

2023

# Arbeidsgjevarstrategi Gloppen kommune



# Innhald

1. Innleiing .....	2
1.1. Visjon og verdigrunnlag for kommunen .....	2
1.2. Etikk og samfunnsansvar .....	2
1.3. Visjon og verdiplattform for god leiding .....	2
1.4. Gode medarbeidarar ??? .....	3
1.5. utfordringar .....	3
1.6. Vårt hovudmål:.....	4
2. Fokusområde (eller innsatsområder?) .....	5
2.1. Arbeidskraft og rekruttering .....	5
2.2. Heiltidskultur.....	6
2.3. Kompetanse og utvikling. ....	7
2.4. Mangfald, inkludering og likeverd.....	8
2.5. Arbeidsmiljø og nærvær. ....	8
3. Konkurransedyktige vilkår .....	9
4. Partssamarbeid og medråderett.....	10
5. Revisjon av planen.....	10

# 1. Innleiing

Arbeidsgjevarstrategien for Gloppen kommune skal stimulere til utvikling av gode tenester for kommunen sine innbyggjarar.

Strategien er forankra i kommunen sin overordna visjon og verdigrunnlag. Den skal vise retning og prioriteringar for folkevalde, leiarar, medarbeidarar og tillitsvalte inn i eit samfunns- og arbeidsliv i endring. Den skal også medverke til å styrke kommunen sitt omdøme, både internt og i høve til omgjevnadane.

## 1.1. Visjon og verdigrunnlag for kommunen

Gloppen kommune har gjennom samfunnsdelen i kommuneplanen teke posisjonen «**Ein rikare kvardag – midt i verda**»

Vi trur på ei framtid der distrikta ikkje er ein utkant. Fysiske avstandar betyr mindre, og vi kjem tettare på verda. Her kan du bu og arbeide eit digitalt steinkast frå verdas metropolar, og samstundes nyte store natur- og kulturopplevingar.

## 1.2. Etikk og samfunnsansvar

Gloppen kommune sine etiske reglar skal medverke til bevisstgjerjing av folkevalde, tilsette, og andre som utfører arbeid for kommunen. Våre haldningar og handlingar vil påverke innbyggjarane sin tillit til kommunen, og vi har alle eit personleg ansvar for korleis vi opptre. Ein open kultur for å samtale om etiske spørsmål og dilemma er nødvendig for å utvikle eit godt etisk og fagleg skjønn.

Vårt samfunnsansvar handlar om å ta omsyn til dei økonomiske, miljømessige og sosiale konsekvensane av vår eiga verksemd i forhold til lokale og globale omgjevnader.

### Referansedokument

[Etiske reglar](#)

## 1.3. Visjon og verdiplattform for god leiging

Visjon: **VI SKAPAR FRAMTIDA**

## Leiarplattform:

Leiarplattform – Gloppen kommune			
Samhandling	Likeverd	Tillit	Arbeidsglede
EG legg til rette for lærande møteplassar	EG verdset andre og prøver å forstå dei	EG deler kunnskapen min og verdset andre sin kompetanse	EG er imøtekommande, positiv og høfleg
EG har tydelege forventningar og peikar retning	EG respekterer andre	EG er ærleg og open	EG viser arbeidsglede
EG tek initiativ til å skape kontakt	EG misbrukar ikkje makta og posisjonen min	EG gjev medarbeidarane mine handlingsrom	EG ser medarbeidarane mine, gjev tilbakemeldingar og framsnakk det positive
EG gir rom for nye tankar	EG lyttar til andre, og gjev rom for andre sine kjensler	EG tek ansvar for arbeidsmiljøet	EG byr på meg sjølv, og gjev rom for takhøgde
EG delegerer ansvar og oppgåver	EG kommuniserer forståeleg	EG inkluderer andre	
EG deler informasjon og gjer medarbeidarane mine gode			
EG er løysingsorientert			

Gloppen kommune vil som arbeidsgjevar, organisasjon og tenesteytar legge vekt på godt leiarskap i alle ledd. Kommunen vil legge til rette for attraktive leiarstillingar med utfordrande handlingsrom, gjennom delegering og fullmakter. Kommunen ynskjer trygge leiarar med formell kompetanse innan leiing, som tek ansvar for eiga verksemd og for heilskapen.

### 1.4. Gode medarbeidarar

Gloppen kommune skal ha myndiggjorte, aktive, engasjerte og sjølvstendige medarbeidarar som ser seg sjølv som del av ein heilskap og brukar handlingsrommet sitt. Kommunen ynskjer medarbeidarar som tar ansvar for eige arbeid, arbeidsmiljøet, sin eigen relasjon til arbeidsgjevar, og som er ein konstruktiv medspelar både for leiar og kollegaer. På grunnlag av felles verdiar skal medarbeidarane medverke til å realisere kommunen sine visjonar og mål.

### 1.5. Utfordringar

#### *Arbeidskraft*

Befolkningsutviklinga er i endring, med aukande tal eldre, færre i yrkesaktiv alder, og ei stadig aukande sentralisering. Vi ser samtidig ein arbeidsmarknad som blir stadig meir global med aukande grad av mobilitet. Dette medfører eit stort press på arbeidsmarknaden og skjerpa konkurranse om arbeidskrafta framover, spesielt ute i distrikta.

Kommunen har hatt auka utfordringar med å rekruttere til kommunale stillingar dei seinare åra. Rekrutteringsutfordringane vil i tida framover kunne gje dyre løysingar i form av vikarbyrå, slitne tilsette, og som ein følgje av dette potensielt redusert kvalitet på tenestene til innbyggjarane.

Dei seinare åra har det vore mykje negativ medieomtale nasjonalt om dårlege arbeids- og lønnsvilkår for helsearbeidarar og undervisningspersonell, noko som gir grunn til bekymring for rekrutteringa til desse yrkesgruppene.

Rekruttering av leiarar er også utfordrande. Kommunen opplever at leiarstillingar er mindre attraktive og har lågare status enn før.

### *Kompetanse*

Kommunane står overfor store omstillingar i åra framover som gir auka behov for ulike former for kompetanse, både formell kompetanse og endringskompetanse/ kompetansemobilitet.

Ny teknologi og digitalisering stiller større krav til IKT-kompetanse og endringskompetanse.

Evne til å implementere og utnytte nye teknologiske løysingar vil vere avgjerande for utvikling og effektivisering av kommunen sine tenester.

Spesielt innanfor tekniske fag opplever kommunen det utfordrande med auka krav til spesialisert kompetanse.

## **1.6. Vårt hovudmål:**

Gloppen kommune skal vere ein moderne og attraktiv arbeidsgjevar som klarar å rekruttere, utvikle og behalde kompetente medarbeidarar som går på jobb kvar dag for å yte gode tenester for innbyggjarane.



Barnehagetilsette på kurs



## 2. Innsatsområder

### 2.1. Arbeidskraft og rekruttering

Ein arbeidsmarknad og befolkningsutvikling i endring utfordrar kommunen som arbeidsgjevar og tenesteytar. Mangelen på arbeidskraft skapar ein ny og krevjande konkurransesituasjon der kommunar og fylkeskommunar konkurrerer seg i mellom om den same arbeidskrafta, i tillegg til den konkurransen som er i arbeidsmarknaden elles.

#### Mål:

1. Gloppen kommune skal vere ein attraktiv og føretrekt arbeidsgjevar.
2. Gloppen kommune skal til ei kvar tid ha nok bemanning med rett kompetanse.

#### Dette skjer gjennom:

1. Omdømme
  - a. Skape gode haldningar og kulturbygging internt i kommunen
  - b. Våre leiarar må gå føre som gode rollemodellar
  - c. Fokus på aktiv framsnaking av kommunen i media
2. Profilering
  - a. Legge til rette for praksisplassar for studentar
  - b. God informasjon og introduksjon for studentar og tilsette
  - c. Målretta profilering av stillingsannonser og heimesider for å synleggjere bu- og jobb-attraktivitet i kommunen.
  - d. Etablere kontaktperson(ar) for mulege tilflyttarar
3. Utvikle ein heiltidskultur (sjå eige kapittel)
4. Individorientert livsfasepolitikk, som også stimulerer seniorar til å stå lenger i arbeid (sjå eige dokument)
5. Fagleg utvikling og framtidskompetanse (sjå eige kapittel)
6. Konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår (sjå eige kapittel)
7. Opne opp for fleksible arbeidstidsordningar/ hybridkontor

## Referansedokument

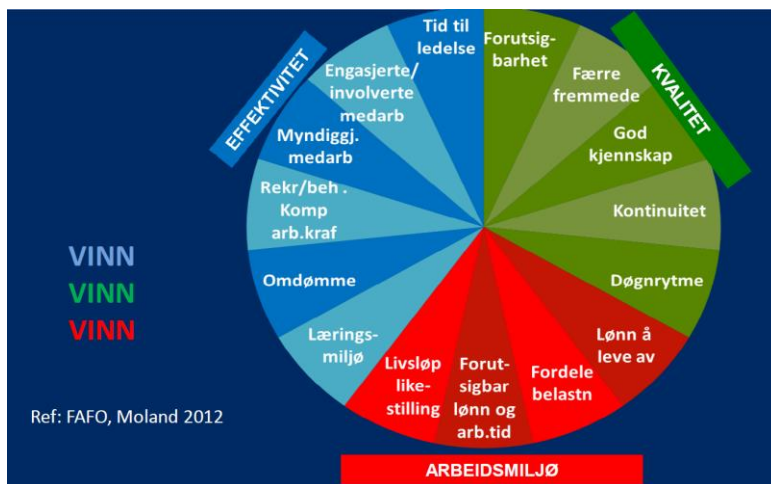
[Livsfasepolitikk](#)

[Lønnspolitikk](#)

Sektorvise kompetanseplanar

### 2.2. Heiltidskultur

Ein heiltidskultur vil gje betre forutsigbarheit, kvalitet og kontinuitet for brukarar og tilsette. Det vil bidra til at rekrutteringsbehovet blir redusert vesentleg, og vil også gjere kommunen meir attraktiv som arbeidsgjevar i framtida. Heiltidskultur vil også fremje eit godt og lærande arbeidsmiljø som frigjer tid til leining.



#### Mål:

Gloppen kommune skal arbeide aktivt for å få flest mogeleg heiltidsstillingar, med mål om å auke gjennomsnittleg stillingsprosent i planperioden med minimum 10%.

#### Dette skjer gjennom:

1. Innføring av årsarbeidsplan i store delar av kommunen (turnusarbeid)
2. Bruk av frie timar for å auke opp fast stillingsprosent
3. Sjå på organisering av skuleveka for dei yngste årstrinna
4. Kombinere stillingar på tvers av fag og arbeidsplass
5. Tilbod om langvakter der det lar seg gjennomføre
6. Lønnskompensasjon for å stimulere tilsette til å jobbe fleire helgetimar i løpet av året
7. Tilsetting i faste vikarstillingar med tilbod om 100% stilling.

## Referansedokument

[Rammeavtale for årsarbeidsplan](#)

### 2.3. Kompetanse og utvikling

Medarbeidarane er kommunen sin viktigaste ressurs. Motiverte og kompetente medarbeidarar som opplever at dei har nødvendig kompetanse for å utføre arbeidsoppgåvene sine er ein føresetnad for å nå kommunen sine mål og klare å yte god kvalitet på tenestene til innbyggjarane i kommunen. Dette er eit felles ansvar både for arbeidsgjevar og den enkelte medarbeidar.

#### Mål:

Gloppen kommune vil ta vare på og utvikle kompetente medarbeidarar.

#### Dette skjer gjennom:

1. Utarbeide årleg plan for lærlingplassar og auke tal plassar
2. Mentor- og fadderordningar der det er naturleg/hensiktsmessig
3. Samarbeid med høgskular, helseføretak og forskingsmiljø
4. Legge til rette for
  - a. etter- og vidareutdanning
  - b. intern kunnskapsdeling
  - c. faglege karrieremoglegheiter
5. Legge til rette for samarbeid/kompetanseutveksling på tvers av sektorar og einingar.
6. Årlege utviklingssamtalar (medarbeidarsamtalar)
7. Systematisk eiaropplæring og -utvikling

Sektorane skal utarbeide eigne kompetanseplanar basert på kompetansekartlegging og framtidig kompetansebehov. Planane skal vere retningsgjevande for prioriteringar i sektoren.

#### Referansedokument:

Sektorvise kompetanseplanar



Tilsette i Sandane heimteneste Foto: Siv K. Haugen



Leiarar og ordførar på studietur Foto: Per Arne Strand



## 2.4. Mangfald, inkludering og likeverd

Mangfald i arbeidslivet handlar om eit arbeidsmiljø som speglar samansetninga i samfunnet elles. Inkludering handlar om å hindre at menneske blir ståande utanfor fellesskapet eller arbeidslivet, utan at dei sjølve ønskjer det. Likeverd handlar om at alle menneske har like stor verdi, og er like verdifulle på tross av menneskeleg mangfald og variasjonar



### Mål:

Gløppen kommune legg til rette for eit arbeidsmiljø med vekt på mangfald, inkludering og likeverd.

### Dette skjer gjennom:

1. Forplikingar gjennom IA-avtalen som skal hindre utstøying frå arbeidslivet og bidra til moglegheit for arbeidsutprøving.
2. Ein livsfasepolitikk som tar omsyn til og utgangspunkt i den enkelte tilsette sin situasjon og behov.
3. Tilbod om heile stillingar så langt det er råd og ønskjeleg.

### Referansedokument:

[IA-avtale](#)

[Livsfasepolitikk](#)

## 2.5. Arbeidsmiljø og nærvær.

Alle tilsette har gjennom arbeidsmiljølova krav på eit arbeidsmiljø som gjev grunnlag for ein helsefremjande og meiningsfull arbeidssituasjon. For den tilsette betyr det betre livskvalitet

gjennom trivsel og færre helseplager som følgje av jobben. For kommunen vil tilsette med god helse vere viktig for nærvær, effektivitet og kvalitet.

#### **Mål:**

Gloppen kommune skal ha eit ope, inkluderande og trygt arbeidsmiljø der alle tilsette opplever ein meningsfull og helsefremjande arbeidssituasjon.

Gloppen kommune skal ha eit sjukefråvær som ligg under landsgjennomsnittet og fylkesgjennomsnittet for kommunesektoren. Totalt sjukefråvær skal ikkje vere høgare enn 6 % i eit 3-års perspektiv.

#### **Dette skjer gjennom:**

1. Leiarar som arbeider målretta med å fremje den enkelte sin mestringskapasitet gjennom arbeidsglede, trivsel, gode relasjonar og fokus på prestasjonar.
2. Hindre ulykker og fråvær gjennom eit systematisk HMT-arbeid med god oppfølging av den enkelte tilsette.
3. Tilrettelegging og oppfølging av tilsette som er sjuke eller står i fare for å bli sjuke. I dette ligg også leiar sitt ansvar for å følgje opp tilsette som ikkje lenger fyller vilkåra og krava til stillinga, og der tilsettingsforholdet må endrast eller avviklast.
4. Systematisk kartlegging, til dømes 10-faktor-undersøking, som grunnlag for handlingsplanar og forbetningsarbeid.

Leiarar og tilsette har eit felles ansvar for arbeidsmiljøet og MHT-arbeidet. Leiarane skal ha ei klar forståing av sitt HMT-ansvar og legge til rette for eit godt partssamarbeid og brei medverknad i arbeidsmiljøarbeidet. Tilsette må ta ansvar for eiga helse og skal delta aktivt i arbeidet for eit godt arbeidsmiljø og auka nærvær. Tillitsvalte og verneombod skal være pådrivarar og gode medhjelparar i HMT- og nærværarbeidet.

#### **Referansedokument:**

[Sjukefråværs-arbeid-Oversikt](#)

[HMS-plan](#)

### **3. Konkurransedyktige vilkår**

For å kunne rekruttere, utvikle og behalde kompetente medarbeidarar må ein legge vekt både på indre og ytre motivasjon. Indre motivasjon er mest avgjerande, det å ha ei genuin interesse for og glede av sjølve jobben. Ytre motivasjon handlar om å sjå fram til godane.

Lønn er eitt av fleire verkemiddel i kampen om arbeidskraft. Lønnspolitikken i Gloppen kommune skal sikre rekruttering, kompetanse og likeverdige vilkår.

Kommunen har gode pensjons- og forsikringsordningar. Kommunen skal også ha ein god livsfasepolitikk, og fleksible arbeidstidsordningar der det er mogleg.

#### **Referansedokument**

[Hovudtariffavtalen](#)

[Lønnspolitikk](#)

[Livsfasepolitikk](#)

[Reglement for fleksibel arbeidstid](#)

[Reglement for kompensasjon ved tenestereiser og kurs](#)

[Permisjonsreglement](#)

## **4. Partssamarbeid og medråderett.**

Eit godt partssamarbeid bidrar til ein omstillingsdyktig og serviceinnstilt kommune til beste for innbyggjarane. Arbeidsmiljølova, Hovudavtalen og lokal avtale om tillitsvalt-struktur vil legge rammer for partssamarbeidet. Arbeidsgjevar, tillitsvalte og verneombod har ei gjensidig plikt til å gjere sitt beste for å skape og oppretthalde eit godt samarbeid. Leiarar på alle nivå i kommunen er ansvarleg for å legge til rette for eit godt partssamarbeid.

Kommunen sin evne til å tenke nytt vil bli endå viktigare i tida framover, og samarbeid mellom partane i omstillingsprosessar vil vere viktige bidrag for å utvikle effektive og gode tenester. Arbeidsgjevar, tillitsvalte og verneombod må saman bidra til å finne dei gode løysingane og vere opne for nye måtar å organisere arbeidet på. Vidare må partane saman motivere dei tilsette til å bidra til at endringane lukkast.

For å få gode resultat må dei tilsette og organisasjonane bli involverte i heile prosessen!. Medråderett skal utøvast på alle nivå i organisasjonen, slik at tillitsvalte og verneombod får reell innverknad på organisering og oppgåveløysing.

Arbeidsgjevar har eit ansvar for at møte med tillitsvalte blir gjennomført etter intensjonane, og også at dei tillitsvalte og verneomboda får nok tid til å sette seg inn i alle saker. God gjennomføring av møta er eit felles ansvar som fordrar at partane kjenner rolla si og er kjent med dei formelle rammene som definerer partssamarbeidet.

Det skal leggest til rette for at dei tilsette skal ha innverknad på organisering og oppgåveløysing innanfor sitt arbeidsområde. Medarbeidarane skal involverast i størst mogleg grad i saker som gjeld dei sjølve, og skal trekkjast inn i aktuelle utgreiings- og avgjerdsprosessar så tidleg som mogleg.

Partssamarbeidet må også ivaretakast i regionale prosessar.

### **Referansedokument**

[Hovudavtalen](#)

[Lokal avtale om tillitsvalt-struktur](#)

## **5. Revisjon av planen.**

Strategien skal reviderast ein gong i kvar kommunevalperiode