

NAMDALSEID KOMMUNE

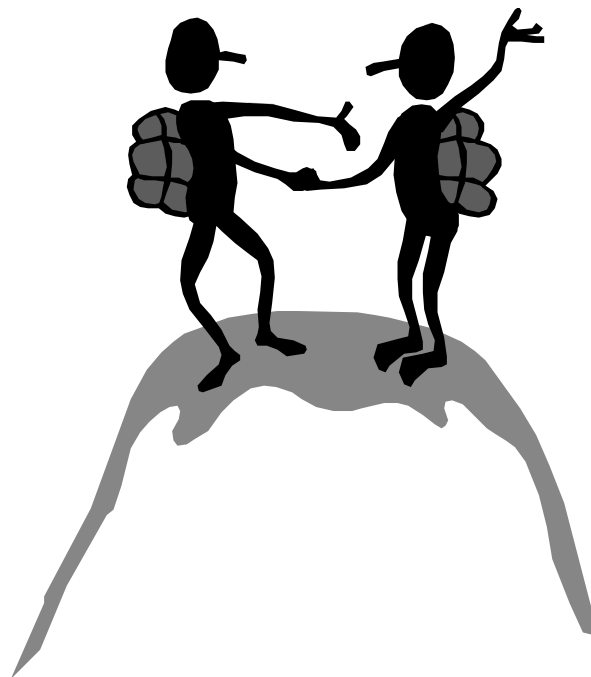
ARBEIDSGIVERPOLITIKK



INNHALDSFORTEGNELSE

1. INNLEDNING	4
Samfunnsutviklingen	4
Utvikling av en arbeidsgiverpolitikk	4
2. RAMMER FOR ARBEIDSGIVERPOLITIKKEN	5
Visjon for Namdalseid kommune	5
Overordnet mål for arbeidsgiverpolitikken	5
Delmål for arbeidsgiverpolitikken	5
Verdier og holdninger	5
Innbyggerne i fokus	6
Fornøyde medarbeidere	6
Folkestyret	6
3. ARBEIDSGIVERPOLITIKK	7
Ledelse	7
Arbeidsmiljø	7
Lønn	8
Kompetanseutvikling	8
Rekruttering	9
Livsfaseorientert arbeidsgiverpolitikk	10
Likestilling	10
4. HANDLINGSPLAN FOR ARBEIDSGIVERPOLITIKKEN	11
4.1 LØNN	11
Generelle utfordringer på lønnsområdet	11
Lønnspolitikk	11
Prinsipper for lønnsvurdering	11
Minstelønn	12
Basislønn	12
Kompetanse og avlønning	12
Innsats/resultat	12
Bonusavlønning	13
Oppnådde personlige tillegg i forhold til sentrale justeringer	13
Lederlønn	13
4.2 KOMPETANSE	14
Generelt	14
Kompetanseplanlegging	14
Etter- og videreutdanning	14
Lederutvikling	14
Kollegaveiledning	14
Lærlingeordning	15
Jobbrotasjon	15

Hospitering	15
4.3 REKRUTTERING	16
Prinsipper for rekrutteringsarbeidet	16
Introduksjon av nytilsatte	16
Tydelig arbeidsgiverpolitikk	16
Markedsføring av kommunen	16
Rekruttering og markedsføring overfor nyutdannede	16
Bolig	17
Barnehageplass	17
Flyttegodtgjøring	17
<i>Livsfaseorientert arbeidsgiverpolitikk</i>	17
Seniortiltak	17



1. INNLEDNING

Samfunnsutviklingen

Det er store utfordringer knyttet til samfunnsutviklingen i Namdalseid.

Publikums forventninger om tilgjengelighet, kvalitet og omfang på tjenestene øker. Valgfrihet og ønske om individuelle løsninger er blitt klart mer framtrepende.

Kravet til kompetanse og fornyelse i den kommunale organisasjon øker. En rask teknologisk utvikling åpner for nye driftsløsninger og større effektivitet.

Kommunen står overfor et arbeidsmarked der konkurransen om fagfolk stadig blir hardere. Det blir derfor viktig å profilere kommunens fortrinn utad.

Organisasjonens primære ressurs er ansatte i tjenesteproduksjon. Denne ressursen må utnyttes bedre gjennom gode muligheter for medvirkning, myndighetsutøvelse og ansvar slik det er lagt til rette for gjennom lov- og avtaleverk, delegasjonsreglement og økonomireglement. For kommunen er det viktig at denne medvirkningen skjer innenfor felles prioriteringer, bidrar til bedre tjenester og rasjonelle løsninger. For begge parter er det viktig at medvirkningen gir mulighet til egenutvikling for den ansatte og bidrar til et godt og kreativt arbeidsmiljø. Synliggjøring av arbeidsgiverpolitikken vil skape større forutsigbarhet og trygghet for de ansatte og bedre tjenester for innbyggerne.

