



Nye Namsos kommune

ARBEIDSGIVERPOLITISK PLATTFORM 2020 - 2030

VEDTATT AV FELLESNEMNDA NYE NAMSOS 14.12.2018

Innhold

1	Innledning	2
2	Visjon	2
3	Mål for samfunnsutviklingen	2
3.1	Hovedmål	2
3.2	Overordnede strategier	2
4	Arbeidsgiverpolitiske utfordringer.....	3
5	Arbeidsgiverpolitikk	4
5.1	Hovedmål i arbeidsgiverpolitikken	4
5.2	Vår visjon i arbeidsgiverpolitikken	4
5.3	Kjerneverdier.....	4
6	Mål og strategier i arbeidsgiverpolitikken	5
6.1	Arbeidsmiljø, nærvær og inkludering	5
6.2	Partssamarbeid og medvirkning	5
6.3	Medarbeiderskap og lederskap.....	6
6.4	Rekruttere, utvikle og beholde	7
6.5	Innovasjon, teknologi og digitalisering.....	8
6.6	Arbeidsgiverpolitikkenes samspill med budsjett og økonomiplan	10

1 Innledning

I intensjonsavtalen slås det fast at Namsos kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver som gir utviklingsmuligheter for den enkelte ansatte. Arbeidsgiverpolitikken skal bidra til å rekruttere og beholde kompetente medarbeidere, samt styrke evnen til utvikling og nyskaping. Det skal bygges en ny kommune med en arbeidsgiverpolitikk som gir et felles verdigrunnlag for folkevalgte, ledere, medarbeidere og tillitsvalgte. Arbeidsgiverpolitisk plattform skal vise fram kommunens overordnede mål og strategier for å fremme organisasjonskultur, resultat og omdømme gjennom å utvikle medarbeidernes kompetanse, trivsel og engasjement. Den skal inneholde kriterier for godt lederskap og felles prinsipper for ledelsesutøvelse i Namsos kommune.

Kommunen tilbyr mange ulike tjenester omkring de viktigste rammene av innbyggernes liv, og ivaretar mange viktige samfunnsoppgaver, interesser og samhandlingsdimensjoner. Namsos kommune har derfor arbeidsplasser med stort meningsinnhold og ønsker å bruke dette offensivt som et fortrinn i konkurransen om arbeidskraften. Gjennomføringen av arbeidsgiverpolitikken skal skje i et samarbeid mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentantene, og et velsmurt og godt topartssamarbeid skal gjennomsyre driften og utviklingen av kommunen.

Kommunestyret har overordnet myndighet som arbeidsgiver. Rådmannen er kommunens øverste utøvende arbeidsgiverrepresentant og skal sammen med ledere, medarbeidere og tillitsvalgte sørge for iverksetting og resultatoppnåelse.

2 Visjon

Arbeidsgiverpolitikken forankres i kommunens overordnede visjon og verdier nedfelt i kommunens overordnede strategier og planer.

3 Mål for samfunnsutviklingen

3.1 Hovedmål

1. *Å bygge en ny, helhetlig kommune med større vekst og utviklingskraft enn dagens kommuner har hver for seg.*
2. *Å sette innbyggeren i sentrum og skape bedre tjenester og gode bo- og levekår for innbyggerne i alle deler av den nye kommunen. *)*

3.2 Overordnede strategier

Den nye kommunen skal:

- *I fellesskap utvikle den nye kommunens samlede ressurser som kompetanse, kulturelle og materielle verdier og utviklingsmuligheter.*
- *Bygge på det beste i hver enkelt kommune.*
- *Sikre tjenester med god og riktig kvalitet og effektiv ressursbruk*

*) Hentet fra intensjonsavtale for kommunene Fosnes, Namdalseid og Namsos av 160616

- *Skape vekstkraft og være attraktiv for innbyggere og næringsliv.*
- *Være framtidsrettet og innovativ.*
- *Bedre infrastrukturen i hele kommunen.*
- *Være en foregangskommune innen miljø- og klimatiltak og bidra aktivt i det grønne skiftet.*
- *Utvikle Namsos som regionby for hele Namdalen.*
- *Styrke samfunnsikkerhet og beredskap.*

4 Arbeidsgiverpolitiske utfordringer

Namsos kommune som del av offentlig sektor står overfor mange utfordringer i årene framover.

