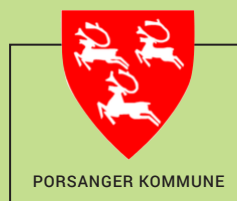




ARBEIDSGLEDE

PÅ JOBB FOR PORSANGER KOMMUNE

Arbeidsgiverstrategi for Porsanger kommune



INNHOOLD

1. ORDFØRERENS INNLEDNING.....	3
2. RÅDMANNENS INNLEDNING.....	4
3. VÅRT SAMFUNNSOPPDRAK.....	5
3.1 Utfordringsbilde	
4. VÅRT VERDIGRUNNLAG.....	6
5. LEDELSE OG MEDARBEIDERSKAP.....	7
6. DEN GODE ARBEIDSPLASSEN.....	8
7. VÅR ORGANISASJONSKULTUR.....	9
8. HELSEFREMMEDE ARBEIDSPLASS.....	10
9. AVSLUTTENDE KOMMENTAR.....	11

Arbeidsgiverstrategi

Vedtatt i kommunestyret i Porsanger – August 2017
Saksnr. 2017 / 142

Layout & Foto: Frisk Bris Studio / Christina Gjertsen

ORDFØRERENS INNLEDNING

– “JEG BRYR MEG...”

Kompetente, stolte og fornøyde arbeidstakere er vårt beste verktøy i kampen om de kloke hodene og de varme hendene. Porsanger kommune er arbeidsgiver for 10 % av Porsangers befolkning, og vi vet at ansatte som trives på jobb bringer med seg gode følelser inn i familielivet og har energi og overskudd til å bidra til bolyst i lokalmiljøet.

Derfor er det utrolig viktig at vi som kommune har en felles forståelse og holdning til dette arbeidet. Konkurransen om fagarbeidere, lærere, sykepleiere, leger og ledere kommer til å bli enda større i fremtida.

Hvordan vi rigger oss for å være en attraktiv arbeidsgiver handler både om trygge rammer for arbeidstakerne våre, lønnspolitiske strategier og samspillet mellom politikk, administrasjon og ansatte i organisasjonen.

Vi må også sørge for å tilby våre ansatte en attraktiv kommune å bo i. Da må vi ha supplerende arbeidsplasser, gode barnehager og skoler, gode helsetilbud, og ikke minst gode kultur og fritidsaktiviteter som gjør det meningsfullt å bo og vokse opp i Porsanger. Disse innsatsområdene følges opp i andre delplaner.

Arbeidsgiverstrategien skal være et dokument som skal gi grunnlag for bygging av den «gode» arbeidskulturen gjennom gode refleksjoner over vårt felles bidrag til å nå våre målsettinger

Jeg bryr meg, og vi må alle bry oss! Kommunestyret har det overordnede ansvaret for dette arbeidet, og det er sammen med rådmannen, lederne og de ansatte vi lykkes aller best!



Aina Borch

Aina Borch
Ordfører



RÅDMANNENS INNLEDNING

Våre medarbeidere er den viktigste innsatsfaktoren for å levere gode velferdstjenester til innbyggere, brukere og næringsliv i Porsanger kommune. Vi er her for brukerne og innbyggerne – vår innstilling må derfor være slik at dette vises i vår organisering og i våre handlinger når vi løser oppgaver for dem.

I Porsanger kommune skal vi jobbe for en kultur som kjennetegnes av godt leder- og medarbeiderskap. Dette skal også vises i våre verdier. Vi har gjennom arbeidet med å utforme arbeidsgiverstrategien sett at vi må utvikle en omforent visjon for vår organisasjon. Våre verdier er nedfelt i flere styrende dokumenter og i forbindelse med utforming av arbeidsgiverstrategien har disse verdiene blitt forsterket. Det er verdier som: *Tillit, lojalitet, respekt, åpenhet og samspill*. Jeg vil at nettopp disse verdiene skal være styrende for hvordan vi møter våre brukere, innbyggere og hverandre som ansatte i Porsanger kommune.

Både ledere og medarbeidere må ha vilje og evne til omstilling. Vi må derfor satse mer på lederskap og medarbeiderskap. Godt lederskap kjennetegnes ved at ledere skaper oppslutning om målrettet samarbeid.

