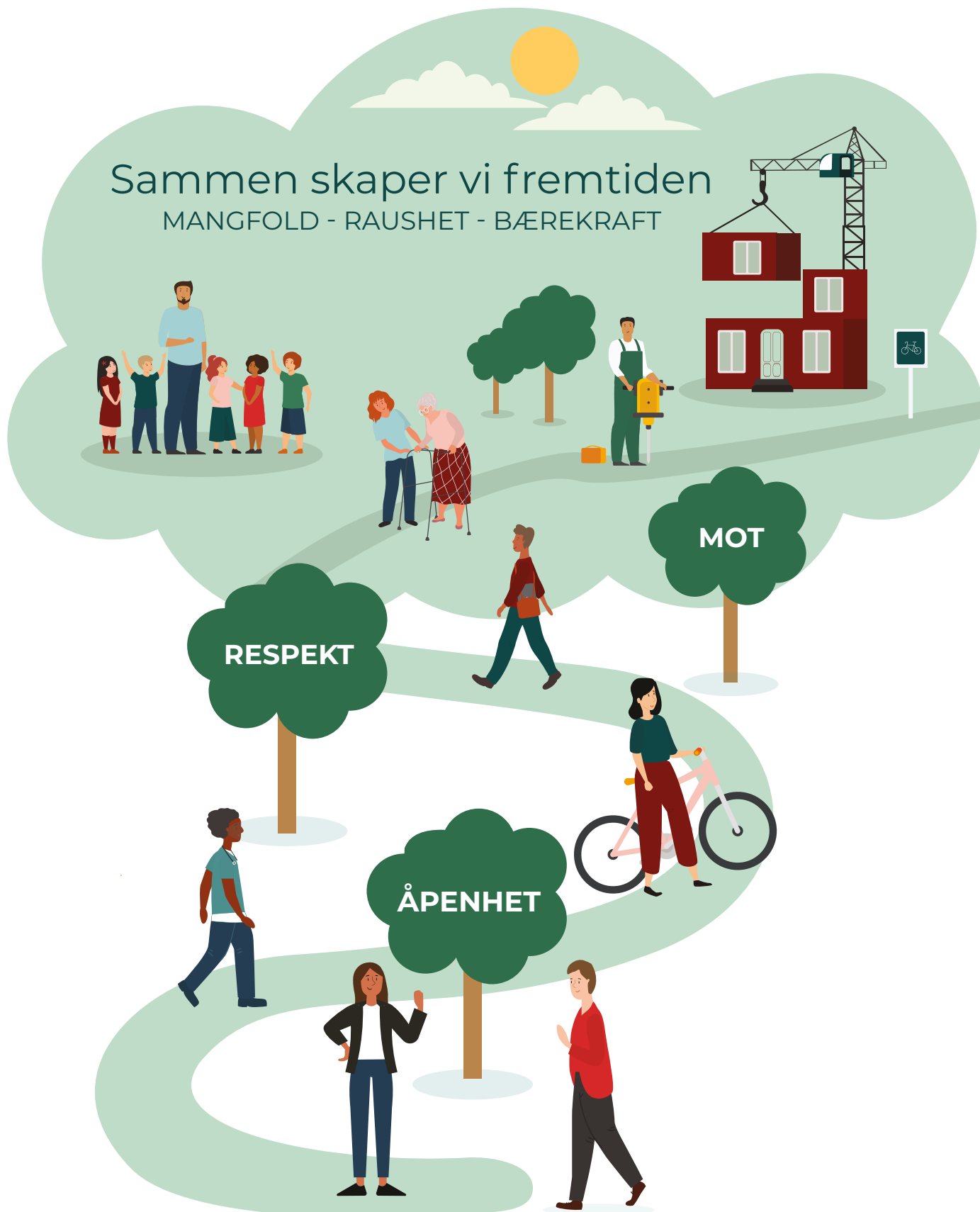


Arbeidsgiverpolitikken for Bærum kommune

Sammen skaper vi fremtiden
MANGFOLD - RAUSHET - BÆREKRAFT



Innhold

1. Innledning	3
2. Visjon, verdier og forventninger	3
3. Hovedutfordring og satsningsområder	4
Beholde og utvikle.....	4
Rekruttere.....	7

1. Innledning

Bærum kommunes arbeidsgiverpolitikk skal være et felles verdifundament og sette retning for folkevalgte, ledere, medarbeidere, tillitsvalgte og vernetjenesten. Den skal prege helheten og samspillet mellom disse aktørene for utvikling av gode tjenester for våre innbyggere.

