



Vedtatt i kommunestyret 23.05.17, sak 027/17.

# Arbeidsgjevarstrategi for Vindafjord kommune

Stolt og unik



## Vindafjord kommune

# Vital og sentral

### Innhald

<b>1</b>	<b>Innleiing</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Visjon, mål og strategiar</b> .....	<b>5</b>
2.1	Visjon.....	5
2.2	Overordna mål.....	5
2.3	Om arbeidsgjevarstrategi og arbeidsgjevarrolla .....	6
<b>3</b>	<b>Verdigrunnlag</b> .....	<b>7</b>
3.1	Etiske retningsliner .....	7
3.2	Inkludering, likestilling og mangfald .....	8
<b>4</b>	<b>Roller</b> .....	<b>8</b>
4.1	Folkevalde.....	8
4.2	Leiarar .....	8
4.3	Medarbeidarar .....	9
4.4	Tillitsvalde .....	9
<b>5</b>	<b>Fokusområde</b> .....	<b>9</b>
5.1	Medarbeidarskap .....	9
5.2	Openheit, identitet og omdøme .....	9
5.3	Samarbeid og medverknad .....	10
5.4	Kompetansemobilisering .....	10
5.5	Leiing .....	10
5.6	Inkluderande arbeidsliv .....	10
5.7	Rekruttering .....	10
5.8	Lønspolitikk.....	11
5.9	Heiltidskultur .....	11

5.10	Livsfasepolitikk.....	11
5.11	Internkontroll.....	11
<b>6</b>	<b>Arbeidsgjevarstrategi i praksis.....</b>	<b>11</b>
	Fotnoter	12

## 1 Innleiing

### *Det unike oppdraget!*

Vindafjord kommune skal utvikla demokrati og deltaking, vera lokalsamfunnsutviklar, ansvarleg for grunnleggjande velferdstenester og sikra innbyggjarane sine rettar. Dette er fire unike roller, som også gjer jobbane våre rike på meining. Ingen andre organisasjonar har ansvar for å tilby så mange, viktige tenester i ein innbyggjar sitt liv, samansatt av så mange ulike kompetansar, ført av så mange ulike mål, så mange ulike roller og så mange ulike interessentar. For å kunne klara dette unike oppdraget, treng me gode, stolte leiarar og medarbeidarar. Det er behov for ein aktiv og bevisst arbeidsgjevarpolitikk.

KS<sup>1</sup> definerer arbeidsgjevarpolitikk som:

*«Arbeidsgjevarpolitikk er dei handlingar, haldningar og verdiar som arbeidsgjevar står for og praktiserer overfor medarbeidarane kvar dag. Arbeidsgjevarpolitikken synleggjer arbeidsgjevar si konkrete evne til å frigjera den menneskelege energien i organisasjonen.»*

Kommunesektoren har to arbeidsgjevarpolitiske hovudutfordringar. Den eine er evne til å rekruttere, utvikle og behalde medarbeidarar. Den andre er evne til utvikling og nyskaping. Kompetansomobilisering er naudsynt for ein framtidretta arbeidsgjevarpolitikk som kan møte Vindafjord kommune sine behov for nyskaping, rekruttering og utvikling av medarbeidarane. Samarbeid mellom arbeidsgjevar- og arbeidstakersida er vesentleg for å skapa trygge arbeidsplassar med meningsfullt arbeid.

Arbeidsgjevarpolitikken for Vindafjord kommune byggjer på kommuneplanen og skal reviderast i samband med kommuneplanrevisjonane. Endringar som følgjer av lovar og reglar må oppdaterast kontinuerleg. Arbeidsgjevarpolitikken skal vera gjennomgåande frå ord til handling, frå folkevald til den einskilde medarbeidar. Ein god arbeidsgjevarpolitikk legg også grunnlaget for eit godt kommunalt omdømme. Den skal visa retning for organisasjonen.

Dokumentet er bygd opp etter kva for visjon, mål og verdiar kommunestyret har vedteke i kommuneplanen. Rollene i arbeidsgjevarpolitikken vert presentert, og til slutt har me plukka ut nokre fokusområde som er viktige for Vindafjord kommune no og i framtida.

