



Arbeidsgiverstrategi

Eigersund kommune

Gjeldende i perioden 2017 - 2020

Innhold

Del 1 Overordnet del (kommuneplan)

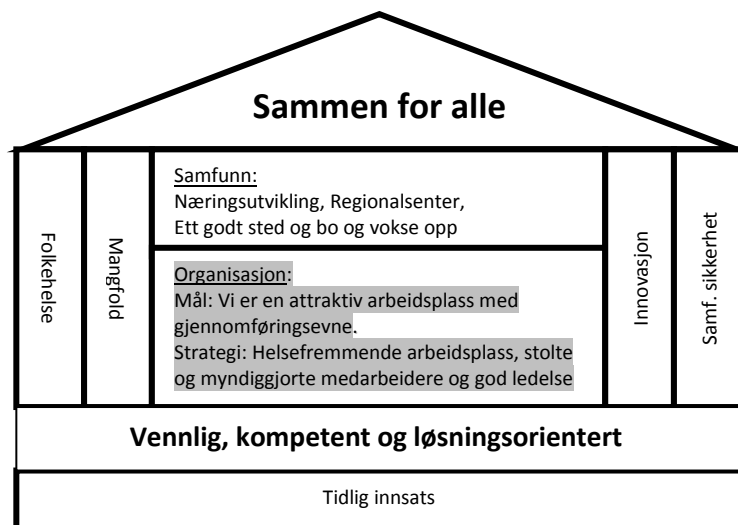
Innledning	side 3
Arbeidsgiverrollen – Medarbeiderrollen	side 4
Visjoner, verdier og mål	side 5
Satsningsområder	side 6
Tillitbasert kultur og ledelse	side 7
Fra ord til handling	side 8

Del 2 Tiltak 2018 – 2019 (Økonomiplan)

side 9

Innledning

Arbeidsgiverstrategien er delt i to deler – og det er en tett kobling opp mot kommuneplan og økonomiplan. Del 1 (overordnet del - organisasjon) inngår i Kommuneplanen og del 2 (Tiltak for måloppnåelse) vil bli revidert i forbindelse med økonomiplan. Kommuneplanen kan illustreres på følgende måte:



Eigersund kommune har ansvar for å utvikle og levere gode tjenester, i et samfunn som er i stadig endring, blant annet knyttet til lovverk, internkontroll, digitale løsninger, måter å løse faglige utfordringer på m.m. Samtidig er de økonomiske rammene utfordrende, noe som medfører at vi må prioritere mellom mange gode tiltak og ønsker.

Eigersund kommune må være organisert på en slik måte at vi er stand til å møte utfordringene. Vi må ha ledere og medarbeidere som er fremoverlent og endringsvillige, og som har fokus på det beste for brukeren. Det må fastsettes strategier og tiltak for å få gjennomført de faktiske endringene. En tydelig arbeidsgiverstrategi med overordnede mål - og satsningsområder, vil være til hjelp i slike prosesser.

Arbeidsgiverdokumentet er utarbeidet i en partssammensatt gruppe hvor en har fått innspill fra ledere, tillitsvalgte og annet nøkkelpersonell underveis i prosessen. Forslag er sendt ut på høring til tillitsvalgte og ledere før politisk behandling. Utarbeidelse av arbeidsgiverstrategi sees sammen med en

gjennomgang av kommunens delegasjonsreglement. Vi skal *arbeide i tråd med vedtatte mål/strategier, og det vi gjør skal være i tråd med lover og forskrifter.*

Arbeidsgiverrollen - Medarbeiderrollen

Arbeidsgiverpolitikk er handlinger, holdninger og verdier Eigersund kommune som arbeidsgiver står for og praktiserer overfor våre medarbeidere. Vår felles oppgave er å sikre gode tjenester til våre brukere. Arbeidsgiverrollen skal utøves i tråd med gjeldende lover og forskrifter, vår arbeidsgiverstrategi samt kommunens gjeldende rutiner og retningslinjer.

