



Vestvågøy kommune

Arbeidsgiverpolitisk plattform

Sammen skaper vi framtida

2018-2026

– Stolt Lofoting!



*«For å lykkes som arbeidsgiver i framtida må vi løse noen floker.
Vi får ikke løst dem ved å gjøre som i går.»*

– KS



1. Vestvågøy kommune

– skodd for framtida

For å møte framtidige utfordringer og være «skodd for framtida» har Vestvågøy kommune som ambisjon å være en framtidsrettet, attraktiv og foretrukket arbeidsgiver. Vår arbeidsgiverpolitikk skal sette ledere og medarbeidere i sentrum for utvikling av gode tjenester overfor innbyggerne.

Arbeidsgiverpolitikken skal bygge opp under kommunens målsettinger som samfunnsbygger ved å bidra til en framtidsrettet og endringsorientert kommune, hvor medarbeiderne leverer tjenester med høy kvalitet og faglig stolthet. Arbeidsgiverpolitikken skal videre synliggjøre retning gjennom strategier og prioriteringer,

og beskrive et felles verdigrunnlag for folkevalgte, ledere, medarbeidere og tillitsvalgte.

Kommunens arbeidsgiverpolitikk skal bygge opp under et av satsingsområdene i kommuneplanen 2017 – 2029:



Hovedsatsing 5 – Utviklingskommunen

– Stolt Lofoting!

Gjelder utviklingen av Vestvågøy kommune som organisasjon. Hvordan vi framstår, kommuniserer og tilrettelegger for å utvikle oss sammen med innbyggerne.

For å oppnå dette må vi utvikle en felles identitet og kommunisere vår egenart og våre konkurransefortrinn til omgivelsene. Vestvågøy trenger medarbeidere som framsnakker kommunen som arbeidsgiver – det krever at de kjenner seg som en del av den.

Med arbeidsgiverpolitikk menes de verdier, holdninger og handlinger som arbeidsgiver står for og praktiserer overfor medarbeiderne hver dag.

Arbeidsgiverpolitikken skal synliggjøre arbeidsgivers evne til å frigjøre den menneskelige energien i organisasjonen. Den beskriver «gode regler for godt lagspill».

Åpen dialog og godt samarbeid mellom ledere, ansatte og deres organisasjoner er en forutsetning for å lykkes.

Arbeidsgiverpolitikken utøves både på politisk og administrativt nivå, og er bygget på hovedavtalens mål om samarbeid, medbestemmelse og medinnflytelse. Kommunestyret er kommunens øverste arbeidsgiverorgan.

Rådmannen er delegert den overordnede arbeidsgiverfunksjonen fra kommunestyret. Han skal sammen med øvrige ledere, medarbeidere og tillitsvalgte utføre kommunens oppgaver og sikre resultatoppnåelse.



Kjell Idar Berg
Rådmann

2. Verdigrunnlag

Vestvågøy kommunes arbeidsgiverpolitiske plattform har sin forankring i kommunens visjon og verdigrunnlag.

Visjonen og verdiene skal være en rettesnor og et tydelig kjennetegn for alle folkevalgte, ledere, medarbeidere og tillitsvalgte, og skal være en del av vår arbeidskultur. De skal motivere og gi inspirasjon til å levere gode tjenester hver dag, og de skal virke samlende og utviklende.

<hr/> <p>Vår visjon er «Stolt Lofoting»</p> <p>Våre verdier er:</p> <ul style="list-style-type: none">• En åpen og raus kommune• En kommune med mangfold• Vi møter hverandre med respekt og tillit <hr/>	<p>Vi er stolte av hvor vi kommer fra, vår felles historie og lokalsamfunnet vi er en del av. Vi er stolte av det arbeidet vi gjør, og er opptatt av at våre innbyggere og brukere skal få så gode tjenester som mulig.</p> <p>Vi skal bidra til å utvikle Vestvågøy kommune ved å være arbeidsomme,</p>	<p>løsningsfokuserede, og ved å bruke vår kunnskap og erfaringer, til beste for fellesskapet.</p> <p>Utfordringer løses i fellesskap mellom politikere, innbyggere og ansatte, og med fokus på de verdier vi ønsker skal være grunnlaget for hvem vi er og alt vi gjør.</p>
--	--	---

«Hvor sterk du kjenner tilhørighet til en gitt gruppe, og opplever at dere har en felles og tydelig identitet er avgjørende for hvor motivert du er for å nå felles mål, og hvordan du agerer i ulike situasjoner.»

– Tajfel & Turner

En åpen og raus kommune

Dette gjør vi

Vi gir ærlig og tydelig informasjon om alle sider ved kommunens virksomhet

Vi tar imot innspill og tilbakemeldinger med entusiasme

Vi byr på oss selv, og verdsetter den enkelte som vi møter

Slik gjør vi det

- Vi gjør informasjon lett tilgjengelig
- Vi gir tidlig innsyn i saker
- Vi deler fra vår arbeidshverdag og av våre erfaringer

- Vi er åpne for forslag til forbedringer og nye løsninger
- Vi er lyttende og tar imot ris og ros på en god måte
- Vi involverer og inkluderer ansatte, brukere og innbyggere i endringsprosesser
- Vi tør å prøve, og det er lov å feile

- Vi velger aktivt å ta alt i beste mening
- Vi skiller sak og person

En kommune med mangfold

Dette gjør vi

Vi verdsetter forskjellighet

Vi er bevisst på mangfold i natur og kultur

Slik gjør vi det

- Vi har rom for ulikhet, og setter pris på folk som er annerledes enn oss selv
- Vi er inkluderende, og tar avstand fra enhver form for diskriminering
- Vi tilrettelegger samfunnet for alle
- Vi har behov for mangfold for å være nyskapende, og bruker forskjellighet til å skape utvikling

- Vi er stolte over Lofoten, med ressurser på hav og land, flott natur fra fjære til fjell, og en unik historie
- Vi vil dele med andre, og samtidig ta vare på mangfoldet, og skape et bærekraftig samfunn

Vi møter hverandre med respekt og tillit

Dette gjør vi

Vi holder det vi lover

Vi møter alle med respekt

Vi viser tillit ved å delegere

Slik gjør vi det

- Vi gjør det vi sier, og sier det vi gjør
- Vi er ærlige og til å stole på
- Vi gjør det vi blir enige om, og er lojale mot beslutninger
- Vi er åpne om avvik, og lærer av våre feil

- Vi er lydhøre for ulike muligheter, selv om vi er uenige
- Vi viser respekt for ledere, kolleger, brukere, innbyggere og politikere
- Vi anerkjenner at vi har ulike roller

- Vi involverer mange, og delegerer ansvar og oppgaver

3. Hovedutfordringer

Kommunesektoren står overfor en rekke utfordringer for å møte framtidens behov.

Innbyggernes behov og forventninger endrer seg, fagene er i utvikling og statens krav til hva kommunen skal levere øker.

Vår kommune har et bredt spekter av oppgaver, og det er behov for å sikre stabilitet og kontinuitet i lederstillinger, og til enhver tid ha tilgang på riktig kompetanse. Konkurransen om rekruttering av dyktige medarbeidere blir stadig skarpere. Dette krever at kommunen framstår som en profesjonell og attraktiv arbeidsgiver, og evner å ta vare på og beholde nyansatte med riktig kompetanse. Sykefraværet er en stor utfordring, og utstrakt bruk av deltidsstillinger skaper også utfordringer når det gjelder stabilitet.

Kommunen står videre overfor mange velferdsutfordringer. Det handler både om nivå på tjenestene, oppgave-

utforming, evne til samskaping, og hvordan vi er i stand til å løse oppgaven på nye og effektive måter. Det vil være et kontinuerlig behov for effektivisering og omstilling av tjenester i årene framover.

Lederne i Vestvågøy ønsker en mer samlende kultur, der vi gjør hverandre god, en kultur som skaper stolthet og godt omdømme.

Det vises for øvrig til kommunens Utfordringsdokument 2017 for mer utførlig beskrivelse av utfordringsbildet som blant annet er lagt til grunn for arbeidsgiverpolitisk plattform 2018 – 2026.

Utfordringsbildet kan oppsummeres med tre hovedutfordringer:

- Evnen til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere
 - Kommunens evne til utvikling og nyskaping som sikrer god tjenestekvalitet
 - En kultur som samler og skaper en sterk felles identitet
-

«En god arbeidsgiverpolitikk setter gode ledere og medarbeidere i sentrum for utvikling av gode tjenester for innbyggerne.»

– KS

4. Hovedmål



Følgende hovedmål er definert for Arbeidsgiverpolitisk plattform 2018-2026 for å møte de utfordringene som Vestvågøy kommune står overfor som arbeidsgiver i tiden framover:

- Vestvågøy kommune er en framtidsrettet, attraktiv og foretrukket arbeidsgiver.



5. Innsatsområder

Prioriterte arbeidspolitiske innsatsområder

Innsatsområde	Strategi
Ledelse og medarbeiderskap	<ul style="list-style-type: none">• Gode rammebetingelser for ledelse, og avklarte forventninger om rolle og ansvarsdeling mellom ledernivåene• Kultur og struktur for ledelse bygget på trygge relasjoner, tydelighet, konsekvens, klare mål, resultat og verdier• Utvikle medarbeiderskap gjennom kontinuerlig læring og utvikling hvor åpenhet, involvering og delegering er viktige faktorer
Rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere	<ul style="list-style-type: none">• Synliggjøre de mange jobbmulighetene i Vestvågøy gjennom god profilering• Offensive og profesjonelle rekrutteringsprosesser• Benytte de rekrutteringsmuligheter som følger av mangfoldet i samfunnet og aktivt rekruttere unge medarbeidere• Systematisk kompetanseutvikling/ -bygging/ -deling• Legge til rette for interne karrieremuligheter• Gi nyansatte en god start i jobben• Benytte lokal lønnspolitikk aktivt
Kultur, identitet og omdømme	<ul style="list-style-type: none">• Utvikle en organisasjonskultur som fremmer kommunens verdigrunnlag, nytenkning, engasjement og omdømme• Bygge en organisasjon med høy etisk standard• Innbyggerne i Vestvågøy skal oppleve at vi er pålitelige• Innbyggerne i Vestvågøy skal møte en åpen og tilgjengelig kommune som er lyttende, imøtekommende og viser dem respekt• Alle ansatte er kommunens ambassadører, og har ansvar for at tillit og omdømme blir ivaretatt
Utvikling og nyskaping	<ul style="list-style-type: none">• Utvikle modige og trygge ledere• Utvikle et trygt arbeidsmiljø som er åpen for nye ideer/tanker• Ha brukerfokus med involvering av innbyggerne og brukere, og legge til rette for samskaping i arbeidet med utvikling av tjenestene• Ha en organisering som fremmer helhetstenking• Legge vekt på kompetanse- og erfaringsdeling• Ta i bruk ny teknologi

6. Fra ord til handling

Oppfølging og implementering av arbeidsgiverpolitisk plattform - fra ord til handling

Arbeidsgiverpolitikken skal gi forutsigbarhet, samt ivareta behovet for et målrettet kontinuerlig utviklingsarbeid. Den følger planperioden fram til 2026 og rulleres hvert 4. år.

Arbeidsgiverpolitikken må omsettes til handling i alle virksomheter. Rådmannen vil legge til rette for at arbeidsgiverpolitisk plattform implementeres i hele organisasjonen. Kommunalsjefer og enhetsledere har et særlig ansvar for å sikre at plattformen benyttes aktivt i sin virksomhet. Dette forutsetter en tilbakevendende refleksjon rundt

«hva innebærer det for oss, og hvordan skal vi gjøre det?»

Med utgangspunkt i innsatsområdene og strategiene som er definert i punkt 5. overfor, skjer oppfølging av Arbeidsgiverpolitisk plattform gjennom de årlige handlingsplanprosessene, virksomhetsplaner for den

enkelte enhet, rapportering og resultatoppfølging. Gjennom utviklingssamtaler ivaretas oppfølging og utvikling for den enkelte medarbeider.

Forventninger til ledere og medarbeidere skal utarbeides av rådmannen og gå inn som en del av lederutviklingsprogrammet.





Interne dokumenter

– med tilknytning til arbeidsgiverpolitikken

- Kommuneplanens samfunnsdel 2017–2029
- Utfordringsdokumentet
- Handlingsplanen
- Lederutviklingsprogram
- Introduksjonsprogram for nytilsatte
- Verdifolder
- Lederavtaler
- Mål og prinsipper for organisering og ledelse i Vestvågøy kommune
- Lønnspolitisk plan
- Organisasjonsplaner
- Delegasjonsreglement

Eksterne kilder

– brukt i utarbeidelsen av Arbeidsgiverpolitisk plattform 2018-2026

- KS «Stolt og unik»
- KS «Skodd for framtida»
- KS «Guide til god ledelse»
- KS «10-faktor medarbeiderundersøkelsen»



Vestvågøy kommune

Postboks 203, 8376 Leknes

Tlf.: 76 05 60 00

postmottak@vestvagoy.kommune.no

www.vestvagoy.kommune.no

Foto: Robin Lund