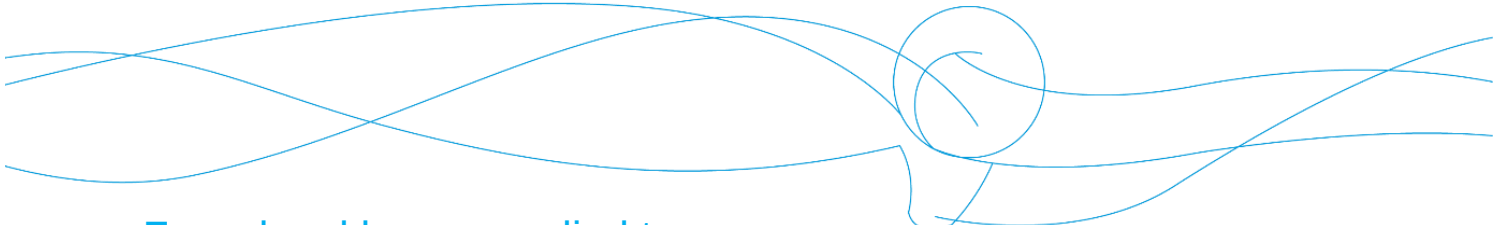




Foto: Reidun S. Skjørestad

Arbeidsgiverstrategi 2021-2024

Vedtatt av kommunestyret 22.03.21, sak 21/21



Forord ved kommunedirektør

I Gjesdal er vi opptatt av at kommunen vår skal være attraktiv, både som sted å bo, sted å besøke og sted å drive næring. Medarbeiderne er den viktigste ressursen vi har i arbeidet for å skape et attraktivt Gjesdal.

Å arbeide i Gjesdal kommune er både krevende og meningsfylt. Krevende fordi vi må se etter nye og bedre måter å løse samfunnsoppdraget på, og meningsfylt fordi vi gjennom vårt arbeid kan utgjøre en stor forskjell for den enkelte innbygger. Som fellesskap løser vi samfunnsoppdraget, hvor innbyggerne involveres og settes først.

I Gjesdal er det press på økonomien, og behovet for omstilling er stort. Utfordringene er mange, men på ingen måte umulige. Lederrollen er viktig for at vi skal lykkes i tiden fremover, og vi vil derfor vektlegge utviklingen av en lederplattform for «Gjesdal-lederen», slik at arbeidsgiverstrategien ivaretas i den enkelte avdelingen.

Sammen har medarbeidere, ledere, tillitsvalgte og politikere bidratt til å utarbeide arbeidsgiverstrategien som skal beskrive vårt felles holdnings- og verdigrunnlag. Arbeidsgiverstrategien skal være et verktøy for å:

- styrke en leders beslutningskompetanse
- utvikle organisasjonen
- sette retning for godt medarbeiderskap

Verdsettende ledelse

Som ny kommunedirektør er jeg opptatt av å være en verdsettende leder, og for meg handler verdsettende ledelse om å sette sunn fornuft i system. Verdsettende ledelse bygger på at alle mennesker har behov for å oppleve mestring, motta anerkjennelse og å bli verdsatt, og hvordan en som leder kan bygge en organisasjonskultur gjennom å være bevisst dette.

