



ARBEIDSGJEVARSTRATEGI FOR ÅSERAL KOMMUNE

Vedteken i kommunestyret 05.11.24

Innhold

Forord	3
Innleiing	4
Arbeidsgjevarpolitikk og arbeidsgjevarstrategi	4
Visjon og verdigrunnlag	4
Samarbeid	5
Samfunnsoppdrag	6
Utfordringsbilete	6
Berekraft	6
Leiing og arbeidsmiljø	7
Kjenneteikn på ein helsefremjande arbeidsplass	7
Leiing	7
Kultur for kvalitet og kompetanse	8
Godt arbeidsmiljø og høgt nærvær	8
Likestilling, likeverd og mangfald	9
Rekruttere, utvikle og behalde	9
Målsettingar	10
Trygge og framtidsretta tenester	10
Attraktiv og konkurransedyktig arbeidsgjevar	10
Tillit	10
Kultur	10
Kvalitet	10
Inkludering	11
Endringsvilje og endringsevne	11
Føresetnadar for å lukkast	11
Frå ord til handling – Dette prioriterer vi i 2024 - 2027	12

Forord

Kommunestyret har det overordna arbeidsgjevaransvaret, og måten kommunestyret kan utøve dette på, er ved å gi føringar i kommunen sin arbeidsgjevarstrategi.

Arbeidsgjevarstrategien skal vere eit styringsverktøy som sikrar felles retning gjennom våre verdiar, strategiar og prioriteringar, slik at vi kan møte utfordringar og nå dei måla vi som kommune har sett oss. Åseral kommune skal vere i stand til å løyse sine oppgåver både som myndigheitsutøvar, demokratisk arena, tenesteprodusent og samfunnsutviklar.

Eit godt samarbeid og open dialog mellom politikarar, leiarar, medarbeidarar og tillitsvalde er ein føresetnad for at vi skal nå måla og lykkast med dei.

I dette arbeidet har leiarar og medarbeidarar eit felles ansvar for å praktisere arbeidsgjevarpolitikken og skape ein organisasjonskultur prega av tillit, openheit og medverknad. Vi skal arbeide saman til det beste for innbyggjarane, arbeide framtidsretta og ha eit ekte og stort engasjement i arbeidet, som igjen gjev tillit og godt omdømme.

Åseral kommune skal vere ein god, raus og inkluderande arbeidsplass som leverer gode tenester med brukaren i sentrum, og har ein kultur og ei leiing som bidreg til at den enkelte arbeidstakar ser positivt på kommunen og kjenner på eit felles ansvar på tvers av etatar og nivå. Ein arbeidsplass der vi spelar kvarandre gode, heiar på kvarandre, er konstruktive i samarbeidsrelasjonar og arbeider for måla vi som kommune har sett. Vi møter innbyggjarar og kollegaer med respekt og likeverd, fremjar det positive og har gode etiske haldningar.

Då vert vi saman – Ei positiv kraft!

Innleiing

I arbeidet med arbeidsgjevarstrategien er strategiar og målsetjingar frå kommuneplanen sin samfunnsdel nytta.

I arbeidsgjevarstrategien legg kommunestyret rammene for utviklinga av organisasjonen og arbeidsgjevarrolla i Åseral kommune.

Med utgangspunkt i arbeidsgjevarstrategien, er det kommunedirektøren si oppgåve å setje tydelege mål for Åseral kommune si utvikling, og leggja til rette for verktøy og arenaer for informasjonsutveksling og koordinering på tvers av tenesteeiningane.

Arbeidsgjevarrollen skal utøvast i tråd med gjeldande lov- og avtaleverk, og Åseral kommune sine mål, strategiar og sitt interne regelverk. Gjennomføring av omstillingar og organisatoriske endringar skal skje i tråd med det til ein kvar tid gjeldande lov- og regelverket som kommunen er bunden av.

Arbeidet med dette dokumentet er gjort av ei partsamansett gruppe bestående av representantar frå leiinga i kommunen, fagforeiningane og vernetenesta.

Arbeidsgjevarpolitikk og arbeidsgjevarstrategi

Arbeidsgjevarpolitikk er dei verdiane, haldningane og handlingane som arbeidsgjevaren står for, og som medarbeidarane møter kvar dag på jobb¹.

Arbeidsgjevarpolitikken utgjer eit felles verdigrunnlag for folkevalde, leiarar, medarbeidarar og tillitsvalde. Ein arbeidsgjevarstrategi skal konkretisere målsetjingar med definerte tiltak og tydeleg oppfølgingsansvar for å setje i verk arbeidsgjevarpolitikken.

