



Arbeidsgiverstrategi



NOME
KOMMUNE

Formål

Nome kommunes arbeidsgiverstrategi er utarbeidet for å møte fremtidens utfordringer og innbyggernes behov for velferdstjenester. Den skal sette ledere og ansatte i sentrum for utvikling av gode tjenester, og være en felles plattform for folkevalgte, ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte. Arbeidsgiverstrategien skal benyttes som et styringsverktøy som sikrer felles retning gjennom våre verdier, prinsipper, strategier og prioriteringer.



Visjon og verdier

Kommunens visjon og verdier skal kjennetegne oss som organisasjon og som arbeidsgiver.

Vår visjon er ***nært og godt***

Våre verdier er ***ansvarlighet, åpenhet og tillit***

Ansvarlighet

Vi utviser faglig kompetanse, budsjett disiplin og betryggende internkontroll. Vi forholder oss lojalt til regelverk, ivaretar taushetsplikt, er konstruktive i samarbeidsrelasjoner og følger opp vedtak og beslutninger.

Åpenhet

Vi informerer, involverer, lytter og inviterer til dialog. Vi sørger for åpne beslutningsprosesser og sikrer færrest mulig lukkede møter og saker. Vi bruker klarspråk og universell utforming i vår kommunikasjon.

Tillit

Vi er forutsigbare, kompetente og troverdige. Vi møter innbyggere og kolleger med respekt og likeverd. Vi skaper gode relasjoner og er etisk bevisste i vårt arbeid.



Prinsipper

Vi er en ansvarlig, åpen og tillitsskapende arbeidsgiver.

Våre ledere er mestringsorienterte. De ser og anerkjenner medarbeidernes kompetanse, gir retning, mening og individuell oppmerksomhet. De tar ansvar for eget område og er positive bidragsyttere for organisasjonen.

Våre ansatte tar ansvar for eget arbeid og bidrar til godt omdømme. De er løsningsorienterte, endringsvillige og bidragsyttere i eget arbeidsmiljø.

Våre tillitsvalgte og verneombud har rolleforståelse, bidrar til et godt partssamarbeid og søker konstruktive løsninger.

Strategier

Hver enkelt leder er ansvarlig for at strategiene følges opp gjennom konkrete tiltak på eget område.