*Stolt og unik!*



## 2 Visjon, mål og strategiar

### 2.1 Visjon

Kommunen sin visjon er «Vindafjord kommune - vital og sentral». I ordet vital ligg evne til å leve, til å vere livskraftig. Vital peikar også mot omgrepet helse, om det å vere sprek og ungdommeleg. Vital er såleis godt dekkande for kommunen sin tanke om å vere ein livskraftig kommune på indre Haugalandet. Kommunen vil også med omgrepet vital seie noko om si evne til omstilling, prioritering og nyorientering i høve til dei utfordringar som ligg føre. Kommunen skal vere pro-aktiv i sine prioriteringar og val. I omgrepet vital legg kommunen også betydinga av å vidareutvikla levande bygder og nytte den krafta som ligg i bygdeengasjementet for ei positiv utvikling for alle innbyggjarane. Kommunen skal vere stadig på leit etter betre løysingar for innbyggjarane og ha fokus på effektiv drift og god kvalitet.

Omgrepet sentral kan tydeleggjerast med ord som midtpunkt, sentrum eller viktigaste del. Vindafjord vil med sentral peike på si geografiske plassering og ambisjonen om å vere eit sentrum for det indre Haugalandet. Denne ambisjonen forpliktar i høve til utvikling av Ølen sentrum og å legge til rette for næringsutvikling og vekst. Kommunen ønsker også å vere sentral med tanke på kor folk ønsker å busette seg og arbeide og kor verksemdar ønsker å etablere seg. Dette krev nært samarbeid mellom kommunen, frivillige lag og organisasjonar og næringslivet.

### 2.2 Overordna mål

Følgjande overordna mål støttar opp under visjonen om å vera ein "Vital og Sentral kommune"

- Den kommunale tenesteytinga skal vera prega av effektiv drift, god kvalitet og respekt for den einskilde.
- Tenestetilbodet skal bidra til at den einskilde opplever meistring av eigen kvardag og eige liv.
- Arbeidsmiljøet i Vindafjord kommune skal vera prega av innsatsvilje, trivsel og humor.
- Vindafjord kommune skal vera i framkant av utviklinga. Innovasjon, samhandling og endringskompetanse skal prege organisasjonen og tenesteutviklinga. I dette ligg og det å ta vare på og vidareutvikla god praksis.
- Kommunen skal gjennom strukturert samhandling med frivillig sektor bidra til eit aktivt og positivt bu- og oppvekstmiljø i alle bygdene.
- Vindafjord kommune skal ta ei sentral rolle i utviklinga av den indre delen av Haugalandet, med Ølen som eit naturleg senter.



Visjonen og måla blir aktivt nytta i intern og ekstern kommunikasjon.

Med bakgrunn i dei overordna måla er det utvikla eit målekart med konkrete resultatmål. Desse er gruppert innanfor 4 sentrale satsingsområde, kor medarbeidarskap og arbeidsmiljø er eitt<sup>2</sup>.

## 2.3 Om arbeidsgjevarstrategi og arbeidsgjevarrolla

### *Kvifor har me ein arbeidsgjevarstrategi?*

Organisasjonen Vindafjord kommune er arbeidsgjevar for 1000 tilsette. Saman leverer me eit mangfaldig utval tenestar til våre innbyggjarar. Arbeidsgjevarpolitikk er dei verdiar, haldningar og handlingar som arbeidsgjevar står for og praktiserer overfor sine medarbeidarar kvar dag. Den seier korleis kommunen si politiske og administrative leiing skal forvalta si rolle for å vera ein attraktiv arbeidsgjevar. Den skal også hjelpa organisasjonen til å nå sine mål skissert i kommuneplanen, gjennom målretta organisasjonsutvikling og systematisk oppfølging av medarbeidar og leiar. Brukaren skal alltid vera i fokus.

### *Kva er arbeidsgjevarrolla?*

Arbeidsgjevar si oppgåve er å sikre gode tenester til brukarane. Arbeidsgjevarrolla skal utøvast i tråd med gjeldande lov- og avtaleverk samt kommunen sine strategiar og regelverk. Arbeidsgjevar skal tilretteleggja for eit godt samarbeid med arbeidstakarane. Medbestemmelse vert utøvd ved representasjon i diverse utval og generelt gjennom tillitsvaldordninga.

