



Midt-Telemark
kommune

Arbeidsgiverstrategi

2020 - 2025





Sammen skaper vi framtida

INNHOOLD

1	ARBEIDSGIVERSTRATEGI	4
2	VISJON, VERDIER OG ETIKK	8
3	IDENTITET OG OMDØMME	12
4	SATSINGSOMRÅDER	16
	Lederskap	18
	Kompetanse	20
	Partsarbeid	22
	Innovasjon og heltidskultur	24

A scenic winter landscape featuring a large, calm body of water reflecting the sky and surrounding mountains. The mountains are covered in snow and partially shrouded in mist. In the foreground, a wooden pier or dock is covered in a layer of snow, with a red metal bench sitting on it. The sky is bright blue with scattered white clouds. The overall atmosphere is peaceful and serene.

ARBEIDSGIVERSTRATEGI



Arbeidsgiverstrategien fremhever de handlinger, holdninger og verdier som Midt-Telemark kommune står for som arbeidsgiver.

Arbeidsgiverstrategien er forpliktende for hele organisasjonen; folkevalgte, tillitsvalgte, medarbeidere og ledere.

“Raushet er å lytte til hverandre”

Fra Verdigrunnet til
Midt-Telemark kommune

ARBEIDSGIVERSTRATEGIEN SKAL

- ▶ utvikle relasjoner og tillit mellom ledere, medarbeidere, tillitsvalgte og folkevalgte
- ▶ Utvikle relasjoner og tillit mellom medarbeider innbygger/ tjenestemottaker
- ▶ Utvikle relasjoner og tillit mellom arbeidsgiver og arbeidsmarked
- ▶ Sette ledere og medarbeideren i sentrum, og se de menneskelige ressursene som grunnlag for utvikling av gode tjenester til innbyggerne
- ▶ Vise vei og retning i et samfunn og arbeidsliv i endring, slik at vi når målene i samfunnsplanen og peker på viktige satsingsområder
- ▶ Danne grunnlag for utvikling av kommunens reglement og rutiner

Forutsetning for å lykkes

Godt og tillitsfullt samspill mellom folkevalgte, ledere, ansatte og tillitsvalgte.

Evne og vilje til åpen dialog fra alle parter.

Relasjonen mellom arbeidsgiverstrategien og kommuneplanens samfunnsdel

Kommuneplanens samfunnsdel er det overordna styringsdokumentet til arbeidsgiverstrategien.

RELEANTE STRATEGIER I SAMFUNNSDELEN

- ▶ 3.1.1 Rekruttere rett kompetanse og tilby større stillinger, som gjør kommunen i stand til å yte gode og effektive tjenester
- ▶ 3.1.2 Prioritere tidlig innsats, forebygging og samarbeid på tvers av fagområde og tjenester
- ▶ 3.1.3 Integrerer digitale verktøy og velferdsteknologi i tjenesteproduksjonen, som bedre trygghet for brukerne, bedre tjenestekvalitet og mer effektiv tjenesteproduksjon
- ▶ 3.1.4 Arbeide systematisk med tjenesteutvikling i tjenestene med brukermedvirkning, undersøkelser, styringsdata og faglige retningslinjer
- ▶ 3.2.5 Ta inn lærlinger i alle kommunale tjenester og arbeide systematisk med kommunen som inkluderende arbeidsplass
- ▶ 4.5.2 Ta i bruk teknologi som bidrar til tjenesteinnovasjon og effektive tjenester





VISJON, VERDIER OG ETIKK



Vår visjon, vårt verdigrunnlag og etiske retningslinjer, danner felles plattform for, og skal drive utvikling av organisasjonen Midt-Telemark kommune.

“Raushet er å unne andre framgang”

Fra Verdigrunnet til
Midt-Telemak kommune

VISJON

Sammen skaper vi framtida

Visjonen i samfunnsdelen er bærende inn i arbeidsgiverstrategien. Visjonen erkjenner at det er gjennom samarbeid vi skaper godt arbeidsmiljø, bygger kompetanse, gir gode tjenester og skaper tillit til at Midt-Telemark kommune blir oppfattet som en spennende og attraktiv arbeidsgiver.