Dette for å påvirke innsatsvilje og samarbeid mot felles mål og oppgaver. Jeg mener at godt medarbeiderskap handler om å utvikle aktive og engasjerte ansatte som gjør bevisste valg, og som jobber aktivt for egen organisasjon og oppgavene som skal løses. Når vi lykkes med dette vil vi også levere gode tjenester og den velferden som våre brukere og innbyggere fortjener.

Jeg vil at arbeidsgiverstrategien skal være vår «ofelaš», vår veiviser for hva vi mener er viktig i utøvelsen av rollene som medarbeider og leder i Porsanger kommune. Strategidokumentet vil også vise vei i forhold til områder vi mener må styrkes for å gjøre kommunen i bedre stand til å håndtere utfordringene vi står ovenfor framover. Samtidig må vi evne å ta vare på kvalitetene vi har i vår organisasjon og de som jobber med å sikre tjenestene til våre innbyggere.

Bente Larssen
Rådmann

VÅRT SAMFUNNSOPPDRAG

Porsanger kommune er en del av samisk språkforvaltningsområde og har samisk og norsk som likestilte språk. Kommunestyret i Porsanger har også definert kommunen som trespråklig og trekulturell, med norsk, samisk og kvensk. Kommunen befinner seg midt i Finnmark, et av Norges mest spennende områder. Vi som bor og jobber her er med på å produsere velferdstjenester, samt legge til rette for lokaldemokratiet i Porsanger.

Porsanger kommune som arbeidsgiver tilbyr attraktive arbeidsplasser der ansatte får utfolde seg. Vi har varierte og komplekse problemstillinger som krever kompetente og engasjerte medarbeidere. Porsanger kommune som organisasjon skal kjennetegnes av nysgjerrighet, sterk vilje til utvikling og et godt samarbeidsklima. Tillit og kort vei mellom ulike nivåer i kommunen gjør at vi som medarbeidere kan ha stor innflytelse over beslutningsprosesser og egen arbeidssituasjon.

UTFORDRINGSBILDE

Det finnes utviklingstrekk som påvirker arbeidslivet i Norge generelt, også arbeidslivet i Porsanger. Arbeidsmarkedet er **globalisert**. Det blir mer og mer vanlig å bo et sted og jobbe et annet sted. Ungdom reiser ut i verden for å ta utdanning og få erfaring, og flytter dit de kan få spennende jobber. Dette gir oss som arbeidsgiver både muligheter og utfordringer i forhold til tilgang på arbeidskraft og kompetanse.

Befolkningsutviklingen i Norge og Porsanger er i endring. Vi vil få en alderssammensetning med økende antall eldre, og sentraliseringen skjer med stormskritt. Dette vil gi store

variasjoner i tilgang på arbeidskraft og kompetanse, og vil påvirke både dimensjonering og utforming av våre tjenester.

Samfunnet har de siste tiårene utviklet seg mot større grad av **individuell tilpasning**, medvirkning og valgmuligheter. Unge arbeidstakere har andre forventninger og krav til sine ledere og kollegaer. Mange ønsker større individuell frihet og mobilitet. Eldre og erfarne medarbeidere har kunnskap og erfaring som også er etterspurt i andre virksomheter. Eldre arbeidstakere vil som følge av pensjonsreformen også kunne trekke seg ut av arbeidslivet i yngre alder enn tidligere. Kommunen må derfor se etter nye løsninger for å rekruttere nye arbeidstakere, samt legge til rette for at eldre medarbeidere forblir i organisasjonen og kan stå lengre i jobb.

Digitalisering gir nye muligheter innenfor alle områder i samfunns- og arbeidsliv. Det påvirker vår hverdag, og bidrar blant annet til at ansatte kan løse sine oppgaver på nye måter. Vi får nye teknologiske tjenester og arbeidsformer innenfor alt fra avfallshåndtering til velferdsteknologi i pleie- og omsorgssektoren. Den nye generasjonen med arbeidstakere representerer en viktig ressurs i denne utviklingen. Teknologi og digitalisering er i seg selv en endringsfaktor for organisasjonen, og må være en del av de helhetlige og strategiske beslutningene som tas. De ansattes kompetanse i bruk av IKT er avgjørende for utvikling og effektivisering av forvaltning og tjenesteutvikling.

Vi er bevisste på disse utviklingstrekene, og skal ta hensyn til dem i vårt arbeid med å beholde og rekruttere arbeidskraft. Konkretisering

av tiltak vil bli utformet i en egen rekrutteringsstrategi. Der skal våre behov sees i sammenheng med utfordringer i hele kommunen, også kommunens næringsliv. Ved å stå sammen med næringslivet vil vi kunne rekruttere bedre og mer målrettet, også med hensyn til par og familier.



