



Senja kommune - ET HAV AV MULIGHETER

Vedtatt av Senja kommunestyre sak 45/2020 den 23.06.20.

Arbeidsgiverstrategi 2020-2023



INNLEDNING

Arbeidsgiverstrategien er et av styringsverktøyene for folkevalgte, tillitsvalgte og alle med ansettelsesforhold i Senja kommune.

Kommunesektoren har to hovedutfordringer i dagens bilde; evnen til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere og evnen til utvikling og nyskaping. Senja kommune må ha fokus på arbeidet for å møte akkurat dette!

Tydelige styringsverdier, godt forankret i kommunens egen arbeidsgiverstrategi, er avgjørende virkemiddel for å få gjennomført kommunestyrets visjoner og målsettinger.

I Senja kommune er verdiene RAUS, BÆREKRAFTIG og FREMOVERLENT valgte ledestjerner. Verdiene skal gjennomsyre både holdninger og metoder for hvordan kommuneorganisasjonen og Senja-samfunnet vil møte utfordringene og mulighetene som vi står foran.

Senja kommunes arbeidsgiverstrategi skal ivareta intensjonen med å være en utviklende og attraktiv arbeidsplass hvor det skal utvikles kompetente fagmiljøer som er i stand til å møte krav og forventinger fra lokale og sentrale myndigheter og private aktører.

Folkevalgte, tillitsvalgte og ansatte skal være seg bevisst at de danner grunnlaget for innbyggernes tillit og holdning til Senja kommune, og forvalte sitt samfunnsansvar og tjenester på en etisk og sosialt ansvarlig måte.

Senja kommune legger stor vekt på redelighet, ærlighet og åpenhet i all sin virksomhet. Handlinger og vurderinger bør tåle en etisk refleksjon som vurderer om det arbeidet du utfører:

- er i samsvar med gjeldene lover, forskrifter og retningslinjer
- er i samsvar med de vedtak som er truffet
- har uheldige konsekvenser for individer, miljø eller samfunn

Rådmannen oppfordrer deg til å reflektere over din rolle som samfunnsborger, folkevalgt, yrkesutøver og kollega, og minner om kommunens visjon; «Et hav av muligheter – sammen skaper vi en robust, livskraftig og attraktiv bo- og næringskommune»

Denne planen må sees i lys av at den bygger på kjente utfordringer og trender i kommunal sektor i de fire «gamle» kommunene, og bør revideres med bredere involvering etter at den nye kommunen har vært gjennom første driftsår.

Senja 23.06.20

Hogne Eidissen

Rådmann Senja kommune



Kapittel 1: Visjon, verdier og mål

Visjon

«Senja kommune- et hav av muligheter – sammen skaper vi en robust, livskraftig og attraktiv bo- og næringskommune»,

Arbeidsgiverstrategien skal bidra til å virkeliggjøre kommunenes samfunnsoppdrag. Som medarbeidere skal vi bidra til en framtidrettet utvikling av kommunen som tjenesteyter, samfunnsutvikler og organisasjon.

Verdier

I Senja kommune skal følgende verdier gi retning i den daglige samhandling, komme til uttrykk i beslutninger som tas, og danne grunnlag for den måten vi møter hverandre og omverdenen.

Vi er Raus og inkluderende i møtet med hverandre, tilflyttere og gjester. Senja kommunens innbyggere framstår som tolerante, og skal ha fokus på samarbeid i hverdagen. Vi er opptatt av å ha gode relasjoner med aktører utenfor kommunens grenser, og vi ønsker å være stolt av hverandre både som arbeidskolleger, naboer, samarbeidspartner og innbyggere i samme kommune

Vi er Bærekraftig for å skape det beste grunnlaget for kommende generasjoner. Vi skal ha fokus på bærekraftig ressursutnyttelse på alle nivå og i alle deler av samfunnet.

Vi er Fremoverlent og nysgjerrige og deler vår kunnskap og erfaring, både i arbeidssammenheng og i fritid. Vi har grunn til optimisme, ser muligheter og viser pågangsmot. I Senja kommune har vi tro på oss selv, hverandre og at vi sammen skaper forandring og forbedring til beste for alle.

