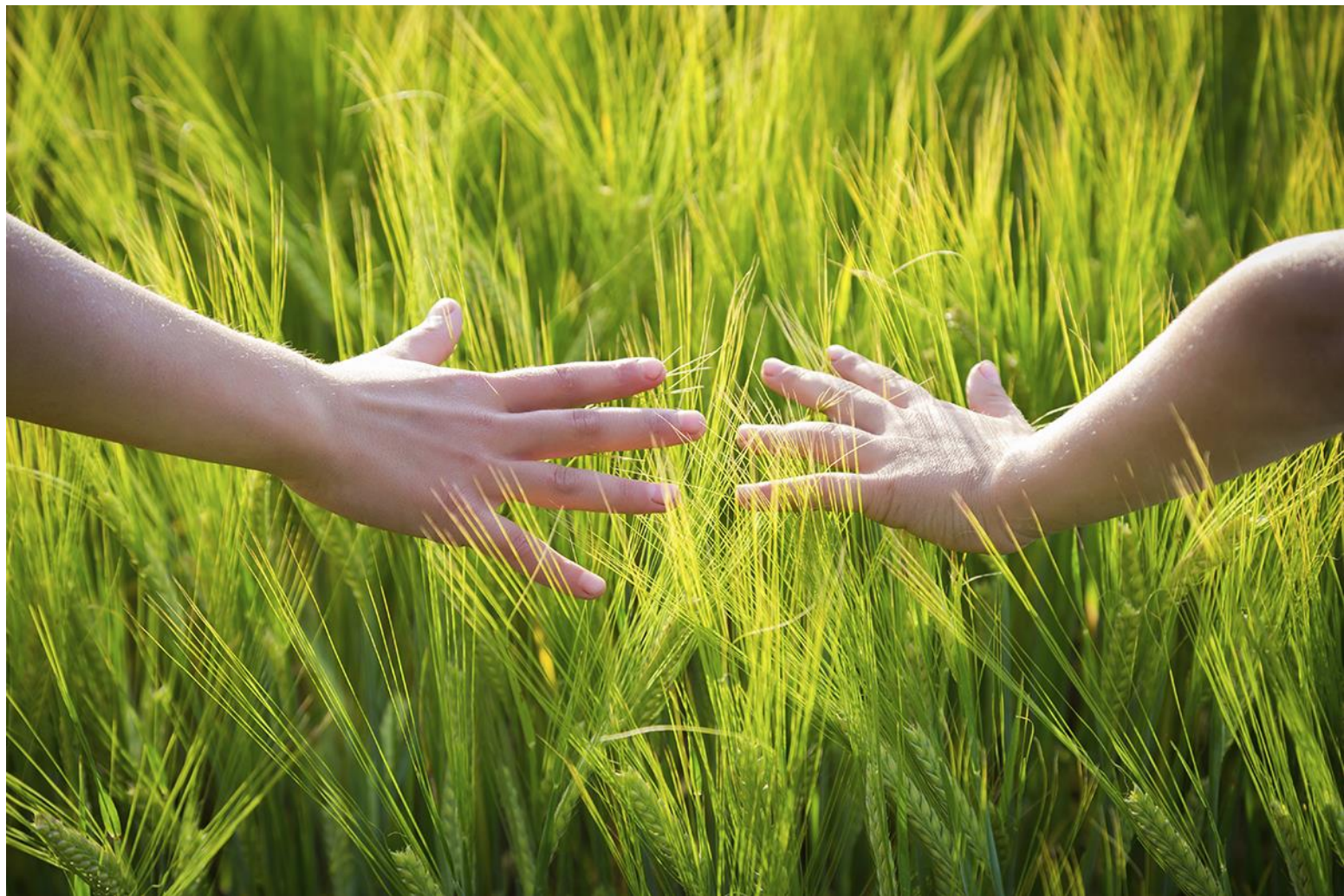


Godkjent i Kommunestyret 14.12.2021

ARBEIDSGIVERSTRATEGI NES KOMMUNE 2022-2025



Innhold

Innledning	3
Mål for arbeidsgiverstrategien	3
<i>Vi er en kommune med høy etisk standard</i>	3
<i>Vi har godt lederskap og godt medarbeiderskap</i>	4
<i>Vi beholder, utvikler og rekrutterer gode medarbeidere</i>	4
<i>Vi er en lærende organisasjon</i>	5
<i>Vi har et godt og inkluderende arbeidsmiljø</i>	5
<i>Vi har et aktivt partssamarbeid</i>	5

