



SENJA
KOMMUNE

Arbeidsgiverstrategi

2026-2029

Senja kommune

Vedtatt av kommunestyre den 26.03.26





INNLEDNING

Arbeidsgiverstrategien er et sentralt styringsverktøy for å sikre at Senja kommune kan rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere. Den skal også bidra til å styrke arbeidsgleden og fellesskapsfølelsen hos alle ansatte, tillitsvalgte og folkevalgte.

Dette er avgjørende for å oppfylle kommunens visjon om å være en bærekraftig og fremoverlent kommune med fokus på kvalitet i tjenester og samhandling med innbyggerne. Vi står overfor utfordringer som krever evne til utvikling, nytenkning og åpen dialog. Våre valgte verdier, raus – fremoverlent – bærekraftig, legger grunnlaget for hvordan vi skal møte disse utfordringene sammen. Dette er verdier som skal gjennomsyre hverdagen, både i måten vi samhandler med hverandre på og i beslutningene vi tar for fremtiden.

Arbeidsgiverstrategien er ikke bare et dokument, men en rettesnor for hvordan vi kan være en attraktiv arbeidsgiver. Strategien handler om å sikre gode rammevilkår for medarbeidere, samtidig som vi leverer tjenester av høy kvalitet til innbyggerne i Senja kommune. Vi skal lære av erfaringene fra tidligere, bygge videre på det beste fra de fire tidligere kommunene, og skape en organisasjon som er godt rustet til å møte fremtidens krav.

Vår tilnærming handler om å være etisk bevisste i alt vi gjør. Det innebærer å:

- Følge gjeldende lover, forskrifter og retningslinjer.
- Være lojale til de vedtakene som er truffet.
- Sikre at våre handlinger gir positive konsekvenser for mennesker, samfunn og miljø.

Jeg ønsker å utfordre hver og en av dere til å reflektere over deres rolle som del av denne organisasjonen. Vi er rollemodeller for hverandre, innbyggerne og samarbeidspartnerne. La oss ta dette ansvaret på alvor, og huske på at vi alle er med å forme kommunens fremtid.

Avslutningsvis minner jeg om kommunens visjon: Et hav av muligheter. Sammen skaper vi en robust, livskraftig og attraktiv bo- og næringskommune. Denne strategien er et verktøy for å oppfylle denne visjonen og for å sikre at vi fortsetter å utvikle oss som en sterk og samlende kommune for alle.



Kapittel 1: Visjon, verdier og mål – grunnlaget for arbeidsgiverstrategien

Visjon

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

Visjonen uttrykker hva vi ønsker å være – for innbyggerne, for ansatte og for samfunnet. Den gir retning og mening i arbeidet vårt, og skal være en felles inspirasjon i utviklingen av kommunen som tjenesteyter, samfunnsutvikler og organisasjon.

Verdier

Våre verdier skal være levende i hverdagen – i samhandling, beslutninger og tjenesteutøvelse. De skal bidra til et arbeidsmiljø preget av tillit, respekt og utvikling, og støtte opp under 10-FAKTORs dimensjoner som støtte fra leder, mestring, rettferdighet og medvirkning.

Raus

Vi møter hverandre, innbyggere og samarbeidspartnere med åpenhet og inkludering. Vi bygger relasjoner preget av tillit og samarbeid – på tvers av roller og grenser.

Bærekraftig

Vi tar ansvar for framtiden gjennom kloke valg og ressursbruk. Bærekraft gjelder både miljø, økonomi og mennesker – og handler om å skape stabile og trygge rammer for utvikling.

Fremoverlent

Vi er nysgjerrige, deler kunnskap og ser muligheter. Vi har tro på at vi sammen kan skape forbedring og fornyelse – til beste for både ansatte og innbyggere.

Overordnede mål for arbeidsgiverstrategien

Med utgangspunkt i visjon og verdier har Senja kommune satt seg følgende mål, som også støtter opp under 10-FAKTORs kjerneområder:

- Vi skal være en foretrukket arbeidsgiver med kompetente og tydelige ledere
- Vi skal 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, meningsfylte og helsefremmende

Måling av utvikling: 10-FAKTOR undersøkelsen, medarbeidersamtaler

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



Kapittel 2: Plattform for god ledelse

I møte med nye arbeidsformer og økte krav til effektivitet og kvalitet, er en av de største utfordringene i kommunal sektor å realisere gevinster. For å lykkes, må vi ha ledere som skaper gode rammer for utvikling, mestring og engasjement.

