



# Hjartdal

- i hjertet av Telemark

## ARBEIDSGJEVARSTRATEGI

Vedtøken av kommunestyret 29.01.15, sak 007/15

## Innhald

1. Verdigrunnlag .....	4
1.1. Status .....	4
1.2. Mål .....	4
1.3. Strategi .....	4
2. Ønska posisjon og omdøme .....	5
2.1. Status .....	5
2.2. Mål .....	5
2.3. Strategi .....	5
3. Leiing .....	6
3.1. Status .....	6
3.2. Mål .....	6
3.3. Strategi .....	6
4. Nærvær og inkludering .....	7
4.1. Status .....	7
4.2. Mål .....	7
4.3. Strategi .....	7
5. Behalde og rekruttere .....	8
5.1. Status .....	8
5.2. Mål .....	8
5.3. Strategi .....	8
6. Kompetanseutvikling / lærande organisasjon .....	9
6.1. Status .....	9
6.2. Mål .....	9
6.3. Strategi .....	9
7. Innovasjon og nyskaping .....	10
7.1. Status .....	10
7.2. Mål .....	10
7.3. Strategi .....	10
8. Etikk .....	11
8.1. Status .....	11
8.2. Mål .....	11
8.3. Strategi .....	11
9. Medbestemming og medverknad .....	12

9.1.	Status.....	12
9.2.	Mål.....	12
9.3.	Strategi .....	12

# 1. Verdigrunnlag

## 1.1. Status

Hjartdal kommune er eit lokalsamfunn med MOT. Det vedtok kommunestyret i sak 026/09 da dei inngikk ein samarbeidsavtale med organisasjonen MOT.

### **MOT sine verdiar er;**

- MOT til å ta eigne val
- MOT til å bry seg
- MOT til å leve
- MOT til å si nei

## 1.2. Mål

Hjartdal kommune ønskjer å vere ein arbeidsgjevar med MOT.

## 1.3. Strategi

- Forankre MOT-verdiane hos alle leiarar og tilsette gjennom ulike aktivitetar.
- Bevisst synleggjere og profilere MOT i organisasjonen og lokalsamfunnet.

## 2. Ønska posisjon og omdøme

### 2.1. Status

Det ligg ikkje føre konkrete målingar av kommunen sitt omdøme som arbeidsgjevar. Arbeidsgjevar sitt med eit inntrykk av at kommunen har eit godt omdøme på grunn av nedgang i sjukefråværet og stabile arbeidstakarar.

### 2.2. Mål

Hjartdal kommune skal vere ein attraktiv arbeidsgjevar i regionen.

### 2.3. Strategi

- Både arbeidsgjevar og den enkelte medarbeidar synleggjer dei gode historiene.

## **3. Leing**

### **3.1. Status**

Vi har ein hustavle for leiarar frå 2007 som er lite kjent og for omfattande. Omlag halvparten av leiarane har formalkompetanse knytt til leing.

### **3.2. Mål**

Krav og forventningar til leiarar er kjent, forstått og praktisert.

### **3.3. Strategi**

- Kontinuerleg leiarutvikling.
- Utvikling av leiarteam og heilskapstenking.
- Spissing av krav, forventningar og ansvar.
- Leiaroppfølging.

Stol på intuisjonen din, men i pressa situasjonar; klargjer alternativa, tenk på konsekvensane og ta eit bevisst val !

- Atle Vårvik -

## 4. Nærvær og inkludering

### 4.1. Status

Hjartdal kommune er ein inkluderande arbeidslivebedrift (IA-bedrift).

Sjukefråværsstatistikken til Hjartdal kommune har i perioden 2009-2013 vist ein svært positiv utvikling. Leiarane, tillitsvalde og tilsette har hatt ei sentral rolle i dette arbeidet.

Hjartdal kommune har ingen konkrete retningslinjer eller mål knytt til sysselsetting av personar med redusert funksjonsevne eller med framandkulturell bakgrunn.

### 4.2. Mål

Halde sjukefråværet lågt, betre arbeidsmiljøet og sjå mogelegheiter for tilrettelegging på tvers av einingane.

### 4.3. Strategi

- Fokuserer på nærværarbeid i det daglege.
- Aktiv oppfølging av dei som er sjukmelde.
- Bevisst haldning til inkludering av framandkulturelle og menneske med nedsett funksjonsevne.
- Tett samarbeid med NAV knytt til nærvær og inkludering.
- Livsfasetilpassa arbeidsliv.

Alle menneske kan bety noko - for alle kan hjelpe eit anna menneske. Ein treng ikkje ha ei universitetsutdanning for å hjelpe andre. Ein treng ikkje å få subjekt og predikat til å stemme overens for å hjelpe andre. Alt ein treng er eit hjarte som er fullt av godheit, ein sjel som er drive av kjærleik

- Martin Luther King -

## 5. Behalde og rekruttere

### 5.1. Status

KS sin Arbeidsgjevarmonitor viser at Hjartdal kommune har fleire yngre arbeidstakarar enn gjennomsnittet. Likevel er det over 10% av dei tilsette som er over 60 år.

KS sin Arbeidsgjevarmonitor viser at Hjartdal kommune har større utfordringar med å rekruttere barnehagelærarar og sjukepleiarar enn andre kommunar.

Medarbeidarundersøkinga viser at eit stort fleirtal ser for seg at dei arbeidar i Hjartdal kommune om 5 år.

