



F R  Y A

ARBEIDSGIVERSTRATEGI

2022 - 2025

Vedtatt av ASU 15.03.22

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING	7
2. INNHOLDET I ARBEIDSGIVERSTRATEGIEN	7
3. ARBEIDSGIVERSTRATEGIENS VIRKEOMRÅDE	7
4. EN STRATEGI – FLERE DOKUMENTER	7
5. MÅL, STRATEGIER OG PRIORITERTE INNSATSOMRÅDER	8
5.1 Hovedmål	8
5.2 Delmål	8
5.3 PRIORITERTE SATSNINGER	8
Ledelse	9
Medarbeiderskap	9
Identitet og omdømme	9
Beholde og rekruttere arbeidskraft	9
6. FUNDAMENTET I ARBEIDSGIVERSTRATEGIEN	9
6.1 Verdigrunnlag	9
Visjon	10
6.2 Kjerneverdier	10
Åpenhet	10
Respekt	11
Engasjement	11
Troverdighet	11
7. INKLUDERENDE ARBEIDSLIV	11
8. UTFORDRINGER	11
9. ARBEIDSGIVERROLLEN	12
10. FRA STRATEGI TIL HANDLING	12
10.1 Arbeidsgiverstrategiens plass i kommunens plansystem	12
10.2 Felles føringer og lokalt handlingsrom	12
10.3 Gjennomføring og oppfølging av arbeidsgiverstrategien	13

1. INNLEDNING

Med arbeidsgiver menes enhver som har ansatt arbeidstaker(e) for å utføre arbeid i sin tjeneste. (Arbeidsmiljølovens § 1-8, (2))

Kommunestyret er kommunens øverste arbeidsgiver og legger rammene for utviklingen av organisasjonen og utøvelse av arbeidsgiverrollen.

Arbeidsgiverfunksjonen utøves både på politisk og administrativt nivå. Kommunestyret har delegert fullmakter til formannskap, hovedutvalgene og kommunedirektør.

Arbeidsgiverpolitikk er de handlinger, holdninger og verdier som Frøya kommune skal stå for og praktisere ovenfor sine medarbeidere. Den skal bidra til at ledere og medarbeidere motiveres, myndiggjøres og trives. Hovedavtalen vil alltid være utgangspunktet for å ivareta samhandling i trepartssamarbeidet.

Arbeidsgiverstrategien beskriver konkrete mål, innsatsområder og forventninger til utvikling og ivaretagelse av rollen som arbeidsgiver, arbeidstaker og tillitsvalgte.

Denne arbeidsgiverstrategien gjelder for perioden 2022 – 2025. Strategien har en sterk kobling til kommuneplanens samfunnsdel 2015 – 2027, kommunens økonomiplan 2022-2025, og skal bidra til at kommunen realiserer våre visjoner og mål for tjenesteleveranse og samfunnsbygging.

Frøya kommune er en MOT-kommune, og dette skal gjenspeiles i alle ledd i organisasjonen. Vi oppfordrer derfor alle til å gjøre seg kjent med Mot sin visjon og deres prinsipper.

2. INNHOLDET I ARBEIDSGIVERSTRATEGIEN

Arbeidsgiverstrategien skal bidra til at kommunen når sine mål for tjenesteleveranse og samfunnsbygging gjennom utvikling og ivaretagelse av ledere og medarbeidere. Den skal også være med på å utvikle relasjonen mellom politisk ledelse og administrasjon, mellom ledere, medarbeidere og tillitsvalgt, samt medarbeiderne og kommunens brukere.

Alle skal utfordres og stilles krav til, men også gis tillit og aktiv støtte. Gjennom å ivareta arbeidsgiverrollen på en god måte vil kommunen bidra til at tjenester ytes effektivt og med god kvalitet.

3. ARBEIDSGIVERSTRATEGIENS VIRKEOMRÅDE

Arbeidsgiverstrategien gjelder hele organisasjonen. Kommunale foretak og kommunale AS har anledning til å utvikle en egen strategi som er tilpasset deres formål, organisasjon og virksomhet. De kan allikevel vedta at Frøya kommunes arbeidsgiverstrategi skal ligge til grunn.

4. EN STRATEGI – FLERE DOKUMENTER

Dette dokumentet beskriver kommunens langsiktige plan for ivaretagelse og utvikling av arbeidsgiverrollen og forholdet ledere og medarbeidere. Dokumentet beskriver overordnede mål, strategier og prioritert innsats for planperioden.

Strategien inneholder ikke tiltak. Tiltakene finnes i *arbeidsgivers handlingsplan*. I dette dokumentet vil det også foreligge en beskrivelse av hvordan arbeidet skal følges opp.

Arbeidsgiverstrategien blir først levende og får betydning når den omsettes i praksis. På den enkelte arbeidsplass betyr dette at lederne skal bruke arbeidsgiverstrategien aktivt i sitt lederskap.

5. MÅL, STRATEGIER OG PRIORITERTE INNSATSOMRÅDER

Frøya kommunes visjon og kjerneverdier samt de fire hovedområdene ledelse, medarbeiderskap, identitet/ omdømme og beholde/ rekruttere arbeidskraft er grunnpilarene i Frøya kommune sin arbeidsgiverpolitikk.

5.1 Hovedmål

→ Frøya kommune er en framtidsrettet og innovativ tjenesteyter og arbeidsgiver

5.2 Delmål

→ Frøya kommune er en profesjonell og moderne tjenesteleverandør.

- Benytte tidsriktige digitale tjenester, levere kvalitet og service i tjenestene gjennom forutsigbar og likeverdig behandling
- Være en åpen organisasjon som gir rom for medvirkning og sikre god informasjonsflyt internt og eksternt
- Ha fokus på utvikling og omstilling av organisasjonen for å møte fremtidens utfordringer gjennom forbedring, forenkling og fornying

→ Frøya kommune er en attraktiv og moderne arbeidsgiver.

- Ha tydelige, inkluderende, målrettede og utviklende ledere
- Ha avklarte oppgaver, roller og strukturer i organisasjonen
- Rekruttere, ta vare på og videreutvikle ansatte
- Ha gode medarbeidere som bidrar til et positivt arbeidsmiljø

→ Frøya Kommune er tydelig på strategi og styring

- Anvende en plan og rapporteringssystem, der kommuneplanen er det styrende dokument, vektlegge god økonomisk styring og langsiktig planlegging for en bærekraftig økonomi

5.3 PRIORITERTE SATSNINGER

Frøya Kommune har 4 satsningsområder. Dette er ledelse, medarbeiderskap, identitet og omdømme samt rekruttere og beholde arbeidskraft.

Ledelse

Leder gjenkjennes med å være målrettet og utviklingsorientert. I tillegg utøve tydelig og involverende lederskap.

Medarbeiderskap

Våre medarbeidere skal opptre støttende og hjelpsom. Ha god innsikt i arbeidsoppgavene og ansvarsområdet, bevissthet rundt egen rolle og tar medansvar for egen læring, personlig utvikling og deler kompetanse. Utøve lojalitet overfor kommunens mål, hensikter og visjon.

Identitet og omdømme

Ansatte skal vi utøve en positiv forskjell når de representerer Frøya Kommune, og være bevisst at alle markedsfører Frøya Kommune gjennom vårt arbeid, våre uttalelser og vår væremåte. Positivt omdømme gjenspeiles av åpen kommunikasjon med medarbeidere gjennom media og kommunens hjemmeside. Det skal være åpenhet rundt våre resultater og kommunen skal behandle kritikk og klager med tanke på å bli bedre. Kommunens resultater skal være lett tilgjengelig for alle og skal oppmuntre kommunens interessenter til å gi oss gode råd og gi sin kritikk direkte.

Beholde og rekruttere arbeidskraft

Kommunen skal alltid gjennomføre gode rekrutteringsprosesser som gjenspeiler lov og avtaleverk samt jobbe med å unngå diskriminering, sikre god introduksjon og veiledning til ny ansatte. Utvikling av kompetanse innenfor kommunens visjoner og legge til rette for at ansatte selv er motoren i sin egen utvikling. Daglig arbeid skal uttrykkes gjennom lojalitet til lovlig fattede vedtak og alltid ha brukerne i fokus. Fokuserer på å legge til rette for gode læreplasser og satse på lærlingeordningen.

6. FUNDAMENTET I ARBEIDSGIVERSTRATEGIEN

Fundamentet i arbeidsgiverstrategien er kommunens visjon; **Frøya – kraft og mangfold**, og kommunens kjerneverdier **Åpenhet, Respekt, Engasjement og Troverdighet**. De beskriver hva slags organisasjon Frøya kommune ønsker å være og hvordan utøve arbeidsgiver- og arbeidstakerrollen.

Arbeidsgiverstrategien skaper verdi med å vise vei og gir føringer for handlingsplanen. Arbeidsgivers handlingsplan skal være et hjelpemiddel til en målrettet utvikling av ledere og medarbeidere og deres kompetanse.

Hvor handlekraftige og attraktive kommunen er som arbeidsgiver, bestemmes av hvordan arbeidsgiverpolitikken utøves i praksis. Det er et lederansvar å jobbe systematisk med alle områder av arbeidsgiverpolitikken vår.

6.1 Verdigrunnlag

Frøya kommune skal være en arbeidsplass preget av trygghet, arbeidsglede, stolte medarbeidere og et åpent og godt arbeidsmiljø. Det skal være rom for initiativ og vilje til å bidra. Det er viktig og riktig å spille hverandre gode. Kommunen verdsetter ansvarlige og engasjerte med-

arbeidere som gir av seg selv for å videreutvikle det gode arbeidsmiljøet. Verdier som likeverd, respekt og inkludering skal gjenspeiles i utvikling og utøvelse av arbeidsgiverrollen.

Verdigrunnlaget skal kjennetegne medarbeiderne til å prioritere å velge riktig i hverdagen. Alle ansatte har ansvar for å vise respekt for hverandre og brukere.

Visjon

Frøya kommunes visjon, kraft og mangfold, beskriver den energien som frøyværingen og Frøya samfunnet karakteriseres av. Visjonen, og kjerneverdier, ligger til grunn for utviklingen av arbeidsgiverstrategien.

Kraft – beskriver den energien og handlingsevnen og viljen som frøyværingen og Frøya-samfunnet karakteriseres av. Samtidig symboliserer ordet kraft at vi fortsatt skal arbeide for å videreutvikle samfunnet, være proaktive – til det beste for alle innbyggere.

Mangfold – er både noe en har og noe en skal strekke seg etter. Den viser også en bedre utnyttelse av det potensiale det flerkulturelle Frøya representerer. I dette ligger den erkjennelse av at det flerkulturelle Frøya representerer en ny type kompetanse som samfunnet så langt ikke har sett alt av. I ordet mangfold, ligger det også en forståelse av at vi ønsker et større mangfold i befolkningen generelt, både når det gjelder alder og bosettingsmønster. Vår kommune skal også ha et mangfold nok til å ivareta barn og voksne med ulike tilpasningsutfordringer. Vårt kultur- og næringslivsmål bør også gjenspeile et mangfold.

6.2 Kjerneverdier

Kjerneverdiene skal gjenspeile det vi skal gjøre, og de skal vi alltid ha med oss i utøvelsen av vår jobb og i vår omgang med kollegaer og brukere – ÅRET rundt. Da har vi et godt fundament for å klargjøre hva som er rett og galt i gitte situasjoner.

Åpenhet

Respekt

Engasjement

Troverdighet

Åpenhet

Frøya kommune skal være en kommune med høy etisk standard. Åpenhet og redelighet skal prege virksomheten og være grunnlaget for tillit mellom kollegaer og i forholdet til brukerne.

God informasjon og størst mulig grad av offentlighet skal sikre engasjement og delaktighet hos ansatte og brukere.

For å bygge et godt omdømme skal kommunen være i forkant med informasjon til ansatte og alle brukere.

Suksess måles ikke bare i økonomisk resultat, men i en bred folkelig aksept av kommunens samlede innsats og resultater.

Brukerundersøkelser gjøres lett tilgjengelig.

Respekt

Alle skal møte hverandre med romslighet og raushet og vise hverandre høy grad av tillit. Mennesker er ulike og det skal være rom for forskjellighet, personligheter, meninger og holdninger.

Engasjement

Alle er offensive i forhold til å utføre oppgaver og i møte med våre brukere og deres behov. Alle oppmuntrer hverandre til å være resultat-orientert, kvalitetsbevisste og målrettet. Alle utnytter hverandres ferdigheter, kreativitet og pågangsmot.

Troverdighet

Alle er lojale overfor vår visjon og våre verdier. Alle jobber sammen mot felles mål. Det handler ikke bare om hva alle gjør, men hvordan og hvorfor vi gjør det. Alle kommunens tjenester skal bygge på høy faglig kompetanse. Alle er ryddige, redelige, åpne og ærlige.

7. INKLUDERENDE ARBEIDSLIV

IA-avtalen omfatter hele det norske arbeidslivet hvor arbeidsplassen er hovedarenaen for IA-arbeidet. Det overordnede målet for IA-samarbeidet er å skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall og på denne måten bidra til å øke sysselsettingen.

Frøya kommune som arbeidsgiver skal alltid ha fokus på å inkludere flest mulig gjennom tilrettelagt sysselsetting. Samarbeidsavtalen med Dalpro som gjenspeiler Jeløyplattformens intensjoner og dette samarbeidet skal sikre at kommunen også har fokus på å ansette medarbeidere som står utenfor arbeidslivet.

8. UTFORDRINGER

Frøya kommune som arbeidsgiver står overfor flere utfordringer og muligheter. De viktigste utviklingstrekk og trender er:

Stor arbeidsinnvandring og befolkningsvekst. Dette stiller nye krav og forventninger til kommunens tjenester, men også muligheter til å kunne utnytte det potensialet som ligger i kompetansen til de nyinnflyttede.

Det er et økende behov for kompetanse og arbeidskraft i et stramt arbeidsmarked. Behovet for arbeidskraft og kompetanse må i større grad løses internt i kommunen, gjennom målrettet videreutvikling av ansatte, nytenking i oppgaveløsningen og en effektiv organisering av arbeidet.

Andelen med minoritetsbakgrunn i befolkningen øker. En stor andel av tilflytterne vil komme fra andre land og kulturer. Tverrkulturell forståelse og utvikling av en god flerkulturell arbeidsplass vil være viktig framover.

Det er behov for god økonomistyring og effektiv ressursforvaltning. Kommunens økonomiske handlingsrom krever at organisasjonen har oversikt over og stimulerer til god ressursbruk. Effektivisering, fornying og innovasjon må prege måten oppgavene løses på.

Utfordringsbildet preges av et ressurs- og forventningspress mellom vekst i behov for tjenester, tilgang på nødvendig arbeidskraft og kompetanse samt hensynet til en bærekraftig kommuneøkonomi. Statistikken viser at Norge om få år har dobbelt så mange 80 åringer enn i 2021. Det betyr at kommunen vil ha behov for mange flere som velger å jobbe innenfor helse og omsorgsfag og tjenestetilbudene må tilpasses etter det økende behovet for helse tjenester.

FN's bærekraftsmål er verdens felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030. Frøya Kommune skal ta sin del av ansvaret og jobbe systematisk med bærekraftmålene. Det ved at disse blir tatt inn i alt planarbeid på overordnet nivå.

Frøya Kommune konkurrerer med aktører innen blå næring når det gjelder arbeidskraft. For å være konkurransedyktig i kampen om arbeidskraft skal kommunen fremheves ved å synliggjøre og fremsnakke de viktige samfunnsnyttige tjenestetilbudene. Fremsnakke mulighetene for å være med å utvikle og tilrettelegge tjenestetilbud som er til det beste for innbyggerne.

9. ARBEIDSGIVERROLLEN

Frøya kommune skal følge avtale- og regelverk og det skal være et godt samarbeid med de ansattes organisasjoner. Kommunen skal legge til rette for en positiv og raus organisasjonskultur og resultater og innsats verdsettes. Ved endring og omstilling skal alt skje etter lov- og avtaleverk.

10. FRA STRATEGI TIL HANDLING

Kommunens arbeidsgiverstrategi består av flere plandokumenter

Det overordnede strategidokumentet skal bidra til å synliggjøre en forutsigbar arbeidsgiverpolitikk overfor ansatte, samt ivareta behovet for målrettet utviklingsarbeid.

10.1 Arbeidsgiverstrategiens plass i kommunens plansystem

Arbeidsgivers handlingsplan skal tilrettelegge for systematisk gjennomføring og oppfølging. Den overordnede arbeidsgiverstrategien dekker kommuneplanperioden og rulleres hvert 4. år.

Det finnes spesifikke strategier (for eksempel lønnspolitikk), interne regelverk og prosedyrebeskrivelser som avklarer forventninger og regulerer forholdet mellom arbeidsgiver og ansatte.

10.2 Felles føringer og lokalt handlingsrom

Kommunens arbeidsgiverstrategi gir felles føringer for utviklingen av Frøya kommune som en attraktiv arbeidsgiver og handlekraftig organisasjon. Strategidokumentet er utformet for å møte kommunens utfordringer, og skal ivareta mål og strategier som gjelder vårt virkefelt.

10.3 Gjennomføring og oppfølging av arbeidsgiverstrategien

Den overordnede arbeidsgiverstrategien skal konkretiseres i en egen handlingsplan. Planen skal omhandle aktiviteter og tiltak som gjelder hele kommunen. Planen skal beskrive hva som skal gjøres, hvem som gjør hva og når. Kommunedirektøren er ansvarlig for utforming av denne planen.

Rapportering om gjennomførte aktiviteter og resultatoppnåelse skal inngå i årsberetningen. Kommunedirektøren vil også tilrettelegge for at strategier og innsatsområder i den overordnede arbeidsgiverstrategien følges opp i ledersamtaler og gjennom kommunens medarbeiderundersøkelse.

Implementering av arbeidsgiverstrategien er et lederansvar.



F R  Y A