

## ARBEIDSGIVARPOLITIKK I TYSVÆR KOMMUNE

### «Nyskapande arbeidsgivarar»

**TK 2030 Tenke langt, handle nå** er Tysvær kommune sin perspektivmelding vedteken i kommunestyre juni 2021. Saka peikar på utfordringane kommunane står overfor i framtida. Det handlar om demografi og økonomi, og som ein følge av demografiutviklinga vil tilgangen på arbeidskraft og kompetanse vere blant dei store utfordringane kommunane står overfor. Tysvær kommune sin arbeidsgivarpolitikk har derfor hovudfokus på dette.

Tysvær kommune sin arbeidsgivarpolitikk er forankra kommuneplanens samfunnsdel 2023 – 2025, og skal bidra til at kommunen når desse måla. Alt som blir gjort som arbeidsgivar og medarbeidar skal kunne forsvarast i medarbeidarverdiane *Raus – Open – Modig - Ansvarleg*. Arbeidsgivarpolitikken skal bygge opp under kommunens målsettingar som samfunnsbygger ved å bidra til ein framtidsretta og endringsorientert kommune, der medarbeidarane leverer tenester av god kvalitet.

#### Samfunnsdelen kap. 4.3 om arbeidskraftutfordringa:

*“Skal Tysvær kommune lykkast med satsingsområda må kommunen “vinna kampen” om arbeidskrafta.*

*Kommunane har utfordringar allereie i dag med å dekke behovet for kompetent arbeidskraft. Desse utfordringane vil forsterkast dei kommande åra som følge av den demografiske utviklinga. Derfor må kommunen i større grad planlegge for at tilgang på arbeidskraft og kompetanse blir meir og meir avgrensa. Med bakgrunn i dette må Tysvær kommune arbeida aktivt for å bli ein attraktiv og føretrakt arbeidsgivar på Haugalandet.”*

Tysvær kommune sin arbeidsgivarpolitikk tar også utgangspunkt i KS **«Nyskapende arbeidsgivere»** *«Det store fremtidsbildet – attraktive arbeidsgivere i en ny tid.*

*Me står overfor gjennomgripande endringar i arbeids- og samfunnsliv. Det pregar kommunesektoren allereie i dag og i åra som kjem*

*Kva er arbeidsgivarpolitikk – og kvifor er det viktig?*

- *Kva slags arbeidsgivar me er, har mykje å seia for kven som vil jobba og utvikla seg hos oss, anten som leiar eller som medarbeidar.*

- *Kva slags arbeidsgivar me er, har mykje å seia for kva tenester me skapar og utviklar.*

- *Kva slags arbeidsgivar me er, har mykje å seia for korleis me evnar å omstilla oss og tenke nytt om korleis me skaper velferd saman med andre.»*

**Hovedavtalen**, inngått mellom KS og arbeidstakarorganisasjonane sentralt, er viktig og forpliktande for Tysvær kommune sin arbeidsgivarpolitikk og samarbeid om utvikling av tenestene.

## Del B § 1-1 Formål

« Hovedavtalen skal innenfor rammen av det lokalpolitiske demokrati bidra – gjennom godt samarbeid, medbestemmelse og innflytelse – til en omstillingsdyktig, bærekraftig og serviceinnstilt kommunesektor til beste for innbyggere. Målet er gjennom videreutvikling av kommunesektoren å gi tjenester av høy kvalitet, skape trygge arbeidsplasser med meningsfylt arbeid og et godt arbeidsmiljø»

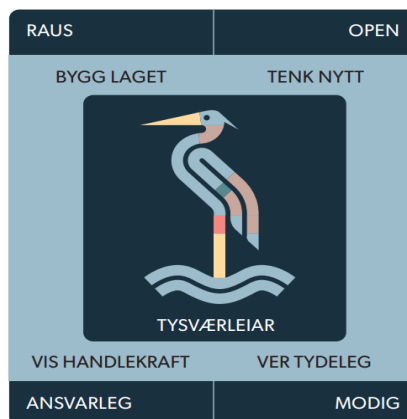
## HOVUDTEMA

Tysvær kommune sin arbeidsgivarpolitikk har fire hovudtema; *Å leie*, *Å våge*, *Å lære* og *Rekruttere og behalde* arbeidstakarar. Under kvart hovudtema blir det beskrive korleis ein vil jobbe for å oppnå målsettingane.

### Å leie



Tysvær kommune har etablert «Tysværleiaren» som grunnmur for leiarskap i organisasjonen. «Tysværleiaren» gir felles retning og er tydeleg på korleis ein ønsker at leiarskapet skal utøvast. Godt leiarskap er også eit av måla i kommunens målkart.



Dei viktigaste oppgåvene ein leiar gjer er å legge tilrette for at medarbeidarane meistrar jobben sin. Mestringsorientert leiing er ein føresetnad for å lykkast med omstilling. Det er ikkje ein standardisert type åtferd, men eit åtferdsmønster som bidrar til god leiing.

Innhaldet er

- retning
- meining
- individuell merksemd



Slik gjer me det:

Aktivitet	Verktøy
Gjennomfører medarbeidarundersøking annakvart år.	10 – faktor medarbeidarundersøking
Følgjer opp “Tysværleiarer” aktivt gjennom opplæring, rettleiing og rapportering.	Diverse kurs Utviklingssamtale Rapportering
“Tysværleiarer” som ein del av introduksjonsprogrammet for nye leiarar.	Introduksjonsprogram for nye leiarar

## Å våge



Nye utfordringar, auka kompleksitet og høgare tempo krev nye måtar å tenke og å leie på. Samfunnsendingar fører til at kommunar og fylkeskommunar må finne nye måtar å løyse samfunnsoppdraget på. Vi kan ikkje løyse dei største samfunnsutfordringane i vår tid ved å gjere meir av det same. Stadig meir komplekse og samansette oppgåver legg press på ressursar og krev eksperimentering, nytenking og innovasjon. Tysvær kommune som organisasjon må som alle andre kommunar “våge”. Ein arbeidsgivarpolitikk som stimulerer til innovasjon og nytenking er avgjerande

for både å sikre bærekraftige tenester for framtida, men også for å tiltrekke oss den beste kompetansen.

**Slik gjer me det:**

Aktivitet	Verktøy
Leiing som stimulerer til nytenking og innovasjon	“Tysværleiarer” - tenk nytt!
Digitalisering og ny teknologi	Strategi for digitalisering
Kompetanse	Kompetanseplanar, og verktøy for deling av kompetanse
Aktiv og framtidretta fokus på gode IKT - løysingar	IKT – samarbeid mellom Karmøy og Tysvær kommunar
Er ein lærande organisasjon	Kontinuerleg forbetring ved bruk av ulike typar metode
Aktiv på innovative arenaer	Medlem av DIGI - Rogaland

## Å lære



Kompetansebehova i samfunnet, arbeidslivet og hos kvar enkelt medarbeidar endrar og utviklar seg i tråd med den teknologiske utviklinga, kva behov innbyggjarane har, og dei ressursane og rammene vi jobbar innanfor. I takt med endringane må òg læring i dag finne stad raskare enn tidlegare. Det får me til gjennom prøving og eksperimentering med nye løysingar.

Tysvær kommune skal vere ein lærande organisasjon som oppmuntrar og stimulerer til å løyse oppgåvene på nye og betre måtar med fokus på med fokus på kontinuerleg forbetring.

**Slik gjer me det:**

Aktivitet	Verktøy
Kontinuerleg forbetring	Systematisk forbetring gjennom ulike verktøy
Legge til rette for ulike typar læringsarenaer	Kompetanse – og handlingsplanar
Målrretta rekruttering	Verktøy for gode rekrutteringsprosessar
Kompetanse og utviklingsfokus	10 – faktor medarbeidarundersøking Utviklingsamtalar

## Rekruttere og behalde arbeidskraft



Arbeidskraftutfordringa er saman med demografi, økonomi og klima ein av dei største utfordringane kommunesektoren står overfor. Arbeidskraftutfordringa rammar alle type kompetansar og tenester. Det er ingen tenesteområde som ikkje vil merke at tilgangen på arbeidskraft blir mindre. Dette vil utfordre organisasjonen på mange måtar. Mangelen på arbeidskraft kan til dømes føre til strukturendringar, at ein må dele kompetanse på tvers av tenester, at ein må gjere om på oppgåvedeling og organisering av arbeidet, eller at kommunen ikkje gir dei same tenestene som før eller i mindre grad.

Tysvær kommune må derfor jobba heilskapleg og på mange område for å møte dette aktivt og målretta.

### Slik gjer me det:

Aktivitet	Verktøy
Aktivt omdømmearbeid	Omdømmestrategi
Har eit tydeleg og kompetent leiarskap der «Tysværleiaren" er grunnmuren	“Tysværleiaren” Oppfølging av den enkelte sitt leiarskap gjennom opplæring, medarbeidersamtale og rapportering
Gjennomfører profesjonelle tilsettingsprosessar	Retningslinjer og verktøy ved tilsetting
Har gode rutinar for mottak og oppfølging av nye medarbeidarar	Introduksjon av nye medarbeidarar i Tysvær kommune
Har gode arbeidsmiljø med lågt sjukefråvær	Systematisk HMS - arbeid
Har gode og utviklande fagmiljø, der innovasjon og utvikling har fokus	Medarbeidarundersøking Kompetanseplanar
Etablerer ein heiltidskultur der heile stillingar er regelen og ikkje unntaket	Ulike typar arbeidstidsordningar, god organisering av arbeidet, faste 100% stillingar er hovudregelen.
Har ein seniorpolitikk som gjer at eldre arbeidstakarar står lenge i arbeid.	Seniorpolitikk i Tysvær kommune
Har ein oppdatert og moderne lønnspolitikk	Lønnspolitiske retningslinjer
Tar i mot og gir lærlingar, lærlingar og studentar ei god mottaking og	Handlingplan for mottak og oppfølging av elevar, lærlingar, og studentar

opplæring slik at dei får lyst til � arbeide i Tysvær kommune seinare	
Delta på yrkesmesser og aktivt samarbeid med utdanningsinstitusjonar	Handlingsplan

Vedteke i kommunestyret juni – 2024.

Arbeidsgivarpolitikken skal reviderast kvart fjerde år.