Arbeidsgjevarpolitikken handlar om korleis kommunen forvaltar arbeidsgjevarrolla si, og dermed korleis ressursane og kompetansen til dei tilsette vert nytta best mogeleg. Det handlar om kva som er god og tillitsskapande leiing, kva for forventingar vi har til medarbeidarane og korleis vi byggjer ein kultur for meistring, læring og utvikling. I tillegg til dette er tiltak for å auke nærvær og lågare sjukefråvær, korleis vi fremjar heiltidskultur, korleis vi løner og utliknar mellom kjønna i ulike stillingar, mangfald m.a. viktige moment i ein arbeidsgjevarstrategi.

Visjon og verdigrunnlag

Åseral kommune sin visjon er å vere «**ei positiv kraft**», og at våre verdier er å vere **venlege, aktive og romslege**.

I denne konteksten inneber dette blant anna at:

¹ Jf definisjon frå KS



- Arbeidsgjevarstrategien skal peike på dei viktigaste satsingsområda for å vera ein attraktiv og konkurransedyktig arbeidsgjevar.
- Den skal legge til rette for å kommunen kan yte gode, trygge og framtidsretta tenester til Åseral kommune sine innbyggjarar og brukarar.
- Den skal vise veg i eit samfunns- og arbeidsliv i stor endring.
- Den skal synleggjere korleis kommunen vil arbeide for å utvikle organisasjonen og dei menneskelege ressursane i organisasjonen for å oppnå kommunens overordna mål, og at Åseral kommune skal vere ein attraktiv og konkurransedyktig arbeidsgjevar.
- Åseral kommune si rolle som tenesteutøvar og samfunnsutviklar vert ivareteken gjennom positive og kompetente medarbeidarar.

Arbeidsgjevarstrategien er ei felles referanseramme for politikarar, leiarar, tillitsvalde og medarbeidarar, og den skal bidra til å nå overordna strategiske målsettingar og styrke kommunen sitt omdømme.

Samarbeid

Arbeidsgjevarstrategien byggjer på arbeidsmiljøloven og hovudavtalen sine mål om samarbeid, medråderett og medverknad.

Involvering og partssamarbeid er eit viktig element i utøving av arbeidsgjevarstrategien.

Hovudavtalen har som formål å skape eit så godt samarbeidsgrunnlag som mogleg mellom partane på alle nivå. Den er eit verkemiddel for å sikre, og leggje til rette for gode prosessar mellom partane, og for ei positiv utvikling av kvalitativt gode tenester i kommunen.

Hovudavtalen del B § 1-1:

« Hovedavtalen skal innenfor rammen av det lokalpolitiske demokrati bidra – gjennom godt samarbeid, medbestemmelse og medinnflytelse – til en omstillingsdyktig og serviceinnstilt kommunesektor til beste for innbyggerne».

Gjennomføring av strategien er eit felles ansvar, og alle aktørar i kommuneorganisasjonen må vere med og bidra i arbeidet med å gjere kommunen sin arbeidsgjevarstrategi levande.

Eit velfungerande samspel mellom leiarane og medarbeidarane, og mellom administrasjonen, folkevalde, tillitsvalde og vernetenesta er ein føresetnad for å nå måla med strategien.

Samfunnsoppdrag

Utfordringsbilette

Endringar i samfunns- og kommunestruktur er viktige føresetnader for drifta av Åseral kommune.

For Åseral kommune som organisasjon må behovet for kompetanse/spisskompetanse ivaretakast.

Forventningane til endringskapasitet og omstilling vil prege utviklinga av organisasjonen.

Berekraft

Vi skal arbeide for å skape ei berekraftig utvikling innan dei tre dimensjonane klima og miljø, økonomi og sosiale forhold, og samhengene mellom desse.



Figur 1: Berekraftsmodellen

Klima og miljø: Ei utvikling som imøtekjem det vi treng i dag, utan å øydelegge mogelegheitene for at komande generasjonar skal få dekkja det dei treng.

Økonomisk berekraft handlar om å nytte ressursane på ein slik måte at dagens økonomiske utvikling ikkje går på bekostning av framtidig økonomisk utvikling.

Sosial berekraft: Begrepet famnar alt frå helse og livskvalitet, til lik tilgang til ressursar og godar, utdanning og arbeid.

Vi må arbeide med at alle medarbeidarane ser si rolle som ein del av ein større samanheng og som det totale samfunnsoppdraget til kommunen. Dette er eit fundament for at det er mogleg for kvar enkelt av oss å påverke framtida i Åseral til beste for innbyggjarane våre.

Leiging og arbeidsmiljø

Kjenneteikn på ein helsefremjande arbeidsplass



Figur 2: Kjenneteikn på ein helsefremjande arbeidsplass

Leiging

Vi skal ha kompetente leiarar som på ein god måte skal leie etter eit tydeleg mandat med heilskapleg leiaransvar og naudsynt handlingsrom.

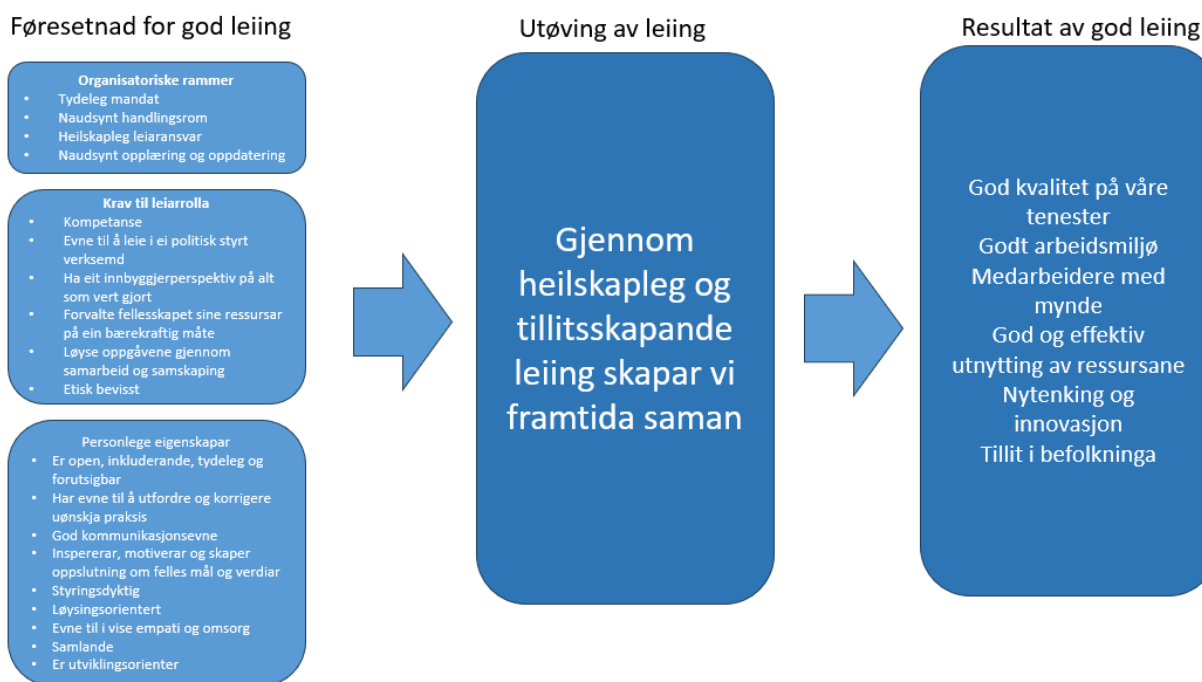
Leiar skal ha evne til å leie i ei politisk styrt verksemd, ha eit innbyggjarperspektiv i alt som vert gjort, forvalte fellesskapet sine ressursar på ein berekraftig måte, samstundes som oppgåvene skal løysast gjennom samarbeid og samskaping.

Gjennom ei heilskapleg meistringsorientert og tillitsbasert leiging skal framtida skapast. Vi har god kvalitet på tenestene, eit godt arbeidsmiljø, medarbeidarar med mynde, og effektiv utnytting av ressursane, nytenking og innovasjon samt tillit i befolkninga.

Vi har fokus på å rekruttere, utvikle og behalde våre tilsette gjennom gode rutinar og praksis. Vi skal vere gode på å utvikle kompetanse og ferdigheiter i eit heilskapleg perspektiv som skapar tillit, tryggleik og føreseieleigheit.

Medarbeidar får anerkjenning og tilbakemeldingar, opplever meistring og har ein arbeidskvardag som skaper balanse mellom arbeid og privatliv. Den einskilde medarbeidar bidreg til eit godt og tillitsbasert arbeidsmiljø.

Vi har påverknadsmoglegheit, godt sosialt fellesskap og sosial støtte med rom for å vere seg sjølv.



Figur 3: «God leing i Åseral kommune»

Kultur for kvalitet og kompetanse

Vi skal levere framtidsretta tenester og må ha ein kultur som gjev kompetente, motiverte og engasjerte medarbeidarar.

Kompetanseutvikling skal gje tilsette fagleg og personleg utvikling.