“Utøvelse av arbeidsgiverrollen påvirker kommunens attraktivitet som arbeidsplass og omdømme som leverandør av tjenester”
– Aina Borch, Ordfører



“Som folkevalgt har vi fire roller som vi skal ivareta, det er representasjonsrollen, styringsrollen, lederrollen og arbeidsgiverrollen”
– Reidunn Hesjevik, Høyre

“Hva kan jeg som politiker bidra med for at vi fyller rollen som arbeidsgiver i det kollegiale organet?”

VÅRT VERDIGRUNNLAG



“Hva betyr disse verdiene for deg?”

Verdier danner grunnlag for felles normer, og inngår i kulturen vår. Milton Richard definerer en verdi som «en vedvarende tro på at en spesiell handlemåte eller slutttilstand er å foretrekke framfor motsatt eller annerledes handlemåte eller slutttilstand»¹. Det handler om våre grunnleggende prinsipper som gir opphav til spesielle væremåter og handlingsmåter.

Verdiene kommer til uttrykk både privat og i arbeidslivet, og dreier seg ofte om hva som er rett og galt.



¹ Milton Rokeach i Kaufmann og Kaufmann 2009, 263.

LEDELSE OG MEDARBEIDERSKAP

Gjennomgående for alle ansatte i Porsanger kommune er at vi viser høy etisk standard og har faglig integritet. Vi tar beslutninger i tråd med politiske vedtak og føringer innen de områder vi har kompetanse på og i forståelse med leder. Vi er modige og bidrar aktivt til utvikling av Porsangersamfunnet og kommunen.

“Hvordan kan du bidra til gode mestringsopplevelser på arbeidsplassen?”

VÅRE LEDERE KJENNETEGNES VED AT DE

- Bygger tillit og har godt samspill med de folkevalgte.
- Styrer etter verdier, mål og rammer.
- Tar beslutninger og viser gjennomføringskraft.
- Vektlegger helhet og sammenheng i organisasjonen for å sikre god utnyttelse av kompetanse og ressurser.
- Er tydelige på forventninger og gir tilbakemeldinger og anerkjennelse.
- Legger til rette for læring og utvikling gjennom å involvere og gi ansvar til medarbeidere.
- Skaper oppslutning om endringer og får alle med seg i endringsprosesser.
- Involverer innbyggere og andre aktører i utvikling av tjenestene.

VÅRE MEDARBEIDERE KJENNETEGNES VED AT DE

- Bidrar aktivt i målprosesser og kommer med løsningsforslag.
- Sier i fra til leder på en konstruktiv måte når han eller hun er uenig.
- Arbeider lojalt for å nå politiske og administrative mål når vedtak er fattet.
- Bruker egen fagkompetanse og ressurser til det beste for brukere og innbyggere.
- Utfører oppgavene ut fra en helhetsforståelse og samarbeider aktivt med andre.
- Tar ansvar for egen læring, personlig utvikling og deler kompetanse med andre.
- Bidrar aktivt til et godt arbeidsmiljø.

“Det er viktig med høy etisk standard, en lærende organisasjon, god og effektiv drift, inkluderende og helsefremmede arbeidsplasser for at vi skal levere på det nivå som forventes av oss.”

– Bente Larssen, Rådmann



“Godt medarbeiderskap gir et eierforhold til jobben, økt arbeidsglede og bidrar til yrkesstolthet.”

– Renate Fagerness, Hovedtillitsvalgt Fagforbundet

DEN GODE ARBEIDSPLASSEN

Godt leder- og medarbeiderskap er fundamentet på den gode arbeidsplassen og er avgjørende for å kunne levere gode tjenester i et samfunn og arbeidsliv i endring. Den gode arbeidsplassen er et sted folk ønsker seg til og vil lette arbeidet med rekruttering.

Vi er til for alle innbyggerne i kommunen. En god arbeidsgiverpolitikk må bygge på dette, og våre verdier og kvaliteter skal bidra til at vi klarer å levere gode tjenester. Dette strategidokumentet har tittelen «Arbeidsglede». Dette skal gjenspeile oss i det vi gjør og i møte med hverandre. Porsanger kommune skal være et attraktivt samfunn. En bærekraftig framtid for samfunnet og kommunen vil kreve at vi tenker nytt når vi løser våre oppgaver. Digitale løsninger skal brukes aktivt for å yte gode tjenester, der tilgjengelighet og åpenhet er bærende elementer.



