



Arbeidsgiverpolitikk

fra ord til handling



Vedtatt i Bamble kommunestyre 21. juni 2012



Arbeidsgiverpolitikk



Unni Lyngmyr
Vei og park

Arbeidsgiverpolitikk er de verdier, holdninger og den praksis som arbeidsgiver står for og praktiserer overfor medarbeidere hver dag. Arbeidsgiverpolitikken skal bidra til at Bamble kommune er en serviceinnstilt og effektiv organisasjon som tilbyr sine innbyggere gode tjenester.

Arbeidsgiverpolitikken skal medvirke til å skape utviklende arbeidsplasser hvor medarbeidere blir tatt vare på og trives, og hvor ressurser utnyttes i samsvar med kommunens mål.

Arbeidsgiverpolitikken skal bidra til at Bamble skal være en godt styrt kommune med klare mål, rammer og resultatkrav.

Identitet og omdømme

Omdømme påvirkes av identitet (hvem vi er), kommunikasjon (hva vi sier) og atferd (hva vi gjør).

Vårt omdømme er viktig for potensielle jobbsøkere, egne ansatte, innbyggere og organisasjoner.

Bamble kommune vil at ansatte skal føle seg verdsett, at de tar ansvar for egen jobb og bidrar til et godt arbeidsmiljø. På den måten vil ansatte bidra til å markedsføre Bamble kommune som en attraktiv arbeidsgiver. Høy trivsel og engasjerte medarbeidere skaper fornøyde innbyggere. Vi vil arbeide for en kultur der vi forteller andre om de positive erfaringene vi har med å arbeide i offentlig sektor. Vi har mange ulike arbeidsoppgaver, og vi er stolte av å levere tjenester til kommunens innbyggere.



Christina Berg
Bamble legevakt



Rekruttering

Å beholde og rekruttere kompetent arbeidskraft er viktig for å ivareta kompetansebehovet på alle kommunale tjenesteområder.

Bamble kommune må vurdere ulike virkemidler ved begrenset tilgang på arbeidskraft.

I Bamble kommune ønsker vi å gi muligheter gjennom

- å være en aktiv lærebedrift
- å tilby praksis for elever fra videregående skole og studenter

Bamble kommune skal gjennomføre gode introduksjonsrutiner for nyansatte.



Introduksjonskurs
Herre Sone

Kvalitet

Kommunene har ansvar for viktige oppgaver i samfunnet, og kvalitet står sentralt i kommunens utviklingsarbeid.

Godt kvalitetsarbeid bygger på god innsikt i de oppgavene vi har ansvar for. Vi må forstå hvordan vi skal oppfylle det som forventes og ha evne til å omsette det i vårt daglige arbeid.

I møte med kommunen skal alle oppleve respekt, vennlighet og ansatte som forsøker å finne gode løsninger.



Samhandlingsprisen
2010 til Fris Bris

Verdier

Bamble kommunes verdier er:

- **Engasjert** – er modig og ser muligheter
- **Kompetent** – kvalitet og utvikling i alle ledd
- **Respekt** – likeverd og lojalitet



Etikk



André Lindkjenn Olsen
Ingeniørvesenet

Å jobbe i offentlig sektor krever at vi som ansatte har en positiv holdning til å møte ulike menneskers behov. Å ha et etisk perspektiv handler om gode tanker og holdninger. Vi finner ikke alltid en rutine, en standard, lov eller forskrift som sier hva det riktige valget er.

Evnen til å ta på seg andres briller, og å være bevisst andres verdier er viktig for å ta riktige valg. Vi ønsker ansatte som jobber aktivt med eget verdisett, og et arbeidsmiljø hvor de gode refleksjoner finner sted. Bamble kommune skal være en organisasjon med åpen kommunikasjon i alle ledd, med lave dørterskler og med riktige møtearenaer.

En lærende organisasjon med fokus på kompetanse og utvikling



Wenche, Gry og
Ann-Christin har opp-
læring i nytt
fagsystem

Bamble kommune er en lærende organisasjon som bevisst bygger opp, deler, og utnytter sin samlede kompetanse. I alle deler av kommunenes organisasjon skal kompetanse utvikles gjennom systematisk evaluering og refleksjon over egen praksis, tilbakemelding fra brukere og innhenting av kunnskap fra andre organisasjoner.