- *Omstilling og effektivisering* - effektiv ressursutnyttelse og kanalisering av ressurser til områder med økte behov og forventninger i befolkningen.
- *Organisasjon og ledelse* – god og framtidsrettet organisering og fokus på endringsledelse, involvering og kommunikasjon.
- *Kompetanse* – riktig kompetanse og tilstrekkelig kompetanse.
- *Innovasjon* – nytt, nyttig og nyttiggjort. Nye metoder og ny teknologi.
- *Digitalisering* – utnytte nye muligheter i forvaltningen og i kommunikasjonen med innbyggere, nærings- og samfunnsliv.
- *Helhetlig samfunnsplanlegging.*

Intensjonsavtalen og styringsdokumentet omtaler disse utfordringene og har strategier for hvordan Namsos kommune skal arbeide med dem. Utfordringene og løsningsstrategiene må prege arbeidsgiverpolitikken. I tillegg til det generelle utfordringsbildet, har Namsos kommune også spesielle utfordringer knyttet til:

- *Alderssammensetningen i personalet.* Namsos har relativt mange ansatte som nærmer seg pensjonsalder og vil få rekrutteringsutfordringer framover.
- *Nærværsutfordringen.* Enkelte arbeidsplasser og sektorer har utfordringer med nærvær. Bedring i nærværet vil ha store gevinster, både økonomisk, på tjenestekvalitet og arbeidsmiljø.
- *Attraktivitet i rekrutteringsarbeidet.* Selv om Namsos er en stor kommune i et regionalt perspektiv, er vi en liten og perifer arbeidsgiver i nasjonal sammenheng. Dette gir rekrutteringsutfordringer på mange fagområder.
- *Ny kompetanse.* Behovet for ny kompetanse for å løse nye oppgaver bl.a. pga. demografiutviklingen og endrede forventninger i befolkningen. Organisasjonen vil også ha behov for økt innovasjonskompetanse.
- *Kulturutfordringen.* En mellomstor og to små kommuners kulturer skal gjøres om til en. Identitet og lojalitet til en ny kommune skal etableres.

- *Medborgerskap og samskaping.* Framtidens Namsos kommune må utvikle involvering av innbyggere og samfunns- og næringsinteresser som en ressurs i samfunnsutviklingen og løsningen av kommunale oppgaver. Dette vil stille nye krav til de ansatte i kommunen når utfordringer skal defineres og løsninger utformes.

5 Arbeidsgiverpolitikk

Arbeidsgiverpolitikk er de handlinger, holdninger og verdier som Namsos kommune står for og praktiserer overfor medarbeiderne hver dag. Arbeidsgiverpolitikken skal synliggjøre kommunens konkrete evne til å frigjøre den menneskelige energien i organisasjonen.

Våre ansatte er kommunens viktigste ressurs og innsatsfaktor for å levere gode tjenester til innbyggerne i kommunen og realisere kommunens mål. Det er derfor viktig å ha målrettet innsats og styring rettet mot å videreutvikle ansatte og forbedre arbeidsforholdene gjennom en god arbeidsgiverpolitikk. Arbeidsgiverpolitikken i Namsos kommune skal skape forutsigbarhet og motivasjon for de ansatte i deres arbeidssituasjon. Trygge og engasjerte medarbeidere skal yte gode tjenester til innbyggerne basert på en effektiv ressursutnyttelse. Et godt arbeidsmiljø, høyt jobbnærver og god kvalitet på tjenesteytingen henger sammen. Et godt arbeidsmiljø og et godt HMS-arbeid styrker også kommunens omdømme og posisjon som en attraktiv arbeidsgiver.

5.1 Hovedmål i arbeidsgiverpolitikken

Arbeidsgiverpolitikken skal bidra til

- Å klargjøre verdier og holdninger som grunnlag for atferd.
- Å tydeliggjøre sammenhengen mellom innbyggernes behov, arbeidsgiverrollen og arbeidstakerrollen.
- Å avklare rammebetingelsene for de ansattes arbeid og utvikling.
- Å sikre kommunen nødvendig kompetanse og kapasitet for å nå vedtatte mål.
- Å fremheve lederrollens betydning på alle nivå i organisasjonen.