Hos oss reguleres arbeidsgiverpolitikken gjennom følgende dokumenter:

- ✓ Arbeidsgiverstrategi
- ✓ Lønnspolitisk plan
- ✓ Kommunens prosedyrer/ retningslinjer innen personalforvaltning og HMS.

Disse dokumentene er lett tilgjengelig gjennom kvalitetssystemet QM+ - eller på kommunens internettside under reglementer.

Medbestemmelse ivaretas gjennom samarbeid med tillitsvalgte på kommunenivå, avdelingsnivå og på enhetsnivå. For å få til gode prosesser er det viktig å ha en god dialog med både tillitsvalgte og verneombud, og lyttet til innspillene som kommer. Noen saker informeres det om, mens andre saker er drøftingssaker eller forhandlinger.

Eigersund kommune har et Hovedarbeidsmiljøutvalg (HAMU), samt et arbeidsmiljøutvalg (AMU) i den enkelte avdeling (kultur/ oppvekst, helse/ omsorg og teknisk). I disse utvalgene sitter både arbeidsgiverrepresentanter og representanter fra medarbeiderne (verneombud og/ eller tillitsvalgte). I tillegg til dette er det en partssammensatt IA-gruppe som koordinerer IA (inkluderende arbeidsliv) arbeidet i kommunen, og et AKAN-utvalg som arbeider med holdningsskapende arbeid innen avhengighetsproblematikk (rus/ avhengighet).

Kommunestyret er det øverste politiske organ – dette gjelder også for arbeidsgiverpolitikken. Politikernes hovedoppgave er å sette mål, fastsette rammebetingelser, tildele ressurser, gi ansvar/myndighet og evaluere. Kommunestyret har delegert den utøvende arbeidsgivermyndigheten til rådmannen. Som øverste administrative leder er rådmannen administrasjonens kontaktperson overfor politisk ledelse. Rådmannen delegerer arbeidsgivermyndigheten videre i organisasjonen i tråd med gjeldende delegasjonsreglement. Et godt samarbeid forutsetter åpen dialog mellom folkevalgte, administrativ ledelse og tillitsvalgte. Et slikt samarbeid finner blant annet sted i administrasjonsutvalget.

Visjoner, verdier og mål

Alle som representerer Eigersund kommune skal være åpne, redelige og ærlige. Sammen forvalter vi kommunens budsjett, og skal følge opp politiske bestillinger. I **etiske retningslinjer** fremkommer det hvilke forventninger som ligger til oss som kommunalt ansatte, og det er viktig at vi alle har et avklart forhold til hva som ligger i vår etiske standard. Eigersund kommune har retningslinjer for **varsling**, og det er viktig at ansatte som ønsker å melde fra om kritikkverdige forhold er kjent med hvordan dette kan gjøres.

Vår **visjon** er:

Sammen for alle!

Våre **verdier** er at vi skal være:

Vennlige – Kompetente – Løsningsorienterte

Med **vennlig** mener vi at vi er imøtekommende og blide. Vi har ett gjennomgående godt humør og behandler folk med respekt. Vi møter verden med et positivt blikk, og har glimt i øyet.

Med **kompetent** mener vi dyktige og i stand til å utføre oppgaver på en kvalifisert måte. Vår kompetansemessige styrke gir innbyggerne kvalitativt gode tjenester – og vi kan styre samfunnsutviklingen i en positiv retning.

Med **løsningsorientert** mener vi å få ting til å skje på en måte som er i tråd med lover og regler og samtidig oppfattes som imøtekommende, effektive og smidige. Vi setter innbyggeren i sentrum for alt vi gjør. Vi ser på muligheter heller enn begrensninger.

Vårt **mål** er:

Vi er en attraktiv arbeidsplass med gjennomføringsevne.

For å kunne nå dette overordnede målet har vi valgt å prioritere følgende satsningsområder i planperioden: Helsefremmende arbeidsplasser, stolte og myndiggjorte medarbeidere og god ledelse.

