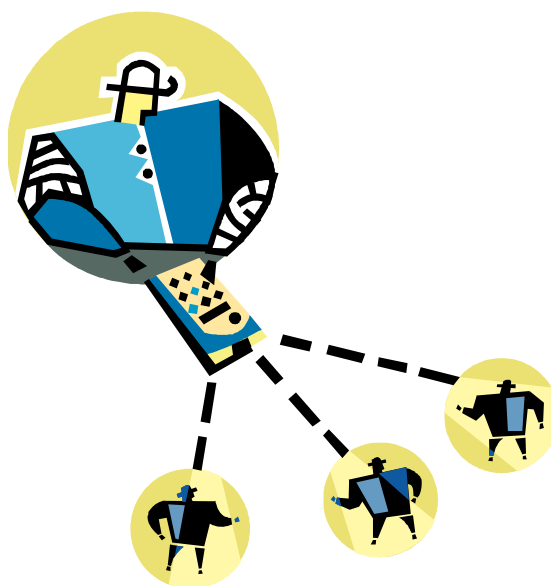




Hol kommune

Arbeidsgiverstrategi 2010 – 2020



Vedtatt av kommunestyret den 27.01.2011, saksnr 3/11

Innledning

Plandokumentet *Arbeidsgiverstrategi 2010 – 2020* består av et *overordnet strategidokument* og en *felles tiltaksplan 2010 – 2020*. I det overordnede strategidokumentet presenteres mål for arbeidsgiverpolitikken, og dokumentet gir retning og føringer for prioriteringer de kommende år innen kommunens arbeidsgiverpolitikk. I andre del av plandokumentet presenteres en *felles tiltaksplan* med beskrivelse av hvordan kommunen skal nå målene i det overordnede strategidokumentet i perioden 2010 – 2020. Ledernetverkene har utarbeidet tiltakene i tråd med de generelle føringer som er gitt i *Arbeidsgiverstrategi 2010 – 2020*.

KS lanserer *Stolt og unik* som visjon for kommunen arbeidsgiverstrategi mot 2020, og denne visjonen gjøres gjeldende for arbeidsgiverstrategien i Hol kommune. Med visjonen *Stolt og unik* har kommunen som arbeidsgiver satt seg som mål å ta vare på, rekruttere og videreutvikle medarbeidere, ledere og kommunen som helhet. Tanken med visjonen er at ansatte skal utvikle en felles identitet de er stolte av og kommunisere kommunens egenart og konkurransefortrinn til omgivelsene. Verdiane *kvalitet, respekt og ansvar* skal ligge til grunn for all adferd i organisasjonen som grunnmuren på et stolpehus, jf. verdiplakaten. Verdiane er viktige bestanddeler i organisasjonskulturen og bestemmende for organisasjonenes omdømme, som bygges innenfra og ut. Samfunnet preges i økende grad av individuell og kulturell forskjellighet. Respekt innebærer at fellesskapet aksepterer og legger forholdene til rette for en positiv utvikling av ulikheter og det unike ved enkeltmennesker, som er likeverdige og gis frihet til utvikling innen fellesskapets rammer og normer. Ansvar betyr at det enkelte menneske må ta konsekvensene av egne handlinger, styre egen utvikling, og arbeide for et trygt og utviklende fellesskap. Kvalitet vil si at kommunen skal yte tjenester som tilfredsstillende behov innen rammer som er politisk bestemt. Tilgjengelighet, regularitet, kontinuitet, forutsigbarhet, tydelighet, fleksibilitet og tilpasning skal karakterisere måtene tjenestene blir gitt på.