5.2 Vår visjon i arbeidsgiverpolitikken

«Namsos kommune - en helsefremmende arbeidsplass med fokus på trivsel og tilhørighet.»

5.3 Kjerneverdier

Namsos kommunes arbeidsgiverpolitiske plattform skal ha sin forankring i kommunens visjon og verdigrunnlag. Kommunens visjon og verdier skal være en rettesnor og et tydelig kjennetegn for våre ledere og ansatte og utgjøre en integrert del av vår arbeidskultur. De skal også virke samlende, utviklende og gi inspirasjon til å levere gode tjenester hver dag. Verdier skaper normer, og etablerer dermed forventninger til atferd. Verdiene skal prege hele kommunens virksomhet. Det vil si både i forhold til den interne organisasjon, inn i de politiske organer og ut i hele tjenesteproduksjonen, mellom ulike sektorer og enheter og aller viktigst, i møtet med den enkelte innbygger.

Verdigrunnlag, hva skal særprege oss:

Åpen	Alle skal bli møtt med ærlighet, tydelighet og forutsigbarhet.
Inkluderende	Alle skal bli sett, hørt og behandlet med respekt.
Engasjert	Alle skal vise initiativ, handlekraft og omsorg.

6 Mål og strategier i arbeidsgiverpolitikken

Namsos kommune sin arbeidsgiverpolitikk består av *de handlinger, holdninger og verdier som kommunen som arbeidsgiver står for og praktiserer ovenfor sine medarbeidere*. De ulike arbeidsgiverstrategiene beskriver innholdet i kommunens arbeidsgiverpolitikk og blir verktøy for arbeidsgiver i forhold til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeiderne.

6.1 Arbeidsmiljø, nærvær og inkludering

Namsos kommune skal som offentlig arbeidsgiver arbeide målrettet for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Ulikheter og mangfold er en forutsetning for å opprettholde kvalitet i et lengre tidsperspektiv. Et inkluderende arbeidsliv innebærer integrering, helsefremmende arbeidsplasser, et arbeidsliv som er attraktivt for arbeidstakere i alle livsfaser og større tilgjengelighet for alle som vil og kan arbeide. Namsos kommune kan i større grad bidra til å legge til rette for gode løsninger for utsatte grupper.

Et godt arbeidsmiljø, høyt jobbnærvær og god kvalitet på tjenesteytingen henger sammen. Et godt arbeidsmiljø og et godt HMS-arbeid styrker også kommunens omdømme og posisjon som en attraktiv arbeidsgiver.

Mål og prinsipper i HMS-arbeidet:

- Namsos kommune sine ansatte skal ikke bli skadet på arbeidsplassen eller av arbeidet.
- Namsos kommune skal ha nulltoleranse for trakassering og annen utilbørlig opptreden på arbeidsplassen.
- Namsos kommune skal være en tobakksfri arbeidsplass.
- Namsos kommune skal være en rusfri arbeidsplass.
- Namsos kommune skal ha et nærvær på minst 94 % innen utløpet av 2025.
- Namsos kommune skal skape et helsefremmende arbeidsmiljø med fokus på forebyggende arbeidsmiljøtiltak og styrking av nærvær. Dette skal bidra til å redusere frafall fra arbeidslivet.
- Namsos kommune skal gjennom en god livsfasepolitikk sikre at ansatte forlenger sin yrkesaktive karriere.
- Namsos kommune skal ta med bedriftshelsetjenesten og Nav arbeidslivssenter aktivt i planlegging og evaluering av IA- og HMS- arbeidet.

