

Vestnes kommune  
MIDT I BLINKEN

Arbeidsgjevarpolitikk  
2019-2023

**Arbeidsgjevarstrategi mot 2023**

Vedtatt av Vestnes kommunestyre 23. mai 2019

# VESTNES KOMMUNE – ARBEIDSGARSTRATEGI MOT 2023

## Innleiing

Vestnes kommune skal vere framtidsretta, utviklingsorientert og tilpassingsdyktig. Framtidige utfordringar inneber at nye løysingar for tenesteutøving må utviklast og takast i bruk, digitalisering må styrkast og dialog og samhandling både internt og med omgjevnadene må ivaretakast. Arbeidsgjevarstrategien gjer på eit overordna nivå greie for korleis kommunen skal rekruttere, utvikle og ta i bruk menneskelege ressursar for å nå måla sine.

Plana er utarbeidd etter gjeldande lov-og avtaleverk

## Visjon og overordna mål

### Visjon – «midt i blinken»

Vestnes kommune er ein arbeidsgjevar som er «midt i blinken» for tilsette som ønskjer å arbeide i ein framtidsretta og utviklingsorientert organisasjon. I Vestnes kommune tek medarbeidarar og leiarar eit felles ansvar for å skape gode og effektive arbeidsplassar.

### Overordna mål for ein arbeidsgjevarpolitikk som er «midt i blinken»:

- Vestnes kommune
- er innovativ og endringsdyktig og tek i bruk nye løysingar
- har motiverte og engasjerte medarbeidarar med rett kompetanse
- er ein organisasjon som tek medarbeidarskap på alvor

## Etikk, haldningar og verdiar

Verdiar som skal prege organisasjonen:

Vi vil vere:

- opne
- inkluderande
- ærlege
- serviceinnstilte

Dette ligg til grunn for utforming av kommunen sin arbeidsgjevarstrategi. Verdiane skal kjenneteikne vår verksemd og konkretiserast på kvar tenestestad. Dei skal såleis vere ei rettesnor for utøving av arbeidsgjevarrolla i praksis.

Vestnes kommune skal vere ein kommune med høg etisk standard. Ethiske retningsliner vart reviderte i 2012. Etikk og verdiar skal prege kommunen sine haldningar og praksis.

Organisasjonskulturen skal vere serviceinnstilt slik at dialog og samhandling med brukarar og innbyggjarane pregar kvardagen

## **Medarbeidarskap og samhandling**

Medarbeidarskap byggjer på kunnskap om kva som får medarbeidarane til å ta ansvar og vise initiativ i arbeidslivet. Medarbeidarar som meistrar oppgåvene sine og oppnår gode resultat, samtidig som dei får anerkjenning for det arbeidet dei gjer, opplever auka arbeidsglede og engasjement for jobben sin.

I denne tenkinga er leiarane også medarbeidarar. Leiarane og medarbeidarane er utilstrekkelege kvar for seg. Sjølv om det er spesielle ansvarsforhold knytta til leiarskap, må medarbeidarane og leiarane ta eit felles ansvar for å skape gode og effektive arbeidsplassar.

### **Satsing på medarbeidarskap inneber:**

- At arbeidsgjevar og tilsette har gjensidig tillit og respekt overfor kvarandre og dermed oppnår gode resultat, arbeidsglede og profesjonalitet.
- At vi saman oppnår meir nærvær og mindre turnover
- At leiarane og medarbeidarane, og kollegaer seg imellom, gjer kvarandre gode
- At leiarar og medarbeidarar har ulike roller, men samarbeider for å nå felles mål til beste for innbyggjarane.
- At arbeidsgjevar og tilsette er redelege og ærlege overfor kvarandre.
- At alle opptrer som gode og imøtekomande kollegaer.
- Refleksjon over eigen praksis for stadig å vere i utvikling

## **Samhandling**

Kommunen sin arbeidsgjevarpolitikk byggjer på Hovudavtalen sine mål om samarbeid, medbestemmelse og medinnflytelse. Samhandling må leggast til grunn mellom leiarar og medarbeidarar – både på individ- og systemnivå. Godt samarbeid mellom politikarar, leiarar, tilsette og deira organisasjonar er ein føresetnad for å ha ein omstillingsdyktig organisasjon, godt arbeidsmiljø og ein serviceinnstilt kommune som leverer gode tenester.

## **Mål og strategiar**

### **Godt leiarskap**

Mål: En leiar i Vestnes kommune oppnår resultat, tenkjer heiskapeleg, er tydeleg, framtidsretta og nær.

