



Arbeidsgiverstrategi Kongsvinger kommune



Innhold

1	Innledning	3
2	Formålet med strategien.....	4
3	Innsatsområder.....	5
	Ledelse	5
	Medarbeidere	5
	Medvirkning og medbestemmelse	5
	Samarbeid, samhandling og innovasjon	6
	Digitalisering	6
	Mangfold og inkludering	7
	Beholde og utvikle medarbeidere	7
	Rekruttere	7
	Heltidskultur	8
	Etisk bevissthet	9
	Korrupsjon	9
	Ytringsfrihet	9
4	Oppfølging av arbeidsgiverstrategien.....	9
	Mål og tiltak på eget område	9
	Ledelse	10
	Medarbeidere	10
	Medvirkning og medbestemmelse	10

1 Innledning

Arbeidsgiverstrategien fram mot 2030 er et overordnet styringsdokument for utviklingen av Kongsvinger kommune som organisasjon og arbeidsgiver. Strategien skal bidra til at kommunen når målene for tjenesteleveranse og samfunnsutvikling ved å påvirke organisasjonen og organisasjonskulturen. Arbeidsgiverstrategien skal vise de handlingene, holdningene og verdiene som ledere i Kongsvinger kommune synliggjør overfor sine medarbeidere hver dag. En god arbeidsgiverstrategi setter gode ledere og medarbeidere i sentrum, og ser organisasjonens menneskelige ressurser som grunnlaget for utviklingen av gode tjenester til innbyggerne og god planlegging.

Arbeidsgiverstrategien bygger på arbeidsmiljøloven og hovedavtalens mål om samarbeid, medbestemmelse og medinnflytelse. Den gjelder for alle kommunens ansatte og folkevalgte.

Gjennomføring av strategien er et felles ansvar, og alle aktører i kommuneorganisasjonen må være med og bidra i arbeidet med å virkeliggjøre den. Et velfungerende samspill mellom ledere og medarbeidere, og mellom administrasjonen, folkevalgte, tillitsvalgte og vernetjenesten, er en forutsetning for å nå målene med strategien.



Sammen må medarbeidere, tillitsvalgte, ledere og folkevalgte finne de gode løsningene til det beste for Kongsvingers innbyggere.

Arbeidsgiverstrategien tar utgangspunkt i kommunens visjon:

Sammen for et grønt og pulserende Kongsvinger

Verdigrunnlaget, **LIVET**, som er en sammenfatning av kommunens verdigrunnlag beskriver Kongsvinger kommunes menneskesyn når det gjelder forholdet mellom leder og medarbeider, mellom medarbeidere og mellom kommunen som tjenesteprodusent og innbyggerne:

Livsglede - humor, livsglede og en positiv innstilling

Inkludering - medvirkning og toleranse

Verdsetting - respekt, romslighet og raushet

Engasjement - iver og glød for innbyggerne og et bedre samfunn

Troverdighet - åpenhet og ærlighet

Kongsvinger kommunes arbeidsgiverstrategi skal komme frem og synliggjøres gjennom lederavtaler og i opplæringsammenheng for alle ansatte og ved nyansettelser.

2 Formålet med strategien

Arbeidsgiverstrategien er et styringsverktøy som sikrer felles retning gjennom definerte prioriteringer, konkrete mål og strategier.

Kongsvinger kommune ønsker å ha en organisasjonskultur preget av åpenhet og stolthet. Kommunen skal være en framtidsrettet, attraktiv og foretrukket arbeidsgiver. Kommunens arbeidsgiverpolitikk setter ledere og medarbeidere i sentrum for planlegging og utvikling av tjenester for innbyggerne.

Samarbeid og åpen dialog mellom politikere, ledere, medarbeidere og tillitsvalgte er forutsetningen for at Kongsvinger kommune skal nå målene og lykkes med dem.