6.2 Partssamarbeid og medvirkning

Ansatte i Namsos kommune skal involveres i beslutninger som påvirker deres arbeid og arbeidsmiljø. Arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver skal gjennom samarbeid og medbestemmelse skape en omstillingsdyktig og serviceinnstilt kommune der arbeidstakerne opplever meningsfylt arbeid i et godt arbeidsmiljø. Godt samarbeid, medbestemmelse og

medinnflytelse skal bidra til en omstillingsdyktig og serviceinnstilt kommune til beste for innbyggerne. Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene er samarbeidspartnere i utviklingen av kommunen med fokus på produksjon av tjenester, trygge arbeidsplasser med meningsfylt arbeid og et godt arbeidsmiljø. Topartsmøter er fora for dialog, drøfting og gjensidig informasjonsutveksling mellom partene i Namsos kommune. Et godt samarbeid fordrer stort fokus på gode og åpne prosesser og forståelse for hverandres tilnærming til saker. Kommunen skal ha gode rutiner for håndtering av informasjonsplikten, drøftingsplikt og interessedivisjoner. Topartsarenaene er tilpasset kommunens organisering på rådmannsnivå og lokalt på enhetene. AMU er Namsos kommunes øverste samarbeidsorgan mht. Arbeidsmiljø og Administrasjonsutvalget (AU) ivaretar topartssamarbeidet.

6.3 Medarbeiderskap og lederskap

Medarbeidere og ledere er gjensidig avhengig av hverandre for å lykkes i arbeidet med å nå organisasjonens mål. Godt medarbeiderskap og godt lederskap utvikles derfor best sammen.

Medarbeidere og ledere

- skal oppleve at de utfordres og blir stilt krav til, samtidig som de gis tillit og aktiv støtte.
- har et felles ansvar for å skape et godt arbeidsmiljø som bidrar til at kommunen når sine mål.

For å løse dagens og framtidens oppgaver og utfordringer på en best mulig måte, må vi opptre på en redelig måte, utvikle gode relasjoner og bygge på hverandres kompetanse og erfaringer. Det legges til rette for et mestringsklima hvor medarbeiderne motiveres av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode. Positive holdninger og evne til endring danner grunnlag for endringskapasitet og utviklingsarbeid. Mestringsorientert ledelse og et godt mestringsklima er spesielt viktig for å skape høyere villighet til fleksibilitet blant medarbeiderne.

Medarbeiderskap

I en organisasjon er alle ansatte medarbeidere. Godt medarbeiderskap handler om å utøve sitt arbeid på en profesjonell måte i møte med innbyggere, kollegaer og arbeidsgiver. Det betyr at medarbeidere i organisasjonen sammen med leder tar ansvar for å nå mål. Det forventes at medarbeidere i Namsos kommune:

- er profesjonelle og ansvarsbevisste i sin utførelse av arbeidet.
- utnytter handlingsrommet og tar ansvar for egen utvikling for å nå fastsatte mål.
- er positive lagspillere og deltar aktivt for å utvikle et helsefremmende arbeidsmiljø.
- er positive og fleksible til innovasjon, endring og utvikling.
- opptrer med vennlighet, respekt og forståelse i relasjonen til brukere, kollegaer og ledere.
- medvirker til samhandling og samarbeid på og utenfor egen arbeidsplass.
- viser respekt og forståelse for andres roller og oppgaver.

Tillitsvalgte og verneombud forventes å bidra aktivt i ledelse gjennom å

- være aktive rollemodeller i arbeidet med å realisere arbeidsgiverpolitikken.
- være aktive bidragsytere i topartssamarbeidet.

Lederskap

Ledere angir retning og mål, og har en viktig oppgave i å tilrettelegge for utvikling av et helsefremmende arbeidsmiljø. Det er viktig at ledere ser sine medarbeidere og gir tydelige forventninger og tilbakemeldinger på rolle og ansvar. Dette bidrar til å gi medarbeidere opplevelsen av mestring og bidrar til at de kan yte sitt beste. Gjennom mestringsorientert ledelse vektlegges at den enkelte medarbeider kan utvikle seg ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste. Et samfunn i rask endring utfordrer i forhold til å angi konkret retning for å nå langsiktige mål. Ledelse av framtidens kommune handler om å ha evne til å lede i endrings-, omstillings- og utviklingsprosesser.

