

# Arbeidsgiverstrategi 2017 - 2021



## Forord – på arbeid for innbyggerne



Det kan være flere grunner til hvorfor hver enkelt har valgt å arbeide i Hå kommune. Fellesnevneren er at vi jobber til det beste for innbyggerne. Det skal gjennomsyre vår måte å møte og løse samfunnsoppdraget på. Som arbeidsgiver må vi vise holdninger og handlinger i tråd med visjonen *Me løfter i lag* og verdiene *åpen, driftig og stolt*.

Kommunestyret er kommunen sin øverste arbeidsgiver. Med vedtaket av denne arbeidsgiverstrategien legges rammene for utvikling av organisasjonen og utøvelse av arbeidsgiverrollen. Som mange andre planer er den utarbeidet i tett dialog med de hovedtillitsvalgte. Denne arbeidsgiverstrategien er et styringsdokument, forankret i kommuneplanen. Planen er felles for politikere, ledere, tillitsvalgte og medarbeidere. Roller, tillit og samarbeid er viktige stikkord.

Kommunen sitt samfunnsoppdrag er å tilby et mangfold av tjenester på viktige områder i innbyggernes liv. Vi forvalter store ressurser og har medarbeidere med kompetanse innen mange fagområder. Lederes rolle er å bevisstgjøre, motivere og tilrettelegge for stadig bedre tjenester. Det er både krevende og meningsfullt å jobbe i Hå kommune. Krevende fordi vi er utviklingsorienterte og alltid ser etter bedre måter å løse oppdraget på. Gjennom «Framtidsløftet» møter vi kravene til omstilling og digitalisering ved fornying, forenkling og forbedring. Meningsfullt fordi måten vi løser oppdraget på utgjør en stor forskjell for de som bor og de som arbeider i Hå. Takk for at vi *løfter i lag* til det beste for innbyggerne i Hå.

Anne Berit Berge Ims - rådmann

## Arbeidsgiverstrategi



Målsettingen med arbeidsgiverstrategien er å rekruttere, videreutvikle og beholde nødvendig kompetanse fra kvalifiserte medarbeidere.

En arbeidsgiverstrategi er de handlinger, holdninger og verdier som Hå kommune står for og praktiserer overfor medarbeiderne hver dag. Dette arbeidsgiveransvaret skal ivaretas av alle ledere med personansvar og et samlet kommunestyre.

Strategien er et verktøy til bruk for politikere, ledere og tillitsvalgte i møte med alle medarbeiderne i Hå kommune. Den inneholder mål og forventninger som er viktige i arbeidsforholdet.

Arbeidsgiverstrategien er forankret i Kommuneplanen sin samfunnsdel, punkt 9.4, med hovedmål, delmål og strategier. Sammen med Hovedavtalens intensjon om partssamarbeid skal disse sikre at innbyggerne blir ivaretatt med kvalitativt gode tjenester.

Tjenestetilbudet må tilpasses de krav til nytenkning som samfunnsutviklingen setter, og være bærekraftig over tid. Det krever en omsillingsdyktig kommuneorganisasjon som involverer innbyggerne og finner nye løsninger på tvers av og utover egne grenser.

## Arbeidsgiverrollen



Arbeidsgiverrollen utøves i tråd med til enhver tid gjeldende lov- og avtaleverk, kommunens strategi- og planarbeid, samt interne regelverk og retningslinjer.

For å lykkes trengs godt samarbeid med alle medarbeiderne og deres organisasjoner. Medbestemmelse utøves gjennom representasjon i lovbestemte organ, utvalg og andre fora der tillitsvalgte og verneombud er representert.

Kommunestyret er øverste arbeidsgiver. De vedtar overordnede mål og rammer. Kommunestyret har delegert arbeidsgiveransvaret til rådmannen gjennom delegeringsreglementet.

Rådmannen har delegert ansvaret videre gjennom det interne delegeringsreglement, til ledere som har personal-, budsjett- og økonomiansvar.

Administrasjonsutvalget kan vedta overordnede retningslinjer innenfor rammene av de folkevalgte sitt mandat.

## Visjoner, etikk og verdier



I kommuneplanen 2014 – 2028 ble Hå kommune sin visjon *Me løfter i lag* vedtatt. Den understreker viktigheten av samarbeid og innsatsvilje.

Visjonen vår henger nært sammen med kommunevåpenet *Steinbukken*. Det er et symboltungt kommunevåpen. Det viser bakover i tid, til de som har vært med å bygge denne kommunen og regionen, og fremover i tid der vi løfter i lag for å forme fremtiden.

