



MELHUS
KOMMUNE

ARBEIDSGIVERSTRATEGI

VEDTATT AV KOMMUNESTYRET 20.12.2016

Innhold

Godt lederskap.....	3
10-faktor.....	4
Prioriterte innsatsområder.....	5
Etikk og samfunnsansvar.....	5
Rekruttere.....	5
Utvikle.....	6
Beholde.....	6
Mangfold, inkludering og likestilling.....	7
Partssamarbeid.....	8
Arbeidsmiljø og nærvær- helse, miljø og sikkerhet.....	8
Lederskap.....	9
Medarbeiderskap.....	10
Oppfølging og implementering av Arbeidsgiverstrategien.....	11



Godt leder- og medarbeiderskap

Melhus kommunes arbeidsgiverstrategi er å skape bevissthet og refleksjon rundt Melhus kommune sine verdier, slik at disse kommer til uttrykk i vårt arbeid for å nå kommunens mål.

Dialog
Erfarings- og kunnskapsdeling gjennom samtalen for å skape gode relasjoner og løsninger

Deltakelse
Involvere ledere, medarbeidere og innbyggere for å skape gode løsninger gjennom prosesser

Delegering
Avgjørelsene skal tas på lavest mulig hensiktsmessige nivå

Arbeidsgiverstrategien skal beskrive handlinger, holdninger og verdier som kjennetegner organisasjonskulturen i Melhus kommune. Lederskap, medarbeiderskap og partsamarbeid står sentralt.

Hovedmål:

«Melhus kommune skal være en åpen kommune som gir god service og godt tilbud til innbyggerne. Kommunen skal være en arbeidsplass med godt omdømme og med dyktige og myndiggjorte medarbeidere.»
(Kommuneplanens samfunnsdel 2. Kommunen som organisasjon)

Hvorfor:

Fordi våre oppgaver har betydning for innbyggernes hverdag, tilbud og livskvalitet.

Hvordan:

Vi skal rekruttere, utvikle og beholde ledere og medarbeidere med holdninger, ferdigheter og egenskaper som bidrar til å nå Melhus kommune sine overordnede mål. Godt leder- og medarbeiderskap skal være bærebjelkene i en organisasjonskultur preget av mestring, jobbtrivsel, læring og kreativ problemløsning. Selvstendige, aktive og kompetente medarbeidere skal få utnyttet sin kompetanse i gode arbeidsmiljø.

”

Vår visjon påvirker det daglige arbeidet i organisasjonen:

«Melhus er en mangfoldig kommune der det skal være mulig å være modig»



10 faktor

Arbeidsgiverstrategien bygger på ti nasjonalt og internasjonalt godt dokumenterte faktorer. Disse er avgjørende for kvaliteten på tjenestene, og for å nå organisasjonens mål.

1. Oppgavemotivasjon
Indre motivasjon for selve arbeidsoppgavene
2. Mestringstro
Tiltro til egen jobbkompetanse og mestringmulighet
3. Opplevd selvstendighet
Opplevd tillit og mulighet til å jobbe selvstendig
4. Bruk av kompetanse
Opplevd bruk av egen kompetanse
5. Mestringsorientert ledelse
Ledelse med vekt på å gjøre medarbeiderne best mulig ut fra sine forutsetninger
6. Rolleklarhet
Tydlig kommuniserte forventninger til medarbeiderne om deres rolle
7. Relevant kompetanseutvikling
Opplevd mulighet til å utvikle kunnskap og ferdigheter som er relevant for jobb og oppgaver
8. Flexibilitetsvilje
Vilje til å endre arbeidsmetoder, gjøre andre arbeidsoppgaver, og arbeide i et mangfoldig fellesskap
9. Mestringsklima
Kultur for å samarbeide, lære og gjøre hverandre gode
10. Nytteorientert motivasjon
Ønske om å bidra til andres måloppnåelse, og være nyttig for andre

”

Ved å bygge vår organisasjonskultur på disse ti faktorene, ønsker vi å oppnå gode resultater og et godt omdømme både blant ansatte og innbyggere.



Prioriterte innsatsområder

Melhus kommune sitt verdigrunnlag er sentral i utviklingen av organisasjonen. I tillegg prioriterer vi følgende innsatsområder:

- Etikk og samfunnsansvar
- Rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere
- Mangfold, inkludering og likestilling
- Partssamarbeid
- Arbeidsmiljø og nærvær – helse, miljø og sikkerhet
- Lederskap og medarbeiderskap



Etikk og samfunnsansvar

Melhus kommunes verdier og etiske retningslinjer skal utgjøre selve fundamentet for medarbeidernes, ledernes, de tillitsvalgte og de folkevalgte beslutninger og handlinger.