Utvikling av en arbeidsgiverpolitikk

Mens begrepet personalpolitikk i stor grad forbindes med de ansattes rettigheter og plikter i ansettelsesforholdet, favner begrepet arbeidsgiverpolitikk videre. Det setter også fokus på hvem som har ansvaret, og skaper mer bevissthet om at kommunens ledere også er arbeidsgivere.

For å kunne fremstå som en attraktiv arbeidsgiver er det viktig med en gjennomtenkt og helhetlig arbeidsgiverpolitikk. Begrepet arbeidsgiverpolitikk favner imidlertid vidt, og omfatter mange og ulike delområder.

Lov - og avtaleverk danner det formelle grunnlaget for arbeidsgiverpolitikken. Både arbeidsgiver og arbeidstaker er forpliktet til å etterleve dette. Ikke alle behov dekkes av disse formelle reglene, og det er viktig at kommunen definerer sin egen arbeidsgiverpolitikk som utfyller lov - og avtaleverk. Politikken tar utgangspunkt i holdninger og verdier arbeidsgiver står for, og skal praktisere i forhold til de ansatte.

Arbeidsgiverpolitikken må forankres i linjeledelsen, dvs. hos dem som har det daglige ansvaret for den aktiviteten som drives på den enkelte arbeidsplass. Det er gjennom den enkelte leder arbeidsgiverpolitikken skal synliggjøres, og det er på deres handlinger kvaliteten på arbeidsgiverpolitikken måles.

2. RAMMER FOR ARBEIDSGIVERPOLITIKKEN

Visjon for Namdalseid kommune

Gjennom service, kvalitet og medvirkning skal Namdalseid være en attraktiv kommune for bosetting og næringsutvikling. (Kommuneplanen, 2001 – 2012)

Overordnet mål for arbeidsgiverpolitikken

Arbeidsgiverpolitikken i Namdalseid kommune skal skape forutsigbarhet og motivasjon for de ansatte i deres arbeidssituasjon. Trygge og engasjerte medarbeidere skal gi grunnlag for å yte gode tjenester til innbyggerne basert på en effektiv ressursutnyttelse.

Delmål for arbeidsgiverpolitikken

Arbeidsgiverpolitikken skal bidra til

- Å klargjøre verdier og holdninger som grunnlag for vår adferd
- Å tydeliggjøre sammenhengen mellom innbyggernes behov, arbeidsgiverrollen og innsats
- Avklare rammebetingelsene for de ansattes arbeid og utvikling
- Å sikre kommunen nødvendig kompetanse for å nå vedtatte mål
- Framheve lederrollens betydning på alle nivå i organisasjonen

Verdier og holdninger

Verdier handler om våre grunnleggende prinsipper og generelle overbevisninger som gir opphav til måten vi er og handler på. Våre holdninger er basert på dette verdigrunnlaget. Verdigrunnlaget er med andre ord de oppfatninger vi har om hva som er godt, viktig og riktig, og er en felles plattform for hvordan vi opptrer utad, og i forhold til hverandre som kolleger. I Namdalseid kommune ønsker vi at våre verdier og holdninger skal være:

- Kommunens innbyggere og deres behov er hovedformålet med vårt arbeid. Som ansatte i kommunen danner vi grunnlaget for innbyggernes tillit og holdning til oss.
- Organisasjonen vektlegger åpenhet og tillit i all sin virksomhet.
- Beslutninger som påvirker de ansattes arbeidssituasjon baseres på medinnflytelse fra de ansatte som skal sikre gjensidig forståelse og eierskap til beslutningene. Det skal være stor åpenhet i forhold til ulike meninger, men vi er lojale når beslutninger er tatt.
- Ansatte skal oppleve trygghet i arbeidssituasjonen. Forutsigbarhet i arbeidsgiverpolitikken bidrar til trygghet. Trygghet er grunnleggende for å skape tilhørighet og motivasjon og skapes i relasjonen mellom leder og den enkelte ansatte i tillegg til den daglige kontakten mellom kolleger på arbeidsplassen. Kontakten leder/ansatt er basert på en åpen og realistisk dialog samt gjensidig tillit og respekt.
- Alle kommunalt ansatte tilhører en og samme organisasjon der alle enheter har respekt og forståelse for hverandre som kolleger. "Vi" er den vanligste omtaleform.
- Vi snakker med – og ikke om hverandre.
- Kritikk og misnøye rettes dit den hører hjemme og bare dit.
- Vi skal forvalte kommunens midler og myndighet på en uhildet og objektiv måte.
- Vi skaper arbeidsglede gjennom humor og godt humør.

