

HR-POLITIKK FOR FORSVARSBYGG



VÅRE VERDIER

FOKUSERT

- Vi har fokus på hva kundene har behov for
- Våre prosesser og leveranser skal gjøre at kundene når sine mål
- Vi leverer det vi har lovet, og gir oss ikke før kundene er fornøyd
- Vi gjør det riktig første gang

GJENSIDIG TILLIT OG RESPEKT

- Vi forteller hva vi gjør – og gjør som vi har sagt
- Vi har tillit til at våre kolleger gjør sitt beste
- Vi er stolte når andre oppnår gode resultater
- Vi gjør hverandre gode

NYTENKENDE

- Vi søker aktivt forandring til det bedre
- Vi lytter til gode ideer
- Vi utforsker muligheter for å finne de beste løsningene
- Vi utfordrer grenser

HELHETLIG MANGFOLD

- Vi tenker og handler helhetlig gjennom vårt nettverk av kompetanse
- Vi utnytter vår kunnskap til det beste for fellesskapet
- Vårt produkt er den beste kombinasjon av våre spesialiteter



OVERORDNET HR-POLITIKK FOR FORSVARSBYGG

Jeg er stolt av å kunne presentere Forsvarsbyggs overordnede HR-politikk!

Gjennom den fastlegger Forsvarsbygg de mål, prinsipper og verdier som skal gjelde i forholdet mellom de ansatte og virksomheten. Politikken er ensartet på tvers av Forsvarsbygg og utarbeidet i samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tjenestemannsorganisasjoner. Forsvarsbyggs HR-politikk skal bygge opp om og understøtte organisasjonenes forretningsmessige virksomhet og derigjennom bidra til realisering av vår visjon. «Vi utvikler fremtidens eiendomsløsninger gjennom vår unike posisjon og kompetanse»


Skal vi nå våre mål må vi fortsette å videreutvikle Forsvarsbygg til en attraktiv arbeidsplass for både nyutdannede og mer erfarne arbeidstager. Vi må utfordres til å tenke mangfold i forhold til kjønn og etnisitet. Vi ønsker oss en arbeidsplass med en god kjønnsfordeling i sentrale stillinger, og dette må være et viktig fokus for organisasjonen i fremtiden skal vi tiltrekke oss nødvendig kompetanse. Den verdien som ligger i mangfold vil være viktig for Forsvarsbyggs mulighet til å utvikle fremtidens eiendomsløsninger, samtidig som det vil stille nye krav til våre ledere og medarbeidere.

Å ta vare på menneskene og kunnskapen er en viktig oppgave i en kunnskapsrik organisasjon som Forsvarsbygg. HR-politikken skal legge et godt grunnlag for

god ledelse, godt medarbeiderskap og sikre tilgang på riktig kompetanse. Det er vårt svar på økte krav fra omgivelsene og en teknologisk utvikling som går stadig raskere.

Forsvarsbyggs verdier og etiske grunnlag utgjør en viktig plattform for HR-politikken og er viktige forutsetninger for at organisasjonen lykkes. Politikken innledes derfor med en påminnelse om våre verdier og jeg håper at dere tar dere tid til å kaste et blikk på disse med jevne mellomrom, slik at vi alle etter hvert har disse under huden.

Gjennom fokus på atferd som gjenspeiler gode verdier og holdninger og fokus på god forvaltning og forretning, vil Forsvarsbygg være en utfordrende og attraktiv arbeidsplass i fremtiden.