Satsningsområder:

Satsningsområder:	Strategier:
Helsefremmende arbeidsplass	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Alle arbeidsplasser har velfungerende, hensiktsmessige og funksjonelle lokaler, utstyr og teknologi som er tilpasset oppgavene/tjenestene og som tilfredsstillter HMS-kravene. ✓ Vi skaper arbeidsglede gjennom involvering, gjensidig anerkjennelse og medskapning. ✓ Vi skaper rom for erfarings- og kunnskapsdeling, kreativitet, utvikling, refleksjon og læring. ✓ All samarbeid og kommunikasjon har et positivt fokus og er basert på respekt, tillit, åpenhet og ansvar.
Stolte og myndiggjorte medarbeidere	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Alle arbeider for en trivelig arbeidsplass som bidrar til økt stolthet – både for medarbeidere og øvrige innbyggere. ✓ Hos oss gjør vi hverandre gode, heier på hverandre, framsnakker organisasjonen og feirer positive resultater sammen. ✓ Myndiggjorte medarbeidere er positive til forandringer, holder seg faglig oppdatert og er lojale mot det som er bestemt. ✓ Myndiggjorte medarbeidere blir involvert, får tillit og delegert oppgaver og ansvar/myndighet.
God ledelse	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En leder som har strategiske evner ,samt evne til å planlegge, prioritere og se fremover. ✓ En tilstedeværende, tydelig og forutsigbar leder med god etisk standard. ✓ En leder som har evne til å gjennomføre, støtte og stille krav til sine ansatte. ✓ En leder som legger til rette for kunnskapsdeling, rom for kreativitet, utvikling og refleksjon. ✓ En leder som skaper gode relasjoner i og utenfor organisasjonen.

Tillitsbasert kultur og ledelse

Som arbeidsgiver er vår hovedutfordring å rekruttere og beholde riktig antall medarbeidere med rett kompetanse til enhver tid. I ett arbeidsmarked hvor en skal konkurrere med andre kommuner og private aktører er det viktig at vår kommune har et godt omdømme som arbeidsgiver. Vi er opptatt av hva som skal til for at Eigersund kommune blir en attraktiv arbeidsplass med gjennomføringsevne. På den måten kan vi få et konkurransefortrinn.

Tillitsbaserte ledere opptrer med

- ✓ tydelighet
- ✓ integritet
- ✓ en åpen kommunikasjon og involverer medarbeiderne.

De ser den enkelte og delegerer myndighet og gir ansvar, samtidig som de oppfordrer til samarbeid og utvikling. **Tillitsbasert kultur og ledelse** handler om å lede og skape resultater gjennom tillit. Et positivt menneskesyn er vesentlig og går på at medarbeiderne har et grunnleggende ønske om å gjøre en god jobb, mestre oppgaver og bidra til fellesskapet. Tillit opparbeides over tid, og bygges på troverdighet, respekt og rettferdighet. En slik tillit bygges opp gjennom god hverdagsledelse. Tillit er ofte et sentralt ord for å få dette til. Tillit går begge veier – fra leder til medarbeider og fra medarbeider til leder.

Videreutvikling av ledere er viktig for å kunne nå kommunens mål og strategier. Dette kan gjøres på ulike nivåer:

- ✓ «Hva vil det si å være leder i Eigersund kommune?» - en gjennomgang av aktuelt lovverk, forskrifter og interne retningslinjer/ rutiner. Dette for å sikre at alle ledere er kjent med hvilke forventninger som er knyttet til lederrollen i det daglige.
- ✓ Strategisk utvikling av ledelse i Eigersund kommune – hvilke utfordringer står vi overfor på kort og lang sikt, hvilke strategier velges og hvordan sikre at alle ledere går i samme retning?
- ✓ Mentorordning – hvordan sikre at nye ledere får den nødvendige opplæring og oppfølging i startfasen?

Fra ord til handling

Når arbeidsgiverstrategien er vedtatt av kommunestyret skal denne gjøres kjent på alle nivåer i organisasjonen. Ord må gjøres om til handlinger både på overordnet nivå (rådmannsnivå), på avdelingsnivå og på den enkelte enhet. Arbeidsgiverstrategien skal gjennomgås med medarbeiderne på hver enhet, og det skal diskuteres betydningen av denne. Prosessen skal gjennomføres i samarbeid mellom leder, tillitsvalgt, verneombud og øvrige medarbeidere, slik at alle får et eierforhold til arbeidsgiverstrategien. Begreper bør diskuteres for å sikre en lik forståelse, og på den måten unngå misforståelser i fremtiden.

