



ØVRE ROMERIKE
**BRANN OG
REDNING**

Arbeidsgiverstrategi

Øvre Romerike brann og redning 2020 - 2024



1: Derfor har vi arbeidsgiverstrategi

1.1 Hva handler arbeidsgiverstrategien om?



Øvre Romerike brann og redning IKS er stolt arbeidsgiver for omtrent 130 ansatte som skal bidra til å gi ca. 111 000 innbyggere i våre eierkommuner en trygg hverdag.

Arbeidsgiverpolitikk er de verdier, holdninger og handlinger som arbeidsgiver praktiserer overfor medarbeidere hver dag. Arbeidsgiverstrategien beskriver hvordan selskapet skal forvalte sin rolle for å være en attraktiv arbeidsgiver.

Arbeidsgiverstrategien skal være med å tydeliggjøre en forutsigbarhet overfor ansatte, samt ivareta behovet for målrettet kontinuerlig utviklingsarbeid.

Arbeidsgiverstrategien skal også bidra til at selskapet når virksomhetens mål for tjenesteleveranse og samfunnsutvikling gjennom målrettet organisasjonsutvikling, samt systematisk oppfølging av medarbeidere og ledere.

Det stilles krav til alle ansatte, men de skal også gis tillit og støtte. Ivaretar vi arbeidsgiverrollen på en god måte, er det lettere å ta imot utfordringer og levere nødvendige, tidsriktig og effektive tjenester med faglig stolthet. Innbyggerne våre skal alltid være i fokus.

1.2: Visjon og verdigrunnlag

Selskapets visjon er *Verdens beste brannvesen i vår region* og hensikten er at selskapet skal stikke seg ut på en positiv måte. Visjonen symboliserer viljen til å yte noe ekstra hos både ledere og medarbeidere. Selskapets felles verdigrunnlag er sikkerhet, kunnskap, ansvar og fellesskap og gjennom de grunnleggende verdiene skal vi drive en effektiv organisasjon. Gjennom våre felles verdier bygger vi sammen en god organisasjonskultur og et godt arbeidsmiljø. Vårt felles verdisett skal prege vår hverdag og motivere oss til å yte vårt beste overfor innbyggerne våre. Gjennom våre felles verdier blir det tydelig hvilke forventninger vi skal ha til hverandre og hva som skal kjennetegne oss som selskap, både internt og eksternt.

1.3 Etikk

Øvre Romerike brann og redning IKS legger stor vekt på redelighet, ærlighet og åpenhet i sin virksomhet, og det stilles høye krav til den enkelte medarbeiders etiske holdninger i sin virksomhet for selskapet. De etiske retningslinjene skal være en veileder for å handle godt og forsvarlig i ulike situasjoner. Åpenhet og ærlighet skal prege selskapets virksomhet, og være grunnlaget for tillit mellom kollegaer og i forhold til innbyggerne.

Etiske retningslinjer ble revidert og godkjent i styret i Øvre Romerike brann og redning IKS i 2017.

1.4 Forståelse av arbeidsgiverrollen

Arbeidsgivers oppgave er å sikre gode tjenester til brukerne. Arbeidsgiverrollen skal utøves i tråd med gjeldende lov- og avtaleverk, selskapets overordnede strategier og interne rutiner. Arbeidsgiver skal tilrettelegge for et godt samarbeid med arbeidstakerne.

Medbestemmelse utøves ved representasjon i lovbestemte organ og andre utvalg, og gjennom ordningen med tillitsvalgte. Et godt samarbeid forutsetter evne og vilje til åpen dialog mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver.

2: UTFORDRINGER, MÅL OG STRATEGIER

2.1 Utfordringer



Selskapet har et kontinuerlig behov for å rekruttere nok og hensiktsmessig arbeidskraft. Dette er krevende i et arbeidsmarked i endring, der mangelen på arbeidskraft skaper konkurranse. Vi skal sikre oss nødvendig kompetanse og kapasitet til å utføre våre oppgaver på en effektiv og samfunnstjenlig måte.

Selskapet må også forholde seg til de økonomiske rammevilkårene som foreligger til enhver tid. Den økonomiske situasjonen er krevende, samtidig som selskapet skal levere kvalitetsmessig gode nok tjenester, til alle innbyggere.

Vi definerer selskapets hovedutfordringer som arbeidsgiver slik:

Behovet for kompetanse og arbeidskraft/rekruttering

Det økende behovet for kompetanse og arbeidskraft i kombinasjon med et stramt arbeidsmarked, gjør at vi må jobbe med gode løsninger på flere fronter. Internt skal vi jobbe med målrettet utvikling av ansatte, kontinuerlig forbedringsarbeid i forbindelse med oppgaveløsning og organisering av arbeidet. Eksternt må vi samarbeide med eksterne aktører som nabobransjen, Sivilforsvaret og andre blålys-aktører.

