



Arbeidsgiverpolitisk plattform
for
Målselv kommune

Vedtatt i kommunestyret 25.04.13, sak 22/2013

Innholdsfortegnelse

Innledning	2
Overordnede rammer	2
Mål for arbeidsgiverstrategien	3
Rekruttere, utvikle og beholde kompetanse	3
Prinsipper for ledelse i Målselv kommune	4
Arbeidsmiljø	5
Samarbeid og medbestemmelse	5
Samarbeid mellom folkevalgte og administrasjon.....	5
Etikk.....	6

Innledning

Målselv kommunes arbeidsgiverplattform er fundamentet for arbeidsgiverpolitikken og medarbeiderutviklingen i kommunen.

Formålet med arbeidsgiverplattformen er å gi politikere, ledere og medarbeiderne en bevissthet om hvilke handlinger, holdninger og verdier arbeidsgiver står for, og skal praktisere i forhold til medarbeiderne.

Dagens samfunn er preget av raske endringer med stadig nye krav og forventninger. Derfor er evne til omstilling og endring nødvendig. For at Målselv kommune skal kunne utvikle seg i takt med dette, må vi ha fokus på å rekruttere, utvikle og beholde dyktige medarbeidere med omstillingsevne og brukerfokus.

Overordnede rammer

Kommuneplan for Målselv – mot 2018.

Motto: Målselv – mulighetslandet, Midt i Troms

Hovedmål: Målselv har et godt omdømme og et stabilt/voksende folketall!

I 2010 ble kommunikasjonsplattform for Målselv kommune vedtatt av kommunestyret. Denne beskriver hva Målselv kommune vil kommunisere til omverdenen og hvilke verdier Målselv vil løfte fram hver eneste dag i all sin virksomhet.

Vedtatte verdier i kommunikasjonsplattformen er:

Dyktig – Imøtekommende – Skapende

Dette konkretiseres blant annet ved at vi skal være faglig kompetente, endringsvillige og gi rom for kreativitet og utvikling. Disse verdiene skal vi også ha med oss inn i arbeidsgiverstrategien.

I trivselsplan for Målselv kommune er målsettingen at publikum skal oppleve Målselv kommune som en organisasjon preget av dyktige, imøtekommende og skapende medarbeidere. Valgte strategier er at vi skal ha sterkt fokus på verdiene i DIS, være positivt til stede i møte med mennesker og utfordre publikum til å ta i bruk egne ressurser.

Kvalitet på tjenester måles i møtet mellom kommunens ansatte og brukerne. Gjennom arbeidet med "Dialogbasert målstyring" vil Målselv kommune til en hver tid kunne ha oversikt over hvordan brukere og ansatte er fornøyd med kvalitet på tjenester og ansattes arbeidsforhold. På denne måten vil både politikere, leder og medarbeidere kunne delta i kontinuerlig forbedringsarbeid i kommunen.

Mål for arbeidsgiverstrategien

1. Målselv kommune kan møte behovene for forbedret kvalitet og effektivitet og er i stand til å utvikle nye løsninger i samarbeid med brukere, innbyggere og partnere.
2. Målselv kommune har god evne til å beholde og utvikle medarbeidere og er i stand til å rekruttere tilstrekkelig personell med nødvendig kompetanse.

Arbeidsgiverpolitikken i kommunen skal medvirke til et positivt omdømme for å sikre tilstrekkelig bemanning med rett kompetanse. Vi skal framstå som en arbeidsgiver som fremmer mangfold og inkludering. Vi skal motivere medarbeiderne til kreativitet og læring, og være en organisasjon med vilje og kraft til å gjennomføre endringer.

Rekruttere, utvikle og beholde kompetanse

Kommunale tjenester skal ha et høyt faglig nivå. Ansatte skal sikres muligheter til faglig oppdatering. Intern opplæring skal prioriteres høyt.

Rekruttering og utvikling av ledere og medarbeidere med riktig kompetanse i forhold til oppgaveløsning er avgjørende. Vi skal ha ”rett person med rett kompetanse på rett plass til rett tid”.