Bærum kommune skal kjennetegnes som en ansvarlig arbeidsgiver med helsefremmende arbeidsplasser, som tar helse, miljø og sikkerhet på alvor og opptrer i henhold til gjeldende regelverk. Arbeidsmiljøet skal også preges av at alle får brukt kompetansen sin, føler seg verdsatt, inkludert og respektert.

Arbeidsgiverpolitikken skal ha mål og strategier for å beholde, utvikle og tiltrekke medarbeidere til kommunen.

Alle som jobber i kommunen, har et felles ansvar for at kommunen skal løse samfunnsoppdraget og nå målene for langsiktig utvikling av Bærum som beskrevet i kommuneplanen. Oppdraget omfatter at kommunen leverer gode tjenester til innbyggerne, forvalter lover og regler, er en aktiv samfunnsutvikler og sikrer et levende lokaldemokrati.

2. Visjon, verdier og forventninger

Visjon

Visjonen *Sammen skaper vi fremtiden – mangfold, raushet og bærekraft* er et løfte om medvirkning og involvering av innbyggere, næringsliv, organisasjoner, frivillige og kommunens medarbeidere i utviklingen av bærumssamfunnet. Sammen, er visjonens viktigste budskap. Visjonen angir kvalitetene som skal prege bærumssamfunnet. Mangfold handler om å sette pris på og respektere forskjellighet. Raushet er følelsen av et fellesskap, noe som er større enn oss selv. Bærekraft handler om å imøtekomme dagens behov uten å ødelegge mulighetene for at kommende generasjoner skal få dekket sine behov.

Verdier

I tillegg til visjonen har Bærum tre verdier vi jobber for, som skal gi retning og føringer for arbeidet til kommunen. Verdiene er åpenhet, respekt og mot.

Åpenhet: Åpenhet skal prege arbeidsgiverrollen og er viktig mellom alle aktørene for å sikre gode beslutninger. Innsyn i kommunens virksomhet er viktig for å gi innbyggere og aktører informasjon om vurderinger og arbeidsoppgaver kommunen har.

Respekt: Ordet handler om integritet og verdighet mellom aktørene og overfor innbyggere. Respektfull behandling er å kommunisere på et språk og i en form som er tilgjengelig for alle. Det handler om å respektere andres handlinger og meninger.

Mot: Innebærer å prøve nye ideer, nye måter å jobbe på og være utradisjonell. Det handler om å tørre å si ifra om uregelmessigheter og avvik, med mål om forbedring og læring.

Kommunens verdier skal praktiseres og legges til grunn i samspillet mellom folkevalgte, ledere, medarbeidere, tillitsvalgte og vernetjenesten. Verdiskaping for innbyggerne skal skje med og gjennom et forpliktende og tillitsbasert samspill mellom disse aktørene.

Forventninger

Bærum kommune har følgende forventninger til folkevalgte, ledere, medarbeidere, tillitsvalgte og vernetjeneste:

Folkevalgte: Kommunestyret er det øverste besluttsende organ i kommunen. Som leder av administrasjonen har kommunedirektøren det løpende personalansvaret og skal sikre at medarbeidere har et forsvarlig arbeidsmiljø preget av trivsel og tilhørighet. De skal vises tillit til at de tar ansvar for eget område, jobber målrettet og i tråd med de politiske og administrative målene.

Ledere: Ledere skal styre etter prinsippene til tillitsbasert ledelse og Lederplakaten. Ledere som utøver tillitsbasert ledelse og styring kjenner sine medarbeideres behov godt og gir riktig støtte.

Medarbeidere: Medarbeidere skal ta ansvar for eget arbeid og måloppnåelse i tråd med kommunens verdier. Medarbeidere har et ansvar for å bidra til godt medarbeiderskap og at kollegaer og ledere lykkes med felles mål.

Tillitsvalgte og vernetjeneste: Tillitsvalgte og vernetjeneste skal bidra til godt samarbeid og aktivt medvirke for måloppnåelse og gode løsninger i henhold til hovedavtalen og arbeidsmiljøloven.

3. Hovedutfordring og satsningsområder

Tilgang på arbeidskraft og kompetanse er den arbeidspolitiske hovedutfordringen. Ambisjonen til kommunen skal være å beholde, utvikle og rekruttere arbeidskraft. En styrket innsats på å beholde og videreutvikle medarbeidere vil kunne begrense behovet for ny og kvalifisert arbeidskraft, redusere turnover og gi positive effekter. Kompetente medarbeidere vil være avgjørende for å kunne levere gode og nødvendige tjenester til innbyggerne i Bærum. Samtidig som å beholde og utvikle, må kommunen ha langsiktig kompetanse- og bemanningsplanlegging som grunnlag for riktig rekruttering.