Kommunestyret er det øvste arbeidsgjevarpolitiske organet me har. Ingen folkevalgte har arbeidsgjevarrolle som einskildrepresentantar, eit samla kommunestyre er arbeidsgjevar. Politikarane si hovedoppgåve er å setja mål, fastsetja rammevilkår, tildela ressursar, gje ansvar og evaluera. Kommunestyret delegerar arbeidsgjevarmynde til rådmannen. Som øvste administrative leiar, er rådmannen administrasjonen sin kontaktperson overfor den politiske leiinga.

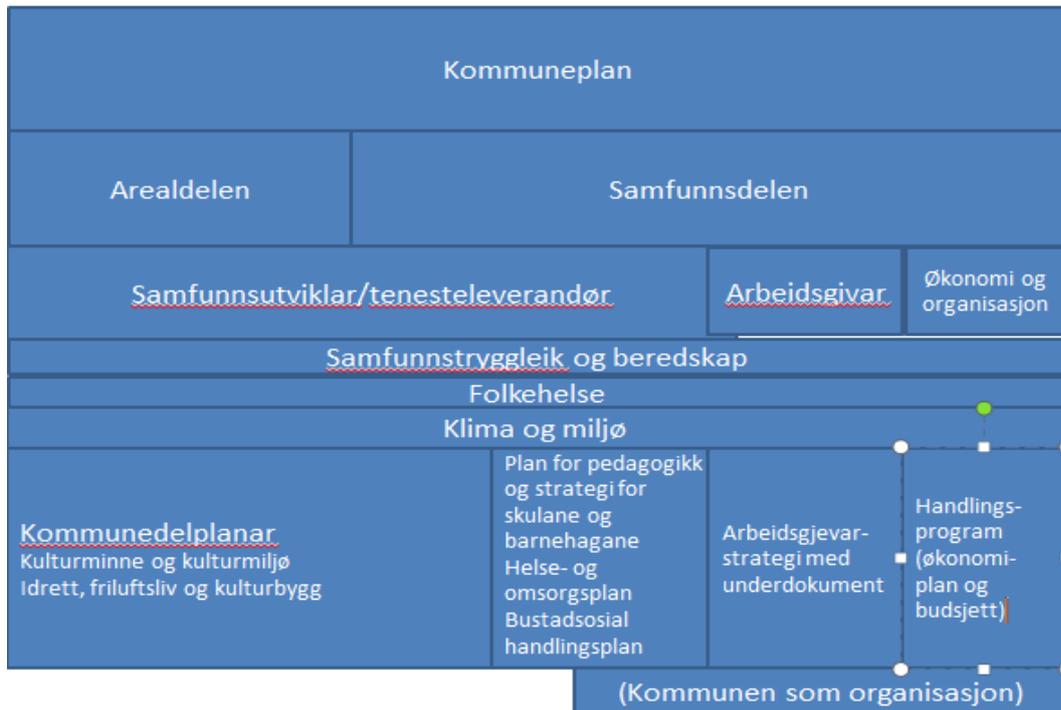
Det ansvar og den mynde som er lagt til rådmannen, er utgangspunktet for ansvars- og arbeidsdeling og vidaredelegering av fullmakter i administrasjonen. Rådmann, kommunalsjefar, stabsleiarar og einingsleiarar har fullt fag-, økonomi- og personalansvar. Desse leiarane har eigne leiaravtaler og leiarakterier ein skal jobba i tråd med. Alle leiarar med personalansvar i Vindafjord kommune er arbeidsgjevarrepresentantar med det ansvar og dei plikter som følgjer av arbeidsgjevarstrategien. Sjå også kap. 4 om roller.

Hovedavtalen, del B, § 1-1  
Formål:

«Hovedavtalen skal innenfor rammen av det lokalpolitiske demokrati bidra – gjennom godt samarbeid, medbestemmelse og medinnflytelse – til en omstillingsdyktig og serviceinnstilt kommunesektor til beste for innbyggerne.