Med kompetanse menes samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner i tråd med definerte krav og mål. (Linda Lais def.) Kommunen søker å praktisere en moderne arbeidsgiverpolitikk med fleksibilitet og vekt på utviklingsorientert og strategisk personalledelse, lederutvikling og medvirkning. Medarbeiderne skal kunne bruke sin kompetanse og opptre profesjonelt, slik at en sikrer tilstrekkelig kvalitet både på drifts- og utviklingsoppgaver.

Målselv kommune skal ha rekrutterings- og stimulerings tiltak for å sikre rekruttering og stabilitet blant prioriterte yrkesgrupper.

Tiltak kan være: bolig, barnehageplass, stipend, flyttegodtgjørelse, livsfasepolitiske tiltak, videreutdanning, kurs, konkurransedyktig lønn i forhold til andre kommuner m.m.

Medarbeidere i Målselv kommune skal kunne forvente av arbeidsgiver:

- Gode og tydelige ledere
- Fleksibilitet med fokus på mål og resultater
- Utviklingsmuligheter i jobben
- Forventninger til korte og raske beslutningsveier – medvirkning og innflytelse
- Gode tekniske hjelpemidler
- Godt arbeidsmiljø
- Differensiert lønnspolitikk

Arbeidsgiver skal kunne forvente av medarbeiderne:

- At de tar ansvar for egen utvikling – arbeidsgiver kan støtte, men medarbeider må ville
- At de er innstilt på omstilling og nytenkning

- At de har tydelig brukerfokus og et bevisst forhold til utvikling av de kommunale tjenestene
- At de har gode kommunikasjons- og samarbeidsevner, selv tar ansvar for å bruke medvirkningsarenaer og bidrar til et godt arbeidsmiljø
- At frustrasjon og interne problemer ikke skal tilflyte publikum, men tas opp internt
- Lojalitet overfor administrative og politiske beslutninger
- At de varsler om kritikkverdige forhold i hht arbeidsmiljøloven og vedtatte retningslinjer
- Bevissthet om personvern og informasjonssikkerhet, herunder bruk av sosiale medier.
- For øvrig vises det til kommunikasjonsplattformen for Målselv kommune.

Prinsipper for ledelse i Målselv kommune

Ledere i Målselv kommune skal søke å få fram det beste i kompetente medarbeidere, og bidra til å skape utvikling i organisasjonen. Ledere skal:

- bygge kultur for samarbeid, refleksjon, læring og utvikling.
- være endringsvillige og nytenkende
- utfordre, stille krav, ansvarliggjøre og støtte sine medarbeidere.
- følge opp medarbeiderne med rom for alle, og blikk for den enkelte.
- legge til rette for åpenhet, tillit og lojalitet.
- ta hensyn til likestilling og likeverd i forhold til kjønn, alder, funksjonsevne, religion og etnisitet.

Lederne skal forholde seg til Målselv kommunes verdier (DIS-en), og lederkravene i denne:

1. Dyktige
 - 1.1. Skaper et utviklende og inkluderende arbeidsmiljø
 - 1.2. Har gode rutiner og orden
 - 1.3. Stimulerer til målretta arbeid
2. Imøtekommende
 - 2.1. Opptrer lyttende og anerkjennende
 - 2.2. Er løsningsorientert
 - 2.3. Sørger for rask og individuell behandling
3. Skapende
 - 3.1. Gir rom for kreativitet og utvikling
 - 3.2. Iverksetter tiltak
 - 3.3. Verdsetter humor

Det vises også til lederavtalene som inngås årlig med alle enhetslederne. Disse avtalene innebærer oppfølging av enhetslederne blant annet vedr. medarbeiderperspektivet og HMS. Arbeidsgiver skal ta individuelle hensyn overfor arbeidstakerne i spørsmål der egne vurderinger er en del av beslutningsgrunnlaget. Det skal være rom for individuelle

vurderinger som kan komme arbeidstakeren til gode der dette virker klokt. Rausheten bør være gjensidig, arbeidstaker bør også ha en raus holdning overfor arbeidsgiver.

Arbeidsmiljø

Arbeidsgiver har i hht arbeidsmiljøloven plikt til å legge til rette for et forsvarlig arbeidsmiljø, og sørge for systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet (HMS).

Arbeidstaker har i følge det samme regelverket, en plikt til å medvirke i HMS-arbeidet.

