



FROLAND KOMMUNE

ARBEIDSGIVERSTRATEGI

Vedtatt i kommunestyret
08.09.2022



INNHold:

Enkelt og nært!	3
- Vårt verdigrunnlag	3
Hvilke utfordringer står vi overfor?	4
Hva skal til for å lykkes?	4
Satsingsområder	5
Arbeidsmiljø og trivsel	6
Slik vil vi ha det:	6
Slik skal vi gjøre det:.....	6
Rekruttere, videreutvikle og beholde kompetanse.....	7
Slik vil vi ha det:	7
Slik skal vi gjøre det:.....	8
Medarbeiderskap og lederskap	9
Slik vil vi ha det:	9
Slik skal vi gjøre det:.....	9
Endringer, omstilling og innovasjon.....	10
Slik vil vi ha det:	10
Slik skal vi gjøre det:.....	10



Enkelt og nært!

Vårt verdigrunnlag

“Enkelt og nært!” er vårt slagord og verdigrunnlag som danner felles plattform for organisasjonskulturen som skal prege Froland kommune. Dette er et mål og en forpliktelse og kjennetegner hvordan vi jobber og forholder oss til hverandre. Vi samarbeider og nyttiggjør samfunnets ressurser for å løse utfordringer og se muligheter. Våre tjenester skal være helhetlige og tilgjengelige og ha mennesket og miljøet i sentrum.

Vår arbeidsgiverpolitikk gjenspeiler våre verdier:

Åpenhet, respekt og redelighet.

Verdiene skal ligge til grunn for vårt arbeid og hvordan vi utvikler organisasjonen. Vi legger vekt på godt arbeidsmiljø og utvikling av medarbeiderne og deres kompetanse. Vi er opptatt av god rekruttering for å sikre kompetansen vi trenger for å levere gode tjenester til innbyggerne.

Sammen med mottoet vårt og verdiene våre danner våre etiske retningslinjer en plattform for organisasjonskulturen vi ønsker i Froland kommune. Arbeidsgiverstrategien skal gi retning for arbeidsgiverpolitikken vår. Froland kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver og arbeidsplass.

Hvilke utfordringer står vi overfor?

Kommunesektoren står overfor store utfordringer som følge av endringer i befolkningen. Vi blir stadig flere eldre samtidig som andelen yrkesaktive avtar. Innbyggernes økte forventninger om helhetlige tjenester, medvirkning og individuell tilpasning får betydning for kommunens kompetansebehov og medarbeidernes arbeidsoppgaver. Vi må rekruttere og beholde relevant og kompetent arbeidskraft og samtidig fornye tjenester og arbeidsformer.

Froland kommune er i vekst, og befolkningsframskrivingen tilsier en økning i behovet for tjenester, spesielt innen helse- og omsorgsyrkene. Digitalisering og ny teknologi stiller nye krav til kompetanse, arbeidsprosesser og organisering. Kommunen må kunne levere riktig kvalitet på tjenestene på en stadig mer kostnadseffektiv måte.

Vi må jobbe annerledes og se nye muligheter for å løse fremtidens utfordringer.

Hva skal til for å lykkes?

For å møte endringene, trenger vi en nyskapende arbeidsgiverpolitikk. Fremtidens utfordringer må løses i samarbeid med andre og ved å våge å gå nye veier. Det handler om å se og bruke ansattes potensial best mulig, blant annet gjennom heltidskultur, tilrettelegging for arbeidsdeltakelse og ved å sørge for at medarbeidere som utvikler sin kompetanse blir i jobben.

God ledelse er avgjørende for å lykkes. Skal vi nå målene i arbeidsgiverstrategien, må folkevalgte og medarbeidere ta felles ansvar. Tillitsvalgte og verneombud er også sentrale bidragsyttere i arbeidet. Det er viktig at strategien blir innarbeidet på den enkelte arbeidsplass og at en jobber konkret og målrettet.

Froland kommune er en kunnskapsbedrift der medarbeiderne utgjør den viktigste ressursen.

En god leder for meg er en som ikke tar part, men som ser sak fra ulike ståsted/roller. En god leder for meg er en som lytter og er tilstede både før og etter at en konflikt er oppstått. En god leder er en som føler opp saker.



