, livssituasjon/livsfase og samtidig tap, lidelser, sykdom. Samtalen mellom leder og medarbeider er et viktig verktøy i denne sammenheng. Inkluderende holdninger er viktig på alle nivå, slik at man ser mangfoldet som en ressurs.

### 8.1 Mål

Kommunens mål i IA-avtalen er:

- ❑ Redusere sykefraværet
- ❑ Tilsette flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne (yrkeshemmede arbeidstakere, arbeidstakere på attføringstiltak, reaktiviserte uføretrygdede) enn i dag
- ❑ Øke den reelle pensjoneringsalder (d.v.s. den gjennomsnittlige avgangsalderen fra arbeidslivet)

Kommunens øvrige mål er:

- ❑ Skape et godt arbeidsmiljø, som bidrar til trivsel, motivasjon, stolthet, kreativitet og effektivitet.
- ❑ Sikre at sykefraværet fortsatt reduseres og holdes på et lavt nivå, gjennomsnittlig 5 % innen år 2020 for hele organisasjonen.

Tiltak:

- ❑ Klargjøre arbeidsoppgaver, ansvarsforhold og rutiner for å trygge arbeidstakerne, og for å kunne yte god service ovenfor andre institusjoner, bedrifter og privatpersoner.
- ❑ Dokumentasjon av HMS-arbeidet.
- ❑ Legge til rette for økt helsebringende aktivitet for alle arbeidstakere ved gjensidig forpliktelse.
- ❑ Sette større fokus på ”De gode eksemplene”.
- ❑ Dialog om og synliggjøre verdigrunnlaget og lederprinsippene som skaper identitet og stolthet.
- ❑ Felles bidrag til å skape en kultur for god omgangstone som fører til at hver og en blir sett og hørt og føler at de er betydningsfulle.
- ❑ Legge til rette for alternative arbeidsoppgaver for sykemeldte/aktivt sykemeldt

### 8.2 Kulturbygging på avdelingsnivå og fellesnivå

I Grong kommune ønsker vi å ha fornøyde medarbeidere og fornøyde brukere. Vi ønsker å ha en god kultur for innovasjon, raushet, initiativ og engasjement. Alle ansatte i kommunen har ansvar for å fokusere på det positive. Alle ansatte idrar med humør og glede i arbeidshverdagen. Alle får bidra på en meningsfull og kreativ måte. Avdelingen skal preges av energi, glede og tillit.

**Tiltak:**

- Fokus på små og store handlinger som gir økt arbeidsglede.
- Fokus på ivaretagelse av egen helse i et helhetlig perspektiv
- Etablere kultur for en hovedregel som vektlegger nærvær, også når en er syk
- Medvirkning
- Videreutvikle det tverrfaglige samarbeidet

**8.3 Aktiv HMS-praksis**

Gjennom en aktiv bruk av IK/HMS skal kommunen drive forbedringsarbeid innen:

- Arbeidsmiljø og sikkerhet
- Forebygging av helseskade eller miljøforstyrrelser fra produkter eller forbrukertjenester
- Vern av det ytre miljø mot forurensning og en bedre behandling av avfall slik at mål og krav i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen ivaretas.

**Tiltak:**

- HMS-planer med utgangspunkt i risikoforhold og lovkrav, som er forankret blant medarbeiderne.
- En tydelig avvikshåndtering
- Struktur og system i HMS-arbeidet
- Hjelpemidler og verneutstyr tilgjengelig og i bruk
- Hjelpemidler og verneutstyr skal være tilgjengelig og ansatte plikter å bruke det
- Nulltoleranse for mobbing, trusler og vold

## 9. Lønnspolitikk

### 9.1 Innledning

Lønnspolitikken skal kunne brukes som et reelt styringsverktøy for arbeidsgiver og et hjelpemiddel for begge parter ved lønnsfastsettelse og ved lokale lønnsforhandlinger, og bidra til gjensidig tillit, respekt og forståelse mellom partene i forhandlingsprosesser.

Lønnspolitikken i Arbeidsgiverstrategien danner grunnlaget for etablering av en lønnspolitisk handlingsplan.

En god lønnspolitikk vil være et av flere virkemiddel som kan bidra til å rekruttere og beholde medarbeidere. Lønnspolitikken skal sikre sammenhengen mellom lønn og stillingens ansvar, oppgaver, kvalifikasjoner og jobbutførelse sett i relasjon til oppnåelse av mål etter kommunens planverk.

Grong kommunes lønnspolitikk skal være kjent av medarbeiderne i kommunen.

### 9.2 Mål for lønnspolitikken

Lønnspolitikken skal gjøre Grong kommune til en attraktiv kommune å arbeide i, slik at vi rekrutterer og beholder kvalifiserte medarbeidere.

Lønnspolitikken skal være en aktiv og motiverende del av arbeidsgiverstrategien og brukes som et verktøy for å nå kommunens vedtatte mål om en kvalitativ, produktiv og effektiv tjenesteproduksjon.

### 9.3 Delmål for lønnspolitikken

Følgende delmål konkretiseres:

- Utarbeide en lønnspolitisk handlingsplan som er stabil og gir forutsigbar lønnsutvikling over tid
- Etablere en lønnspolitikk som motiverer til kompetanseutvikling
- Sikre en lønnsutvikling i samsvar med medarbeiderens ansvar, oppgaver, kvalifikasjoner og jobbutførelse sett i relasjon til måloppnåelse
- Sikre like lønnsutviklingsmuligheter for kvinner og menn
- Sikre forutsigbar og rett lønnsdifferensiering over tid