Målet er gjennom videreutvikling av kommunesektoren å gi tjenester av høy kvalitet, skape trygge arbeidsplasser med meningsfylt arbeid og et godt arbeidsmiljø. Partene er enige om at godt samarbeid mellom arbeidsgiver og de tilsatte og deres organisasjoner er en forutsetning for å få dette til. Evnen til åpen dialog og vilje fra begge parter vil i stor grad være avgjørende for om man lykkes.»

Arbeidsgjevarstrategien sin plass i kommunen sitt plansystem:



### 3 Verdigrunnlag

*Trivsel, handlekraft og levande bygder<sup>3</sup>.*

På bakgrunn av ei spørjeundersøking og folkemøte i samband med kommunesamanslåinga fekk verdiane trivsel, handlekraft og levande bygder størst oppslutning. Desse verdiane er gjensidig avhengig av kvarandre. Me har levande bygder dersom trivsel og handlekraft er til stades og vice versa.

Trivsel – Me skal vere ein kommune der innbyggjarane trivst og har det godt. Dette handlar m.a. om gode sosiale relasjonar, trygge nærmiljø og eit godt tenestetilbod.

Handelkraft – Me skal vere ein kommune og eit samfunn som har handlekraft. Dette handlar om at me skal ha eit sterkt næringsliv og innbyggjarar med initiativ og stå-på-vilje. Me skal også ha ein sunn kommuneøkonomi som gir oss handlingsrom og fleksibilitet.

Levande bygder – Me skal oppretthalde eit desentralisert busettingsmønster. Det skal også i framtida vere mogleg å busette seg i alle dei ni bygdene og oppleve at det er mogleg gjennom eit heilt, langt liv. Bygdene må derfor ha moglegheiter for busetting og næringsetablering.

#### 3.1 Etske retningslinjer

Vindafjord kommune har utarbeidd etiske retningslinjer som er felles for folkevalde og tilsette i kommunen<sup>4</sup>.

## 3.2 Inkludering, likestilling og mangfald

Inkludering, likestilling og mangfald skal vera ein naturleg del av heile verksemda.

### Inkludering

Vindafjord kommune legg til rette for å skape miljø som inkluderer nye tilsette med ulike funksjonsnedsetjingar.

### Likestilling

Vindafjord kommune vil kontinuerleg arbeida for reell likestilling. Heile stillingar er ein viktig føresetnad for å oppnå full likestilling.

### Mangfald

Mangfald blant kommunen sine tilsette er ein styrke når me skal levere tenester som speglar samansetninga av det samfunnet me lever i. Me legg til rette for eit miljø kor ulike individ og ulike kulturelle ytringar møtast i gjensidig respekt for det som er forskjellig.

Di meining – min toleranse – vårt mangfald!

## 4 Roller

### 4.1 Folkevalde

Kommunestyret er arbeidsgjevar for alle kommunalt tilsette. Kommunestyret er øvste arbeidsgjevarmynde og fastset overordna mål, rammer og føringar for arbeidsgjevarpolitikken. Administrasjonsutvalet har avgjerdsmynde i saker som gjeld forholdet mellom kommunen som arbeidsgjevar og dei tilsette, dersom myndet ikkje er tillagt andre organ/delegert til rådmannen, eller saka si karakter tilseier at kommunestyret skal ha avgjerdsmynde. Ansvar for personaladministrasjon og handtering av den einskilde arbeidstakar vert ivareteke ved delegasjon til rådmannen.

Folkevalde må vera seg medviten si rolle og sitt ansvar som arbeidsgjevar<sup>5</sup>.



### 4.2 Leiarar

Rådmannen har det daglege ansvaret og følgjer opp dei vedtaka som den politiske leiinga fattar. Rådmannen har gjennom delegasjonsreglementet delegert vidare fleire fullmaktar til sine leiarar. Leiarar er ansvarlege i høve økonomi-, personal- og/eller fagansvar. Leiarane i Vindafjord kommune skal leia i tråd med leiaravtale og leiarakterier. Det er laga eit hefte med relevant informasjon om det å vera leiar i Vindafjord kommune<sup>6</sup>.

