



Organisasjonspolitikk i Tysvær kommune



TYSVÆR KOMMUNE

Innleiing

Dette dokumentet seier noko om korleis Tysvær kommune ynskjer å vere som organisasjon, og korleis vi ynskjer å bli oppfatta av omverda.

Dokumentet skal vere retningsgjevande for kva arbeidsgjevarpolitikk Tysvær kommune står for. KS har definert arbeidsgjevarpolitikk som dei handlingar, haldningar og verdiar som arbeidsgjevar står for og praktiserer overfor medarbeidarane kvar dag.

Ansvar for organisasjonspolitikken ligg hos kommunestyret, kommuneleiinga og arbeidstakarorganisasjonane. Partane har gjennom Hovudavtalen forplikta seg til å bidra til, gjennom godt samarbeid, medråderett og høve til påverknad, til ein omstillingsdyktig og serviceinnstilt kommunesektor til beste for innbyggjarane.

Arbeidsgjevarpolitikken viser veg inn i eit samfunns- og arbeidsliv i endring, og synleggjer arbeidsgivar si konkrete evne til å frigjere den menneskelege energien i organisasjonen.

I kommuneplanen sin samfunnsdel står det at ein god arbeidsgjevarpolitikk set gode leiarar og medarbeidarar i sentrum, og ser dei menneskelege ressursane som grunnlaget for utvikling av gode tenester for innbyggjarane.



Visjon, verdiar og overordna målsetjingar

I SAMFUNNSDELEN I kommuneplanen står det: Tysvær kommune sin visjon er Aktivitet og trivsel i Tysvær!

Visjonen blir følgd opp av slagorda:

- **Godt å leve**
- **Mykje å oppleve**
- **Kjekt å jobbe**

Tysvær kommune skal vere ein framtidretta samfunnsutviklar som er tilgjengeleg og lydhør overfor innbyggjarar og næringsliv.

Tysvær kommune skal vere eit framtidretta knutepunkt i regionen, med attraktive stader å bu, arbeide, bruke fritid og drive næring. Tysvær kommune skal ha både sentrumsutvikling og levande bygder.

Tysvær kommune skal ha tenester med god kvalitet i ein berekraftig økonomi.

MYKJE Å
oppleve

GODT Å
leve

KJEKT Å
jobbe

Samfunnsoppdraget

– eit samfunns- og arbeidsliv i endring

TYSVÆR KOMMUNE LEVERER tenester til innbyggjarane frå vogge til grav. Kommunesektoren står overfor utfordringar i framtida som handlar om å møte den demografiske utviklinga og innbyggjarane sine behov for tenester. Kommunen må kunne rekruttere og behalde relevant og kompetent arbeidskraft og samstundes bidra til fornying av tenester og arbeidsformer. Det handlar om å sjå og bruke dei tilsette sitt potensiale best mogleg. Dette må skje gjennom høgt nærvær, heiltidskultur og medarbeidarar som brukar og utviklar sin kompetanse og blir i jobben.

KS peikar på desse utfordringane:

Globalisering: Arbeidsmarknaden blir meir global, via europeisering og internasjonal arbeidsmarknad.

Demografi: Befolkningsutviklinga i Norge er i endring, vi får ein alderssamansetnad med aukande tal eldre, og sentraliseringa skjer med stormskritt.

Individualisering: Samfunnet har dei siste tiåra utvikla seg mot større grad av individuell tilpassing, medverknad og høve til å ta ulike val for den enkelte. Unge arbeidstakarar har andre forventningar og krav til sin arbeidsgjevar, til sin leier og sine kollegaer. Mange ynskjer større individuell fridom og større mobilitet.

Teknologi: Digitalisering skjer på alle område i samfunns- og arbeidsliv. Det påverkar kvar-dagen vår, grip inn i våre arbeidsprosessar, og bidrar blant anna til at medarbeidarar kan løyse sine oppgåver på nye måtar.



Kommunen sine **etiske** retningslinjer

Tysvær kommune har vedteke etiske retningslinjer som kan summerast opp slik:

Folkevalde og medarbeidarar skal behandle brukarar, kollegaer og andre dei kjem i kontakt med i si verksemd for kommunen med høfleg-

heit og respekt. Medarbeidarar og folkevalde må ikkje opptre på ein måte som kan krenke menneskeverdet. Ein skal vere særskild merksam på at svake grupper ikkje blir utnytta.

