



Arbeidsgjevarstrategi mot 2026

*kvalitet - openheit – respekt
samhald - trivsel – entusiasme*



VANYLVEN KOMMUNE



Innhold:

Føreord

1. Verdiar, etikk og visjon
 - verdiar
 - etikk
 - visjon
2. Plattform for god leiing
 - engasjement
 - leiarstil
 - entusiasme
 - utfordre
 - tilrettelegge og støtte
 - openheit
3. Kompetente medarbeidarar
 - kvalitet
 - rekruttere
 - oppfølging i prøvetida
 - behalde
 - utvikle
4. Attraktiv organisasjon
 - livsfase
 - lokal lønnspolitikk
 - trivsel
5. Mangfald og likeverd
 - likeverd
 - likestilling
 - likeløn
 - heiltidsarbeid
 - respekt
6. Arbeidsmiljø
 - inkluderande arbeidsliv
 - helse miljø og sikkerheit
 - retningslinjer for rusmiddelmisbruk
 - helsefremjande tiltak og velferd
 - samhald

Arbeidsgjevarstrategi mot 2026

Ein slagkraftig arbeidsgjevarstrategi byggjer på Vanylven kommune sin ambisjon om å framstå som ein framtidsretta kompetansebedrift der medarbeidarar trivst, og som effektivt leverer gode tenester til innbyggjarane. Dette er med å bidra til at folk vil busette seg her og at bedrifter ser det som attraktivt å etablere seg i kommunen.

På åttitalet var personalpolitikk kjerneomgrepet på dette området.

Perspektivet var primært på relasjonen mellom medarbeidar og arbeidsgjevar. På nittitalet vart perspektivet noko utvida gjennom arbeidsgjevarpolitikken, og det vart lagt større vekt på relasjonen mellom medarbeidar og brukar.

Når vi no nyttar samleomgrepet arbeidsgjevarstrategi, freistar vi å femne breitt. Konkurransen i arbeidsmarknaden aukar, noko som krev styrka fokus på kommunen som arbeidsgjevar overfor arbeidsmarknaden i vid forstand.

Identitet og omdømme framstår som viktigare "drivarar" enn nokon gong. I tillegg veit vi at auka velstand fører til auka forventningar til kommunen vår.

Dette overordna dokumentet har i seg mange av innspela frå tidlegare prosessarbeid i organisasjonen, men er også eit viktig grunnlag for ein felles organisasjonskultur og eit arbeidsmiljø i tråd med kommunen sitt tidlegare vedteke verdigrunnlag og dei kriteria som er sette for oss som leiarar og medarbeidarar.

Det er eit mål at arbeidsgjevarstrategien skal ha eit livsfaseorientert fokus og vere eit levande dokument for alle i organisasjonen. Utfordringa framover ligg mellom anna i å omsetje målsetnadane i dette dokumentet til synleg handling i kvardagen. Her har kommunestyret som overordna arbeidsgjevar, leiarar og medarbeidarar i Vanylven kommune eit kollektivt ansvar.

1. Verdier, etikk og mål

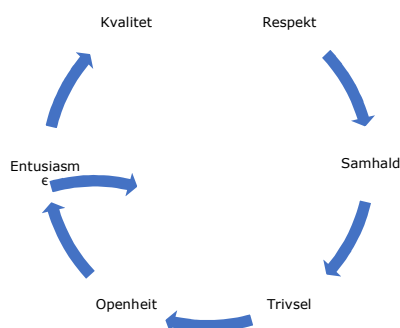
Entusiasme gjennom felles verdier

Verdier

Det har tidlegare vore gjennomført prosessar med brei medverknad på alle arbeidsplassane, der ein har arbeidd med kjerneverdier for alle tilsette i kommunen. Dette resulterte i 6 verdiord. Vi vart samde om at vår åtferd i tenesteproduksjonen skal kjenneteiknast av kvalitet, openheit og respekt. Dette er med på å fremje samhald og trivsel og bidreg til å skape entusiasme i arbeidet vårt.

Verdiane skal kome til uttrykk:

- i møte mellom tilsette
- i møte med brukarar av kommunale tenester
- i møte med innbyggjarar og næringsliv
- i utøvande leiarskap



Etikk

Det kjenneteiknar ei velfungerande kompetansebedrift at vi har eit bevisst forhold til haldningar og etikk, og at ytringskulturen er open.