Innbyggerne i fokus

Tilbakemeldinger og dialog med brukerne skal danne grunnlaget for utvikling av tjenestene. Det skal legges til rette for utvikling av de ansatte med utgangspunkt i brukerdialogen.

Kunnskap om brukernes ønsker og situasjon skaper mening og sammenheng i arbeidet for både ledere og medarbeidere.

Brukerdialogen skal systematiseres og tas i bruk for å utvikle tjenestene i samsvar med innbyggernes behov. Utvikling av tjenestene baseres på kartlegging av subjektive og objektive kriterier for brukeropplevd kvalitet innenfor tjenestene. Kunnskap skaffes normalt til veie gjennom en bevisstgjøring omkring den daglige dialogen med brukerne.

Brukerdialogen utgjør det viktigste verktøyet for kontinuerlig læring og utvikling i den kommunale organisasjonen.

Brukerundersøkelser vil bli tatt i bruk som virkemiddel i styringen av ressursbruken. Slike undersøkelser bør gjennomføres i samarbeid med andre kommuner slik at brukertilfredshet kan måles i forhold til andre.

Arbeidet med serviceerklæringer intensiveres som en viktig dialogstrategi.

Fornøyde medarbeidere

Medarbeidernes opplevelse av arbeidsgiverfunksjonen er en vesentlig faktor for kvaliteten på tjenestene som gis. Fornøyde medarbeidere yter best i arbeidssituasjonen. Medarbeidernes tilfredshet er derfor en viktig ramme for arbeidsgiverpolitikken.

Den overordnede målsettingen for arbeidsgiverpolitikken er derfor å ha fokus på arbeidstakernes trygghet og motivasjon.

Folkestyret

De folkevalgte har det øverste arbeidsgiveransvaret i kommunen. Dette innebærer en rett og plikt til å styre over personalressursene. Styringen skjer i kollegiale organer. Arbeidsgiverpolitikken er et viktig fundament for denne styringsrollen.

Utøvelsen av arbeidsgiveransvaret skjer i et samspill mellom de folkevalgte og lederne i kommunen. Hovedprinsippet er at lederne praktiserer politikken etter fullmakt fra politikerne, mens politikerne legger rammene gjennom en tydelig og forutsigbar politikk. Kvaliteten på kommunens arbeidsgiverpolitikk er ofte avgjørende for effektivitet, for trivsel og for kvalitet på service- og tjenestetilbudet i kommunen.

3. ARBEIDSGIVERPOLITIKK

Ledelse

Ledere i Namdalseid kommune skal bidra til at kommunen setter mål for sin virksomhet til beste for innbyggerne og lokalsamfunnet gjennom engasjement, medvirkning og samarbeid. Lederne har ansvaret for å nå organisasjonens mål med de ressurser som stilles til disposisjon gjennom å inspirere og motivere våre medarbeidere til å forstå og gjennomføre sine arbeidsoppgaver.

Utøvelse av ledelse er den viktigste suksessfaktor for å lykkes med arbeidsgiverpolitikken. Det er likevel viktig å understreke alle ansattes ansvar for å legge til rette for ledelse. Det innebærer at kommunens ansatte må ha forståelse for nødvendigheten av ledelse, samt respektere fordelingen av roller i sitt daglige virke. Nærmeste leder har hovedansvaret for å iverksette politikken.

Ledelse skal være basert på et positivt menneskesyn som ivaretar følgende prinsipper:

- Tilrettelegge arbeidsoppgaver tilpasset den enkelte arbeidstaker
- Vise entusiasme i eget arbeid
- Gi ros og konstruktiv kritikk
- Legge til rette for utvikling innenfor den enkeltes fagområde
- Gi rom for andre, involvere
- Lytte til medarbeiderne
- Skape arena for dialog og samhandling
- Vise interesse for medarbeiderne
- Lytte og spørre
- Informere
- Være tydelig
- Bruke humor
- Ha et kroppsspråk som innbyr til dialog
- Iverksette kommunens og arbeidsplassens planer for å nå de oppsatte mål.
- Fatte avgjørelser og vise handlekraft når det er nødvendig.
- Sørge for å få nødvendige prosesser i gang.
- Ansatte skal vite hvor en har lederen og hva lederen mener.
- Gi entydige svar og tilbakemeldinger til de ansatte for å skape trygghet.

Arbeidsmiljø

Namdalseid kommune skal ha ledere og medarbeidere som bidrar til et trygt og utviklende arbeidsmiljø. Alle involverte, både ledere og medarbeidere, har ansvar for å ivareta et godt arbeidsmiljø.