### 4.3 Medarbeidarar

Medarbeidarane er ansvarsmedvitne og lojale mot tenesta dei utøver, brukarane, kolleger og arbeidsgjevar.

### 4.4 Tillitsvalde

Dei tillitsvalde representerer dei tilsette. Tillitsvald skal vera ei støtte for tilsette og kommuneleiinga.

## 5 Fokusområde

### 5.1 Medarbeidarskap

Medarbeidaren er vår viktigste ressurs. Arbeidsmiljøet skal vera prega av innsatsvilje, trivsel og humor. Medarbeidar deltek aktivt i utviklinga av tenestene og eit godt arbeidsmiljø. Dei er fleksible og endringsvillige.

#### Målsetjingar frå kommuneplanen 2007-18:

- Organisasjonskulturen skal vera prega av openheit, fleksibilitet, humor og nysgjerrigheit.
- Organisasjonen skal ha ei offensiv haldning til organisasjonsutvikling, modernisering og kompetanseheving.
- Medarbeidarane i Vindafjord skal visa kreativitet, endringsvilje og ha ei open innstilling til læring og utvikling.



Det vert forventa at me som tilsette i Vindafjord kommune tek ansvar for:

- God kommunikasjon og samhandling med leiarar og kolleger
- Eige jobbnærvær
- Lojalitet mot politiske og administrative beslutningar, lovar og avtalar som gjeld i arbeidet
- Ein fleksibel og god tenesteproduksjon
- Fagleg oppdatering og utvikling av tenestene

### 5.2 Openheit, identitet og omdøme

Vindafjord kommune skal dela informasjon og gje innsyn der loverket ikkje seier noko anna. Me skal nytta eit forståeleg språk i sakshandsaming og dialog. Vindafjord kommune nyttar aktuelle kommunikasjonskanalar, deriblant sosiale medier, til å spreia informasjon. Me har egne retningsliner for bruk av sosiale medier<sup>7</sup>. Arbeidsgjevarpolitikken skal verka forsterkande på omdømet vårt.

### 5.3 Samarbeid og medverknad

Vindafjord kommune legg til rette for eit godt samarbeid med tillitsvalde i samsvar med lov, avtale og interne reglement<sup>8</sup>. Hovudavtalen regulerer samarbeidet mellom arbeidsgjevar- og arbeidstakarsida. Det skal freistast å oppnå openheit, informasjonsflyt og aktivitet frå baa partar. Tillit er viktig for å skape eit godt samarbeid mellom ulike partar.

Samhandling mellom ulike einingar internt og eksternt er også vesentleg for å yte gode tenester. Vindafjord kommune legg vekt på å søke samarbeid med andre aktørar, både internt og eksternt. Leiarkriteria og samhandlingsreglane<sup>9</sup> pålegg leiarane dette.

### 5.4 Kompetansemobilisering

Vindafjord legg til rette for at den einskilde tilsette skal få høve til å utvikla sin kompetanse. Me ynskjer at alle tilsette stadig vurderer nye og betre måtar å arbeide på slik at ein kan få nytta både den einskilde og organisasjonen sin samla kompetanse på best måte. Vindafjord kommune har eigen strategisk kompetanseplan<sup>10</sup>. Einingane har einings- og/eller sektorvise kompetanseplanar.

### 5.5 Leiging

Leiging i Vindafjord kommune er eit endringsoppdrag. Vindafjord kommune skal vera i framkant av utviklinga.

Det vert forventa at leiarar i Vindafjord kommune leier i tråd med leiaravtale, leiarkriterier og samhandlingsreglar. Det inkluderer å arbeida i tråd med lov- og avtaleverk samt interne føringar.



*Evne og vilje til  
stadig  
forbetring!*

### 5.6 Inkluderande arbeidsliv

Vindafjord kommune er ei inkluderande arbeidslivsverksemd, og har inngått avtale om å nå alle dei tre delmåla i IA- avtalen<sup>11</sup>. Bedriftshelsetenesta, NAV, tillitsvalde og verneombod er viktige samarbeidspartnarar.