Ledelse som fremmer mestring og utvikling

Ledere i Senja kommune skal legge til rette for at medarbeidere har nødvendig kompetanse, støtte og handlingsrom til å utføre sine oppgaver på en god måte. I tråd med 10-faktor-teorien skal ledelse bidra til at medarbeidere opplever mening, støtte, tydelige mål og rettferdighet i arbeidshverdagen. Vår ledelsesplattform bygger på **mestringsorientert ledelse**.

Mål for ledelse i Senja kommune

En leder i Senja kommune skal:

- Oppnå resultater gjennom andre.
- Tenke helhetlig og langsiktig.
- Være fremoverlent, raus og bærekraftig.
- Skape mening og retning i arbeidet.
- Bidra til et trygt og utviklende arbeidsmiljø i henhold til arbeidsmiljømål

Lederrollen i praksis

Ledere og medarbeidere skal sammen bidra til kontinuerlig forbedring av tjenester og arbeidsmiljø.

Ledere skal være tydelige, tilgjengelige og støttende – og bidra til at medarbeidere opplever mestring, utvikling og arbeidsglede.

For å lykkes med dette, skal ledere:

- **Involvere:** Sikre reell medvirkning og medbestemmelse i utvikling av tjenester og arbeidsformer.
- **Utfordre:** Stimulere til nytenkning og kreative løsninger som gir bedre tjenester.
- **Støtte:** Vise omsorg og gi individuell oppfølging basert på behov.
- **Stille krav:** Være tydelige på forventninger til innsats, ansvar og resultater.

Måling av utvikling: 10- FAKTOR undersøkelsen

Referansedokumenter: Lederavtaler, personalrutiner, oppdragsbrev fra kommunedirektøren



Kapittel 3: Kompetente medarbeidere

For å realisere Senja kommunes samfunnsoppdrag og visjon, er det avgjørende å ha motiverte medarbeidere med riktig kompetanse. Gjennom målrettet rekruttering og systematisk kompetanseutvikling skal vi styrke tjenestekvalitet og arbeidsmiljø, samt gi de ansatte utviklingsmuligheter.

Mål

Senja kommune skal være en **attraktiv og foretrukket arbeidsgiver** i et konkurranseutsatt arbeidsmarked.

Strategisk rekruttering – rett kompetanse på rett plass

Vi skal jobbe langsiktig og målrettet for å tiltrekke oss medarbeidere med relevant kompetanse og verdier som samsvarer med kommunens visjon. Dette innebærer:

- Å være en inkluderende og lærende organisasjon som legger til rette for lærlinger, praksisplasser og rekruttering av unge.
- Å synliggjøre Senja kommune som en arbeidsplass med mening, utviklingsmuligheter og trygge rammer.

Kompetanseutvikling – kontinuerlig læring og mestring

I et arbeidsliv i endring er det avgjørende at medarbeidere får utvikle seg faglig og personlig. Dette styrker både mestringsfølelse, motivasjon og kvaliteten på tjenestene. Derfor skal vi:

- Etablere robuste fagmiljøer som fremmer samarbeid og læring.
- Utarbeide og følge opp kompetanseplaner i alle kommunalområder.
- Sikre at ledere støtter og følger opp medarbeideres utviklingsbehov.

Likeverd og mangfold – en styrke for fellesskapet

Senja kommune skal være en arbeidsplass der alle opplever like muligheter og rettferdig behandling. Vi verdsetter mangfold og ser ulikhet som en ressurs. Dette innebærer:

- Å jobbe for en heltidskultur og flere hele stillinger.
- Å bruke kompetansen til alle – uavhengig av alder, kjønn, etnisitet, funksjonsevne, livssyn eller seksuell orientering.
- Å anerkjenne at mangfold i perspektiver og erfaringer styrker kvalitet og innovasjon.

Konkurransedyktige betingelser – for å tiltrekke og beholde kompetanse

For å være en attraktiv arbeidsgiver må vi tilby rettferdige og konkurransedyktige vilkår. Dette inkluderer:

- En rettferdig lokal lønnspolitikk med klare kriterier for lønnsutvikling.
- Gode pensjons- og arbeidstidsordninger.
- Likelønn mellom kvinner og menn.

Måling av utvikling: 10- FAKTOR undersøkelsen, Medarbeider/utviklingssamtaler



Kapittel 4: Arbeidsmiljø – grunnlaget for trivsel og kvalitet

Et godt arbeidsmiljø er avgjørende for at medarbeidere skal oppleve arbeidsglede, mestring og mening i jobben. Senja kommune skal være en arbeidsplass der ansatte trives, utvikler seg og føler seg trygge – både fysisk og psykososialt.

