

# **Arbeidsgiverpolitikk Hammerfest kommune**

Vedtatt av Hammerfest kommunestyre 17.4.2020



### Forord

Hammerfest er en robust, livskraftig og attraktiv bo- og næringskommune. Medarbeidere og ledere skaper sammen gode tjenester for brukere, innbyggere og samarbeidspartnere. Vi bruker aktivt våre verdier: **raus, sprek og samspilt**.

Våre hovedoppgaver er å bidra til god samfunnsutvikling, levere velferdstjenester til innbyggerne og legge til rette for lokaldemokratiet.

Kommunen yter tjenester gjennom sine medarbeidere til innbyggere og brukere i ulike livsfaser. Alle medarbeidere og ledere er bevisste på sin del av ansvaret for kommunens samfunnsoppdrag, og oppmerksomme på sin betydning for brukernes opplevelse i møtet med kommunen. Utvikling av kvalitet og effektivitet i tjenestetilbudet skjer gjennom et samarbeid mellom de folkevalgte, lederne og de ansatte.

Hammerfest kommune har i sin arbeidsgiverpolitikk definert tre satsningsområder: **arbeidsmiljø, kompetanse og rekruttering** og **utvikling**. Dette er sentrale områder for å møte fremtidige utfordringer. Hvert satsningsområde har følgende mål:

- Hammerfest kommune har motiverte medarbeidere i et arbeidsmiljø som fremmer helse og mestring.
- Hammerfest kommune er en attraktiv arbeidsgiver som legger til rette for kompetente, initiativrike og stolte ledere og medarbeidere.
- Hammerfest kommune har ledere og medarbeidere som sammen finner smarte måter å jobbe på, finner løsninger på kommunens utfordringer og viser fleksibilitet til det beste for brukeren.

Hammerfest, den 17.4.2020

Marianne Sivertsen Næss  
ordfører



### Politikk og strategi

#### Arbeidsgiverpolitikk

Kommunestyret er øverste arbeidsgiver og gir personalpolitiske føringer gjennom arbeidsgiverpolitikken. Arbeidsgiverpolitikken er det øverste personalpolitiske dokumentet i kommunen, og legger grunnlaget for hvordan Hammerfest kommune skal nå sine mål gjennom ledere og medarbeidere. Den er også sentral fordi den er bindeleddet mellom politikk, administrasjon og tjenestene som gis til innbyggere.

Arbeidsgiverpolitikken skal imøtekomme de utfordringer og fordeler Hammerfest kommune har som organisasjon – spesielt som arbeidsgiver. Derfor må arbeidsgiverpolitikken sees i sammenheng med kommuneplanens samfunnsdel, visjon, verdier og etiske retningslinjer

#### Arbeidsgiverstrategi

Strategi er de konkrete valgene vi gjør for å nå et mål. Veivalgene beskrevet i denne arbeidsgiverpolitikken, utgjør til sammen Hammerfest kommunes strategi for å oppnå målene i hvert satsningsområde.

Mens satsningsområdene er varige og abstrakte, er veivalgene foranderlige og konkrete. For å være raus, sprek og samspilt, må Hammerfest kommune tilpasse veivalgene til omgivelsene og fremtiden.



*Kjerneverdier er det grunnleggende tankesettet til en person eller organisasjon. De er veiledende prinsipper som former oppførsel og påvirker avgjørelser.*

*Kilde: Kjerneverdier i nye Hammerfest kommune 2020*

## Ledelse, medarbeiderskap og medvirkning - ulike roller mot samme mål

I Hammerfest kommune er alle medarbeidere gjensidig avhengige av hverandre for å nå organisasjonens mål. Ledere er også medarbeidere, men har et særlig ansvar for å gi retning, mening og individuell oppmerksomhet i arbeidshverdagen. Gjennom et godt samarbeidsklima mellom kommunen som arbeidsgiver, medarbeidere, vernetjenesten og tillitsvalgtapparatet sikres gode prosesser for å nå våre mål.

