

Sammen i Nord-Aurdal kommune

Visjon

Sammen strekker vi oss - for deg!

Verdigrunnlag

Verdigrunnlaget bygger på et positivt menneskesyn og respekt for fellesskapets ressurser for å sikre gode tjenestetilbud. Derfor vektlegger vi:

Raushet
Omtanke
Medansvar
Samhandling
Læring
Engasjement
Grundighet

- Raushet:** Alle gleder seg over andres suksess og søker det gode i sine kollegaer.
- Omtanke:** Alle viser forståelse overfor kollegaer og brukere av kommunens tjenester.
- Medansvar:** Alle tar aktivt del i egne og felles oppgaver og bidrar til framtidig utvikling.
- Samhandling:** Alle bidrar til å skape trygge arbeidsforhold ved å skape rom for inkludering og konstruktive tilbakemeldinger (for å hindre usaklig kritikk, mobbing, bakvaskelser og ekskludering.)
- Læring:** Alle sørger for å holde seg faglig oppdatert og dele sin kompetanse med andre.
- Engasjement:** Alle viser aktiv vilje til å finne og skape arbeidsglede for seg selv og andre.
- Grundighet:** Alle tilstreber faglig god kvalitet innenfor eksisterende rammer og muligheter.

Lederprinsipper

Som ledere i Nord-Aurdal kommune sørger vi for:

1. at det skapes resultater i samsvar med kommunens visjon og mål og planer.
Resultatene evalueres.
2. helhetlig overordnet bruk av virkemidler på tvers av tjenesteområder, samarbeid på tvers og konfliktløsning på alle nivåer.
3. at vår kommunikasjonsstil er tuftet på et positivt menneskesyn:
 - tillit til medarbeideres hensikt og yteevne/-vilje
 - regelmessige møter, oppfølging og tydelige tilbakemeldinger
 - lederes evne og vilje til å lytte til både medarbeidere og lederkollegaer
 - lederes direkte tale, fri for dobbeltkommunikasjon
4. å støtte våre lederkollegaer, bryte meninger innad, men være lojale utad.

Etiske retningslinjer

Nord-Aurdal kommune legger vekt på gjensidig respekt, ærlighet, rettferdighet, omsorg, imøtekommenhet, åpenhet og toleranse i all sin virksomhet.

1.

Etikk, en daglig øvelse.

- Ansatte har ansvar for å etterleve våre etiske retningslinjer. Som forvaltere av samfunnets fellesmidler, stilles det spesielt høye krav til den enkeltes etiske holdninger og moral i sitt arbeid for kommunen.
- Ansatte skal gjøre sitt beste for å ivareta kommunens interesser og tjene kommunen på tvers av tjenesteområdene.

2.

Holdning er lik handling.

- Den tillit til og oppfatning av kommunen som innbyggerne har, skapes av de ansatte i møte med innbyggerne og andre som mottar tjenester. Det er viktig at ansatte tar aktiv avstand fra og bekjemper enhver uetisk handlemåte.

Sammen i Nord-Aurdal kommune

- Den enkelte ansatte plikter å utføre sine oppgaver innad og opptre utad på en etisk forsvarlig måte, slik at det fremmer Nord-Aurdal kommunes omdømme.

3.

Lojalitet.

- Ansatte plikter å holde seg innenfor de lover, forskrifter, reglement og beslutninger som gjelder for kommunens virksomhet.
- Det er en gjensidig lojalitetsplikt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Arbeidstakernes lojalitetsplikt tilsier at arbeidstaker må opptre i samsvar med kommunens interesser. Blant annet skal ikke arbeidstaker omtale arbeidsgiver og kommunen på en negativ måte. Arbeidsgiver skal på sin side sikre at arbeidstakers interesser blir ivaretatt så langt det er mulig.
- Nord-Aurdal kommunes ansatte plikter å melde fra til arbeidsgiver om forhold hun eller han blir kjent med og som kan påføre arbeidsgiver, ansatte eller omgivelsene tap eller skade, slik at det kan iverksettes tiltak med sikte på å unngå eller begrense skade eller tap.
- Nord-Aurdal kommunes ansatte plikter å bruke og ta vare på kommunens ressurser på den mest økonomiske og rasjonelle måte, og skal ikke misbruke eller sløse med kommunens midler. For å nå de oppsatte målene på en god og effektiv måte, kreves det en avveining mellom effektivitet og ressursbruk, grundighet, kvalitet og god forvaltningsskikk.
- Medarbeidere plikter å gi ledere og kollegaer støtte, bistand, konstruktive innspill og informasjon slik at det utføres en optimal jobb og beslutninger fattes på best mulig grunnlag.