Frode Sjørsen
Administrerende direktør

INNHOOLD

LEDER – OG MEDARBEIDERPOLITIKK	6
GODT LEDERSKAP.....	6
VIKTIGE ROLLEMODELLER.....	6
LEDERPRINSIPPER.....	6
GODT MEDARBEIDERSKAP - FELLES ANSVAR.....	7
AKTIV OG REFLEKTERT ROLLE.....	7
KOMPETANSEPOLITIKK	8
ET VIKTIG VIRKEMIDDEL.....	8
LÆRING OG UTVIKLING.....	8
REKRUTTERING.....	8
KOMPETANSEUTVIKLING.....	8
LÆRINGSARENAER I FORSVARSBYGG.....	8
LÆRENDE ORGANISASJON.....	8
KARRIEREVEIER.....	9
MANFFOLD OG INTEGRERING.....	9
LIKESTILLING – SIKRE KOMPETANSE – SIKRE LIKE MULIGHETER.....	9
BEDRE ARBEIDSMILJØ – BEDRE RESULTATER.....	9
RIKTIG BALANSE.....	9
LØNNSPOLITIKK	10
AMBISJON.....	10
MÅL.....	10
LØNN I FORHOLD TIL FORSVARSBYGGS LØNNSEVNE.....	10
LØNN I FORHOLD TIL INNSATS.....	10
LØNN I FORHOLD TIL OPPGAVER, KOMPETANSE, UTDANNELSE OG ERFARING.....	10
BIDRA TIL UTVIKLING AV EGEN ARBEIDSPASS OG EGNE ARBEIDSPGAVER.....	11
RETTFERDIGHETSPRINSIPPET.....	11
LIKESTILLING.....	11



DISKRIMINERING.....	11
LØNN SOM BELØNNING.....	11
SENIORPOLITIKK.....	12
INKLUDERENDE ARBEIDSLIV.....	12
LØNN VED TILTREDELSE.....	12
LØNNSUTVIKLING.....	12
KARRIEREVEIER.....	13
FORUTSETNINGER.....	13
LIVSFASEPOLITIKK	13
BREDDE OG ERFARING.....	13
LIVSFASEORIENTERING.....	13
BALANSE.....	13
NYUTDANNEDE.....	13
OMSORG FOR BARN.....	14
SENIORER.....	14
ARBEIDSMILJØPOLITIKK	15
UTVIKLENDE ARBEIDSMILJØ.....	15
RESPEKT OG OMSORG.....	15
ROM FOR ULIKHETER.....	15

LEDER – OG MEDARBEIDERPOLITIKK

GODT LEDERSKAP

Forsvarsbyggs visjon og verdier gir føringer for utøvelse av lederskap i virksomheten. Målsettingen med vår ledelsespolitikk er å etablere en felles plattform som angir rammer og prinsipper for godt lederskap i Forsvarsbygg. Som leder i Forsvarsbygg representerer du statlig virksomhet med det ansvar å bidra til å frembringe resultater til beste for fellesskapet, i henhold til politiske prioriteringer og grunnleggende samfunnsmessige verdier. Vår lederpolitikk bygger på «Plattform for ledelse i staten». Rammene for arbeidstakernes medbestemmelsesrett er regulert i «Hovedavtalen for staten» gjennom samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene.

Alle ledere i Forsvarsbygg skal etterleve etiske retningslinjer, og vise dette gjennom god dømmekraft og riktig atferd.

Lederpolitikken gjelder for alle som utøver ledelse i Forsvarsbygg.

VIKTIGE ROLLEMODELLER

Ledelse utøves gjennom å ta aktivt eierskap til virksomhetens mål og strategier. Ledelse er å nå resultater gjennom andre og tilrettelegge for team og arbeidsprosesser som bidrar til verdiskapning. Dette gjelder både overfor medarbeidere og kunder.

I Forsvarsbygg er ledere viktige rollemodeller, og gjennom god lederpraksis med på å skape vårt omdømme. I Forsvarsbygg vurderes ledere etter måloppnåelse, og hvordan resultatene oppnås.

Etterlevelse av våre etiske retningslinjer danner grunnlag for gode beslutninger og handlinger i hverdagen.

LEDERPRINSIPPER

Forsvarsbyggs lederprinsipper skal bidra til godt lederskap, og brukes i forbindelse med rekruttering og utvikling av våre ledere.