Kommunen har utarbeidet og vedtatt *Etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte i Hå kommune*. De er et verktøy som gir oss et bevisst forhold til verdiene våre, og hjelper oss å utvise god dømmekraft i arbeidshverdagen.

God etisk praksis bygger tillit. I arbeidshverdagen må hver enkelt ha et bevisst forhold til blant annet:

- Å forvalte ressurser
- Anskaffelser
- Habilitet
- Kommunikasjon og sosiale medier
- Gaver og representasjon
- Tillit, ytring og lojalitet
- Å varsle om kritikkverdige forhold
- Samarbeid og medvirkning

## Handlingsverdier



Handlingsverdiene våre er *åpen*, *driftig* og *stolt*. De skal prege måten vi utøver lederskap, viser vårt medarbeiderskap, og hvordan vi utvikler oss.

### Lederskap

**Åpen** betyr ledere som

- Ser, lytter til og utvikler sine medarbeidere
- Er tilgjengelige for medarbeidere og kollegaer
- Har en kongstanke og et mål for sitt samfunnsoppdrag
- Kommuniserer tydelig og ryddig

**Driftig** betyr ledere som

- Tilrettelegger for og viser veien til nyskaping
- Bidrar til å utvikle organisasjonen og tjenester
- Er profesjonelle og dyktige i utøvelsen av lederskap
- Oppfyller politiske vedtak, og ivaretar økonomi og kvalitet

**Stolt** betyr ledere som

- Har eierskap til og representerer kommunen
- Sikrer gode tjenester og fornøyde innbyggere
- Kan gi konstruktiv og god tilbakemelding
- Løfter ansatte, gir trygge rammer, og skaper god organisasjonskultur og tilhørighet

## Handlingsverdier



### Medarbeiderskap

**Åpen** betyr medarbeidere som

- Gjør hverandre gode og spiller på lag
- Har klar tale og spør hverandre om råd
- Er klare for utfordringer og ser muligheter
- Søker ny kunnskap og deler sin kompetanse

**Driftig** betyr medarbeidere som

- Yter best mulig tjenester innenfor ressursene
- Virkeliggjør visjonen *Me løfter i lag*
- Forvalter tiden sin godt og planlegger arbeidet
- «Bretter opp ermene» og «tar i et tak»

**Stolt** betyr medarbeidere som

- Bidrar positivt til Hå kommune sitt omdømme
- Gjør jobben sin på en måte de er fornøyde med
- Framsnakker både kollegaer og arbeidsplassen
- Opplever å gjøre en god innsats, både alene og sammen

## Handlingsverdier



### Utvikling

**Åpen** betyr en kommune som

- Er villig til forandring i takt med samtiden
- Våger å tenke nytt når det etablerte utfordres
- Ser seg rundt etter ny og relevant teknologi
- Ikke slår seg til ro med at «*slik har vi alltid gjort det*»

**Driftig** betyr en kommune som

- Hele tiden fornyer, forenkler og forbedrer seg
- Forvalter tildelte ressurser effektivt og nøysomt
- Iverksetter nye ting og slutter med det som ikke lenger trengs
- Samarbeider med andre i å utføre samfunnsoppdraget

**Stolt** betyr en kommune som

- Står i første rekke når vi ser inn i fremtiden
- Forstår og fyller endrede behov både lokalt, regionalt og nasjonalt
- Lykkes med å gi innbyggerne gode og stabile tjenester
- Utvikler identitet, kultur og arbeidsmåter i samsvar og takt med endringene i samfunnet



## Lederskap i Hå kommune



Det stilles høye krav og tydelige forventninger til ledere i Hå kommune. De skal både ta ansvar for sitt eget område og for helheten i kommunen.

Tillit er utgangspunktet for utøvelse av lederskap. Det skapes ved at ledere:

- Utfordrer og delegerer
- Stiller krav til og støtter
- Ser og lytter
- Fokuserer på helhet og strategi
- Kommuniserer åpent og ærlig
- Motiverer og skaper trivsel
- Er resultatorientert og tar ansvar
- Representerer verdier og handler etisk
- Opptreer lojalt overfor beslutninger og vedtak

Våre ledere skal sammen med sine medarbeidere, utvikle gode tjenester for innbyggerne. Sammen bygges omdømmet. Hå kommune har laget en egen kompetanseplattform for ledere. Den formidles gjennom samlingene *Lederforum*, vårt *lederutviklingsprogram*, og under *opplæringen av nye ledere*. Målet er å trygge og å utruste alle ledere i organisasjonen, og istandsette dem som endringsagenter i egne enheter.