4.

Kommunens virksomhet skal være etisk forsvarlig.

- Ingen skal på vegne av kommunen, foreta handlinger som er i strid med god forvaltningsskikk. Ærlighet er en uløselig del av etisk oppførsel, og pålitelighet er av stor betydning for å vinne tillit og troverdighet. Ansatte skal gi riktige opplysninger til personer eller virksomheter de kommer i kontakt med, og legge vekt på at alle blir likt og korrekt behandlet. Det skal svares både på skriftlige og muntlige henvendelser.
- Effektivitetsplikten må sees i sammenheng med intensjonen i et inkluderende arbeidsliv. Ansatte, særlig ledere, har ansvar for å motvirke utstøting fra arbeidslivet, bygge helsefremmende arbeidsplasser og forebygge stress og utbrenthet. Det må tas hensyn til både enkeltindivider og tjenesteområdets totale arbeidsmiljø.

Sammen i Nord-Aurdal kommune

5.

Personlige fordeler.

- Alle ansatte i kommunen skal avvise personlige fordeler eller gaver som kan påvirke den ansattes handlinger, saksforberedelser eller vedtak og beslutninger.
- Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Slik oppmerksomhet må imidlertid ikke utvikles slik at den påvirker beslutningsprosessen.
- Reiseutgifter i faglig sammenheng skal dekkes av kommunen. Fakturaer med bilag og dokumenter fra forretningsforbindelser skal være fullstendige og korrekte.
- Det er tillatt å motta gaver av ubetydelig verdi, som for eksempel blomster og konfekt. Gaver omfatter ikke bare gjenstander, men også andre fordeler som personlige rabatter ved kjøp av varer og tjenester. Personlige gaver returneres avsender sammen med et brev som redegjør for kommunens regler om dette.

6.

Habilitet

- Kommunens ansatte skal aktivt arbeide for å hindre at de kommer i situasjoner som kan medføre konflikt mellom kommunens interesser og personlige interesser.
- Dersom personlige interesser kan påvirke avgjørelsen i en sak man har faglig ansvar for, eller deltar i behandlingen av, skal en ta dette opp med nærmeste overordnede, jfr. Forvaltningslovens § 6 og § 8. og kommunelovens § 40, pkt. 3.
- Den ansatte må også ta i betraktning at allmennheten kan vurdere den ansatte som inhabil selv om den ansatte rent formelt ikke er det.

7.

Roller og verv

- Den ansatte må til enhver tid vurdere sin habilitet dersom han/hun er leder eller innehar en ledelsesfunksjon, og blir bedt om å ta, eller innehar verv som tillitsvalgt eller politiker. Slike dobbeltroller vil kunne føre til inhabilitet og bør unngås.
- Det er kun tjenesteledere og administrativ leder som kan uttale seg utad på vegne av tjenesteenheten.

Sammen i Nord-Aurdal kommune

8.

Ytringsfrihet.

- Arbeidsgiver skal legge til rette for kultur og rutiner som sikrer at relevant informasjon – herunder kritiske ytringer – når fram internt. Ansatte skal varsle nærmeste leder om kritiske forhold. Dersom ansatte ikke når fram, kan ansatte varsle leder over nærmeste leder. Tillitsvalgte står i en særstilling i og med at de skal ivareta arbeidstakernes interesser. Hovedavtalen er bindende og regulerer tillitsvalgtes rettigheter og plikter.