Alle ansatte skal ha en reell påvirkningsmulighet på eget arbeidsmiljø. Hovedmålsetting for HMS-arbeidet er å sørge for at vi til enhver tid har et best mulig arbeidsmiljø. Dette gjelder både fysisk, psykisk og sosialt. Alle arbeidsplasser skal arbeide systematisk med HMS.

Gjennom IA-avtalen og egne retningslinjer for oppfølging av sykefravær arbeider vi for å øke nærværet.

Samarbeid og medbestemmelse

Medbestemmelse skal ivaretas i hht Hovedavtalen og arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Arbeidstakerorganisasjonene har gjennom representasjon i administrasjonsutvalg og arbeidsmiljøutvalg direkte påvirkning på avgjørelser. Det er ellers etablert rutiner for informasjon, drøftinger og forhandlinger med hjemmel i Hovedavtale, Hovedtariffavtale og arbeidsmiljøloven. Målselv kommune ønsker et godt og ryddig samarbeid med tillitsvalgte, noe som er viktig for framtidig utvikling.

De ansatte skal ha mulighet til medinnflytelse på egen arbeidsplass, gjennom personalmøter og lignende.

Samarbeid mellom folkevalgte og administrasjon

Arbeidsfordeling mellom folkevalgte og administrasjon/ansatte kan skisseres slik:

Folkevalgte:	Ansatte:
Har visjonene og strategiene	Finner de rette tiltakene
Fastsetter målene	Gjennomfører dem
Gir rammene	Rapporterer på resultatene

(fra innledninga til økonomiplandokumentet vedtatt i desember 2011, om dialogbasert målstyring)

Kommunestyret - som kollegium - har det øverste arbeidsgiveransvaret i alle kommuner.

Rådmannen er daglig utøvende arbeidsgiver, i samsvar med kommuneloven og vedtatt delegering. Rådmannen er administrasjonens kontaktperson overfor politisk ledelse.

Rådmannen videredelegerer myndighet til enhetslederne, og alle ledere med personalansvar er arbeidsgiverrepresentanter med det ansvar og de plikter som følger av dette.

Politisk nivå må kunne initiere saker, sette premisser og gi styringssignaler. Kommunens folkevalgte og øverste administrative ledelse må drøfte hvordan man kan legge til rette for den gode politiske debatten, både i og utenfor de politiske organer, samtidig som man unngår at kommunens omdømme svekkes. Det budskapet folkevalgte uttrykker i det offentlige rom har stor betydning for kommunens omdømme.

Både politikere, ledere og ansatte skal vise respekt og forståelse for hverandres ulike roller og oppgaver.

Arbeidsgiverpolitisk plattform, vedtatt i kommunestyret 25.04.13, sak 22/2013

Etikk

Befolkningens tillit til folkevalgte og offentlig ansatte er en forutsetning for lokaldemokratiet. Den allmenne interessen for etikk ser ut til å være økende, og det stilles ekstra store krav til folkevalgte og ledere i kommunene. KS har etablert et eget styrevervregister, og et eget etikkutvalg (se www.etikkutvalget.no).

- Verdier og etikk i Målselv kommune skal gjenspeile verdigrunnlaget ellers i samfunnet.
- Både folkevalgte og ansatte skal opptre slik at de i tjenstesammenheng ikke uberettiget tilgodeser noen.
- Egne særinteresser må ikke gå foran de kommunale fellesinteressene.
- Alle skal unngå personlige fordeler som kan påvirke saksbehandling, beslutninger og tjenesteyting.

Etikk og jus:

Etikk defineres gjerne som morallære, og moral som leveregler eller ”etikken i praksis”, men disse begrepene brukes ofte om hverandre. Jus er rettsvitenskap, handler om lovverket og tolkning av dette. Etikken griper inn i jussen på flere måter, og går utover denne. For å vurdere om en handling er rett, er det ikke nok å vurdere om den er lovlig eller ulovlig, det må gjøres etiske vurderinger i tillegg.

Etiske dilemmaer handler ikke bare om økonomiske misligheter, men blant annet om hvilke holdninger vi viser i hverdagen – hvordan viser vi respekt for hverandre og for brukere av tjenestene, hvordan viser vi lojalitet, hvordan varsler vi ved mistanke om at noe er kritikkverdig?

KS anbefaler at kommunestyrene bør utarbeide egne etiske retningslinjer og gjennomføre interne prosesser for å styrke den etiske bevisstheten.