



NORDRE LAND KOMMUNE

ARBEIDSGIVERPOLITIKK

*LandsByLivet
mangfold og muligheter*



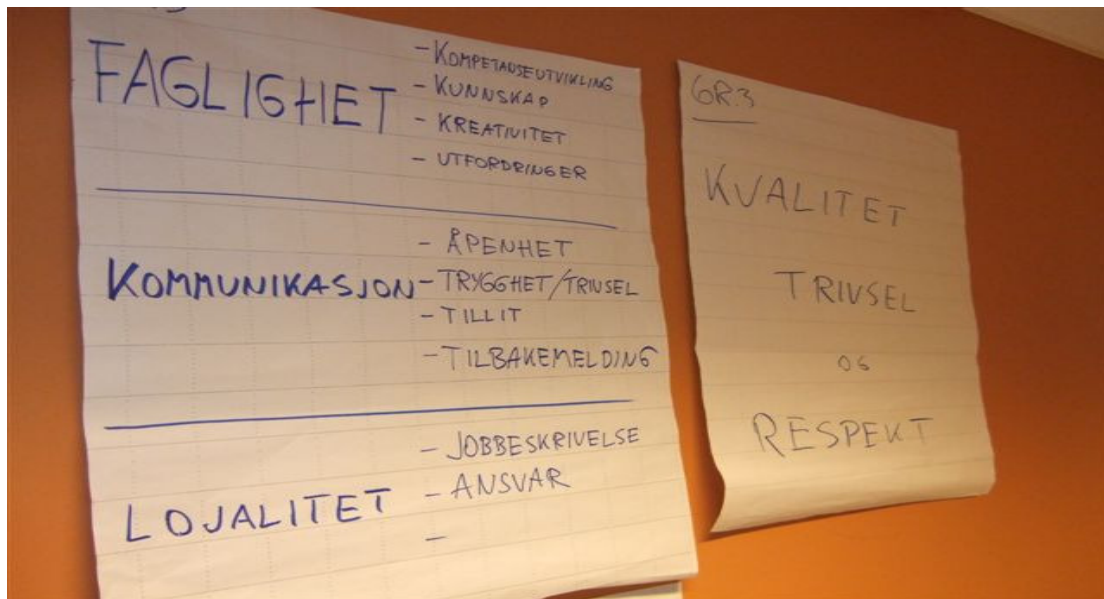
Vedtatt i Kommunestyret 11. mars 2008

INNLEDNING OG HOVEDPRINSIPPER

Vi lever i en verden preget av raske endringer, med stadig nye krav og forventninger fra samfunnet rundt oss. Dette krever evne til omstilling og endringer både internt og eksternt, og medfører nye utfordringer for den enkelte og for ledelsen. Arbeidsgiverpolitikken skal bygge på verdi- og rammestyring, hvor regler og retningslinjer utøves gjennom etikk og sunt skjønn. Målet med arbeidsgiverpolitikken bør være å utvikle riktige tjenester med god kvalitet gjennom effektiv ressursbruk. Helhetstenkning og kommunikasjon i en lærende organisasjon vil sikre kvalitet og miljøhensyn. Vi må styre og frigjøre den menneskelige energien som ligger i organisasjonen for å nå dette målet. Arbeidsgiverpolitikken må bidra til utvikling og nyskaping, samt sikre tilgang på og forvaltning av egen arbeidskraft.

DEFINISJON

Arbeidsgiverpolitikk er de handlinger, holdninger og verdier som arbeidsgiver praktiserer og står for i sitt forhold til medarbeiderne.



FORMÅL

Arbeidsgiverpolitikken skal medvirke til

- et positivt omdømme for å sikre tilstrekkelig bemanning med rett kompetanse
- at vi oppfattes som en arbeidsgiver som fremmer mangfold og inkludering.
- at medarbeiderne motiveres til kreativitet og læring
- at organisasjonen har vilje og kraft til å gjennomføre endringer.
- helsefremmende arbeidsplasser hvor det er arbeidsglede og vi gjør hverandre gode, og tar et helhetlig ansvar for miljøet.
- samsvar mellom kompetanse, myndighet og ansvar.

- å utvikle gode ledere som stiller krav, veileder og støtter (coachende ledelse).
- At tjenestene våre har høy faglig kvalitet og god tilgjengelighet.

VISJON

LandsByLivet mangfold og muligheter

Visjonen vi skal leve opp til, beskriver et godt arbeidsmiljø og en god kommune å bo i, med trivsel, vekst og samhandling. LandsByLivet er et bilde på at vi ønsker oss en arbeidsplass som er preget av nærhet, omsorg og trivsel. En arbeidsplass der alle bidrar i et fellesskap, som utgjør en trygg ramme omkring utfordringene vi møter daglig.

Vi tilbyr et mangfold av tjenester. Vi er rike på jobber med mening, har samlet mye god og ulik kompetanse, vi spiller mange ulike roller og ivaretar mange ulike mål.

Dette gir utviklingsmuligheter og spennende utfordringer.

VERDIGRUNNLAG

Arbeidsgiverpolitikken vår baserer seg på et verdivalg som skal være grunnlaget for samhandling, kommunikasjon, utvikling og styring i vår organisasjon. I vår praktisering av politikken skal verdiene **åpen, offensiv og ansvarlig** være normgivende.

