



HAREID KOMMUNE

Gode tenester - Glade tilsette

Arbeidsgivarpolitikk





HAREID KOMMUNE

Gode tenester - Glade tilsette

KVA MEIR?

K valitet

V ilje

A rbeidsglede

Medmenneske

E ffektivitet

I nkluderande

R omsleg

Hareid kommune sitt arbeidsgivarpolitiske dokument uttrykker dei mål, haldningar og verdiar som arbeidsgivar står for og praktiserar i sitt forhold til medarbeidarane. Her er det gitt uttrykk for korleis vi ønsker å ha det - kva verdiar og mål vi vil strekke oss mot.

Dei tilsette er vår absolutt viktigaste ressurs, som skal nyttast på best mulig måte.

Politikarar og leiarar på alle nivå har eit særleg ansvar for å i praksis å etterleve og vere ambassadør for kommunen sitt arbeidsgivarpolitiske verdigrunnlag. Dokumentet skal brukast aktivt i det daglige arbeid for å vidareutvikle Hareid kommune som ein god og attraktiv arbeidsplass, der effektiv tenesteyting skjer til det beste for innbygarane i Hareid.

Vi vil skape så gode arbeidsvilkår at dyktige og engasjerte menneske søker seg hit, får meningsfulle oppgåver, vert myndiggjort og får utvikle seg som arbeidstakarar.

Gjennom arbeidsgivarpolitikken skal dei tilsette kjenne seg respekterte og verdsette.

Det er svært viktig at dei tilsette opplever samsvar mellom ord og handling.

ORGANISASJONSKULTUR

Brukarfokus

Innbygarane i Hareid er utgangspunktet for service- og tenesteytinga vår. Vi spør oss jamnleg; Korleis opplever innbygarane service- og tenesteytinga vår?

Alle som tek kontakt med Hareid kommune blir møtt på vennleg og imøtekomande vis, og får svar så raskt og effektivt som råd. Sjølv om brukaren får eit negativt svar, skal møtet med tilsette i Hareid kommune vere ei positiv oppleving.

Godt samspel mellom politikk og administrasjon

Politikarar og administrasjon kjenner si rolle og viser kvarandre gjensidig lojalitet, tillit og respekt. Vi arbeider ilag for effektivt å yte prioriterte tenester av høg kvalitet. Både politikarar og tilsette møter og omtalar kvarandre på støttande, sakleg og høfleg vis.

«Gjennom arbeidsgivarpolitikken skal dei tilsette kjenne seg respekterte og verdsette.»

Positivt menneskesyn

Utgangspunktet vårt er at dei tilsette er ansvarlege og redelege menneske som gjer sitt beste på jobb, og som veit at også dei har eit ansvar for å skape eit inkluderande og støttande arbeidsmiljø. Dei arbeidsgivarpolitiske ordningane våre er basert på fleksibilitet og tillit, ikkje restriksjonar og kontroll.

Inga kjede er sterkare enn det svakaste leddet. Alle tilsette er verdifulle og alle jobbar er viktige i arbeidet med å nå kommunen sine mål. Vi gir rom for meiningsmangfald og viser kvarandre omtanke og respekt.

Vi gjer mot andre det vi vil at dei skal gjere mot oss. Vi er vennlige og rause og hjelper kvarandre så godt vi kan - vi gjer kvarandre gode! Vi gir gjerne ros i andre sitt påhøyr, og kritikk og misnøye vert retta dit det høyrer heime. «Kos med misnøye» er ingen tent med.

Vi er løysingsorienterte - ikkje problemorienterte!

Klar organisering og ryddige forhold

Organisasjonsstrukturen avklarar tydeleg tenesteområde og ansvarsforhold. All arbeidsgivarpolitisk aktivitet skjer i samsvar med gjeldande lov- og avtaleverk og interne dokument / vedtak. Vi er ikkje regelryttarar, men ser etter intensjonen med bestemmelsen, tilpassar den til våre forhold og har fokus på å få til gode funksjonelle løysingar som alle kan leve med.

God informasjonsflyt - involvering av dei tilsette

Vi er trygge på at vi får den informasjon vi treng, og at vi har reell innverknad på arbeidssituasjonen vår ved at vi blir involverte og får høve til å argumentere for våre synspunkt. Dette gjeld både den enkelte og fagorganisasjonane.

God informasjonsflyt skaper tryggleik, motivasjon og tillit mellom tilsette på alle nivå.

Bevisst oppbygging av kompetanse

Vi har høve til å tileigne oss relevant kompetanse, dette gir auka kvalitet og for den enkelte ei positiv kjensle av faglig oversikt og meistring. Kompetanseutvikling er nødvendig for å yte tenester av høg kvalitet, skape trivsel og rekruttere og halde på dyktige tilsette.

