



Deanu gielda-Tana kommune

**ARBEIDSGIVERPOLITIKK**



**Visjon:**

Visjonen i kommuneplanens samfunnsdel utgjør grunnlaget for kommunens arbeidsgiverpolitikk:

Et samfunn hvor alle kan leve det «gode liv»  
gjennom trygge omgivelser, gode arbeidsplasser,  
kulturelt mangfold, sterk Tana identitet, et sunt  
liv og natur i økologisk balanse.

**Målgruppe:** Alle ansatte i kommunen.

**Definisjon:** Arbeidsgiverpolitikk defineres som de verdier, holdninger og handlinger kommunen som arbeidsgiver praktiserer i forhold til medarbeiderne.

## Tana kommunes kjerneverdier

Omsorg	Ansvar
<p>Arbeidsgiver skal ta vare på arbeidstakeren utover utbetaling av ordinær lønn og arbeidsforpliktelser ved å vise forståelse, utøve god ledelse eller sette av tid til en prat.</p> <p>Arbeidsgivers omsorgsansvar uttrykkes også gjennom tilpassede arbeidsoppgaver for seniorer og tilrettelegging ved sykdom.</p> <p>Ansatte skal ha omsorg for hverandre og kommunens tjenestemottakere.</p>	<p>Medarbeidere, som får anerkjennelse for den jobben de gjør, opplever økt arbeidsglede og engasjement for jobben sin. Ledere og medarbeidere er utilstrekkelig hver for seg. Selv om det er spesielle ansvarsforhold knyttet til lederskapet, må medarbeiderne og lederen ta et felles ansvar for å skape gode og effektive arbeidsplasser.</p>
Respekt	Åpenhet
<p>Tana kommune stiller krav til sine medarbeideres handlemåte og framferd slik at ingen skal trekke i tvil at ansattes integritet og innbyggernes rettssikkerhet er grunnleggende.</p> <p>Respekt og høflighet på arbeidsplass og overfor publikum skal etterleves.</p>	<p>Det skal være åpenhet og innsyn i forvaltningen, slik at allmennheten kan gjøre seg kjent med kommunens virksomhet og se hvordan kommunen skjøtter sine oppgaver. Kommunen har en aktiv opplysningsplikt.</p> <p>Ansatte og folkevalgte i Tana kommune skal alltid gi korrekte og tilstrekkelige opplysninger, enten det er til andre myndigheter, selskaper, organisasjoner eller innbyggere. I noen sammenhenger betyr dette at man uoppfordret skal gi nødvendige opplysninger av betydning for behandling av saken.</p>

*Vi jobber for et godt arbeidsmiljø, vi er hverandres arbeidsmiljø.*

## Ledelse

Ledelse innebærer ansvar for at virksomhetens oppgaver løses og at gode resultater for brukere og innbyggere oppnås.

God ledelse er avgjørende for å lykkes og handler om å vise omsorg, ta ansvar, vise respekt og opptre med åpenhet overfor sine medarbeidere. Ledelse skal ha fokus på mennesket som kommunes viktigste ressurs. Ledere er modeller for sine medarbeidere.

### Vi vil:

- Leverer resultater i tråd med politiske vedtak.
- Legge til rette for medbestemmelse/ medvirkning og sørge for god kommunikasjon.
- Gjennom dialog og samarbeid ansvarliggjøre den enkelte.
- Legge til rette for felles opplæring av ledere og tillitsvalgte.

## Rekruttere og beholde

Kommunens tjenesteproduksjon skal ha et høyt faglig nivå. Ansatte skal sikres muligheter til faglig oppdatering både ved ekstern og intern opplæring.

Hovedtariffavtalen gir de lokale partene mulighet til å utforme og utøve en lokal lønnspolitikk. Denne muligheten utøves i første rekke gjennom lønnsfastsettelse i forbindelse med tilsetninger og/eller lokale lønnsforhandlinger.

Lønnspolitikken for Tana kommune har som mål å:

- rekruttere og beholde kvalifiserte ledere og medarbeidere
- virke rettferdig og stimulerende på arbeidsmiljøet
- sikre sammenheng mellom lønn og stillingens innhold, kompetanse og innsats uavhengig av kjønn.

Hovedtariffavtalen forplikter også kommunen til å utvikle virkemiddel for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Slike virkemiddel kan være tilpasset arbeidstid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling e.l. Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstakere. Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte alternative virkemidler og orienterer om avtaler som er inngått. Disse prinsippene er nedfelt i Tana kommunes seniorpolitiske plan.

Det er viktig at kommunen rekrutterer og beholder ansatte med samiskspråklig kompetanse.

## Kompetanse

Kommunen skal til enhver tid ha oversikt over kompetansebehovet i egen organisasjon. Målsettingen er å utvikle og beholde kompetente medarbeidere.

### Vi vil:

- Framstå som en kommune med fokus på kompetanse og kvalitet.
- Arbeide systematisk med opplæring og utvikling, og stimulere ansatte til kompetanseheving som kommunen trenger.