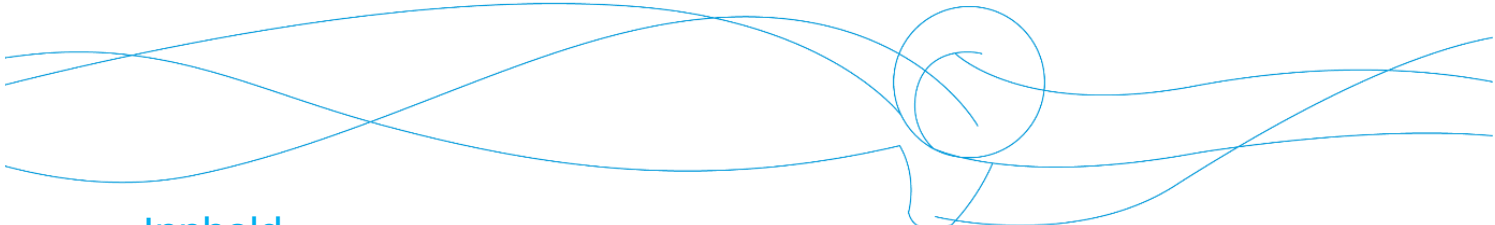
«Gjesdal-lederen» er en leder som ved å inkludere og lytte, skaper relasjoner bestående av tillit og gjensidig respekt. «Gjesdal-lederen» fokuserer på det som en ønsker å oppnå, og bygger et fellesskap hvor alle trekker i samme retning. «Gjesdal-lederen» ser, bryr seg om, utfordrer og støtter sine medarbeidere.

Et godt arbeidsmiljø, høyt nærvær og arbeidsglede er målet – en verdsettende leder er noe av svaret.

Gjesdal kommune – en attraktiv arbeidsgiver. Takk for at du bidrar til at vi utvikler oss i riktig retning!

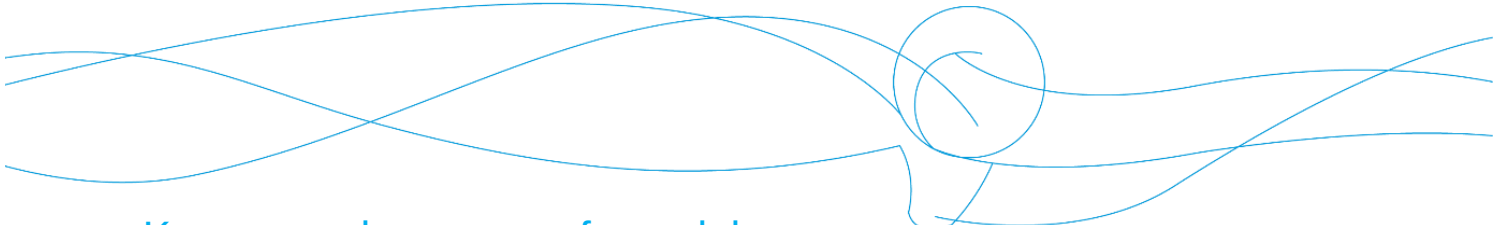


Pål Larsson
kommunedirektør



Innhold

Forord ved kommunedirektør.....	1
Kommuneplanens samfunnsdel.....	3
Arbeidsgiverstrategi.....	4
Arbeidsgiverrollen	4
Lederrollen.....	5
Medarbeiderrollen	5
Tillitsvalgtrollen	6
Visjon, verdier, mål og etikk	7
Verdier	7
Mål.....	7
Etikk og varsling.....	8
Utfordringer framover	8
Strategi.....	9



Kommuneplanens samfunnsdel

Utdrag fra planen:

«Gjesdal skal være en attraktiv kommune for de som bor her, de som driver næring og besøkende. For å lykkes i dette arbeidet er «Gjesdaltråden» helt sentral, den handler om å se det store bildet, og sørge for at alt vi gjør henger sammen. Vi skaper attraktive og bærekraftige lokalsamfunn i Gjesdal. Smart Gjesdal og tidlig innsats er våre hovedstrategier for å oppnå dette. Vi er en av kommunene med yngst befolkning, og det er vi stolte over.

De ansatte i kommunen er den viktigste ressursen for å få realisert denne planen. Derfor er det nødvendig å ha en kommuneorganisasjon med god kompetanse som utnytter mulighetene, og er dyktige til å omsette vedtak til praktisk handling»

Målsettinger:

- Et attraktivt sted å bosette seg og jobbe
- Gjesdal kommune tiltrekker seg kvalifisert arbeidskraft til enhver tid
- Gjesdal kommune er en attraktiv og framtidsretta arbeidsgiver

Strategier:

- Etablerere og videreutvikle forbedringskultur i hele organisasjonen
- Systematisk bruk av indikatorene i medarbeider- og innbyggerundersøkelsene
- Sørge for rett kompetanse i organisasjonen til enhver tid
- Medarbeidere og ledere i Gjesdal kommune gis og tar ansvar for gode tjenester med innbyggerne i fokus
- Medarbeidere er i kontinuerlig utvikling og har påvirkning på egen arbeidsplass

Måleindikatorer:

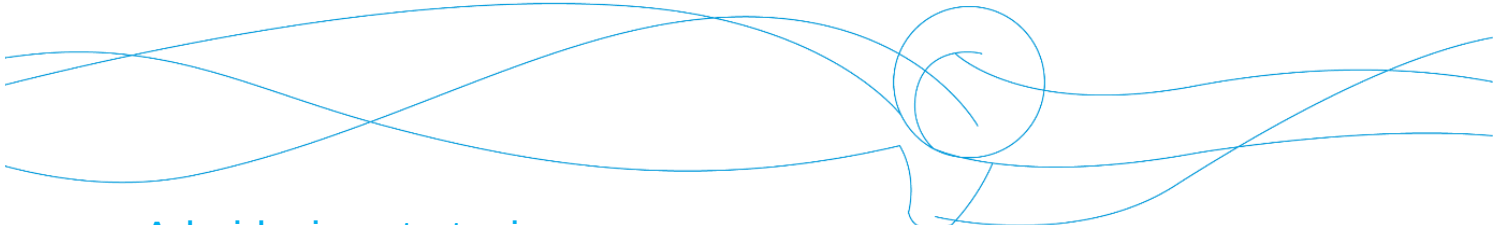
- Medarbeiderundersøkelser: økt snitt med 0,1 poeng på total score i 2019
- Innbyggerundersøkelsen;

vi skal være på landssnittet på indikatoren; mulighet for å skaffe seg relevant bolig

vi skal være på landsgjennomsnittet på indikatoren; digital kommunikasjon med kommunen

vi skal være over landsgjennomsnittet på indikatoren; medarbeidere sin serviceinnstilling og tillit til kommunens medarbeidere .

- Netto driftsresultat og gjeldsgrad i tråd med vedtatte målsettinger
- Heltidsandel 57% og gjennomsnittlig stillingsprosent 88% innen 2025
- Nærvær på 94,5% til enhver tid



Arbeidsgiverstrategi

Målsettingen med arbeidsgiverstrategien er å videreutvikle, nyttiggjøre oss og beholde kvalifiserte medarbeidere. I tillegg til å rekruttere nødvendig kompetanse.

Arbeidsgiverpolitikk er de handlinger, holdninger og verdier Gjesdal kommune som arbeidsgiver står for og praktiserer overfor medarbeiderne. Arbeidsgiver er alle ledere med personalansvar, samt administrasjonsutvalget og kommunestyret som kollegium.

Arbeidsgiverstrategi beskriver konkrete mål, innsatsområder og forventninger i rollen som arbeidsgiver.

Målgruppen for arbeidsgiverstrategien er ledere, medarbeidere, tillitsvalgte og politikere. Ledere bruker strategien aktivt i sin ledelse overfor medarbeiderne. Medarbeiderne og lederne er kommunens viktigste ressurs for å nå målene for gode og framtidsretta tjenester. Strategien er utarbeidet i tett samarbeid med hovedtillitsvalgte.

Arbeidsgiverstrategien skal forankres i det enkelte tjenesteområdet og avdeling. Samt i aktuelle planer for det enkelte tjenesteområdet. Den skal også konkretiseres i lederavtalene til den enkelte leder.