Kommunen skal nå sine mål og løse sine oppgaver gjennom medarbeidere som trives og føler seg verdsatt. Trivsel skapes gjennom gjensidig respekt, toleranse og holdninger mellom kolleger og forutsigbarhet i arbeidsgiverpolitikken. Trivsel og godt arbeidsmiljø skal også

forebygge utstøtingsmekanismer for ansatte som ikke kan yte maksimalt. Det skal legges til rette for en fornuftig utnytting av restarbeidsevne.

Det skal være kultur for tilbakemeldinger slik at medarbeiderne føler tillit, ansvar, medinnflytelse og trygghet. Ros gis når det oppfattes fortjent. Konstruktive korrigeringer og veiledning gis når det er nødvendig. Humor, romslighet og takhøyde skal prege organisasjonen.

Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid skal utvikles for å skape et godt arbeidsmiljø.

Lønn

Lønnspolitikken i Namdalseid kommune skal som en del av en helhetlig arbeidsgiverpolitikk være et aktivt virkemiddel for å bedre effektivitet/produktivitet i arbeidet med å nå kommunens mål. Innenfor denne rammen skal lønnspolitikken bidra til å sikre en rettferdig avlønning for alle ansatte. Lønn skal dessuten være et viktig virkemiddel for å rekruttere og beholde ansatte.

Lønnspolitikken er i stor grad bundet av hovedtariffavtalene. Det er imidlertid lagt til rette for at lønn også skal kunne brukes som virkemiddel lokalt, både ved lokale lønnsforhandlinger og ved lønnsinnplassering ved nyttilsetting. Det skal utvises en aktiv holdning til tariffavtalens forhandlingsbestemmelser, og utnytte de muligheter og den dynamikk som tariffavtalen gir.

Lønn oppfattes trolig som den viktigste del av kommunens arbeidsgiverpolitikk, og er dermed et viktig redskap for å nå kommunens målsettinger. Forutsetningen er imidlertid at lønnsnivået er konkurransedyktig og at den enkelte ansatte, på en måte som oppfattes rettferdig, kan påvirke sin egen lønn gjennom prestasjoner og resultater.

Rettferdig lønn bør ideelt sett vurderes både opp mot stillinger som på papiret er sammenlignbare (stillingens verdi), og som belønning for individuell innsats (hvordan oppgavene blir løst).

Hovedtariffavtalens bestemmelser er utgangspunktet for fastsetting av en stillings verdi i form av basislønn.

Det tas sikte på at nærmeste leder går gjennom en stillingsvurdering og vurderer utførelse og resultat i dialog med den ansatte.

Kompetanseutvikling

Kommunens ansatte skal til enhver tid inneha nødvendig kompetanse som setter kommunen i stand til å nå sine mål. Den enkelte leder skal legge til rette for en aktiv og planmessig utvikling av sine medarbeidere slik at de har de kunnskaper og ferdigheter som er nødvendige for å utføre oppgaver og tjenester av god kvalitet. Den enkelte ansatte har også et eget ansvar for å holde seg oppdatert innenfor sitt fagfelt.

Kompetansehevingstiltak som iverksettes skal være begrunnet i kommunens behov, i henhold til kommunens planverk. Opplæringsarbeidet skal være rettet mot kommunens målsetting. Det er et lederansvar å sørge for å vedlikeholde, utvikle og utnytte medarbeidernes ressurser. Dette bør likevel i stor grad kunne forenes med den enkeltes behov for egenutvikling.

Den viktigste arenaen for læring er arbeidsplassen. Lederen må være bevisst på å benytte arbeidssituasjonen til å skape et godt læringsmiljø og legge til rette for at medarbeiderne deler sin kompetanse med hverandre.

Ved behov for ny kompetanse skal de ansatte så langt det er mulig gis tilbud om å erverve denne kompetansen. I en omstillingssituasjon vil dette bidra til å unngå oppsigelser.

Rekruttering

Namdalseid kommune skal framstå som en attraktiv og interessant arbeidsgiver.

Dette oppnås gjennom:

- markedsføring av kommunens organisasjonsmessige utviklingstiltak
- bevisstgjøring av betydningen av de ansattes omtale av egen arbeidsplass
- ryddighet ved kontakt med potensielle ansatte
- oppfølging av nyansatte

Samtidig skal kommunen legge forholdene til rette slik at vi kan beholde de medarbeiderne vi allerede har.

Namdalseid kommune skal ha en offensiv holdning til markedsføring av fortrinn ved å bo og arbeide i kommunen. Dette skal skje gjennom taltalende annonsering av ledige stillinger som vektlegger utvikling og samarbeid. En arbeidsgiverpolitikk som er basert på et positivt menneskesyn, godt arbeidsmiljø og konkurransefortrinn ved å være ansatt i kommunen må markedsføres. Kommunen skal ha en aktiv holdning til tradisjonelle media og nye informasjonsmedier i denne sammenheng.

