



Hamar kommune

HAMAR KOMMUNE



07.11.2016

ARBEIDSGIVERPOLITIKK

Arbeidsgiverpolitikken beskriver de handlinger, holdninger og verdier som arbeidsgiver står for og praktiserer overfor medarbeiderne hver dag.

Arbeidsgiverpolitikken synliggjør arbeidsgivers konkrete evne til å frigjøre den menneskelige energien i organisasjonen.

HAMAR KOMMUNE

ARBEIDSGIVERPOLITIKK

Innhold

HENSIKT, HOVEDMÅL OG VERDIER	2
Hovedmål for arbeidsgiverpolitikken	2
Verdigrunnlag.....	3
Etisk plattform.....	3
PRIORITERTE INNSATSOMRÅDER	4
Lederskap og styring.....	4
Medarbeiderskap og medvirkning.....	5
Rekruttering og medarbeiderutvikling	6
Nyskaping og utvikling	7
HANDLINGSDEL MED OPPFØLGING.....	8

HENSIKT, HOVEDMÅL OG VERDIER

Arbeidsgiverpolitikken skal bidra til at kommunen når sine mål, og gjøre kommunen i stand til å håndtere dagens utfordringer og møte et samfunns- og arbeidsliv i endring.

Kommunesektorens organisasjon (KS) peker på følgende utviklingstrekk som gir utfordringer og muligheter for oss som arbeidsgiver:

- Globalisering
- Demografiske endringer
- Individualisering
- Teknologi i rask utvikling

Som arbeidsgiver har kommunene tre hovedutfordringer framover:

- Evnen til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere
- Evnen til utvikling og nyskaping
- Evnen til omstilling og endringer

Arbeidsgiverpolitikken svarer opp hvordan Hamar kommune skal møte de tre hovedutfordringene og mulighetene diss gir.

Hovedmål for arbeidsgiverpolitikken

Det overordnede målet for Hamar kommune vil alltid være å skape en god og attraktiv kommune for innbyggerne. Hamar kommune skal også være et attraktivt sted å arbeide. Arbeidsgiverpolitikken skal bidra til dette ved å gi de ansatte muligheten til å bruke sin kompetanse og sitt engasjement i arbeidshverdagen. Hovedmål for arbeidsgiverpolitikken er:

- Å bidra til gode tjenester for kommunens innbyggere
- Å rekruttere medarbeidere med riktig kompetanse
- Å skape ansvar, engasjement og motivasjon blant de ansatte
- Å ha ledere som bidrar til utvikling av den enkelte medarbeider og organisasjonen
- Å skape en organisasjon som er nyskapende, integrerende, utviklings- og endringsorientert
- Å bidra til en heltidskultur
- Å bidra til samhandling på tvers i organisasjonen og understøtte en delingskultur

Verdigrunnlag

Verdiene våre skal være rettesnor og veiviser for våre beslutninger og handlinger internt og eksternt i kommunen. De skal støtte opp under vår virksomhet, våre mål og vårt omdømme og vår identitet.

Hamar kommunes verdier er åpen, helhetlig, modig og pålitelig.

Vi er åpne når

- Vi skaper tilhørighet og møter mennesker med respekt
- Vi lytter og tilrettelegger for medvirkning
- Vi deler informasjon og yter service
- Vi er tilgjengelige

Vi er helhetlige når

- Vi opptrer samordnet og koordinert
- Vi samarbeider og tar ansvar for felles mål
- Vi deler kunnskap med hverandre
- Vi ser vårt arbeid i en større helhet

Vi er modige når

- Vi er handlekraftige
- Vi er utviklingsorienterte
- Vi jobber offensivt med nye utfordringer
- Vi har mot til å ta store og små beslutninger

Vi er pålitelige når

- Vi er ærlige og troverdige
- Vi er kompetente og opptrer ryddig
- Vi er lojale til organisasjonen
- Vi opptrer forutsigbart

Vår etiske plattform

Arbeidsgiverpolitikken skal bidra til at alle ansatte har rom for etisk refleksjon i sitt arbeid.

Våre etiske retningslinjer gjelder for alle ansatte i kommunen, for alle som opptrer på vegne av kommunen, og for kommunale forvaltningsorganer. Vi forvalter samfunnets fellesmidler, derfor stilles det spesielt høye krav til den enkelte medarbeiders etiske holdninger i sin virksomhet for kommunen.