Kommunens arbeidsgiverpolitikk handler om å være bevisst ulike roller og relasjoner samt utvikling av disse:

- Relasjonen mellom folkevalgte og organisasjonen
- Relasjonen mellom leder og medarbeider
- Relasjon mellom leder og tillitsvalgt
- Relasjonen mellom medarbeider og innbygger
- Relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidsmarked

3 Innsatsområder

Ledelse

Ledere oppnår ønskede resultater gjennom å lede andre. En god leder gir retning, motiverer, er åpen, trygg, og anerkjenner sine medarbeiders arbeid.

Kongsvinger kommune sikrer god ledelse ved å styrke den helhetlige forståelsen av lederskap. Det betyr at ledere skal jobbe mot felles mål, ha en felles forståelse for hva det innebærer å være leder, erkjenne eget bidrag og bruke eget handlingsrom til fellesskapets beste.

- Vi har tydelige forventinger til leder
- Vi vektlegger åpenhet og systematisk lederoppfølging
- Vi sørger for kompetanseheving og ferdighetstrening for ledere for å utvikle rollen
- Ledere har ansvar for å benytte 10 FAKTOR som verktøy for å følge opp eget lederskap og arbeidsmiljø

Medarbeidere

Medarbeidere i Kongsvinger kommune har myndighet og ansvar for eget arbeid. De har et ansvar for sin relasjon til arbeidsgiver, kollegaer og tjenestemottakere og et medansvar for arbeidsmiljøet.

En god medarbeider er løsningsorientert, endringsvillig og bidrar til eget arbeidsmiljø og omdømme.

Kongsvinger kommune skal utvikle gode medarbeidere gjennom et godt arbeidsmiljø og robuste fagmiljøer.

- Medarbeidere skal oppleve mestring, arbeidsglede og engasjement
- Medarbeidere skal oppleve at det stilles krav og forventninger gjennom informasjon og dialog
- Medarbeidere skal møtes med åpenhet og gis tydelige tilbakemeldinger
- Medarbeidere skal bidra til kunnskapsdeling
- Medarbeidere skal oppleve systematisk kompetansekartlegging og delta i nødvendige kompetansehevingstiltak
- Medarbeidere skal ha et trygt arbeidsmiljø og sikres sine rettigheter

Medvirkning og medbestemmelse

Et godt samarbeid preget av åpenhet gir styrket ledelse og et godt utgangspunkt for å sikre et godt arbeidsmiljø. Arbeidstakers synspunkter og innspill skal høres og vurderes nøye, før arbeidsgiver tar en endelig beslutning. Det legges til rette for gode og involverende prosesser i samspillet mellom politikere, ledere, medarbeidere og tillitsvalgte.

Medvirkning og partsamarbeid gir styrket ledelse, felles mål og virkelighetsforståelse, parter som utfyller og utfordrer hverandre, arenaer for driftsforbedring, bredere belysning av saker og løsninger som ivaretar flere interesser.

Kongsvinger kommune skal sikre medvirkning og medbestemmelse gjennom god rolleforståelse og en etablert struktur for partssamarbeid. Leder skal sikre alle ansatte reell innflytelse.

Kongsvinger kommune sikrer medvirkning og medbestemmelse gjennom åpenhet, etablerte strukturer og dialog med den enkelte ansatte.

- Administrasjonsutvalg sørger for etablert trepartssamarbeid
- Arbeidsmiljøutvalg er opprettet sentralt og i enhetene – samarbeid med vernetjenesten
- Kontaktutvalg er opprettet sentralt og lokalt – samarbeid tillitsvalgte
- Driftsnære arbeidsgrupper etableres i alle enheter
- Kommunen sørger for opplæring for å sikre åpenhet, rolleforståelse og medvirkning fra alle ansatte

Samarbeid, samhandling og innovasjon

Internt samarbeid er nødvendig for å løse oppgaver. Den enkelte leder og medarbeider skal søke tverrfaglig samhandling når dette er nødvendig for - eller øker - kvaliteten på tjenesteleveransen. Samarbeid og samhandling krever tillit og åpenhet.

En kultur for innovasjon og fornying krever at vi samarbeider og samskaper ved å løse oppgaver på tvers i organisasjonen, sammen med innbyggere og eksterne samarbeidspartnere. Like viktig som nye løsninger, er også nye arbeidsmetoder og samarbeidskonstellasjoner.