De ansattes omtale av egen arbeidsplass har stor betydning for rekrutteringssituasjonen. Det er viktig at de ansatte opplever sitt arbeid slik at det gir grunnlag for positive beskrivelser. Det å jobbe med et vell av mangfold og nære relasjoner til andre mennesker vil for mange være mer attraktivt enn den arbeidssituasjonen mange andre jobber i samfunnet kan tilby. Ansatte og ledere må bevisstgjøres betydningen av omtale av egen arbeidsplass.

Nyansatte skal tas imot og føres inn i organisasjonen på en positiv måte som skaper trygghet og motivasjon. Nærmeste leder har her et spesielt ansvar, men alle kolleger må bidra til at den nyansatte finner seg til rette i sin nye jobb.

Skal vi klare å dekke vårt kompetansebehov er det viktig å beholde og utvikle de medarbeiderne vi allerede har. En aktiv lønnspolitikk, kompetent ledelse, utfordrende arbeidsoppgaver, faglig utvikling og en livsfasetilpasset arbeidssituasjon skal bidra til dette.

Livsfaseorientert arbeidsgiverpolitikk

Begrepet ”livsfase” henspeiler på at vi beveger oss gjennom ulike faser i livet, og at hver livsfase medfører ulike behov, krav, begrensninger og muligheter.

Målet for Namdalseid kommune er å kunne legge til rette arbeidssituasjonen for den enkelte arbeidstaker ut i fra de ulike behov, begrensninger og muligheter.

Det skal iverksettes tiltak som ivaretar behov for, eller ønske om spesielle tilpasninger av arbeidssituasjonen. Den enkeltes behov må ses i sammenheng med kommunens behov og muligheter.

En tilpasning av arbeidssituasjonen ut fra den enkeltes forutsetninger tilsier større grad av fleksibilitet i forhold som arbeidstid, jobbinnhold, permisjonsordninger og kompetanseutvikling. Tiltak på disse områdene vil være viktig for å kunne være en attraktiv arbeidsgiver gjennom en større del av yrkeskarrieren.

Medarbeiderne kan i løpet av karrieren ha faser hvor de både ønsker, og kan yte mer. Kommunen skal legge til rette slik at dette kan realiseres og samtidig ivareta hensynet til arbeidstakerens velferd.

Innenfor rammene av lov- og avtaleverk har lederne stort handlingsrom for å legge til rette for individuelle løsninger. Den enkelte leder må utnytte dette handlingsrommet for å finne konstruktive og tilpassede løsninger.

Likestilling

I Namdalseid kommune skal det ikke forekomme diskriminering eller forskjellsbehandling med bakgrunn i kjønn, alder, handikap, religion eller etnisk bakgrunn.

Den best kvalifiserte søker skal ansettes i ledige stillinger uten noen form for diskriminering. I ansettelsesutvalg bør begge kjønn så langt mulig være representert.

Begge kjønn skal belønnes ut fra de samme prinsipper og det skal ikke tolereres lønnsforskjeller som alene kan forklares ut fra kjønnsforskjeller.

Kommunen legger vekt på at begge kjønn er representert i beslutningsprosessene og dermed setter preg på kommunens utvikling. Alle tjenestesteder bør ha både mannlige og kvinnelige arbeidstakere. Det skal være en mest mulig lik fordeling av kjønn i lederstillingene.

4. HANDLINGSPLAN FOR ARBEIDSGIVERPOLITIKKEN

4.1 LØNN

Generelle utfordringer på lønnsområdet

Offentlig sektor vil møte store utfordringer med hensyn til å kunne rekruttere og beholde arbeidskraft. Vi ønsker å framstå som en mer attraktiv og profesjonell arbeidsgiver og samtidig være konkurransedyktig når det gjelder lønnsbetingelser.

De største utfordringene på lønnsområdet synes å være:

- Generelt lønnsnivå i kommunene i forhold til privat sektor
- Grunnlag for fastsetting av lønn (kriterier) og grad av fleksibilitet
- Goder og vilkår ut over ordinær lønn

Lønnspolitikk

På mange måter styrer organisasjonens belønningssystem vår arbeidsadferd. Lønn vil stort sett være uproblematisk når den ansatte oppfatter lønnen som rettferdig i forhold til:

- de kvalifikasjoner en har
- den innsats som gjøres
- det ansvar en har
- andre med samme utdanning og yrke (det eksterne miljø)
- andre i organisasjonen (det interne miljø).

Lønnspolitikken må praktiseres slik at den blir forstått av den enkelte arbeidstaker, som igjen kan gi aksept for lokale lønnsforskjeller.

Prinsipper for lønnsvurdering

Lønnsfastsettelsen lokalt skjer ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i HTA.