Behovet for god økonomistyring og effektiv ressursforvaltning

Det er en realitet at det ikke alltid følger med friske ressurser når selskapet skal utføre nye oppgaver. For å opprettholde selskapets økonomiske handlingsrom, forutsetter det at selskapet har oversikt over og stimulerer til god ressursutnyttelse til beste for innbyggerne. Effektivisering gjennom kontinuerlig forbedringsarbeid og innovative prosesser, skal prege måten vi løser oppgavene på.

Behovet for deltakelse

For å nå målene våre, må alle i selskapet delta aktivt i forbedringsarbeidet. Vi har et felles ansvar for å skape et godt arbeids- og læringsmiljø, og vi må derfor motivere og engasjere for å få alle med. I møte med innbyggerne og samfunnet for øvrig, skal vi oppleves som et fellesskap, der vi tar ansvar for hverandre. Vi har ulike roller, men den enkelte skal være bevisst og lojal mot sin rolle.



2.2: Mål og strategier

Arbeidsgiverstrategien tar utgangspunkt i at Øvre Romerike brann og redning IKS skal være en attraktiv arbeidsgiver. Det vil si at selskapet skal være et naturlig førstevalg for ansatte og ved nyrekruttering. For å kunne si noe om vi lykkes med å nå dette målet, har vi utarbeidet lederkriterier og lederevaluering. Selskapet har også undersøkelser på medarbeidertilfredshet. Medarbeidere er den viktigste enkeltfaktor når det gjelder å utvikle og effektivisere tjenesten i selskapet, og det er da behov for å få innsikt i de ansattes arbeidssituasjon og kompetanse som et grunnlag for å utvikle forbedrings- og effektiviseringstiltak.

Hovedaktiviteter

Strategier

REKRUTTERING



- Profilere selskapet som attraktiv arbeidsgiver
- Målrettet rekruttering
- Bygge godt omdømme på avdelings- og organisasjonsnivå
- Fremme likestilling og likebehandling
- Gi nyansatte og nye ledere et godt startprogram
- Aktivt bruke lønnsstrategisk plan

MEDARBEIDERUTVIKLING



- Aktivt bruke strategisk kompetanseplan
- Myndiggjøre medarbeidere gjennom god informasjonsflyt, åpenhet, involvering og tillit
- Aktivt følge opp og utvikle ansatte

LEDELSE



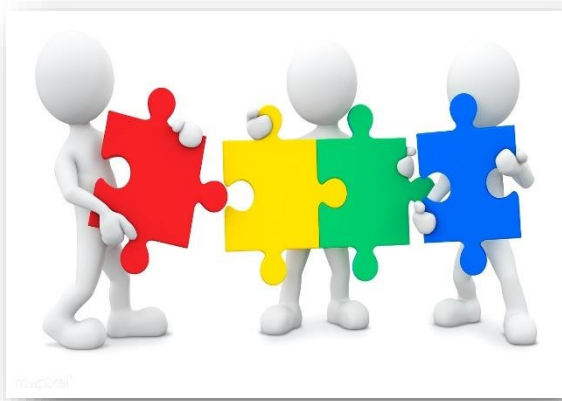
- Gi jevnlig påfyll for ledere gjennom formell og uformell lederutvikling
- Aktivt følge opp selskapets ledere
- Ha god kunnskap om lov- og avtaleverk og arbeidsgivers styringsrett

ORGANISERING AV ARBEIDET



- Kjøre innovative prosesser
- Være proaktiv overfor digitaliseringsløsninger
- Aktiv bruk og tilgjengeliggjøring av effektiv e-læring på alle områder
- Videreutvikle gode arbeidstidsordninger og lønnspolitikk gjennom medbestemmelse
- Engasjere og invitere alle samfunnsaktører til å bidra gjennom frivillighet

3: Forventninger til arbeidsgiverrollen



De fire hovedaktivitetene skissert ovenfor regnes som kjerneoppgavene i personalledelse på alle nivåer i selskapet.

Styret i Øvre Romerike brann og redning IKS har høye forventninger til resultatoppnåelse og god ivaretagelse av arbeidsgiverrollen innenfor hvert av disse områdene.

3.1: Rekruttering

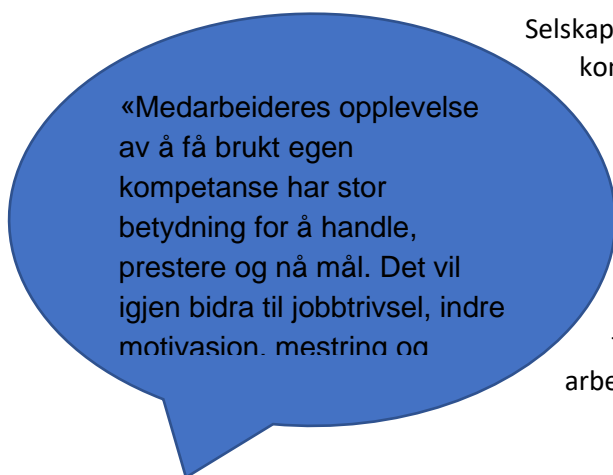
Rekruttering handler om å tiltrekke og ansette ledere og medarbeidere. Arbeidsmarkedet er i endring og mangel på arbeidskraft skaper konkurranse. Vi må sørge for videreutvikling av høy faglighet og god endringskompetanse både hos ledere og ansatte. Vi må kunne tilby attraktive arbeidsplasser og kunne lykkes med å rekruttere personer med relevant kompetanse. Å ha et omdømme som er attraktivt er helt avgjørende for å kunne tiltrekke seg riktig og kvalifisert arbeidskraft.