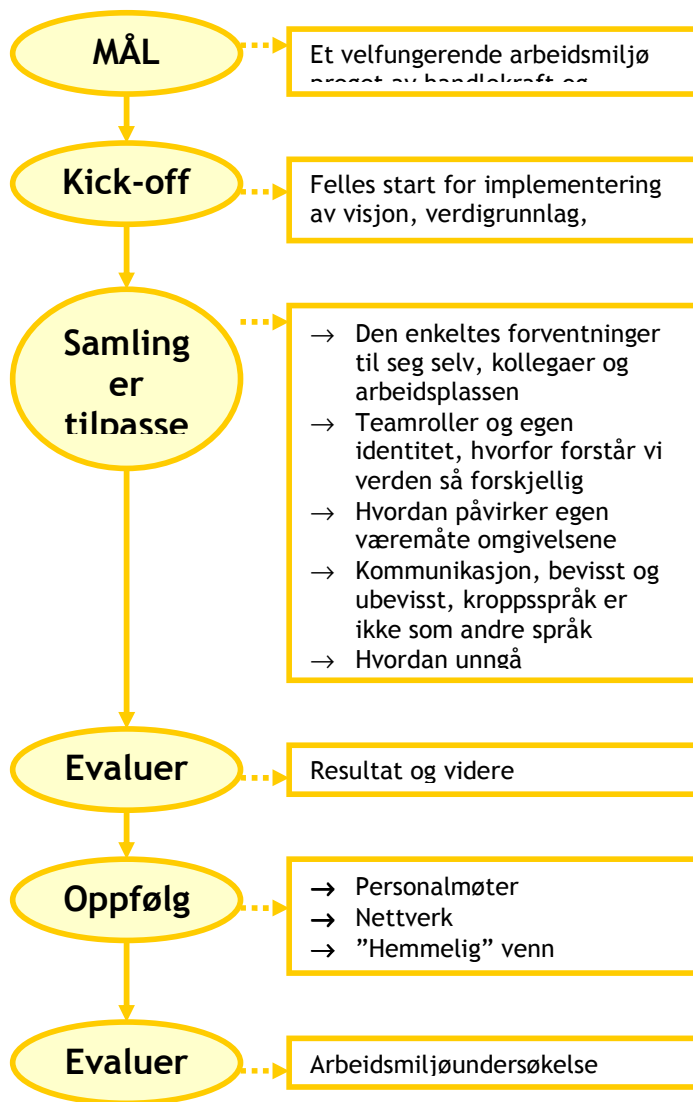
9.

Åpenhet – Taushetsplikt

- Kommunens virksomhet skal være tuftet på en åpenhetskultur. Dette gjelder internt i kommunen mellom medarbeidere, mellom ledere og medarbeidere og overfor politisk ledelse, og i forhold til den utadrettede virksomheten mot innbyggere, samarbeidspartnere, næringsliv og media.
- Informasjon og opplysninger skal behandles korrekt i henhold til forvaltningslov, offentlighetsloven med beskyttelsesinstruksen og andre særlover og forskrifter.
- Ansatte skal respektere fortrolige opplysninger som mottas ved saksbehandling i kommunen og ikke bruke dem til personlig fordel.
- Dette er ikke til hinder for etablering av arenaer for idedugnader og drøftinger, som kan undras offentlighet.
- Alle ansatte omfattes av generell taushetsplikt vedrørende sensitive opplysninger.
Dette gjelder også opplysninger som omfattes av taushetsrett; slik som fødselsdata og personnummer. Slike opplysninger skal ikke oppgis uten hjemmel i lov og forskrift.
- Personopplysninger skal anonymiseres ved bruk av e-post og fax. Når en sak er undergitt taushetsplikt i hht. lov, andre bestemmelser, eller når det følger av sakens art, må ingen arbeidstaker omtale saken overfor noen utenforstående.

