

Arbeidsgiverpolitikk i Halden kommune

vedtatt av kommunestyret 27. mai 2004

1. Generelt

En arbeidsgiverpolitikk er de handlinger, holdninger og verdier som arbeidsgiver praktiserer og står for i forhold til sine medarbeidere, og skal skape et felles verdigrunnlag i hele organisasjonen.

Halden kommune skal stå for et verdisyn der menneskets egenverdi, integritet og ukrenkelighet er sentrale elementer. Alle ansatte er likeverdige uavhengig av arbeidsoppgaver, kjønn, alder og kulturbakgrunn.

Kommunestyret er den øverste myndigheten som arbeidsgiver og er ansvarlig for å utvikle hovedtrekkene i arbeidsgiverpolitikken.

Rådmannen har det administrative ansvaret, og er ansvarlig for å utarbeide personalpolitiske retningslinjer basert på vedtatt arbeidsgiverpolitikk. Rådmannen er også ansvarlig for å gjennomføre politiske vedtak, men står selv fritt, innenfor vedtatte rammer, til å organisere kommunen slik at fastsatte mål oppnås.

Det er helt sentralt at kommunen har en tydelig og klar rolledeling mellom politikk og administrasjon, men at samarbeidet dem imellom bygger på gjensidig tillit og respekt.

2. Hovedmål

Arbeidsgiverpolitikken er et sentralt styringsinstrument, helt nødvendig for at Halden kommune skal nå de målene som er satt både økonomisk og kvalitetsmessig. Budsjettet vil alltid være det overordnede styringsdokumentet.

Arbeidsgiverpolitikkenes hovedmål uttrykkes på følgende måte:

”Gjennom ansvarlige ledere, kompetente medarbeidere og godt arbeidsmiljø, sørge for at kommunen når sine planlagte mål, og innenfor fastsatte rammer yte så god service som mulig for byens innbyggere.”

3. Arbeidsgiverpolitiske forhold

Kommunestyret har blant annet ansvaret for følgende arbeidsgiverpolitiske forhold:

1. Fastsette mål
2. Fastlegge rammebetingelser
3. Tildele ressurser
4. Delegere ansvar
5. Ivareta lønns- og arbeidsvilkår til den administrative toppledelsen
6. Kontrollere og evaluere

4. Viktige trekk i arbeidsgiverpolitikken

Halden kommune ønsker en arbeidsgiverpolitikk som særlig legger vekt på:

1. Tydeliggjøre lederansvar og resultatansvar
2. Styrke kompetanseutvikling og likestilling
3. Tilstrebe en endringsvillig organisasjon
4. Utvikle et godt og korrekt forhold til de ansattes organisasjoner
5. Fokus på service ovenfor innbyggerne som kommunens primæroppgave, og måle resultatet gjennom blant annet brukerundersøkelser.
6. Ivareta et godt arbeidsmiljø med tilfredse medarbeidere
7. Utvikle en lønnspolitikk som stimulerer til innsats og resultater
8. Rekruttere og beholde nøkkelpersonell i kommunen
9. Gjøre kommunen til en attraktiv arbeidsgiver blant annet gjennom å utvikle egen livsfasepolitikk.
10. Utvikle personalpolitiske retningslinjer og bygge en bedriftskultur som støtter opp under fastsatte mål.

5. Satsningsområder

5.1 Ledelse

Ledelsen har et særlig ansvar for å utvikle kommunen i tråd med vedtatte målsetninger. Dette gjør at det skal stilles klare krav til ledersjiktet i kommunen, og innebærer at lederne må:

- Kunne mestre endringsledelse
- Være lojale til organisasjonens mål
- Holde seg innenfor tildelte budsjetterammer
- Være tydelige og konsekvente
- Kunne ta beslutninger
- Ha evne til å inspirere og utvikle medarbeidere
- Ta ansvar for å minske sykefraværet

Det er viktig å delegerer ansvar til ledere som står i forhold til de krav som stilles. Kommunen skal ta på alvor nødvendig kompetanseheving av ledere slik at alle har felles forståelse og kunnskap.

5.2 Endringsvillighet

Halden kommune, i likhet med alle andre kommuner i Norge, må ha evnen til å omstille sin organisasjon i tråd med samfunnutviklingen og endrede rammebetingelser fra sentralt hold. Dette innebærer at organisasjonen må:

- Se endringer som en utfordring og nødvendighet
- Skape en prosess nedenfra og oppover
- Trekke fram de gode eksemplene og stimulere til kreativitet
- Være fleksible i sin organisering og dyrke fram samarbeid på tvers av og innenfor enhetene.
- Mestre ulike metoder for å kostnadseffektivisere de enkelte enhetene.

For å lykkes med dette må det utvikles en felles plattform slik at de ansatte føler trygghet selv om kommunen er i stadig endring.

5.3 Kompetanseutvikling

Opplæringsplaner skal inngå som en naturlig del av budsjettet og rulleres årlig. Planene skal tilpasses kommunens målsetninger, og sikre at kompetansen er i samsvar med de tjenester som tilbys våre brukere. Det er nødvendig å erkjenne at:

- De ansatte er kommunens viktigste ressurs
- Lederutvikling er nødvendig
- Riktig kompetanse skaper trygghet i arbeidssituasjonen
- Faglig påfyll skaper motiverte medarbeidere
- Fagpersonell må holdes oppdatert innenfor fagfeltet

5.4 Medinnflytelse/medbestemmelse

Ved å gi tillit, medinnflytelse og ansvar til våre medarbeidere, vil medeierskap til overordnede mål skapes. Dette innebærer:

- Å utvikle gode samarbeidsarenaer som bygger på dialog og samarbeid mellom leder, den enkelte ansatte og organisasjonene.
- At alle samarbeider aktivt for å synliggjøre kommunens bedriftskultur og mål.

6. **Varighet og videre behandling**

Hovedprinsippene rundt arbeidsgiverpolitikken vedtas av kommunestyret og rådmannen videreutvikler deretter mer detaljerte planer og retningslinjer i samarbeid med de ansatte. Det tas sikte på en rullering av arbeidsgiverpolitikken hvert 4. år.

Rådmannen utarbeider også personalpolitiske retningslinjer som bygger på hovedprinsippene i vedtatt arbeidsgiverpolitikk.