I tillegg til forventningene til alle medarbeidere, forventes det at ledere i Namsos kommune:

- angir retning, tar beslutninger, organiserer arbeidet og har kontroll med driften.
- gir tillit og utøver synlig og tydelig ledelse mot fastsatte mål til beste for innbyggerne.
- sikrer samhandling og samarbeid på tvers, i og utenfor egen organisasjon.
- er til stede og er synlig for medarbeiderne og bygger en tillitsbasert relasjon bygd på åpenhet, ærlighet og respekt.
- gir utviklingsmulighet for den enkelte medarbeider, gjennom å involvere medarbeiderne i det daglige, og spesielt ved innovasjons-, omstillings-, og utviklingsprosesser.
- tar ansvar for egen utvikling av lederrollen og bidrar til medarbeidernes utvikling for å nå fastsatte mål.
- skaper rom for refleksjon og tilrettelegge for kreative og innovative prosesser.

6.4 Rekruttere, utvikle og beholde

I et skjerpet arbeidsmarked er det viktig for Namsos kommune å være en attraktiv og foretrukket arbeidsgiver. Kommunens evne til å beholde, utvikle og forvalte arbeidskraft, vil bli krevende innenfor flere av tjenesteområdene i årene som kommer. Det er avgjørende at kommunen er konkurransedyktig i forhold til å tiltrekke seg nye arbeidstakere som innehar den kompetanse som organisasjonen har behov for. Det vil være viktig at kommunen evner å fremheve de positive sidene den har som arbeidsgiver. Selve forutsetningen for kvalitet og effektivitet er kompetente medarbeidere. Teknologisk utvikling, statlige reformer og nye krav til tjenestene krever at medarbeiderne er faglig oppdatert og kan medvirke i det løpende utviklingsarbeidet. Økt kompetanse gir bedre tjenester og mer fornøyde brukere, og det bidrar til stolte medarbeidere og bedre omdømme.

Våre mål:

- Våre ledere og medarbeidere skal inneha en faglig kompetanse som setter kommunen i stand til å nå sine mål med å levere gode tjenester til befolkningen.
- Vår kommune skal ha rett kompetanse på rett plass til rett tid.
- Våre ledere og medarbeidere skal ha en kompetanse som gjør at de mestrer de daglige oppgavene og utfordringene.

Våre veivalg:

- Utarbeide en langsiktig plan for arbeidet med å rekruttere.
 - Tiltak for ungdom

- Tettere samarbeid med fylkeskommune, universitet, videregående skole og opplæringskontor med tanke på å presentere seg som attraktiv arbeidsgiver
 - Legge til rette for tilstrekkelig med lærlingeplasser
 - Utvikle kommunen som opplæringsarena for flere fag
 - Tilby sommerjobb til ungdom
- La mangfold bli et viktig perspektiv i rekrutteringsarbeidet.
 - Sørge for en rekruttering som ivaretar inkludering av unge og andre som sliter på arbeidsmarkedet, først og fremst gjennom arbeidsutprøving.
 - Bidra til å øke sysselsettingen av personer med nedsatt funksjonsevne.
 - Bidra til en rekruttering som gjenspeiler samfunnet vi lever i.
- Etablere en heltidskultur.
- Markedsføre kommunen gjennom.
 - Å framsnakke egen arbeidsplass og virksomhet
 - En aktiv kommunikasjonsstrategi.
 - Å etablere årsplan for profileringsarbeid på ulike arenaer og informere elever og omgivelser om jobbmuligheter i kommunen
 - Å utvikle kommunen som læringsarena for studenter, elever og lærlinger og derigjennom også bygge et godt omdømme ut mot disse gruppene.
- Utarbeide en langsiktig plan for arbeidet med å utvikle og beholde ansatte.
 - Å skape interessante og utviklende arbeidsplasser ved å
 - ha ledere med god kompetanse innenfor ledelse og styring, både i forhold til økonomi, personal og de fagspesifikke tjenestene,
 - ha ledere, tillitsvalgte og verneombud med god kompetanse innenfor avtaleverk, HMS- og IA- arbeid,
 - ha en offensiv kompetansestrategi som både motiverer og gir muligheter til etter- og videreutdanning
 - et sterkt fokus på høy faglig kvalitet og kontinuerlig forbedring.
 - Aktivt samarbeidet med utdanningsinstitusjoner og forskningsmiljø.
 - En strategisk lønnspolitikk og konkurransedyktig lønn.
 - Utvikle en livsfasepolitikk.