Kompetansetiltak som iverksettes skal være begrunnet i kommunens behov. Arbeidsgiver skal kartlegge kompetansebehov og planlegge tiltak som utvikler medarbeidere for å møte nye krav og behov.

Behovet for økt kompetanse og faglært arbeidskraft er stort i årene som kommer, og det må satses på rekruttering av nye ansatte, samtidig som egne ansatte selv og i samarbeid med arbeidsgiver tilegner seg ny kompetanse.



En inkluderende arbeidsplass for ansatte som kan og vil arbeide

Arbeidsgiver skal etter arbeidsmiljøloven sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfull arbeidssituasjon. Målet er å ha aktive og synlige ledere som tar utgangspunkt i våre verdier og som motiverer ansatte til arbeidsglede og innsats. Å lede er å skape resultater gjennom andre.

Bamble kommune har som målsetting for sin virksomhet å unngå ulykker, skader eller andre belastninger, både fysiske og psykiske, og å sikre liv, helse og det ytre miljø. Arbeidsmiljøet skal innebære utfordring og utvikling og ha kvalitetskjennetegn som jobbtrygghet, trivsel, arbeidsglede, samarbeid, tillit, lojalitet, informasjon og samsvar mellom krav og ressurser.

Bamble kommune ønsker å utvikle en helhetlig planlegging for hele yrkesløpet. Det innebærer individuell tilpasning i ulike livsfaser.

Bamble kommune skal aktivt bidra til at mennesker som av ulike årsaker står utenfor arbeidslivet, får mulighet til å prøve ut sin arbeidsevne i kommunen og knytte relasjoner til arbeidsmarkedet.

Ledelse

Våre ledere har ansvar for å utvikle en organisasjonskultur som synliggjør våre verdier i praksis. Arbeidsgiver skal derfor sørge for å ha ledere med oppdatert leder- og fagkompetanse for å nå kommunens mål.

Ledelse i Bamble kommune innebærer at vi har ledere som bidrar til trivsel på den enkelte arbeidsplass og som leverer god kvalitet på tjenester til våre brukere. Vi ønsker ledere som fremmer gode relasjoner til ansatte og samarbeidspartnere.

Medarbeidersamtaler eller utviklingssamtaler, individuelt eller i grupper, gir grunnlag for utvikling og vekst.





Mangfold/Likestilling/Hel- og deltid



Leseglede i Grasmyr barnehage

Bamble kommune har som mål å forebygge diskriminering og unngå usaklig forskjellsbehandling. Likestilling og mangfold skal sikre at kommunen beholder kvalifiserte medarbeidere uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell legning eller alder. Ansatte har felles ansvar for å ivareta likestilling og mangfold på den enkelte arbeidsplass.

Det er viktig å fokusere på kulturbygging som ivaretar ansattes egenverdi og meninger. Vi bygger på en verdibasert kultur med åpne prosesser for å utvikle felles mål.

Mange ansatte har en ønsket deltid, vårt fokus skal være den uønskede deltiden. Vi skal ha spesielt fokus på turnusordninger og bidra til ulike forsøksordninger.

I årene som kommer må vi prioritere flere hele stillinger. Ulike vikarordninger er et av virkemidlene for å oppnå dette.

Medvirkning og samarbeid

For å nå målene i arbeidsgiverpolitikken forutsettes medvirkning og samarbeid mellom ledelse, medarbeidere og arbeidstakerorganisasjoner.

Bamble kommune legger vekt på å ha ryddige prosesser i tråd med hovedavtalens intensjoner for samarbeid og medbestemmelse.

De tillitsvalgte og vernetjenesten er viktige medspillere, og kommunen har full respekt for deres lov- og avtalefestede rettigheter.

Medvirkning er et fundamentalt prinsipp. Dette gjenspeiles i de ledelsesformene kommunen vil etterstrebe.



Fra ord til handling

Arbeidsgiverpolitikken må omsettes til handling i alle virksomheter. Det forutsetter diskusjoner rundt "hva innebærer dette for oss og hvordan skal vi gjøre dette"?

Relevante dokumenter

- Ansettelsesreglement
- Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering
- Etiske retningslinjer
- Lønnspolitikk
- Seniorpolitiske tiltak
- Tiltak mot uønsket deltid
- Informasjons- og kommunikasjonsstrategi



Hovedverneombudet
Roar Teigen med
diplom for godkjent
miljøfyrtårn,
Halen Gård



Bamble stadig bedre

