Nedre Eiker kommune
– trygghet og samhold

ARBEIDSGIVERPOLITIKK 2012-2015

ARBEIDSGIVERPOLITIKK MED KLARE FORVENTNINGER

Kommunestyret har det overordnede arbeidsgiveransvaret i Nedre Eiker kommune. Kommunestyret vedtok 11. april 2012 en arbeidsgiverpolitikk med ni innsatsområder, der det innenfor hvert område er definert klare forventninger til både ledelse og ansatte.

OVERORDNET MÅL

Nedre Eiker kommunes arbeidsgiverpolitikk skal utvikle, utfordre, motivere og stille krav til ledere og ansatte for å skape et best mulig tilbud til brukere, innbyggere og samarbeidspartnere.

FORMÅLET MED ARBEIDSGIVERPOLITIKKEN

1. Gi de ansatte medinnflytelse, ansvar og motivasjon

2. Bygge gode relasjoner mellom de folkevalgte, tillitsvalgte og administrasjonen

3. Møte innbyggerne med trygghet og respekt

VERDIGRUNNLAG

Det praktiske daglige arbeidet skal preges av:

- Respekt
- Ansvar
- Utvikling
- Service
- Samarbeid

INNSATSOMRÅDER

1: UTVIKLING OG NYSKAPNING

Arbeidsgiver legger til rette for:

- at ansatte får mulighet til å bygge og bruke sin kompetanse og kreativitet/jobbytte/hospitering
- gode prosesser for endringer og utvikling

Arbeidsgiver forventer:

- at ansatte og ledere bidrar til å tenke kvalitet, utvikling, samarbeid, nyskapning og gjennomføring

2: INNFLYTELSE

Arbeidsgiver legger til rette for:

- arenaer for samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte
- mulighet for ansatte til å påvirke sin egen arbeidsplass
- samarbeid mellom folkevalgte, administrasjon og tillitsvalgte (trepartssamarbeid)

Arbeidsgiver forventer:

- aktivt bidrag i forbedring av tilbud til brukere og innbyggere
- fleksibilitet og evne til å tilpasse seg endringer

3: LEDERSKAP

Arbeidsgiver legger til rette for:

- en utviklende, felles lederkultur
- samarbeidsorienterte, trygge og tydelige ledere
- utviklings- og endringskompetanse

Arbeidsgiver forventer ledere som:

- er resultatorientert og tar ansvar
- delegerer og myndiggjør
- støtter, veileder og stiller krav
- er utviklingsorientert
- skaper gode arbeidsmiljø
- forstår samarbeidet mellom det administrative- og politiske lederskap

4: REKRUTTERE OG BEHOLDE ARBEIDSKRAFT

Arbeidsgiver legger til rette for:

- lærlingordninger, praksisplasser, studenter og traineeordninger
- å kartlegge og benytte spesialkompetanse ut fra kommunens behov
- å redusere uønsket deltid
- å sikre mangfold
- aktivt arbeid opp mot utdanningsinstitusjoner
- egenutvikling og utfordrende oppgaver

Arbeidsgiver forventer:

- motiverte, ansvarsbevisste og engasjerte ansatte
- at ansatte tar ansvar for egen kompetanseutvikling ut fra kommunens behov
- bidrar til positiv omdømmebygging

5: KOMPETANSEUTVIKLING

Arbeidsgiver legger til rette for:

- nødvendig kompetanse for å utføre og videreutvikle tjenestene
- å bruke riktig kompetanse for å nå mål og yte gode tjenester
- en lærende organisasjon

Arbeidsgiver forventer:

- at ansatte forvalter sin viten til organisasjonens beste
- at ansatte deler sin kunnskap med andre
- at ansatte er villig til å delta i kompetanseutvikling

6: LØNNSPOLITIKK

Arbeidsgiver legger til rette for:

- konkurransedyktig lønns- og arbeidsvilkår
- at den enkelte ansatte kan påvirke sin egen lønnsutvikling
- samsvar mellom kompetanse, ansvar, resultat og lønn

Arbeidsgiver forventer:

- ledere som følger opp vedtatt lønnspolitikk i virksomhetene

7: ETIKK

Arbeidsgiver legger til rette for:

- å gjøre det etiske reglementet kjent for alle ansatte
- å utvikle arenaer for drøfting av etiske dilemmaer i hverdagen
- åpenhet og innsyn
- den enkeltes integritet
- varsling av kritikkverdige forhold

Arbeidsgiver forventer at:

- ansatte handler i samsvar med allmenne oppfatninger om hva som er rett og galt
- ledere tar et særlig ansvar for å tydeliggjøre hva som er etisk forsvarlig adferd

8: ARBEIDSMILJØ

Arbeidsgiver legger til rette for:

- et utviklende arbeidsmiljø
- et inkluderende arbeidsmiljø
- at arbeidsplassene er tilrettelagt

Arbeidsgiver forventer:

- at den enkelte ansatte bidrar til et godt arbeidsmiljø
- konstruktive tilbakemeldinger

9: IDENTITET OG OMDØMME

Arbeidsgiver legger til rette for:

- at brukere og innbyggere opplever kvalitet og service
- ansatte forstår sin rolle i omdømmebygging
- en felles kultur i hele organisasjonen

Arbeidsgiver forventer:

- at ansatte følger opp om kommunens mål og verdier
- tverrfaglig samarbeid
- at ansatte tar opp kritikkverdige forhold med sin nærmeste leder og/eller tillitsvalgt/verneombud
- følgende holdning:
  Er du misfornøyd, si det til din leder/tillitsvalgt/verneombud.
  Er du fornøyd, si det til leder/brukere/innbyggere.

Nedre Eiker kommune
– trygghet og samhold

Besøksadresse:
Rådhusgata 2
3050 Mjøndalen

Postadresse:
Postboks C
3051 Mjøndalen

Telefon: 32 23 25 00
E-post: post@nedre-eiker.kommune.no
Web: **nedre-eiker.kommune.no**