Mål

Senja kommune skal ha et åpent, inkluderende og trygt arbeidsmiljø, der medarbeidere opplever arbeidshverdagen som meningsfull, helsefremmende og utviklende.

Arbeidsglede og nærvær

Senja kommune har som mål å beholde og forsterke den arbeidsgleden som gjør offentlig sektor til en attraktiv og meningsfull arbeidsplass. Dette skal vises gjennom:

- Høy medarbeidertilfredshet.
- Høyt nærvær og lavt sykefravær.
- En kultur preget av anerkjennelse, støtte og samarbeid.
- Arbeidet skal være organisert på en slik måte at man sikrer struktur og forutsigbarhet for de ansatte

Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Et godt HMS-arbeid er en forutsetning for et trygt og bærekraftig arbeidsmiljø. Derfor skal vi:

- Drive systematisk og målrettet HMS-arbeid, blant annet gjennom bruk av HMS grupper.
- Gjennomføre vernerunder med fokus på både fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.
- Ha oppmerksomhet på ergonomi og tilrettelegging for den enkelte.
- Sikre at alle kjenner til internkontrollsystemet og oppfordres til å melde avvik – som en del av en lærende organisasjon.

Inkluderende arbeidsliv

Senja kommune skal være en inkluderende arbeidsgiver som jobber aktivt for å:

- Forebygge og redusere sykefravær.
- Tilrettelegge for ansatte med ulike behov.
- Vår livsfasepolitikk skal gjenspeile likeverd for alle ansatte og legge til rette for at ansatte skal kombinere privatliv og aktivt yrkesliv.
- Følge opp IA-avtalens mål og virkemidler.

Medarbeiderinvolvering og læringskultur

Et godt arbeidsmiljø skapes i fellesskap. Derfor skal vi:

- Legge til rette for medarbeiderinvolvering
- Gjennomføre medbestemmelse i tråd med Hovedavtalen
- Skape en kultur for åpenhet, læring og forbedring.
- Gi ledere verktøy og støtte til å følge opp arbeidsmiljøet i tråd med **10- FAKTOR** prinsipper.

Måling av utvikling: 10- FAKTOR undersøkelsen, interkontroll

Referansedokumenter: HMS-rutiner, handlingsplaner BHT (IA) /HMS



Kapittel 5: Politikk og administrasjon – felles ansvar for utvikling og kvalitet

Et godt samspill mellom politikk og administrasjon er avgjørende for å realisere kommunens samfunnsoppdrag. I tråd med kommuneloven og prinsippene i **10-FAKTOR** teorien, skal Senja kommune legge til rette for et samarbeid preget av tillit, tydelige roller, felles mål og gjensidig respekt.

Mål

Administrasjonen skal styrke de folkevalgte rolle. Folkevalgte skal styrke administrasjonens rolle. Sammen skal de bidra til gode tjenester, helhetlig styring og høy tillit i befolkningen.

Arbeidsgiverpolitikk som felles styringsverktøy

Arbeidsgiverpolitikken er et viktig verktøy for kommunestyret som øverste arbeidsgiverorgan (jf. kommuneloven § 5-5 og § 25-1). Den skal:

- Gi retning for hvordan kommunen skal være en attraktiv, ansvarlig og utviklingsorientert arbeidsgiver
- Skape felles forståelse mellom politikk og administrasjon om mål, verdier og forventninger
- Bidra til langsiktig og bærekraftig utvikling av organisasjonen

Tydelige roller og felles lederskap

Kommuneloven legger opp til et klart skille mellom politikk og administrasjon, samtidig som det åpnes for felles lederskap i utviklingen av kommunen. Dette innebærer:

- At kommunestyret fastsetter mål og rammer, og følger opp gjennom politisk styring.
- At administrasjonen iverksetter og utvikler tjenester i tråd med politiske vedtak og verdier.
- At begge parter har et felles ansvar for å bygge kultur, tillit og samhandling.

Verdibasert tjenesteutvikling

Folkevalgte og administrasjon skal sammen definere hvilke verdier som skal prege tjenestene i møte med innbyggerne. Dette krever:

- Tverrfaglig og tverrpolitisk dialog om kvalitet og innhold i tjenestene.
- At verdiene fremoverlent, raus og bærekraftig gjenspeiles i både politikk, ledelse og praksis.
- At det skapes mening og retning for både ansatte og innbyggere.

Referansedokumenter: Kommunedirektørens internkontroll og delegasjonsreglement, Etske retningslinjer.