### 5.7 Rekruttering

Rekruttering er ei av hovudutfordringane som kommunal sektor står overfor. Det å gjera oss attraktive nok til å tiltrekka oss arbeidskraft, samt klara å behalde dei tilsette me har, er avgjerande for framtida. Ein god arbeidsgjevarpolitikk er viktig både for omdømet vårt og for kor godt me er i stand til å utvikla oss framover. Me vil møte behov for endringsvilje for å oppfylla nye krav om velferdstenester. Gode leiarar og eit godt, systematisk samarbeid med framtidsretta tillitsvalde er vesentleg for å lukkast i dette.

## 5.8 Lønspolitikk

Vindafjord kommune sin lønspolitikk har basis i den til einkvar tid gjeldande hovudtariffavtale og hovudavtale. Sjå Vindafjord kommune sin lønspolitiske plan<sup>12</sup>.

## 5.9 Heiltidskultur

Arbeid for heiltidskultur er eit viktig nasjonalt satsingsområde. Hovudtariffavtalen fastslår at det som hovudregel skal tilsetjast i full stilling. Vindafjord kommune har vedteke egne prinsipp for å arbeida for fleire heile stillingar<sup>13</sup>. Dette er eit viktig fokusområde i arbeidsgjevarpolitikken.

## 5.10 Livsfasepolitikk

Livsfasepolitikk er å leggja tilhøva til rette for at arbeidstakarar i sine ulike livsfasar får tilpassa arbeidsplass og –oppgåver om mogleg. Livsfasepolitikken skal omfatta alle fasar i yrkeslivet. Vindafjord kommune har egne retningsliner for seniorordning<sup>14</sup>. For tiltak i andre livsfasar nyttar me arbeidsmiljølova og eige reglement om velferdspermisjonar utleia av Hovudtariffavtalen.

