

KONSERNPOLICY HR

FORMÅL OG OVERORDNET MÅL FOR HR ARBEIDET

Det overordnede målet for HR-arbeidet er å utvikle faglige kvalifikasjoner og menneskelige egenskaper hos medarbeidere i Glitre Energi slik at de i størst mulig grad samsvarer med konsernets strategiske mål og utfordringer samt visjoner og verdier.

I konsernets verdigrunnlag er det formulert et medarbeiderløfte; «hos oss skal du få muligheten til å bli klok, stolt og glad». Løftet retter seg mot Glitre Energis organisasjon som helhet og mot hver enkelt medarbeider, og uttrykker ambisjonsnivået for alt HR-arbeid i vår organisasjon.

Føringer og retningslinjer beskrevet i HR policyen skal være en støtte og veileder for å lykkes med dette og det forutsettes at alle medarbeidere skal gjøre seg kjent med dokumentet.

I mange av kapitlene er det henvisninger til mer detaljerte prinsipper og retningslinjer som foreligger i underliggende dokumenter til HR policyen.

Kapittel

- Virksomhetsstyring i Glitre Energi
- Ledelse
- Kompetanseutvikling
- Rekruttering
- Lønnsfastsettelse
- Livsfasepolitikk
- Medarbeidersamtale
- Avslutning av arbeidsforhold
- Personaladministrative forhold
- Ansvar for implementering av HR-policyen

VIRKSOMHETSTYRING I GLITRE ENERGI

Det overordnede målet for Glitre Energis virksomhetsstyring er økt verdiskapning gjennom utvikling av de menneskelige, finansielle og materielle ressurser som organisasjonen besitter.

For å understøtte denne målsetningen har vi etablert et verdigrunnlag og flere policydokumenter som gir viktige føringer for hvordan EB skal styres og utvikles. Policydokumentene skal revideres årlig og besluttes i konsernstyret.

Herværende dokument «Konsernpolicy for HR» er ett av disse policydokumentene (styringsdokumentene).

Med utgangspunkt i gjeldende eierstrategi, styrer konsernstyret i Glitre Energi gjennom ovennevnte policydokumenter, beslutter overordnede føringer for strategisk og finansiell utvikling, og godkjenner de årlige budsjetter.

Basert på ovennevnte overordnede føringer er det datterselskapsstyrene og -ledelsen som har ansvaret for å iverksette tiltak som er best egnet for å oppnå den ønskede utviklingsretning.

Tilsvarende er det konsernstyret via konsernledelsen som gir føringer for konsernfunksjonenes ambisjoner og utvikling med tilhørende kostnadsfordelingsprinsipper som besluttes av ledelsen (eventuelt etter forankring i selskapsstyrene) i de selskap som er brukere av disse tjenestene.

For å sikre motivasjon og lojalitet er det viktig at medarbeidere forstår bakgrunnen for de føringer og tiltak som besluttes i alle ledd av organisasjonen. Medvirkning og forankring hos medarbeidere i beslutningsprosesser skal derfor tilstrebes i hele Glitre Energi og er en viktig del av lederoppgaven.

I tillegg til en generell målsetning om medvirkning har medarbeidere i Glitre Energi innflytelse i konsernstyret og styrene i datterselskaper gjennom sine rettigheter til å velge styremedlemmer. Gjennom AMU, HMS-utvalg, verneombud og gjennom formelle/uformelle møter med arbeidstagerorganisasjonene har alle medarbeidere mulighet til å utøve innflytelse beslutningsprosesser.

LEDELSE

Ledelse utøves gjennom å ta aktivt eierskap til Glitre Energis mål og strategier i eget selskap og i konsernet som helhet. Ledelse er å oppnå resultater gjennom andre, og tilrettelegge for samarbeid og arbeidsprosesser som bidrar til å skape motivasjon, trivsel og faglig utvikling. Alle ansatte skal behandles med respekt og oppleve trygghet på arbeidsplassen.

Ved å involvere medarbeidere oppnås engasjement og eierskap til oppgaver og prosesser. Ansvar og myndighet skal ligge så langt ut i linjen som kompetanse og lederskap tillater.

Ledelse er å gi en medarbeider tillit og ansvar til å utføre ulike arbeidsoppgaver, samt støtte og veilede i gjennomføringen av disse.