Strategiar:

- Tydelege krav og forventningar til leiarane

- Styrka samhandling mellom leiarar vertikalt og horisontalt
- Leiaroppfølging og leiarutvikling som bidreg til å nå målet

Kommunen sin leiarpolitikk har felles forventningar og krav til leiing i kommunen. Leiarane skal ta ansvar og utøve si rolle i tråd med felles verdiar og mål, innanfor fastsette rammer gjennom leiaravtale og avtale om delegering. Leiarar som tek i bruk handlingsrommet sitt og utøver godt leiarskap er avgjerande for at organisasjonen skal ha nødvendig handlekraft og oppnå gode resultat i møte med framtidige utfordringar.

Leiarar er sentrale som rollemodellar og kulturberarar. Samstundes skal leiarrolla ivareta behovet for styring og struktur ved å etablere ei tydeleg ansvarsfordeling, gode rutinar og ein open organisasjon. Uavhengig av leiarnivå skal leiarar utfordre, stille krav og støtte sine medarbeidarar. Relasjonskompetanse er vesentleg for å kunne inneha leiarrolla. Utviklingsperspektivet må ivaretakast i samspel med medarbeidarar og deira tillitsvalde.

## **Medarbeidarar med rett kompetanse**

Mål: Rekruttere og utvikle medarbeidarar med rett kompetanse

Strategiar:

- Målretta og treffsikker rekruttering
- Konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår
- Rett bruk av kompetanse
- Legge til rette for utvikling og intern mobilitet
- Satse på lærlingar innan fagområde der kommunen treng dette
- Effektive omstillingsprosessar

Det er viktig å ha ein bevisst strategi til korleis nye medarbeidar blir valt ut.

Kommunen rekrutterer om lag 100 nye medarbeidarar kvart år. Kvar ny rekruttering forutsett ei kritisk vurdering av kva kompetanse det er behov for vidare. Ei satsing på effektiv og rett rekruttering vil ha stor betydning for å skaffe den kompetansen kommunen treng framover. Kommunen sin lønspolitikk skal gjere det mogeleg å rekruttere dei beste kandidatane samt å behalde viktig kompetanse.

Forsking viser at medarbeidarane si oppleving av å få brukt eigen kompetanse har stor betydning for å handle, prestere og nå mål. Dette vil igjen bidra til arbeidstrivsel, indre motivasjon, meistring og verdiskaping. Samtidig er kommunen ein arbeidsgjevar med mange ulike tenesteområde. Det inneber at det er eit stort potensiale for å lære av kvarandre på tvers i organisasjonen. Det skaper også rom for ei karriereutvikling både vertikalt og horisontalt.

Ved nedbemanning eller annan omstilling er det ønskjeleg at situasjonen blir avklart så raskt som råd er, og at berørte medarbeidarar tek eit aktivt medansvar for å finne løysingar.

## **Inkludering og mangfald**

Mål: Fordomsfri rekrutting med fokus på rett kompetanse uavhengig av kjønn, religion, arbeidsevne og kulturell bakgrunn.

Strategiar;

- Ha fokus på dette i stillingsutlysingar.
- Legge til rette for ein mangfaldig organisasjon.

## **Innovasjon og utvikling**

Mål: Ein innovativ og endringsdyktig organisasjon med gjennomføringskraft

Strategiar:

- Ha en aktiv innovasjons- og delingskultur
- Service- og brukarorientering blir lagt til grunn for innovasjons- og forbedringsarbeidet
- Systematisk kvalitetsarbeid på tenestenivå i samarbeid med dei tilsette
- Søke samarbeid med eksterne aktørar for å finne nye løysingar
- Auka resultatfokus på prioriterte område
- Ta i bruk digitale løysingar til det beste for innbyggerane

Felles visjon, verdigrunnlag og etisk standard gir felles ramme for kommunen som organisasjon. Administrasjonssjefen ønskjer å sette eit sterkare fokus på organisasjonsstruktur og organisasjonskultur i møte med framtidige utfordringar. Evne og kraft til omstilling både på individ- og systemnivå må styrkast for å oppnå ønska effekt. I tillegg til å stimulere til ein innovasjonskultur, der serviceinnstilling og innbyggjarorientering pregar våre haldningar, skal gjennomføringskraft prege organisasjonen.

Administrasjonssjefen legg opp til ytterlegare satsing på omstilling og effektivisering for å møte framtidige behov. Dette inneber eit forsterka fokus på å yte tenester på nye måtar, ta i bruk ny teknologi, samt ein evne og vilje til gjennomføring. Organisasjonskulturen må vidareutviklast slik at alle dreg i same retning mot felles mål