Ledere i Forsvarsbygg skal:

WISE RETNING

- Omsette strategi til praksis ved å fastsette tydelige mål og veivalg
- Involvere medarbeidere for å sikre felles forståelse og eierskap
- Etterleve etiske retningslinjer og ta gode beslutninger
- Ta ansvar for egen enhet og helheten

SKAPE SAMHANDLING

- Støtte og veilede medarbeiderne
- Være åpen for, og oppmuntre til gode forslag og forbedringer
- Være tydelig - si det du mener - utfordre
- Legge til rette for, og finne gode løsninger i samarbeid med andre

SIKRE RESULTATOPPNÅELSE

- Følge opp det vi har blitt enige om gjennom avtalte målepunkter, og lukke avvik
- Motivere gjennom å delegerer og vise tillit, samt rettlede og korrigere ved behov
- Tilrettelegge for medarbeidernes faglige og personlige utvikling
- Gi ros og feire de gode resultatene

GODT MEDARBEIDERSKAP - FELLES ANSVAR

Forpliktende samspill er grunnleggende for hvordan godt lederskap og godt medarbeiderskap virker sammen i Forsvarsbygg.

Selv om det er spesielle ansvarsforhold knyttet til lederskapet, må medarbeideren og lederen ta et felles ansvar for å skape en god og effektiv arbeidsplass.

Målsettingen med prinsipper for medarbeiderskap er å etablere en felles tydeliggjøring av forventninger til medarbeiderne.

AKTIV OG REFLEKTERT ROLLE

Som medarbeider i Forsvarsbygg har du ansvar for egne resultater, og gjennom samarbeid bidra til en kultur som skaper resultater utover egen enhet.

I Forsvarsbygg vurderes du etter måloppnåelse, og hvordan du oppnår resultater. Hvordan du etterlever våre etiske retningslinjer og tar gode beslutninger i hverdagen har betydning for våre resultater og Forsvarsbyggs sitt omdømme.

Godt medarbeiderskap kjennetegnes gjennom kvalifiserte medarbeidere som tar en aktiv og reflektert rolle i virksomheten. Vi mener dette vil gi økt arbeids glede og trivsel på arbeidsplassen, samtidig som det skaper gode faglige og forretningsmessige resultater. Ved involverte medarbeidere oppnås engasjement og eierskap til oppgaver og prosesser.

MEDARBEIDEREN OG LEDER

må ta et felles ansvar for å skape en god og effektiv arbeidsplass



MEDARBEIDERPRINSIPPER

I Forsvarsbygg utvikles godt medarbeiderskap gjennom at du som medarbeider:

SKAPER SAMHANDLING

- Bidrar til trivsel og arbeids glede
- Stiller krav til andre - og deg selv
- Finner gode løsninger i samarbeid med andre
- Er åpen for andres synspunkter

ER PROFESJONELL

- Viser høy faglig standard
- Setter kunden i sentrum og leverer som avtalt
- Bidrar til kontinuerlig læring og forbedring
- stiller spørsmål og er nysgjerrig

SIKRER RESULTATOPPNÅELSE

- Har fokus på egne oppgaver og bidrar utover egen enhet
- Etterlever etiske retningslinjer og tar gode beslutninger
- Bidrar til at kolleger lykkes - gir tilbakemelding
- Tar ansvar for egen læring og personlig utvikling

KOMPETANSEPOLITIKK

ET VIKTIG VIRKEMIDDEL

Kompetanse er Forsvarsbyggs viktigste virkemiddel for å sikre fremtidens eiendomsløsninger, og nå våre mål på kort og lang sikt.

LÆRING OG UTVIKLING

Verdiskapingen skjer gjennom medarbeidernes kompetanse. Derfor er det vesentlig hvordan Forsvarsbygg tiltrekker seg og tilrettelegger for utvikling av sine ansatte, og hvordan organisasjonen benytter ressursene og sammensetningen av dem.

Forsvarsbygg skal være en arbeidsplass som preges av læring og utvikling for den enkelte, og for virksomheten som helhet. Vi skal kjennetegnes av spesialisering innen ulike fagområder og tverrfaglig samarbeid med fokus på helhetlige leveranser.

Den enkelte leder har ansvar for å legge til rette for å utvikle den enkelte medarbeider, og for at medarbeiderne skal kunne ta ut sitt fulle potensial. Den enkelte ansatte har også et særskilt ansvar for egen læring og utvikling.

For å sikre riktig kompetanse må tydelige kompetansekrav stilles, kompetansegap må identifiseres og planer for å lukke gapet legges. Denne tilnærmingen skal praktiseres på individ-, avdelings- og virksomhetsnivå.