Beholde og utvikle

Bærum kommune skal ha trygge, helsefremmende og attraktive arbeidsmiljøer som legger til rette for god samhandling. Kommunen skal ha konkurransedyktige muligheter, med rom for faglig og personlig utvikling, som skaper et godt mestringsklima.

Bærum kommune skal fremme et forsvarlig og trygt arbeidsmiljø ved å prioritere godt medarbeiderskap på alle nivåer. Kommunen skal sikre god opplæring og utvikling av medarbeidere og ledere, og et godt samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten. Kommunens arbeidsmiljø og praksis skal kjennetegnes med verdiene åpenhet, respekt og mot.

Godt medarbeiderskap og tillitsbasert ledelse

Mål

Bærum kommune skal ha trygge og omstillingsdyktige medarbeidere

Våre strategier er å:

- ha helsefremmende og trygge arbeidsmiljøer med myndiggjorte medarbeidere
- ha motiverte medarbeidere som gis tillit og tar ansvar
- ha riktige og velfungerende samarbeidsarenaer med tillitsvalgte og vernetjenesten
- styrke våre ledere i utøvelse og utvikling av tillitsbasert ledelse og styring

Godt medarbeiderskap handler om å være bevisst i møte med andre, og verdsette kollegaer og ledere med ulike bakgrunn og kompetanse. I tillegg sørger et godt medarbeiderskap for at oppgaver utføres i tråd med kommunens verdier og vedtatte mål.

Medarbeiderne skal ha trygge, fysiske, psykososiale og organisatoriske forutsetninger. Medarbeidere skal ha tydelig rolle- og ansvarsforståelse. De skal føle seg sett, hørt og ivaretatt av ledere. Dette gir myndiggjorte medarbeidere som tar ansvar og ivaretar arbeidsoppgavene sine. Kommunen skal ha kanaler som gjør det enkelt å dele kompetanse og erfaringer med rom for tilbakemeldinger.

Medarbeidere skal oppleve at arbeidshverdagen er meningsfylt, skaper mestringsfølelse og gir verdi. Medarbeiderne skal ha handlingsrom til å videreutvikle gode tjenester og bidra med behovsorienterte løsninger.

Tillitsvalgte og vernetjenesten er viktige for å sikre gode vilkår og arbeidsforhold for kommunens medarbeidere. De er brobyggere mellom medarbeidere og ledere, og partnere gjennom medbestemmelse og medvirkning.

En god leder gir retning, er trygg og tydelig, gir tillit, ser og anerkjenner medarbeidernes kompetanse, motiverer og oppnår resultater. Kommunen skal satse på lederkompetanse, opplæring og en felles kultur. Slik kan lederne få de nødvendige verktøyene til å utøve tillitsbasert ledelse. Riktig organisering av arbeid skal sikre gjennomføring av oppgaver og prosesser så tjenesteproduksjonen blir forsvarlig, smidig og effektiv. Det skal benyttes måleindikatorer som hjelper ledere med å evaluere resultater, se fremgang, ta informerte beslutninger og justere strategier. Forenklete prosesser og strukturer skal frigjøre tid til å lede.

Kompetanse- og karriereutvikling

Mål

Bærum kommune skal ha, bruke og utvikle riktig kompetanse

Våre strategier er å:

- jobbe aktivt med kompetanseplanlegging
- ha hensiktsmessig arbeids- og oppgavedeling
- stimulere til økt kunnskap om etisk refleksjon, klima og livslang læring
- utforske muligheter for intern karriereutvikling sideveis og oppover

Kommunen skal jobbe strategisk for å sikre det løpende behovet for kompetansehevings tiltak og kompetanseplaner. Dette vil også være viktig for å ha hensiktsmessig arbeids- og oppgavedeling.

Medarbeidere skal tilbys kompetanse- og karriereutvikling i alle livsfaser. Kommunens kompetanseutviklingsstipend er et virkemiddel for å stimulere til livslang læring og sikre kvalifiserte medarbeidere.

Å vise åpenhet, respekt og mot krever etisk klokskap og et bevisst forhold til egne verdier og holdninger. Kommunen skal legge til rette for at medarbeiderne er forberedt på møter med etiske dilemmaer i sin arbeidshverdag. Eksempler kan være interessekonflikter, håndtering av gaver, innkjøp og varsling.

Kommunen skal intensivere innsatsen for å videreutvikle klimakompetanse blant ledere og medarbeidere. Kunnskap om klimakloke muligheter og stimulere til livslang læring bidrar til å skape bærekraftige løsninger.

