

Arbeidsgiverpolitikken

Beholde og utvikle

Godt medarbeiderskap og tillitsbasert ledelse

Mål	Våre strategier er å:
Bærum kommune skal ha trygge og omstillingsdyktige medarbeidere og ledere	<ul style="list-style-type: none">• ha helsefremmende og trygge arbeidsmiljøer med myndiggjorte medarbeidere• ha motiverte medarbeidere som gis tillit og tar ansvar• ha riktige og velfungerende samarbeidsarenaer med tillitsvalgte og vernetjenesten• styrke våre ledere i utøvelse og utvikling av tillitsbasert ledelse og styring

Kompetanse- og karriereutvikling

Mål	Våre strategier er å:
Bærum kommune skal ha, bruke og utvikle riktig kompetanse	<ul style="list-style-type: none">• jobbe aktivt med kompetanseplanlegging• ha hensiktsmessig arbeids- og oppgavedeling• stimulere til økt kunnskap om etisk refleksjon, klima og livslang læring• utforske muligheter for intern karriereutvikling sideveis og oppover

Innovasjon og omstilling

Mål	Våre strategier er å:
Bærum kommune skal imøtekomme innbyggernes behov og utvikle nye løsninger	<ul style="list-style-type: none">• heie på medarbeiderdrevet innovasjon for bærekraftige tjenester• bygge og styrke endringskapasitet• skape trygge og forutsigbare omstillingsprosesser• ta i bruk teknologiske løsninger som forenkler tjenesteproduksjonen

Likestilling, mangfold og inkludering

Mål	Våre strategier er å:
I Bærum kommune skal alle føle seg inkludert, respektert og likeverdige	<ul style="list-style-type: none">• ha livsfaseorientert tilrettelegging• ha tiltak som fremmer likestilling og hindrer diskriminering• fremme mangfold og inkludering for å motvirke utenforskap• styrke nærvær- og inkluderingsarbeidet



Attraktivitet og konkurransedyktighet

Mål	Våre strategier er å:
Det skal være attraktivt å bo og jobbe i Bærum kommune	<ul style="list-style-type: none">• tilby konkurransedyktig og bærekraftig lønnsutvikling• satse på nye, fleksible arbeidstidsordning• tilby velferdsgoder for ulike livsfaser• vurdere boligløsninger som virkemiddel for å beholde og rekruttere medarbeidere

Rekruttere

Helhetlig og riktig rekruttering

Mål	Våre strategier er å:
Bærum kommune skal rekruttere i takt med arbeidskraftbehovet	<ul style="list-style-type: none">• identifisere kompetansebehov for kompetanseplanlegging og riktig rekruttering• inkludere flere som står utenfor arbeidslivet• rekruttere arbeidskraft i alle aldre, livsfaser og funksjonsvariasjoner

Omdømmebygging og profilering

Mål	Våre strategier er å:
Bærum kommune skal markedsføre kommunen som et godt sted å jobbe	<ul style="list-style-type: none">• bygge god internkommunikasjon som fremmer stolthet og tilhørighet, styrker identiteten og samhandlingskraften• ha arbeidsplassambassadører for å synliggjøre de gode fortellingene om kommunen• styrke kommunens posisjon som arbeidsgiver

Samarbeid med utdanningsinstitusjoner

Mål	Våre strategier er å:
Bærum kommune skal satse på lærlinger og studenter for fremtidig rekruttering	<ul style="list-style-type: none">• tilby praksis og lære plasser• utforme gode læringsløp og øke veilederkompetanse• bruke kunnskap fra egen og andres forskning



Ansvarsfordeling

Beholde og utvikle

Godt medarbeiderskap og tillitsbasert ledelse	
Medarbeidere	Ta ansvar for eget arbeid, utføre oppgaver på en profesjonell måte, bidra positivt i eget arbeidsmiljø og handle i tråd med kommunens verdier.
Ledere	Delta på lederopplæring og arbeide aktivt med eget lederskap. Lede og styre etter prinsippene for tillitsbasert ledelse og Lederplakaten. Jobbe systematisk med godt medarbeiderskap i egen avdeling/enhet. Styre etter tydelige målindikatorer. Ha kjennskap til prosedyrer for omstilling og endring. Jobbe for godt partssamarbeid og ha fokus på nærværarbeid i egen avdeling/enhet.
HR	Være pådriver for kulturbygging basert på prinsippene til tillitsbasert ledelse og støtte ledelses- og medarbeiderutvikling ved å tilby opplæring og kurs. Sikre at medarbeidere har trygge arbeidsforhold ved at helse, miljø og sikkerhet alltid har prioritet. Ha gode prosedyrer og veiledning i omstillings- og endringsprosesser, og sikre riktige samarbeidsarenaer for medvirkning og medbestemmelse.

Kompetanse- og karriereutvikling	
Medarbeidere	Holde seg faglig oppdatert og se karrieremulighetene i kommunen.
Ledere	Ha oversikt over tilgjengelig kompetanse i egen enhet/avdeling og jobbe strategisk med kompetanseplanlegging. Gjennomføre årlige utviklingssamtaler med medarbeiderne og ta medarbeidernes ønsker om utvikling og fremtidig kompetansebehov til etterretning. Oppfordre og la medarbeiderne delta på kurs og opplæring som tilbys i kommunen.
HR	Sikre strategiske kompetanseplaner, kompetansehevingstilbud og gi lederstøtte til kompetansekartlegging. Forvalte kompetanseutviklingsstipend og kurstilbud i kommunen. Vurdere handlingsrommet innenfor regelverket for et internt stillings- og karriereutviklingsmarked.
Klima	Være pådrivere for utvikling av ledelse og organisasjonskultur som styrker klimaarbeidet. Kommunisere og synliggjøre konseptet «Den klimakloke medarbeider».

Innovasjon og omstilling	
Medarbeidere	Være lyttende, nysgjerrig og proaktiv i møte med innbyggernes behov. Tenke «Ett Bærum» og samhandle på tvers.
Ledere	Være åpen og imøtekommende for medarbeidernes idéer for utvikling av tjenester. Motivere til felles samskaping og engasjement rundt innovasjon. Etterleve prosedyrer ved omstillingsarbeid og be om faglig råd og prioriteringer tidlig ved behov. Prioritere nødvendige, teknologiske løsninger som forenkler arbeidsoppgaver og tjenesteproduksjonen, og gi god opplæring til medarbeiderne.
HR	Ha oppdaterte prosedyrer for trygge og forutsigbare omstillingsprosesser. Tilby råd og veiledning for ledere i omstillings- og endringsprosesser.
Innovasjon	Tilby råd og verktøy for å jobbe med innovasjon og endringsarbeid.

Likestilling, mangfold og inkludering	
Medarbeidere	Opptre og behandle kollegaer, ledere og innbyggere inkluderende og respektfullt.
Ledere	Vurdere aktiviteter og tiltak som fremmer likestilling, mangfold og inkludering i egen enhet/avdeling. Ivareta og tilrettelegge for medarbeidere med ulike bakgrunn, livsfaser, psykiske og fysiske utfordringer. Benytte medarbeiderundersøkelse, utviklingssamtale, HMS-kartlegging og risikovurdering som verktøy for å bedre nærværarbeidet og arbeidsmiljøet.
HR	Videreutvikle og markedsføre en oppdatert livsfasepolitikk. Jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering av arbeidstakere, herunder kartlegge og identifisere prioriteringsområder det skal arbeides med. Kartlegge, identifisere og styrke aktiviteter som motvirker utenforskap. Gi lederstøtte i det forebyggende arbeidet med å styrke nærvær- og inkluderingsarbeidet.



Attraktivitet og konkurransedyktighet	
HR	Ha ansvar for å ha en oppdatert og konkurransedyktig lønnspolitikk. Utforske muligheter og gi lederstøtte ved innføring av nye fleksible arbeidstidsordninger. Kartlegge og analysere muligheter for å kunne tilby ulike velferdsgoder og -tiltak. Initiere et samarbeid med Eiendom for å vurdere boligløsninger som virkemiddel for å beholde og rekruttere medarbeidere.
Eiendom	Bidra med eiendomsfaglig ekspertise i samarbeid med HR.

Rekruttere

Helhetlig og riktig rekruttering	
Ledere	Etterleve kommunens rekrutteringsprosess og gjeldende regelverk ved rekruttering. Vurdere generelle stillingsutlysninger for å treffe flere kandidater og vurdere potensiale bredere. Være åpne og inkluderende mot kandidater med ulike bakgrunner for å forebygge utenforskap og hindre diskriminering.
HR	Identifisere og yte støtte til å lage overordnede, fagspesifikke rekrutteringsstrategier. Ha dialog med relevante aktører for arbeidsformidling og – inkludering.

Omdømmebygging og profilering	
Medarbeidere og ledere	Opptre etter kommunens Etisk standard, være lojale, åpne, og ha god dialog med innbyggere og brukere.
HR	Kontinuerlig arbeide med arbeidsplassprofilering. Utarbeide fagspesifikke eksterne profileringstiltak- og kampanjer i samarbeid med tjenestene. Langsiktig og systematisk arbeid med profilering og omdømmebygging.
Kommunikasjon	Utarbeide internkommunikasjonsstrategi. Følge opp med tiltak som synliggjør de gode fortellingene om Bærum kommune som arbeidsgiver.

Samarbeid med utdanningsinstitusjoner	
Medarbeidere	Ta i bruk interne og eksterne forskningsresultater. Veilede og støtte lærlinger og studenter i overgangen til arbeidslivet.
Ledere	Prioritere kompetansehevingstiltak for veiledere og lage gode læringsløp. Videreutvikle rekrutteringspotensiale som er i lærlingordningen.
HR	Jobbe for å profilere kommunen som en attraktiv lære- og praksisbedrift. Støtte tjenestene i deltakelse på relevante studentarrangementer. Samarbeide og yte støtte til forskningskoordinator i kommunen.

Ansvarsfordelingen er utarbeidet som et utgangspunkt for å operasjonalisere arbeidsgiverpolitikken.

Tillitsvalgte og vernetjenesten skal ha et særskilt ansvar for medvirkning i alle arbeidsprosessene.

Punktene er utarbeidet på grunnlag av svar fra hele organisasjonen og folkevalgte på spørreskjema, flere idéverksteder med medarbeidere og ledere, i tett samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten.