Sammen i Nord-Aurdal kommune

Gjennomføring

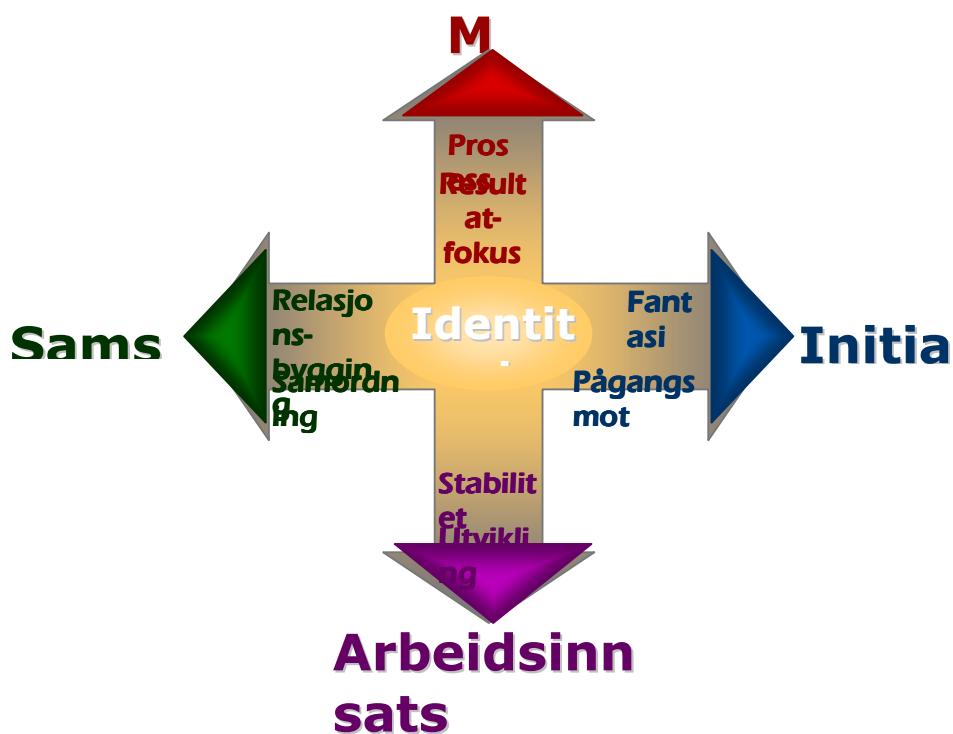


Sammen i Nord-Aurdal kommune

Innhold

Et hvert team består av ulike arbeidstakere som møter med ganske forskjellig bagasje. Det bidrar til teamets mangfold og dynamikk, men kan dessverre også gi grobunn for gnisninger, misforståelser og i en del tilfeller lettere eller tyngre konflikter. Derfor har ledelsen i Nord-Aurdal kommune utarbeidet visjon, verdigrunnlag, lederprinsipper og etiske retningslinjer.

Modellen nedenfor fanger opp innholdet i disse og setter fokus på utfordringer ledere og medarbeidere må jobbe med for å imøtekomme intensjonene i visjonen, verdigrunnlaget, lederprinsippene og de etiske retningslinjene slik at tjenesteenhetene kan fungere optimalt og utvikle gode kommunikasjons- og samhandlingsmønstre til glede for den enkelte ansatte, tjenesteenhetene og ikke minst brukerne av kommunens mange tjenester.



Mål:

Enhver arbeidstaker grunnlegger sin identitet og virkelighetsforståelse

Sammen i Nord-Aurdal kommune

på følelser, erfaringer og verdier som er bygd opp gjennom mange år. Det meste av tankegodset ligger latent, ikke desto mindre påvirker det den enkeltes atferd og innstilling til omgivelsene, og hvilke behov, ønsker og forventninger vedkommende bærer med seg. Det er viktig å få satt ord på disse dersom man skal lykkes i å etablere en felles virkelighetsforståelse og etter hvert utvikle et velfungerende arbeidsmiljø preget av handlekraft og arbeidsglede som samsvarer med Nord-Aurdal kommunes visjon, verdigrunnlag, lederprinsipper og etiske retningslinjer.

Initiativ:

handler om nysgjerrighet, problemløsning - og gleden over å lykkes. Mange medarbeidere brenner inne med kreative evner som ellers kunne bidratt til bedre resultater på jobben og sterkere samhold mellom kollegaer. Å stimulere kreativitet og fantasi er lettere enn man tror, det oppdager man straks man vrir seg ut av vanens tvangstrøye. Det kan være så enkelt som å utføre kjente oppgaver på en ny måte. Kreativitet er dessuten en forutsetning for å tilpasse seg nye roller, situasjoner og rammebetingelser.