Kommunen skal utforske muligheter for intern karriereutvikling sideveis og oppover for å beholde dyktige medarbeidere.

Innovasjon og omstilling

Mål

Bærum kommune skal imøtekomme innbyggernes behov og utvikle nye løsninger

Våre strategier er å:

- heie på medarbeiderdrevet innovasjon for bærekraftige tjenester
- bygge og styrke endringskapasitet
- skape trygge og forutsigbare omstillingsprosesser
- ta i bruk teknologiske løsninger som forenkler tjenesteproduksjonen

En åpen og nysgjerrig holdning er viktig for å lage løsninger som møter dagens og fremtidens behov. Lederne skal heie på medarbeiderdrevet innovasjon.

Medarbeidere skal bidra med sine evner, erfaringer, holdninger og kunnskap for å imøtekomme innbyggernes behov og utvikle nye løsninger. Det skal derfor jobbes med tiltak for å bygge endringskapasitet hos medarbeidere i kommunen.

Omstillingsprosesser skal være transparente med tidlig medvirkning, tydelig informasjon og åpenhet om prosessene. Dette skaper trygghet og forutsigbarhet. Medvirkning skal være i henhold til kommunens prosedyrer hvor medarbeiderne skal bli lyttet til og ivaretatt.

For å lykkes med digital transformasjon er Bærum kommune nødt til å ta i bruk løsninger som forenkler tjenesteproduksjonen. Dette vil kunne frigjøre tid til ledelse og oppmerksomhet på viktige kjerneoppgaver.

Likestilling, mangfold og inkludering

Mål

I Bærum kommune skal alle føle seg inkludert, respektert og likeverdige

Våre strategier er å:

- ha livsfaseorientert tilrettelegging
- ha tiltak som fremmer likestilling og hindrer diskriminering
- fremme mangfold og inkludering for å motvirke utenforskap
- styrke nærværs- og inkluderingsarbeidet

Kommunen skal legge til rette for at medarbeidere deltar i arbeidslivet i hele sin yrkesaktive alder. Kommunen vil ha medarbeidere som er nyutdannede, blir gravide, har små barn, har omsorgsoppgaver for aldrende foreldre og til de når pensjonsalder. Kommunen skal utarbeide og synliggjøre en oppdatert livsfasepolitikk som tar hensyn til alle livets faser.

Kommunen skal være en arbeidsplass der medarbeidere blir verdsatt for sin kompetanse og ressurser uavhengig av alder, kjønn, funksjonsevne, etnisitet, livssyn og seksuell orientering, kjønnsidentitet- eller uttrykk, politisk syn eller medlemskap i fagforening.

Kommunen skal arbeide med holdninger og verdier som omfavner forskjeller og mangfold, og som motvirker utenforskap. Kommunen vil øke bevissthet rundt kulturelt mangfold ved forståelse av prinsippene til tillitsbasert ledelse.

Kommunen skal styrke nærværs- og inkluderingsarbeidet for å forebygge utenforskap på grunn av helse, og legge til rette for at medarbeidere klarer å stå i arbeid i størst mulig grad. Kommunen skal ikke stille unødvendige krav til effektivitet, som hindrer at medarbeidere med

fysiske eller psykiske utfordringer kan arbeide i kommunen. Kommunen skal være oppmerksom på psykisk helse, slik at alle får mulighet til å oppleve mestring og mening i hverdagen.

Kommunen skal ha et tett samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten for å lykkes med likestilling-, mangfold og inkluderingsarbeidet.

Attraktivitet og konkurransedyktighet

Mål	Våre strategier er å:
Det skal være attraktivt å bo og jobbe i Bærum kommune	<ul style="list-style-type: none">• tilby konkurransedyktig og bærekraftig lønnsutvikling• satse på nye, fleksible arbeidstidsordninger• tilby velferdsgoder for ulike livsfaser• vurdere boligløsninger som virkemiddel for å beholde og rekruttere medarbeidere

Bærum kommune skal ha en konkurransedyktig lønnspolitikk i kommunal sektor. Lønnspolitikken må ta hensyn til kommunens rammebetingelser og være dynamisk på nye behov i arbeidsmarkedet. Den skal også sikre og ivareta likestilte arbeidsvilkår mellom kjønnene, skape forutsigbarhet og mulighet for den enkelte.

Fremtidens arbeidstakere har forventninger til fleksibilitet og jobbautonomi. Kommunen skal satse på nye, fleksible arbeidstidsordninger for å beholde og rekruttere ønsket kompetanse.

Kommunen skal ha velferdsgoder og insentiver som gjør kommunen til en foretrukket arbeidsgiver. Kommunen skal ha aktiviteter som favner bredt, og som kan bidra til å styrke kollegialt samhold og identitet.

