Sauda kommune

Arbeidsgiverstrategi

Vedtatt i kommunestyret 19.11.2014, sak 86/14, oppdatert i Administrasjonsutvalg 25.01.2017

Vår visjon: Litt betre kvar dag!

Våre verdier: Engasjerte, romslege, ansvarlege

Vårt unike oppdrag som kommunale tjenesteytere

Vår virksomhet er til for å gi gode tjenester til innbyggerne. Sauda kommune er en arbeidsgiver med et viktig samfunnsoppdrag. Våre ansatte skal bidra til å gi innbyggerne i Sauda et godt liv med utviklingsmuligheter. Vi ønsker at våre ansatte skal oppleve at innbyggernes behov står i sentrum for et kontinuerlig utviklings- og forbedringsarbeid. Våre ansatte skal bidra til, og være opptatt av verdig og likeverdig behandling av innbyggerne.

Arbeidsgiveransvar i Sauda kommune

I Sauda kommune er kommunestyret arbeidsgiver for alle kommunalt ansatte. Kommunestyret gjennomfører sitt arbeidsgiveransvar ved å vedta retningslinjer, reglementer og delegasjoner. Administrasjonsutvalget følger opp praktiseringen av disse. Ansvar for personaladministrasjon og behandling av den enkelte arbeidstaker ivaretas ved delegasjon til rådmannen. Rådmannen er pålagt å følge kommunestyrets arbeidsgiverpolitiske retningslinjer, vedtatte reglementer og andre personalpolitiske vedtak gjort av kommunestyret.

Det enkelte medlem av kommunestyret har ikke personlig arbeidsgiveransvar, og skal derfor ikke gå inn i behandlingen av enkeltansatte eller enkeltsituasjoner.

Generelle utviklingstrekk

Medarbeideren er vår viktigste ressurs. Per dato har vi en utfordring med å sikre kvalifiserte medarbeidere på en del områder. 147 av våre om lag 550 ansatte er over 55 år. Derfor blir det et viktig mål å rekruttere og beholde medarbeidere de kommende årene.

Det er et mål å ha lik representasjon av begge kjønn i alle yrker.

Omstilling vil være en del av hverdagen for kommunenes organisasjon av flere årsaker: For å forbedre tjenestene, sikre kommunenes økonomi, endringer i kommunenes oppgaver og strukturelle endringer i kommunene.

Utfordringer og mål:

Rekruttere og beholde kompetente medarbeidere

Sauda kommune må rekruttere og beholde medarbeidere med høy kompetanse, og som ønsker å bidra til forbedring for våre brukere. Vi må ha en aktiv rekrutteringsstrategi. Våre arbeidsplasser må være preget av ledelse og medarbeiderskap som bidrar til høy grad av verdsetting og trivsel. De viktigste faktorene for trivsel er opplevelsen av at arbeidet som utføres er viktig for våre innbyggere, og for utviklingen av Sauda som samfunn.

Målformuleringer:

- Medarbeidere som bidrar i utviklingen og forbedring av tjenestene våre
- Medarbeidere som er myndiggjorte og setter brukeren i sentrum
- Medarbeidere som bidrar til positivt omdømme
- Medarbeidere som trives og har det kjekt på jobb
- Aktivt og målrettet rekrutteringsarbeid

Kultur

I en organisasjon er det kulturen som definerer arbeidsinnsats, brukerfokus, delaktighet i forbedringsprosesser, samarbeid og konfliktløsning. Derfor ønsker Sauda kommune en kultur som naturlig er preget av et aktivt og trivelig miljø, og som tydelig viser handlingsrommet og forventningene til den enkelte medarbeider. Våre medarbeidere skal oppleve at handlekraft blir verdsatt. God kommunikasjon er viktig også når vi ønsker trivsel og delaktighet i arbeidet.

Aktivt, men trivelig

Vårt unike oppdrag gjør at aktivitet, godt humør, raushet og fleksibilitet må kjennetegne våre arbeidsplasser. Fleksibilitet betyr ikke at medarbeidere skal arbeide slik at det går utover trivsel over tid, helse eller forsvarlighet.

Handlingsrom, forventninger og handlekraft

Våre medarbeidere er trygge på, og kjenner sitt handlingsrom. Dette er nedfelt i stillingsbeskrivelser, delegasjoner og ansvarsområde. Medarbeidere har mulighet til å uttrykke forventninger til leder/ ledelse/ansatte gjennom medarbeidersamtaler og i medbestemmelse i det daglige. Våre ansatte opplever at det er lov til å gjøre feil. Den som er i situasjonen, og tar avgjørelser opplever å bli positivt kreditert, uansett.

Kommunikasjon

Våre medarbeidere opplever at vi arbeider kontinuerlig med vår kommunikasjon. Basisen for å nå Sauda kommune sine mål er kommunikasjon. Kommunen skal ha en åpen kommunikasjon som skaper trygghet i organisasjonen. Vi kommuniserer med brukerne og innbyggerne like fullt som ansatte imellom. Kommunikasjonen preges av likeverdighet i prosesser, men også av tydelighet når det gjelder forventninger og målsetting.

Vi ønsker medarbeidere som har evne til å lytte, men også til å formidle sin mening.

Humor frigjør energi, vi vil være rause med humor.

Av og til er det vanskelig å forstå et budskap. Våre ansatte sjekker ut om man har forstått rett, og om man er forstått. I tillegg til kommunikasjon i det daglige har våre ansatte formelle arenaer for ytring.

