



## VÅR ORGANISASJONSPOLITIKK ØRLAND KOMMUNE

Verdigrunnlaget vårt uttrykker den organisasjonskulturen og de prinsipper vi legger til grunn når vi samhandler internt og hvordan vi ønsker at brukere, innbyggere og samarbeidspartnere skal oppleve møtet med oss i Ørland kommune.

Våre verdier er

**Bærekraftig og Tillitsskapende**

## Formål

Organisasjonspolitikken skal klargjøre verdiene vi arbeider for å etterleve hver dag, hva vi mener med godt lederskap og godt medarbeiderskap, og hvordan vi sammen kan utvikle organisasjonen videre gjennom våre innsatsområder. Organisasjonspolitikken skal også bidra til å gjøre oss attraktive for nåværende og fremtidige medarbeidere.

Kommunestyret i Ørland kommune har gitt administrasjonen i oppdrag å utarbeide en ny organisasjonspolitikk. Dokumentet er behandlet og vedtatt av kommunestyret 9.11.2021.

Ansatte, tillitsvalgte, verneombud, ledere og partssammensatt utvalg har medvirket i utvikling av organisasjonspolitikken.

## Målgruppe

Organisasjonspolitikken gjelder for alle medarbeidere, tillitsvalgte, verneombud og ledere i Ørland kommune.

Det er knyttet forventninger til alle roller i vår organisasjon. I dette dokumentet beskriver vi innholdet i våre verdier og forventninger til medarbeiderskap, lederskap, tillitsvalgte og verneombud i Ørland kommune. Vi beskriver også våre innsatsområder for å utvikle organisasjonen i tråd med organisasjonspolitikken.



## Om våre verdier

Vi vil utvikle et **bærekraftig** samfunn og en bærekraftig kommuneorganisasjon som **forvalter ressursene på en god måte og lever i samspill** med natur og miljø.

For å skape gode oppvekstvilkår, et aldersvennlig samfunn og forebygge utenforskap vil vi mobilisere samfunnets ressurser. De utfordringene vi står overfor krever at vi ser langt frem og tenker nytt, samtidig som vi bygger videre på de gode kreftene i vårt lokalsamfunn. Vi skal tørre å tenke nytt, da trenger vi trygghet, tilhørighet og vi-følelse.

Vi må ha en helhetlig tilnærming til alt vi gjør og dyrke godt samarbeid på tvers av enheter, sektorer, faggrupper og forvaltningsnivå.

«Bli kjent med hverandre og gjør hverandre trygg. Ha trua på hverandre. Del ut ansvar. Se hverandres behov. Ha rom for å gjøre feil, og lov til å prøve flere ganger. Vær ærlig med hverandre. Ingen spørsmål er for dumme.»

«Viktig med samarbeid mellom enhetene i samme sektor og på tvers av sektorer. Vi må være framme i skoa, og følge utviklingen i samfunnet. Vi må tørre å tenke nytt!»

**Tillit** er viktig for samfunnet vårt og for kommunen som organisasjon.

**Byggesteinene i tillit er åpenhet, kompetanse, konsistens og lojalitet.** Når vi gir tillit, skaper vi tillit og fremmer mestringstro, læring og utvikling.

Ord og handling må henge sammen, det vi sier må stemme overens med det vi gjør. Vi bygger tillit gjennom å holde det vi lover og ta ansvar for at handlingene våre er faglig og etisk begrunnet. Gjennom involverende prosesser utformer vi gode løsninger til beste for samfunnet og den enkelte.



# Godt medarbeiderskap

Kjernen i godt medarbeiderskap er å ta ansvar for samfunnsoppdraget gjennom å **delta aktivt i prosesser, vise interesse og engasjement**. Godt medarbeiderskap bidrar til økt trivsel, mer læring og bedre samarbeid.

Alle medarbeidere i Ørland kommune er samfunnsutviklere som jakter på bærekraftige og fremtidsrettede løsninger, og er bevisst betydningen av trygghet, tillit og gode relasjoner.

Godt medarbeiderskap handler om å ta ansvar for egen læring, dele kompetanse med andre og bruke kompetanse og ressurser til det beste for brukere, innbyggere og samarbeidspartnere. Vi arbeider ut fra en **helhetsforståelse** og samarbeider aktivt både internt og eksternt.

Godt medarbeiderskap vises i respektfulle møter mellom kollegaer og i møter med brukere og innbyggere.

*«Vi er på jobb halvparten av vår våkne tid. Da må det være godt å være der. Og her må vi alle ta ansvar.»*

*«Vi verdsetter alles kreativitet og alle ansatte er samfunnsutviklere. Se muligheter - finne nærmeste utviklingssone. Takhøyde og raushet. Fokus på hvem vi er her for, være gode sammen for, og sammen med, kommunens innbyggere.»*





# Godt lederskap

Kjernen i godt lederskap er å påvirke medarbeidere og omgivelsene positivt slik at vi sammen når målene og får løst oppgavene på en bærekraftig og tillitsskapende måte.