Satsingsområder

For å sikre rett kompetanse til å kunne levere riktige tjenester, vil Froland kommune ha hovedfokus på:

- Arbeidsmiljø og trivsel
- Rekruttere, videreutvikle og beholde kompetanse
- Medarbeiderskap og lederskap
- Endringer, omstilling og innovasjon



Arbeidsmiljø og trivsel

Slik vil vi ha det

Arbeidsmiljøet vårt er preget av tillit, åpenhet, respekt og redelighet. Vi trives på jobb.

Et godt arbeidsmiljø er grunnlag for trivsel, trygghet, god læring, kreativitet og effektivitet. Våre samspillsregler skal gjøre at vi alle påvirker arbeidsmiljøet på en god måte.

- Vi skaper glede og trivsel
- Vi samarbeider for å skape tillit på alle nivåer i kommunen
- Vi respekterer hverandre og hverandres oppgaver
- Vi er inkluderende og gjør ulikheter til en styrke

Vi er en inkluderende arbeidsplass og tilbyr likeverdige muligheter for våre medarbeidere. Vi arbeider aktivt for å fremme likeverd, inkludering og mangfold på alle nivåer i organisasjonen. Ingen skal diskrimineres på grunn av kjønn, alder, etnisitet, funksjonsevne, religion eller seksuell legning. Froland kommune ser styrke i ulikheter. Mangfold gir kvalitet, nyskaping og innovasjon. Vi er en helsefremmende arbeidsplass der medarbeidernes nærvær og evne til å mestre arbeidslivets krav og utfordringer er i fokus.

Slik skal vi gjøre det

- Vi er inkluderende og gode kolleger og hindrer utenforskap
- Vi arbeider for et inkluderende arbeidsliv, økt nærvær og utvikling av helsefremmende arbeidsplasser
- Vi har god sykefraværsoppfølging
- Vi arbeider systematisk med HMS og videreutvikler våre internkontrollsystemer
- Vi har HMS- og kvalitetsutvalg i hver virksomhet
- Vi jobber strategisk med resultatene fra medarbeiderundersøkelser
- Vi ivaretar medarbeiderne i henhold til livsfase

I Froland kommune er det oversiktlig og "kort vei til toppen."

Mange dyktige medarbeidere på alle nivå.

Rekruttere, videreutvikle og beholde kompetanse

Slik vil vi ha det

Vi møter fremtidens kompetansebehov og er en attraktiv arbeidsgiver med god evne til å beholde, rekruttere og utvikle kompetanse.

Froland kommune skal til enhver tid ha kompetente ansatte som gjør en god jobb for innbyggere. For å sikre nødvendig kompetanse i årene fremover, må vi utnytte mer av erfaringen medarbeiderne allerede har og samtidig videreutvikle ferdighetene. I tillegg må vi rekruttere nye medarbeidere med rett kompetanse.

Rekruttere

Knapphet på arbeidskraft i fremtiden vil på enkelte områder føre til økt konkurranse om kompetansen. Det vil være et spesielt stort behov for arbeidskraft innenfor helse og omsorg. For at jobbsøkere skal velge Froland kommune, må organisasjonen fremstå som attraktiv og tilby gode karrieremuligheter.

Beholde

Like viktig som å rekruttere er fokuset på å beholde medarbeidere. Dette handler om lønn, kompetanseutvikling og aktiv bruk av livsfasepolitikk. Froland kommune skal tilby konkurransedyktige betingelser.

Livsfasepolitikken skal skape aksept for at ulike livsfaser og -situasjoner betyr ulike forutsetninger for deltakelse i arbeidslivet. Livsfasetiltak er et viktig bidrag for å beholde medarbeidere i størst mulig stillingsstørrelse så lenge som mulig.

Videreutvikle

Det er avgjørende for kommunen at medarbeiderne har kompetanse til å møte fremtidens behov. Riktig kompetanse sikrer kvalitet i tjenestene, effektiv ressursutnyttelse og innovasjon og gir kommunen omdømme som en attraktiv arbeidsplass. Kompetanseutvikling er viktig for den enkelte medarbeider.

En god kollega er en som lytter og som kan samarbeide.

En god kollega er engasjert og er faglig dyktig.