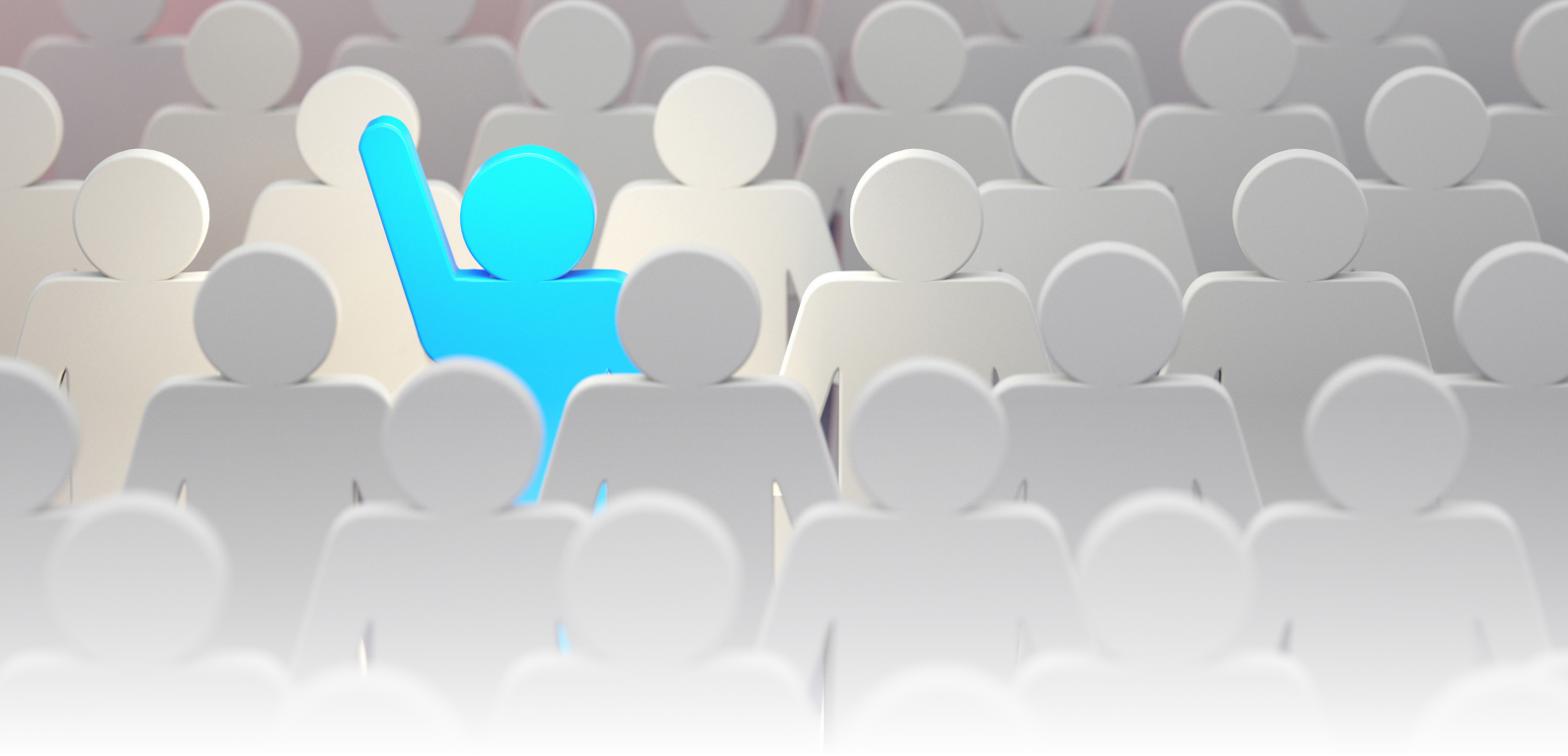
Kompetanse

Gjennom bruk av kompetanse og kompetanseutvikling leverer våre ansatte høy kvalitet på tjenester til innbyggerne.

Vi sikrer relevant kompetanse i organisasjonen gjennom styrende dokumenter og systematisk kompetanseheving.

Styrende dokumenter: Vi har et tydelig organisasjonskart, oppdaterte rutiner og reglementer, enhetlige prinsipper og felles retning.

Systematisk kompetanseheving: Vi har oversikt over kompetansebehov og vi utarbeider kompetanseutviklingsplaner. Ansatte bidrar aktivt til egen og andres kompetanseutvikling.



Arbeidsmiljø og nærvær

I våre arbeidsmiljø blir ansatte sett, hørt og ivaretatt. Vi tar vare på hverandre og vi gjør hverandre gode.

Vi oppnår positive arbeidsmiljø og nærvær gjennom systematisk arbeidsmiljøarbeid og medvirkning.

Systematisk arbeidsmiljøarbeid: Vi etterlever rutiner og har fokus på rolleklarhet og kontinuerlig utvikling av fellesskapet.

Medvirkning: Vi legger til rette for inkludering og samhold. Ledere, tillitsvalgte og medarbeidere jobber sammen om gode løsninger.

Rekruttere og beholde

Våre ansatte er organisasjonens viktigste ressurs.

Vi sikrer rett person på rett plass ved å jobbe for godt omdømme og ved å ha en faglig tilnærming til rekruttering.

Omdømme: Vi leverer tjenester av høy kvalitet, har poitive arbeidsmiljø og fremsnakker egen arbeidsplass.

Faglig tilnærming: Vi sørger for standardiserte rekrutteringsprosesser, gir opplæring og legger til rette for utvikling og medvirkning.

Kommunikasjon

Vi fremmer Nome kommune som en attraktiv arbeidsplass i møte med våre innbyggere. Vi har åpen kommunikasjon mellom ledere, medarbeidere, tillitsvalgte og verneombud.

Vår kommunikasjon er tillitsskapende, og vi inviterer til dialog og involvering.

Skape tillit: vi er forutsigbare, kompetente og troverdige i partssamarbeidet og i møte med våre innbyggere.

Dialog og involvering ivaretas i alle ledd. Ansatte bidrar med egen kompetanse og innsikt.



Tjenesteutvikling

Våre kommunale tjenester skal være tilpasset brukerne og samfunnets behov. Vi deler våre erfaringer og søker kunnskap fra andre kommuner, academia og næringsliv.

Vi har fokus på å realisere gevinster og vi tar i bruk nye arbeidsmetoder.

Gevinstrealisering: Vi kartlegger, planlegger og følger opp gevinster når vi utvikler, endrer og tar i bruk nye løsninger.

Nye arbeidsmetoder: Vi har kultur for å ta i bruk ny teknologi, rutiner og systemer. Vi fremmer samskaping ved å involvere ansatte, tillitsvalgte, verneombud, innbyggere og frivilligheten.

Heltidskultur

Vi bygger heltidskultur ved å tenke nytt rundt utforming av tjenester og bruk av arbeidstidsordninger.

Vi ivaretar heltid gjennom organisering og planlegging.

Organisering og planlegging: I samarbeid med tillitsvalgte utarbeider vi planer for bemanning og arbeidsutførelse. Vi prøver ut nye arbeidstidsordninger og virkemidler. Vi etterstreber utlysning av 100 % stillinger og begrunner deltidsstillinger særskilt.