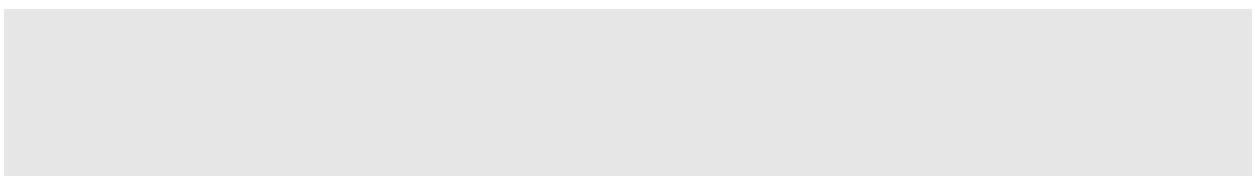
Kongsvinger kommune skal ha fokus på samarbeid og effektiv samhandling internt og eksternt med mål om gode og effektive tjenester. Idéer skal testes ut og evalueres for å se om de har hatt ønsket effekt.

- Kongsvinger kommune vektlegger åpenhet, ærlighet og tillit i organisasjonen
- Identifisere nye og utvikle eksisterende samhandlingsmuligheter innad i kommunen
- Videreutvikle eksisterende og identifisere nye samarbeidsplattformer. Eksterne aktører og frivillige skal rekrutteres og inkluderes i utviklingsarbeid
- Det oppfordres til innovasjon og testing av nye løsninger



Digitalisering

Digitalisering skal bidra til en enklere hverdag for folk flest og en mer effektiv organisasjon.



- Arbeidsgiver legger til rett for at ny teknologi tas i bruk
- Medarbeidere benytter digitale verktøy som en del av tjenesten i tråd med det som er besluttet til enhver tid

Mangfold og inkludering

Ledere og medarbeidere respekterer ulikheter og ser det som en styrke. Kongsvinger kommune er en trygg og meningsfull arbeidsplass for alle. Ledere legger til rette for likestilling, inkludering og mangfold.

- Mangfold vektlegges ved rekruttering
- Ulikhet skal respekteres og alle ansatte blir inkludert i fellesskapet
- Ny og annerledes kompetanse skal anerkjennes

Beholde og utvikle medarbeidere

Kongsvinger kommune jobber strategisk med å beholde og utvikle medarbeidere og ledere. Kongsvinger kommune ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver, og skal i dette arbeidet:

- Gi mulighet til videreutvikling, endring av karrierevei og intern mobilitet.
- Ha en lønnspolitikk som bidrar til at kommunen beholder og utvikler kompetente medarbeidere i tråd med fremtidig arbeidskraftsbehov.
- Identifisere ledertalenter og gi muligheter for å kunne gå inn i en lederrolle på sikt.
- Utøver mestringsledelse i tråd med 10-Faktor-modellen for å fremme mestringsklima, skape engasjement for oppgaven og ha ansvarsbevisste medarbeidere
- Den enkeltes kompetanse kartlegges årlig i medarbeidersamtalen.
- Kompetansedeling tas opp som eget tema i medarbeidersamtalen
- Det gjennomføres ledersamtaler og det stilles tydelige krav og forventninger til ledere

Rekruttere

Kongsvinger kommune er avhengig av kvalitet på arbeidet som blir utført og de tjenestene vi leverer.

Riktige ansettelser med rett kompetanse handler om «rett person på rett plass til rett tid». Det handler ikke om høy eller lav kompetanse, men om å ha riktig kompetanse til de oppgavene som skal utføres.

Faste ansettelser sikrer kontinuitet og kompetanse, for å være konkurransedyktig og for å bygge kultur over tid.

Rekruttering av ledere og medarbeidere gjennomføres med prosesser av høy kvalitet. Kongsvinger kommune skal være en inkluderende arbeidsgiver som sørger for god tilrettelegging ved behov.