ETIKK

Ubestikkelig, personuavhengig og forutsigbar

Ansatte og tillitsvalgte på alle nivå har et selvstendig ansvar, særlig på sosiale medier, slik at vår adferd er i tråd med kommunen sine verdier og etiske retningslinjer. Alle ansatte og tillitsvalgte i Midt-Telemark kommune skal være ubestikkelige og kommuneorganisasjonen skal være personuavhengig og forutsigbar.

VERDIGRUNNLAG

Raushet

Verdien uttrykker en forventning til oss selv
- som leder, folkevalgt, tillitsvalgt og medarbeider.

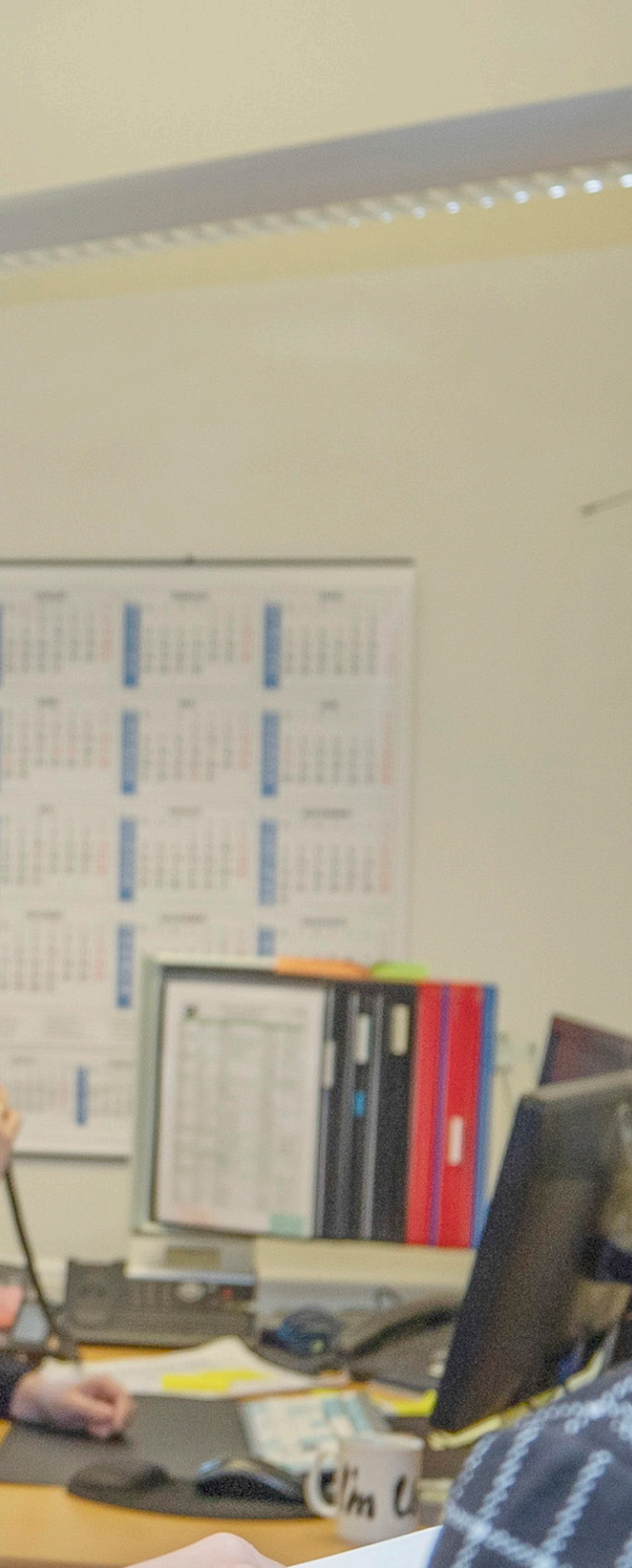
Verdien og verdisetningene skal ligge til grunn for samspillet
internt og eksternt og bidra til en tillitsskapende organisasjonskultur i Midt-Telemark kommune.

RAUSHET ER Å ...

