



Målet for arbeidsgiverpolitikken i Tynset kommune er motiverte og stolte medarbeidere som leverer kommunale tjenester av høy kvalitet til fornøyde brukere og innbyggere.

Arbeidsgiver politikk

Tynset Kommune 2018-2025

Vedtatt av adm.utvalget: 15.02.2018

Vedtatt av kommunestyret 24.04.2018



Innholdsfortegnelse

Innledning.....	2
Visjon, verdier og overordnede målsetninger.....	2
Arbeidsgiverpolitikk.....	3
Ledelse.....	4
Etiske retningslinjer.....	4
Kommunikasjonsstrategi.....	5
Endringsprosesser.....	5
Arbeidsgiverområder.....	6
Selvstendighet.....	6
Mestringsorientert ledelse.....	7
Rolleklarhet.....	7
Mestringsklima.....	7
Fra ord til handling.....	8



Innledning

Målet for arbeidsgiverpolitikken i Tynset kommune er motiverte og stolte medarbeidere som leverer kommunale tjenester av høy kvalitet til fornøyde brukere og innbyggere.

Dette dokumentet beskriver kommunens visjon, overordnede målsetninger og verdier for arbeidsgiverpolitikken. Det viser også de viktigste utfordringene vi har for å nå målene vi har satt oss. Arbeidsgiverstrategien skal konkretisere politikkenes målsetninger med definerte tiltak og tydelig oppfølgingsansvar.

Tynset kommune forventer at medarbeidere bruker kompetansen sin, arbeider selvstendig, tar ansvar, respekterer hverandre og hverandres roller og aktivt bruker medbestemmelsesretten sin. Samarbeidet mellom arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver skal skje i tråd med Hovedavtalens intensjoner med gode prosesser og medvirkning basert på tillit og gjensidig forståelse for hverandres roller.

Tynset kommune ønsker å være en organisasjon som setter ansvar og tillit i fokus, og som evner å styre etter verdier. Arbeidsgiverpolitikken er derfor tuftet på et felles verdisett og en grunntanke om at alle har et felles ansvar for våre felles utfordringer.

Visjon og verdier:

«Tynset for alle» - dette er vår visjon.
Den følges av fire verdier:

Trygghet

Til å vise romslighet og tilpasse utfordringer.

Inkludering

Alle er en del av en helhet og bygger felles kultur. Viser toleranse og forståelse og tar ansvar for å være en del av fellesskapet.

Puls

Offensiv og utholdende.

Optimisme

Kreativitet og humør. Tror på laget og møter utfordringene.

Tynset kommune skal være en god arbeidsgiver med høye krav til sine medarbeidere.



Overordnede målsetninger

De overordnede målene for Tynset kommune blir beskrevet i kommuneplanens samfunnsdel:

Mål 1 - Mangfold av arbeidsplasser

Mål 2 - Bærekraft

Mål 3 - Det gode liv


For å nå målene er følgende satsningsområder viktige:

1. Regionsenter
2. Arbeidsplasser
3. Kompetanse
4. Folkehelse
5. Tjenester

Arbeidsgiverpolitikk

Arbeidsgiverpolitikken er et styrende verktøy for at kommunen skal framstå som en attraktiv arbeidsplass med ansvarlige ledere og medarbeidere. Vårt mål er å skape en sunn og god organisasjonsstruktur, og arbeidsgiverpolitikken skal medvirke til å styrke et aktivt og systematisk arbeid med arbeidsgiverspørsmål på alle nivåer i organisasjonen i tråd med hovedavtalens intensjoner.

Den bidrar til at kommunen til enhver tid har nødvendig kompetanse for å utføre oppgaver for å nå målene, og at den enkelte ansatte får anvende sine ressurser så godt som mulig i ulike faser av karrieren. Ikke minst skal en egen arbeidsgiverpolitikk bidra til å fremme arbeidsglede og stolthet, ikke bare for eget, men også for andres arbeid. Et slikt arbeidsmiljø stimulerer til kreativ tenkning og nytenkning.



