

Vi i Drammen

Plattform for arbeidsgiver og medarbeidere i
Drammen Kommune

Innhold

Bakgrunn	3
Kunnskapsdeling.....	3
Ledelse og Medarbeiderskap	3
Innovasjon og digitalisering.....	5
Heltid, rekruttering og kompetansebygging	5
Arbeidskultur og miljø	6
Lover og avtaler	6

Bakgrunn

Kommunestyret har overordnet ansvar for arbeidsgiverpolitikken. Det utøvende arbeidsgiveransvar ivaretas av rådmannen. Rådmannen skal sammen med øvrig ledelse, medarbeidere, tillitsvalgte og vernetjenesten sørge for at politiske føringer iverksettes og at fastsatte mål oppnås. Målene og visjonene for organisasjonene er, sammen med prinsipper for lederskap og styring, førende for hvilken kultur som kjennetegner Drammen fra 2020. Det som er 'typisk Drammen' kommer frem i måten ledere og medarbeidere jobber sammen for å oppnå felles mål.

Ledelse og medarbeidere har et felles bilde av målene, og alle bidrar med sine kunnskaper og kompetanse til måloppnåelse.

Kunnskapsdeling

Mål: *Ansatte og ledere deler kompetanse og kunnskap på tvers av sektorer til beste for innbyggere og brukere*

De overordnede mål for tjenesteproduksjonen kan bare nås dersom hele organisasjonen jobber sammen på tvers av sektorer og fagområder. Det skal legges til rette for at kunnskap og kompetanse kan deles, og rollemodeller skal løftes frem. På alle nivåer i organisasjonen skal det være en del av kulturen at man er nysgjerrig på hva andre har fått til, og hvordan tjenesteproduksjonen blir best mulig til glede for alle. Lederne skal gå i front slik det skal være attraktivt å bidra til at hele organisasjonen lærer og vokser.

En delingskultur er en overskuddskultur der ansatte og ledere finner gode løsninger sammen. Gode ideer som har oppstått innen et fagområde eller en sektor skal vurderes for mulig nytte innen andre områder. Brukeren og innbyggeren skal stå i sentrum for behovene, og for dem skal kommunen oppleves som en helhetlig organisasjon.

Det skal legges til rette for hospitering og etablering av nettverk på tvers av alle nivåer. Det skal være lov å utfordre eksisterende måter å jobbe på, og komme med gode ideer til forbedringer.

Det skal være fora på tvers av organisasjonen der det kan utveksles erfaringer. For å møte behovene til fremtidens arbeidstakere, kan det eksempelvis være nyttig med fora for unge ansatte på tvers av tjenesteområder.

Dele kunnskap og kompetanse på tvers av sektorer til nytte for innbyggere og brukere

Ledelse og Medarbeiderskap

Både god ledelse og godt medarbeiderskap må til for å få en organisasjon som jobber sammen for å oppnå de målene som er satt. Lederen har ansvaret, og vil som arbeidsgiver både legge til rette for og gi føringer for hvordan denne samhandlingen gjennomføres. Alle – medarbeidere og ledere – har

behov og ønske om å bidra med sin kompetanse og kunnskap, og vite at de blir sett og verdsatt. Alle må ha en felles forståelse av målsettinger og strategier, og alle må kunne se sin egen innsats som viktig i forhold til å oppnå målene.

Ledelse

Mål: Ledere er drivkraften for god brukerorientert tjenesteproduksjon, som gjennomføres i samarbeid med motiverte og kompetente ansatte. Lederen bruker sitt handlingsrom for å oppnå dette.

Når ledelsen har anledning til å bruke et handlingsrom, er det mulig å finne gode løsninger tilpasset den enkelte situasjonen. I kommunen er det et mangfold av ansatte som har ulike behov. Behovene kan være basert på egen livsfase, eller andre forhold som gjør at det er hensiktsmessig med individuelle vurderinger.

Handlingsrommet defineres av gjeldende lover og avtaler som regulerer det kommunale arbeidsliv, og av de regler og føringer som kommer fra Rådmannen og Rådmannens Ledergruppe. Innen disse rammene skal lederne være trygge og skal kunne konkludere og ta beslutninger.

Lederne skal navigere i en organisasjon som er i endring. Endringen kommer både som følge av behovene hos innbyggere og brukere, og som følge av et stort fokus på innovasjon og digitalisering.

Ledelsen skal involvere øvrige ledernivåer og sine ansatte tidligst mulig i ulike prosesser. Det må være en åpenhet i organisasjonen.

Lederne skal videreutvikle egen ledelseskompetanse gjennom Lederskolen slik at alle får en lik plattform.

Lederne skal se sine ansatte. Relasjonen skal være preget av respekt og tillit. Det skal være rom for å lytte, drøfte utfordringer og løsninger, og det skal være anledning til å dele utfordringer med kollegaer.

Lederne skal ha sitt fokus på å lede og skal ha tilstrekkelig administrativ støtte til å kunne jobbe med tjenesteproduksjonen til nytte for brukere og innbyggere.

Det skal inngås lederavtaler som skal være presise i forventningene til lederne.

Medarbeiderskap

Mål: Våre medarbeidere er kompetente og tar ansvar for å nå felles mål gjennom å gjøre seg selv og andre gode

Et felles ansvar for å oppnå gode resultater står sentralt. Medarbeidere med stolthet og interesse både for kommunen som helhet og for sin spesifikke arbeidsplass er viktige for tjenesteproduksjonen. Etableringen av en ny kommune er en god anledning til å sette et fokus på samhandling og dialog.