LEIING

Våre leiarar har fokus på:

Resultatoppnåing

Resultatoppnåing ved tenleg organisering av arbeidet, og ved å støtte og vidareutvikle sine tilsette som fagleg dyktige og arbeidsglade menneske. All aktivitet skal vurderast i høve til mål, disponible ressursar og oppnådde resultat.



Tydeleg leiarskap, realistisk målformulering, ansvarleg- og myndiggjering

Ingen tilsett skal vere i tvil om kva som er målet for virket deira, kva ansvar og mynde dei har og kva forventningar som er retta mot dei. Tilsette skal, gjennom delegering, i stor grad ha innverknad og kontroll over eigen arbeidssituasjon og ha utfordrande arbeidsoppgåver.

Synleg og tilgjengeleg. Rådmann og etatsleiarar skal med jamne mellomrom besøke arbeidsplassane innan sitt ansvarsområde for å bli kjent og få eit innblikk i dei tilsette sin kvardag og deira utfordringar.

Rett rekruttering - god introduksjon - kompetanse- utvikling

Det vert arbeidd nøye med å tilsetje rett person på rett plass. God opplæring vert gitt m.a ved introduksjonssamtale - det vert ikkje tatt for gitt at tilsette «finn seg til rette og klarar seg sjølv». Det vert vidare lagt til rette for at dei tilsette har rett og tilstrekkeleg kompetanse.

Oppfølging - konstruktiv tilbakemelding - profesjonell konflikthandtering

Det vert på ein støttande måte gitt tilbakemelding både på gode og mindre gode forhold i arbeidsfellesskapet og til den enkelte

tilsette. Dette skal gjerast ved behov og i årlege medarbeidersamtalar. Dette er særst viktig der ein tilsett ikkje oppfyller rimelege jobbkrav. Det tener verken den det gjeld, andre tilsette eller tenesteyting at kvalifikasjonssvikt ikkje blir fulgt opp.

Leiaren viser vilje og evne til god konflikthandtering, og veit korleis ein skal gjere dei vanskelege samtalane på ein løysingsorientert måte. Vanskar / konflikhtar skal løysast på eit lavast mulig nivå på eit tidlegast mulig tidspunkt.

God informasjonsflyt - engasjement ved involvering - klar prioritering

Relevant og regelmessig informasjon skaper tryggleik, motivasjon og tillit på arbeidsplassen, og vi kan unngå misforståingar og spekulasjonar. Dei tilsette skal aktivt involverast i problemløysing og utviklingstiltak. Det vert lagt vinn på å vere gode lyttarar, og ta dei tilsette og deira synspunkt på alvor. Det skal vere samsvar mellom ord og handling!

Klar prioritering skaper orden og tryggleik. Leiaren er i stand til å gjere upopulære vedtak og veit at ingen leiar kan gjere alle til lags. Leiarane skal gå føre med eit godt eksempel.



LØN

Vi vil bruke løn som eit aktivt virkemiddel til å:

Rekruttere og behalde

Lønspolitikken skal ilag med andre arbeidsgivarpolitiske tiltak tene til å rekruttere og behalde dyktige og engasjerte medarbeidarar på alle nivå.

Målet vårt er at vi skal vere konkurransedyktige på løn. Våre medarbeidarar skal normalt ha same lønsnivå som tilsette i samanliknbare kommunar.

Motivere til kompetanseutvikling

Formalkompetanse skal gi lønsmessig utteljing. Ein klar føresetnad er at kompetansen er relevant i høve til stillinga sin funksjon og resultatkrav. Etter- og vidareutdanning skal også løne seg, dersom denne samsvarar med organisasjonen sitt noverande og framtidige kompetansebehov. Om det er behov for kompetansen og om lønsauke kan forventast, skal avklarast med arbeidsgivar før ein tek til på utdanninga.

Høg realkompetanse opparbeidd gjennom yrkeserfaring, samt om den tilsette er særleg personleg skikka, kan gi tilsvarande lønsmessig utteljing.

Motivere til og påskjone innsats og måloppnåing.

Det skal vere ein samanheng mellom innsats, måloppnåing og løn. Skal ei innsats- og resultatvurdering opplevast som legitim og rettferdig må vi vite kva vi vert vurdert i høve til. Det er eit klart leiaransvar å avklare mål og prioriteringar, og gi støttande tilbakemelding på jobbutøving i høve til dei forventningar som er stilt. Vi er aktsame ved personvurdering. Vi er merksame på feilkilder knytt til objektivitet og metode, og det faktum at individuelle forhold i røynda ofte er relasjonelle (den enkelte er ikkje sjølv herre over resultatoppnåing).

Kva vert vektlagt? Forhold ved stilling, person, marknad
Vårt mål er å føre ein forutsigbar og rettferdig lønspolitikk der lønsfastsetjing skjer etter kjente kriterium som det i størst mulig grad er semje om. Det er svært viktig å unngå eit lønssystem som vert oppfatta som tilfeldig og/eller basert på «trynefaktor». Individuell lønsdifferensiering krev ei grunngeving som er og vert oppfatta som rimeleg og forståeleg.