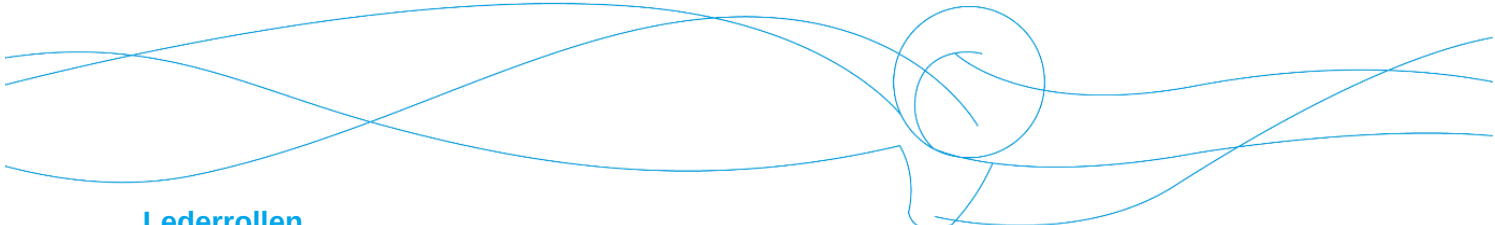
Arbeidsgiverstrategien er forankret i kommuneplanens samfunnsdel og skal sikre at innbyggerne får kvalitetsmessig god service og tjenesteyting. Den skal sikre nytenkning og en bærekraftig samfunnsutvikling. Den skal bidra til at Gjesdal er en attraktiv kommune å arbeide og bosette seg i. Det krever en omstillingsdyktig kommuneorganisasjon som i enda større grad involverer innbyggerne og finner nye løsninger på tvers.

Arbeidsgiverrollen

Arbeidsgiverrollen utøves i tråd med gjeldende lov- og avtaleverk, kommunens strategier og interne regelverk, og i godt samarbeid med medarbeiderne og de ansattes organisasjoner. Medbestemmelse utøves gjennom representasjon i lovbestemte organ og andre utvalg og gjennom ordningen med tillitsvalgte og verneombud.

Kommunestyret er øverste arbeidsgiverorgan og setter mål, rammer og retning. Administrasjonsutvalget, partsammensatt utvalg av politikere og representanter fra de ansattes organisasjoner, har delegert myndighet innen arbeidsgiverområdet. Ingen folkevalgt er arbeidsgiver som enkeltperson, men gjennom vedtak.

Kommunestyret delegerer arbeidsgiveransvaret til kommunedirektør som videre delegerer til ledere med personalansvar. Ledere utøver arbeidsgiverrollen med det ansvar og de plikter som følger av lover, regler, tariffavtale, hovedavtale og arbeidsgiverstrategien slik at medarbeidere og tillitsvalgte opplever reell medvirkning.



Lederrollen

Det stilles store krav og forventninger til «Gjesdal-lederen» på bakgrunn av et vidt handlingsrom via delegerte fullmakter. Det forventes at ledere tar ansvar både for eget området og for helheten i kommunen.

Ledere skaper tillit gjennom at de;

- utfordrer og delegerer
- har fokus på helhet og strategi
- kommuniserer åpent og ærlig
- motiverer og skaper trivsel
- er resultatorientert og tar ansvar
- skaper positivt omdømme
- opptrer lojalt overfor verdier og beslutninger

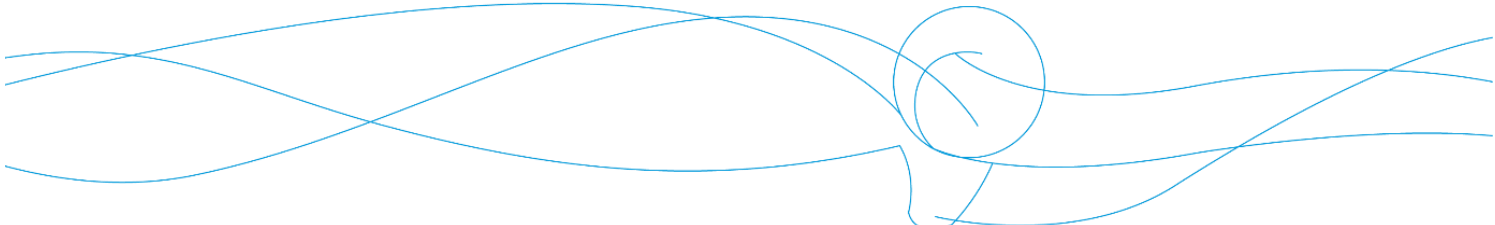
Ledere skal både være **oppgaveorienterte** og gode på styring og struktur, **relasjonsorienterte** gjennom å utfordre, støtte og stille krav til medarbeidere og **endringsorienterte** ved å stimulere til utvikling og innovasjon i tråd med kommunene overordna satsinger. Ledere skal fremme etisk refleksjon i samarbeid med medarbeiderne og tillitsvalgte.