“Hva gjør du, som leder eller medarbeider, i dag for å forsterke kommunens evne til nyskaping? Og hva kan du gjøre mer av?”



VÅR ORGANISASJONSKULTUR

ETIKK

Porsanger kommune skal kjennetegnes ved at vi har høy etisk standard i møte med brukere, kollegaer og innbyggere. Det betyr at alt vi gjør skal tåle offentlighetens lys. Kommunen har utarbeidet etiske retningslinjer som en guide for vår praksis.



SAMSKAPING

Brukere og innbyggere tas aktivt med i utarbeidelse av de gode tjenestene. Gjennom å sikre aktiv deltakelse i beslutninger for våre innbyggere og brukere, vil vi kunne oppnå et utviklende felleskap og bidra til større motivasjon og mestring på våre arbeidsplasser. Vi skal ha utstrakt kontakt med eksterne grupper, og ha lav terskel for å ta kontakt med brukere, innbyggere og andre aktører før beslutninger tas.



KREATIVITET & MEDVIRKNING – “JEG BRYR MEG”

Medarbeiderskap innebærer at beslutninger skal tas på lavest mulige nivå og at alle tar et helhetlig ansvar. Våre medarbeidere skal kjennetegnes ved å vise sterk identitet, stolthet og engasjement til kommunen som arbeidsplass. Vi skal sikre god horisontal kommunikasjon og kjenne trygghet i egen rolle. Vi skal være en fleksibel organisasjon med skiftende og tilpassede beslutningsarenaer og deltakere.



MESTRING & KOMPETANSE

Porsanger kommune skal være en arbeidsplass som kjennetegnes ved å ha kompetente medarbeidere i alle funksjoner. Det betyr at organisasjonen og kompetansen skal være tilpasset oppgavene vi skal løse, og bidra til at vi blir en nyskapende organisasjon og en pådriver for utvikling av samfunnet.



EN GOD ARBEIDSPASS I ALLE LIVSFASER

Kommunen skal tilstrebe å ha hele stillinger. Attraktive og gode arbeidsplasser kjennetegnes av kontinuitet og en arbeidsstyrke som opplever mestring og tilhørighet. Dette sikrer kontinuitet for brukeren, og vil også bidra til likestilling på arbeidsplassen. Større stillingsprosenter vil gjøre det lettere og mer attraktivt for arbeidssøkere å flytte til og etablere seg i Porsanger kommune. Dette vil gjøre kommunen i bedre stand til å tilrettelegge for tilpasning av blant annet arbeidstid for ansatte i ulike livsfaser.



EN HELSEFREMMEDE ARBEIDSPLOSS

Porsanger kommune har som mål å være en helsefremmende arbeidsplass. For at arbeidsplassen skal være helsefremmende, må ansatte føle at de har det bra og trives på jobb. Arbeidsgiverstrategien setter fokus på godt leder- og medarbeiderskap. Dette er avgjørende for at ansatte skal oppleve mestring, utvikling og meningsfylt arbeid. Fordeling av arbeidsoppgaver, anerkjennelse og mulighet for medvirkning er også faktorer som påvirker hvordan en har det på jobb.

