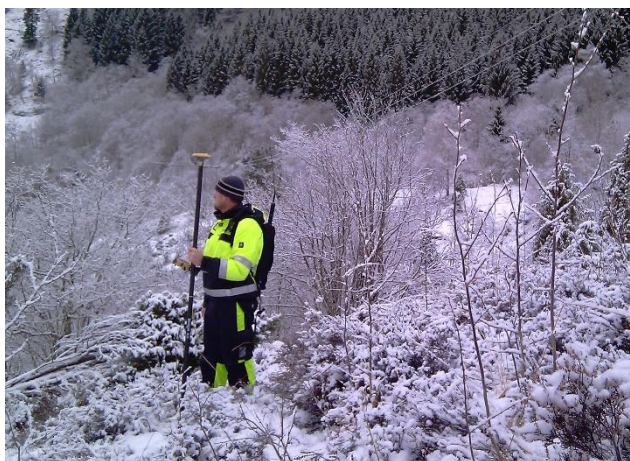


Arbeidsgivarstrategi for Bjørnafjorden kommune mot 2030

Vedtatt i administrasjonsutvalet 26.05.2020



Eit raust og attraktivt lokalsamfunn med evne og vilje til nyskaping

Vi lyttar med respekt. Vi finn smarte løysingar. Vi gjer det vi seier. Vi er inkluderande.

1. Innleiing

Bjørnafjorden kommune skal vere nytenkjande, endringsvillig og yte treffsikre tenester.

Framtidige utfordringar krev at vi leitar etter nye og betre løysingar. For å klare det, må vi gjennomføre eit digitalt løft i organisasjonen, vise omstillingsvilje og satse på dialog og samskaping.

Arbeidsgivarstrategien legg føringar for korleis kommunen skal rekruttere, utvikle og bruke dei menneskelege ressursane for å nå måla våre, og for å sikre engasjerte og kompetente medarbeidarar.

2. Visjon og mål

Det er utvikla ei merkevareplattform for Bjørnafjorden og for kommunen som organisasjon, som inneheld ein felles visjon og verdiar:

**Eit raust og attraktivt lokalsamfunn
med evne og vilje til nyskaping**

Det gode liv for alle

Vi lyttar med respekt.

Vi finn smarte løysingar.

Vi gjer det vi seier.

Vi er inkluderande.

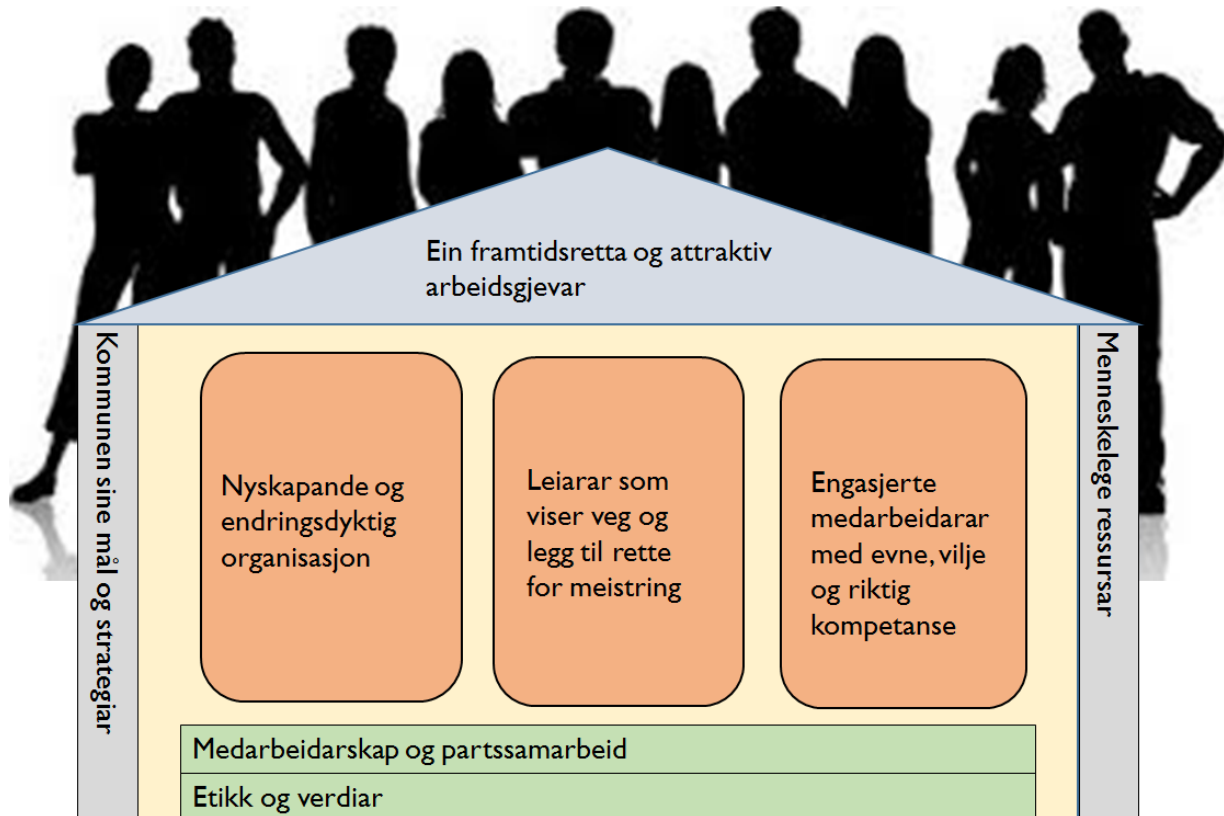
Vi har definert følgjande satsingsområde i det overordna strategidokumentet for Bjørnafjorden kommune:

1. **Folk:** Vi skal legge til rette for trygge, stolte, likeverdige og engasjerte innbyggjarar og medarbeidarar.
2. **Fellesskap:** Vi skal bygge nye fellesskap – små og store, internt og eksternt.
3. **Framtidsretta kommune:** Bjørnafjorden kommune skal vere nytenkjande, endringsvillig og yte treffsikre tenester.

Visjonen og desse satsingsområda gir overordna føringar for kommunen som arbeidsgivar og er lagt til grunn for arbeidsgivarstrategien.

3. Modellen vår

Modellen for arbeidsgivarstrategien vår kan visast på denne måten:



Modellen kan samanliknast med eit hus. Hovudmålet er beskrive i taket. Grunnmuren er fundert på kommunens etiske standard og verdigrunnlag, og på medarbeidarskap og samhandling. Veggane (ramma for arbeidet) utgjer kommunens mål og strategiar og alle menneskelege ressursar. Satsingsområda er illustrerte som tre søyler.

Etikk og verdier

Etikk og verdier ligg bak haldningar som pregar praksis. Bjørnafjorden kommune skal vere ein kommune med høg etisk standard, og vi skal nytte etisk refleksjon i utvikling av tenestene.

Verdier er retningslinjer for korleis vi skal handle. Dei fortel kven vi er som kommuneorganisasjon, og korleis vi vil ha det på jobb. Dei er viktige for oss når vi skal vurdere og vedta noko. Verdiane skal vere synlege og sikre at vi styrer etter det som er definert som viktig. Verdiane er rettesnor for utøving av arbeidsgivarrolla i praksis.

Medarbeiderskap og partssamarbeid

Medarbeiderskap byggjer på kunnskap om kva som får medarbeidarar til å ta ansvar og vise initiativ i arbeidslivet. Medarbeidarar som er trygge i rolla si, meistrar oppgåvene sine og blir sett, oppnår gode resultat, auka arbeidsglede og engasjement for jobben.

I denne tenkinga er leiarar også medarbeidarar. Både medarbeidarane og leiaren må ta eit felles ansvar for eige arbeid og arbeidsmiljø. Det er ei leiaroppgåve å involvere, og ei medarbeidaroppgåve å involvere seg.

I Bjørnafjorden kommune er vi opptatt av å ha eit godt samarbeid. Vi opplever ein sterk meirverdi i systematisk samarbeid mellom leiing, tillitsvalde og vernetenesta. Det er hovudavtalen, arbeidsmiljølova og Bjørnafjorden kommune sine interne retningslinjer som er styrande for samarbeidet.