Godt lederskap handler om å skape gode relasjoner og arbeide aktivt for å utvikle en **kompetansekultur** med høy etisk bevissthet. **Godt lederskap legger til rette for læring og mestring.**

Ledelse utøves i prosesser som bidrar til at vi undrer oss og stiller spørsmål, involverer og lytter til brukere og innbyggere, lager gode beslutningsgrunnlag, tar beslutninger, og følger opp.

En leder som blir kjent med at noe eller noen ikke fungerer, må ta dette opp så tidlig som mulig.

**Vi har et godt lederskap når ledelse, medarbeidere, tillitsvalgte og verneombud jobber sammen i prosessene i organisasjonen.**

Ledere har et særskilt ansvar for at virksomheten er effektiv, har gode strukturer og klare rutiner. Samtidig skal ledere være rollemodeller for å bryte strukturer når det trengs, jobbe tverrfaglig og legge til rette for innovasjon og nyskaping.

Den gode dialogen mellom leder og medarbeider står sentralt for å beholde og utvikle motiverte og kvalifiserte ansatte gjennom hele yrkeskarrieren.

*«Ledelse innebærer ansvar for at kommunens oppgaver løses og at gode resultater for brukere og innbyggere oppnås ved å arbeide i relasjon med andre. Ledelse skal bygge på vedtatte verdier, med fokus på menneskene i organisasjonen. Ledere er kulturbærere og skal være gode rollemodeller i organisasjonen.»*



## Godt tillitsvalgтарbeid

«Målet er gjennom videreutvikling av kommunesektoren å gi tjenester av høy kvalitet, skape trygge arbeidsplasser med meningsfylt arbeid og et godt arbeids- miljø. Partene er enige om at godt samarbeid mellom arbeidsgiver og de tilsatte og deres organisasjoner er en forutsetning for å få dette til. Evnen til åpen dialog og vilje fra begge parter vil i stor grad være avgjørende for om man lykkes.» Hovedavtalens del B § 1-1.

Tillitsvalgte har et ansvar for å avveie interessene til enkeltmedlemmene og samtidig være utviklingspartner med ansvar for en helhetlig utvikling av tjenestene og arbeidsplassen.

Hovedavtalen gir gode rammer for samarbeidet mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver. Tillitsvalgte og arbeidsgiver skal sikre gode samarbeidsstrukturer som gir forutsigbarhet. Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere, drøfte og ta tillitsvalgte med på råd.



# Godt verneombudsarbeid

*«Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i denne lov.» Arbeidsmiljøloven § 6-2 nr 1.*

Verneombudet skal bidra til en helsefremmende arbeidsplass og ivareta alle ansattes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. **Verneombudet er HMS-tillitsvalgt for alle ansatte og ledere, innenfor sitt verneområde.**

Arbeidsmiljøloven og tilhørende internkontrollforskrift gir ledere det overordnede ansvaret for HMS, og medarbeiderne et medvirkningsansvar. Verneombudet og leder skal samarbeide når det skal gjøres endringer i organisasjonen og HMS-systemet.

Verneombudet vurderer om det er forsvarlig fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, at farer og problemer kartlegges, at det settes mål og at arbeidet følges opp. Verneombudet ser til at ansatte får nødvendig opplæring og at virksomheten har nødvendige rutiner på plass, og at HMS-systemet fungerer.



# LTV gruppene (Leder-Tillitsvalgt-Verneombud)

I Ørland kommune bruker vi LTV-gruppene aktivt for å sikre god dialog og god struktur på samarbeidet.

Leder, tillitsvalgte og verneombud jobber sammen for å utvikle egen organisasjon og tjenesteyting, og sammen identifiserer de hvilke involverende prosesser som er nødvendig. Når LTV-gruppen jobber sammen styrker de utviklingskraften i organisasjonen. LTV gruppene er viktig for Ørland kommune. LTV gruppene arbeider innenfor rammen av Hovedavtalens bestemmelser for tillitsvalgte og Arbeidsmiljølovens bestemmelser for verneombud.







## VÅRE INNSATSOMRÅDER:

- Vi skaper arbeidsglede
- Vi samhandler
- Vi tenker nytt
- Vi utvikler kompetanse

Disse fire innsatsområdene skal hjelpe oss til å skape den organisasjonen vi ønsker.

# Vi skaper ARBEIDSGLEDE

Arbeidsglede gir motivasjon til å gå på jobb. Det gir mening når vi føler oss nyttig og når vi har et godt samspill med brukere, innbyggere, kollegaer.

Vi opplever arbeidsglede når vi

- får medvirke og samarbeide
- får lære og utvikle oss
- kjenner samhold
- får konstruktive tilbakemeldinger
- oppnår resultater sammen
- lykkes med å skape livsglede for våre brukere

Alle kan fremme arbeidsgledefaktorene over – vi skaper hverandres arbeidsmiljø.

*«Ved å se glede i barn,  
får vi glede i oss.»*

Når opplever du arbeidsglede i  
din jobb?