I det daglige har vi lett for å glemme kreativiteten og ensidig fokusere på mål og resultater. Vi neglisjerer at vi er kreative, at vi alle har evner til å hente fram gode ideer, men evnen forvitrer når den ikke blir ivaretatt. Derfor er kreativitet, utvikling og læring sterkt vektlagt i Nord-Aurdal kommunes verdigrunnlag.

Arbeidsinnsats: Når man synes man har opplevd motgang på jobben i lengre tid, tærer det på kreftene og man går gradvis over i en passiv rolle med høy grad av KMM (kos med misnøye). For å komme ut av den onde sirkelen, må det fokuseres på den enkeltes evne og vilje til å prestere innenfor hvert sitt felt i samspill med de kollegaene de til enhver tid er sammen med.

Samspill:

For å innarbeide visjon, verdigrunnlag, lederprinsipper og etiske retningslinjer det viktig at hver enkelt blir bevisst hvordan eget kommunikasjons- og samhandlingsmønster påvirker så vel dem selv som fellesskapet. Hvis man ikke kjenner sine egne mønstre, vil man ikke få respons som står i forhold til de forventninger man har. Omgivelsene responderer på de signalene man sender ut, men det er ikke sikkert de samsvarer med de underliggende intensjonene man egentlig har. Følgelig kan man bli frustrert fordi man opplever at omgivelsene ikke ser eller respekterer den man er.

Etter hvert som ledere og medarbeidere mestrer det samme ”språket”, kommuniserer på samme nivå, blir det enklere å opprette gode og trygge samarbeidsstrukturer. Når mennesker opplever tillit og anerkjennelse, blir de trygge på seg selv og på hverandre og da oppstår den respekten som skaper arbeidsglede. Når ledere og medarbeidere i

Sammen i Nord-Aurdal kommune

tillegg sikter mot samme visjon og mål kommer de gode resultatene ganske automatisk.

Å utvikle gode ferdigheter som gjør det mulig å leve opp til visjon, verdigrunnlag, etiske retningslinjer og lederprinsipper, forutsetter at den enkelte er seg bevisst egen væremåte og den betydningen den har for helheten, nemlig **måloppnåelse**, **initiativtaking**, **arbeidsinnsats** og **samspill**. Det kan være litt av en utfordring å mestre den komplekse prosessen kommunikasjon til tider er. Derfor vil kommunikasjonsprosessen slik den er skissert nedenfor, være det sentrale temaet under implementering av Nord-Aurdals visjon, verdigrunnlag, etiske retningslinjer og lederprinsipper:



Mennesket er sosiale individer. Alt vi foretar oss vitner om at vi er en del av et sosialt fellesskap. Det merker vi tydelig når vi kommuniserer. Vi nøyer oss ikke med å meddele våre mer eller mindre sensurerte tanker. Kroppen deltar og supplerer våre uttalelser med mimikk og uttallige bevegelser. Noen ganger er de knapt synlige med det blotte øyet, andre ganger er signalene øredøvende. Det kommer an på hvor sterke våre følelser, intensjoner, holdninger og fordommer er på det aktuelle tidspunktet og i hvilken grad vi klarer å justere oss i forhold til de forventninger andre har til oss.

I samvær med andre er det naturligvis et mål å bli forstått, at kollegaer oppfatter ens poenger, men noen ganger virker det som det kan være en uoverstigelig hindring. Ledere og medarbeidere synes de uttaler seg klart og tydelig, lettfattelig og greit, og allikevel oppfatter ikke mottakerne essensen. Det kan selvfølgelig være at de har tungt for det eller er oppslukt av sine egne tanker og følelser. Men den sannsynlige årsaken finnes som oftest hos avsenderne. Kroppsspråket utgjør for eksempel så mye som 90 % av påvirkningskraften når en person snakker ansikt til ansikt med en annen.

Alle signalene vi sender, røper også hvordan en ansatt opplever situasjonen der og da, menneskene personen er sammen med, om vedkommende trives eller føler seg utilpass. Hver gang ansatte slår av en prat med en eller annen, foregår det samtidig en taus

Sammen i Nord-Aurdal kommune

meningsutveksling om gjensidige oppfatninger, forventninger og holdninger. Derfor er det vesentlig at den enkelte er klar over sin egen rolle og kommunikasjonsform.