- hjelpe hverandre
- lytte til hverandre
- unne andre framgang
- våge åpenhet
- ta et skritt tilbake og reflektere før vi uttaler oss
- være tydelig og sette grenser med vennlighet
- våge å feile og tillate andre å feile

IDENTITET OG OMDØMME





ET GODT OMDØMME SKAPES INNENFRA

Nøkkelen ligger i at alle ansatte, folkevalgte og tillitsvalgte kommuniserer og etablerer tillitsfulle relasjoner med hverandre og til omverdenen.

“Raushet er å ta et skritt tilbake og reflektere før vi uttaler oss”

Fra Verdigrunnlaget til Midt-Telemak
kommune

Midt-Telemark kommune
skal være en attraktiv
arbeidsgiver med god
kvalitet på tjenestene.



HVORDAN BYGGER VI ET GODT OMDØMME?

- Verdiene våre er plattformen, og de skal prege vår organisasjonskultur
- Ansatte opplever at kompetansen blir verdsatt og tatt i bruk
- Ansatte opplever mestring og vilje til utvikling gjennom samarbeid og nyskaping
- Ansatte fremstår som gode ambassadører for kommunen
- Korrekt og tydelig informasjon i samsvar med kommunikasjonsstrategi for Midt-Telemark kommune
- En tydelig, åpen og tilgjengelig organisasjon som skapt tillit blant innbyggerne
- Heltidskultur som grunnlag for gode tjenester og tjenesteutvikling
- Aktiv framsnaking av kommunen i media

Adferd

Kommunikasjon

Identitet

OMDØMME

SATSINGSOMRÅDER

Lederskap 18

Kompetanse 20

Partsarbeid 22

Innovasjon og heltidskultur 24





Mid-Telemark
kommune

2020



LEDERSKAP

Lederskapet i Midt-Telemark skal preges av vårt verdigrunnlag, og leder har et spesielt forpliktende ansvar for utvikling av en tillitsskapende og inkluderende organisasjonskultur.

“Raushet er å være tydelig, og sette grenser med vennlighet”

Fra Verdigrunnlaget til Midt-Telemark
kommune

SLIK VIL VI HA DET

- Økt tid til lederskap
- Gjennomgående lederskap med visse fellestrekk som bygger tillit til politikere, ansatte, innbyggere og tillitsvalgte
- Lederskap med fokus på faglig utvikling og tverrfaglighet
- Lederskap med fokus på tett og anerkjennende samarbeid med partene
- Lederskap med fokus på å være nær, støttende og anerkjennende, og samtidig være tydelig og myndiggjøre sine ansatte

SLIK VIL VI GJØRE DET

- Rekruttere ledere med formell lederkompetanse, eller som forplikter seg til å ta etterutdanning
- Opplæringsløp nyansatte ledere
- Lederutviklingsprogram - årshjul i Midt-Telemark kommune - med fokus på vår kontekst og måla i samfunnsplanen
- Lederavtaler og målkort for forpliktende oppfølging av ledere
- Bruke 10-faktor/ medarbeiderundersøkelsen som verktøy for utvikling av lederskapet på alle nivå
- Arena for trygge interne mentor-team
- Mulighet for ekstern og intern veiledning
- Program for intern lederrekruttering
- Tydelige og effektive rekrutteringsprosesser og sykefraværsoppfølging med klar rollefordeling



KOMPETANSE

Midt-Telemark kommune skal sikre tilstrekkelig kompetanse gjennom videreutvikling av egne ansatte og ny-rekrutteringer.

“Raushet er å hjelpe hverandre”

Fra Verdigrunnlaget til
Midt-Telemark kommune

SLIK VIL VI HA DET

- Tilgang og innsikt i vår kompetansebase/alle ansatte
- Kunnskap om kritisk kompetanseområder i fremtiden
- Plan for å fylle kompetansegapet
- Økt kunnskap om rekruttering i forhold til kompetansebegrepet
- Ansatte som opplever at relevant kompetanse blir brukt
- Tilgang på kompetanse
- En kompetanseutvikling som støtter opp målene i samfunnsplanen knytta til: tverrfaglige løsninger, digitalisering og innovasjon
- Klart språk