Slik skal vi gjøre det

- Vi har kultur for læring og utvikling
- Vi har kompetanseplaner som beskriver fremtidige behov og tiltak for løsning
- Vi gir medarbeidere oppgaver og ansvar i samsvar med deres kompetanse
- Vi stimulerer til utvikling og læring.
- Vi legger til rette for kunnskapsdeling og refleksjon i arbeidshverdagen
- Vi satser aktivt på lærlinger for å dekke langsiktige behov for kompetanse og arbeidskraft
- Vi har heltidskultur og tilbyr store stillinger - for medarbeidernes trygghet og kvalitet i tjenesten
- Vi har gode og profesjonelle rekrutteringsprosesser
- Vi rekrutterer personer med ulik kultur- og erfaringsbakgrunn
- Vi tilbyr konkurransedyktig lønn i tråd med kompetanse
- Vi styrker samarbeidet med utdanningsinstitusjoner, forskningsmiljø og andre fagmiljøer og virksomheter



Medarbeiderskap og lederskap

Slik vil vi ha det

Vi viser godt medarbeiderskap ved å ta ansvar for både egne oppgaver og miljøet og resultatene som blir til i fellesskap.

Lederne våre skaper forventede og nødvendige resultater gjennom involvering og samarbeid og bringer frem det beste i medarbeiderne ved å utfordre, stille krav og støtte.

Godt medarbeiderskap gir motiverte og ansvarsbevisste ansatte, økt nærvær og redusert turnover. Vi skal kjennetegnes ved en kultur som gjennom medvirkning og innflytelse gir ansatte mulighet til å påvirke egen arbeidssituasjon. Våre medarbeidere er selvstendige, kompetente og myndiggjorte.

Vår ledelseskultur er verdibasert og bygger på medarbeiderskap. Lederne har en sentral posisjon som rollemodeller og kulturbærere i organisasjonen.

Slik skal vi gjøre det

- Vi har ansvarsbevisste, handlingsorienterte medarbeidere som fokuserer på å være medspillere
- Vi støtter hverandre og har medansvar for at kolleger har det bra
- Vi har ledere som støtter og gir anerkjennelse samtidig som de er tydelige og myndiggjør sine ansatte
- Vi involverer medarbeidere i beslutningsprosesser knyttet til utforming av deres oppgaver
- Vi utfordrer til kreative løsninger som stimulerer utvikling, tverrfaglighet og nytenkning
- Vi rekrutterer ledere med relevant kompetanse og personer som ønsker å forplikte seg til å ta lederutdanning
- Vi har opplæringsløp og introduksjonsprogram for nyansatte ledere
- Vi tilbyr jevnlig lederutvikling
- Vi har fokus på å fremme og utvikle ledertalenter
- Vi har lederavtaler med tydelige forventninger til prinsipper for ledelse



Endringer, omstilling og innovasjon

Slik vil vi ha det

Froland kommune skal være innovativ. Vi skal tenke nytt og nyttig og gjennom utvikling skape nye metoder for å løse oppgaver og tilby tjenester.

Innovasjon og nytenkning er nødvendig for å håndtere velferdsutfordringene vi står overfor. Fremtidens utfordringer med økte krav og forventninger fra innbyggere og næringsliv gjør at vi må levere tjenester på en ny måte.

Kommunen må til enhver tid kunne levere tjenester med riktig kvalitet innenfor de økonomiske rammene. Dette betinger endring, og endring gir muligheter.

Froland kommune skal preges av vilje til endring og gode endringsprosesser.

Slik skal vi gjøre det

- Vi har en kultur for læring der vi lærer av hverandre, av hva vi har gjort og ser muligheten for utvikling
- Vi legger til rette for kunnskapsdeling, utvikling, kvalitetsforbedring og innovasjon
- Vi har en organisasjonskultur som gir rom for og mot til å tenke utradisjonelt
- Vi benytter aktivt bruker- og innbygger-medvirkning i utvikling av tjenestene våre. Vi har evne og vilje til å utnytte ny teknologi
- Vi deltar på arenaer og i nettverk for kunnskaps- og erfaringsdeling



FROLAND KOMMUNE

Frolandsveien 995

4820 Froland

www.froland.kommune.no