

Arbeidsgjevarstrategi 2023 – 2026

Innleiing

Arbeidsgjevarstrategien er eit overordna styringsdokument for utvikling av kommunen som organisasjon og arbeidsgjevar. Strategien skal bidra til at kommunen når måla for samfunnsutvikling og tenesteleveranse, gjennom å påverke organisasjonen og organisasjonskulturen, og dei haldningar, handlingar og verdiar som arbeidsgjevar står for og som vert vist ovanfor medarbeidarane kvar dag.

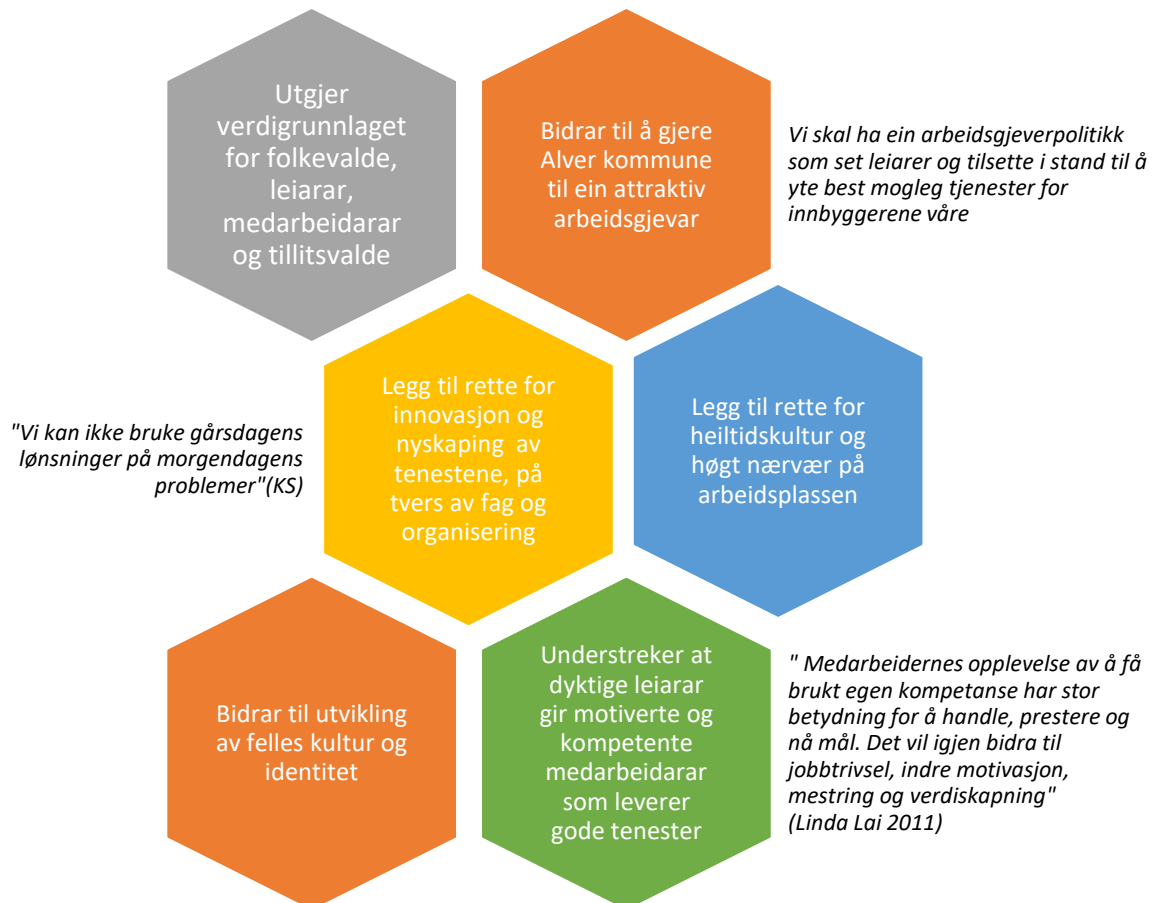
Å drive god og forsvarleg arbeidsgjevarpolitikk er ein vedvarande prosess og arbeidsgjevarpolitikken er difor i kontinuerleg endring og utvikling.

Tenestetilbodet i kommunen må tilpassast krava til nytenking som er ein del av samfunnsutviklinga, og som er berekraftig over tid. Dette stiller krav til ein omstillingsdyktig kommuneorganisasjon som sikrar medverknad og involvering for å finne nye løysingar. Ein god arbeidsgjevarstrategi set difor leiarar og medarbeidarar i sentrum, og ser tilsette som grunnlaget for utvikling av gode tenester til innbyggjarane våre.

Arbeidsgjevarpolitikken byggjer på Hovudavtalen sine mål om samarbeid og medrårerett. Satsingsområde og mål for arbeidsgjevarstrategien er også forankra i kommuneplanen sin samfunnsdel.