### Medarbeiderskap

- handler om hvordan medarbeidere forholder seg til tjenestemottakere, arbeidsoppgaver, kolleger og arbeidsgiver.

### Medvirkning

- handler om å gi og få informasjon om, og å ha mulighet til å påvirke prosesser og beslutninger som gjelder egen arbeidsplass.

### Ledelse

- handler om å angi retning og mål, skape mening, organisere arbeidet og koordinere driften.

### Mot samme mål

Medarbeiderskap, ledelse og medvirkning er strategiske verktøy for å oppnå våre mål.

Arbeidsgiverpolitikken har 3 satsningsområder. Under hvert av satsningsområdene finnes mål, veivalg og konkrete forventinger til leder og medarbeidere.



## Arbeidsgiverpolitikk



Strategiske verktøy

**Medarbeiderskap**

**Ledelse**

**Medbestemmelse**



## Satsningsområder

**Arbeidsmiljø**

**Kompetanse og  
rekruttering**

**Utvikling**

### 1 Arbeidsmiljø - mestring og tillit

Arbeidsmiljøet er noe alle er en del av, og selv påvirker, hver eneste dag. Medarbeidere og ledere har et felles ansvar for å skape et raust og godt arbeidsmiljø. Et arbeidsmiljø med et godt mestringsklima kjennetegnes ved at den enkelte kan bli best mulig ut fra egne forutsetninger. Alle har fokus på læring, utvikling og kompetansedeling og arbeider for å oppnå gode resultater, både individuelt og sammen.

#### Mål

Hammerfest kommune har motiverte medarbeidere i et arbeidsmiljø som fremmer helse og mestring.

#### Våre ledere:

- Utøver mestringsorientert ledelse ved å gi retning, mening og individuell oppmerksomhet
- Skaper tillit gjennom god kommunikasjon og arenaer for medvirkning
- Har tydelige forventninger og ansvarliggjør sine medarbeidere
- Støtter sine medarbeidere og gir handlingsrom

#### Våre medarbeidere:

- Viser tillit til og respekt for alle kolleger og ledere
- Oppsøker og deler informasjon, både med ledere og kolleger
- Tar eierskap ved å benytte seg av de møteplasser som legger til rette for medvirkning
- Støtter oppunder egen og andres jobbmestring og mulighet for å lykkes i sitt arbeid

#### Veivalg:

- Bruke et positivt språk om arbeidsplass, kolleger og ledere
- Tidlig involvering og samarbeid mellom medarbeidere, tillitsvalgte og arbeidsgiver
- Gjennomføre felles opplæring av ledere og tillitsvalgte
- Gjennomføre kontinuerlig og systematisk HMS- og nærværarbeid
- Ha oppdaterte retningslinjer som er enkle å forstå, og tilgjengelig for alle
- Bruk av 10 FAKTOR medarbeiderundersøkelse

*God ledelse handler om å vise gjennomføringskraft, være tydelig i rollen sin og å legge til rette for mestring og motivasjon gjennom å bygge en kultur for nyskaping, læring og godt arbeidsmiljø.*

*Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2019*

## 2 Kompetanse og rekruttering - skaffe, utvikle og beholde

Kompetanse er de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle oppgaver i tråd med definerte krav og mål.<sup>1</sup>

Den viktigste innsatsfaktoren for verdiskapning og måloppnåelse er å investere i bruk og utvikling av de ansattes kompetanse. God tjenestekvalitet avhenger av samspill mellom medarbeidere med ulike egenskaper og faglig bakgrunn. Vi satser på kompetanse, både via rekruttering og utdanning av våre ansatte.

### Mål:

Hammerfest kommune er en attraktiv arbeidsgiver som legger til rette for kompetente, initiativrike og stolte ledere og medarbeidere.

