



Arbeidsgiverstrategi 2018-2021

Vedtatt av Kommunestyret 28.2.2018



Innhold

| | |
|---|---|
| En organisasjon for fremtiden..... | 2 |
| Mål..... | 3 |
| Strategier..... | 3 |
| Høy etisk standard..... | 3 |
| Godt lederskap og godt medarbeiderskap..... | 4 |
| Beholde og rekruttere..... | 4 |
| Kompetanseutvikling..... | 4 |
| Den effektive organisasjonen..... | 5 |
| Aktivt partssamarbeid..... | 5 |
| Aktiv involvering av brukere, innbyggere og andre samarbeidspartnere..... | 5 |
| Implementering og oppfølging av Arbeidsgiverstrategien..... | 6 |

En organisasjon for fremtiden

Våre medarbeidere og ledere jobber sammen slik at Nesodden kommune er en attraktiv arbeidsgiver. Strategien beskriver på et overordnet nivå hvordan Nesodden kommune sammen med brukere og innbyggere skaper en kultur for utvikling, digitalisering og nyskaping.

Strategien vil sammen med andre sentrale dokumenter danne retning for utvikling og forbedring av organisasjonen.

Nesoddens innbyggere forventer attraktive tjenester og en bærekraftig samfunnsutvikling. Den viktigste ressursen for Nesodden kommune som organisasjon er medarbeiderne. Med krav om innbyggerinvolvering og digitalisering må kommunen i større grad være rustet til å møte denne utviklingen.

For å lykkes i en organisasjon i stadig endring kreves det gode og dyktige medarbeidere og ledere, som har fokus på arbeidsoppgavene, kollegaene, organisasjonen og omgivelsene de virker i.

Sammen skaper vi det gode livet!

Mål

Målene i arbeidsgiverstrategien er:

- Vi har høy etisk standard.
- Vi har dyktige, selvstendige og faglig oppdaterte medarbeidere.
- Vi skaper gode møter i samarbeid med brukere, innbyggere og andre samarbeidspartnere.
- Vi har en kultur som fremmer nytenkning og utvikling av våre tjenester.
- Vi har målrettede ledere som stiller tydelige krav og forventninger, og som ser den enkelte.
- Vi har et godt samarbeid mellom partene på alle nivåer i organisasjonen.

Mål og strategier i arbeidsgiverstrategien angir retningen for det arbeidsgiverpolitiske arbeidet for «En organisasjon for fremtiden».

Målene skal nås gjennom strategiene som samlet angir retningen for det arbeidsgiverpolitiske arbeidet. En rekke tiltak er knyttet til de ulike strategiene. De fremgår av den til enhver tid gjeldende Handlingsplan med tiltak.

Strategier

Høy etisk standard

Nesodden kommunes samfunnsansvar gjennomsyrrer alt vi gjør. Kommunes verdier og etiske retningslinjer er en felles plattform for ansatte og folkevalgte.

- Vi vurderer vår hverdagspraksis og drøfter etiske dilemmaer sammen.
- Vi drøfter hva som kjennetegner god yrkesutøvelse.
- Vi følger til enhver tid gjeldende lover, regler og retningslinjer.

Godt lederskap og godt medarbeiderskap

Nesodden kommune bygger vi kultur for mestring og arbeidsglede og sørger for en fremtidsrettet, fleksibel og lærende organisasjon.

- Vi har tydelige forventninger til ledere og medarbeidere, med tydelige lederavtaler og oppdaterte stillingsbeskrivelser.
- Vi bygger kultur for tilbakemelding, mestring og arbeidsglede.
- Vi tør å utfordre slik at vi lærer og utvikler oss.
- Vi arbeider systematisk med medarbeider- og lederutvikling.
- Vi tar i bruk nye arbeids- og organisasjonsformer som gir tjenester av rett kvalitet basert på blant annet kunnskapsdeling og samarbeid på tvers i organisasjonen.

Beholde og rekruttere

Nesodden kommune er en god og inspirerende arbeidsplass. Kommunen har profesjonelle rekrutteringsprosesser for å rekruttere riktig kompetanse

- Vi har effektive rekrutteringsprosesser der vi får fram våre konkurransefortrinn.
- Vi legger til rette for mangfold og inkludering.
- Vi tilstreber en heltidskultur på alle nivåer og tjenesteområder i organisasjonen.
- Vi har en lønnspolitikk og en livsfasepolitikk som sikrer at kompetente medarbeidere rekrutteres og beholdes.
- Vi stimulerer medarbeiderne til å gjennomføre relevant etter- og videreutdanning i tråd med virksomhetens strategiske kompetanseplaner.
- Vi har en belønningpolitikk som fremmer samarbeid.

Kompetanseutvikling

Nesodden kommune jobber systematisk med kompetanseutvikling og har ansatte som aktivt er med på å utvikle egen kompetanse.

- Vi jobber strategisk for å sikre riktig kompetanse for fremtiden.
- Vi bruker arbeidsplassen aktivt som læringsarena og legger til rette for kompetansedeling på tvers i organisasjonen, både faglig og organisasjonsmessig.
- Vi har målrettet intern og ekstern opplæring og jobber med kompetanseutvikling.
- Vi har medarbeidere som aktivt er med på å utvikle egen kompetanse.
- Vi er åpen for alternative rekrutteringsformer slik som trainee- og lærlingeordninger samt praksisplasser.

Den effektive organisasjonen

Nesodden kommune er effektiv, åpen og fleksibel.

- Vi tilpasser organisasjonen kontinuerlig i tråd med framtidens krav.
- Vi samhandler og deler kunnskap på tvers av fag og organisatoriske grenser for å gi helhetlige tjenester.
- Vi utvikler nye arbeidsformer, tar i bruk ny teknologi og utnytter ressursene effektivt.
- Vi har medarbeidere som utnytter tiden effektivt og er fleksible i forhold til endringer.

Aktivt partssamarbeid

Nesodden kommune har et partssamarbeid på alle nivåer som bidrar til utvikling og sikrer et godt arbeidsmiljø.

- Arbeidsgiver drøfter, informerer og tar de tillitsvalgte med på råd så tidlig som mulig.
- Tillitsvalgte tar opp saker og informerer arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for kommunen.
- Vi har et velorganisert og levende HMS-arbeid som ivaretar ansatte.
- Vi finner gode løsninger sammen.

Aktiv involvering av brukere, innbyggere og andre samarbeidspartnere

Nesodden kommune møter brukere, innbyggere og samarbeidspartnere med åpenhet, respekt og tillit.

- Vi lytter til brukeren, motiverer, og tilpasser tjenestene.
- Vi utvikler framtidens tjenester sammen med brukerne.
- Vi involverer innbyggere, frivilligheten og andre samarbeidspartnere internt og eksternt til å være med å utvikle vår kommune.
- Vi har en kultur som er åpen for innspill fra andre og aktivt etterspør tilbakemeldinger.

Implementering og oppfølging av Arbeidsgiverstrategien

Arbeidsgiverstrategien skal implementeres på alle nivåer i organisasjonen. Alle ledere med personalansvar har et særlig ansvar for å sikre at arbeidsgiverstrategien benyttes aktivt innenfor sin virksomhet.

Det videre arbeidet konkretiseres gjennom lokale handlingsplaner og kommunens sentrale dokumenter.

Oppfølging av arbeidsgiverstrategien vil skje gjennom medarbeiderundersøkelser, rapportering og resultatoppfølging.