Det er eit leiaransvar å leggja til rette for at dei tilsette kan utvikle kompetansen sin, og dei tilsette har samstundes ansvar for å gripe moglegheitene for kompetanseutvikling.

Leiar har eit særleg ansvar for å stimulere til fagleg refleksjon, læring og erfaringsoverføring i arbeidet.

Godt arbeidsmiljø og høgt nærvær

Arbeidsplassane i Åseral kommune skal gje tryggleik mot fysiske og psykiske skader, og skal ha ein meningsfylt arbeidssituasjon for arbeidstakarar.

Vi skal ha eit arbeidsmiljø med plass for alle, som sikrar arbeidstakarane sin rett til medverknad.

Arbeidsgjevar har som oppgåve å sikre eit trygt og godt arbeidsmiljø som gjev grunnlag for utvikling og læring, og som bidreg til god trivsel og høgt nærvær.

Det må vere ein god balanse mellom tilrettelegging av arbeidsplassen og den enkelte sitt ansvar for eiga helse og trivsel.



Eit godt psykososialt arbeidsmiljø er grunnlag for trivsel, tryggleik, læring, innovasjon og effektivitet på arbeidsplassen.

Kultur, arbeidsmiljø og arbeidsglede vert i stor grad skapt og utvikla gjennom vår daglege kommunikasjon og samhandling.

Arbeidsglede er i oppleving som kjem innanfrå og er ei kraftkjelde i kvardagen.

Opplevinga av å meistre, vere ønskja, bli sett, og ha tillit og respekt er fire forhold for som er avgjerande for å gje indre motivasjon og arbeidsglede.

Saman har vi ansvar for å medverke til, og å skape eit godt arbeidsmiljø.

Likestilling, likeverd og mangfald

Vi skal arbeide for likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgåver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetting, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlege forhold ved ein person.

Med likestilling meiner vi likeverd, like moglegheiter og like rettar.

Ein føresetnad for likestilling er tilgjengelegheit og tilrettelegging.

Vi skal bidra til å byggja ned samfunnsskapte funksjonshemmande barrierar, og hindre at nye vert skapt.

Åseral kommune legg til rette for eit likestilt arbeidsliv, og vil ta i bruk den samla kompetansen i organisasjonen gjennom å gje alle tilsette likeverdige mogelegheiter.

Vi skal innarbeide ein heiltidskultur i organisasjonen. Hovudregelen er at tilsette skal få tilbod om heile stillingar som gjev tryggleik for medarbeidarane og kvalitet i tenestene.

Åseral kommune skal føre ein livsfaseorientert personalpolitikk i kommunen med mål om å halde på tilsette lengst mogeleg.

Leiar har ansvar for å hindre at kvardagsrasisme og mobbing skjer i eininga.

Åseral kommune skal arbeide aktivt og målretta med universell utforming innan verksemda.

Rekruttere, utvikle og behalde

Det er ei prioritert leiaroppgåve å rekruttere, utvikle og halde på tilsette. Åseral kommune ønskjer å vera ein attraktiv arbeidsplass for kompetent arbeidskraft.

Vår rekrutteringspolitikk skal bygge opp under dette. God kunnskap om utvikling av tenestebehovet og arbeidsmarknaden er viktig.

Rekrutteringspolitikken skal beskrive korleis tilsettingar skal gjennomførast og korleis nyttilsette vert teken imot.



Leiar må tilpasse rekrutteringa til behova i einingane og sørge for å ha rett kompetanse på kort og lang sikt.

All rekruttering i Åseral kommune skal ivareta krava til likestilling mellom kjønna og unngå diskriminering grunna alder, etnisitet, seksuell orientering, tru og livssyn eller funksjonshemming.

Lønnspolitikken skal bidra til å behalde og rekruttere tilsette.

Dei tilsette skal ha konkurransedyktig lønn innafor kommunal sektor. Konkurransedyktig lønn betyr ikkje det same som å vera lønnsleiande for alle grupper til ei kvar tid, men å ha kunnskap om lønnsnivået for samanliknbare grupper for å kunne setja i verk naudsynte tiltak.

Vi skal vere ei god lærebedrift med læreplassar og praksisplassar innan ulike fagområde. Lærlingar og studentar skal ha profesjonell oppfølging og eigen rettleiar.

Målsettingar

Trygge og framtidsretta tenester

Vi skal yte gode, trygge og framtidsretta tenester til innbyggjarane og brukarar ved å ha kompetanseplanar som sikrar best mogeleg kvalitet på tenestene.