Tiltak for implementering:

- ✓ Ledere, tillitsvalgte og verneombud diskuterer dokumentet med medarbeiderne, det utarbeides i samarbeid en handlingsplan for tiltak på den enkelte enhet. Handlingsplan sendes til kommunalsjef og AMU i aktuell avdeling til informasjon, og leder/ tillitsvalg/ verneombud har ansvar for den videre oppfølgingen på enhetsnivå. Aktuell kommunalsjef har ansvar for en felles gjennomgang av dokument for arbeidsgiverstrategi med ledere i forkant, for å sikre mest mulig likebehandling.
- ✓ AMU på avdelingsnivå diskuterer hvilke tiltak som kan være aktuelle for den enkelte avdeling, og det utarbeides en handlingsplan på avdelingsnivå.
- ✓ Arbeidsgiverstrategien legges inn i Qm+ og på kommunens internett/ intranettside slik at den er tilgjengelig for alle.
- ✓ Dokumentet gjennomgås på introduksjonskurs for nytilsatte, HMS grunnkurs og andre kurs hvor dette vil være naturlig.
- ✓ Overordnet tiltaksplan (del 2 i dokumentet) evalueres hvert år og legges frem for Administrasjonsutvalget. På den måten blir det tydelig hvilke tiltak som er gjennomført og hva som står igjen.

Del 2:

Tiltak 2018 - 2019:

Tiltaksplanen er et levende dokument som justeres årlig i forbindelse med økonomiplanarbeidet.

Tiltak:	Ansvarlig:	Tidsfrist:
Implementere Arbeidsgiverstrategi	Ledere på alle nivå	Våren 2018
Kartlegging av tilstand for kommunale bygg, gjennomføre vernerunde og utarbeide plan for videre oppfølging for å sikre gode fysiske arbeidsplasser.	Teknisk avdeling og ledere	kontinuerlig
Heltidskultur: delta i samlingen Nytt blick -KS Rogaland arrangerer. Kartlegge hvorfor ansatte velger å arbeide frivillig deltid. Jobbe videre med å vurdere tiltak for å få ansatte til å arbeide heltid.	Kommunalsjefer + personal	kontinuerlig
Personalnytt – sende dette jevnlig ut for å spre relevant informasjon til alle.	Personal	Jevnlig
Gjennomføre ansattes dag.	Personal	Hver høst
IA handlingsplan utarbeides for 2 år om gangen og evalueres en gang pr år.	Personal	Hvert år
Ferdigstille retningslinjer for livsfasetiltak.	Personal	2017
Helhetlig gjennomgang av kommunens organisering, ansvar og roller.	Rådmannen	2018
Revidering av stillingsbeskrivelser på ulike nivå i organisasjonen - utarbeide slike beskrivelser der de mangler.	Kommunalsjefer	2018
Revidere etiske retningslinjer og utarbeide en etikkplakat.	Rådmannen	2018
Revidere retningslinjer for varsling.	Personal	2018
Utarbeide plan for gjennomføring av lederopplæring – hvordan er det å være leder i Eigersund kommune, utviklingsområde for våre ledere og ivaretagelse av nytilsatte ledere.	Personal	2018
Medarbeiderundersøkelse gjennomføres 2. hvert år – følges opp for å bedre arbeidsmiljø.	Personal	2018
Lean prosjekter: gjennomføre pilotprosjekt og ta stilling til eventuell utvidelse.	Rådmann	2018
Medarbeidersamtaler: revidere retningslinjer og videreutvikle et system for slike samtaler.	Personal	2018
Sikre at det er revidert kompetanseplan på overordnet nivå og på den enkelte avdeling.	Kommunalsjefer	2019
Revidere plan for likestilling og mangfold.	Personal	2019