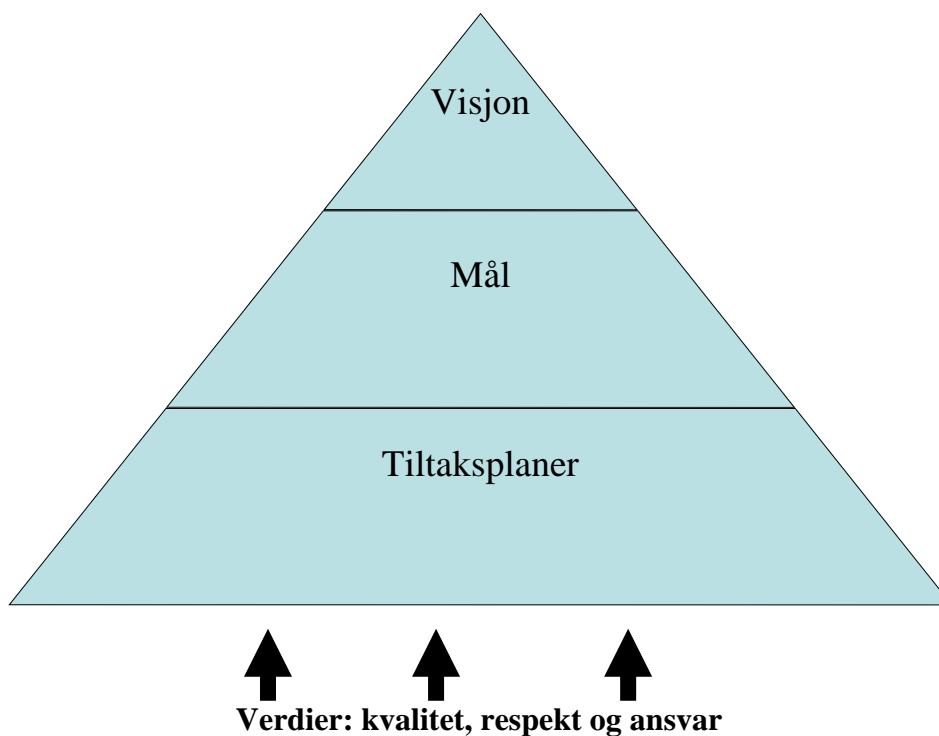
Hol kommunes arbeidsgiverstrategi er utviklet på bakgrunn av de områder KS anbefaler at kommunene prioriterer som arbeidsgiver fremover mot 2020. Satsingsområdene for arbeidsgiverstrategien i Hol kommune er omdømmeutvikling, effektivt og synlig lederskap og å beholde og rekruttere medarbeidere. Et godt omdømme er viktig for å tiltrekke arbeidskraft. Kommunen møter høyere forventninger i befolkningen på grunn av økt velstand, og kommunen utfordres dermed ikke bare på kvalitet og effektivitet, men også på sin funksjon som velferdssamfunnets hovedaktør og samfunnsbygger, og det krever nytenkning.

Del 1 Overordnet strategidokument

Visjon for arbeidsgiverstrategien
(jf. verdiplakaten til Hol kommune)

Visjon: Ansatte utvikler en felles identitet og kommuniserer kommunens fortrinn og egenart til omgivelsene

Strategiarbeidet i Hol kommune



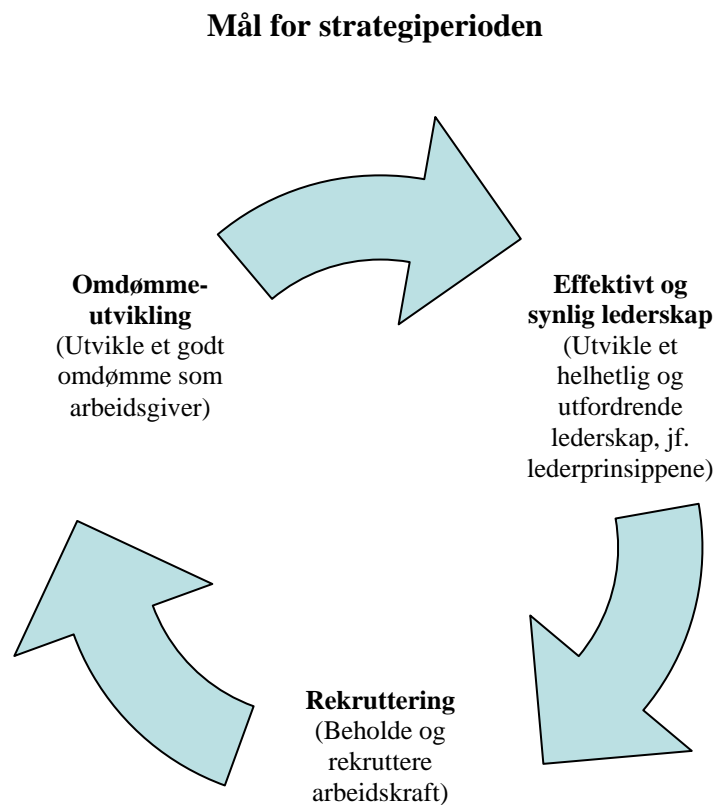
Mål

Partsammensatt utvalg har den 01.02.2010 fatta følgende vedtak;

1. Partsammensatt utvalg vedtar følgende mål for arbeidsgiverstrategien:
 - Hol kommune møter behovene med forbedret kvalitet og effektivitet, og utvikler nye løsninger i samarbeid med brukere, innbyggere og partnere.
 - Hol kommune har god evne til å beholde og utvikle medarbeidere, og god konkurransevne i arbeidsmarkedet.
2. Det vedtas 3 områder for arbeidsgiverstrategien. Det er følgende:
 - Omdømmeutvikling

- Effektivt og synlig lederskap
 - Rekruttering
3. Parts sammensatt utvalg legger til grunn vedlagte overordnet strategidokument i det videre arbeid med arbeidsgiverstrategien.