Ledere skal være:

- *Oppgaveorienterte* og gode på styring og struktur
- *Relasjonsorienterte* gjennom å utfordre, støtte og stille krav til medarbeidere
- *Endringsorienterte* gjennom å stimulere til utvikling og digital innovasjon via *Framtidsløftet*.

## Medarbeiderskap i Hå kommune



Det er en målsetning for kommunen sin arbeidsgiverpolitikk å forvalte medarbeiderskapet på en slik måte at det bidrar til ansattes opplevelse av å bruke og utvikle sin kompetanse. Dette bidrar til opplevelsen av jobbtrivsel, indre motivasjon, mestring og verdiskapning.

I samarbeid med kollegaer og ledere skal alle ansatte yte gode tjenester for innbyggerne.

Medarbeiderskap handler om myndiggjorte medarbeidere som identifiserer seg med kommunens visjon og verdier. De forvalter egen kompetanse, samarbeider med andre, og tar ansvar for seg selv, arbeidsmiljøet og tjenesten de leverer.

Hå kommune ønsker at alle medarbeidere skal kunne gjøre selvstendige vurderinger og ta ansvarlige avgjørelser. De skal oppleve reell medvirkning og kunne utvikle eierskap - både til det de er med å skape og til organisasjonen.



## Framtidsløftet og digitalisering



Hå kommune skal være skodd for fremtiden<sup>1</sup>, og gjennom kontinuerlig utvikling tilpasse organisasjonen og tjenestene til det samfunnsoppdraget som venter.

Innbyggernes behov står i sentrum for Hå kommune sitt utviklingsarbeid. Hå-samfunnet og verden rundt oss forandrer seg stadig raskere. For å møte disse utfordringene nå og i fremtiden har vi etablert en overordnet endringsstrategi. Vi har kalt denne endringsstrategien for *Framtidsløftet*. Den skal være vårt kontinuerlige arbeid med forenkling, fornying og forbedring. Det er helt nødvendig i møte med utfordringene vi allerede kjenner til, men enda mer de utfordringene vi ikke vet om og som vil utfordre kommunen vår framover.

Innovasjon i en digital tidsalder handler både om digitalisering i tjenesteleveranser og i arbeidsgiverrollen. Det kan være verktøy som legger til rette for bedre løsninger, eller det kan være løsninger i seg selv. Vellykket digital innovasjon skapes gjennom bevissthet rundt behov og samhandling mellom de som skal bruke tjenestene og kommunen som leverandør.

Digitalisering påvirker måten vi arbeider på, gir kommunen nye rammebetingelser, men også nye problemstillinger.

Hovedutfordringen er ikke å starte opp noe nytt – den ligger i det å slutte å gjøre det vi alltid har gjort.

<sup>1</sup> KS: Skodd for framtida: Et refleksjonshfte for utvikling av lokal arbeidsgiverpolitikk

# Forankring og sammenheng



Arbeidsgiverstrategien er et viktig, strategisk dokument som skal revideres hvert fjerde år. Den må sees i sammenheng med vedtatt og kommende plan- og strategiarbeid i Hå kommune, herunder:

- Kommuneplanen 2014 – 2028  
*Vedtatt i Kommunestyret, sak 73/14*
- Kommunal planstrategi 2016 – 2019  
*Vedtatt i Kommunestyret, sak 51/16*
- Delegeringsreglement for Hå kommune  
*Vedtatt i Kommunestyret, sak 02/17*
- Internt delegeringsreglement  
*Orienteringssak i Kommunestyret, sak 04/15*
- Etske retningslinjer for ansatte og folkevalgte  
*Vedtatt i Kommunestyret, sak 30/17*
- IKT strategi 2016 – 2019  
*Vedtatt i Administrasjonsutvalget, sak 11/16*
- Internkontroll i Hå kommune  
*Vedtatt i Administrasjonsutvalget, sak 12/16*
- Innkjøpsstrategi for Hå kommune 2016 – 2020  
*Vedtatt i Administrasjonsutvalget, sak 04/17*
- Kommunikasjonsstrategi  
*Vedtatt i Administrasjonsutvalget, sak 11/17*
- Arbeidet med Framtidsløftet - en strategi for forenkling, fornying og forbedring  
*Vedtatt i Formannskapet, sak 02/17*
- Lederutviklingsprogram  
*Se saker til Administrasjonsutvalget 08/16 og 07/17*
- Opplæringsplan (årlig rullerende)  
*Siste vedtatt i Arbeidsmiljøutvalget, sak 12/17*
- Lederforum  
*Fire ganger årlig for ledere med personalansvar og hovedtillitsvalgte*
- Kommende planer  
Lønnpolitisk plan, m.m.