REKRUTTERING

Fremtidens arbeidstakere søker etter arbeidsplasser som har fokus på utvikling, læring og bruk av teknologi. Ved å fokusere på kontinuerlig utvikling skal vi tiltrekke oss nødvendig kompetanse og sikre at riktige holdninger, ferdigheter og kunnskaper omsettes til kvalitet i våre leveranser. I tillegg ønsker vi at det for-

blir attraktivt å være medarbeider i Forsvarsbygg. For å møte fremtidens behov for kompetanse må Forsvarsbygg være synlig og tilstede på arenaer hvor vi møter potensielle fremtidige arbeidstakere. En attraktiv arbeidsplass har en god kjønns- og alderssammensetning på alle nivåer i organisasjonen.

KOMPETANSEUTVIKLING

Den beste arbeidsplassen er den som fungerer som en videreutdanning. I Forsvarsbygg bruker vi ressurser på å videreutvikle medarbeidere og ledere. Dette er viktig for å plassere oss der vi ønsker å være, som ledende i vår bransje.

LÆRINGSARENAER I FORSVARSBYGG

Læring finner sted på mange ulike arenaer i Forsvarsbygg. De viktigste er:

- Tildeling av nye oppgaver og ansvarsområder
- Deltagelse i tverrfaglige team og prosjekter
- Strukturert erfaringsoverføring - sammensetning av personer og team
- Samarbeid med fagmiljøer, konsulenter og andre samarbeidspartnere
- Jobbrotasjon og hospitering internt og eksternt
- Virksomhetsinterne kurs og programmer
- Videreutdanning, kurs og seminarer

LÆRENDE ORGANISASJON

Ledere i Forsvarsbygg skal arbeide for å skape en kultur preget av læring og kontinuerlig forbedring. Dette innebærer et felles ansvar for å stille krav til hverandres arbeid, være åpen og imøtekommende for ulike synspunkter.



Vi deler kompetansen med hverandre og utnytter mangfoldet og bredden i virksomheten.

KARRIEREVEIER

I Forsvarsbygg er kompetanse en grunnleggende forutsetning for hele virksomheten. Det skal derfor legges til rette for at ansatte kan ha en karriere i Forsvarsbygg. Kompetansekrav er knyttet til ulike stillinger og nivåer i organisasjonen, og gjennom Forsvarsbyggs kompetansemønstre legges det til rette for to karriereveier, innenfor fag og innenfor ledelse. Leder må bistå og veilede den enkelte medarbeider i forhold til fremtidig utvikling og karriere. For å utvikle kandidater til sentrale posisjoner i organisasjonen skal det jobbes systematisk med å identifisere talenter, både innenfor fag og ledelse.

MANGFOLD OG INTEGRERING

Forsvarsbygg skal etterstrebe en bredde i kompetansen. Bredde i kompetansen, god aldersfordeling og ulik kulturell bakgrunn vil bidra til at vi får en bredere tilnærming og tar bedre beslutninger. Vi verdsetter demokratiske prinsipper og vil at alle skal ha like muligheter. Når vi rekrutterer har vi fokus på kjønnsbalanse, alderssammensetning, innvandrerbakgrunn og funksjonsnedsettelse.



LIKESTILLING

SIKRE KOMPETANSE – SIKRE LIKE MULIGHETER

For å sikre riktig kompetanse må Forsvarsbygg gi begge kjønn like muligheter ved rekruttering, videreutdanning, avansement og egenutvikling i jobben. Gjennom å prioritere dette vil Forsvarsbygg bidra til at kjønnsammensetningen i samfunnet speiles blant de ansatte, og derigjennom ivareta et viktig ansvar som en statlig etat. Målsettingen med Forsvarsbyggs likestillingspolitikk er å:

- Ha den beste kompetansen uansett kjønn
- Være en attraktiv arbeidsplass for både kvinner og menn
- Ha et godt arbeidsmiljø

BEDRE ARBEIDSMILJØ – BEDRE RESULTATER

Gjennom å jobbe aktivt med å bedre kjønnsammensetningen innenfor utvalgte grupper, vil Forsvarsbygg oppnå høyere kompetanse og bedre arbeidsmiljø. Ved å lykkes med å utnytte verdien av mangfold blant ansatte oppnår Forsvarsbygg bedre resultater.