Verdiene ligger til grunn for all adferd i organisasjonen. Rammebetingelser legger for øvrig føringer for mål og tiltak.



Del 2 Tiltaksplan 2010 – 2020

Ledernetverkene og arbeidstakerorganisasjonene har gjennom gruppeprosesser kommet med innspill på tiltak.

Tiltaksplan beskriver hvordan kommunen skal nå målene i arbeidsgiverstrategien for perioden 2010 – 2020. Etatene/avdelingene utarbeider egne virksomhetsplaner i tråd med de generelle føringene i overordnet strategidokument og medarbeiderperspektivet.

1) Omdømmeutvikling

Omdømme er summen av oppfatninger som ulike interessentgrupper har av virksomheten, og omdømmet er en vesentlig forutsetning for kommunens evne til verdiskapning. Omdømme virker inn på mange områder, som blant annet unges utdanningsvalg, kommunens rekrutteringsevne og evnen til å beholde arbeidskraft. Et godt omdømme må bygges innenfra ved å utvikle en organisasjonskultur hvor de ansatte er stolte av sin tilhørighet, og en organisasjon som kommuniserer med omgivelsene.

Mål	Tiltak
<ul style="list-style-type: none">• Kvalitet	<ul style="list-style-type: none">• Strategisk arbeid med brukernes møte med kommunen – aktivt bruk av brukerundersøkelser gjennom ”Bedre kommune”.
<ul style="list-style-type: none">• Organisasjonsidentitet	<ul style="list-style-type: none">• Utvikle en organisasjonskultur hvor de ansatte har en klar oppfatning av hva hele organisasjonen står for, slik at ansatte identifiserer seg med virksomheten og har identifikasjonen som utgangspunkt for sin samhandling med omgivelsene.• Alle ledere skal tilrettelegge for stolthet og arbeidsglede internt og gjøre medarbeiderne i stand til å være gode ambassadører.
<ul style="list-style-type: none">• Informasjon	<ul style="list-style-type: none">• Utvikle en informasjonsstrategi som er synlig, ekte, åpen, karakteristisk, mottagelig og helhetlig.• Utvikle en strategisk plan for informasjonsarbeidet som definerer hvilke budskap det er viktig å formidle gjennom hvilke kanaler og til hvilke målgrupper, og avklaring av hvilke roller kommunens ulike aktører skal ha.• Nye verktøy og rutiner skal være på plass i løpet av 2011, blant annet nytt Intranett.
<ul style="list-style-type: none">• Profilering av Hol kommune	<ul style="list-style-type: none">• Hol kommunes profileringsstand må brukes aktivt på messer/karrieredager og i fora der det er naturlig å presentere kommunen som arbeidsgiver.• Utarbeiding av profildokument for Hol kommune.
<ul style="list-style-type: none">• Nyhetsbrevet Blåsebelgen	<ul style="list-style-type: none">• Nyhetsbrevet Blåsebelgen skal være en tidsriktig og identitetsskapende informasjonsavis for ansatte i Hol kommune.

2) Effektiv og synlig lederskap

Helhetlig lederskap betyr større grad av samspill mellom politisk og administrativt lederskap og at administrative ledere samarbeider på tvers av etater og avdelinger. Utfordrende ledelse vil si å delegere og myndiggjøre medarbeiderne gjennom å utfordre, stille krav og gi støtte, samt invitere medarbeidere og tillitsvalgte til å nå kommunens mål sammen.