Glitre Energi er i en bransje hvor det forventes store endringer fremover. Drivkraften i disse endringene er endrede rammebetingelser, teknologisk utvikling og samfunnets og eiernes krav til kvalitet og kostnadseffektivitet. Endringer skaper igjen behov for ny kunnskap og vaner som må justeres. Ledelse er å skape forståelse og motivasjon hos medarbeidere for å igangsette endringer og handlekraft til å gjennomføre disse. Ledere er gjennom egen adferd og utøvelse av lederrollen viktige rollemodeller. Derfor er det viktig å forstå hvordan egen adferd oppfattes og hvilke inntrykk man etterlater overfor sine medarbeidere. Bevisstgjøring og kunnskap om dette oppnås gjennom en åpen dialog med sine medarbeidere og sin leder.

For å bli en god leder kreves erfaring og trening. Lederutvikling gjennom praktisering i linjen og god oppfølging fra overordnet er den primære treningen, men også tilrettelagt trening utenfor linjen er viktig for å utvikle ferdigheter og takle vanskelige lederoppgaver. Ledelse kan utøves på mange forskjellige måter. Hva som er «riktig» ledelse for å oppnå ønskede resultater er avhengig av mange forhold. Leder må selv ta ansvar for finne sine løsninger (gjerne med rådgivning fra sin leder) som passer for sitt ansvarsområdet og de medarbeidere som skal ledes.

Noen forventninger og mål som gjelder for ALLE ledere i Glitre Energi er det likevel viktig å etablere. Disse er beskrevet i dokument «[LEDERPRINSIPPER I GLITRE ENERGI](#)» og er tilgjengelig på Intranett.

KOMPETANSEUTVIKLING

Glitre Energi skal være en arbeidsplass som preges av læring og utvikling for den enkelte, og for virksomheten som helhet. Glitre Energi skal gi alle muligheten, men det kreves innsats fra hver enkelt for å lykkes med å utvikle kompetansen i ønsket retning.

Glitre Energis ledere skal til enhver tid har oversikt kompetansebehovet innen sitt ansvarsområde. Ut fra dette skal det arbeides systematisk med å planlegge og iverksette tiltak som sikrer at konsernet har kompetente medarbeidere på rett plass til rett tid. Konkrete kompetanseutviklingstiltak og eventuelt behov for nyrekruttering skal inngå i en samlet plan.

Medarbeidersamtalen er et naturlig sted hvor arbeid med å lage forpliktende utviklingsplaner for hver enkelt medarbeider hører hjemme. Leder skal bistå og veilede den enkelte i forhold til fremtidig utvikling og karriere.

Kompetanseutvikling skal i hovedsak finne sted gjennom at:

- Medarbeidere gis utvidet ansvar nye arbeidsoppgaver
- Medarbeidere deltar i tverrfaglige team
- Medarbeidere deltar i faglige møteplasser
- Medarbeidere jobber sammen med erfarne medarbeidere
- Medarbeidere med tilstøtende kompetanse bytter arbeidsoppgaver (jobbrotasjon)

Videreutdannelse og kurs er også aktuelle virkemidler for kompetanseheving.

REKRUTTERING

Gitre Energi skal være en virksomhet som er tydelig og målrettet ved rekruttering av nye medarbeidere. Ved ansettelser har ledere ansvar for å definere krav og forventninger til den aktuelle stilling. Rekrutteringer skal også være koblet til de mål og strategier som er knyttet til selskapet som rekrutterer. Avveining mellom ønsket utdanning, erfaring og personlige egenskaper skal være godt gjennomtenkt i forhold til organisasjonens behov.

Konkurransen skal alltid være hovedregelen ved ansettelser. Stillinger skal utlyses internt og eksternt med mindre det sannsynliggjøres at det vil være flere kvalifiserte søkere internt.

Intern mobilitet i Glitre Energi er viktig for å motivere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere. Interne søkere skal derfor foretrekkes dersom en ekstern og intern kandidat stiller likt hva angår kompetanse og personlige egenskaper.

Det er naturlig å innhente bistand utenfor Glitre Energi når det skal rekrutteres til stillinger der kravet til kvalifikasjoner er høye og kvalitetssikring av kompetanseprofil er viktig. Rekrutteringsbyrået kan bistå med å kartlegge mulige kandidater, deres kvalifikasjoner, referanser og annen bistand i prosessen, men beslutningen om hvem som til slutt skal få tilbud om ansettelse er det lederen som har ansvaret for.

LØNNSPOLITIKK

Lønnspolitikken i Glitre Energi skal bidra til å rekruttere og beholde dyktige medarbeidere. Glitre Energi skal tilstrebe og ha konkurransedyktige lønnsvilkår, men skal ikke være lønnsledende. Konsernet praktiserer individuell lønnsfastsettelse og det skal årlig gjennomføres en lønnsvurdering av hver medarbeider basert på hva som er markedsriktige vilkår, faglige og personlige kvalifikasjoner, samt utvikling og måloppnåelse.