Leiging

Medarbeidarverdiane i Tysvær kommune er RAUS, OPEN, MODIG OG ANSVARLEG.

Med RAUS meiner vi at leiar og medarbeidar:

- er lydhøre overfor medarbeidarar og innbyggjarar
- er inkluderande, opne for nye idear og gjer kvarandre gode
- har respekt for kvarandre, og utnyttar mangfaldet
- har lov til å prøve og feile i vårt daglege arbeid og lærer av erfaringane våre

Med OPEN meiner vi at leiar og medarbeidar:

- har gjennomsiktige og opne prosessar som kan etterprøvast
- er serviceorienterte og profesjonelle i møte med andre
- søker og deler relevant informasjon og kunnskap for å sikre gode prosessar
- bygger ein kultur der vi er ærlege med kvarandre

” God leiging er å oppnå resultat saman med andre”

Med MODIG meiner vi at leiar og medarbeidar:

- er ærlege og tydelege overfor kvarandre
- oppmuntrar til utvikling av kunnskap og nye tenestemodellar
- er handlekraftige førebilete for våre kollegaer
- har mot til å sette i verk nødvendige tiltak

Med ANSVARLEG meiner vi at leiar og medarbeidar:

- følger aktivt opp og er tett på i prosessar
- held det vi lovar og er lojale mot vedtak
- sikrar god kvalitet og effektivitet
- ser etter høve til å innpasse nye tenestebehov



Arbeidsgjevarområde

Medarbeidarskap

Medarbeidarskap handlar om å ta ansvar og vise initiativ. Auka krav til tenestene og meir komplekse oppgåver stiller større krav til profesjonalitet og fleksibilitet.

Den enkelte medarbeidar må kjenne til og bruke det handlingsrommet han/ho har innanfor rammene av politiske og administrative vedtak.

Mål: Medarbeidarar i Tysvær kommune skal vere opne, heiderlege, serviceorienterte og pålitelege.

Derfor vil vi:

Legge til rette for at medarbeidarar kan gjere sjølvstendige val på grunnlag av kompetansen sin. Gi medarbeidarane tillit og fridom for slik å styrke ansvarskjensla. Legge til rette for, og stille krav om, aktiv deltaking i ulike prosessar.

Omdømme

Godt omdømme blir skapt gjennom å levere gode tenester.

Tysvær kommune er ein kunnskapsrik, profesjonell og utviklingsorientert organisasjon med viktige samfunnsoppdrag, og dyktige medarbeidarar med høg kompetanse.

Kommunen sitt omdømme blir skapt av tilfredse, stolte og motiverte medarbeidarar. I Tysvær kommune har alle eit ansvar for å bidra til ein trivelig arbeidsplass, der medarbeidarar og arbeidsplassen blir ivaretatt på ein god måte.

Mål: Tysvær kommune skal vere ein attraktiv arbeidsplass. Openheit og dialog skal kjenne-teikne måten vi arbeider på - internt og i møte med innbyggjarane.





Derfor vil vi:

- at våre medarbeidarar skal vere gode representantar for Tysvær kommune
- at kommunen skal kunne tilby attraktive arbeidsoppgåver
- at kommunen skal ha konkurransedyktig lønn
- gje medarbeidarane innverknad på eigen arbeidsplass
- utvikle gode informasjonskanalar som til dømes nettsider og anna materiell

Kompetanse

”Rett person med rett kompetanse på rett plass”

Kommunane er i aukande grad kompetansebedrifter. Større krav til kvalitet og breidde i teneste-tilbodet fører til auka behov for medarbeidarar med spesialkompetanse, og medarbeidarar med brei kompetanse.

Mål: Tysvær kommune skal ha kompetanse til å løyse dei utfordringane vi har i dag, og dei vi vil få i framtida.