Innledning

Kommunens handlekraft og attraktivitet som arbeidsgiver, bestemmes av hvordan arbeidsgiverstrategien utøves i praksis. For å møte fremtidens utfordringer må Nes kommune styrke posisjonen som attraktiv arbeidsgiver og organisasjonens innovasjonsevne. Dette innebærer at medarbeidere og ledere må samarbeide for å fornye og utvikle organisasjonen.

I Nes kommune er medarbeiderne den viktigste ressursen for å levere gode tjenester med riktig kvalitet. Arbeidsgiverstrategien uttrykker de verdier, holdninger og den praksis som våre ledere og medarbeidere står for og som vi sammen praktiserer hver dag.

Arbeidsgiverstrategien skal sammen med andre sentrale dokument¹, danne retning for utvikling og forbedring av organisasjonen, samt bidra til at kommunen når sine mål for tjenesteleveranser og sitt samfunnsoppdrag.

Arbeidsgiverstrategien har sin forankring i kommunens visjon og verdier. Visjonen og verdiene er en rettesnor og et tydelig kjennetegn for våre ledere og medarbeidere og utgjør en integrert del av vår arbeidskultur. De skal virke samlende, utviklende og gi inspirasjon til å levere tjenester av høy kvalitet hver dag.

Arbeidsgiverstrategien skal implementeres på alle nivåer i organisasjonen. Alle ledere med personalansvar har et særlig ansvar for å sikre at arbeidsgiverstrategien benyttes aktivt innenfor sin virksomhet. Dette arbeidet konkretiseres videre gjennom lokale handlingsplaner.²

Arbeidsgiverstrategien vil bli revidert hvert fjerde år.

Mål for arbeidsgiverstrategien

Arbeidsgiverstrategien skal bidra til at kommunen når sine mål for tjenesteleveranse og samfunns-oppdrag. Dette skal skje gjennom målrettet utvikling og ivaretagelse av medarbeidere og ledere. Medarbeidere og ledere skal utfordres og stilles krav til, men også gis tillit og aktiv støtte. Gjennom å ivareta arbeidsgiverrollen på en god måte skal vi sammen bidra til at tjenester ytes effektivt og med god kvalitet.

Målene i arbeidsgiverstrategien er:

Vi er en kommune med høy etisk standard

Arbeidet med å sikre en høy etisk standard og samfunnsansvar krever daglig oppmerksomhet. Nes kommune er ansvarlig for grunnleggende velferdstjenester og forvalter store ressurser på vegne av fellesskapet. Kommunen er gitt betydelig makt

¹ Kommuneplan

² Virksomhetsplaner

som forvalter av en rekke lover og forskrifter. Våre verdier og etiske retningslinjer skal derfor være en felles plattform for våre folkevalgte, ledere og medarbeidere i utøvelsen av sine oppgaver.

- Vi jobber aktivt med å styrke etisk bevissthet og kompetanse hos folkevalgte, ledere og medarbeidere.
- Vi har medarbeidere som er sentrale rollemodeller og som går foran som et godt eksempel i egen virksomhet.
- Vi synliggjør at alle ansatte har et selvstendig ansvar for å følge kommunens verdier og etiske retningslinjer.
- Vi har full åpenhet om roller og habilitet som folkevalgte, ledere og medarbeidere har i og utenfor Nes kommune.

Vi har godt lederskap og godt medarbeiderskap

Utøvelse av godt lederskap og medarbeiderskap i Nes kommune skjer i tråd med våre verdier. Godt lederskap og medarbeiderskap skaper motiverte, ansvarsbevisste og engasjerte ansatte. Ved bruk av hver og en sin kompetanse og gjennom samarbeid skal vi sammen bidra til å nå kommunens mål, utvikle organisasjonen og skape et godt arbeidsmiljø.