## Vi SAMHANDLER

Medvirkning og samhandling er viktig for å skape et inkluderende arbeidsfellesskap hvor alle medarbeidere kan bruke og utvikle sin kompetanse. For brukere, innbyggere og samarbeidspartnere er vi *en* kommune. De skal oppleve at vi er koordinert og samhandlende. Vi skal alltid sette målet øverst og jobbe tverrfaglig og helhetlig når det er til innbyggernes beste.

Vi vil også jobbe for god samhandling og tillit mellom politisk og administrativt nivå. Vi legger til rette for god politisk styring ved å utarbeide gode beslutningsgrunnlag, følge opp vedtak, og melde resultatene tilbake til politikerne.

Vi skal sikre god dialog og gode strukturer for samarbeid mellom ledelse, tillitsvalgte og verneombud.

Vi skal også samskape mulighetenes kommune gjennom å forene og utvikle de styrkene som finnes i Ørland-samfunnet. Vi vil legge til rette for åpne prosesser som gir brukere, innbyggere, frivillige, næringsliv og andre muligheter til å påvirke og bidra med sine ressurser.

*«Ørland kommune er mulighetenes kommune gjennom god samhandling»*

Hva må vi gjøre om vi skal leve opp til ambisjonene?



## Vi TENKER NYTT

Vi må undre oss, stille spørsmål, være åpne, tørre å bryte mønstre og eksperimentere, og tørre å bruke ressursene annerledes når vi skal tenke nytt og utvikle et bærekraftig samfunn. Gjennom å dyrke mangfoldet i kommunen kan vi legge til rette for nytenkning og endring internt og i samhandling med lokalsamfunnet.

Vi skal hele tiden utvikle oss slik at vi har attraktive og spennende arbeidsplasser med interessante oppgaver og kultur for å prøve og feile, og lære. Nytenkning, omstillingsevne og fleksibilitet etterspørres for å møte nye krav og forventninger til et godt kommunalt tjenestetilbud og til kommunen som samfunnsutvikler.

Medarbeidere, ledere, tillitsvalgte og verneombud – vi kan bidra til nytenkning ved å stille gode spørsmål ved det vi gjør i dag, spørre brukerne om deres erfaringer og innspill, søke ny fagkunnskap, utvikle ideer og prøve dem ut.

Hva er de største hindringene for å tenke nytt? Hvordan kan vi løse dette?

*«Være nyhetssøkende på fag, bemanning, ligge i forkant, prøve ut metoder og prosjekt, modig, nyskapende, kreativ, dynamisk i forhold til samfunnsutvikling, være på, fremoverlent, utvikling, offensiv, se muligheter og løsninger, målrettet»*



## Vi utvikler KOMPETANSE

Vi stimulerer til attraktive fagmiljø med rom for å videreutvikle kompetanse. Utvikling av kompetanse og kvalitet i tjenestene sikres best i en heltidskultur hvor vår samlede kompetanse blir mobilisert.

Kompetanse handler om å være i stand til å løse nåværende og fremtidige oppgaver. Kompetanse er summen av

- Evner
- Kunnskaper
- Ferdigheter
- Holdninger

Vi kan sette læring i system ved å forsterke læring i arbeidshverdagen, ved å organisere arbeidsplassen for læring, og ved å delta på eksterne kurs, etter- og videreutdanning. Den viktigste læringsarenaen vår er arbeidsplassen, og læring i uformelle situasjoner har stor betydning. Derfor skal vi legge stor vekt på dette i Ørland. Vi ønsker å bygge felles kultur preget av søken om å bli bedre. Vi ønsker å skape fellesskap som fremmer læring og som folk ønsker å være en del av.

Hvordan kan vi legge til rette for læring på arbeidsplassen?

*«En organisasjon i utvikling krever kunnskap, og ansatte/ledere som søker kunnskap. Vi må være framtidsrettet og ta i bruk ny kunnskap og teknikk, være ledende, ikke henge etter. Ansatte må få lov til å utvikle seg og øke kunnskapen og fagkompetanse.»*





## Fra ord til handling

Vi etterlever verdiene og ambisjonene i organisasjonspolitikken gjennom vår daglige praksis.

Vi følger opp med konkrete handlingsplaner, i introduksjon av nyansatte, i medarbeidersamtaler og ledersamtaler, i arbeid med medarbeiderundersøkelsen, på personalmøter og i LTV-gruppene.

Gjennom årshjul og enkle handlingsplaner sikrer vi den gode strukturen for oppfølging på kommunenivå, sektornivå og enhetsnivå.

*«Viktig å få organisasjonspolitikken inn i årshjulet. Man må jobbe med det 'hele' tiden for å få det inn under huden. Man må lese dokumentet og være forberedt når det skal jobbes med det.»*

*«Vi må bruke organisasjonspolitikken aktivt i utviklingsmøter, LTV, i etisk refleksjon og naturlige samlingspunkt på den enkelte avdeling»*