RIKTIG BALANSE

Organisasjoner med god kjønnsbalanse, er mer attraktive på arbeidsmarkedet, og for å rekruttere den beste kompetansen må Forsvarsbygg nå hele den potensielle søkermassen. Organisasjoner med en god kjønns-

LØNNSPOLITIKK

balanse har også et gjennomgående bedre arbeidsmiljø. Som en statlig etat har Forsvarsbygg et spesielt ansvar for å fremme likestilling. Likestillingsarbeidet skal drives fram av ledelsen på alle nivåer. For Forsvarsbygg er den langsiktige målsettingen å oppnå minst 40 prosent representasjon av hvert kjønn innenfor ulike ledergrupper og sentrale fagområder.

Ledere skal ha konkrete planer for å bedre kjønnsbalansen i sin enhet. Likestillingstiltakene skal være målrettet, men ikke nødvendigvis identisk for alle deler av organisasjonen.

Både internt og eksternt skal Forsvarsbygg fremheves som en attraktiv, utfordrende og spennende arbeidsplass for begge kjønn. Ved rekruttering skal vi søke etter den til enhver tid best faglig kvalifiserte. Ved ellers like forhold, skal vi velge det underrepresenterte kjønn.

Tiltak for å endre kjønns sammensetningen berører rekruttering, lønnspolitikk, kompetanseutvikling og livsfasepolitikk.

AMBISJON

Ambisjonen med lønnspolitikken er å skape en forutsigbar lønnsutvikling for alle medarbeidere som opplever rettferdig og virker motiverende gjennom alle faser av tilsetningsforholdet. Lønnspolitikken skal bidra til å rekruttere og beholde dyktige medarbeidere som bidrar til, og understøtter, Forsvarsbyggs overordnede målsettinger.

Lønnspolitikken for Forsvarsbygg er utarbeidet med Hovedtariffavtalen i staten (HTA) som utgangspunkt.

MÅL

Målet med Forsvarsbyggs lønnspolitikk er å:

- Stimulere til god arbeidsinnsats og effektiv ressursutnyttelse
- Stimulere til utvikling av et godt arbeidsmiljø
- Bidra til å fjerne eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller, eller lønnsforskjeller som følge av etnisk bakgrunn, religion eller seksuell legning
- Bidra til at eldre arbeidstakere står lengre i arbeid.
- Bidra til å fremme lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi
- Stimulere til bidrag utenfor egen enhet og eget fagfelt
- Bidra til å rekruttere og beholde medarbeidere som er nødvendige for å nå virksomhetens mål
- Tilby konkurransedyktige betingelser til medarbeidere med kompetanse vi er avhengige av

LØNN I FORHOLD TIL FORSVARBYGGS LØNNSEVNE

Lønnskostnadene må ligge innenfor en forsvarlig ramme.

LØNN I FORHOLD TIL INNSATS

Lønnspolitikken skal motivere den enkelte til innsats og effektiv oppgaveløsning. Det må etableres gode rutiner som sikrer at den ansatte vet hva som forventes.

LØNN I FORHOLD TIL OPPGAVER, KOMPETANSE, UTDANNELSE OG ERFARING

Lønn skal stå i rimelig forhold til den enkeltes arbeidsområde, ansvar, myndighet og det fastsatte krav til kompetanse. Det bør også være en sammenheng mellom lønn og den formelle utdannelsen den ansatte har, forutsatt relevans til stillingens oppgaver og ansvar. Forsvarsbygg anser summen av erfaring og formell utdanning som et konkurransefortrinn. Ved ansettelse vil søkerens realkompetanse (erfaring og utdanning) bli vektlagt.

Ansatte med lang erfaring i Forsvarsbygg representerer en viktig ressurs, og deres erfaring skal derfor tillegges vekt i lønnsutviklingen.

BIDRA TIL UTVIKLING AV EGEN ARBEIDSPASS OG EGNE ARBEIDSOPPGAVER

Lønn skal stimulere ansatte til aktivt å bidra i den kontinuerlige utviklingen av egen arbeidsplass og egne arbeidsoppgaver. Dette gjelder både bidrag som fremmer et godt arbeidsmiljø, som stimulerer den faglige utviklingen og som forbedrer Forsvarsbyggs samlede resultat.