- Vi har ledere som er synlige, tydelige og engasjerte.
- Vi har et godt og nært samarbeid mellom ledere og medarbeidere hvor det settes klare krav til hverandre.
- Vi setter tydelige forventninger til ledere og medarbeidere.
- Vi jobber systematisk med leder – og medarbeiderutvikling.
- Vi tør å utfordre hverandre slik at vi sammen lærer og utvikler oss.
- Vi jobber kontinuerlig med kvalitetsledelse.

Vi beholder, utvikler og rekrutterer gode medarbeidere

For Nes kommune er det avgjørende at medarbeiderne har nødvendig og rett kompetanse som trengs for å nå målene, og at organisasjonen evner å gjøre bruk av denne på en optimal måte. Dette stiller krav til vår evne til å rekruttere nye medarbeidere samt beholde og utvikle de vi allerede har.

- Vi legger til rette for at alle medarbeidere opplever mestring og gis tillit i sin yrkesutførelse.
- Vi jobber aktivt med rekruttering slik at vi oppleves som en attraktiv arbeidsgiver.
- Vi skal være en fleksibel arbeidsgiver som ser løsninger og muligheter for utvikling og samhandling.
- Vi jobber systematisk med heltidskultur på alle nivåer og tjenesteområder.
- Vi har en aktiv livsfasepolitikk basert på individuell tilrettelegging.
- Vi legger til rette for mangfold og inkludering.

Vi er en lærende organisasjon

Ved å være en lærende organisasjon legger vi til rette for at alle medarbeidere skal videreutvikle seg da dette gir grunnlag for vekst, verdiskapning og bærekraft. For å få til dette er det avgjørende med riktig kompetanse på rett plass, samt at vi har fokus på å lære sammen.

- Vi bruker arbeidsplassen aktivt som læringsarena og sammen legger vi til rette for kompetansedeling på tvers i kommunen, både faglig og organisasjonsmessig.
- Vi jobber strategisk for å sikre riktig kompetanse for fremtiden.
- Vi jobber målrettet med relevant kompetanseutvikling blant alle medarbeidere.
- Vi har medarbeidere som aktivt er med på å utvikle egen kompetanse.
- Vi skal styrke og videreutvikle den digitale kompetansen i kommunen.

Vi har et godt og inkluderende arbeidsmiljø

Nes kommune skal ha et trygt og inkluderende arbeidsmiljø. Et godt arbeidsmiljø og et godt HMS-arbeid (helse, miljø og sikkerhet) styrker kommunens omdømme og posisjon som en attraktiv arbeidsgiver. Alle ansatte har et felles ansvar for å bygge en kultur som fremmer mestring og arbeidsglede. Vi har også et felles mål å redusere sykefraværet.

- Vi har myndiggjorte medarbeidere som gis tillit og ansvar.
- Vi jobber systematiske med HMS-arbeidet.
- Vi har konkrete mål for sykefraværet for kommunen samlet og i den enkelte virksomhet.
- Vi har ledere som jobber aktivt med oppfølging av den enkelte sykemeldte i hele fraværperioden.
- Vi har en kultur for framsnalking av hverandre.

Vi har et aktivt partssamarbeid

Gjennom tverrfaglig samarbeid mener vi at kvaliteten på tjenestene vi leverer blir bedre. Vi samarbeider derfor på tvers for å finne løsninger til det beste for våre innbyggere, samt for å sikre et overblikk over helheten. Et godt partssamarbeid mellom arbeidstakerrepresentanter, folkevalgte og arbeidsgiver skal bidra til en omstillingsdyktig og serviceinnstilt kommune til beste for innbyggerne. En serviceinnstilt og omstillingsdyktig kommune bygger på gode og åpne prosesser, samarbeid, medbestemmelse og medinnflytelse.

- Vi sikrer at medarbeiderne opplever at de involveres i beslutninger som påvirker deres arbeid og arbeidsmiljø.
- Vi har gode rutiner og arenaer for partssamarbeid.

- Vi jobber aktivt for at alle skal dra i samme retning, og at alle tar ansvar for felles resultater.
- Vi sørger for en felles skolering av de folkevalgte, representanter for arbeidstakere og arbeidsgiver.
- Vi legger til rette for møte- og talerett i utvalg, formannskap og kommunestyre.