

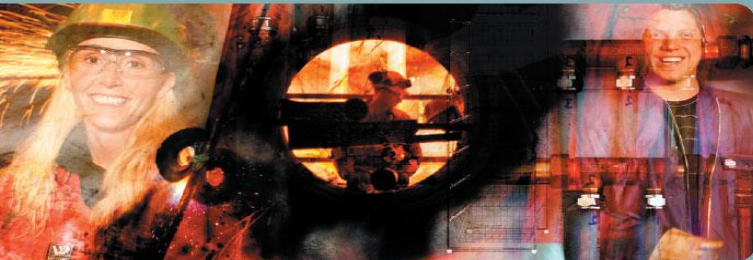


Verdal
kommune

Arbeidsgiverpolitikk 2020-2030

Presentasjon adm. utvalg 14. mars 2019

www.verdal.kommune.no



Hvorfor skal vi ha en arbeidsgiverpolitikk?

- Vi skal levere gode tjenester til folk i Verdal'n
- Vi må derfor sette oss selv i stand til å rekruttere, utvikle og beholde tilstrekkelig kapasitet og kompetanse for å kunne levere gode tjenester

En god arbeidsgiverpolitikk:

- *«Setter gode ledere og medarbeidere i sentrum*
- *Ser de menneskelige ressursene som grunnlaget for utvikling av gode tjenester for innbyggerne*
- *Viser vei inn i et samfunns- og arbeidsliv i endring»*

(KS- skodd for framtida)

www.verdal.kommune.no

En god arbeidsgiverpolitikk

- *«Utgjør et felles verdigrunnlag for folkevalgte, ledere, medarbeidere og tillitsvalgte*
- *Understreker at dyktige ledere gir motiverte og kompetente som leverer tjenester av god kvalitet*
- *Bidrar til å synliggjøre forholdet mellom tjenestebehovet og den kompetansen man har tilgjengelig*
- *Legger til rette for innovasjon og nyskaping, både i organisering og utøvelse av tjenestene*
- *Bidrar til å bygge omdømmet som arbeidsgiver, og legge grunnlaget for å rekruttere og beholde ansatte*
- *Synliggjør organisasjonens arbeidsgiverpolitiske retning og prioriteringer»*

(KS- skodd for framtida)

www.verdal.kommune.no



«Arbeidsgiverpolitikken synliggjør arbeidsgivers konkrete evne til å frigjøre den menneskelige energien i organisasjonen»

(KS, stolt og unik)



«Fra gammel» arbeidsgiver- politikk (2005)

«arbeidsgiverpolitikk er de handlinger, holdninger og verdier arbeidsgiver står for i forhold til ansatte»

«den daglige gjennomføringen av arbeidsgiverpolitikken skal skje i et respektfullt samarbeid med medarbeiderne og fagforeningene»

Områder som skal videreutvikles



Verdal
kommune

1. Ledelse
2. Strategisk kompetansestyring
3. HMS- og IA- arbeidet
4. Lønnspolitikk og livsfasepolitikk
5. Endringskultur og lærende organisasjon

www.verdal.kommune.no

Kunnskapsbasert prosess

- Hvilken kunnskap har vi å bygge arbeidet på?
 - Hvordan fungerer arbeidsgiverpolitikken i dag?
 - Hvilke resultater oppnår vi?
 - Hva sier nyere forskning?
- Hvilke vurderinger gjøres underveis for å utvikle arbeidsgiverpolitikken på de ulike områdene?
 - Hvor har vi god praksis som skal videreføres?
 - Hva bør vi forbedre?
- Hvilke konklusjoner legges fram for behandling i partsorganer og politiske organer?

Grunnleggende gjennomgående fokus for arbeidsgruppene



Verdal
kommune

- Lederplattformen ligger i bunnen for arbeidsprosessene
- Resultater fra vårt arbeid skal bidra til å svare opp
 - Målene i kommuneplanen, samt politiske vedtak
 - Samfunnstrender vi møter slik de er beskrevet i styringsdokumenter
 - Perspektiver slik de er beskrevet i styringsdokumenter
- Digitalisering og innovative grep skal prege løsningene

www.verdal.kommune.no

Strategiske valg i arbeidet

- Vi gjør jobben med organisasjonens egne ressurser
- Gruppene kan i tillegg vurdere egne behov for input fra interne og eksterne krefter (evt forskningsmiljø)
- Hver gruppe styres av en prosessleder som rekrutteres internt fra medlemmene i den enkelte arbeidsgruppe
- Arbeidsgrupper er sammensatt på tvers av nivå og sektorer
- Ledere og tillitsvalgte har valgt arbeidsgruppe ut fra interesseområde
 - Krav til tverrsektoriell og tverrfaglig sammensetning fra de ulike ledernivåene i alle gruppene
- Personal bidrar med støtte/ kompetanse på alle gruppene

Organisering og prosess, arbeidet med AGP

- Rådmannsteamet utgjør styringsgruppa
- Personal koordinerer arbeidet og sikrer fremdrift sammen med prosesslederne for ulike arbeidsgrupper.
- Vi benytter lederarenaer og partsarenaer til drøfting og beslutninger (HTV/HVO, AMU, ADMU og kommunestyret)

Perioden 1. mars til 1. oktober



- Oppstart av alle grupper 1. mars- 15. mars
- Gruppene konstituerer seg og lager møteplan
- Månedlig rapportering til rådmannsteam/
styringsgruppe
- Jevnlig orientering i partsorganer og politiske organer
- Ferdigstilling av arbeidet i gruppene, frist 1. oktober

www.verdal.kommune.no

Perioden 1. okt til medio des

- Sammensyning av hele dokumentet i oktober
- Behandling på partsarenaer og i politiske organer i november og desember

Hvilke ambisjoner har vi?

VISJON

*«Vi ska bli bæst i Trøndelag te
å rekrutter, utvikkel og behåll
arbeidsfølk!»*