Overordnede mål

Med utgangspunkt i visjon og verdier har Senja kommune satt seg følgende mål for arbeidsgiverstrategien:

- Vi skal være en foretrukket arbeidsgiver med kompetente ledere
- Vi skal legge vekt på å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere
- Vi skal dyrke evnen til nytenkning og utvikling
- Vi skal være en foregangskommune innen likeverd og mangfold
- Våre arbeidsplasser skal oppleves som trygge, meningsfulle og helsefremmende

Sammen er vi robuste, livskraftige og attraktive!

Måling av utvikling: Medarbeiderundersøkelsen, medarbeidersamtaler

Referansedokumenter: Styringsdokument, etiske retningslinjer, HMS-internkontroll, verdiplakaten, kommuneplanens samfunnsdel



Kapittel 2: Plattform for god ledelse

Nye arbeidsmåter er utfordrende og som arbeidsgiver er en av de største utfordringene i kommunal sektor å realisere gevinster.

Ledere i Senja kommune skal bidra til at våre kompetente medarbeidere har gode rammevilkår og riktig kompetanse for å utøve sine arbeidsoppgaver.

Ledere i Senja kommune har betydelige beslutningsfullmakter og tar ansvar for egen virksomhet og helheten. Kjernen i ledelsesplattformen består av satsingsområdene lederskap, medarbeiderskap, innovasjon og fornying.

Mål: En leder i Senja kommune skal oppnå resultater, tenke helhetlig og sette spor ved å være fremoverlent, raus og ha fokus på bærekraft.

Lederskap

Ledere og medarbeidere i Senja kommune skal i samarbeid bidra til en kontinuerlig utvikling av tjenester og arbeidsmiljø. Ledere skal være tydelige og etablere trygge og forutsigbare rammer, for å få frem det beste i sine medarbeidere. For å oppnå dette, må ledere gi retning for arbeidet med å nå våre målsetninger.

Lederprinsipper

«Et hav av muligheter – sammen skaper vi en robust, livskraftig og attraktiv bo- og næringskommune» og verdiene fremoverlent, raus og bærekraftig gir føringer for utøvelse av ledelse i kommunen. Våre ledere skal:

Involvere: sikre arbeidstakernes rett til medinnflytelse og medbestemmelse.

Utfordre til kreative løsninger som stimulerer til utvikling og nytenkning.

Støtte: gi medarbeidere tid og oppmerksomhet ut fra behov.

Stille krav: være tydelige i forhold til resultat, innsats og ansvar.

Leder tar ansvar for egen virksomhet så vel som helheten!

Måling av utvikling: Medarbeiderundersøkelsen, medarbeidersamtalen

Referansedokumenter: Lederavtaler, personalhåndboka



Kapittel 3: Kompetente medarbeidere

Gjennom kompetanseutvikling og målrettet rekruttering skal vi sammen bidra til å realisere kommunens samfunnsoppdrag og visjon. Senja kommune skal arbeide for et godt omdømme som en attraktiv arbeidsplass.

Senja kommune skal ha en kompetanse og rekrutteringsstrategi.

Mål: Senja Kommune skal være en foretrukket arbeidsgiver i et stramt arbeidsmarked.

Rekruttering

I Senja Kommune skal vi jobbe strategisk og målrettet med å rekruttere riktig kompetanse. Senja kommune skal være en god tilrettelegger for lærlinger, og andre ordninger som bidrar til å rekruttere unge.

Kompetanseutvikling

I et varierende arbeidsmarked vil fokuset på å ivareta og utvikle kompetente medarbeidere være av stor betydning for Senja kommune sin evne til å levere god kvalitet på tjenestene. Senja kommune skal etablere robuste fagmiljøer.

Senja kommune skal ha kompetanseplaner innenfor de ulike kommunalområdene som sikrer systematisk kompetanseutvikling. Dette forutsetter hensiktsmessig styring og ledelse.

Likeverd og mangfold

Senja kommune skal bidra til en heltidskultur, ved å jobbe for flere hele stillinger, ha gode rutiner og et godt og systematisk samarbeid med tillitsvalgte og politisk ledelse.

Senja kommune skal benytte kompetanse og ressurser, uavhengig av alder, kjønn, etnisitet, funksjonsevne, livssyn og seksuell orientering.

Senja kommune skal være seg bevisst at ulikheter og mangfold i alder, kjønn, kultur og tenkemåter er en forutsetning for at virksomheter kan opprettholde kvalitet og stabilitet over tid.