Satsingsområder:

Målsettingene er her brutt ned i aktuelle satsingsområder, tiltakene er ment som kontinuerlige tiltak. Arbeidsgiverpolitikk er noe vi arbeider med kontinuerlig.

Rekruttering

For å få de best kvalifiserte medarbeiderne må Sauda kommune være aktive når det gjelder rekruttering.

Tiltak:

- En aktiv rekrutteringspolitikk i samarbeid med andre aktører i Sauda
- Bruk av "Sauda365" i arbeid med rekruttering, markedsføring og profilarbeid
- Vi er positive til studenter som skal skrive masteroppgave
- Aktiv bruk av lærlinger og praksisstudenter
- Satse på å gi tilbud om hele stillinger
- Aktivt samarbeid med Voksenopplæringen, Rysteg og NAV når det gjelder språkpraksis og arbeidspraksis

Ledelse

God ledelse er viktig for alle ansatte. Vi skal ha ledere som identifiserer seg med Sauda kommune som arbeidsgiver. Dialog og gjensidig verdsetting er verdier som skal være tydelige og levende i Sauda kommune.

Tiltak:

- Ledere skal ha minimum 80 % stilling
- Våre ledere evner å sette mål og vurdere måloppnåelse
- Våre ledere evner å drive tjenestetilbudet med stor grad av omforente løsninger
- Ledelsen skal speile verdiene til Sauda kommune
- Lederne skal lytte til sine medarbeidere
- Vi skal styrke en kultur for varsling og kvalitetsforbedring ved bruk Compilo som forbedringssystem
- Strukturert lederskolering og erfaringsutveksling med refleksjon i ledergrupper
- Medarbeider skal bli involvert i endringer gjennom personalsamlinger, i uformelle arbeidsmøter og medarbeidersamtaler. Vi ønsker en kultur som oppfordrer alle ansatte til å komme med forbedringsforslag.
- Faste personalmøter med fokus på drift
- Struktur på oppfølging av vedtatte reglementer, inkl. arbeidsgiverstrategi

Heltidskultur

Å jobbe for heltid skultur er et langsiktig prosjekt. Det finnes ingen raske løsninger, men Sauda kommune skal via gode prosesser utvikle en ny måte å tenke organisering av arbeid og arbeidstid på. Grunntanken i satsingen på heltidsstillinger er at bedre tjenestekvalitet til bruker og bedre lønnsbetingelser for den ansatte skal gi mer effektiv drift. Store stillinger bidrar og til mer effektiv bruk av ledertid, mindre turnover, mindre tid til opplæring og flere selvstendige medarbeidere.

Tiltak:

- Gjennomføre heltidsprosjekt i Helse og omsorg via NyttBlikk
- Vurdere å øke stillingsstørrelser før alle nyansettelser så langt det er hensiktsmessig
- Ha kontinuerlig fokus på heltidsstillinger ved nyansettelser

Medarbeiderskap

Våre medarbeideres erfaring og kompetanse er avgjørende for å nå våre mål og løse vårt samfunnsoppdrag. Vi ønsker at våre ansatte kjenner sitt handlingsrom, og foreslår forandringer og forbedringer. I Sauda kommune blir initiativ oppmuntret, verdsatt og belønnet. Ansatte sin arbeidsmengde bør stå i forhold til arbeidstid.

Tiltak:

- Lean-metodikken skal være kjent i organisasjonen
- Det er kultur for å følge opp initiativ og endringsforslag
- Dialog og refleksjon om arbeidsoppgavene slik at medarbeideren er trygg i utførelsen av arbeidet. Dette kan skje i møter, men også som praktisk veiledning i arbeidet.
- Våre enheter skal ha en plan for etter-/videreutdanning og kompetansestyring
- Godt samarbeid med de ansattes organisasjoner og deres tillitsvalgte
- Godt samarbeid med vernetjenesten
- De tillitsvalgte opplever at de blir brukt og opplever rollen sin som meningsfull
- Kontinuerlig opplæring i Kvalitetslosen - vårt kvalitetssystem
- Vi skal ha en kultur for varsling
- Vi skal ha faste medarbeiderundersøkelser
- Alle enheter skal ha minst en "sosial happening" for de ansatte per år

Likeverdig og rettferdig behandling

Vi vil at våre medarbeidere opplever raus og likeverdig behandling. Til grunn for personalbehandlingen ligger avtaleverk og arbeidsmiljølov, i tillegg til kommunale vedtak og den enkeltes behov.

Tiltak:

- Faste medarbeidersamtaler
- Reglementer som er kjente, blir fulgt og revidert ved behov
- Reglementer rulleres etter fire år, nye utarbeides ved behov
- Faste møter mellom leder og tillitsvalgte på den enkelte arbeidsplass
- Faste møter mellom HTV, Hovedverneombud og rådmannen

Mangfold og inkludering

Sauda Kommune skal bidra til mangfold, inkludering og likeverd.

Tiltak:

- Aktiv i samarbeid med Nav for å legge til rette for språkpraksis og arbeidspraksis
- Våre enheter gjennomfører tiltak som sikrer sosialt godt miljø og inkludering på arbeidsplassen
- Vi følger arbeidstilsynets prosedyrer for å håndtere mobbing og trakassering
- Aktiv tilrettelegging gjennom egne tiltak og Navs tiltakspakke
- Plan for seniorpolitikk