Arbeidsgiverpolitikken er de handlinger, holdninger og verdier som arbeidsgiver står for og praktiserer i sitt forhold til medarbeiderne.



Sentrale arbeidsgiverutfordringer

Tynset kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver med et solid omdømme. For å rekruttere nok arbeidskraft med riktig kompetanse er det derfor viktig å bygge en kultur for innovasjon, nytenkning og etablering av nye arbeidsformer. Slik får vi beholde og utvikle medarbeidere med rett kompetanse, fleksibilitet og omstillingsevne, tilpasset kommunens utviklings- og tjenestebehov. Gjennom samhandling, samarbeid og kommunikasjon bedrer vi intern samordning av tjenester.

Tynset kommune skal være en inkluderende arbeidsplass, forebygge sykefravær og stimulere medarbeiderne til å yte sitt beste. Lederne må gjennom involvering av sine ansatte legge grunnlaget for læring og utvikling hos sine medarbeidere.

Ledelse

Ledelse innebærer ansvar for at virksomhetens oppgaver løses og at gode resultater for brukere og innbyggere oppnås. Lederen må gjennom involvering av sine ansatte legge grunnlaget for læring og utvikling hos sine medarbeidere.

Sentralt i dette arbeidet er å gi innhold til begrepene mening, mestring og medbestemmelse.



MENING – MESTRING – MEDBESTEMMELSE

Vår kultur skal preges av at alle har et forhold til disse tre sentrale begrepene slik at den enkelte ansatte

- føler at arbeidshverdagen gir **mening**
- opplever **mestring** i arbeidshverdagen
- opplever at **medbestemmelse** praktiseres.

Etiske retningslinjer

Tynset kommune har vedtatt etiske retningslinjer som kan oppsummeres slik:

- Tynset kommune aksepterer ingen form for trakassering, mobbing eller diskriminering.
- Tynset kommune skal kjennetegnes ved like arbeidsmuligheter og rettferdig behandling.
- Det skal ikke søkes å oppnå fordeler for seg selv eller andre, som er upassende, eller på annen måte kan skade Tynset kommunes omdømme og interesser.
- Tynset kommune har som mål å gjennomføre sin drift uten skade på mennesker eller miljø, og uten tap av materielle verdier.
- Tynset kommune legger i sin kommunikasjon til grunn å være imøtekommende, åpen, ærlig og troverdig.



Kommunikasjonsstrategi

Tynset kommune har vedtatt sin egen kommunikasjonsstrategi. God kommunikasjon skaper tillit mellom ansatte, og bidrar til felles kultur og opplevelsen av å arbeide i samme organisasjon.

God kommunikasjon synliggjør alle tjenestene til kommunen, innbyr til åpenhet og dialog, og skaper tillit hos omverdenen.



*GOD KOMMUNIKASJON SKAPER
TILLIT MELLOM ANSATTE, OG
BIDRAR TIL FELLES KULTUR OG
OPPLEVELSEN AV Å ARBEIDE I
SAMME ORGANISASJON.*

Endringsprosesser

Kommunen vil i sin tjeneste oppleve at det er nødvendig å tilpasse seg en tjenesteutvikling i takt med samfunnets krav og de forutsetningene som legges til grunn for kommunens drift. I slike prosesser er det viktig at medarbeidere, tillitsvalgte og ledere har et felles utgangspunkt for hvordan disse endringene skal foregå.