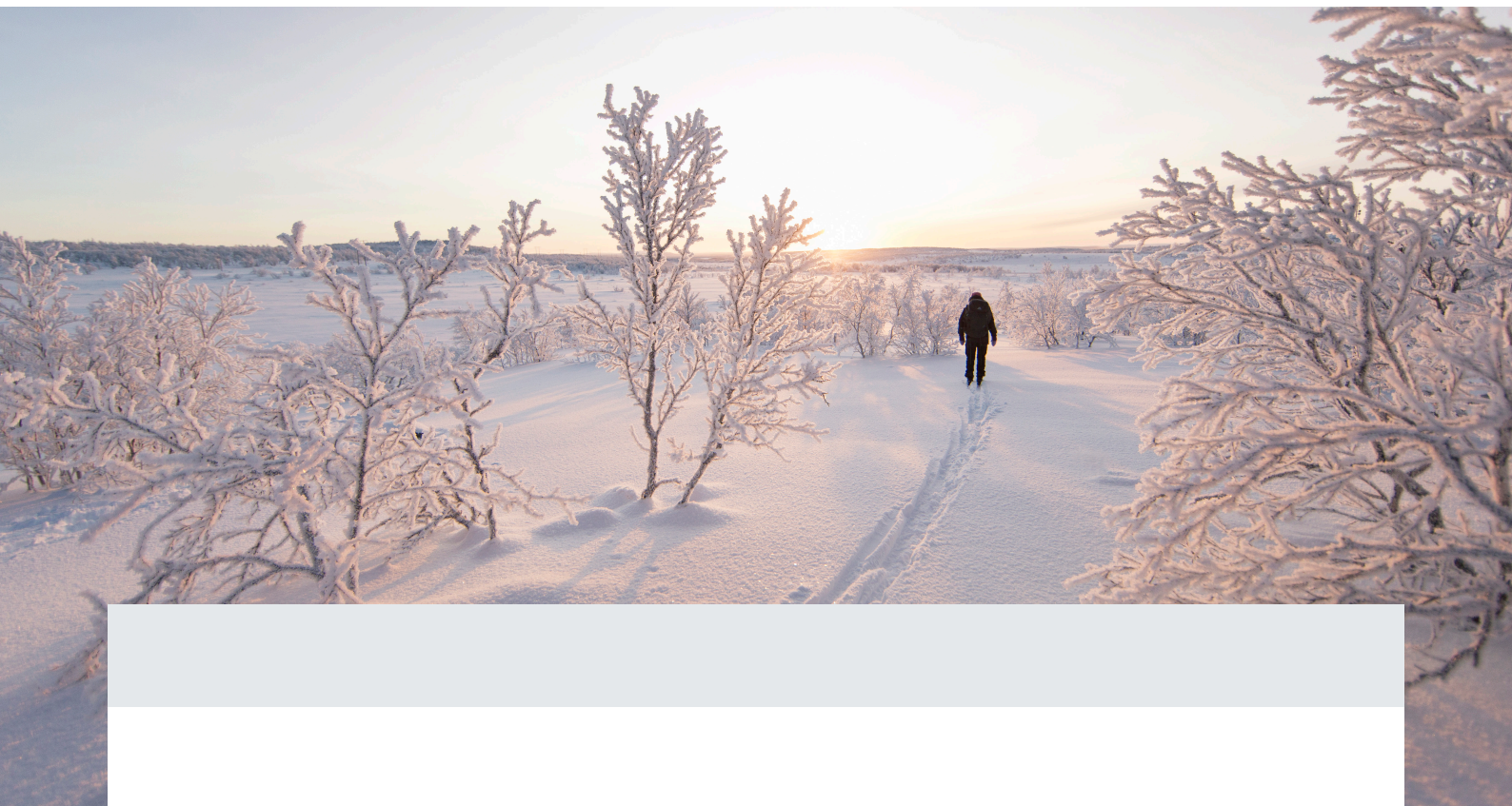
Porsanger kommune skal jobbe for å ha godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø i hele organisasjonen. Arbeidsgiverstrategien trekker frem ønsket organisasjonskultur som skal bidra til og oppnå dette. IA-planen gir en mer detaljert oversikt over hvilke tiltak kommunen skal iverksette for å nå målet om å være en helsefremmende arbeidsplass.



**“Hva kjennetegner den gode arbeidsplassen?
Hva kan være ditt sterkeste bidrag?”**



“Hvordan kan du bidra til en kultur basert på tillit og godt samarbeid på tvers av profesjoner, tjenesteområder og nivåer?”



AVSLUTTENDE KOMMENTAR

Vår arbeidsgiverstrategi skal gjøre oss i best mulig stand til å løse vårt samfunnsoppdrag, som er og levere gode velferdstjenester og tilrettelegge for lokaldemokratiet for innbyggerne i Porsanger kommune. Strategien beskriver en ønsket organisasjonskultur, det vil si hvordan vi ønsker å være og hvordan vi ønsker å bli oppfattet av omverdenen.

For at arbeidsgiverstrategien skal være vår «ofelaš» må den forankres og videreutvikles ute i organisasjonen. Både ledere og medarbeidere har ansvar for en levende og synlig praktisering av arbeidsgiverstrategien. Ledere har et særlig ansvar for implementering.

Mange bekker små gjør en stor å
Go máŋga joga oktii golget, šaddá stuorra eatnun
Pikkuojat tehđään ison joven



Porsanger kommune

Arbeidsgiverstrategi 2017