Kommunen skal legge til rette for at medarbeidere kan ha en klimaklok reisevei og mulighet til å bosette seg i kommunen. Kommunen skal vurdere boløsninger når det er nødvendig for å sikre vekst, medarbeidere og lærlinger.

Rekruttere

Bærum kommune skal arbeide strategisk med å rekruttere i takt med fremtidig arbeidskraftbehov, som ikke dekkes av å beholde og utvikle. Riktige rekrutteringer er avgjørende for kvaliteten på arbeidet og de tjenestene kommunen leverer.

Helhetlig og riktig rekruttering

Mål	Våre strategier er å:
Bærum kommune skal rekruttere i takt med arbeidskraftbehovet	<ul style="list-style-type: none">• identifisere kompetansebehov for kompetanseplanlegging og riktig rekruttering• inkludere flere som står utenfor arbeidslivet• rekruttere arbeidskraft i alle aldre, livsfaser og funksjonsvariasjoner

Kommunen skal ha helhetlig og fagspesifikk innsikt i behovet for kompetanse og arbeidskraft. Ved mangel på kompetanse skal det arbeides strategisk med å tiltrekke seg riktig kompetanseprofil. Kandidater med talent og potensiale skal gis muligheter til videreutvikling i kommunen, i samsvar med endrede kompetanse- og tjenestebehov. Kommunen utarbeider profesjons-spesifikke rekrutteringsstrategier på tvers av organisasjonen slik at de ulike tjenesteområdene rekrutterer til det beste for kommunen, og ikke utkonkurrerer hverandre.

Kommunen skal samarbeide med interne og eksterne parter som organiserer rekrutterings- og kvalifiseringsordninger. Ved rekruttering skal det vurderes stillingsutlysninger som appellerer til bredere søkerprofiler.

Kommunen vil at "alle skal med". Kommunen ønsker mangfoldig og inkluderende rekruttering, og gi alle like muligheter. Dette gjelder alle aldre, livsfaser og funksjonsvariasjoner.

Omdømmebygging og profilering

Mål	Våre strategier er å:
Bærum kommune skal markedsføre kommunen som et godt sted å jobbe	<ul style="list-style-type: none">• bygge god internkommunikasjon som fremmer stolthet og tilhørighet, styrker identiteten og samhandlingskraften• ha arbeidsplassambassadører for å synliggjøre de gode fortellingene om kommunen• styrke kommunens posisjon som arbeidsgiver

Kommunen skal ha god internkommunikasjon som sikrer god samhandling. Medarbeidere skal få oppdaterte nyheter og nødvendig informasjon på åpne kanaler. Medarbeidere skal kunne samarbeide om helhetlige løsninger og tjenester til innbyggerne.

Kommunen skal fremme de gode historiene med dagens medarbeidere, vise resultater og potensiale ved kommunen som fremtidig arbeidsgiver.

De gode historiene skal formidles av medarbeidere for å inspirere og vise frem flere sider av kommunen som arbeidsgiver. Medarbeidere i kommunen har påvirkningsmuligheter og dette skal profileres tydelig for å forsterke kommunens posisjon som arbeidsgiver. Kommunen skal ha en åpen dialog med det lokale næringslivet, andre kommuner og eksterne aktører for å bidra og lykkes med utviklings- og samhandlingsprosjekter.

Samarbeid med utdanningsinstitusjoner

Mål	Våre strategier er å:
Bærum kommune skal satse på lærlinger og studenter for fremtidig rekruttering	<ul style="list-style-type: none">• tilby praksis og læreplasser• utforme gode læringsløp og øke veilederkompetanse• bruke kunnskap fra egen og andres forskning

Kommunen skal gi lærlinger og studenter mulighet til å få nødvendig og relevant lære- og praksisplass. Lærlinger og studenter skal få en god opplevelse slik at de ved en senere anledning har lyst til å jobbe i kommunen. Kommunen skal jobbe for å videreutvikle rekrutteringspotensialet i lærlingordningen. Medarbeidere som følger opp lærlinger og studenter skal ha mestringstro og veiledningskompetanse.

For å være en kommune som lærlinger og studenter foretrekker, må kommunen være synlig, til stede og tilgjengelig. Som potensiell arbeidsgiver må kommunen markedsføres overfor studenter og elever.

Bærum skal være en attraktiv kommune for utdanningsinstitusjoner å samarbeide med. Kommunen skal samarbeide med akademia og forskningsmiljøer, og ha gode prosesser og rutiner for å være i stand til å bruke forskningsresultater i kommunens tjenesteproduksjon.