1. Medarbeidere skal trekkes inn i utrednings- og beslutningsprosessen så tidlig som mulig og involveres i størst mulig grad.
2. Forholdene skal legges til rette for medarbeideres innflytelse på organisering og oppgaveløsning innen eget arbeidsområde. Jo mer konkret en endringsprosess omfatter og berører forhold som har direkte konsekvens for den enkelte arbeidstaker, jo høyere er kravet til medvirkning.
3. På områder der medarbeideres kompetanse er særlig relevant, skal medarbeidere involveres ut fra faglig kunnskap.
4. For at den enkelte skal oppleve mestring i disse prosessene er det viktig at ledelsen uoppfordret gir informasjon på et så tidlig tidspunkt som mulig under behandling av saker slik at medarbeidernes muligheter til medbestemmelse og medvirkning blir reell.
5. I saker av stor betydning for medarbeiderne har ledelsen et spesielt ansvar for at alle medarbeidere blir særlig godt orientert. Slike orienteringer planlegges sammen med de tillitsvalgte.
6. Ledere, tillitsvalgte og verneombud skal møtes som likeverdige parter med vilje til å finne løsninger, og akseptere at partene har ulike roller og kan ha ulike interesser å ivareta.
7. Ledere, tillitsvalgte og verneombud skal utvikle felles kunnskap og bidra til å formidle endringsbehov og endringsmåter slik at det gir mening og blir forstått av medarbeidere. Alle ansatte skal oppleve forutsigbarhet i forhold til prosessenes innhold, årsak og retning.



8. Medbestemmelse skal utøves på alle organisatoriske nivå i virksomheten, slik at tillitsvalgte og verneombud gis reell innflytelse på organisering og oppgaveløsning.

Partene har et felles ansvar for å utforme og enes om gode metoder for å drive endringsarbeid.

Evaluering med tanke på læring og kontinuerlig forbedring skal være en del av all metodikk for endring.

Endringsarbeidet skal være basert på tydelige mål, og resultatene skal følges opp gjennom en prosess der arbeidsmiljø, kvalitet, brukertilfredshet og økonomi ses i sammenheng.

Endringsprosessen skal være lagt opp og kommunisert på en slik måte at den synliggjør en helhetlig sammenheng og logikk som gir mening for den enkelte.

Arbeidsgiverområder

Tynset kommune gjennomfører medarbeiderundersøkelser etter 10-Faktor modellen, som er anbefalt fra KS. 10-Faktor er en utviklingsorientert medarbeiderundersøkelse, og faktorene er valgt ut basert på flere kriterier. Faktorene er dokumentert viktige og samtidig mulig å utvikle. De måler medarbeidernes oppfatninger og holdninger til jobben de har.

Av de 10 faktorene er fire valgt ut som fokusområder for organisasjonen, dette er faktorene selvstendighet, mestringsorientert ledelse, rolleklarhet og mestringsklima. Disse fire faktorene danner utgangspunktet for arbeidsgiverområdene.

Selvstendighet

De aller fleste medarbeidere ønsker å oppleve tillit gjennom å bli gitt muligheter til å jobbe på en selvstendig måte og kunne gjøre egne vurderinger og valg innen den rammen rollen de skal fylle gir.

Selvstendighet

- Gi medarbeiderne mulighet til å gjøre selvstendige valg.
- Gi medarbeiderne både mulighet og forventning om aktiv deltakelse i pågående prosesser.





Mestringsorientert ledelse

Ledelse som vektlegger støtte til mestring og utvikling er effektiv for å oppnå bedre motivasjon og ytelse. Mestringsorientert ledelse handler om å inspirere, engasjere og gi medarbeidere tillit og frihet for å styrke ansvarsfølelsen. Dette bidrar til at egne ansatte trives og blir i jobben.

Rolleklarhet

Rolleklarhet er tydelig kommuniserte forventninger til rollen medarbeideren skal fylle. En stilling er en rolle som medarbeideren skal tre inn i. En rolle gjenspeiler forventninger til atferd, det vil si hvordan en medarbeider skal opptre og hvilke oppgaver medarbeideren har ansvaret for, samt rammene for gjennomføring av oppgavene i form av ressurser, tidsfrister, beslutningsmyndighet og krav til samarbeid med medarbeidere i andre roller.

Mestringsklima

Motivasjonsklimaet i en arbeidsgruppe gjenspeiler hva det legges vekt på for å motivere medarbeiderne. I et motivasjonsklima med vekt på best mulig mestring, blir medarbeiderne oppmuntret til å utvikle og dele kompetanse og samarbeide for å oppnå gode resultater. Det handler om å ha en kultur for å samarbeide, lære og gjøre hverandre gode.

