



PORSGRUNN KOMMUNE

ARBEIDSGIVERSTRATEGI

2020-2025



Sammen om Porsgrunn

Innhold

Rådmannens innledning.....	1
Bakgrunn og innhold	4
God ledelse.....	5
Klart oppdrag	8
Prinsipper for å lykkes med samfunnsoppdraget	9
Endringsorientert organisasjon	10
Myndiggjorte medarbeidere	12
Om strategien	14



Rådmannens innledning

Demografiske utfordringer

Ved siden av at den nasjonale økonomien kommer til å bli utfordret, er det særlig to andre faktorer som kommer til å bli svært så utfordrende; andelen eldre øker kraftig, og barnetallet synker betydelig. Det første er jo i og for seg positivt og indikerer god folkehelse. Begge faktorene medfører imidlertid at andelen av befolkningen som kan regnes inn i arbeidsstyrken synker ganske dramatisk.

Flere går ut av arbeidslivet og færre kommer inn. Porsgrunn er heller ikke noen gjennomsnitts-kommune i forhold til disse faktorene. Vi har flere eldre og lavere barnekull enn gjennomsnittet for landet. Porsgrunn kommune er allerede godt i gang med tiltak for å møte disse utfordringene.

Økonomi

Vi bør planlegge for at Norge i det lange løp i beste fall klarer å vedlikeholde det nivået på velferd som tilbys befolkningen. Det vil ikke være økonomi – verken i statsbudsjettene framover eller i de kommunale budsjettene for nye velferdsløft – snarer tvert imot. De siste 50 årene har vi skapt forventninger om stadige forbedringer. Det må vi slutte med.

Samfunnsutvikling, infrastruktur, klima og miljø

I følge SSB er Porsgrunn den 37. mest sentrale kommune i landet. Dette er svært høy score. Porsgrunn er ifølge SSB den mest sentrale kommune mellom Drammen og Sandnes. Det er klart at dette er et godt utgangspunkt for vekst, ikke bare i Porsgrunn, men i regionen som helhet. Vi har i senere tid sett betydelig oppsving i investeringer og utvikling både fra private aktører og fra det offentlige. Samtidig skal vi ivareta en bærekraftig utvikling, og inneha miljøperspektiv.

Kundeorientering, effektivisering og digitalisering

Innbyggerne er kommuneorganisasjonens kunder. Det arbeides kontinuerlig med å bevisstgjøre alle ledd i kommunen på kundeperspektivet.

Kommuneorganisasjonen er til for innbyggerne – og ikke omvendt. Vi er nå inne i en krevende og svært interessant tid hvor evnen til å ta i bruk nye digitale verktøy blir utfordret. Tilgjengeligheten av slike verktøy øker kraftig. Vurdering, valg og implementering av slike løsninger krever ny kompetanse og store ressurser. I denne sammenheng utfordres tilvante arbeidsprosesser. Inntrykket er at det samarbeides godt i hele kommuneorganisasjonen om dette, og at det i det store og hele utvises stor interesse og betydelig iver for konstruktivt å bidra. På mange områder er mye allerede skjedd og betydelige prosesser er på gang.

Menneskelige ressurser

Arbeidsgiverpolitikken viser vei inn i et samfunns- og arbeidsliv i endring. Porsgrunn kommunes oppdrag er å levere gode tjenester, være en god samfunnsutvikler og arbeide for videre vekst og utvikling i kommunen.

Det er bare gjennom motiverte og dyktige medarbeidere vi kan løse dette oppdraget. Vi må være en attraktiv arbeidsgiver med godt omdømme, både for å beholde de medarbeiderne vi har, og for å rekruttere nye medarbeidere.

Det er god samhandling både blant de folkevalgte i Porsgrunn og mellom disse og administrasjonen. Ikke minst er det også god tone og høy kvalitet på samarbeidet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansattes organisasjoner.

En god arbeidsgiverpolitikk setter ledere og medarbeidere i sentrum, og ser de menneskelige ressursene som grunnlaget for utvikling av gode tjenester for innbyggerne. Porsgrunn kommunes arbeidsgiverstrategi mot 2025 skal bidra til at vi utvikler oss videre som en arbeidsplass vi alle kan være stolte over.

Rådmann Per Wold, 2020



Bakgrunn og innhold



Arbeidsgiverpolitikk er de handlinger, holdninger og verdier som arbeidsgiver står for og praktiserer overfor medarbeiderne hver dag.

En god arbeidsgiverpolitikk synliggjør arbeidsgivers konkrete evne til å frigjøre den menneskelige energien i organisasjonen.

Arbeidsgiverstrategien bygger på arbeidsmiljøloven og hovedavtalens mål om samarbeid, medbestemmelse og medinnflytelse.

Gjennomføring av strategien er et felles ansvar. Et velfungerende samspill mellom ledere og medarbeidere, og mellom administrasjonen, folkevalgte, tillitsvalgte og vernetjenesten, er en forutsetning for å nå målene.

Selv med et samfunns- og arbeidsliv i endring, skal vi levere på utviklingsmålene vi har satt i kommuneplanens samfunnsdel:

- ✓ En god kommune å bo i
- ✓ En framtidsrettet byutvikling
- ✓ Et nyskapende og variert næringsliv
- ✓ En organisasjon med evne til endring og forbedring

God ledelse

– løse oppdraget og ta vare på medarbeidere



Felles ledelsespraksis skaper forutsigbarhet for medarbeiderne, en tydelig organisasjon, og strategisk samkjøring av mål og verdier i organisasjonen.

Rådmannens ledergruppe og virksomhetsledere har strategisk blikk rettet mot endring, forbedring, utvikling og innovasjon.

Virksomhetsledere eier totalansvaret for oppdraget, personale og administrasjon, og skaper tillit gjennom tydelige roller.

Avdelingsledere har faglig tyngde, dybdekunnskap om drift, og setter strategi ut i praksis.

Et bevisst og strategisk arbeid med å utvikle hver enkelt leder og en felles ledelsespraksis er nødvendig for å lykkes som en moderne og attraktiv arbeidsgiver i fremtiden.

Ledelse utøves gjennom handling, og det handler om å få ting gjort gjennom og sammen med andre. Da er det avgjørende at tilliten mellom leder og de rundt er best mulig. En god leder må altså vise handlekraft, tilstedeværelse, og oppmerksomhet.

Kjennetegn ved ledelse i Porsgrunn kommune:

Åpenhet. I Porsgrunn er vi ujålete og tilgjengelige og bygger en tydelig og åpen organisasjon.

Samspill. Setter kundene (i betydningen: innbyggere, brukere og kolleger) i fokus og samarbeider på tvers for å skape gode løsninger.

Etikk. Utviser høy etisk standard, legger vekt på etikk i møte med kunder, og setter etikk på dagsorden.

Kunnskap. Innehar solid kunnskap om faget og folka, samt rammer i lover og regler. Styrer innenfor økonomisk handlingsrom.

Som leder er du med på å gi medarbeiderne denne opplevelsen:

- ✓ Tilhørighet – jeg er med på laget
- ✓ Retning – jeg vet hvor vi skal
- ✓ Mening – jeg vet at det jeg gjør er viktig
- ✓ Selvrealisering – jeg får utvikle meg og lykkes
- ✓ Anerkjennelse – jeg blir sett og hørt

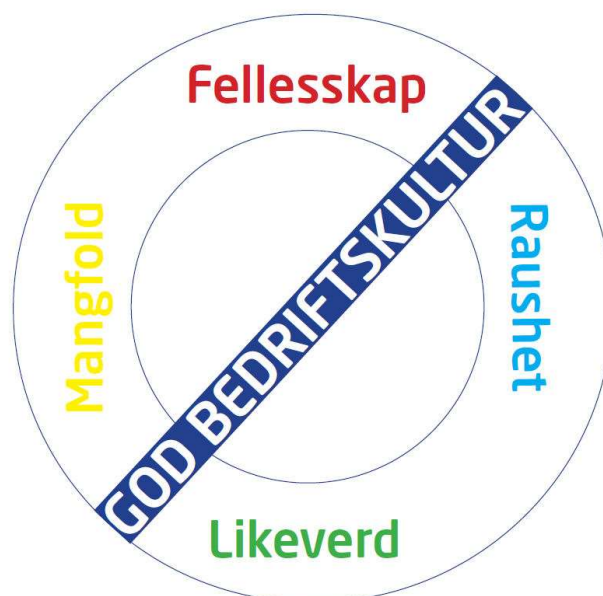
Bedriftskultur og verdier

Du har et særlig ansvar for bedriftskulturen og bruken av verdiene.

For å nå visjonen vår «Sammen om Porsgrunn» er vi avhengig av at våre valg og handlinger er tuftet på felles verdier.

Fellesskap, likeverd, mangfold og raushet er verdier som representerer Porsgrunns egenart og identitet.

Bedriftskultur er kort fortalt «måten vi gjør det på her».



Planlegger

- ✓ Hva skal vi oppnå?
- ✓ Hvorfor?
- ✓ Hvilke ressurser har vi?
- ✓ Involverer og skaper medvirkning.

Informerer

- ✓ **Kommuniserer tydelig hvorfor**
- ✓ **Gir retning og mening**
- ✓ **Viser interesse, skaper entusiasme og positivitet**

Setter i gang

- ✓ **Gir medarbeidere nødvendige rammefaktorer for å løse jobben**
- ✓ **Viser tillit**
- ✓ **Skaper rom for autonomi**
- ✓ **Gjør rolleavklaringer**

Følger opp

- ✓ **Utfordrer**
- ✓ **Stiller krav og veileder på retning, tempo og kvalitet av utførelse**
- ✓ **Er tilgjengelig**

Støtter

Utøver mestringsorientert ledelse: legger til rette for motivasjon og mestring utfra den enkeltes forutsetninger.

Evaluerer

- ✓ **Nådde vi målene?**
- ✓ **Hva har vi lært?**
- ✓ **Utvikler en lærende organisasjon**

Klart oppdrag



Samfunnsoppdraget er rammene og omfanget for hele oppdraget vårt. Kommuneplanens samfunnsdel gir oss disse utviklingsmålene:

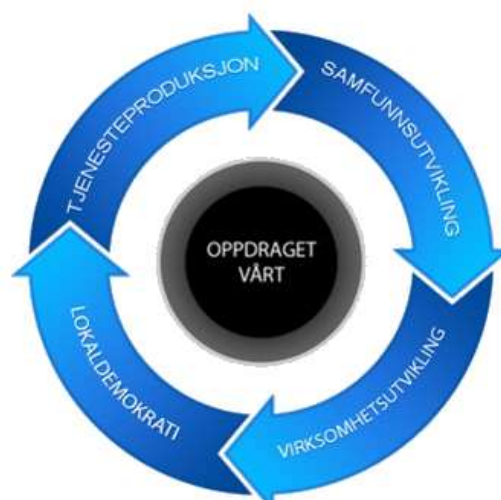
- ✓ En god kommune å bo i
- ✓ En framtidsrettet byutvikling
- ✓ Et nyskapende og variert næringsliv
- ✓ En organisasjon med evne til endring og forbedring

Klart oppdrag gir oss som ansatte retning og mening.

Oppdraget vårt – godt kommunisert til våre innbyggere, gir riktige forventninger og tillit.

Vi er langsiktige. Vi har et viktig og komplekst samfunnsoppdrag for byen vi bor i.

Vi tenker «Sammen om Porsgrunn», i dag, i morgen, for barna våre, og for barnebarna våre.



Prinsipper for å lykkes med samfunnsoppdraget

Samspill og åpenhet

Samskaping, tjenesteproduksjon og samfunnsutvikling skjer i dialog med innbyggerne.

Utfordringer og muligheter kommuniseres til våre innbyggere.

Fakta og etikk

Beslutnings- og gjennomføringsprosesser som er preget av åpenhet, faktabasert grunnlag og høy etisk standard.

FNs bærekraftsmål veileder oss: planlegging, vekst og utvikling skjer med et tydelig miljøperspektiv.

Langsiktighet og kvalitet

Ressurser benyttes og utvikles for både rask tilpasning ved endrede forutsetninger og med et målrettet og langsiktig perspektiv

Høy kvalitet på definerte og prioriterte kjerneoppgaver, med en produktivitet minst på nivå med sammenlignbare kommuner

Delegert ansvar og rammer hvor det er mulig å løse oppdraget og ta vare på ansatte.

Endringsorientert organisasjon



En organisasjon er et sosialt system som er bevisst konstruert for å løse spesielle oppgaver og realisere bestemte mål og oppdrag.

Organisasjonen er bygget for å påvirke (men påvirkes samtidig av):

- ✓ struktur
- ✓ kultur
- ✓ omgivelser
- ✓ prosesser

Hvorfor er dette en del av arbeidsgiverstrategien?

Arbeidsmiljø handler først og fremst om arbeid. Det handler om måten vi organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet på. Det handler i arbeidshverdagen om å bygge gode vaner.

Struktur

Struktur omhandler organisasjonens oppbygning, organisering av produksjonen, og oppbygning av ledelsessystemer, styring, koordinering og maktforhold.

Helhetlig og klargjørende planstruktur.

Økonomi og budsjettprosesser som ivaretar både nødvendige forbedringer og langsiktige investeringer.

Klargjøring av enheters grunnmur: materielle og personellmessige må-ha-på-plass for å kunne løse oppdraget.

Arbeidsprosesser forbedres og tydeliggjøres kontinuerlig, og gir rammer, tid og forutsetninger for å løse arbeidet på en god måte.

Vi fortsetter å samarbeide konstruktivt om kommunens overordnede mål, både politikere, tillitsvalgte og administrasjonen.

Omgivelser

Både tekniske og institusjonelle omgivelser påvirker vår organisasjons handlemåte.

Vi har et våkent blikk mot, er oppdaterte, og sjekker ut hvordan omverdenen påvirker oss. Vi avstemmer mot disse hoved-driverne:

- ✓ Digitalisering
- ✓ Bioteknologi
- ✓ Stat, fylke og privat sektor
- ✓ Lover, regler, normer
- ✓ Demografi
- ✓ Økonomi
- ✓ Innbyggernes forventninger

Korpsånd

Vi jobber med grunnlaget for vår «korpsånd».

Vi er bevisst uformelle normer, verdier og tradisjoner som danner seg i organisasjonen.

- ✓ Vi lager og opprettholder gode vaner, og bygger robusthet for nye rammer og oppgaver
- ✓ Løpende prosesser for å utvikle og etterleve felles mål og verdier, og evne til endring

Proeser

Vi gjennomfører solide prosesser, særlig når organisasjonen er i bevegelse og i endring. Vi gjør ting riktig, og vi gjør riktige ting:

- ✓ **Fleksible:** korte og demokratiske beslutningsveier
- ✓ **Åpenhet og tillit:** meroffentlighet og ytringsfrihet, aktivt kommuniserende
- ✓ **Positivt byråkratiske:** strukturerte system, rettferdig og planmessig, enkle og forståelige, klarhet i standarder, rutiner og systemer
- ✓ **Lærende:** gir rom for å prøve ut nye måter å arbeide på, og lærer av andre gjennom nettverk og partnerskap

Myndiggjorte medarbeidere



Vi mener myndiggjorte medarbeidere føler tilhørighet til attraktive arbeidsplasser, og utøver godt medarbeiderskap.

Yrkesstolthet

Solid arbeid - vi er kvalitetsbevisste, grundige, og løsningsorienterte.

Faglig dyktig – vi holder høyt faglig nivå.

Endrings- og lærevillig - vi endrer oss og lærer nytt.

Kollega i verdensklasse – hverdagsbidragene

Ta vare på de rundt deg.

Bidra til gode team, del hyggelige ord og gi konstruktive tilbakemeldinger.

Ta ansvar i din rolle.

«Myndiggjorte medarbeidere er ansvarlige og selvstendige medarbeidere som har fått og grepet retten til å beslutte på områder der de er kompetente. Det dreier seg om innflytelse og kontroll over egen arbeidssituasjon».

KS arbeidsgiverstrategi.

Hjelpsom og samarbeidende

Vi representerer Porsgrunn kommune i våre møter med innbyggere, brukere, og kolleger.

- ✓ Vær imøtekommende og interessert
- ✓ Kommuniser så raskt, ryddig og forståelig som mulig
- ✓ Vær hjelpsom og ha kundens fokus

Attraktive arbeidsplasser med arbeidsglede og utviklingsmuligheter

Arbeidsglede er uløselig knyttet til mestringsfølelse, og det handler ikke om avslappet harmoni.

Det handler om:

- ✓ Vellykkede anstrengelser
- ✓ Utviklingsmuligheter som person og fagperson gjennom hele karrieren
- ✓ System for å ta motta nyansatte, og politikk for senioren i kommunen.
- ✓ God læringskultur med tid og system for å tilegne seg relevant kompetanse
- ✓ Medvirkning og samarbeid i en kommune med velfungerende partssamarbeid, flate strukturer og inkluderende prosesser

Vi må synliggjøre og fremheve våre fortrinn for å være en aktuell, relevant og attraktiv arbeidsgiver.

Vi må tenke bredt, kreativt og alternativt når det gjelder rekruttering. Kommunen skal være en moderne kunnskapsorganisasjon, som håndterer et stort mangfold i arbeidsoppgavene.

Porsgrunn kommune skal sikre og verdsette kompetanseoverføring mellom ulike generasjoner arbeidstakere.

Vi skal bidra til et inkluderende arbeidsliv, og vår livsfasepolitikk skal gjenspeile likeverd for alle ansatte.

Det er en viktig målsetning for kommunen å legge til rette for at ansatte skal kunne kombinere privatliv og et aktivt yrkesliv, og vi opprettholder fokuset på heltids-stillinger, samt intensiverer satsningen for at ansatte kan stå i arbeidslivet til ordinær pensjonsalder.

Om strategien

Arbeidsgiverstrategi 2020-2025 er utarbeidet i prosess gjennom hele 2019.

Arbeidsgruppen bestod av deltagere fra tillitsvalgte, vernetjenesten, HR og ledere fra de enkelte kommunalområder.

Virksomhetsledere har fått belyst og jobbet med temaene på, og mellom ledersamlinger.

Rådmannen og rådmannens ledergruppe har godkjent strategien.

Strategien viser blant annet til, og skal henge sammen med:

- ✓ Kommuneplanens samfunnsdel
- ✓ Handlingsprogrammet
- ✓ Delegasjonsreglementet
- ✓ Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen
- ✓ Rammeverk for virksomhetsledere
- ✓ Internkontroll og HMS-system; TQM
- ✓ Digitaliseringsstrategi
- ✓ Kompetanse- og rekrutteringsstrategi
- ✓ Rekrutteringshåndbok
- ✓ Medarbeiderundersøkelsen m/handlingsplan for hver virksomhet

Porsgrunn januar 2020