Hovedtariffavtalens kapittel 4 angir de ulike stillingsgruppenes minimumsavlønning.

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

I Namdalseid benyttes følgende hovedprinsipper for å differensiere lønnsnivået:

- basislønn, basert på arbeidsoppgaver, ansvar og kvalifikasjonskrav
- relevant kompetanse
- innsats, resultat

Med unntak av endringer i forutsetninger for basislønn, vil lønnsutvikling være basert på endringer i kompetanse og/eller vurdering av resultatoppnåelse / innsats. Det er et mål å kunne belønne god innsats og resultater. Innsats- og resultatkriterier benyttes for å plassere

stillinger ut over basislønn / minstelønn. Kriteriene for vurdering av innsats og resultat framgår av den enkelte stillingsbeskrivelse og vil kunne variere noe mellom stillinger. Disse drøftes årlig mellom den ansatte og nærmeste leder i forkant av lønnsforhandlingene.

God innsats eller gode resultater må i størst mulig grad kunne konkretiseres. Vurdering av resultat kan i tillegg til kriteriene i stillingsbeskrivelsene også baseres på egne og medarbeideres vurderinger, tjenesteresultat og økonomisk resultat. Resultat kan danne grunnlag for individuell avlønning eller gi grunnlag for "kollektiv" bonus.

Minstelønn

Minstelønnsbestemmelsene i HTA bygger på forskjellige nivå på de ansattes formalkompetanse. Lønnsnivået bør differensieres utover dette.

Basislønn

Basislønn brukes ved samlet vurdering av stillingen med bakgrunn i følgende komponenter:

- Tariffavtalens minstelønn
- Særlige forhold ved den enkelte stilling som tilsier lønn ut over tariffavtalens minstelønnsnivå
- Arbeidsmarkedet lokalt og regionalt kan medføre behov for å gi innplassering ut over minstelønnsnivå for enkelte stillinger/grupper for å være i stand til å rekruttere.

Basislønn gjenspeiler stillings/stillingsgruppens ansvar, arbeidsoppgaver og kvalifikasjonskrav. Alle stillinger eller grupper av stillinger skal ha en stillingsbeskrivelse som i grove trekk beskriver stillingens grunndata, ansvarsområde, arbeidsoppgaver og kvalifikasjonskrav, samt kriterier for vurdering av jobboppfyllelse.

Basislønn skal ta hensyn til sentrale bestemmelser og føringer, samt lønnsmarkedet for øvrig. Der sentrale bestemmelser ikke er utarbeidet fastsettes basislønn i sin helhet lokalt.

Kompetanse og avlønning

Kommunens grunnholdning er at videre utdanning har en positiv verdi og at kompetanseutvikling skal lønne seg. Dette betinger imidlertid at kommunen kan gjøre seg nytte av denne kompetansen. Relevant utdanning vil kunne gi lønnsmessig uttelling i forbindelse med årlige lokale lønnsforhandlinger.

Realkompetanse gjennom økt erfaring vil i likhet med videreutdanning også kunne gi uttelling i forbindelse med de årlige lokale lønnsforhandlinger. Dette betinger at vedkommende har skaffet seg en annen type erfaring som arbeidsgiver kan bruke. Kompetansevurdering benyttes for å plassere stillinger ut over basislønn.

Innsats/resultat

Lønn skal ses i sammenheng med innsats og oppnådd resultat. Dette skjer etter kriterier fastsatt i stillingsbeskrivelsen. Kriteriene skal være nøytrale i forhold til kjønn og alder. Kriteriene skal gjenspeile kommunens mål, oppgaver og satsingsområder. Dette vil kunne føre til ulike kriterier i de ulike sektorer / enheter.

Innsats-/resultatkriteriene benyttes for å plassere stillinger og-/eller grupper ut over basislønn. Kriteriene kan danne grunnlag for både individuelle tillegg, bonus og gruppetillegg.

Bonusavlønning

Kommunen kan innføre godtgjøring i form av bonus for ansatte eller grupper av ansatte. Slik bonus er ikke pensjonsgivende i tjenestepensjonsordningen.

Mål og resultatindikatorer som legges til grunn for denne godtgjøringsformen skal på forhånd være drøftet med de berørte ansattes organisasjoner.

Oppnådde personlige tillegg i forhold til sentrale justeringer

Ved hovedtariffoppgjør vil sentralt avtalte justeringer av minstelønnsatser og generelle tillegg ofte ”spise opp” personlige tillegg oppnådd i lokale forhandlinger. Det er ingen automatikk i at dette gjenopprettes i påfølgende lokale forhandlinger. Lønnsnivået vurderes i forhold til den aktuelle situasjon på forhandlingstidspunktet.