*Vi jobber for et godt arbeidsmiljø, vi er hverandres arbeidsmiljø.*

- Skape arenaer for læring, refleksjon, forbedringsarbeid og kvalitetsutvikling i hverdagen, og legge til rette for et miljø hvor kompetanse brukes, deles og skapes.

### **Medbestemmelse**

Medbestemmelse beskriver forholdet og samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene. Medbestemmelse innebærer ulike grader av medansvar for de ansattes representanter/tillitsvalgte.

#### **Vi vil:**

- At arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver gjennom åpenhet, omsorg, ansvar og respekt sammen utvikler et godt arbeidsmiljø.
- Utvikle gode samarbeidsarenaer som bygger på gjensidig forhold mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte på alle nivå.

### **Arbeidsmiljø og ansattetilfredshet**

Tana kommune skal ha et åpent, inkluderende og trygt arbeidsmiljø hvor medarbeiderne opplever en meningsfull og helsefremmende arbeidssituasjon. Medarbeiderne og lederne har et felles ansvar for arbeidsmiljøet og HMS-arbeidet. Ansatt skal ta ansvar for sin egen helse og delta aktivt i arbeidet for et godt arbeidsmiljø og økt nærvær. Tillitsvalgte og verneombud skal være pådrivere og gode medspillere i HMS- og nærværarbeidet.

### **ROS – analyse/ risiko- og sårbarhetsanalyse.**

Ved å kartlegge sannsynlighet og konsekvenser av uønskede hendelser, som for eksempel strømbrudd, feilmedisinering, personellmangel, kan man prioritere risikoområder og planlegge tiltak for å forhindre dem eller redusere konsekvensen av dem dersom de skulle oppstå.

#### **Vi vil:**

- Sørge for at ansatte i kommunen har et felles begrepsapparat innenfor sikkerhet og beredskap.
- Identifisere og analysere risiko.
- Bevisstgjøre de ansatte om risiko og sårbarhet i egen virksomhet og motiver for nødvendig endring og forbedring.
- Redusere uønskede hendelser og følge opp med konkrete forebyggende tiltak.

### **Etiske retningslinjer for ansatte**

Etikk dreier seg om regler som styrer vår samhandling med andre mennesker og kommer først og fremst til uttrykk gjennom tankene våre. Moral kommer først og fremst til uttrykk gjennom handlingene våre. En høy etisk og moralsk standard må ligge til grunn for ethvert arbeidsforhold.

De etiske retningslinjene gjelder for alle ansatte i kommunen. Ledere og ansatte må drøfte retningslinjene sammen og bevisstgjøres om virkningene av dem.

*Vi jobber for et godt arbeidsmiljø, vi er hverandres arbeidsmiljø.*

## Etiske retningslinjer

<b>Omsorg</b>	<b>Ansvar</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansatte har ansvar for, å vise respekt og omsorg for, tjenestemottakere, kolleger og øvrige innbyggere i kommunen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansatte fremstår som positive og gir alle en likeverdig behandling.</li> <li>• Ansatte har et selvstendig ansvar for å ta opp forhold som en får kjennskap til, på arbeidsplassen og som ikke er i samsvar med kommunens etiske normer og regler.</li> </ul>
<b>Respekt</b>	<b>Åpenhet</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansatte utnytter ikke sin stilling, rolle, posisjon, informasjon, til egen eller nære relasjoners fordel, eller til skade for andre.</li> <li>• Ansatte aksepterer ikke fordeler til seg selv eller til nære relasjoner, av økonomisk eller annen art, som kan påvirke tjenestehandlingen.</li> <li>• Ansatte opptrer upartisk, overholder taushetsplikt, lover og regler, samt forholder seg lojalt til vedtak og beslutninger som er tatt. Så lenge de samsvarer med kommunens etiske retningslinjer.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansatte opptrer ærlig, redelig og gir korrekt informasjon.</li> <li>• Ansatte utnytter ikke sitt engasjement i næringsliv eller andre organisasjoner, slik at en kommer i lojalitetskonflikt overfor arbeidsgiver.</li> </ul>

## Kommunikasjonsregler

<b>Omsorg</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeg bryr meg positivt om mine medarbeidere.</li> <li>• Jeg gir ros når jeg ser noe positivt.</li> </ul>
<b>Ansvar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeg tar ansvar for meg selv og min oppførsel, men ikke andres.</li> <li>• Jeg snakker i JEG-form, og unngår bruk av anonyme kilder.</li> <li>• Jeg kan revurdere egne oppfatninger.</li> </ul>
<b>Respekt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeg snakker MED folk og ikke OM folk.</li> <li>• Jeg er ærlig og redelig i mine hensikter, og er profesjonell i arbeidet.</li> </ul>
<b>Åpenhet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeg forteller hva jeg trenger i stedet for å bebreide/kritisere.</li> <li>• Jeg har rett til å spørre, og bør få et rettmessig svar så langt det er mulig.</li> </ul>

Hver arbeidsplass skal i fellesskap sette seg inn i den arbeidsgivpolitiske plattformen for at lederne og den enkelte ansatte skal bevisstgjøres om betydningen av den.

Ved nytilsetninger skal lederne formidle innholdet i den arbeidsgiverpolitiske plattformen.