

Arbeidsgjevarstrategi 2020 – 2022

Innleiing

Dette er den første arbeidsgjevarstrategien til Alver kommune.

Strategien plasserer leiarar og medarbeidarar i sentrum. Saman utgjer dei den viktigaste ressursen vår og er grunnlaget for tenestene vi yter til innbyggjarane i Alver.

Arbeidsgjevarstrategien skal bidra til at vi realiserer kommunen sine mål, og er eit verktøy som leiarar i kommunen skal bruke aktivt. Strategien er også eit styringsdokument for politikarar.

Arbeidsgjevarpolitikken byggjer på Hovudavtalen sine mål om samarbeid og medrårerett.

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.

Om arbeidsgjevarrollen

- **Kommunestyret:** Kommunestyret har det øvste arbeidsgjevaransvaret for dei tilsette i Alver kommune. Kommunestyret skal sjå til at kommunen er organisert på ein måte som gir gode tenester til innbyggjarane.
- **Administrasjonsutvalet:** Administrasjonsutvalet er eit partssamansett utval og behandlar saker som gjeld forholdet mellom kommunen som arbeidsgjevar og dei tilsette.
- **Rådmannen:** Rådmannen 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
- rekruttering av og konkurransen om den rette kompetansen
- aukande sjukefråvær
- evna til innovasjon
- evna til å realisere gevinstar av digitaliseringstiltak
- folkevekst og ei stadig aldrande befolkning

For Alver kommune står sjukefråvær og skape heiltidskultur høgt på lista over utfordringar.

Det er i tillegg ei utfordring å rekruttere rett kompetanse til ein del stillingar, fordi konkurransen om arbeidskrafta er høg.

Alver kommune er ein ny kommune, sett saman av Lindås, Meland og Radøy. Ei utfordring for Alver, vert å arbeide for ein felles identitet og samlande kultur.

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.

Ein sentral faktor som har innverknad på alle utfordringane er arbeidsmiljø. Alver kommune vert bygd av 3 kommunar. Det vert sentralt å ha fokus på å byggje ein felles kultur og ny identitet saman.

Overordna mål

På bakgrunn av dei hovudutfordringane Alver kommune står ovanfor, har vi følgjande mål.

Vi skal vere:

1. Attraktive, samlande og inkluderande
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 og tar ei aktiv rolle i utviklinga av kommunen sine tenester
- 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

Mestringsorientert leiing legg vekt på at kvar medarbeidar skal få utvikle seg og verte best mogleg ut frå egne 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 retningslinjer
- medarbeidarar som tar ansvar for å ivareta 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:

Sjølvleiing	• Medarbeidarane tar ansvar for eiga karriere og kompetanseutvikling
Medleiing	• Medarbeidarane samhandlar med leiar, melder behov og gjer seg ledbare
Kollegaleiing	• Medarbeidarane deler på å leie kvarandre og tar felles ansvar for arbeidsmiljøet

3. Kompetanse - medarbeidarar som kompetanse og ressurs

Hovudmål: Behalde, utvikle og rekruttere 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 og ha evne til å tiltrekkje seg nye leiarar og medarbeidarar med rett kompetanse
- ha medarbeidarar med kompetanse og ferdigheiter til å løyse arbeidsoppgåvene og som fyller formelle kompetansekrav til stillinga
- utvikle gode fagmiljø
- 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 designe gode arbeidsprosessar. På denne måten skal vi utvikle tenestene våre, sjå nye løysingar og arbeide smartare 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 og nytenking
- sjå behov for endring i oppgåveløysinga og handle utifrå dette
- samskape - sjå løysingar på tvers av fag og organisasjon og i dialog med innbyggjarane
- etablere ein raus kultur for å prøve nytt

Arbeidsgjevarstrategi i praksis

Arbeidsgjevarstrategien er eit overordna styringsdokument som skal danne utgangspunkt for ulike handlings- og tiltaksplanar i organisasjonen. Dette vil gjelde overordna tiltaksplanar og planar for det einskilde område. Det vil også vere aktuelt med samarbeid eller samkøyring av aktivitet og tiltak på tvers av fagområde.

Leiarane skal nytte strategien aktivt i leiarskapet sitt både i dagleg personalleiing og i lokalt plan- og utviklingsarbeid.

Å drive ein god og forsvarleg arbeidsgjevarpolitikk er ein vedvarande prosess og arbeidsgjevarpolitikken vil og bør vere i kontinuerleg endring. Arbeidsgjevarstrategien bør difor rullerast med jamne mellomrom.

Byggjesteinar for arbeidsgjevarstrategien til Alver kommune