Lederlønn

Enhetsledere skal koordinere og lede virksomheter og avdelinger/ faggrupper av ulik størrelse og kompleksitet. Generelt skal lederne forvente å bli vurdert mht. lederkvaliteter i tillegg til øvrige vurderingskriterier, og alt dette vil være komponenter i lønnsfastsettelsen.

Namdalseid kommune er opptatt av å rekruttere og utvikle dyktige ledere, og vil som hovedregel lønne disse høyere enn de medarbeiderne de skal lede.

Namdalseid kommune er avhengig av dyktige fagfolk, og vil legge til rette for at disse skal kunne gjøre en faglig karriere i kommunen som et alternativ til å søke lederstillinger.

Ut fra særskilte markeds- eller kompetanseforhold vil kommunen i spesielle tilfeller vurdere å lønne fagspesialister høyere enn vedkommendes nærmeste leder. Dette gjelder for eksempel for leger.

4.2 KOMPETANSE

Generelt

Den enkelte kommune har et ansvar for å kartlegge og analysere kommunens kompetansebehov. På bakgrunn av kartleggingen utarbeides det en plan for kompetansehevede tiltak. Kommunen og den ansatte har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Kompetanseplanlegging

- enhetsleder skal gjennom medarbeidersamtale hvert år kartlegge ønsker og muligheter for karriere- og kompetanseutvikling.
- enhetsleder vurderer enhetens behov for kompetanse i perioden.
- administrasjonen utarbeider en oversikt over aktuelle kompetansehevede tiltak som innarbeides i økonomiplan og budsjett. Prioriteringene gjennomgås hvert år i forkant av arbeidet med økonomiplanen.

Etter- og videreutdanning

- Alle nytilsatte skal ha opplæring og veiledning i forbindelse med tiltredelse slik at en så raskt som mulig settes i stand til å gjøre en god jobb.
- Alle ansatte gis mulighet til å ta etter- og videreutdanning i tråd med kommunens planer for kompetanseutvikling. I slike tilfeller gis permisjon med lønn og/eller stipend til hel eller delvis utgiftsdekning, jfr. kommunens retningslinjer på området
- Kortere kurs, seminarer og lignende dekkes innenfor enhetenes egne rammer og inngår normalt som en del av jobben

Det skal pålegges bindingstid i forbindelse med lokal støtte til etter- og videreutdanning. Dette er omtalt i retningslinjene for etter- og videreutdanning for Namdalseid kommune.

Lederutvikling

- Alle ledere i Namdalseid skal etter avtale med nærmeste overordnede ha tilbud om relevant veiledning.
- Det utarbeides lederopplæringsprogram med relevante temaer.
- Ledere omfattes også av retningslinjene for etter- og videreutdanning.
- Hvis ledere går ut i permisjon, bør vikar om mulig rekrutteres internt.

Kollegaveiledning

Kollegaveiledning betyr at en erfaren medarbeider gir systematisk opplæring/veiledning til en mindre erfaren medarbeider i det daglige arbeidet. På forhånd avklares:

- arenaer for læring
- eventuell ekstra lønn/frigitt tid til veileder
- omfanget

Lærlingeordning

Namdalseid kommune ønsker å:

- sysselsette minst 4 lærlinger til enhver tid
- prioritere kommunens egne elever

Jobbrotasjon

Jobbrotasjon innebærer et planlagt, tidsbegrenset skifte av stilling og/eller arbeidsoppgaver mellom to eller flere medarbeidere, der arbeidstakerne etter avtalt periode vender tilbake til sin opprinnelige stilling. Hensikten er å oppnå større grad av breddekunnskap, kompetanseoverføring, fleksibilitet, endringsvilje og forståelse for andres arbeidsområde.

Namdalseid kommune ønsker at:

- ansatte som ønsker jobbrotasjon, får mulighet for dette en uke annenhvert år.
- initiativ til jobbrotasjon kan tas fra så vel arbeidsgiver som arbeidstaker.
- avgjørelsesmyndighet er lagt til arbeidsgiver.
- ved jobbrotasjon internt beholder den ansatte sin lønnplassering.

Hospitering

Hospitering er planlagt og tidsavgrenset arbeid i annen enhet eller annen virksomhet. Målet er læring av enkeltoppgaver.

Ved hospitering forutsettes

- kunnskapsformidling til de øvrige ansatte i avdelingen etterpå.
- arbeidstakeren innvilges permisjon med lønn.
- hospitering avtales med nærmeste overordnede.

Namdalseid kommune ønsker å gi mulighet for hospitering som ledd i kompetansehevingen.