Mestringsorientert ledelse

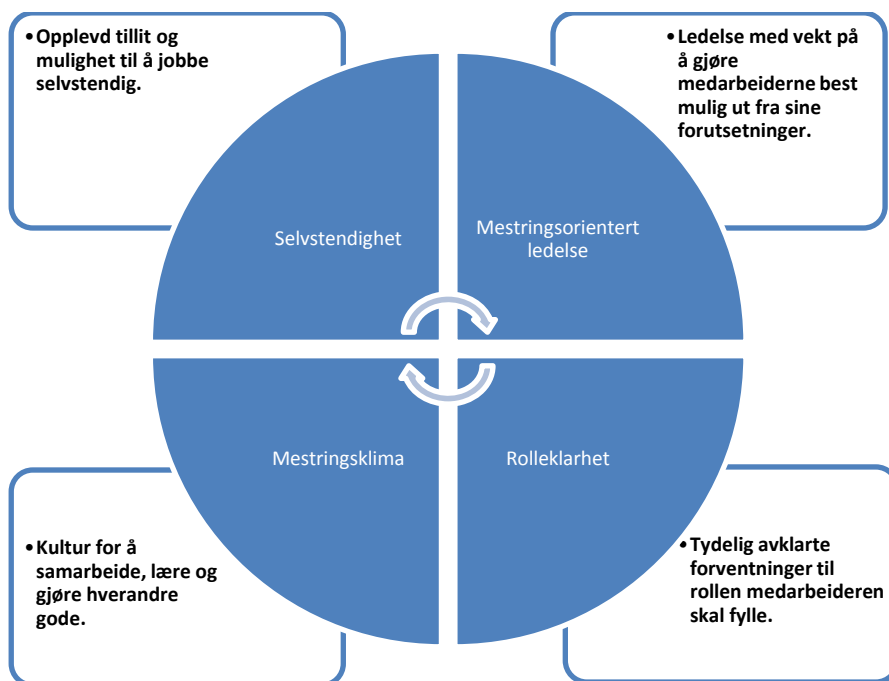
- At den enkelte medarbeider skal få tilbakemelding.
- Være fleksible og gjøre individuelle tilpasninger i samarbeid med medarbeideren.
- Arbeide systematisk med opplæring og utvikling og stimulere ansatte til kompetanseheving som kommunen trenger.

Rolleklarhet

- Kommunisere forventninger til våre ansatte.
- Vise tillit til hverandre og forvente ansvar.
- Arbeide for en kultur hvor vi gir konstruktive tilbakemeldinger og anerkjennelse.

Mestringsklima

- Ha et arbeidsfellesskap som preges av redelighet og lojalitet.
- Utvikle tilhørighet og lagfølelse.
- Fremme positive, identitetsskapende prosesser på arbeidsplassene.
- Styrke samhandling på tvers av tjenesteområdene.
- Legge til rette for et miljø hvor kompetanse brukes, deles og skapes.



Figur 1: Arbeidsgiverområder i Tynset kommune

Fra ord til handling

Hver dag, året rundt, på hvert arbeidssted i kommunen omsettes arbeidsgiverpolitikken i handling. Med dette dokumentet vil kommunen øke bevisstheten hos hver enkelt ansatt for at det skjer i et godt og konstruktivt miljø hvor kompetanse brukes, deles og skapes. Ledere har et særlig ansvar for forankring og gjennomføring.

Våre verdier, holdninger og handlinger påvirker dem vi arbeider for og med. Etisk bevisste ledere og medarbeidere er derfor meget sentralt for Tynset kommune som arbeidsgiver. Etikk må derfor være et sentralt tema på hver arbeidsplass.



*VÅRE VERDIER,
HOLDNINGER OG
HANDLINGER PÅVIRKER
DEM VI ARBEIDER FOR OG
MED.*

Vi er stolte av å jobbe i Tynset kommune med:

Trygghet - Inkludering - Puls - Optimisme