RETTFERDIGHETSPRINSIPPET

Det er et mål at lønnspolitikken oppleves som rettferdig. Som hovedregel skal ansatte med like arbeidsoppgaver avlønnes likt. Samtidig kan det innebære at ansatte med tilsvarende oppgaver og ansvar kan ha individuelle lønnsforskjeller. Varierende press i arbeidsmarkedet på ansettelsestidspunktet kan være årsak til slike lønnsforskjeller. Ledere på alle nivå har en viktig oppgave i å forklare og begrunne lønnsforskjeller. Urimelige lønnsforskjeller skal søkes utjevnet gjennom lønnsforhandlinger.

LIKESTILLING

Eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller skal oppheves. Kvinner og menn skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi, jfr. Likestillingsloven § 5 første ledd.

DISKRIMINERING

Eventuelle lønnsforskjeller som følge av nedsatt funksjonsevne, etnisk bakgrunn, religion eller seksuell legning er uakseptable, og skal oppheves.

LØNN SOM BELØNNING

Forsvarsbygg ønsker å belønne enkeltmedarbeidere, eller grupper av medarbeidere, som i særlig grad har

LØNNSPOLITIKKEN skal motivere den enkelte til innsats og effektiv oppgaveløsning.





bidratt til økt effektivisering og bedre resultatoppnåelse, eller gjort en ekstraordinær innsats. Partene er enige om å vurdere hvordan de virkemidlene som er beskrevet i hovedtariffavtalen (HTA) kan benyttes for å oppnå dette.

SENIORPOLITIKK

Eldre arbeidstakere er en viktig ressurs og skal ha en lønnsutvikling på linje med andre medarbeidere i Forsvarsbygg. Det er et seniorpolitisk mål at ansatte står lenger i arbeid og lønnspolitikken skal bidra til å stimulere til dette.

INKLUDERENDE ARBEIDSLIV

Forsvarsbygg har inngått avtale om inkluderende arbeidsliv. I den forbindelse plikter vi å ivareta ansatte i alle livets faser. Ansatte som av helsemessige eller andre årsaker en periode faller utenfor arbeidslivet skal ikke av den grunn være fraværende i lønnsutviklingen.

LØNN VED TILTREDELSE

Ved tilsetning avtales lønn innenfor det lønsspenn stillingen har vært utlyst i. Lønsspennet for den aktuelle stillingen skal som hovedregel være begrenset til det høyeste nivå som det vil være aktuelt å avlønne i. Følgende forhold vurderes før det gis tilbud om lønn til en ny medarbeider:

- Situasjonen i arbeidsmarkedet for den aktuelle kompetansen/stillingen
- Stillingens ansvar og arbeidsområde
- Krav til utdanning/kompetanse
- Krav til erfaring
- Forholdet til øvrige medarbeidere i forretningsområdet og sammenlignbare stillinger i andre forretningsområder

LØNNSUTVIKLING

Lønnsutviklingen skal reflektere utviklingen som medarbeider og bidragsyter i Forsvarsbygg. Det skal være sammenheng mellom den lønsmessige utviklingen og:

- Relevant tilleggsutdanning/-kompetanse
- Økt erfaring
- Innsats og effektiv oppgaveløsning
- Adferd i forhold til verdier og etiske retningslinjer
- Bidrag til utvikling av arbeidsplassen og egne arbeidsoppgaver
- Situasjonen i arbeidsmarkedet innen det aktuelle kompetanseområdet
- Lønnsnivået/-utviklingen til ansatte i sammenlignbare funksjoner
- Endringer i ansvar og oppgaver

Ledere skal i tillegg vurderes etter Forsvarsbyggs lederprinsipper.

Alle medarbeidere skal ta del i den samlede lønnsutviklingen, og alle har rett til en årlig lønnsamtale med sin leder.

KARRIEREVEIER

I tråd med kompetansepolitikken er det to karriereveier i Forsvarsbygg. Det er mulig å gjøre karriere uten å søke seg til lederoppgaver. Forsvarsbygg er avhengig av dyktige, høykompetente medarbeidere i en rekke funksjoner. Det skal derfor ikke være noe prinsipielt til hinder for at en dyktig medarbeider kan tjene like mye som, eller mer enn, sin leder.