SLIK VIL VI GJØRE DET

- Mulighet for å registrere all kompetanse
- Kompetanseplan på strategisk nivå
- Kompetanseplaner på alle kommunalområdene
- Ressurser til opplæring og videreutvikling av sentrale systemer
- Bruke KS-læring som verktøy for opplæring og kompetanseutvikling
- Økt bruk av lærlinger som et verktøy for å dekke fremtidig økt behov for kompetanse og arbeidskraft
- Mulighet for fagutdanning, videreutdanning og spesialisering
- Velge metode og organisering, for å løse utfordringer på en innovativ og tverrfaglig måte
- Konkurransedyktig lønn i tråd med kompetanse



PARTSARBEID

I Midt-Telemark kommune skal vi ha respekt for hverandres roller og ha et partsarbeid bygget på gjensidig tillit.

**“Raushet er lytte
til hverandre”**

Fra Verdigrunnlaget til Midt-Telemark
kommune

SLIK VIL VI HA DET

- ▶ Et samarbeid mellom partene preget av verdigrunnlaget
- ▶ Partsarbeidet skal bygge tillit mellom partene, være anerkjennende og likeverdig
- ▶ Tidlig informasjon formelt og uformelt er kritisk viktig
- ▶ Systematisk og forutsigbar kontakt i tillitsorganisasjonene - mellom hovedtillitsvalgte og plasstillitsvalgte

SLIK VIL VI GJØRE DET

- ▶ Årshjul for systematisk kontakt mellom ledelse og partene på alle ledernivå i organisasjonen
- ▶ Årshjul opplæringsløp for ledere og tillitsvalgte i henhold til Hovedavtalen
- ▶ Årshjul som beskriver hyppighet og agenda på leddernivåene
- ▶ Bruke KS læring som verktøy for opplæring og kompetanseutvikling
- ▶ Verktøy som gir mulighet for direkte informasjon og kommunikasjon med alle ansatte
- ▶ Årshjul ansattdag – nyansatte – automatisk påmelding med fast agenda og møtehyppighet



INNOVASJON OG HELTIDSKULTUR

Midt-Telemark kommune skal være innovativ. Vi skal tenke nytt og nyttig, og gjennom utvikling skape nye måter å løse oppgaver, eller tilby tjenester på .

Midt-Telemark kommune skal ha fokus på heltidskultur. Vi skal tilby hele stillinger, i den hensikt å sikre de ansatte en lønn å leve av, og sikre kompetanse som gir kvalitativt gode tjenester.

**“Raushet er å våge og feile,
og tillate andre å feile”**

Fra Verdigrunnlaget til
Midt-Telemak kommune

SLIK VIL VI HA DET

- Innovasjon – tillitt, vilje og evne til å tenke nytt
- Bevisst sette bruker i sentrum
- Tid og ressurser til arbeidet med innovasjon og heltidskultur
- Aktiv på å søke eksterne midler
- Samarbeide med eksterne kompetansemiljøer for eksempel andre kommuner og Universitetet i Sørøst-Norge

SLIK VIL VI GJØRE DET

- Kompetanseheving for å skape innovasjon
- Heltidskultur som verktøy for medarbeiderskapt tjenesteutvikling
- Velge en metode og organisering for arbeidet med innovasjon og tverrfaglig oppgaveløsning
- Kanal for informasjon og kommunikasjon internt
- Velferdsteknologi for tjenesteutvikling
- Digitalisering av arbeidsprosesser
- Robotisering av gjøremål

Midt-Telemark kommune sitt arbeid med heltidskultur skal knyttes til "Moland" hjulet. Dette gir en medarbeiderskapt tjenesteutvikling, som setter innbyggeren/brukeren i sentrum.







Midt-Telemark

kommune

Arbeidsgiverstrategien for Midt-Telemark kommune er utarbeidet av en arbeidsgruppe bestående av:
Partssammensatt arbeidsgruppe: Sondre Helldal, Mona Stokker, Anne Kisfoss Anderson, Renate Marie Øien,
Cecilie Stangeby, Beate Darrud, Mona Slaaen, Hilde Bakkåker, Hilde Pedersen, Martin Ytreland, Anneli Stenman.

Arbeidsgiverstrategien skal årlig opp til behandling.