Konkurransedyktige betingelser

Sentral og lokal lønnspolitikk, sammen med gode pensjonsvilkår og arbeidstidsordninger er også viktige faktorer for å rekruttere og beholde kompetente medarbeidere.

I Senja kommune skal vi jobbe for at det ikke skal være forskjell i kvinners lønn som andel av menns lønn.



Senja kommune skal bidra til at grupper og enkeltpersoner gis konkurransedyktige betingelser gjennom lokale forhandlinger. Kriterier for lønnsutvikling skal utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte, Jfr. også Lønnspolitisk plan.

Den kompetente medarbeider er nøkkelen til å levere gode tjenester og nå organisasjonens visjon og mål.

Måling av utvikling: Medarbeiderundersøkelse, Medarbeider/utviklingssamtaler



Kapittel 4: Arbeidsmiljø

Kommunal sektor har høyere arbeidsglede enn privat sektor ¹og Senja kommune skal arbeide for å beholde og forsterke gode arbeidsforhold på våre arbeidsplasser. Dette skal blant annet vises gjennom høy medarbeidertilfredshet og høyt nærvær i organisasjonen.

Arbeidsmiljøet skal være helsefremmende med en målrettet innsats for å redusere sykefraværet.

MÅL: Senja kommune skal ha et åpent, inkluderende og trygt arbeidsmiljø, der medarbeiderne opplever en meningsfull og helsefremmende arbeidssituasjon.

Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Alle medarbeidere i Senja kommune skal bidra med sine ressurser og gis mulighet til å videreutvikle seg på en ivaretagende arbeidsplass. Dette innebærer at HMS-arbeidet skal styres og følges opp på en målrettet og systematisk måte, og prioriteres på lik linje med tjenesteproduksjon og andre driftsmessige og økonomiske forhold.

Vernerunder skal gjennomføres systematisk og være et verktøy for å ivareta sikkerhet, psykososialt arbeidsmiljø, samt ha fokus på ergonomi for den enkelte på sin arbeidsplass.

Alle medarbeidere skal være kjent med internkontrollsystemet. Ledelsen skal oppfordre til at avvik meldes inn, slik at vi alle kan lære og forbedre oss.

IA- avtalen (inkluderende arbeidsliv)

Senja kommune skal jobbe etter målene og virkemidlene som den nye IA avtalen omhandler. Den er spesielt rettet mot tiltak innenfor sykehjem og barnehager.

Et godt arbeidsmiljø skaper vi sammen!

Måling av utvikling: Medarbeiderundersøkelse, internrevisjon, statistikk, interkontroll

Referansedokumenter: HMS-personalhandbok, handlingsplaner med BHT, HMS og IA plan

¹ Arbeidsgivermonitoren 2017



Kapittel 5: Politikk og administrasjon

Arbeidsgiverpolitikken er et av styringsverktøyene for folkevalgte. Mulighetene og snublesteinene ligger i spennet mellom det å være arbeidsgiver, samtidig som folkevalgte er ombud og politiske endringsagenter for innbyggerne.

Med en god arbeidsgiverstrategi vil det ofte være grunnlag for en bred enighet, selv om politiske skillelinjer vil kunne finnes igjen i kommunestyrets debatt om arbeidsgiverpolitikken.

MÅL: Administrasjonen skal styrke folkevalgtes rolle. Folkevalgte skal styrke administrasjonens rolle.

Kommunestyret og administrasjonen må sammen diskutere og fastsette innholdet i tjenesten, i tråd med de verdiene som kommunen ønsker at innbyggerne skal oppleve når de har behov for kommunens ulike tjenester. Slik vil man sammen kunne være premissgivere for tjenesteutøvelsen i Senja kommune. Det er et viktig og tidkrevende arbeid å bringe verdiene tydelig og bevisst inn i handlingene til folkevalgte, administrasjon og tjenesteutøvere.

Kommunestyret har det overordnede arbeidsgiveransvaret.

Folkevalgte og ansatte skal være seg bevisst at de danner grunnlaget for innbyggernes tillit og holdninger til Senja kommune.

Referansedokumenter: Rådmannens internkontroll og delegasjonsreglement, Etske retningslinjer.