4.3 REKRUTTERING

Prinsipper for rekrutteringsarbeidet

Rekruttering skjer som hovedregel ved ekstern utlysning med mindre annet er hjemlet i Lov eller avtaleverk. Når det oppstår ledighet i en stilling skal arbeidsgiver vurdere om stillingen er i samsvar med virksomhetens behov. Behovet for omplassering og kvalifiserte deltidsansattes fortrinnsrett til å få utvidet stilling skal vurderes.

Introduksjon av nytilsatte

Rekrutteringsprosessen er ikke slutført før den nyansatte har gjennomgått introduksjonsplan. Namdalseid kommune vil legge vekt på intern karriereutvikling og gi muligheter til videreutvikling/utdanning som gjør egne ansatte i stand til å konkurrere om ledige stillinger.

Det første møte med en ny arbeidsplass er viktig. En godt forberedt mottakelse bidrar til et positivt førsteinntrykk. Introduksjonen skal hjelpe den nytilsatte et innblikk i Namdalseid kommune og arbeidsområdets art og omfang.

Det utarbeides en sjekkliste for ledere som benyttes ved introduksjon.

Tydelig arbeidsgiverpolitikk

En tydelig arbeidsgiverpolitikk vil bidra til at de ansatte føler seg verdsatt. Namdalseid kommunes arbeidsgiverpolitiske dokument uttrykker de handlinger, holdninger og verdier som arbeidsgiver står for, og praktiserer i sitt forhold til medarbeiderne. Det er viktig at de ansatte opplever samsvar mellom teori og praksis.

Markedsføring av kommunen

Det er viktig at kommunen fremstår som en attraktiv arbeidsplass for potensielle arbeidssøkere. Kommunen ønsker å markedsføre seg ved:

- Positiv omtale av egen arbeidsplass
- God informasjon på kommunens hjemmeside
- Muligheter for dialog med innbyggerne via hjemmesiden
- Ledige stillinger lyses ut på hjemmeside, lokale aviser og A-etats hjemmesider
- Tydelige verdier
- Godt omdømme

Rekruttering og markedsføring overfor nyutdannede

Namdalseid kommune vil legge til rette for å rekruttere nyutdannet personell til tjenester hvor det er rekrutteringsproblemer.

- Den enkelte virksomhet oppfordres til å ha minimum 1 student i praksis pr. utdannelsesår.
- Feriejobber for ungdom kunngjøres via kommunens hjemmeside og i media for øvrig
- Kommunen arbeider for å utvide antall lærlingeplasser i kommunen
- Enhetene holder kontakt med aktuelle utdanningsinstitusjoner

Bolig

Namdalseid kommune kan tilby bolig i inntil 3 år til nyansatte i stillinger med rekrutteringsproblemer.

Barnehageplass

Nytilsatte gis tilbud om barnehageplass ved behov.

Flyttegodtgjøring

Søkere til stillinger med rekrutteringsproblemer får tilbud om dekning av flytteutgifter med inntil kr. 15.000,-. Flyttegodtgjørelse knyttes opp mot bindingstid i kommunen.

Økonomiske konsekvenser av tiltak

1. Flyttegodtgjøring Inntil kr. 15.000,- pr. ansatt som velger å flytte til Namdalseid

Livsfaseorientert arbeidsgiverpolitikk

For å rekruttere og beholde arbeidstakere er det viktig å legge til rette for motivasjon og trivsel i arbeidsforholdet. Behovene og motivasjonsfaktorer varierer gjennom livsløpet. Følgende tiltak er aktuelle:

- Tilbud om tilretteleggingssamtaler med leder ved vanskelige eller nye livssituasjoner
- Fleksible arbeidstidsordninger
- Hjemmearbeidsplass til ansatte når dette er mulig i forhold til arbeidsgivers behov
- Gi mulighet til ønsketurnus
- Innføring av hospiteringsordninger internt, og mot eksterne bedrifter/kommuner

Seniortiltak

Namdalseid kommune skal særlig sette fokus på, og verdsette den ressurs og kompetanse som kommunens eldre arbeidstakere representerer, og ivareta dette bl.a. gjennom følgende tiltak:

- Alle arbeidstakere skal senest ved fylte 60 år tilbys kurs i forberedelse til pensjonsalderen
- Fra og med fylte 62 år for ansatte med stillingsstørrelse fra og med 50 %; Redusert arbeidstid med 10 % av den aktuelle stillingsstørrelse uten lønnsreduksjon. Alternativt ekstra lønn tilsvarende kr 25 000 pr årsverk, justert i samsvar med stillingsstørrelsen.

Arbeidstakere som har sentrale avtaler for seniorer som gir redusert arbeidstid uten lønnsreduksjon, arbeidslette eller ekstra lønn, må velge mellom ovennevnte lokale ordning og den sentrale ordningen.

Det siste punktet gjelder for de arbeidstakere som ikke benytter seg av AFP-ordningen eller deler av denne.