Medarbeidere skal være seg bevisst at de danner grunnlaget for innbyggernes tillit og holdning til kommunen. Alle ansatte plikter å utføre sine oppgaver og opptre på en etisk forsvarlig måte slik at det bidrar positivt til Hamar kommunes omdømme og troverdighet.

Hamar kommunes etiske retningslinjer gjelder omdømme og troverdighet, åpenhet, ytringsfrihet og varsling, taushetsplikt, lojalitet og ledelse og ansvar, gaver, innkjøp og anskaffelser, ekstraverv og bierverv, media og bruk av kommunens utstyr.

Relaterte dokumenter:

Hamar kommunes verdigrunnlag

Etiske retningslinjer for Hamar kommune

PRIORITERTE INNSATSOMRÅDER

De prioriterte innsatsområdene skal gi svar på Hamar kommunes utfordringer og muligheter, og bidra til å utvikle en mer helhetlig organisasjon med tydelige fellestrekk.

Lederskap og styring

MÅL FOR DETTE INNSATSOMRÅDET:

- Sikre at lederne i Hamar kommune oppnår resultater, skaper arbeidsglede og setter spor ved å være tydelig, framtidsrettet og nær
- Styrke strategisk lederskap, lederkompetanse, helhetsforståelse og evne til samhandling
- Verdsetter ulikhet og bruker mangfold i alder, kjønn, etnisitet, funksjonsevne, kultur og kompetanse som en mulighet og ressurs
- Sikre trygge, meningsfulle og helsefremmende arbeidsplasser

I møte med dagens og fremtidens utfordringer er våre ledere tilretteleggere og motivatorer. Et godt helhetlig lederskap favner om ansvaret for den enkelte virksomhet og ansvaret for helheten virksomheten inngår i.

Våre ledere ivaretar behovet for styring og struktur gjennom tydelig ansvarsfordeling og gode rutiner, og bruker sitt handlingsrom innenfor gjeldene verdier, mål og rammer. De videreutvikler organisatoriske løsninger og en kultur som bidrar til økt samhandling og effektiv bruk og utvikling av medarbeidernes kompetanse.

Hamar kommune arbeider for å beholde og forsterke gode arbeidsforhold på våre arbeidsplasser, og våre ledere har kontinuerlig fokus på HMS og forbedring av arbeidsmiljøet.

Som arbeidsgiver skal vi gjøre valg der lederne:

- organiserer arbeidet tilpasset mål og strategier og tydeliggjør roller, ansvar, mål og krav
- støtter, motiverer og utvikler medarbeidere og gjør mangfold til en styrke
- styrker verdiskapende samhandling og helhetlig lederskap
- arbeider for et mer inkluderende arbeidsliv til beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet
- sikres riktig lederkompetanse
- styrker nærværs- og IA-arbeidet

Indikatorer:

Medarbeidertilfredshet, brukertilfredshet helhet, sykefravær, måloppnåelse og økonomistyring

Relaterte dokumenter:

Hamar kommunes lederplattform

Medarbeiderskap og medvirkning

MÅL FOR DETTE INNSATSOMRÅDET:

- Sikre at medarbeidere i Hamar kommune er profesjonelle og oppnår resultater
- Sikre at medarbeidere ser sitt bidrag inn i en større sammenheng, der samarbeid er en forutsetning for gode tjenester og resultater
- Sikre at kommunen har myndiggjorte medarbeidere. Dette betyr at medarbeiderne er aktive og selvstendige, de tar ansvar for tjenestene til innbyggerne, og medarbeiderne får tillit.
- Sikre at medarbeidere i Hamar kommune opplever arbeidsglede!

Vi gir våre ansatte tillitt og handlingsrom, og sikrer en god balanse mellom medarbeiderskap og lederskap.

Felles ansvar skal prege kommunen, og som arbeidsgiver skal vi understøtte den positive forpliktelsen ved å yte *sammen* for innbyggerne. Vi skal skape lyst og drivkrefter i hver enkelt slik at den enkelte blir ansvarliggjort og myndiggjort i sitt arbeid. Alle forstår hva målet er og alle skal bidra.