Ledere skal gå foran i endringsarbeid og være gode rollemodeller. Ledere skal sikre gode former for medvirkning og medinnflytelse i tråd med avtaleverket.

Medarbeiderrollen

Medarbeidere som identifiserer seg med og etterlever kommunens visjon og verdier, bidrar til måloppnåelse og god oppgaveløsning.

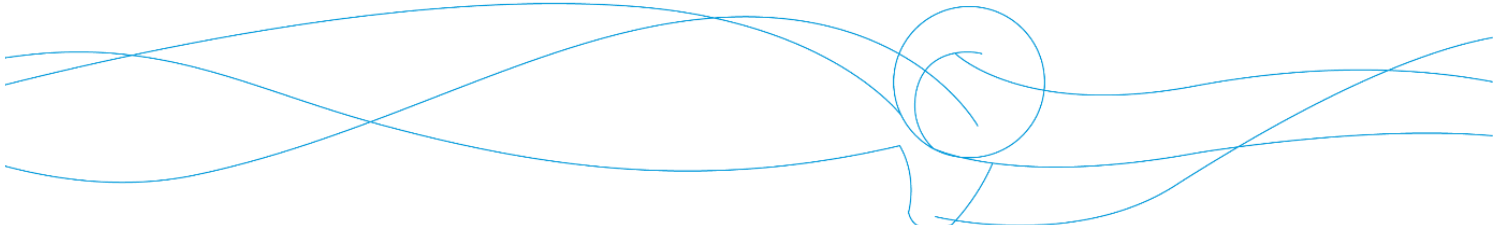




Medarbeidere som bruker og videreutvikler egen kompetanse, samarbeider godt med andre og tar ansvar for sitt arbeidsmiljø og tjenestene de leverer.

Tillitsvalgtrollen

Tillitsvalgt er en arbeidstaker som er valgt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon til å ivareta de oppgaver som fremgår av hovedavtalen. Tillitsvalgte representerer og forplikter sine medlemmer i samarbeid med arbeidsgiver i henhold til lov og avtaleverk.



Visjon, verdier, mål og etikk

Gjesdal – vi strekker oss lenger

Verdier

- Vi skal gi våre brukere og innbyggere rett tjeneste utført til rett tid og med rett kvalitet
- Gjesdal skal være en ansvarlig, modig og endringsvillig kommune

Dette innebærer at:

- Vi setter innbyggerne i første rekke, deretter fellesskapet og så hver enkelt ansatt
- Vi tar ansvar som samfunnsaktør og jobber for en bærekraftig utvikling
- Vi har en positiv grunnholdning; ser etter muligheter og finner best mulige løsninger

Mål

- Fornøye brukere/innbyggere
- Myndiggjorte og stolte medarbeidere
- Framtidsrettede og funksjonelle løsninger
- Økonomi som gir handlingsrom

Ansatte i Gjesdal skal være ansvarlige, modige og endringsvillige

Dette kjennetegnes av:

Ansvarlig:

- Jeg prioriterer og gjennomfører oppgaver i tråd med kommunens målsettinger og rammebetingelser (for eksempel økonomi, delegering, lover og regler)
- Jeg aksepterer egen og andres roller og mandat og er lojal mot felles beslutninger
- Jeg bidrar positivt i forhold til å skape et godt samarbeid og arbeidsmiljø og kommuniserer med andre på en respektfull måte

Modig:

- Jeg tar initiativ og deler nye tanker
- Jeg gir direkte tilbakemeldinger til den det gjelder når noe blir vanskelig og melder fra dersom jeg oppdager uregelmessigheter

Endringsvillig:

- Jeg er opptatt av å forstå innbyggernes behov
- Jeg vil bidra til at innbyggerne får rett tjeneste til rett tid og med rett kvalitet
- Jeg mener at ulike faglige perspektiver vil bidra til bedre tjenester
- Jeg har forståelse for at ansvarsområder og arbeidsoppgaver kan endres
- Jeg er fleksibel og helhetstenkende

Etikk og varsling

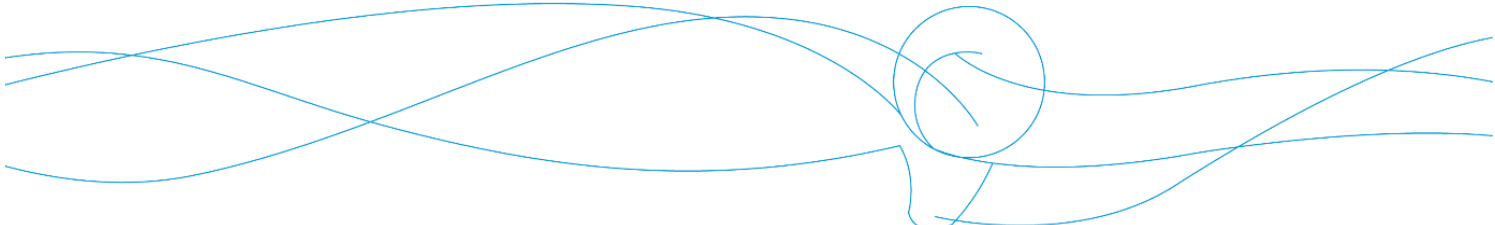
I Gjesdal kommune er vi åpne, redelige og ærlige. Vi forvalter samfunnets felles midler, og det stiller store krav til den enkelte medarbeider. Dette er formulert i de etiske retningslinjene som vi skal gjøre oss kjent med.

Medarbeidere har rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold i henhold til «varslingsplakaten». Ledere har rett og plikt til å handle i tråd med retningslinjer og lovverk.

Utfordringer framover

- Beholde, rekruttere og videreutvikle medarbeidere og ledere med framtidsretta formell og reell kompetanse
- Stram økonomi og store krav til tjenesteleveranse
- Deling av kunnskap og læring på jobb for omstilling og utvikling
- Våge å ansette «utradisjonell» kompetanse som sikrer tverrfaglighet og utvikling av tjenestene



- 
- Medarbeidere uten grunnutdanning/fagbrev og medarbeidere som mangler formell rett kompetanse
 - Omstillingsevne for å harmonere innbyggernes forventninger og behov til rammebetingelser og ressurser. Bruke innbyggerinvolvering og samskaping som virkemiddel
 - Digital kompetanse hos medarbeidere og innbyggere

Strategi

Gjesdal kommune vil prioritere disse 4 områdene i perioden 2021-2024:

Beholde og rekruttere

- Faglig utviklende arbeidsoppgaver med tverrfaglighet, ansvar og myndighet
- Heltidtskultur for kvalitet i tjenestene, for et godt og utviklende arbeidsmiljø og et godt omdømme.
- Bedre kjønnsbalanse ved å rekruttere flere kvalifiserte menn til ledige stillinger i kommunen
- Konkurransedyktig lønn for å fremme vår attraktivitet som arbeidsgiver
- Rekrutteringstiltak til studenter for å sikre tilgang til rett kompetanse
- Gi fagopplæring til ufaglærte, og øke rekruttering av lærlinger
- Mangfold i forhold til alder, funksjonsevne, erfaring, utdanning, kultur og tenkemåte
- Praksisplasser for samfunnsansvar og rekruttering
- Nærværarbeid for å sikre gode tjenester, stabilitet og hindre frafall