Lønsfastsetjing skjer på grunnlag av stillingsvurdering (kompetansekrav, ansvar, kompleksitet), personvurdering (realkompetanse, personleg innsats, dugleik) og marknadsvurdering (tilbod/etterspørsel, rekrutteringssituasjon).



KOMPETANSEUTVIKLING

Vi vil styrke vårt praktiske og strategiske arbeid med kompetanseutvikling.

Gode tenester - glade tilsette

Dei tilsette er Hareid kommune sin viktigaste ressurs, og kvaliteten på tenesteytinga er avhengig av den kompetanse dei har og i kva grad vilje og motivasjon finst. For å møte framtidige brukarkrav på ein god måte, må vi aktivt legge til rette for kompetanseutvikling.

Rett kompetanseutvikling er ei naudsynt investering.

Rekruttere og behalde

Kompetanseutvikling skal i lag med andre arbeidsgivarpolitiske tiltak vere med på å rekruttere og behalde dyktige og engasjerte medarbeidarar på alle nivå. Å arbeide i gode fagmiljø og få høve til fagleg utvikling er viktig for motivasjon, trivsel og dermed også resultatoppnåing.

Etatsvise opplæringsplanar

Rådmannen syter for at kvar etat utarbeidar opplæringsplanar som seier noko satsingsområde, tiltak, ansvarsfordeling og plan for gjennomføring og evaluering. Dette arbeidet skal knyttast til budsjett- og økonomiplanarbeid.

Vi skal ha auka fokus på å nyttiggjere oss statlege og fylkeskommunale tilskotsordningar.

Leiarutvikling skal skje kontinuerlig og med minimum to fellessamlingar i året. Det skal etablerast interne leiarnettverk. Kompetanseutviklingstiltak skal gjennomførast på ein resultatorientert og kostnadseffektiv måte. Det er samfunnet, organisasjonen og den enkelte sine prioriterte kompetansebehov som er styrande for kva tiltak som vert sett i verk.

Introduksjon til nyttilsette - rettleiing av kollegaer

Vi skal ha ei god introduksjonsordning. Nye tilsette skal bli tatt vel imot på arbeidsplassen og gjort kjent med organisasjon og jobbinnhald (introduksjonssamtale, introduksjonsmappe, fadderordning). Vi skal også arbeide med systematisk kollegaretleiing.

Jobbrotasjon - etter- og vidareutdanning

Vi skal legge til rette for jobbrotasjon. Ved jobbrotasjon oppnår vi kompetanseoverføring, auka kjennskap til organisasjonen, forståing for andre arbeidsfelt og vi tek omsyn til den enkelte sitt eventuelle behov for andre oppgåver og miljøskifte.

Vi skal legge til rette for relevant etter- og vidareutdanning, særleg der vi opplever rekrutteringsvanskar. Ved økonomisk støtte er det praktisert bindingstid.

«Vi arbeider ilag for effektivt å yte prioriterte tenester av høg kvalitet.»

REKRUTTERE OG BEHALDE

Vi vil styrke vårt praktiske og strategiske arbeid med personalplanlegging, rekruttering og introduksjon. Målet er til ei kvar tid å sikre rett person med rett kompetanse på rett plass.

Hareid kommune skal framstå som ein attraktiv arbeidsplass.

Vi vil behalde kvalifiserte tilsette så langt opp mot aldersgrensa som mulig. Vi vil derfor føre ein fleksibel arbeidsgivarpolitikk i høve til dei ulike livsfasar dei tilsette er i.

Tydeleg og god arbeidsgivarpolitikk

Gjennom tydeleg arbeidsgivarpolitikk skal dei tilsette føle at dei har ein utfordrande og god arbeidsplass. Den beste marknadsføring er fornøgde tilsette - dette vil avspegle seg i Hareid kommune sin status og rykte i den lokale arbeidsmarknad.

Formidling av gode historier - profesjonell informasjonsformidling

Av omsyn til vårt ry som arbeidsplass og ønsket om motiverte tilsette skal vi vil bli flinkare til å formidle det som er bra og det vi har lykkast med, framfor å vektlegge det som fungerer mindre bra. Dette er både dei tilsette og politikarar sitt ansvar. All informasjonsformidling skal vere korrekt og skje på profesjonelt vis (intranett, internett, mediakontakt).

Kompetanseutvikling

Vi vil legge til rette for og styrke vårt praktiske og strategiske arbeid med kompetanseutvikling.

Fleksibilitet - tilrettelagt arbeid

Vi vil legge til rette for fleksible arbeidsformer for stillingar der dette er mulig. T.d. heimekontor og fleksibel arbeidstid for tilsette i stillingar der dette ikkje går ut over teneste- og serviceyting.

Miljøskapande velferdstilbod.

Aktiv marknadsføring overfor studentar, skuleelevar og lærlingar.