Kommunens sentrale oppgave er å være forvalter, samfunnsbygger og arbeidsgiver. Aktivitetene vi foretar oss skal tilfredsstille kravene i gjeldende lovverk, samt politiske og administrative vedtak. Dette betinger etisk refleksjon og bevissthet i hele

organisasjonen om kommunens samfunnsansvar. Ledere på alle nivå har et spesielt ansvar for at refleksjon rundt etiske dilemmaer inngår som en naturlig del av all arbeidsutførelse.



Rekruttere

Melhus kommune skal fremstå som en profesjonell og attraktiv arbeidsgiver.

Våre verdier skal synliggjøres i vårt rekrutteringsarbeid. Inkludering og mangfold skal komme til syne gjennom rekruttering av personer med ulik bakgrunn. Det skal foreligge prosedyrebeskrivelser som ivaretar denne intensjonen, og som sikrer rekruttering av personer med verdier, holdninger, ferdigheter og egenskaper som den aktuelle stillingen krever. Melhus kommune skal ta inn læringer for å sikre fremtidig kvalifisert arbeidskraft.

Dialog: Vi skal rekruttere personer som benytter og verdsetter dialog som arbeidsverktøy, som har respekt for andre mennesker og ønske om å forstå andres synspunkter.

Deltakelse: Vi skal rekruttere aktive og ansvarlige medarbeidere som bidrar til godt mestringsklima og arbeidsmiljø. Vi skal rekruttere personer som motiveres av oppgavene i seg selv, som ser samfunnsoppdraget vårt og som motiveres av å gjøre arbeid som er nyttige for andre. Vi skal rekruttere personer som har evne og vilje til å tilpasse seg stadig endrede krav og behov, og som ønsker å bidra til å drive organisasjonen fremover.

Delegering: Vi skal rekruttere personer som har god, relevant kompetanse og mestringsstro. Vi skal rekruttere personer som tar initiativ og som ønsker å utvikle seg og gjøre jobben enda bedre i samarbeid med andre.





Utvikle

Melhus kommune skal ha ledere og medarbeidere med fremtidsrettet kompetanse.

Det skal foreligge kompetanseutviklingsplaner på overordnet nivå for basiskompetanse, og på virksomhetsnivå for spesifikk fagkompetanse. Medarbeidersamtaler basert på 10-faktor-modellen skal gjennomføres årlig. Gjennom denne dialogen settes det utviklingsmål for medarbeideren, og leder får tilbakemelding på sin lederutøvelse.

Alle ansatte skal registrere og ajourholde egen kompetanse i kommunens kompetansekartleggingssystem. Verktøyet kan brukes aktivt ved vurdering av behov for kompetanseutvikling, eller i forbindelse med interne rokeringer mellom stillinger.

Læring i den enkelte medarbeiders arbeidshverdag er nyttig kompetanseutvikling som utfyller formalkompetansen. Vi skal derfor legge til rette for kunnskapsdeling og samarbeid som skaper mestringsklima med fokus på formålet og det

unike oppdraget kommunen har. Den enkelte medarbeider skal bruke sin eksisterende kompetanse, få utfordringer og støtte som gir mestringsfølelse, og mulighet til å utvikle kompetanse som er relevant for de oppgavene som skal løses. Medarbeiderne gis tillit og handlingsrom gjennom delegering av oppgaver og myndighet.

Fremtidens lederskap i kommunesektoren vil møte utfordringer knyttet til organisering og nye samarbeidsrelasjoner. Bevisst og strategisk arbeid med lederutvikling er en suksessfaktor i en fremtidsrettet kommunesektor. Lederutvikling gjennomføres for å styrke tre hoveddimensjoner i ledelse, - oppgaveorientering, endringskompetanse, og relasjonskompetanse. Mestringsorientert ledelse utvikles blant annet gjennom oppfølging av medarbeiderundersøkelsen. Lederutviklings tiltakene beskrives i overordnet kompetanseplan.



Beholde

Melhus kommune skal beholde sine medarbeidere ved å sørge for godt arbeidsmiljø der alle får bruke og utvikle sin kompetanse, og der de opplever mestring, utfordringer, støtte og egenverdi.

Medarbeidernes motivasjon skal ivaretas av ledere som kommuniserer tydelig retning og klare mål, som gir ansvar, utfordringer, støtte og nødvendig kompetanseutvikling. Det skal være gode utviklingsmuligheter for særlig motiverte og kompetente medarbeidere. Ambisjoner skal møtes med de mulighetene som ligger i en stor og kompleks organisasjon.