Alle tilsette bør legge stor vekt på at etisk haldning også må få gjennomslag i praktisk handling. For å sikre dette har kommunen innført eit eige etikkreglement.

Visjon

"Vanylven skal vere blant Noregs fremste miljøkommunar i vidaste forstand, med fokus på trivsel, vekst og berekraftig utvikling. Vi skal legge til rette for nytenking og innovasjon i næringslivet, eit bumiljø som skaper trivsel og samhald, kompakte og trygge tettstader, infrastruktur for eit aktivt kulturliv og friluftsliv, og eit tilfredsstillande og effektivt tenestetilbod".

Når Vanylven kommuniserer utad, vil vi med entusiasme framheve kva vi er og skal vere gode på. Dette for å skilje oss kvalitativt frå andre kommunar, både som ein stad å bu og leve - og som arbeidsgjevar. Vi skal ikkje vere redde for å seie kva vi er gode på, og vi skal ikkje vere redde for å ha ambisjonar og visjonar om å bli betre.

Vanylven - ein grunn til å smile

2. Plattform for god leiing

Openheit i organisasjonen skapar gode tilhøve mellom leiarar og medarbeidarar

Engasjement

Ved å legge vekt på god leiing i alle ledd i organisasjonen, og utforme attraktive leiarstillingar med utfordrande handlingsrom, legg ein til rette for offensive og engasjerte leiarar.

Leiarstil

Leiarane skal uttrykke seg klart og tydeleg og vere synlege. Våre leiarar skal vere lyttande og interesserte og gjere seg nytte av erfaringar.

Vanylven kommune skal ha leiarar som:

- Yter sitt beste i å bygge tillit og skape godt samspel blant dei tilsette
- Ser den enkelte medarbeidar – støttar opp og kjem med tilbakemeldingar
- Yter sitt beste for å sikre gode tenester i si eining
- Arbeider heiskapeleg og ser organisasjonen i samanheng
- Legg til rette for læring og utvikling blant tilsette og gir ansvar og viser tillit
- Utviklar gode samarbeidsformer med tillitsvalde og på tvers i organisasjonen
- Har utviklingsfokus og er løysingsorientert
- Gjennom både formelle og uformelle kommunikasjonslinjer sørgjer for god kommunikasjon og dialog med tilsette, leiarar og andre medarbeidarar
- Framsnakkar arbeidsplassen, organisasjonen og kollegaer

Entusiasme

Leiarskap handlar om å bygge relasjonar, og legge til rette for medverknad.

Ved å anerkjenne og involvere vil ein lettare oppnå entusiasme i arbeidet. Dette er viktig i samspelet mellom leiar og medarbeidar.

Entusiasme i arbeidet vil inspirere til å vere nytenkande og løysingsorientert.

Utfordre

Ein leiar skal ikkje vere redd for å utfordre sine medarbeidarar. Ved å gi ansvar, å kunne delegere, gir ein medarbeidarane moglegheit til å delta i avgjerder knytt til deira oppgåver. God leiing er å gjere andre gode.

Tilrettelegge og støtte

Ved å legge til rette, gi ansvar og oppgåver, nyttar ein medarbeidarane sin kompetanse fullt ut.

Leiaren skal vere støttande. Ei kjensle av meistring vil skape eit arbeidsmiljø med trivsel og vekst.

Openheit

Ein open og inkluderande leiarstil skaper tryggleik for alle på arbeidsplassen. Leiaren må på eit tidleg tidspunkt ta tak i situasjonar som kan virke konfliktskapande.

3. Kompetente medarbeidarar

Kvalitet gjennom samspel og kompetanse

Vanylven kommune vil ha aktive, engasjerte og sjølvstendige medarbeidarar. Vi skal kvar dag saman arbeide for å realisere kommunen sine overordna målsetnader til det beste for innbyggjarane. Våre medarbeidarar byggjer, held ved like og sikrar kommunen sitt omdømme gjennom ord og handlingar, i og utanom arbeidstida. Lojalitet i høve arbeidsgjevar sine mål og arbeidsoppgåver, og i høve medarbeidarar er naudsynt i arbeidet med å skape godt klima i organisasjonen.