Vi skal arbeide aktivt med rekruttering, tverrfagleg og førebyggjande samarbeid, og ved å nytte ny teknologi for å løyse framtidens utfordringar

Attraktiv og konkurransedyktig arbeidsgjevar

Vi skal vere ein attraktiv og konkurransedyktig arbeidsgjevar ved å ha ei tydeleg og mestringsorientert leiing, ha endringevne og endringvilje, ha ein kultur for kvalitet og kompetanse, eit arbeidsmiljø med likestilling, likeverd og mangfald, og eit godt arbeidsmiljø med høgt nærvær.

Tillit

Vi arbeider målretta med tillit mellom tillitsvalde, arbeidsgjevar og mynde, mellom politisk og administrativt nivå ved å ha høg grad av medverknad i interne prosessar.

Det skal vere stor tillit mellom ulike nivå i kommunen.

Kultur

Vi vil fremje kultur for læring, helse og trivsel ved å vere målretta og aktiv i rekruttering av kompetanse ved å ha gode rutinar for å kartleggje behov.

Vi skal ha ei offensiv satsing på lærlingar.

Kvalitet

Vi skal ha høg kvalitet på dei offentlege tenestene og er gode på å sjå samanhangen i tenestene kommunen leverer.

Inkludering

Vi vil ha eit inkluderande og raust samfunn, og arbeide aktivt for at alle, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsevne eller legning trivst i Åseral.

Mål og prioriteringar for utvikling av tenester og oppgåver skal vere tydelege og godt kjende. Dei skal brukast aktivt som ei rettesnor i planlegging, arbeidsutføring og oppfølging på eininga. Kommunen sine mål og strategiar skal vere rammer for lokalt tilpassa løysingar.

Endringsvilje og endringsevne

Vi skal vere nyskapande og ha handlekraft og mot til endring for å møte framtidige utfordringar og krav til omstilling.

Vi skal til ein kvar tid vere organisert slik at tenestene løyser brukarane sine behov på ein effektiv måte.

Vi skal kunne tilpassa seg endringar i samfunnet.

Dei tilsette sin rett til medverknad og medbestemming skal alltid bli ivaretatt.

Leiar og medarbeidarar har eit felles ansvar for at Åseral kommune sin kultur fremjar innovasjon og gjer naudsynte endringar i tenesteleveransen.

Utvikling skal skje gjennom samarbeid på tvers av kompetansen i eiga eining og mellom ulike einingar.

Føresetnadar for å lukkast

Aktivt arbeid med arbeidsgivarstrategien handlar om å arbeide med organisasjonskulturen til kommunen.

Kultur er ikkje noko vi kan vedta – ein god kultur skapast gjennom samarbeid og samspel i organisasjonen. Kulturen kjem til uttrykk i haldningar vi som folkevalde, leiarar, medarbeidarar eller tillitsvalde viser, og korleis vi oppfører oss.

Åseral kommune skal vere ein «ja-kommune», og måten vi møter andre og sjølv blir møtt på, er avgjerande for å byggja gode relasjonar i organisasjonen.

Ei open og inkluderande haldning er tillitvekkjande og gir det naudsynte utgangspunktet for god dialog og eit godt samspel.

For å få til den organisasjonskulturen vi ønskjer er det viktig at leiarane opptrer som tydelege, tillitsskapande og verdibaserte rollemodellar som legg opp til at dei tilsette skal meistre arbeidskvardagen.

For å meistre arbeidskvardagen er det òg viktig at den einskilte tilsette tek det ansvaret som det å vere tilsett i ein kommune er.

Det er viktig at vi alle arbeider i tråd med den retninga og dei måla som er sett for å kunna levera effektive og gode tenester til innbyggjarane.



Ein føresetnad for å lykkast med samhandling, er felles rolleforståing og respekt for kvarande sine rollar.

Både kortsiktige og langsiktige målsetjingar skal vera tydelege og omforeinte på tvers i organisasjonen. Det krev tydeleg språk, god medverknad, kommunikasjon og informasjon i heile organisasjonen.

Frå ord til handling – Dette prioriterer vi i 2024 - 2027

I det vidare arbeidet vil vi konkretisere tiltak og lage ein handlingsplan med følgjande satsingsområde:

- Arbeidsmiljø
- Utvikle kompetanse
- Rekruttere og behalde
- Ha eit godt partssamarbeid.

Tiltaka omfattar prioriteringstiltaka frå kommuneplanen sin samfunnsdel:

- I Åseral har vi eit inkluderande og raust samfunn
- Vi fremjar kultur for læring, helse og trivsel.

Handlings- og tiltaksplan, samt statusrapport, vert lagt fram for Administrasjonsutvalet til våren 2025.