Mål	Tiltak
<ul style="list-style-type: none"> Rammebetingelser som gir rom for helhetlig og utfordrende lederskap Videreutdanning/etterutdanning 	<ul style="list-style-type: none"> Lederavtaler inngås med alle lederne. Lederrollen skal utvikles fra administrator til lederskap. Lederoppgaver skal tydeliggjøres. Kompetanseutvikling for ledere. Innføring i coaching og relasjonsledelse. Innfasing av nye ledere (lederskole).
<ul style="list-style-type: none"> Oppfølging av vedtak 	<ul style="list-style-type: none"> Vedtak implementeres gjennom virksomhetsplanene og lederavtalene.
<ul style="list-style-type: none"> Godt samarbeid med de tillitsvalgte 	<ul style="list-style-type: none"> Lederne avklarer lokalt med plasstillitsvalgte hvordan medvirkning skal følges opp i den enkelte virksomhet, jf. veileder for medinnflytelse.
<ul style="list-style-type: none"> Godt planarbeid – enkle planer og dokumenter 	<ul style="list-style-type: none"> Arbeide etter prinsippet – SMARTe mål, dvs. Spesifikke, Målbare, Atraktive, Realistiske og Tidsbestemte.
<ul style="list-style-type: none"> Alle lederne i Hol kommune skal sikre effektiv og synlig lederskap gjennom verdiene, kvalitet, respekt og ansvar 	<ul style="list-style-type: none"> Kvalitet <ul style="list-style-type: none"> ✓ Regelmessige brukerundersøkelser. ✓ Kunnskap om førstelinjetjeneste. ✓ Kjennskap til medarbeiderne (relasjonsledelse). ✓ Følge interne og eksterne rutiner. Respekt <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ivareta enkeltindividet på arbeidsplassen. ✓ Ta medarbeiderne på alvor, lytte. ✓ Følge opp og være lojal i forhold til politiske vedtak. ✓ Følge opp og holde avtaler. ✓ Etablere forpliktende møtearenaer. Ansvar <ul style="list-style-type: none"> ✓ Utnytte den enkeltes kompetanse. ✓ Vise tillit og slippe til de ansattes potensial. ✓ Gi ansvar og evaluere. ✓ Etablere tilbakemeldingskultur. ✓ Sette av tid og følge opp

	konsekvens av en handling. ✓ Felles plattform for ramme og normer.
--	---

3) Beholde og rekruttere arbeidskraft

Kommunen tilbyr stillinger med unike og meningsfulle oppgaver som er faglig utfordrende og i stadig endring, trygge ansettelsesforhold og en god pensjonsordning. Konkurransefortrinnene må gjøres kjent for å beholde og rekruttere medarbeidere.

Mål	Tiltak
<ul style="list-style-type: none"> Aktive og synlige utadretta rekrutteringstiltak 	<p>Rekrutteringspatruljen innenfor pleie- og omsorg videreføres.</p> <p>Konseptet med rekrutteringspatrolje overføres til andre yrkeskategorier, spesielt innenfor kultur- og oppvekst. Samarbeide med de andre Hallingdalskommunene.</p> <p>Det utnevnes et internt rekrutteringskorps som kan delta på jobbmesser og rekrutteringsdager på høyskoler/universiteter/messer, der kommunen stiller med egen stand og profilering.</p> <p>Synliggjøre gode rammevilkår for undervisningspersonale.</p> <p>Innhente faglig hjelp på design/layout av stillingsannonser.</p> <p>Øke antall lærlingeplasser og markedsføre at kommunen satser på lærlinger. Tilby fast stilling etter lærlingeperioden, såfremt det er ledige stillingshjemler.</p> <p>Kommunen må markedsføres mye sterkere som bostedskommune, mulighetene som kommunen kan by på. Profilering på nettsidene. Stimulere ansatte til å opptre som ambassadører for kommunen, profilere godene kommunen har.</p> <p>Profileringsvideo for rekruttering lagt ut på kommunens hjemmeside og periodevis synliggjort gjennom ”toppbanner” på aktuelle nettaviser.</p> <p>Samarbeide tettere med det lokale næringsliv for ev. å kunne tilby andre</p>

	<p>familiemedlemmer arbeid.</p> <p>Tilby friluftslivspakke, tilby jaktretter, billige årskort m.m.</p> <p>Markedsføre at førstegangsetablerere under 35 år tilbys kr. 150.000,- ved kjøp av egen bolig.</p> <p>Annonser aktivt i info til hytteeierne om jobbmuligheter.</p> <p>Samarbeide med kommunale selskaper om markedsføring av Hol kommune om arbeidsplasser, for eksempel samarbeid med Ustekveikja Energi AS.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Beholde og utvikle egne arbeidstakere 	<p>Stipendordningen beholdes, ev. vurderes styrket.</p> <p>Strategisk opplæringsplan utarbeides. Arbeidsgiver prioriterer etter- og videreutdanningstiltak årlig som grunnlag for stipendutdeling.</p> <p>Legge til rette for intern karriereutvikling.</p> <p>Arbeide i fellesskap med de andre Hallingdalskommunene på etablering av desentraliserte studietilbud på høyskolenivå, spesielt innenfor faggrupper kommunen har behov for.</p> <p>Følge opp lokal lønnspolitikk.</p> <p>Fleksible arbeidstidsordninger.</p> <p>Seniorpolitikken videreføres.</p> <p>Fortsette som IA-bedrift.</p> <p>Synliggjøre gode rammevilkår for alle ansatte.</p> <p>Tilrettelegge for ulike velferdstilbud for de ansatte.</p> <p>Samarbeide med de andre Hallingdalskommunene.</p>