4. Mål og strategiar

Bjørnafjorden kommune skal vere ein attraktiv arbeidsgivar

- som er nyskapande og endringsdyktig
- som har leiarar som viser veg og legg til rette for meistring
- som har engasjerte medarbeidarar med evne, vilje og riktig kompetanse

1) Bjørnafjorden er ein nyskapande og endringsdyktig kommune.

Strategiar:

1. Vi nyttar oppdatert kunnskap om beste praksis og driv eit systematisk utviklingsarbeid.
2. Vi er løysingsorienterte og serviceinnstilte.
3. Vi gjennomfører eit digitalt løft i heile organisasjonen.
4. Vi vågar å prøve noko nytt og bruker erfaringane til forbetring.
5. Vi satsar på tverrfagleg samarbeid og samskaping for å finne nye løysingar.
6. Vi satsar på Innolab (utviklingsverkstad) for å fremje tverrsektoriell samhandling og innovasjonskultur.

2) Leiarane set innbyggjarar, medarbeidarar og nyskaping i fokus,

viser veg og legg til rette for meistring.

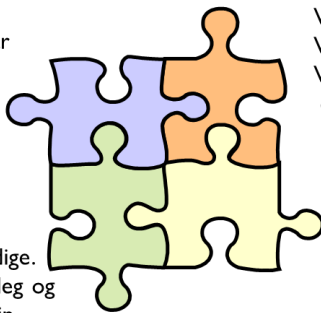
Strategiar:

1. Vi stiller tydelege krav og forventningar til leiarane våre (sjå prinsipp for leiing i Bjørnafjorden).
2. Vi driv systematisk leiarutvikling og følgjer opp gjennom leiarstøtte og jamlege leiarsamtalar.

LEIING I BJØRNAFJORDEN KOMMUNE:

Innbyggjarar og medarbeidarar i fokus:

Vi leverer treffsikre tenester.
Vi skapar gode relasjonar.
Vi har tverrfagleg samarbeid og jobbar prosessbasert.
Vi tar faktabaserte beslutningar.



Meistringsorientert leiing:

Vi gjer medarbeidarane våre sjølvstendige.
Vi gjer medarbeidarane våre best mogleg og lar dei nytte og utvikle kompetansen sin.
Vi gir medarbeidarane våre utfordringar, og støttar dei på vegen.
Vi legg til rette for eit meistringsklima.

Vise veg og sette mål:

Vi involverer og engasjerer.
Vi set felles mål med mening.
Vi er rollemodellar og inspirerer.
Vi kommuniserer tydelege forventningar, og gir konkrete og nyttige tilbakemeldingar.

Nyskaping:

Vi jobbar kontinuerleg med forbetring.
Vi vågar å prøve noko nytt, lyttar, og er positive til endring og nyskapande medarbeidarar.
Vi motiverer til læring og fornying.
Vi nyttar beste praksis og finn smarte løysingar.

3) Vi har engasjerte medarbeidarar med evne, vilje og riktig kompetanse. Det er meiningsfylt og kjekt å jobbe i Bjørnafjorden kommune.

Strategiar:

1. Vi sikrar målretta og treffsikker rekruttering.
2. Vi tar godt imot nye medarbeidarar og gir dei ein sterk start.
3. Vi utviklar konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår, og har ein personalpolitikk basert på behov i ulike livsfasar.
4. Vi satsar på myndiggjorte, nysgjerrige og løysingsorienterte medarbeidarar som tar ansvar for utvikling av eigen arbeidsplass.
5. Vi kartlegg kompetansen og syter for systematisk utvikling gjennom strategisk kompetanseplan.
6. Vi nyttar medarbeidarundersøking som målretta utviklingsverktøy for medarbeidarskap.
7. Vi brukar kompetansen riktig, og følgjer opp gjennom årlege medarbeidarsamtalar.
8. Vi legg til rette for interne karrierevegar og satsar på lærlingar innan fagområde der kommunen treng rekruttering.
9. Vi legg til rette for godt arbeidsmiljø med mangfald, ein helsefremjande arbeidsplass, heiltidskultur og auka nærvær.
10. Vi prøver ut alternative arbeidstidsordningar.
11. Vi inspirerer kvarandre, deler kompetanse og gjer kvarandre gode.