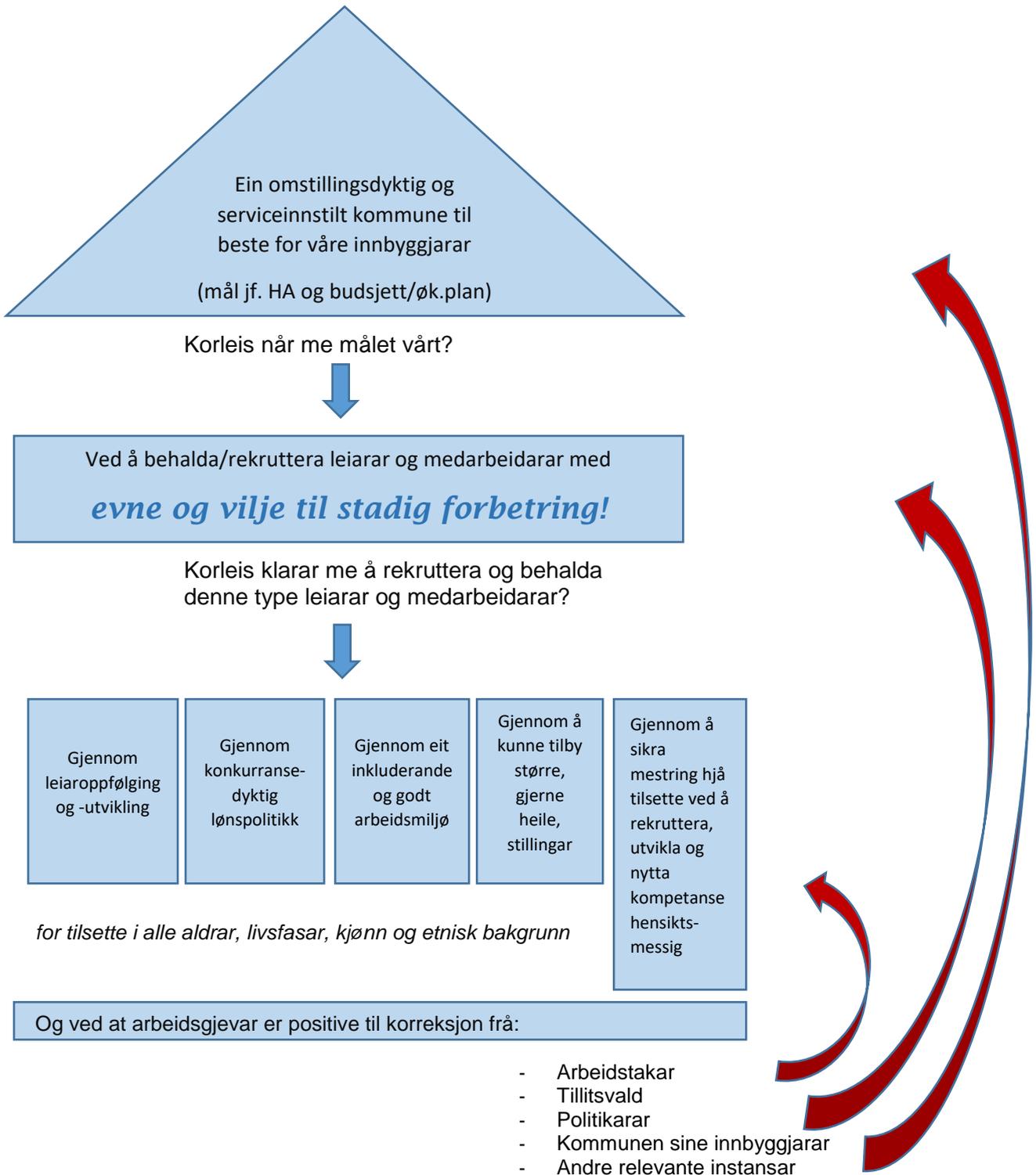
## 5.11 Internkontroll

For å hindre uheldige hendingar, treng me ein effektiv internkontroll. Dette avheng av at medarbeidarane våre deltek med sin kunnskap og erfaring. Vindafjord kommune har eit elektronisk internkontrollsystem (inkludert avvikshandtering) med fokus på helse, miljø og tryggleik. Vindafjord kommune skal ha eit trygt arbeidsmiljø, både fysisk og psykososialt, i samsvar med gjeldande lov- og avtaleverk. Melding om HMS-avvik skal leggjast fram for AMU ein gong i året. Vindafjord kommune har avtale med bedriftshelseteneste. AMU har eit overordna ansvar, og får rapportar frå det arbeidet som bedriftshelsetenesta gjer i vår kommune. Hovudverneombodet er med på overordna samarbeidsmøte mellom bedriftshelsetenesta og Vindafjord kommune. Dei er ein viktig samarbeidspartnar for arbeidet med HMS, trygge arbeidsplassar og eit inkluderande arbeidsliv.



Arbeidstakarar har plikt og rett til å varsle om kritikkverdige forhold, og til å få vern mot gjengjelding av varsling. Sjå våre etiske retningsliner samt varslingsplakat<sup>15</sup>.

## 6 Arbeidsgjevarstrategi i praksis



Dette gjer oss til ein attraktiv arbeidsgjevar.

Konkrete tiltak finst i andre planar og reglement. Sjå fotnoter nedanfor for dei konkrete dokumenta. Dei aller fleste av desse finst på Risk, evt. i andre system kommunen nyttar.

- <sup>1</sup> KS arbeidsgiverstrategi mot 2020 – Stolt og unik
- <sup>2</sup> Sjå budsjett/økonomiplan og kommuneplan for meir om mål og visjon
- <sup>3</sup> Sjå budsjett/økonomiplan og kommuneplan for meir om verdigrunnlag
- <sup>4</sup> Sjå etiske retningsliner
- <sup>5</sup> Sjå delegeringsreglement
- <sup>6</sup> Sjå leiarhefte, leiaravtale og leiarkriterier
- <sup>7</sup> Sjå retningsliner for bruk av sosiale medier
- <sup>8</sup> Sjå reglement for tillitsvaldordninga
- <sup>9</sup> Sjå samhandlingsreglar for leiarar i Vindafjord kommune
- <sup>10</sup> Sjå strategisk kompetanseplan for Vindafjord kommune
- <sup>11</sup> Sjå IA-avtale for meir om mål og delmål
- <sup>12</sup> Sjå lønspolitisk plan
- <sup>13</sup> Sjå prinsipp for heiltid
- <sup>14</sup> Sjå seniorpolitiske retningsliner
- <sup>15</sup> Sjå etiske retningsliner og varslingsplakat