Vi vil skape helsefremmende arbeidsplasser hvor vi kan påvirke egen arbeidssituasjon og gjøre hverandre gode, og være bevisste på hvordan vi virker på hverandre og føle trygghet og tilhørighet.

Åpen betyr at vi

- har et arbeidsfellesskap preget av humor, raushet og arbeidsglede
- dyrker den gode dialogen på alle nivåer, både internt og med innbyggerne
- føler oss sett og verdsatt for den jobben vi gjør
- behandler hverandre med respekt
- anerkjenner hverandres sterke og svake sider
- inkluderer og er delaktige i et fellesskap
- viser personlig integritet og har mot til å si fra (varsling)

Offensiv betyr at vi

- har fokus på den enkeltes faglige og personlige utvikling
- utvikler tjenestetilbudet i dialog med innbyggerne
- bekrefter det positive framfor å kritisere det negative
- bygger en kultur som stimulerer til kreativitet og nyskaping

- har fokus på muligheter framfor hindringer
- har engasjement, vilje og kraft til endring
- har evne til å motivere oss selv og hverandre

Ansvarlig betyr at vi

- benytter vår kompetanse og opptre profesjonelt
- sikrer tilstrekkelig kvalitet på drifts- og utviklingsoppgaver
- bruker ressurser fleksibelt, effektivt og løsningsorientert
- er lojale
- stiller krav og gir konstruktive tilbakemeldinger
- selv finner gode løsninger og planer for å realisere ønsker og mål
- er tydelige og tilgjengelige



HELHETSPERSPEKTIV

De ulike virkemidlene i arbeidsgiverpolitikken må sees i en sammenheng. Viktige virkemidler kan være ledelse, kompetanseutvikling, lønn, arbeidsmiljø og organisering.

Helhetsperspektivet sikres ved at virkemidlene brukes målrettet og verdibasert i hele personalsyklusen som går fra rekruttering, gjennom vedlikehold og utvikling av medarbeidere til avvikling av arbeidsforholdet. Virkemidlene skal

brukes fleksibelt og sees i sammenheng med den enkelte medarbeiders utfordringer i ulike livsfaser.

KOMMUNIKASJON

Vi dyrker den gode dialogen i samhandling med medarbeidere, kolleger, ledere, politikere og borgere. Dette vil vi oppnå gjennom opplæring og trening i kommunikasjon på alle nivå i organisasjonen, slik at vi blir mer bevisste på hvordan vi virker på hverandre. Vi vil oppnå resultater ved å jobbe løsningsfokuset med coaching som ledelsesform.

LÆRENDE ORGANISASJON

Læring gjennom jobbutøvelse og erfaring er den mest effektive måten å utvikle ny kompetanse på. Dette krever at vi bruker kommunikasjonsformer som fremmer læring; at vi har tilbakemeldingsformer for resultater og de mål som er satt. Her vil medarbeidersamtaler være et nyttig verktøy. Tilbakemeldinger gjelder både organisatoriske enheter og individ. Løpende dialog med brukere og omgivelser styrker vår evne til å endre og utvikle organisasjonen og gjør oss i stand til å møte brukernes behov på en fleksibel og effektiv måte.

KVALITET

Kvalitet er oppnådd når resultatet samsvarer med det som er avtalt og forventet. Et godt resultat skal synliggjøres og anerkjennes.

Serviceerklæringer, brukerorientering og medarbeiderundersøkelser er nyttige virkemidler for å videreutvikle og forbedre gode tjenester.

ETIKK OG SUNT SKJØNN

Som offentlig ansatte er vi gitt tillit til å løse velferdsoppgavene i lokalsamfunnet vårt på en forsvarlig måte. Dette krever ydmykhet i tilnærming av oppgaver og ansvar.

Etikk handler om verdier og normer, om holdninger, om forventninger til atferd og standard for handling. Ethiske handlinger kan ikke avledes av regler og bestemmelser alene. Alle situasjoner har trekk ved seg som krever praktisk og konkret vurdering og bruk av sunt skjønn. Verdiene og holdningene som er uttrykt gjennom dette arbeidsgiverpolitiske dokumentet danner rammene for dette skjønnnet.

MILJØ/ARBEIDSMILJØ

Vi skal ha kontinuerlig fokus på arbeidsmiljøet, og sikre at vi etterlever verdiene i arbeidsgiverpolitikken. Det er viktig at medarbeiderne blir sett og synliggjort og opplever en meningsfylt balanse mellom utfordringer og mestring i jobben. Vi vil arbeide aktivt for likeverd og likestilling i organisasjonen. Nordre Land kommune er en IA-virksomhet, og vi har sluttet oss til intensjonene i den sentrale samarbeidsavtalen mellom partene i arbeidslivet og Regjeringen.

Helhetlig miljøhensyn skal være en grunnleggende forutsetning for vårt arbeid. Vi skal fokusere på bærekraftig utvikling, både når det gjelder drift av organisasjonen og utvikling av samfunnet vårt.

FORVENTNINGER OG PRAKTISERING

Alle i organisasjonen har ansvar for en vellykket gjennomføring av arbeidsgiverpolitikken. Ledere har et særlig ansvar for forankring og gjennomføring.