6.5 Innovasjon, teknologi og digitalisering

Utfordringene kommunesektoren står overfor vil kreve mer nyskaping. Systematisk kompetanseutvikling vil være et viktig strategisk virkemiddel for å kunne satse på innovasjon og ny teknologi.

Våre mål:

- Gjennom å være utviklende og nyskapende skal Namsos kommune bygge opp et omdømme som gjør at vi vil være en attraktiv arbeidsgiver, en offensiv samarbeidspartner og en god leverandør av tjenester innenfor alle sektorer.
- Namsos kommune skal være i fremste rekke i Trøndelag i å ta i bruk ny teknologi og nye arbeidsformer som kan bidra til å skape bedre kvalitet i tjenester og arbeidsmiljø samt effektivisere tjenesteproduksjonen.
- Namsos kommune skal være offensive i arbeidet med digitalisering.

Våre veivalg:

For å skape rom for *utvikling og nyskaping* skal kommunen utvikle en forbedringskultur som

- har aktivt fokus på forbedringsarbeid, hvor vi aksepterer at vi gjør feil, og hvor vi gjennom åpenhet rundt våre feil bruker dette aktivt til forbedring,
- setter nyskaping i system, gjennom blant annet å melde forbedringsmeldinger i kvalitetssystemet, og belønne gode forbedringsforslag.
- har kontinuerlig oppmerksomhet på utvikling og nyskaping.
- etterspør nye løsninger og bringer ulikheter sammen.

Kommunen skal utvikle en *innovasjonskultur* som kjennetegnes av at vi

- ser nye muligheter for organisasjonen.
- tenker nytt og utradisjonelt.
- melder og lærer av feil.
- lærer av andre, og skaper sammen med andre.
- tar aktivt i bruk ny teknologi, nye arbeidsformer og nye arbeidsmetoder.
- skaper oppmerksomhet, engasjement og entusiasme rundt og i kommunen. Dette kan skje eksempelvis gjennom jevnlig omtale i media.
- uttrykker et sterkt ønske om å ville få til noe, få utrette noe, utgjøre en forskjell.
- viser styrke og er tydelig.
- er smidig og løsningsorientert.

Kommunen skal ha en *kunnskapsbasert praksis* ved å hente inn erfarings- og forskningsbasert kunnskap fra ledere, ansatte, tillitsvalgte, verneombud og eksterne samarbeidspartnere som grunnlag for å utvikle arbeidsmiljø og tjenester.

Kommunen skal være en *aktiv forskningsarena*

- Dette skal bidra til at ansatte får løftet sin kompetanse og interesse for å arbeide kunnskapsbasert for å sikre god kvalitet på tjenestene. Dette vil samtidig gjøre kommunen til en mer spennende arbeidsplass
- Kommunen skal spesielt legge til rette for forskning ved Nord Universitet, campus Namdal.

For å utvikle egne ideer samt få nye ideer skal vi *hente inspirasjon* gjennom

- deltakelse i fylkesnettverk og regionale nettverk på innovasjonsfeltet.
- være åpen for nye ideer, nye løsninger og ny kompetanse.
- reise ut og se hva andre gjør, se på gode eksempler.

Vi skal være *offensive i bruken av ny teknologi* gjennom å:

- Avdekke hvilke oppgaver som kan løses ved hjelp av ny teknologi.
- Skape smarte selvbetjeningsløsninger for innbyggerne våre.
- Være aktive i å utvikle digital kompetanse hos ansatte og innbyggere.
- Se på strategier som finnes i kommunen innen teknologi og digitalisering

6.6 Arbeidsgiverpolitikens samspill med budsjett og økonomiplan

Målene og strategiene i arbeidsgiverpolitikken skal danne grunnlaget for prioriteringen av de økonomiske midler kommunen avsetter til utvikling av kommunens arbeidsmiljø og kompetanse i økonomiplanperioden. Innspillene fra de enkelte sektorene må være levert i tråd med frister fastsatt i årshjulet for kommunen.