Alle lønnsjusteringer fastsettes av nærmeste leder etter en forutgående avklaring med lederens overordnede. Gjennom lønnsamtaler skal leder gjøre medarbeider kjent med vurderinger som er gjort, og hva som er bakgrunnen for lønnsfastsettelsen.

De økonomiske rammene for årlig lønnsoppgjør fastsettes normalt ut fra sentrale føringer (NHO/LO) og gjennom lokale forhandlinger.

LIVSFASEPOLITIKK

Glitre Energi skal være inkluderende overfor medarbeidere i alle livsfaser.

For å beholde og hjelpe medarbeidere skal Glitre Energi så langt som det er mulig søke å legge til rette for individuelle og fleksible løsninger som både ivaretar medarbeiderens livssituasjon og virksomhetens behov.

Seniormedarbeidere med verdifull kompetanse og erfaring er en viktig ressurs. Glitre Energis livsfasepolitikk skal baseres på individuell behandling ut fra organisasjonens behov.

MEDARBEIDERSAMTALE

Alle ledere skal minimum en gang per år avholde en medarbeidersamtale med sine medarbeidere. I medarbeidersamtalen skal både faglige, mellommenneskelige og personlige forhold diskuteres. Samtalen skal være en gjensidig dialog med tilstrekkelig avsatt tid slik at begge parter kan være sikre på at alle ønskede tema blir berørt.

Målsetninger og oppnådde resultater fra sist avholdt medarbeidersamtale skal alltid diskuteres samt nye mål og forbedringsområder avtales.

MAL FOR MEDARBEIDERSAMTALER er tilgjengelig på Intranett

AVSLUTNING AV ARBEIDSFORHOLD

Glitre Energi sine ledere skal holde seg oppdatert på hvilke lover og regler som gjelder for avslutning av arbeidsforhold. Vi skal etterstrebe å gi alle mulighet til å lykkes og utvikle seg i stillingen sin, og samtidig respektere at medarbeidere slutter. Når noen sier opp stillingen sin, skal lederen legge til rette for en god avslutning på arbeidsforholdet. Det er et mål å ha motiverte og engasjerte medarbeidere helt til arbeidsforholdet opphører.

Ved oppsigelser og avskjed følges gjeldende prosedyrer, og oppsigelsen skal være saklig begrunnet. Lederen skal så langt det lar seg gjøre ta hensyn til medarbeiderens situasjon og bidra til at prosessen rundt oppsigelsen blir god.

PERSONALADMINISTRATIVE FORHOLD

Personaladministrative regler, velferdsordninger, permisjonsordninger, pensjon, personalforsikringer m.v. er beskrevet i personalhåndboken. Alle ledere skal gjøre sine medarbeidere kjent med dette og eventuelt søke bistand hos HR-stab hvis det er uklarheter i forståelsen og praktisering av personalhåndboken.

PERSONALHÅNDBOKEN er tilgjengelig på Intranett

ANSVAR FOR IMPLEMENTERING

HR- policyen revideres og godkjennes årlig av konsernstyret og datterselskapsstyrene i Glitre Energi. Konsernsjef er overordnet ansvarlig for at HR-policyen etterleves i hele konsernet. Selskapsstyrene/lederne er ansvarlige for at konsernpolicyen implementeres i linjen og at tiltak iverksettes for å sikre at den etterleves.

HR-organisasjonen i Glitre Energi er en konsernstøttefunksjon som skal være rådgivende og støttende.

HR-organisasjonen være konsernets kompetansesenter innen arbeidsrett, pensjon, forsikringer, lønnsstatistikk og andre personalmessige forhold og de skal være tilgjengelig for å informere og diskutere betydningen av gjeldende konsernføringer (HR-policyen), lover, regler og retningslinjer som gjelder innenfor HR-området og endringer i disse.

Videre skal HR-organisasjonen tilrettelegge og koordinere gjennomføringen av ulike tiltak som ledere etterspør, herunder interne og eksterne opplæringstiltak og andre kurs- og videreutdanningsmuligheter som er relevante for å utvikle de ønskede kvalifikasjonene til medarbeidere i Glitre Energi.

Alt ansvar for hva som skal iverksettes av tiltak innenfor HR området følger normal styring og beslutningsstruktur i Glitre Energi.