Kvalitet

Det er viktig å yte gode tenester, effektivt – med kvalitet i fokus.

Vanylven kommune skal arbeide for å rekruttere, behalde og utvikle kompetente medarbeidarar som tek ansvar.

Rekruttere

Vanylven kommune har alltid hatt som mål å vere aktive og synlege på arbeidsmarknaden og tilby noko unikt. I 2022 vart det vedteke ein eigen rekrutteringsstrategi for kommunen kor det overordna målet er å:

«Rekruttere tilsette som har kompetanse og kunnskap til å levere teneste til innbyggjarane no og i framtida. Dette inneber at ei rekkje vilkår må vere oppfylt. Organisasjonen må vite kva den har av kompetanse og kva den har behov for, korleis er rammevilkåra for ei eventuell rekruttering og kvar skal det rekrutterast i frå.»

Oppfølging i prøvetida

God oppfølging vil kunne vere ein føresetnad for den tilsette å lukkast i jobben. Det er også eit viktig tiltak for behalde arbeidstakarar over tid. Næraste leiar har ansvar for å tilpasse og følgje ei sjekkliste som vil hjelpe både arbeidsgjevar og arbeidstakar i å sikre den nytilsette ein god start.

Behalde

Vanylven kommune vil vere ein attraktiv arbeidsgjevar som tilbyr interessante og utviklande arbeidsoppgåver, og legg til rette for personleg og fagleg utvikling i alle livsfasar.

Utvikle

Målfretta kompetanseutvikling kan ha form av både individuelle og felles tiltak.

Medarbeidarane skal få nødvendig opplæring, og det er viktig å kartlegge den einskilde sin kompetanse, både for å ha oversikt over kva vi har, men også for å finne ut kva vi treng meir av.

Å sikre kompetente medarbeidarar på arbeidsplassane styrkar ansvarskjensla og kvaliteten på tenesteproduksjonen til Vanylven kommune. Alle yrkesgrupper får tilbod om kompetanseheving.

Ein skal ha medarbeidarsamtalar årleg. Arbeidsmiljøundersøkingar skal gjennomførast med jamne mellomrom.

4. Attraktiv organisasjon

Trivsel i arbeidet gjennom alle livsfasane

Vanylven kommune har eit breitt spekter av arbeidsoppgåver i organisasjonen innanfor forskjellige tenesteyr.

Å kunne tilby gode kommunale tenester til innbyggjarane er eit konkurransefortrinn både for Vanylven kommune som arbeidsgjevar og som ein plass å bu og leve. Gode bygdemiljø, natur og miljø, aukar trivselen til arbeidstakarane og styrkar kommunen som arbeidsgjevar.

Å vere ei attraktiv bu-kommune er viktig for å kunne rekruttere potensielle medarbeidarar utanfrå.

Livsfase

Behova til medarbeidarane endrar seg gjennom livsfasane. Vanylven kommune ynskjer å legge til rette for den einskilde arbeidstakar i ulike livsfasar, så langt det let seg gjere i høve krav på kvar arbeidsplass.

Dette er eit viktig bidrag for å behalde medarbeidarar lengst mogleg og i størst mogleg stillingsprosent gjennom yrkeskarrieren. Vanylven kommune skal strekkje seg etter å vere ein god arbeidsgjevar gjennom livsfasane.

Lokal lønspolitikk

Vanylven kommune skal bidra til at grupper og enkeltpersonar har konkurransedyktige vilkår gjennom lokale forhandlingar. Kommunen sin lønspolitikk, inklusiv kriterium for auka løn, skal vere eit resultat av ein open prosess og gjerast kjent for alle tilsette.

Trivsel

Eit godt velferdstilbod gjer kommunen meir attraktiv som arbeidsgjevar.

Vanylven kommune vil ha fokus på å utvikle gode velferdsordningar for tilsette; ulike tilbod som bidreg til høgare trivsel hos våre medarbeidarar.

5. Mangfald og likeverd

Respekt for medarbeidarar på alle nivå og i alle sektorar

Likeverd

Vanylven kommune skal tilby likeverdige tilhøve for våre medarbeidarar og arbeide aktivt for å fremje likeverd, inkludering og mangfald på alle nivå i organisasjonen.