Derfor vil vi:

- legge til rette for eit miljø der kompetanse blir brukt, blir delt og blir skapt.
- vere opne for nye og spennande oppgåver i samarbeid med ulike forskningsmiljø.
- arbeide systematisk med opplæring og utvikling, og stimulere medarbeidarane til den kompetansehevinga som kommunen treng.
- sørge for rett kompetanse til rett tid på rett plass
- legge til rette for kvardagslæring, kurs og vidareutdanning

Rekruttere og behalde

I framtida vil mangel på arbeidskraft vere ei av dei største utfordringane i kommunesektoren. Medarbeidarane er organisasjonen sin viktigaste ressurs. Kommunen skal tilby eit godt arbeidsmiljø og trygge arbeidsforhold, og synleggjere dei meningsfylte og spennande oppgåvene i kommunen.

Mål: Vere ein attraktiv arbeidsgjevar som trekker til seg nye arbeidstakarar og som stimulerer medarbeidarane til å bli i kommunen.

Derfor vil vi:

- arbeide for ein heiltidskultur og i størst mogleg grad tilby heiltidsstillingar.
- tilby konkurransedyktig lønn og tilrettelagte arbeidstidsordningar i forskjellige livsfasar.
- tilby utviklande og interessante oppgåver.
- vere aktive på stader der vi kan møte ungdommen: yrkesmesser, utdanningsinstitusjonar, sosiale medium osv.
- legge tilrette for at ulike innvandrargrupper vil, og har kompetanse til, å arbeide i kommunen.
- vere attraktive for lærlingar.
- ha ein seniorpolitikk som stimulerer til å arbeide lenger.
- tilby tverrfaglege miljø.
- tilby robuste fagmiljø.



Innovasjon

”For å lukkast som arbeidsgjevar i framtida, må vi løyse nokre flokar. Vi får ikkje løyst dei ved å gjere som vi gjorde i går...”

Innovasjon kan forklarast som kommunen si evne til å utvikle seg og til å trekke til seg kompetanse, impulsar og nye idear for å finne nye løysingar i arbeidet med å skape betre tenester.

Mål: Tysvær kommune skal vere nyskapande, vere open for gode idear og tenke langsiktig.

Derfor vil vi:

- ha tillit til at den enkelte har evne til å arbeide sjølvstendig og finne gode løysingar.
- vere opne for nye idear innanfor gitte rammer på tvers av tenesteområda i kommunen.
- aktivt samarbeide med forskings- og utdanningsmiljø.
- aktivt samarbeide med frivillige, private og andre aktuelle aktørar innan det offentlege.
- tenke langsiktig slik at det nye blir nytta og nyttiggjort.
- skape trygge arbeidsmiljø som gir rom for prøving og feiling.
- ta regionalt ansvar for utvikling av kompetanse og tenester i samarbeid med andre kommunar.

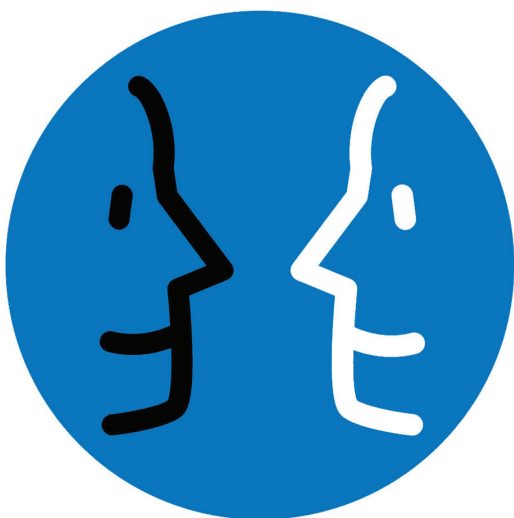
Attraktive, inkluderande og helsefremmande arbeidsplasser

Eit godt arbeidsliv er helsefremmande. I Tysvær kommune blir medarbeidarane rekna med, både når det gjeld å levere gode tenester, og i å skape trivsel på arbeidsplassen. Dette krev gode leiarar som har fokus på HMS arbeid. Nye medarbeidarar skal bli inkludert.

Mål: Tysvær kommune skal vere ein attraktiv, inkluderande og helsefremmande arbeidsplass.