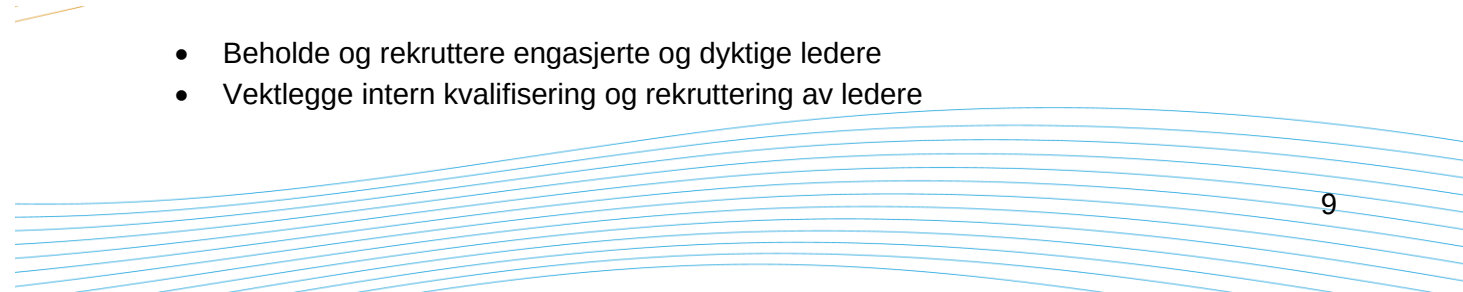
Medarbeiderutvikling

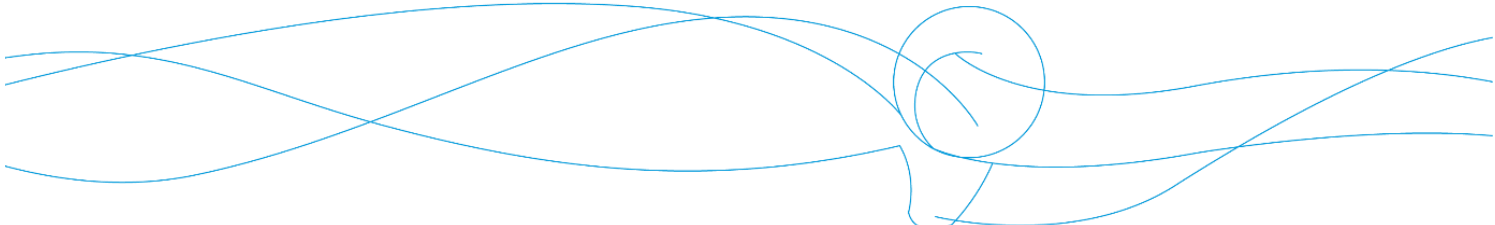
- Relevant videreutdanning på ulike fagområder i tråd med nåværende og framtidige krav i tjenestene
- Registering av formell og reell kompetanse
- Fleksibel bruk av kompetanse etter behov i tjenestene
- Fremme kultur for deling av kompetanse på tvers
- Videreutvikling av myndiggjorte medarbeidere som samhandler godt, og tar ansvar også for helheten

Organisasjonsutvikling

- Videreutvikle den lærende organisasjon for å fremme omstilling, forbedring, utvikling og nytenkning
- Digitaliserte løsninger for forenkling og innbyggerinvolvering
- Administrativt heldigital, og tilgjengelig kommune

Ledelse

- 
- Beholde og rekruttere engasjerte og dyktige ledere
 - Vektlegge intern kvalifisering og rekruttering av ledere

- 
- Delegering på alle nivå for å videreutvikle den myndiggjorte medarbeider
 - Tydelig og åpen kommunikasjon overfor medarbeidere og tillitsvalgte/verneombud og stor grad av medvirkning i prosesser
 - Utvikling og opplæring i alle lederstillinger på individ- og organisasjonsnivå

Arbeidsgiverstrategien må ses i sammenheng med andre retningslinjer knyttet til arbeidsgiverrollen samt i kommunens overordna styringsdokument.

Vedtatt av kommunestyret sak