



Alvdal
kommune

Arbeidsgiverpolitikk



Sammen for Alvdal

RESPEKT MEDVIRKNING LOJALITET

Kommunestyrevedtak 48/25
19. juni 2025

Forord

Alvdal kommune, i likhet med resten av kommunesektoren har to store utfordringer:

- Å utvikle evnen til innovasjon og nyskaping i organisasjonen
- Å forvalte, utvikle og rekruttere arbeidskraft

For å møte disse utfordringene er det viktig at organisasjonen forvalter og bruker ressursene riktig, til beste for ansatte og innbyggere.

Samfunnet endres raskere enn tidligere, og det stiller forventninger og krav til organisasjonen, og hver enkelt ansatt. Gjennom arbeidsgiverpolitikken ønsker vi å legge til rette for at de ansatte klarer å møte disse forventningene og kravene på en god måte.

Resultatene av det de ansatte gjør i det daglige arbeidet er viktig. Et meningsfylt arbeid gir grunnlag for gode resultater, og for «det gode liv» for alle i kommunen.

Humankapitalen i form av de ansatte er Alvdal kommunes viktigste ressurs. Derfor er ledelse og kommunens evne til å gi ansatte mulighet til å bruke sine evner og ressurser avgjørende for hvordan kommunen lykkes i sitt arbeid.

Arbeidsgiverpolitikken målsettinger og innsatsområder skal videre konkretiseres gjennom arbeidsgiverstrategi (mangler) og handlingsplan (mangler).

Hva er arbeidsgiverpolitikk og arbeidsgiverstrategi, og hvorfor er det viktig for oss?

Arbeidsgiverpolitikken

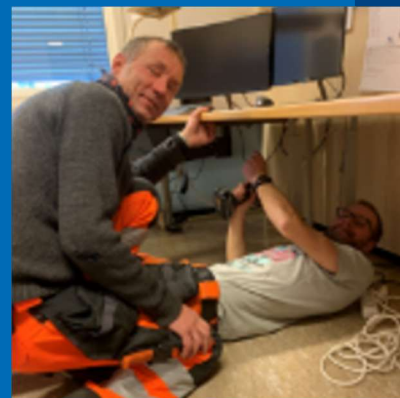
- tydeliggjør de handlingene, holdningene og verdiene som arbeidsgiver står for og praktiserer overfor medarbeiderne hver dag
- tydeliggjør politikernes arbeidsgiverrolle, og de folkevalgte forventninger til at kommunens ansatte etterlever visjonen «Sammen for Alvdal» og verdibegrepene **medvirkning**, **lojalitet** og **respekt** i sitt daglige virke

Arbeidsgiverstrategien

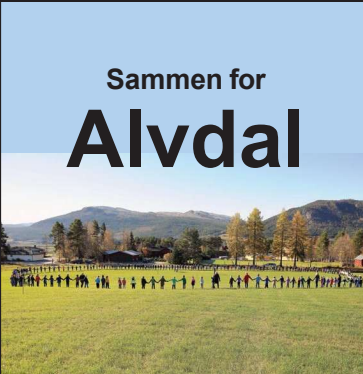
- Konkretiserer arbeidsgiverpolitikken målsettinger og innsatsområder.
- Er et felles verdigrunnlag for politikere, ledere, medarbeidere og tillitsvalgte i det daglige arbeidet.

Alvdal kommune har pekt ut tre innsatsområder i sin arbeidsgiverpolitikk:

- Kultur for samarbeid, forenkling og forbedring.
- Kompetanse: nyttiggjøre, utvikle og rekruttere.
- Mestringsorientert ledelse i et helhetlig perspektiv.



Styringsplattformen

Verdiene våre: • Respekt • Medvirkning • Lojalitet		Kommuneplanens samfunnsdel: • Det gode liv • Bærekraft
	Sammen for Alvdal 	
Arbeidsgiverpolitikk: Innsatsområder: Kultur for samarbeid, forenkling og forbedring Kompetanse; nyttiggjøre, utvikle og rekruttere Mestringsorientert ledelse i et helhetlig perspektiv	Målbilde mot 2030 Vi er en fremoverlent organisasjon som jobber på lag med lokalsamfunnet for å løse oppgavene Vi er en organisasjon med nytenkende, sterke, flerkulturelle fagmiljøer Vi er en fleksibel og utviklingsorientert organisasjon	Plattform for ledelse: <i>Alvdal kommunes visjon “Sammen for Alvdal” skal ligge til grunn for utøvelse av godt lederskap. Verdiene respekt, medvirkning og lojalitet skal vises i det daglige i leders holdninger og handlinger, og jevnlig settes på dagsorden i enheten. Det vi gjør skal tåle offentlighetens lys.</i>



Sammen for Alvdal; «Det gode liv» og «Bærekraft»

«Kommuneplanens samfunnsdel Mot 2030» har to hovedmålsettinger:

Mål 1.

Det gode liv.

Et robust og skapende miljø basert på variert næringsliv, kunnskap, kultur og idrett . Samt et tjenestetilbud som innbyggerne er fornøyd med.

Mål 2.

Bærekraft.

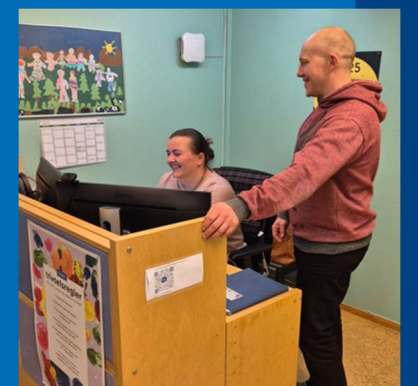
Livskvalitet og livsgrunnlag skal deles mellom nålevende og framtidige generasjoner. En bærekraftig utvikling skal tilfredsstillе dagens behov uten å ødelegge framtidige generasjoners mulighet til å tilfredsstillе sine behov.

(Vedtatt i kommunestyret 21.06.2018)

Hovedmålsettingene i kommuneplanens samfunnsdel speiles slik i arbeidsgiverpolitikken:

- «Det gode liv» er en arbeidshverdag der medarbeidere løser arbeidsoppgaver på en god måte, og opplever utvikling og mestring.
- Med begrunnelse i brukermedvirkning, kvalitet, kontinuitet og likestilling skal Alvdal kommune som arbeidsgiver være en heltidskommune.
- Utvikling av menneskelige ressurser og kompetanse sikrer kontinuerlig kompetanseutvikling slik at Alvdal kommune til enhver tid er i stand til å levere gode tjenester til innbyggerne i henhold til lov og forskrift.

Kommunens evne og vilje til nytenkning, utvikling og fleksibilitet, er avgjørende for å kunne imøtekomme innbyggernes kontinuerlige behov for gode og rettferdige tjenester.



Alvdal kommunens innsatsområder i arbeidsgiverpolitikken:

Kultur for samarbeid, forenkling og forbedring

I en verden i rask endring, med økt globalisering, **digitalisering** og endring i demografi, må ledere og medarbeidere vise evne og vilje til å tenke kontinuerlig forbedring;

- oppgavene må vurderes å gjøres annerledes
- alle medarbeidere utfordres stadig til å finne nye og bedre løsninger

For å dyrke frem en kultur for samarbeid, forenkling og forbedring må vi ha et arbeidsmiljø preget av arbeidsglede og humor, der samarbeid, åpenhet og trygghet skaper takhøyde for å tenke nytt om hvordan oppgavene kan løses. Vi skal ha en kultur for ros og gode tilbakemeldinger.

Det daglige arbeidet i organisasjonen er forankret i tenkningen som ligger i lean-filosofien; kontinuerlig forbedring med basis i det ansatte erfarer i sitt daglige virke.

Kompetanse: nyttiggjøre, utvikle og rekruttere

- Alvdal kommune ønsker å være en heltidskommune, med høy yrkesdeltakelse i alle aldersgrupper. Dette gir kommunen mulighet til å nyttiggjøre seg de ansattes kompetanse til beste for Alvdals befolkning.
- Alvdal kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver for folk som ønsker å utvikle kompetansen sin i takt med de behov en ser kommunens innbyggere har. Gode videreutdanningsordninger gir motivasjon og lærelyst.
- Alvdal kommune tar samfunnsansvaret sitt på alvor gjennom å skape gode læringsarenaer for lærlinger. Dette er også et ledd i å rekruttere dyktige medarbeidere inn i organisasjonen.
- Kommunen kan gjøre unntak fra kvalifikasjonsprinsippet når det er saklig begrunnet. Slike tiltak skal bidra til økt inkludering og mangfold i arbeidsstyrken, i tråd med kommunens samfunnsansvar

Mestringsorientert ledelse i et helhetlig perspektiv

Ledere i Alvdal kommune skal ivareta et helhetlig ansvar for resultatoppnåelse og effektiv drift ved å tenke helhet og handle i egen enhet. Ansvar for økonomi, kommunikasjon, personal og faglig tjenesteinnhold inngår i helhetlig ledelse.

Den mestringsorienterte lederen

- **motiverer og oppmuntrer til utvikling**, er **tydelig** på mål og retning, **ser den enkelte**, viser evne til å **lytte** og er **åpen og tilstedeværende**
- vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever å mestre oppgavene sin, og dermed yter sitt beste



Plattform for ledelse i Alvdal kommune

Ledere i Alvdal kommune skal ivareta et helhetlig ansvar for resultatoppnåelse og effektiv drift ved å tenke helhet, og handle i egen enhet. Ansvar for økonomi, kommunikasjon, personal og faglig tjenesteinnhold inngår i helhetlig ledelse.

Verdifelleskap

Alvdal kommunes visjon **“Sammen for Alvdal”** skal ligge til grunn for utøvelse av godt lederskap.

Verdiene **respekt, medvirkning og lojalitet** skal vises i det daglige i leders holdninger og handlinger, og jevnlig settes på dagsorden i enheten. **Det vi gjør skal tåle offentlighetens lys.**

Respekt

Respekt er et begrep for vår holdning overfor andre mennesker som viser at vi anerkjenner den andres synspunkter og tar hverandre på alvor. Ledere har et særskilt ansvar for å sette respekt på dagsorden. Vi kommuniserer åpent og direkte og gir klare tilbakemeldinger.

Medvirkning

I Alvdal kommune er mangfold en mulighet og en ressurs. Samspillet i organisasjonen og mellom enheter og omgivelser er viktig for å oppnå resultater. Det er en lederoppgave å skape åpne og inkluderende arbeidsprosesser – med informasjon og medvirkning internt og eksternt.

Lojalitet

Vi argumenterer tydelig for våre synspunkter men viser lojalitet når en beslutning er tatt. Vi viser en positiv holdning overfor ansatte, politikere og brukere.

Det menneskelige prinsippet i lederrollen i Alvdal kommune synliggjøres godt gjennom Aukrusts verden; den optimistiske, den kritiske, den kreative, den løsningsorienterte.



Arbeidsgiverrollen

Generelle rammer for utøvelse av arbeidsgiverrollen

Arbeidsgiverrollen skal utøves i tråd med gjeldende lov og avtaleverk, kommunens overordnede strategier og vårt interne regelverk.

Arbeidsgiver skal tilrettelegge for et godt samarbeid med arbeidstakerne. Medbestemmelse utøves ved representasjon i lovbestemte og andre utvalg, og gjennom tillitsvalgtordningen. Et godt samarbeid forutsetter evne og vilje til åpen dialog fra alle parter.

Kommunestyret

- har som kollegium, det øverste arbeidsgiveransvaret for de ansatte i Alvdal kommune
- ivaretar arbeidsgiverrollen overfor kommunedirektøren
- vedtar kommunens arbeidsgiverpolitikk

Partssammensatt utvalg

- Partssammensatt utvalg består av representanter fra kommunestyret, tillitsvalgte og kommunedirektøren
- foreslår, behandler og uttaler seg om overordnede retningslinjer for kommunens personalpolitikk

Kommunedirektør

- utøver på vegne av kommunestyret arbeidsgiveransvaret for hele kommunen
- har fått delegert personalforvaltningen fra kommunestyret - kan delegere videre ansvar og myndighet

HR-leder

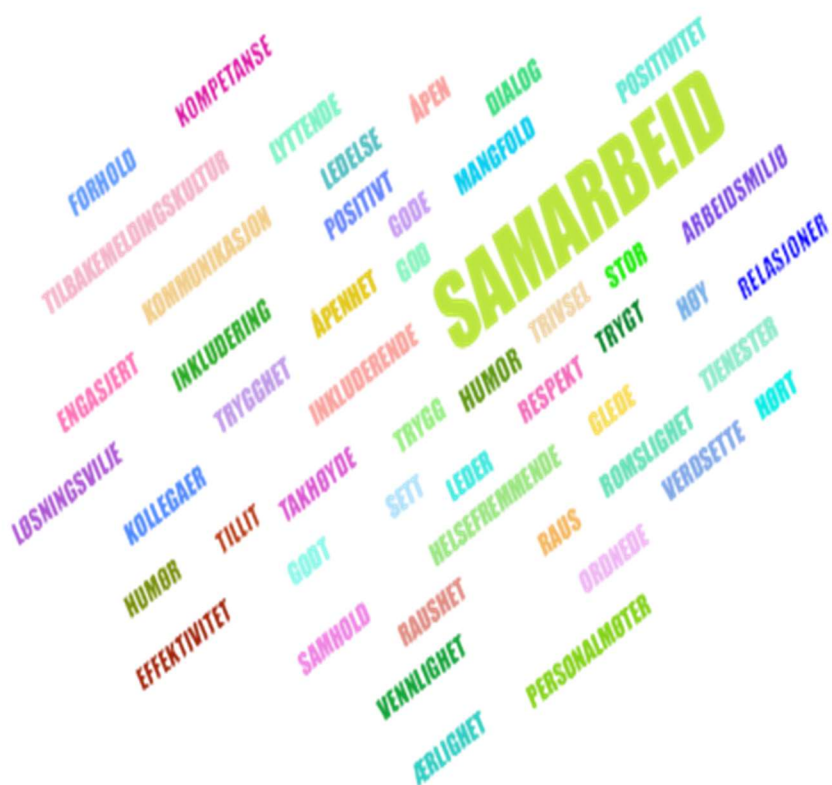
- har overordnet ansvar for utvikling av kommunens arbeidsgiverpolitikk og strategi
- skal etablere/vedlikeholde effektive verktøy og systemer innen personalledelse
- gi ledere aktiv støtte til utøvelse av arbeidsgiverrollen

Kommunens ledere

- har ansvar for å ivareta arbeidsgiverrollen overfor egne medarbeidere
- Ansvarer omfatter både den daglige personalledelsen (operativt ansvar) og langsiktig systematisk personal- og organisasjonsutvikling (strategisk ansvar) innen eget ansvarsområde



**Dette kjennetegner
et godt arbeidsmiljø i
Alvdal kommune:**



(Ordskyene er resultatet av en spørreundersøkelse som ble sendt ut til alle ansatte i desember 2024.)



**Dette kjennetegner
den gode arbeids-
giveren for de
ansatte i Alvdal
kommune:**



9



(Ordskyene er resultatet av en spørreundersøkelse som ble sendt ut til alle ansatte i desember 2024.)