Vanylven kommune skal i størst mogleg grad legge til rette arbeidet ut i frå medarbeidaren sitt behov i dei ulike livsfasane. Dette er eit viktig fokus i arbeidet med å behalde medarbeidarar i arbeid lengst mogleg og i størst mogleg stillingsprosent gjennom yrkeskarrieren.

Likestilling

Vanylven kommune skal arbeide for likestilling mellom kvinne og mann, likestilling mellom etniske minoritetar og majoriteten, samt likestilling mellom funksjonsfriske, menneske med nedsett funksjonsevne og for tilsette i alle aldrar, uavhengig av legning. Kvinner og menn skal ha like høve til karriereutvikling.

Likeløn

Vanylven kommune sine tilsette skal lønast uavhengig av kjønn.

Heiltidskultur

Frå 01.01.23 vart det gjort ei endring i arbeidsmiljøloven som styrkar behovet for heiltidsstillingar. Det er mellom anna skjerpa krav til arbeidsgjevar i høve dokumentasjon ved tilsetting i deltidsstillingar. Føremålet er å stadfeste ei målsetting om å gjere heiltid til den nye norma i arbeidslivet, og skape ei bevisstgjeringskultur i arbeidsgjevar.

Vanylven kommune skal arbeide målretta for at fleire tilsette i ufrivillig deltidsstillingar for høve til å arbeide i større stillingar. Dette har vi fokus på også i vår handlingsplan for rekruttering 2022-2026.

Respekt

Dei ulike arbeidsplassane består av ulike mennesketypar og ulik fagleg kompetanse. Med godt samspel og respekt for kvarandre sin eigenart får vi fram dei gode sidene til kvar enkelt medarbeidar. Mangfaldet i det sosiale, kunnskapsmessige og den faglege kompetansen gjenspeglar seg gjerne i god tenesteyting.

6. Arbeidsmiljø

Samhald på arbeidsplassen er viktig for godt arbeidsmiljø

Vanylven kommune vil arbeide for å behalde og vidareutvikle eit godt arbeidsmiljø som gir trivsel og lavt sjukefråvær.

Inkluderande arbeidsliv (IA)

Målet med IA-samarbeidet er å skape eit arbeidsliv med plass til alle, gjennom å førebygge sjukefråvær og fråfall. Arbeidsplassen er hovedarenaen for IA-arbeidet. Ved å vere ei IA-verksemd forpliktar arbeidsgjevar og arbeidstakar seg til å samarbeide systematisk for å nå måla om eit meir inkluderande arbeidsliv. Rettar og plikter som fyl denne avtalen er:

- Tilrettelegging
- Aktiv sjukemelding
- Utvida rett til bruk av eigenmelding
- Oppfølging av den sjukmelde

Helse miljø og sikkerheit (HMS) HMT – Helse Miljø og Tryggleik

Godt arbeidsmiljøarbeid handlar om å redusere risiko for farar og ulykker og aktivt rette søkelyset mot dei positive og helsefremmande faktorane i arbeidsmiljøet. Leiarar har ansvar for at systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerheit vert gjennomført i tråd med retningslinjene i kommunen sitt kvalitetssikringssystem. Medarbeidarar er forplikta til å medvirke til at HMS-aktiviteten er i fokus.

Retningslinjer for rusmiddelmisbruk/AKAN

Vanylven kommune skal ha ein ruspolitisk handlingsplan som fokuserer på opplysning og bevisstgjer dei tilsette om misbruk. AKAN-reglementet er retningsgjevande for korleis arbeidet vert organisert og konkrete saker vert fylgt opp. Reglementet skal vere kjent blant leiarar og tilsette.

Helsefremjande tiltak og velferd

Vanylven kommune legg til rette for helsefremjande tiltak ved å tilby og oppmuntre medarbeidarar til å delta i ulike aktivitetar.

Vanylven kommune vil legge til rette for at medarbeidarar skal ha høve til fysisk aktivitet.

Arbeidstakarane skal sikrast god balanse mellom arbeidstid og fritid.

Samhald

Arbeidsmiljøet på kvar arbeidsplass skal vere prega av godt samhald mellom alle tilsette, uavhengig av profesjon og mennesketype.