Hjartdal kommune har hatt ein vedteken seniorpolitikk i perioden 2008-2012. Tal frå nasjonalt nivå viser at generelle ordningar har liten dokumentert effekt. Ordninga opphøyrd derfor frå 2013.

### 5.2. Mål

Rett kompetanse i alle stillingar.

### 5.3. Strategi

- Aktiv og individuell tilrettelegging for seniorane.
- Leggje til rette for vidareutdanning av eigne tilsette.
- Aktiv marknadsføring overfor dei yrkesgrupper det er utfordrande å rekruttere.
- Rekruttering av arbeidskraft gjennom inntak av lærlingar.
- Styrke vi-kjensle og relasjonane mellom kommunalt tilsette.

Får ein ikkje den ein elskar, får ein elske den ein får.



## 6. Kompetanseutvikling / lærande organisasjon

### 6.1. Status

Det har vore stor velvilje til at tilsette skal få mogelegheit til å ta etter- og vidareutdanning, men det ligg ikkje føre nokon heilskapeleg og strategisk plan.

Det er ikkje avsett faste budsjettmidlar til kompetanseutvikling. Kommunal medfinansiering har skjedd i den grad det har vore rom innanfor ordinært driftsbudsjett og på grunn av statlege tilskotordningar.

Forsking knytt til kommunesektoren viser at dersom kompetanseheving ikkje blir utnytta førar det til lågare motivasjon og innsats, høgare sjukefråvær, redusert lojalitet og høgare turnover.

Erfaring viser at det er mange som har både formal- og realkompetanse. Det er for lite fokus på korleis vi utnyttar den samla kompetansen i organisasjonen.

### 6.2. Mål

Kompetanseutviklinga skal skje innan område som kommunen har behov for.

Mobilisere mest mogeleg av organisasjonen sin samla kompetanse.

### 6.3. Strategi

- Kompetanseutviklinga skal vere kollektivt orientert.
- Utarbeide strategiske kompetanseutviklingsplanar.
- Utarbeide system for deling av kompetanse i organisasjonen.
- Standardisering av arbeidsprosessar.

Del på dine kunnskapar, og sjå verdien av andre sine idear. Ved å gjere andre gode blir du sjølv god.

- Atle Vårvik -

## 7. Innovasjon og nyskaping

### 7.1. Status

Det har vore mykje omstilling og endring i kommunen. Dette krev mykje av tilsette og leiarar.

Samfunnet er i kontinuerleg endring og den kommunale tenesteproduksjonen og arbeidsgjevarpolitikken må endre seg i takt med dette.

Erfaring viser at mykje forskings- og utviklingsarbeid er initiert av forskingsmiljøa.

Sjølv om nye løysingar er tilgjengeleg, er det vanskeleg å slutte med det som ikkje er bra eller godt nok.

Det skjer mykje nytenking og innovasjon i kommunekvardagen utan at vi er bevisst på det.

### 7.2. Mål

Meir av innovasjons- og nyskappingsarbeidet må ta utgangspunkt i kommunale behov.

Betre kvalitet og/eller lågare kostnad.

Dele "beste praksis" internt i kommunen.

### 7.3. Strategi

- Samarbeid mellom folkevalde, tilsette og brukarar for å fremme innovasjon og nytenking.
- Innovasjon og nyskaping som tema på personalmøte og medarbeidarsamtaler.
- Skape arenaer for refleksjon og nytenking.
- Aksept for ein prøve- og feilekultur.
- Leiarar må sette innovasjon i system og lage rom for nyskaping og innovasjon i sin organisasjon.

Det å oppdage noko nytt vil seie at ein ser det same som alle andre, men at ein tenkjer noko anna

## **8. Etikk**

### **8.1. Status**

Hjartdal kommune har etiske retningslinjer frå år 2000.

Dei ulike yrkesgruppene har i tillegg særskilte etiske plattformer gjennom sin utdanning eller sine arbeidstakarorganisasjonar.

Hjartdal kommune har delteke på etikksatsinga som del av Omsorgsplan 2015. Tilsvarande etisk refleksjon er sett i gang innan oppvekstsektoren.

### **8.2. Mål**

Auka bevisstheit blant folkevalde og tilsette om handtering av etiske dilemma i kvardagen.

### **8.3. Strategi**

- Sette etikk i system og lage rom for etisk refleksjon i organisasjonen.
- Etikk og etisk refleksjon skal vere ein del av den politiske kvardagen.

Det å tilstå våre feil er det nest beste etter å vere uskuldig.

## 9. Medbestemming og medverknad

### 9.1. Status

Dei tilsette sin medbestemming og medverknad skjer gjennom dei formelle organa samråd, administrasjonsutval og arbeidsmiljøutval, samt gjennom høyringsprosessar.

I tillegg skjer det ein kontinuerleg medbestemming og medverknad ute på kvar enkelt arbeidsplass.

### 9.2. Mål

Alle tilsette skal bli sett, hørt og møtt med respekt.

Tidleg involvering av dei tilsette og deira organisasjonar.

### 9.3. Strategi

- Informasjon i ein tidleg fase er ein føresetnad for god medbestemming og medverknad.
- Arbeidstakarorganisasjonane har eit ansvar for å trekkje med dei tilsette.

Alle vil forandre på menneskeheita, men ingen vil forandre på seg sjølv

- Leo Tolstói -