#### Våre ledere:

- Bygger mestringstro blant egne medarbeidere og kolleger
- Legger til rette for at arbeidsplassen skal være en god lærings- og delingsarena
- Tar ansvar for god ressursutnyttelse gjennom rett bruk av kompetanse og riktig rekruttering
- Har kjennskap til sine medarbeideres kompetanse, og kunnskap om fremtidige behov innen fagfeltet

#### Våre medarbeidere:

- Bruker sin kompetanse aktivt på jobb
- Ønsker å utvikle sin jobbkompetanse og egen arbeidsplass
- Ser muligheter for læring i arbeidshverdagen og i fagmiljøet, og tilpasser måten å jobbe på etter dette
- Holder seg oppdatert innenfor eget fagfelt og eget virke
- Deler sin kompetanse med kolleger

### Veivalg:

- Ha kjennskap til og bruke kommunens strategiske kompetanseplan<sup>2</sup> aktivt
- Sette av tid for faglig refleksjon i nye og etablerte fora
- Gjennomføre intern lederutvikling i tråd med kommunens lederutviklingsprogram
- Bygge kompetanse ved å gi intern opplæring
- Rekruttere med utgangspunkt i en oppdatert bemannings- og rekrutteringsoversikt
- Er synlig på arenaer hvor potensielle arbeidstakere befinner seg
- Ha fokus på å beholde kompetanse
- Bygge heltidskultur
- Ha fokus på mangfold og inkludering

*Arbeidsplassen er en viktig læringsarena. Å definere og anerkjenne de læringsarenaer vi har innad i kommunen er en viktig del av strategisk kompetanseledelse.*

*Kilde: Strategisk kompetanseplan Hammerfest kommune*

<sup>1</sup> Linda Lai

<sup>2</sup> Strategisk kompetanseplan for Hammerfest kommune

### 3 Utvikling - nytenkning og innovasjon

Kommunen møter stadig økte forventninger fra innbyggerne, ikke bare til gode tjenester – men også muligheten til å velge selv. Gjennom vilje til endring, kreative løsninger og nyskaping utvikler vi tjenestene våre til det beste for innbyggerne.

Hammerfest kommune er en sprek kommune, og derfor skal vi ha en kultur hvor ledere og medarbeidere tør å tenke nytt, produsere idéer, prioritere forslag, se etter muligheter, prøve og feile. De som aldri har gjort en feil, har aldri prøvd noe nytt.<sup>3</sup>

Vi skal lære av de områdene hvor vi får gode tilbakemeldinger, og overføre kunnskapen til andre arenaer. Medarbeidere og ledere skal jobbe sammen, og finne nye løsninger på gamle utfordringer.

#### Mål:

Hammerfest kommune har ledere og medarbeidere som sammen finner smarte måter å jobbe på, finner løsninger på kommunens utfordringer og viser fleksibilitet til det beste for brukeren.

#### Våre ledere:

- Fokuserer på fremtiden, kjenner utfordringsbildet og historien
- Gir retning for utviklingsarbeidet
- Gir handlingsrom og autonomi til medarbeidere slik at initiativ og nyvinning kan vokse
- Samhandler på tvers av avdelinger, enheter og sektorer, og ser muligheter i eksterne aktører

#### Våre medarbeidere:

- Er engasjerte i å videreutvikle tjenestene kommunen leverer
- Har en positiv tilnærming og gjør en innsats for å støtte opp om utviklingsarbeidet
- Er villige til å revurdere egne idéer og tankesett i møte med andres
- Tar initiativ på arenaer som er tilrettelagt for idéutveksling

#### Veivalg:

- Gjennomføre kontinuerlig forbedringsarbeid i tjenesteproduksjon
- Involvere medarbeidere i utforming av oppgaveløsning og i utviklingsprosesser på alle nivå i organisasjonen
- Skape arenaer for deling av nye tanker og faglige diskusjoner, gjerne på tvers av sektorer
- Bygge kompetanse om endring og prosesser

*Å være kompetent er å  
være i stand til å møte  
dagen og morgendagens  
oppgaver og krav.*

*Kilde: Linda Lai*

---

<sup>3</sup> Albert Einstein