Det er medarbeiderne som møter brukerne og innbyggerne. De har en svært viktig rolle i utøvelse av tjenesteproduksjonen. Medarbeiderne skal bidra til høy kvalitet og være lydhøre overfor behovene.

Det er avgjørende at alle bidrar og tar ansvar for å skape et godt arbeidsmiljø og en attraktiv arbeidsplass. Ledelsen alene kan ikke få til dette.

Medarbeidere har også et ansvar for å videreutvikle sin kompetanse og kunnskap for å møte endrede behov. Endringer kommer innen tjenesteproduksjonen og innen de interne rutiner og prosesser.

Innovasjon og digitalisering

Mål: Kommunen er innovativ og endringsdyktig

Drammen kommune skal være innovativ og ta i bruk ny teknologi og nye organisasjons- og samhandlingsformer, som understøtter samfunns- og tjenesteutviklingen. Innovasjon og digitalisering i tjenesteutvikling og oppgaveløsning har betydning for arbeidsgiverrollen og forventninger til medarbeiderne.

For å møte fremtidens utfordringer må Drammen kommune styrke organisasjonens innovasjonsevne. Kommunens medarbeidere og ledere må samarbeide om å utnytte handlingsrommet for å fornye og utvikle organisasjonen.

Heltid, rekruttering og kompetansebygging

Heltid

Mål: Heltid er normen og målet er heltid for over 90% av de ansatte

Heltid er et mål fordi det gir en rekke positive effekter. Forskning fra FAFO viser til en god sirkel med godt omdømme og lav turnover; kompetente medarbeidere, økt faglighet, få vikarer og lite ekstraarbeid. Brukerne blir trygge og aktive, pårørende blir tilfredse. For den ansatte blir det bedre arbeidsmiljø med roligere og meningsfylte vakter.

Heltidskultur fremmer kvalitet i tjenesten og gjør kommunen mer attraktiv som arbeidsgiver

Rekruttering

Mål: Drammen kommune er en attraktiv arbeidsplass med utviklingsmuligheter og konkurransedyktige arbeidsvilkår

Drammen kommune skal være et sted der det er attraktivt å jobbe. KS har påpekt at det fremover vil bli et økende behov for å rekruttere blant annet innen helsesektoren. Økt konkurranse stiller krav til omdømme og muligheter. Fremtidens medarbeider ser ikke nødvendigvis etter det samme som dagens medarbeider, selv om det er en tydelig trend at alle ønsker å bli sett og ivaretatt uavhengig av aldersgrupper. Kommunen må jobbe målrettet med å rekruttere og beholde medarbeidere. Det er et mål at det rekrutteres til heltidsstillinger, og at rekrutteringen bidrar til at organisasjonen reflekterer mangfold i kommunen som helhet. Kommunen må jobbe målrettet med å rekruttere egne lærlinger inn i stillinger.

Kompetanse

Mål: *Vi er en lærende arbeidsplass med den kompetanse vi trenger for å nå kommunens målsettinger*

Drammen kommune skal ha medarbeidere med den nødvendige kompetanse for å yte best mulig tjeneste til brukere og innbyggere. Det skal være en bevissthet om hvilken kompetanse det er behov for både nå og i fremtiden, og det skal jobbes systematisk med kontinuerlig kartlegging og videreutvikling av kompetanse. Dette gjelder alle typer kompetanse også språk- og digitale ferdigheter.

Den nye kommunen har som mål å sikre riktig og nok kompetanse, nå og i fremtiden

På tvers i kommunen skal det legges til rette for at kompetanse og kunnskap kan deles, slik at vi sammen løfter hele kommunens evne til å se både helheter og detaljer.

Arbeidskultur og miljø

Mål: *Raushet og respekt skal prege arbeidsmiljøet*

Arbeidskulturen og arbeidsmiljøet er det som både den enkelte ansatte og lederen møter hver eneste dag på jobben. Et attraktivt arbeidsmiljø der det er høyt under taket, raushet og respekt for hverandre på tvers av yrkesgrupper, alder og bakgrunn skal prege Drammen Kommune. Den enkelte medarbeider skal oppleve å bli sett og verdsatt for det unike bidraget de bringer med seg. For å levere tjenester på en god og trygg måte, trenger vi både en oppdaterte kunnskapen en nyutdannet bringer med seg, og den erfarte kunnskapen man tilegner seg gjennom arbeidslivet.

Mangfoldet i Drammens samfunnet skal reflekteres i organisasjonen, og det skal være raushet til å inkludere også de som har behov for tilrettelegging.

I en kultur der vi jobber på tvers for å levere best mulige tjenester til brukere og innbyggere er det mulig å skape rom for utvikling. Utvikling tilsier også at det skal være lov å prøve og feile. Dette må foregå i trygge rammer for brukere og innbyggere og ikke gi risiko for brudd på lover og avtaler.

Lover og avtaler

For kommunen er det en rekke lover og inngåtte avtaler som er ufravikelige. Innen området arbeidsgiverpolitikk er det arbeidsmiljøloven, hovedavtalen og hovedtariffavtalen som er grunnleggende. Rutiner og prosedyrer som utarbeides spesifikt for Drammen Kommune skal være i tråd med overordnede lover og avtaler. Dersom det er avvik, er det nevnte lov og avtaleverk som gjelder.

Både ledere og medarbeidere må ha kunnskap om formålet og intensjonen med lov- og avtaleverk. Samspillet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er viktig for å få til en effektiv organisasjon, som jobber sammen til beste for brukere og innbyggerne.