Tillit og handlingsrom for våre ansatte skaper samhandling, kunnskapsdeling og fornyelse. Målinger skal gjenspeile denne tilliten.

Innovasjon er en naturlig del av medarbeidernes daglig virksomhet, og godt medarbeiderskap innebærer en forpliktelse til å delta i og følge opp kommunens arbeid med nyskaping og endring blant annet innenfor feltet digitalisering.

Som arbeidsgiver skal vi gjøre valg som:

- synliggjør sterk tillit til våre ansatte
- stimulerer til mestring og deling mellom våre ansatte – den enkeltes kompetanse har større verdi i samhandling med andre
- sikrer at ansatte jobber heltid
- sikrer at de ansatte har like muligheter
- baseres på gjensidig forståelse for rollene til arbeidslivets parter, og bidrar til systematisk samarbeid med de tillitsvalgte
- sikrer at de ansatte forstår vår miljøpåvirkning, og aktivt tar ansvar for «det grønne skiftet»

Indikatorer:

Medarbeidertilfredshet, Brukertilfredshet opplevd kvalitet og helhet, Kriterier for belønning som gjenspeiler tillit til og kompetansedeling mellom de ansatte, Andel ansatte i deltidsstillinger

Relaterte dokumenter:

Hovedavtalen

Rekruttering og medarbeiderutvikling

MÅL FOR DETTE INNSATSOMRÅDET:

- Sikre at Hamar kommune tiltrekker, utvikler og beholder medarbeidere med riktig kompetanse
- Tilrettelegge for organisasjonslæring for utvikling av ny og bedre praksis

For å lykkes som arbeidsgivere trenger vi rett kompetanse på rett sted og til rett tid. Vi må styrke evnen til strategisk kompetanseplanlegging og realisere kompetanse- og rekrutteringstiltak som er tilpasset kommunens utfordringer og tjenestenes krav.

Gjennom godt lederskap og medarbeiderskap skal kommunen utvikle og sikre sitt omdømme som en attraktiv arbeidsplass. Vi skal være konkurransedyktige og tiltrekke oss engasjerte medarbeidere med rett kompetanse og utviklingspotensial. Ansatte skal oppleve mestring, trivsel og en arbeidsgiver som tilbyr interessante og utviklende arbeidsoppgaver med mulighet for innflytelse og karriereutvikling.

Kommunens rekrutteringsprosesser skal være målrettede, systematiske, kompetansebaserte og bidra positivt til å bygge kommunens omdømme.

Hamar kommune skal drive strategisk kompetansestyring. Å utvikle ansattes og virksomhetens kompetansenivå krever bevisst tenkning og systematisk handling rundt kompetanseaktiviteter. Som arbeidsgiver er det viktig at vi ser sammenhengen mellom individuell læring og organisasjonslæring. Organisasjonslæring fokuserer på betingelser for utvikling av ny og bedre praksis på virksomhetsnivå. Sentralt i kommunens kompetanse-strategier skal være læring som gir mulighet for innovasjon, samhandling og kompetansedeling.

Som arbeidsgiver skal vi gjøre valg som:

- gir en felles rekrutteringspolitikk med kompetansebaserte rekrutteringsprosesser
- sikrer at vi ved hver ny rekruttering kritisk vurderer hvilken kompetanse det er behov for
- sikrer at ledere iverksetter tiltak for å profilere eget arbeidssted, og arbeidsgiver skal være aktive i studentmiljøer og arbeidsmarkedet generelt
- gir konkurransedyktige betingelser
- styrker strategisk kompetansestyring i tråd med kommunens kompetanseplattform, og ser sammenhengen mellom individuelle læring og organisasjonslæring
- benytter kompetanse og ressurser uavhengig av alder, kjønn, funksjonsevne, etnisitet, livssyn og seksuell orientering

Indikatorer:

Medarbeiderundersøkelse, antall søkere på ledige stillinger, turnover nyansatte, strategiske kompetanseplaner – gjennomføring og evaluering

Relaterte dokumenter:

Kompetanseplattform (NB! Eksisterer ikke pr i dag – bør inn i handlingsdel)

Nyskaping og utvikling

MÅL FOR DETTE INNSATSOMRÅDET:

- Sikre at Hamar kommune skal være en nyskapende og endringsdyktig organisasjon med gjennomføringskraft
- Sikre at kommunen har en organisasjonskultur som støtter systematisk søken etter framtidige løsninger og muligheter, og kritisk vurderer endringsbehov

Hamar kommune våger å tenke nytt. Dette innebærer at vi gjennom dialog og arbeid involverer innbyggere, næringsliv og andre partnere i arbeidet med å utvikle nye og smarte løsninger. De nye løsningene kan være både radikale endringer og små skritt. Samtidig må kommunen sikre kontinuitet, kritisk vurdere behov for endring og ivareta det som fungerer bra.

Dette betyr at alle som arbeider i Hamar kommune har to arbeidsoppgaver; å gjøre jobben og å gjøre jobben bedre. Dersom vi skal lykkes med å bli en endringsdyktig organisasjon, må det å gjøre jobben bedre tillegges like stor vekt som det å gjøre jobben.

Å bli en endringsdyktig og nyskapende organisasjon betyr at vi må ha systematikk i arbeidet – være en lærende organisasjon. Videre vil mangfold gi grunnlag for kreativitet, konstruktive brytninger, utvikling og fornyelse.

Når beslutninger om endringer er tatt, må vi sikre at endringene ivaretas i rutiner og rapportering slik at forandringene blir en fast del av daglig drift. KS definerer innovasjon som nytt, nyttig og nyttiggjort - nyttiggjort er først når nyskaping fører til varig endring. Dette krever at endringsarbeidet er godt forankret i alle ledd, og at lederne våre gjøres i stand til «å stå i») forandringsprosessen.

Som arbeidsgiver skal vi gjøre valg som:

- sikrer at vi har en struktur og kultur som fremmer endring
- sikrer at endring, utvikling og innovasjon er en naturlig del av daglig virksomhet
- bidrar til at utviklingsarbeidet gjøres systematisk (sette mål, planlegge, gjennomføre, evaluere, justere, sette ny standard)
- synliggjør at vi er opptatt av forskning og faglig utvikling, og at forbedringsarbeidet vårt er kunnskapsbasert
- sikrer forankring og at de ansatte har nødvendig kompetanse, verktøy og mulighet for å drive utviklingsarbeid
- bidrar til at ansatte i endringsprosesser representerer nødvendig mangfold

Indikatorer:

Strategiske kompetanseplaner, ressursbruk til kollektiv kompetanseutvikling, synliggjort/dokumentert gevinstrealisering

HANDLINGSDEL MED OPPFØLGING

Det er avgjørende at arbeidsgiverpolitikken forankres i organisasjonen og at den følges opp og etterleves i den daglige driften. Dette forutsetter at organisasjonen har nødvendige faglige ressurser og kompetanse, og at oppfølgingen av vedtatt arbeidsgiverpolitikk blir gitt nødvendig prioritet.

HR-avdelingen i kommunen vil få ansvar for implementering av den nye arbeidsgiverpolitikken. Som en del av implementeringen, må HR-avdelingen gå gjennom underliggende reglementer og retningslinjer, og sikre at disse er i tråd med vedtatt arbeidsgiverpolitikk.

Sammen med arbeidstakerorganisasjonene må HR-avdelingen utarbeide en oversikt over aktiviteter/handlinger som må iverksettes for å nå målene i arbeidsgiverpolitikken, og vi må finne indikatorer som gir et godt bilde av utviklingen på feltet. Aktivitetene/handlingene skal avspeiles i Handlings- og økonomiplanen, og Organisasjons- og personalstyret og eventuelt politisk nivå vil kontinuerlig bli orientert om arbeidet.

Det vil være naturlig å tenke at ny arbeidsgiverpolitikk gir rammen for handlings- og økonomiplanens omtale av medarbeidere og organisasjon, og at innsatsområdene i arbeidsgiverpolitikken blir temaene/overskriftene i planer og rapporter. Under den årlige rulleringen av Handlings- og økonomiplanen må Organisasjons- og personalstyret involveres i valg av særlige satsinger kommende periode, og tilsvarende ta aktivt del i evalueringen av arbeidet før det rapporteres i halvårs- og årsrapporter.