Derfor vil vi ha arbeidsplassar:

- der ein kjenner at ein gjer nytte for seg
- der ein får utfordringar, får variasjon i arbeidet, opplever meistring og utviklar seg
- der ein blir sett og lytta til
- der ein veit kva som blir kravd og der ein får tydelege tilbakemeldingar
- der ein har eit sosialt fellesskap
- som medarbeidarar opplever som gode arbeidsplassar
- som arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerheit og kontinuerleg søker beste praksis
- som har gode system for å ta imot nye medarbeidarar



Likestilling

Likestilling handlar om like vilkår og potensiale uavhengig av kjønn, etnisk identitet, religion, sosial status, seksuell legning, alder, funksjonsnivå. Likestilling handlar og om å ta i bruk menneskelege ressursar. Kommunen vil aktivt arbeide mot diskriminering og bidra til at kommunen skal vere ein god stad å leve og arbeide. Arbeidet med likestilling er eit leiaransvar og skal vere forankra både politisk og administrativt.

Mål: Tysvær kommune skal arbeide aktivt, målretta og strategisk for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Derfor vil vi:

- arbeide for like føresetnader for arbeid og rettferdig behandling av alle
- arbeide for heiltidskultur og hindre uønska deltid.
- fremme haldningar og normer om likestilling i barnehage, skule og elles i arbeidslivet.
- arbeide for arbeidsplassar samansette av både kvinner og menn.
- arbeide for arbeidsplassar med mangfald.

Mangfald og inkludering

INKLUDERING handlar om å forhindre at menneske blir ståande ”utanfor fellesskapet” utan sjølv å ynskje det. Som arbeidsgjevar og ansvarleg samfunnsaktør må vi ta vår del av ansvaret.

Gjennom målretta innsats på integrering kan vi bidra til å motverke diskriminering, og verdsette ulikskap som ein ressurs. Dette inngår som viktige komponentar i vår attraktivitet og i vår rolle som ansvarleg samfunnsaktør.

Flyktningar, arbeidsinnvandrarar og ektefelle frå andre land har lågare arbeidsdeltaking enn etniske nordmenn. Med dette utgangspunktet er det viktig at vi i større grad greier å nyttiggjere oss kompetansen og arbeidskrafta denne gruppa representerer.

Ei anna gruppe som i stor grad opplever å stå utanfor arbeidslivet er personar med nedsett

funksjonsevne. Tysvær kommune må i større grad fokusere på å legge til rette gode løysingar for denne gruppa. Arbeidstakarar kan i periodar av arbeidslivet vere i livssituasjonar som gjer at full deltaking i arbeidslivet er utfordrande.

Mål: Tysvær kommune sin samansetning av medarbeidarar skal vise mangfaldet av innbyggjarar i kommunen.

Derfor vil vi:

- utarbeide rekrutteringsstrategi med auka fokus på mangfald
- fremme haldningar om mangfald og integrering hos leiarane
- legge til rette for at Tysvær kommune fremmar integrering og mangfald gjennom rekruttering og språk- og praksisplassar.





Frå ord til handling

KONKRETE TILTAK fører oss fram til måla vi har sett oss. Ein handlingsplan skal konkretisere overordna dokument.

Kvar dag året rundt på kvar arbeidsplass blir organisasjonspolitikken omsett i praksis. Dokumentet skal for kvar og ein tilsett auke vissheita om at organisasjonspolitikken blir etterlevd.

Dokumentet skal jamnleg gåast gjennom i leiarmøta, personalmøta, i kontaktutvalet og i andre fora det er naturleg å drøfte, reflektere og diskutere organisasjonspolitikkk.

Det organisasjonspolitiske dokumentet er i samsvar med og forankra i;

- Tysvær kommune sin kommuneplan
- Tysvær kommune sine medarbeidarverdiar; raus, open, modig og ansvarleg
- Tysvær kommune sitt etiske reglement
- KS sin arbeidsgivarstrategi «Stolt og unik», «Arbeidsgiverstrategi mot 2020».
- KS sitt refleksjonshefte for utvikling av lokal arbeidsgivarpolitikk «Skodd for framtida»
- Ledelse i kommunesektoren, KS` policy for god ledelse
- Hovudavtalen
- IA - avtalen



**TYSVÆR
KOMMUNE**

Tysvær kommune

Rådhusvegen 9 - Postboks 94 - 5575 Akسدal

Tlf: 52 75 70 00 - post@tysver.kommune.no

www.tysver.kommune.no