FORUTSETNINGER

Både arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjonene skal jobbe for at Forsvarsbyggs lønnspolitikk har bred aksept blant alle medarbeidere. Gjennom aksept og kjennskap til lønnspolitikken skal medarbeidere selv kunne påvirke sin egen utvikling. Det er en forutsetning at vi gjennom medarbeidersamtaler og lønnsamtaler har en åpenhet som innebærer at de ansatte forstår hvilke vurderinger som er gjort og som legges til grunn for den enkeltes lønnsutvikling.

LIVSFASEPOLITIKK

BREDDE OG ERFARING

Forsvarsbygg skal gjennom en god livsfasepolitikk legge til rette for at medarbeiderne kan ta ut sitt potensial i alle faser av arbeidslivet.

Dette er viktig fordi en god aldersfordeling gir økt kompetansebredde og erfaringsgrunnlag i organisasjonen, samt et godt arbeidsmiljø.

LIVSFASEORIENTERING

Som ansatt i Forsvarsbygg og Staten tilbys det i dag en rekke tiltak som bidrar til å tilrettelegge arbeidslivet for ansatte i alle livsfaser. I tillegg har Forsvarsbygg tiltak for å tiltrekke og bevare ønsket kompetanse. Gjennom HR-politikken vil Forsvarsbygg legge til rette for en helhetlig livsfaseorientert personalpolitikk. Dette innebærer at vi tilrettelegger og tilpasser for individuelle behov i arbeidssituasjonen, basert på medarbeiderens livsfase og -situasjon. Behovene møtes med ulike tiltak, og det er viktig at den enkelte blir møtt med forståelse og innsikt. Forsvarsbygg ønsker å nyttegjøre seg den verdifulle kompetansen som nyutdannede, seniorer og småbarnsforeldre besitter. Vi legger derfor vekt på en balanse i alle faser av arbeidslivet; tidligkarriere, midtkarriere og senkarriere. God aldersfordeling gir økt kompetansebredde og et godt erfaringsgrunnlag.

BALANSE

Forsvarsbygg og den enkelte medarbeider har ett felles ansvar for å benytte medarbeidernes kompetanse i alle faser av medarbeidernes yrkesliv. I Forsvarsbygg ønsker vi å gjøre dette mulig gjennom å legge til rette for at arbeidsforholdet kan bidra til et balansert liv, i alle faser.

NYUTDANNEDE

Nyutdannede representerer oppdatert kompetanse som Forsvarsbygg trenger. Ledere har ansvar for at nyansatte får en god introduksjon til Forsvarsbygg. Dette skal skje gjennom deltakelse på felles introduksjonsseminar for nyansatte, samt individuelle introduksjonsprogram for første fase av ansettelsesforholdet. En god introduksjon er viktig for få en god forståelse for Forsvarsbyggs virksomhet, våre rammebetingelser og egen rolle i virksomheten. Gjennom faglige og sosiale tiltak skal det legges til rette for at nyutdannede får en god start på arbeidskarrieren og kan nyttegjøre seg sin kompetanse og utvikle seg riktig i sin første jobb.

VI SKAL LEGGE TIL RETTE
for at medarbeiderne kan ta ut sitt potensial i alle faser av arbeidslivet.



SENIORER
representerer erfaring og kunnskap som er viktig for virksomheten.

Forsvarsbygg ønsker å imøtekomme deres forventninger til arbeidslivet på en måte som er utviklende for både den enkelte og Forsvarsbygg som virksomhet.

OMSORG FOR BARN

I Forsvarsbygg skal det legges til rette for å kunne kombinere omsorg for barn med en arbeidskarriere. Det skal etterstrebtes å finne løsninger som fungerer både for den enkelte ansatte og arbeidsgiver innenfor rammen av de muligheter lov og avtaleverk åpner for.