- Rekrutteringsrutiner med tilhørende verktøy tar utgangspunkt i metoder og prosedyrer som anbefales og som øker sannsynligheten for at vi velger rett person.
- Kongsvinger kommune skal tilrettelegge for rekruttering som også kan dekke fremtidens arbeidskraftbehov.
- Utlysninger skal ivareta mangfold og inkludering og sikre at ny og annerledes kompetanse kan bli vurdert ved utvelgelse.
- Kongsvinger kommune skal tilby praksisplasser og jobbe systematisk for å kvalifisere innbyggere utenfor arbeidslivet til arbeid. Vi skal være attraktive for lærlinger og studenter og gi de god oppfølging.

Heltidskultur

Hele stillinger er det beste for brukere, arbeidsgiver og den ansatte. Heltidskultur gir høyere kvalitet i tjenestene våre og stillinger som den ansatte kan leve av.

Arbeidsgiver samarbeider med ansattrepresentanter for å øke antall heltidsstillinger og for å



utvikle heltidskultur.

Kongsvinger kommune er en organisasjon hvor de fleste jobber i hele stillinger. Heltidskultur skapes gjennom utlysning av hele stillinger og gode arbeidstidsordninger.

- Det enkelte tjenestoområdet fastsetter lokale resultatmål for andel heltidsansatte og gjennomsnittlig stillingsprosent og arbeidet følges opp i AMU
- Kongsvinger kommune lyser i hovedsak ut heltidsstillinger.

- Kongsvinger kommune har arbeidstidsordninger som bidrar til å øke antall heltidsstillinger.

Etisk bevissthet

Arbeidet vårt berører alltid andre mennesker. Etikk gir deg som medarbeider og folkevalgt et grunnlag for, refleksjon i arbeidet og funksjonen din.

Kongsvinger kommune har vedtatt [Etiske retningslinjer](#).

Refleksjon rundt etiske utfordringer blir best sammen med andre.

Korrupsjon

Kommunens folkevalgte og ansatte skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre en konflikt mellom kommunens interesser og personlige interesser.

Personlige fordeler som kan påvirke, eller være egnet til å påvirke handlinger, saksfremlegg eller vedtak, skal unngås.

Ytringsfrihet

Som folkevalgte, ledere og medarbeidere i Kongsvinger kommune har vi frihet til å delta og engasjere oss i den offentlige debatt. Engasjementet kan være på vegne av kommunen eller som privatpersoner.

Som privatperson er det viktig å sørge for bevissthet i forhold til rollen som offentlig ansatt så det skapes klarheter om hvem man representerer.

Som ansatt i Kongsvinger kommune kan man uttale seg offentlig i tråd med kommunens [Kommunikasjonsstrategi](#).

4 Oppfølging av arbeidsgiverstrategien

Mål og tiltak på eget område

Arbeidsgiverstrategien skal tilpasses innsatsområde av hver enkelt leder. Ansatte, tillitsvalgte og vernetjenesten bør delta for at prosessen skal bli vellykket og for å ha en arena for dialog. Konkrete mål og tiltak skal spesifiseres i tabellen nedenfor. Dette skal revideres årlig og følges opp i lederlinjen og i ledersamtaler.

Ledelse

Konkrete mål og tiltak på eget område:

Medarbeidere

Konkrete mål og tiltak på eget område:

Medvirkning og medbestemmelse

Konkrete mål og tiltak på eget område:

Samarbeid og samhandling

Konkrete mål og tiltak på eget område:

Digitalisering

Konkrete mål og tiltak på eget område:

Mangfold og inkludering

Konkrete mål og tiltak på eget område:

Beholde og utvikle medarbeidere

Konkrete mål og tiltak på eget område:

Rekruttere medarbeidere

Konkrete mål og tiltak på eget område:

Heltidskultur

Konkrete mål og tiltak på eget område:

Etisk bevissthet

Konkrete mål og tiltak på eget område:

Korrupsjon

Konkrete mål og tiltak på eget område:

Ytringsfrihet

Konkrete mål og tiltak på eget område: