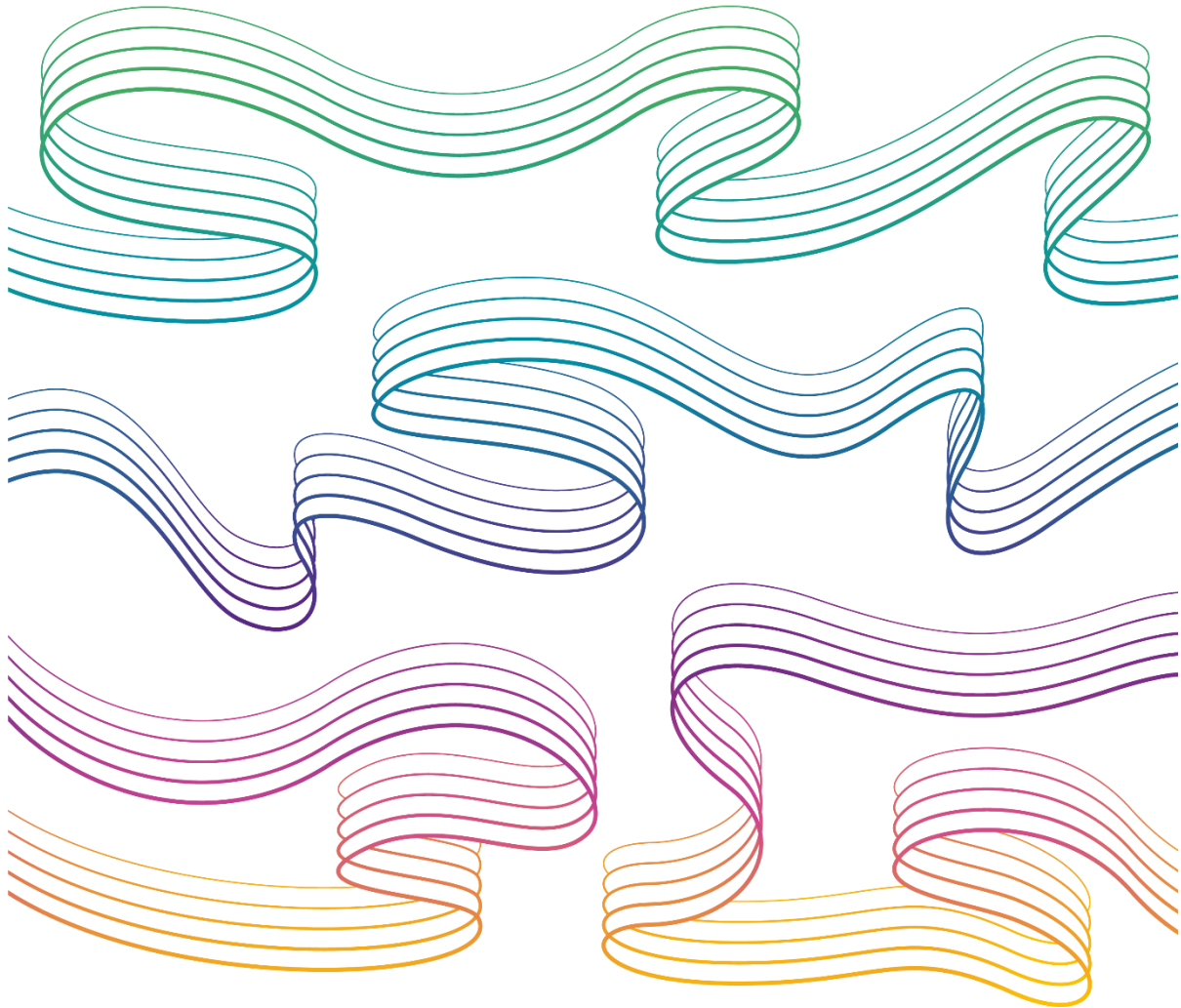




Kárášjoga gielda
Karasjok kommune

Sámi váibmosuotna – gilli, gos kultuvrrat deaivvadit
Den samiske pulsåren – bygda der kulturer møtes



Bargoaddistrategiija

Arbeidsgiverstrategi

2025-2028

Innhold

1	Arbeidsgiverstrategi 2025 - 2028	3
2	Verdigrunnlaget vårt.....	4
3	Organisasjonsplattform	5
4	Kompetanse	6
5	Mål for Arbeidsgiverstrategien	7
5.1	Utfordringsbildet.....	7
5.2	Mulighetsrommet	7
6	Satsningsområder i Arbeidsgiverstrategien	8
6.1	Godt medarbeiderskap	9
6.2	Godt lederskap	10
6.3	En attraktiv og utviklende arbeidsplass	11
6.4	Omstilling og nytenkning	12
6.5	Kommunen som arbeidsgiver	13
7	Oppfølging	14

1 Arbeidsgiverstrategi 2025 - 2028

Arbeidsgiverstrategien fram mot 2028 er et overordnet styringsdokument for utviklingen av Karasjok kommunen som arbeidsgiver og organisasjon. Arbeidsgiverstrategien skal synliggjøre hvordan kommunen skal jobbe for å utvikle de menneskelige ressursene i organisasjonen for å oppnå kommunens overordnede mål. Arbeidsgiverstrategien synliggjør de verdier, holdninger og handlinger som Karasjok kommune skal stå for og praktisere ovenfor sine medarbeidere.

Karasjok kommune har fra gammelt av en personalpolitikk. Ved nå å gå fra en personalpolitikk til en Arbeidsgiverstrategi, så synliggjør vi at det å utvikle en god kommuneorganisasjon ikke er et ensidig ansvar som handler om hva Karasjok kommune skal stille av krav til sine ansatte, men også hvilke muligheter og ansvar de ansatte har ved å kunne jobbe i en så spennende organisasjon som Karasjok kommune. Det er kun gjennom samarbeid, samskaping og felles utviklingsarbeid at Karasjok kan bli det som er kommunens visjon;

Den samiske pulsåren – bygda der kulturer møtes.

Arbeidsgiverstrategien er en dynamisk strategi, som betyr at vi er underveis og at strategien endres ved behov. Arbeidsgiverstrategien gjelder for perioden 2025 – 2028 og vil være førende for hvilke områder vi som organisasjon skal prioritere for å realisere våre ambisjoner, ivareta alle våre ansatte og for å møte fremtidens utfordringer. Strategien skal følges med årlige handlingsplaner der vi jobber med målrettede tiltak for å utvikle Karasjok kommune som organisasjon, arbeidsgiver, arbeidsplass, tjenesteprodusent og serviceleverandør.

2 Verdigrunlaget vårt

Arbeidsgiverstrategien beskriver hvordan vi skal jobbe sammen for å nå våre organisasjonsmål og leve opp til verdiene våre. Strategien bygger på kommuneplanens samfunnsdel som ble vedtatt av kommunestyret i desember 2022. Visjonen for Karasjok er:

Den samiske pulsåren – bygda der kulturer møtes

For kommunen som organisasjon og arbeidsgiver innebærer det at Karasjok kommune skal være en kommune som aktivt bevarer, styrker og utvikler det samiske språket og kulturen i alle deler av sin organisasjon.

Dette skal vi oppnå gjennom å bygge på grunnverdiene **Kulturbærende, Mangfoldig og Attraktiv**. I disse verdiene legger vi:

Karášjoga gieldda árvovuodđu gálgat čujuhit geainnu min plánaide ja barguide



<p>Kulturguoddit</p> <p>Sámi kultuvrrain ja sámegeielain, boazodoallu ja vírolaš luondugeavaheapmi leat mii rámis, dat lea mis fárus – ja daid mii nannet.</p> <p>Mii hálddašit luonddu ceavzilít.</p> <p>Mii leat geabbilat, jođánat rievdadit ja heivehahttit.</p>	<p>Girjáivuohta</p> <p>Mii leat guovttegielat ja mánggakultuvrralaš servodat.</p> <p>Mii leat fátmasteaddjit ja čohkiideaddjit go posiitiiva guottuiguin searvadit olbmuid.</p> <p>Mii háliidit čájehit ja čalmmuhtuhtit sámi kultuvrra.</p> <p>Mii gálgat beroštit, ja árvvusatnit guhtet gulmmilideamet iešgudetláganvuodaid.</p>	<p>Geasuheaddji</p> <p>Mii háliidit geasuhit olbmuid ja ealáhusaid min gildii kulturárbbi čalmmuhtuhtimiin ja árvvusatnimiin.</p> <p>Mii geassit ovdán kultuvrra ja gieldda erenomášvuodá, ja dahkat geasuheaddjin.</p>
---	--	--

 **Karášjoga gieldda Karasjok kommune**

Karasjok kommunes verdigrunnlag skal være retningsgivende for våre planer og arbeid.

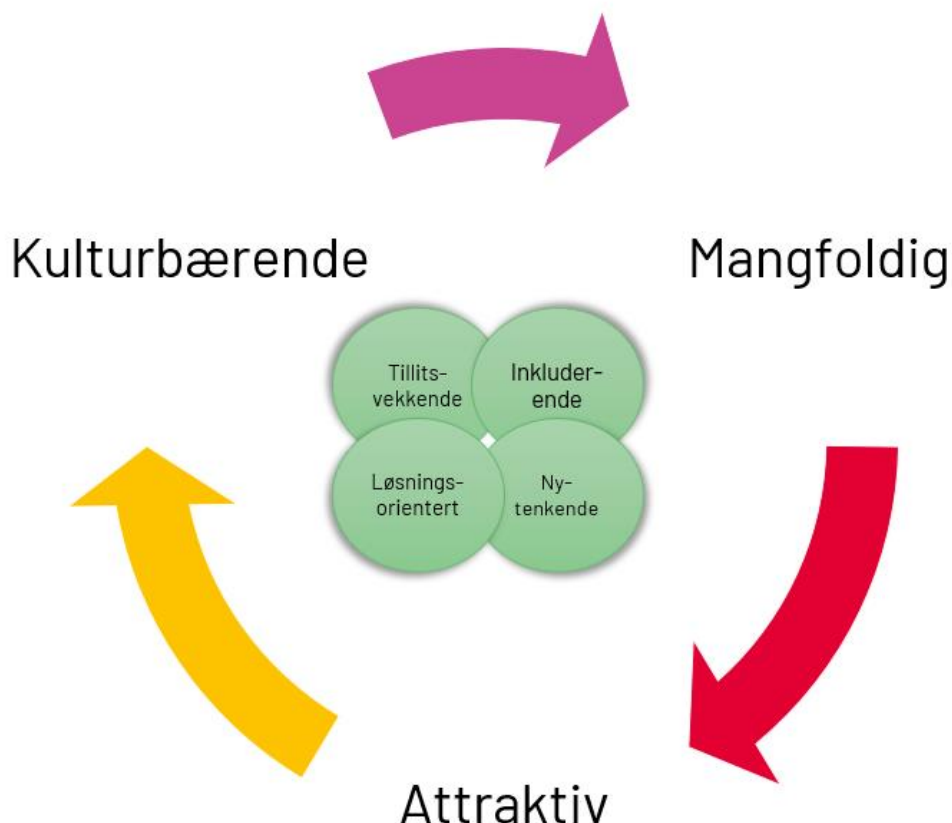


<p>Kulturbærende</p> <p>Den samiske kulturen, det samiske språket, reinndrift og tradisjonell naturbruk er noe vi er stolte over, og som vi skal bære med oss – og styrke</p> <p>Vi forvalter naturen på en bærekraftig måte</p> <p>Vi er fleksible, raske til å endre oss, og tilpasningsdyktige</p>	<p>Mangfoldige</p> <p>Vi er et tospråklig og flerkulturelt samfunn</p> <p>Vi er inkluderende og samlende ved å ha en positiv holdning til folks integrering</p> <p>Vi ønsker å vise og synliggjøre den samiske kulturen</p> <p>Vi skal være interesserte i, og verdsette hverandres ulikheter</p>	<p>Attraktive</p> <p>Vi ønsker å tiltrekke oss folk og næringsliv til kommunen ved å synliggjøre og verdsette kulturarven</p> <p>Vi trekker frem det unike med kulturen og kommunen, og gjør den attraktiv</p>
--	--	---

 **Karášjoga gieldda Karasjok kommune**

3 Organisasjonsplattform

Vi må utvikle en kommuneorganisasjon som speiler disse grunnverdiene. Da må organisasjonen ha et lederskap, medarbeiderskap og tillitsvalgtapparat som bygger på en organisasjonstenkning der **Tillitsvekkende, Inkluderende, Løsningsorientering og Nytenkende** er sentrale elementer. Dette er *organisasjonsverdiene* våre. Til sammen utgjør dette *organisasjonsplattformen* for Karasjok kommune:



Vi skal dyrke den gode dialogen i samhandling med medarbeidere, kolleger, tillitsvalgte, verneorganisasjonen, ledere, politikere, næringsliv og innbyggere. Vår organisasjonsplattform skal være grunnlaget for all samhandling, kommunikasjon, utvikling og styring i vår organisasjon.

4 Kompetanse

For å lykkes med å bli *Den samiske pulsåren – bygda der kulturer møtes*, så må vi fokusere på Kompetanse. Det handler både om å rekruttere kompetanse, beholde kompetanse og å bruke den kompetansen vi har i organisasjonen til det beste for bygdas innbyggere, Kompetanse er produktet av de evner, kunnskaper, ferdigheter og holdninger en person har:



Karasjok kommune må jobbe systematisk med alle disse elementene. Vi må være gode på å rekruttere folk som har de rette *forutsetningene og evnene* til å gjøre en god jobb. Vi må *verdsette kunnskap* både gjennom å systematisk etterstrebe å ansette folk med høyere utdanning, samt ha fokus på kontinuerlig kunnskapspåfyll og opplæring av de som er ansatte i organisasjonen i dag. Vi må bevisstgjøre og *utvikle våre ferdigheter* gjennom å systematisk dokumentere og bevisstgjøre oss på våre ferdigheter, trene på konkrete oppgaver og ha stort fokus på læring på og i arbeid for alle medarbeidere. Og vi må jobbe med våre *holdninger og vilje* gjennom et systematisk kulturarbeid der vi utvikler en organisasjonskultur som verdsetter faglighet, likebehandling, profesjonalitet og service.

5 Mål for Arbeidsgiverstrategien

Vi har satt oss følgende mål for Arbeidsgiverstrategien i Karasjok:

Arbeidsgiverstrategien skal sikre en organisasjon som leverer gode og ressurseffektive tjenester. I samhandling med de ansatte, arbeidstakerorganisasjonene og politisk ledelse har vi vilje og evne til nødvendig endring og omstilling for å møte fremtidens utfordringer. Sammen skal vi gjøre Karasjok til en av de mest attraktive kommunene i Finnmark.

5.1 Utfordringsbildet

Vi har identifisert følgende utfordringsbilde for kommende fireårsperiode:

- **Demografiske endringer** med færre unge og økende andel eldre skaper økt press på de kommunale tjenestene, og økt konkurranse om arbeidskraften. Vi må forvente underdekning av arbeidskraft på flere områder og vi må løse oppgavene våre på nye måter.
- **Høy endringstakt** og økende krav til kompetanse og spesialisering gjør at vi ikke kan forvente at utdanningsinstitusjonene kan levere den kompetansen vi til enhver tid trenger. Vi må bli flinkere til å utvikle kompetanse selv, og til å samarbeide med andre.
- **Lite rekrutteringsgrunnlag med samisk språk- og kulturkompetanse** gjør at kommunen har utfordringer med å rekruttere ansatte som behersker nordsamisk språk og har tilstrekkelig kulturkompetanse til å ivareta kommunens rolle som en samisk samfunnsbærer. Dette kan svekke kvaliteten på tjenestetilbudet til kommunens samiske befolkning.
- **Strammere kommuneøkonomi** gjør at vi får færre ressurser. Vi må derfor evne å utvikle oss i retning av en enda mer åpen organisasjon. Gjennom samarbeid med brukere og innbyggere, frivillighet, næringslivet, andre kommuner og andre offentlige og private organisasjoner, finner vi nye løsninger og mobiliserer ressurser og medansvar. Som kommune må vi involvere mer og samarbeide mer. I de kommende årene trenger vi at kommunen og innbyggernes rolle endres og at innbyggerne får økt medansvar.
- **Høyt sykefravær** er en utfordring for organisasjonen Karasjok kommune. I likhet med mange andre kommuner har vi slitt med høyt sykefravær over flere år. Sykefravær er krevende med tanke på vår evne til å levere gode og kostnadseffektive tjenester til det beste for innbyggerne. For å lykkes må vi øke nærværet og redusere sykefraværet.

5.2 Mulighetsrommet

Vi har identifisert følgende mulighetsrom for kommende fireårsperiode:

- **Karasjok kommune er en samisk kommune** og har et samfunnsoppdrag for hele det samiske samfunnet. Karasjok, som et av få samfunn der samisk språk og kultur er samfunnsbærende, har en viktig rolle i å bevare, styrke og utvikle samisk språk, kultur og samfunnsliv.
- **Samarbeid og medbestemmelse** fører til videreutvikling av kommunen, og kan bidra til tjenestekvalitet, trygge arbeidsplasser, et godt arbeidsmiljø og meningsfylt arbeid. Alle tjenestesteder i Karasjok skal ha SIIDA-grupper (**Samarbeid og Inkludering I Daglig Arbeid**) med faste møter. Arbeidstakere, tillitsvalgte og arbeidsgiver har rett og plikt til å gjøre sitt beste for å skape et godt samarbeid i hele kommunen. (Jf. Hovedavtalen §§ 1-1 og 1-2).
- **Økt samhandling og samskaping** innad i organisasjonen, og eksternt med innbyggere, tjenestemottakere og andre eksterne samarbeidspartnere slik som frivilligheten, næringslivet, nabokommuner og kunnskapsinstitusjoner, vil gi store kvalitative og økonomiske gevinster. Det ligger et betydelig potensial i å få til økt samarbeid og samspill på tvers i organisasjonen. Slikt arbeid utvikler medarbeidere og ledere, og vår kreativitet og evne til å tenke nytt.
- **Teknologi og digitalisering** gir oss muligheter til å arbeide og samhandle på nye måter og til å frigjøre tid og forenkle arbeidet. De ansattes kompetanse i bruk av teknologien er avgjørende for å kunne ta i bruk mulighetene på gode og effektive måter som gir verdi. Tilrettelegging for kompetanseheving og kontinuerlig oppdatering på området vil gi størst mulig utbytte av ny teknologi. Digitalisering gir også muligheter til bedre lokaldemokrati, bedre kvalitet på tjenestene, økt tilgjengelighet og økt selvbestemmelse for brukere og innbyggere.
- **Karasjok kommune er en spennende arbeidsplass** med mange interessante og meningsfulle oppgaver. Vi er en organisasjon med gode rutiner og systemer, etablerte arenaer og lojale ledere og medarbeidere. Vi representerer mange kvaliteter som ungdom og framtidens arbeidstakere ser etter; meningsfulle og spennende oppgaver, gode arbeidsmiljøer og trygge arbeidsforhold innenfor rammen av lokaldemokratiet. Vi må fokusere på og bruke fordelene våre bevisst i arbeidet med å utvikle organisasjonen, og fronte kommunen som en attraktiv arbeidsplass. Våre ansatte yter velferdstjenester samtidig som de bygger fremtiden. Som ansatte i Karasjok kommune skal vi oppleve å utgjøre en forskjell.

6 Satsningsområder i Arbeidsgiverstrategien

Karasjok kommune legger til grunn at det skal satses på følgende områder i organisasjonen frem mot 2028:

- Godt medarbeiderskap
- Godt lederskap
- En attraktiv og utviklende arbeidsplass
- Omstilling og nytenkning
- Kommunen som arbeidsgiver

Dette er fem avgjørende faktorer for at vi skal lykkes med å bli en attraktiv arbeidsgiver og en spennende organisasjon for alle som har sitt virke i tilknytning til kommunen.

6.1 Godt medarbeiderskap

Ansatte er Karasjok kommunes aller viktigste ressurs for å sikre en kommune som gir gode tjenester, til fornøyde brukere, i et samfunn i vekst. Kompetente og ansvarlige medarbeidere med høy faglig og etisk standard nøkkelfaktorer for å lykkes.

Innsatsområde	Strategier
Deltagelse og medvirkning	Alle enheter skal ha SIIDA- grupper
	Sikre medvirkning gjennom tett dialog med tillitsvalgte i henhold til Hovedavtalen
	Ta i bruk rutiner med forbedringsforslag på alle tjenesteder for å sikre at alle ansatte kan bidra
Ansvarliggjøring og nærvær	Delegere faglig ansvar og myndighet
	Ha kontinuerlig fokus på nærvær og sykefravær
	Tilrettelegge arbeidsplasser for ansatte
Faglig og etisk standard	Alle ansatte deltar i faglig og etisk refleksjon
	Alle ansatte kjenner til og bruker kvalitetssystemet Láidesteaddji og kvalitetsverktøyet Compilo
	Alle virksomheter har en egen plan for faglig utvikling

6.2 Godt lederskap

Mangt påvirker resultatet i Karasjok kommune, men godt lederskap er alltid en avgjørende faktor. Karasjok kommune er helt avhengig av et lederskap som er tydelig, ansvarlig og kompetent, og som utøver et situasjonsbestemt lederskap i samspill med medarbeider, politikere og omgivelsene.

Innsatsområde	Strategier
Liderskap	Etterspørre og praktisere en tydelig lederrolle som bygger på lederplattformen til Karasjok kommune
	Praktisere tillitsbasert ledelse med fokus på både relasjonsledelse og administrasjon
	Utvikle et lederskap som tar ansvar for utviklingen av en positiv organisasjonskultur
Lederutvikling	Gjennomføre kontinuerlig lederutviklingsprogram, med tydelig kobling til de utfordringer organisasjonen står i
	Ha faste ledersamlinger med fokus på godt lederskap
	Lederopplæring til nye ledere
Lederoppfølging	Benytte lederavtaler og to årlige ledersamtaler som verktøy for lederoppfølging for alle ledere
	Benytte medarbeider- og lederundersøkelser aktivt i arbeidet med å utvikle lederrollen også anonyme undersøkelser årlig

6.3 En attraktiv og utviklende arbeidsplass

Mennesker realiserer seg gjennom sitt arbeid, og det er viktig for Karasjok å legge til rette for arbeidsplasser der medarbeiderne kjenner seg betydningsfulle og føler at de vokser og får utvikle seg i trygge omgivelser. Vi må vinne kampen om arbeidskraften i Sápmi. Dette gjør vi ved å være en attraktiv og utviklende arbeidsplass for alle ansatte.

Alle ledere skal gjennomføre individuelle medarbeidersamtale med sine medarbeidere en gang i året Administrasjonen sørger for å tilføre organisasjonen nødvendig kompetanse for å gjennomføre medarbeidersamtaler

Innsatsområde	Strategier
Kompetanse-utvikling	Utarbeide en kompetansestrategi
	Ha kompetanseplaner på alle enheter
	Ha fokus på intern læring og kompetansedeling gjomm ulike strategier for læring i og på arbeid
	Arrangere fagdager minst 2 ganger i året, både i de ulike enhetene og på tvers av de for å øke kompetanse.
Arbeidsmiljø	Kontinuerlig fokus på at du er din kollegas arbeidsmiljø
	Ha fokus på HMS og ha en velfungerende vernetjeneste
	Gjennomføre årlige medarbeiderundersøkelser
Organisasjonskultur	Bruke et positivt språk og se det positive i hverdagen
	Tilrettelegge for og delta i sosial aktiviteter
	Kontinuerlig fokus på psykologisk trygghet

6.4 Omstilling og nytenkning

De neste 10-15 årene vil Karasjok gjennomgå store endringer. Vi vil bli langt flere eldre og færre i arbeidsfør alder. Men vi vil også få nye og topp moderne formålsbygg for skole og helse. Vi må omstille og utvikle måtene vi arbeider på. Både for å bli mer effektive, men også for å kunne utnytte det potensialet som nye formålsbygg vil gi.

Innsatsområde	Strategier
Kontinuerlig forbedring	Bruke kvalitetssystemet Láidesteaddji
	Fokus på samarbeid med brukere og pårørende
	Benytte undersøkelser og brukerinformasjon som grunnlag for forbedringer
	Etterspørre neste og beste praksis
Digitalisering	Utnytte potensialet i teknologiske løsninger
	Ta i bruk nye teknologiske løsninger
	Gi nødvendig opplæring til ansatte og brukere
Økonomistyring	Holde tildelte budsjetttrammer
	Ta medansvar for økonomistyringen på egen virksomhet
	Kontinuerlig fokus på effektivisering

6.5 Kommunen som arbeidsgiver

Den viktigste forutsetningen for å kunne gi kvalitativt gode tjenester med god service, er at Karasjok kommune har kompetente og motiverte medarbeidere. Dette får vi gjennom å både ta godt vare på de som er ansatt i kommunen i dag, og ved å være en attraktiv arbeidsgiver med godt omdømme for de som er på jakt etter ny jobb. Vi skal verdsette og prioritere trippelkompetansen mange har innen samisk språk, kultur og sitt fagfelt.

Innsatsområde	Strategier
Rekruttering	Vi ser verdien av og verdsetter intern rekruttering og karriereutvikling
	Vi har gode rutiner for ekstern rekruttering
	Vi er en lærlingevennlig kommune
	Vi har gode rutiner for introduksjon og on-boarding av nytilsatte og nye ledere
	Vi tilrettelegger for lærlingplasser for lokal ungdom
Lønnspolitikk	Vi har en oppdatert og konkurransedyktig lønnspolitikk
	Vi gjennomgår lønnspolitikken med alle organisasjonene hvert år
	Vi gjennomfører rettferdige, profesjonelle og effektive lokale forhandlinger
Omdømme	Vi markedsfører Karasjok som en attraktiv arbeidsgiver
	Vi fremhever det samiske som et virkemiddel for attraktivitet
	Vi framsnakker Karasjok kommune og egen arbeidsplass
Livsfasepolitikk	Vi har seniorpolitiske retningslinjer for å få ansatte til å stå lengre i jobb
	Vi har livsfasetilpassede arbeidstidsordninger for ulike grupper med ulike behov
	Vi har fokus på heltidskultur
Samisk språk og kultur	Vi gir nyansatte innføring i samisk kultur og språk
	Vi gir ansatte mulighet til å heve sin kompetanse i samisk språk
	Vi har gode rutiner for å rekruttere og ansett samisktalende fagpersoner

7 Oppfølging

I tråd med KommuneLOvens § 5-11 skal partene i administrasjonsutvalget behandle saker som omhandler forholdet mellom de ansatte og kommunen som arbeidsgiver. Hovedavtalen del B § 4 beskriver, med henvisning til dette, at det partssammensatte utvalget foreslår og behandler overordnede retningslinjer for kommunens personalpolitikk herunder tiltak for likestilling og inkluderende arbeidsliv. Arbeidsgiverstrategien er drøftet med organisasjonene, behandlet i Arbeidsmiljøutvalget og Administrasjonsutvalget og vedtatt av Kommunestyret.

Arbeidsgiverstrategien skal følges opp med årlige handlingsplaner som skal behandles av Administrasjonsutvalget innen 1. mars hvert år