- Melhus kommune skal ha en konkurransedyktig lønnspolitikk.
- Melhus kommune skal jobbe for at hele faste stillinger skal være hovedregelen, og at våre medarbeidere skal ansettes i hel stilling så langt det er mulig.
- Vi skal ha en livsfasepolitikk med individuell tilrettelegging, som hindrer ekskludering fra arbeidslivet.





Mangfold, inkludering og likestilling

Melhus kommune er en mangfoldig kommune og dette skal speile vår organisasjon.

Gjennom aktivt og planmessig arbeid skal vi fremme likestilling og hindre diskriminering. Vi skal ha en livsfasepolitikk basert på individuell tilrettelegging, som hindrer ekskludering fra arbeidslivet. To av våre gjennomgripende verdier, dialog og deltagelse, legger til rette for at mennesker med ulik bakgrunn og ulike tenkemåter skal kunne samarbeide effektivt og prestere maksimalt i forhold til sitt potensiale. Vi tror på den skaperkraften og de positive effektene som oppstår i et mangfoldig

arbeidsmiljø. Mangfoldet skal sikres gjennom føringer i tilsetningsreglementet, gjennom bevisst og godt rekrutteringsarbeid, og gjennom oppfølging av medarbeiderundersøkelsen. Godt leder- og medarbeiderskap, der det blant annet legges til rette for praksisplasser og intern språkopplæring, vil styrke mangfolds- og inkluderingsarbeidet. Vi forventer at våre medarbeidere og ledere møter hverandre, og slike utfordringer, med toleranse og respekt.

Det meste og beste IA-arbeidet foregår på den enkelte arbeidsplass. IA-aktivitetsplanen for Melhus kommune følges også opp av en partssammensatt IA-gruppe, som rapporterer til det sentrale Arbeidsmiljøutvalget.

Melhus kommune er en IA-bedrift. Intensjonen med IA-avtalen er å gjøre arbeidslivet mer inkluderende. Avtalen har tre hovedmål:

Redusere sykefraværet

Inkludere personer som står utenfor arbeidslivet, eller står i fare for å falle utenfor

Forlenge yrkesaktiviteten for eldre arbeidstakere





Partssamarbeid

Melhus kommune skal ha godt partssamarbeid.

Arbeidsgiver, tillitsvalgte og folkevalgte skal ha rutiner og arenaer der partene utøver det lovpålagte og avtalte samarbeidet.

Arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen, samt Melhus kommunes interne rutiner for medbestemmelse, gir rammene for partssamarbeidet. God gjennomføring av medbestemmelsermøter er et felles ansvar. Dette fordrer at partene kjenner sine roller og er kjent med de formelle rammene som definerer partssamarbeidet.

Et godt partssamarbeid, basert på våre verdier, bidrar til en omstillingsdyktig og serviceinnstilt kommune til det beste for innbyggerne.

Arbeidsgiver, tillitsvalgte og verneombud har en gjensidig plikt til å skape og opprettholde et godt samarbeid, finne de gode løsningene og være åpne for nye måter å organisere arbeidet.

Ledere på alle nivå er ansvarlig for å legge til rette for partssamarbeidet.



Arbeidsmiljø og nærvær – helse, miljø og sikkerhet

Melhus kommune skal ha et åpent, inkluderende og trygt arbeidsmiljø der medarbeiderne opplever en meningsfull og helsefremmende arbeidssituasjon.

Lokale ledere, tillitsvalgte og verneombud skal være aktive pådrivere i helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeidet (HMS) i virksomhetene. Dette samarbeidet utøves gjennom aktive HMS-utvalg i virksomhetene. Det utarbeides HMS-årshjul i alle virksomheter, hvor forebyggende og helsefremmende tiltak skal prioriteres, og særlige arbeidsmiljøutfordringer kartlegges gjennom risiko- og sårbarhetsanalyser.

Kommunens konkrete mål for sykefravær skal følges opp med analyser og tiltak. Oppfølging av sykmeldte arbeidstakere gjøres i henhold til gjeldende lover, avtaleverk og kommunens rutiner. Dialogmøter som kan bidra til å unngå sykmelding, eller få den sykmeldte tilbake i ar-

beid, skal prioriteres. Disse møtene skal gjennomføres med involvering fra alle interne og eksterne aktører som kan bidra til å nå målet.

Medarbeiderundersøkelse skal gjennomføres annet hvert år ved bruk av KS'10faktor undersøkelse. Gjennom oppfølging av undersøkelsen identifiseres nærværsfaktorene i virksomheten, og det prioriteres innsatsfaktorer fram til neste undersøkelse.

Våre ledere skal ha en klar forståelse av sitt HMS-ansvar og legge til rette for bred medvirkning i arbeidsmiljøarbeidet. Våre medarbeidere skal ta ansvar for sin egen helse, og delta aktivt i arbeidet for et godt arbeidsmiljø og økt nærvær.