Strategien er eit verktøy som leiarar, politikarar og tillitsvalde skal nytte aktivt.

Byggjesteinar for arbeidsgjevarstrategien til Alver kommune



Om arbeidsgjevarrolla

Arbeidsgjevar har ansvaret for at arbeidet er organisert på ein trygg og formålstenleg måte, og har gjennom styringsrett rett og plikt til å organisere, leie, kontrollere og fordele arbeidet. Styringsretten vert avgrensa av lover, tariffavtalar og andre retningslinjer.

- **Kommunestyret:** Kommunestyret har det øvste arbeidsgjevaransvaret for dei tilsette i Alver kommune. Kommunestyret skal sjå til at kommunen er organisert på ein måte som gjev gode tenester til innbyggjarane.
- **Administrasjonsutvalet:** Administrasjonsutvalet er eit partssamansett utval og behandlar saker som gjeld forholdet mellom kommunen som arbeidsgjevar og dei tilsette.
- **Kommunedirektør:** Kommunedirektør utøver det overordna arbeidsgjevaransvaret for heile kommunen på vegner av kommunestyret.
- **Kommunalsjef for HR og utvikling:** Kommunalsjef for HR og utvikling har eit overordna ansvar for å vidareutvikle kommunen sin arbeidsgjevarstrategi. Kommunalsjefen har også ansvar for verktøy og system som skal støtte leiarane i deira utøving av arbeidsgjevarrolla.
- **Leiarar:** Leiarane i Alver kommune skal ivareta sine tilsette. Ansvaret omfattar både den daglege personalleinga og systematisk planlegging.

No-situasjon og hovudutfordringar

Utfordringane til Alver kommune liknar på det som er hovudutfordringar for kommunane elles i landet.

Dei generelle utfordringane for kommunesektoren handlar i stor grad om:

- heiltidskultur
- behalde og rekruttere rett kompetanse
- høgt sjukefråvær
- evna til innovasjon
- evna til å realisere gevinstar av digitaliseringstiltak
- demografiendringar

For Alver kommune står sjukefråvær og skape heiltidskultur høgt på lista over utfordringar. Det er i tillegg ei utfordring å rekruttere og behalde rett kompetanse til ein del stillingar, fordi konkurransen om arbeidskrafta er høg.

Alver kommune møter ovannemnde utfordringar. Vi må difor arbeide for at rett kompetanse ønskjer å arbeide i kommunen vår, og vert brukt der behovet er.

Overordna mål

På bakgrunn av dei hovudutfordringane Alver kommune står ovanfor, har vi følgjande mål. Vi skal vere:

1. Attraktive, inkluderande og kompetente
2. Nyskapande og utviklingsorienterte

For å nå desse måla har vi valt fire satsingsområde:

- leiing
- medarbeidarskap
- kompetanse
- endringskraft

Satsingsområda våre

1. Leiing

Hovudmål: Leiarar som visar veg og oppnår resultat saman med sine medarbeidarar.

For å nå måla skal Alver kommune ha

- leiarar som forstår kommunen sitt samfunnsoppdrag, er profesjonelle og har god rolleforståing
- leiarar som tar ei aktiv rolle i utviklinga av kommunen sine tenester og har rom og tillit til å utøve leiarskap
- leiarar som har god etisk refleksjon om tenesteinnhald, arbeidsgjevarrolla og samfunnsoppdraget
- leiarar som involverer, utfordrar, støttar og stiller krav til medarbeidarar
- leiarar som har kompetanse innan fagområda sine og gode leiareigenskapar
- felles leiarplattform med fokus på heilskapleg leiing i Alver
- leiarar som ivaretar medverknad i samsvar med lov og avtaleverk

Mestringsorientert leiing legg vekt på at kvar medarbeidar skal få utvikle seg og verte best mogleg ut frå eigne føresetnader, slik at ein opplever meistring og yter sitt beste.

Linda Lai om meistringsorientert leiing:

«Kjernen i alle disse stikkordene som beskriver god ledelse, er raushet overfor medarbeiderne. Og de lederne som i størst grad er rause overfor medarbeiderne på en måte som skaper gode resultater, er de såkalte prososiale lederne. De setter andre foran seg selv og ønsker å hjelpe andre til å få dekket sine behov og nå sine mål.»¹

Mestringsorienterte leiarar i Alver kommune gir:



¹ <https://www.bi.no/forskning/business-review/articles/2017/12/raus-ledelse/>

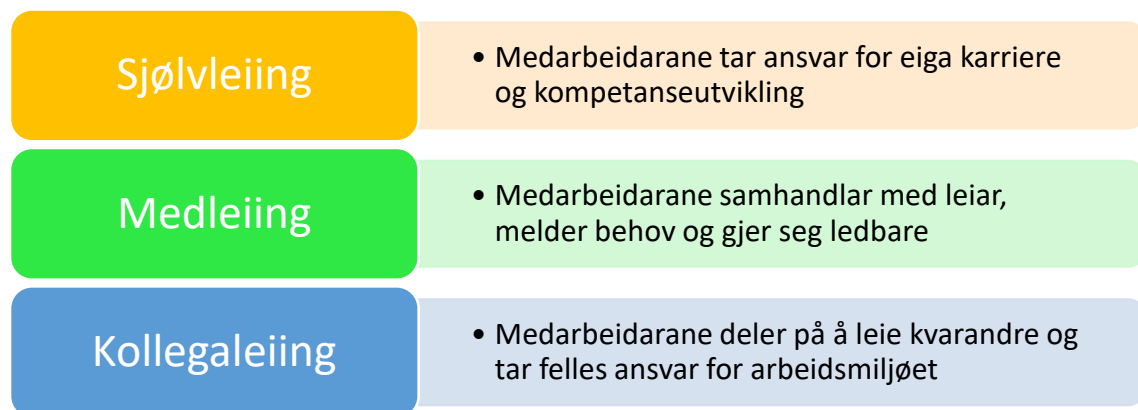
2. Medarbeidarskap

Hovudmål: Myndiggjorte medarbeidarar

For å nå målet skal Alver kommune ha

- medarbeidarar som tar ansvar for å yte gode tenester for innbyggjarane, og som utfører arbeidet sitt i tråd med lover, reglar og retningsliner
- medarbeidarar som tar ansvar for og bidra til eit godt arbeidsmiljø, med gode relasjonar til leiar, kollegaer og dei ein yter tenester ovanfor
- medarbeidarar som brukar og utviklar kompetansen sin, til beste for tenesteytinga og fagmiljøet
- medarbeidarar som har etisk refleksjon om eiga rolle, tenesteinnhald og samfunnsoppdraget

Medarbeidarskapet har minst tre element av leiing:



3. Kompetanse - medarbeidarar som kompetanse og ressurs

Hovudmål: Rekruttere, behalde og utvikle kompetente medarbeidarar

Med kompetanse meiner vi kunnskap, ferdigheiter og haldningar, samt forståing som gjer at kompetanse vert omsett til handlingar.

Alver kommune skal

- behalde og vidareutvikle eigne medarbeidarar gjennom utvikling av kompetanse
- ha evne til å tiltrekkje seg nye leiarar og medarbeidarar med kompetanse til det beste for tenesta
- ha leiarar og medarbeidarar med kompetanse og ferdigheiter til å løyse arbeidsoppgåvene og som fyller formelle kompetansekrav til stillinga
- Legge til rette for gode fagmiljø for å utvikle medarbeidarens kompetanse
- vere ein lærande organisasjon som byggjer på erfaring, dialog og refleksjon kring eigen praksis
- arbeide med heiltidskultur og høgt nærvær

Alver kommune har ansvar for rett bruk av den einskilde sin kompetanse som eit verkemiddel for kvalitet og utvikling. Det er ein føresetnad at ein sikrar

- kompetansemobilisering, bruk av rett kompetanse
- kompetansemobilitet, at kompetansen vert nytta der behovet er



4. Endringskraft - kontinuerleg forbetring og nytenking

Hovudmål: Sjå moglegheiter og utvikle tenester

Vi skal skape gode tenester og sikre god arbeidsflyt både internt og eksternt. For å klare dette må vi ha gode arbeidsprosessar. På denne måten skal vi utvikle tenestene våre, sjå nye løysingar og skape nytenkjande arbeidsprosessar til det beste for innbyggjarar og medarbeidarar.

Alver kommune skal

- løyse samfunnsoppdraget gjennom innovasjon i tenesteutvikling
- sjå moglegheiter og utvikle organisasjonen gjennom nyskaping og digitalisering
- skape ein kultur for kontinuerleg forbetring
- sjå behov for endring i oppgåveløysinga og handle utifrå dette ved å tenkje nytt om korleis vi utfører oppgåvene våre
- samskape - sjå løysingar på tvers av fag og organisasjon og i dialog med innbyggjarane
- etablere ein raus kultur for å prøve nytt

Arbeidsgjevarstrategien i praksis

Arbeidsgjevarstrategien er eit overordna styringsdokument som skal danne utgangspunkt for ulike handlings- og tiltaksplanar i organisasjonen. Leiarane skal nytte strategien aktivt i leiarskapet sitt både i dagleg personalleiing og i lokalt plan- og utviklingsarbeid. Strategien er også eit styringsdokument for politikarar.

Arbeidsgjevarstrategien er vedtatt i Administrasjons utvalet xx.xx.xxx og gjeldt i perioden 01.04.2023 – 31.03.2026