Å rekruttere gode ledere handler om å tydeliggjøre forventninger til ledelse, hvilke rammebetingelser som gjelder, synliggjøre ledelse som fagfelt og at lederutvikling prioriteres. Rekruttering av ansatte skal ivareta likestilling mellom kjønnene og fravær av diskriminering på bakgrunn av alder, etnisitet, seksuell orientering, tro og livssyn og funksjonshemming. Selskapets lønnspolitikk er et viktig bidrag for å tiltrekke, rekruttere og beholde ansatte, samt å fremme resultatoppnåelse.

3.2: Medarbeiderutvikling

Utvikling av medarbeidere skal sørge for at organisasjonen har rett kompetanse på rett sted, og at ansatte tar i bruk og utvikler sine ressurser til det beste for selskapet og innbyggere. Ledere og medarbeidere skal oppleve at de blir utfordret og blir stilt krav til, samtidig som de gis tillit og aktiv støtte. Når medarbeiderne opplever mening og engasjement for arbeidet, motiverer det til økt ytelse og effekten blir bedre måloppnåelse.

Stillingsbeskrivelsen tydeliggjør både generell og spesielle forventninger selskapet har til medarbeiderne. Tillitsvalgte og vernetjenesten er aktive medspillere i arbeidet med god informasjonsflyt, åpenhet og involvering av alle ansatte.



«Medarbeideres opplevelse av å få brukt egen kompetanse har stor betydning for å handle, prestere og nå mål. Det vil igjen bidra til jobbtrivsel, indre motivasjon, mestring og

Selskapet jobber kontinuerlig og systematisk med kompetanseutvikling gjennom strategisk kompetansekartlegging.

Gjennom medarbeidersamtaler ivaretas oppfølging og utvikling av den enkelte medarbeider, samt at vi sikrer at den enkelte får anerkjennelse og tilbakemelding på sitt arbeid.

3.4: Ledelse

Ledelse handler om å skape forventede og nødvendige resultater gjennom involvering og samarbeid. En god leder utfordrer, stiller krav og støtter sine medarbeidere. Det er avgjørende at lederne bruker sitt handlingsrom for å være rustet til å møte både dagens og fremtidens utfordringer. Lederne har en sentral posisjon i organisasjonen som rollemodeller og kulturbærere. Selskapets ledere skal vise at de har en helhetlig forståelse av selskapets samlede oppgaver og utøvelsen av sitt lederskap. Ledere har et selvstendig ansvar for å oppdatere seg både innen fagfeltet ledelse og eget fagområde. Det er viktig at lederne bruker styringsretten, der dette er på sin plass, til beste for våre innbyggere. Styringsretten ligger som grunnlag for ethvert arbeidsforhold og gir arbeidsgiver rett til å lede, organisere, fordele og kontrollere arbeidet overfor arbeidstakerne. Når det er nødvendig, kan arbeidsgiver omorganisere, omfordele og omplassere ansatte, samt avvikle et arbeidsforhold.

3.5: Organisering av arbeidet

Det er en forutsetning at arbeidet i organisasjonen har en god og hensiktsmessig fordeling. God koordinering av ansvar, myndighet og arbeidsoppgaver er avgjørende for velfungerende arbeidsplasser. Selskapet skal legge til rette for læring og utvikling i organisasjonen og forventer at lederne kommuniserer og tar i bruk ny kunnskap i avdelingene.

Selskapet skal jobbe med å videreutvikle gode arbeidstidsordninger og forvalte selskapets lønnspolitikk på en god måte.

Vi skal bygge kultur for forbedring og samarbeide godt både internt i avdelingene, på tvers av avdelinger og fagområder med eksterne aktører.

Bruk av ny forskning, teknologi og digitale løsninger skal prioriteres både i utøvelse av arbeidet og ved interne prosesser. Dette er helt avgjørende for å lykkes med forbedringsarbeidet i organisasjonen. Slik vil vi oppnå en mer effektiv og veldrevet organisasjon.

Oppfølging av arbeidsgiverstrategi

Arbeidsgiverstrategien følger selskapets overordnede virksomhetsstrategi og skal rulleres hvert 4. år på overordnet nivå.