Lederskap

Godt lederskap gjør medarbeiderne gode ved å ha fokus på mestring og bruk av eksisterende kompetanse.

Det handler om å vise retning gjennom å gi mål og virkemidler innhold og mening for medarbeiderne. Melhus kommunes ledere skal ha grunnleggende kunnskap om de ti faktorene, og gjøre verdiene våre synlige gjennom det daglige arbeidet.

Dialog kan
være å...

- ...lytte aktivt
- ...snakke med medarbeiderne
- ...se og kjenne medarbeiderne
- ...bygge relasjoner og tillit
- ...stille gode spørsmål for refleksjon, mestring og utvikling
- ...gi konkrete og nyttige tilbakemeldinger for utvikling og vekst
- ...avklare forventninger til medarbeidernes roller
- ...bli enige om en felles oppfatning av utfordringer i forhold til kompetanse
- ...kartlegge medarbeiderens ambisjoner og utviklingsmål

Deltakelse
kan være å...

- ...være tilstede og følge opp medarbeiderne slik at de opplever mestring
- ...involvere medarbeiderne i problemløsning slik at all nyttig kompetanse blir benyttet
- ...utvikle jobbkompetansen hos medarbeiderne

Delegering
kan være å...

- ...følge delegeringsreglementet
- ...fordele arbeidsoppgaver
- ...legge premissene for gjennomføring av oppgavene (ressursbruk, tid, frister, beslutningsmyndighet osv.)
- ...gi handlingsrom og valgfrihet
- ...ha tillit til at medarbeiderne velger den beste fremgangsmåten for å løse oppgavene
- ...gi æren når medarbeideren bidrar med noe bra
- ...gi utfordringer som utvikler og styrker medarbeidernes kompetanse





Medarbeiderskap

Medarbeiderskap er et ideal der den ansatte opplever arbeidsglede gjennom å være aktiv, engasjert, reflektert, delaktig og medansvarlig.

Du er medansvarlig for din egen arbeidshverdag og utvikling og du har ansvar for å spille dine kollegaer og ledere gode. Melhus kommune ønsker medarbeidere som gjør verdiene våre synlige gjennom det daglige arbeidet. Alle nyansatte skal gjennomgå introduksjonskurset i medarbeiderskap.

Dialog kan
være å...

- ...lytte for å forstå
- ...se etter styrken hos den andre
- ...vise lojalitet gjennom å ytre sin mening
- ...avklare egen rolle og arbeidsoppgaver gjennom samtale
- ...gi nyttige tilbakemeldinger til kollegaer, ledere og brukere
- ...etterspørre informasjon som er nyttig for arbeidsutførelsen
- ...samarbeide ved å dele kunnskap, ideer og erfaringer, og gjennom ny innsikt
- ...finne nye løsninger som kan gi gode resultater

Deltakelse
kan være å...

- ...engasjere seg i arbeidet fordi oppgavene oppfattes som interessante, meningsfulle eller spennende
- ...gjøre arbeid som er nyttig for andre
- ...bidra aktivt til å skape et godt arbeidsmiljø og mestringsklima
- ...ha en klar forståelse av jobb-rollen
- ...bruke egen kompetanse aktivt for å nå kommunens mål
- ...tilpasse seg endrede krav og behov
- ...finne nye arbeidsmåter som fører til positive forandringer i organisasjonen

Delegering
kan være å...

- ...ta arbeidsoppgavene som blir fordelt, og ha tro på at kompetansen er god nok
- ...ta initiativ til nye oppgaver
- ...benytte mulighetene innenfor avtalt handlingsrom til å finne de beste løsningene





Oppfølging og implementering av Arbeidsgiverstrategien

Oppfølgingen av arbeidsgiverstrategien skal skje på alle nivåer og i alle virksomheter. Rådmannen legger til rette for at prinsippene i strategien implementeres i hele organisasjonen (jfr. Økonomi- og handlingsplan).

Utøvelse av godt leder- og medarbeiderskap skjer i tjenesteutøvelsen hver dag. Ledere på alle nivå har et særlig ansvar for å sikre at

strategien benyttes aktivt i virksomhetene og enhetene i det daglige arbeidet, og i møter der det settes av tid til refleksjon rundt innholdet.

Oppfølgingen av arbeidsgiverstrategien vil også skje gjennom den ordinære mål- og resultatstyringen i kommunen.



Melhus kommune
Rådhusvegen 2
7224 Melhus

Tlf: 72 85 80 00

Forsidebilde: Pixabay/Free-Photos
Ikoner: Freepik.com/www.flaticon.co