SENIORER

Ansatte i sin senkarriere representerer erfaring og kunnskap som er viktig for virksomheten, og det legges vekt på å tilrettelegge for at den enkelte kan stå så lenge som mulig i arbeidslivet. Det skal legges til rette for en senkarriere hvor både behovet for fleksibilitet og faglig utvikling blir ivaretatt. Ansatte i sin senkarriere skal ha de samme mulighetene for vedvarende kompetanseutvikling som andre ansatte. Det skal jobbes for at medarbeidere opplever motivasjon for videre arbeid og at deres ressurser blir verdsatt på lik linje med andre ansattes ressurser. Seniorpolitikken i Forsvarsbygg skal legge til rette for god kompetanseoverføring i organisasjonen, og sikre at det fortsatt satses på seniorennes faglige og personlige utvikling. Det skal være interessant for seniorer å fortsette sin arbeidskarriere i Forsvarsbygg.

ARBEIDS- MILJØPOLITIKK

UTVIKLENDE ARBEIDSMILJØ

Målsettingen med vår arbeidsmiljøpolitikk er å skape en arbeidsplass som oppleves utviklende og stimulerende for alle medarbeidere. Dette oppnås gjennom å integrere helse, miljø og sikkerhet i alt vi gjør, oppmuntre våre ledere og medarbeidere til å være med å fremme et godt arbeidsmiljø.

Et godt arbeidsmiljø har både en egenverdi, og bidrar til gode økonomiske resultater og annen måloppnåelse.

RESPEKT OG OMSORG

Arbeidsmiljøpolitikken skal sikre at alle medarbeidere blir behandlet med respekt, og vist omsorg for, både fra ledere og kolleger. Både ledere og medarbeidere er ansvarlige for å utvikle et godt arbeidsmiljø i Forsvarsbygg.

Det skal jobbes målrettet mot at arbeidsmiljøet skal være slik at det ikke forekommer arbeidsulykker, arbeidsrelatert sykdom eller skade.

ROM FOR ULIKHETER

Arbeidsmiljøet skal kjennetegnes ved at det gis rom for ulikheter. Det skal fremme integrering og et helhetlig mangfold, hindre utstøting og sikre at den enkelte medarbeiders integritet og verdighet blir ivaretatt.

Det skal jobbes kontinuerlig for å skape et godt psykososialt arbeidsmiljø der den enkelte medarbeider blir sett og ivaretatt. Psykososiale arbeidsmiljøutfordringer er ofte krevende, men helt nødvendig å gripe fatt i. Dette gjelder både mobbing, diskriminering, avhengighet og andre forhold.

Ledere har ansvar for å iverksette og følge opp tiltak

for å bedre arbeidsmiljøet blant sine medarbeidere. Arbeidsmiljørettede tiltak skal være målrettede, og vil derfor ikke nødvendigvis gjelde gjennomgående i organisasjonen.

Arbeidsmiljøutvalgene på alle nivåer har en sentral rolle i utviklingen av arbeidsmiljøet i Forsvarsbygg, der ledelse og medarbeidere sammen skal jobbe med alle spørsmål som vedrører arbeidsmiljø og HMS.

Hovedverneombudene skal sammen med de lokale verneombudene ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombud har både en kontrollplikt, og en plikt til å jobbe med forebyggende oppgaver relatert til arbeidsmiljø. Forsvarsbygg skal ha et HMS-system som bidrar til at ledere og medarbeidere etterlever pålegg og avtaler som regulerer et godt arbeidsmiljø.

Bekjempelse av rusmidler og spillavhengighet, aktiv forebygging og tilbud om rask hjelp er en del av Forsvarsbyggs helhetlige personalpolitikk. Forsvarsbygg skal gjennom AKAN-utvalget aktivt bidra til forebyggende og holdningsskapende arbeid med henblikk på rusmidler.

Som IA-bedrift skal Forsvarsbygg ha et arbeidsmiljø som skal være inkluderende, også for medarbeidere som utvikler sviktende helse og/eller redusert arbeidsevne.

ARBEIDSMILJØPOLITIKKEN
skal sikre at alle medarbeidere blir behandlet med respekt og vist omsorg for.

FORSVARSBYGG

Postboks 405 Sentrum, 0103 OSLO

Telefon: 815 70 400

post@forsvarsbygg.no

www.forsvarsbygg.no



Papir: Cocoon, 100% resirkulert