STRATEGI FOR DET GODE ARBEJDSLIV



GODKENDT
OKTOBER 2022

TØNDER KOMMUNE

Natur, Kultur og Fællesskab

Forord og formål

Tønder Kommune ønsker at være en attraktiv arbejdsplads. Vi arbejder derfor både på at kunne fastholde vores nuværende medarbejdere og at kunne rekruttere nye. Vi ved, der i fremtiden kommer til at mangle medarbejdere. Vi ønsker at imødegå denne udfordring gennem en målrettet indsats for at være en attraktiv arbejdsplads.

I Tønder Kommune mener vi, at forudsætningerne for at være en attraktiv arbejdsplads knytter sig til rammerne om det gode arbejdsliv. Derfor har vi udarbejdet en ny strategi, der sætter dette tema på dagsordenen. Det er denne strategi vi her vil præsentere.

Med strategien for det gode arbejdsliv sætter vi rammen for fremtidens arbejdsplads. Vi har fokus på at skabe en arbejdsplads, hvor der både er plads til og mulighed for at udvikle det gode arbejdsliv. Vi er optaget af at skabe jobs og arbejdspladser, hvor medarbejdere udvikles og trives, og hvor arbejdsglæden er i højsædet. Vi mener, trivsel og arbejdsglæde går hånd i hånd med høj service og kvalitet i arbejdet.

Strategien for det gode arbejdsliv bygger ovenpå Den Røde Tråd i Tønder Kommune. I Den Røde Tråd definerede vi vores fælles værdier, vores kultur og vores leveregler på arbejdspladserne. Levereglerne kan aktivt bruges til at understøtte det gode arbejdsliv. Vi vil med Strategi for det gode arbejdsliv sætte retningen for at udvikle både den attraktive arbejdsplads og det gode arbejdsliv. For at skabe det gode arbejdsliv har vi brug for både ærlighed og åbenhed i processen. Vi har brug for at få bragt alle perspektiver i spil og finde fælles løsninger. Det er nemlig en fælles opgave at skabe det gode arbejdsliv for den enkelte, og vi har alle sammen et ansvar.

Godkendt på HMU den 11. oktober 2022







De seks fokusområder

1. Det meningsfulde arbejde
2. Samarbejde og fællesskab
3. Anerkendende ledelse
4. Den fleksible arbejdsplads
5. Kompetencer og faglighed
6. Psykologisk tryghed









TØNDER KOMMUNE

1. Det meningsfulde arbejde

Når vi føler, at vi gør en forskel, så oplever vi også, at vores arbejde er meningsfuldt. Det meningsfulde arbejde er en væsentlig faktor i forhold til at skabe motivation hos medarbejderne. Vores arbejde giver mening, når der er et tydeligt formål med det, vi gør. Med et tydeligt "hvorfor", kan vi udføre næsten hvilket som helst "hvordan" i praksis. Derfor er det vigtigt, at vi sammen får talt om og defineret vores fælles opgaver.

Vi ved, at det meningsfulde arbejdsliv bliver skabt gennem relationer. Det er medarbejdernes fælles forståelse, som knytter organisationen sammen. I en verden i konstant forandring er mening et vigtigt redskab til at kunne tilpasse sig omgivelserne og skabe retning som organisation. Derfor er det vigtigt, at forskellige fagområder mødes for at udveksle viden og koordinere en fælles forståelse – både for at styrke tværfagligheden og sociale fællesskaber. Når vi styrker fællesskabet, styrker vi også arbejdsglæden, ansvarlighed og følelsen af samhørighed. Vi sikrer samtidig en tværfaglig viden, som kan understøtte nye og bedre måder at løse opgaven på.

Det meningsfulde arbejde skaber udgangspunktet for medarbejdernes engagement og involvering i deres opgaveløsning. I Tønder Kommune arbejder vi målrettet på at understøtte det meningsfulde arbejde for at skabe det gode arbejdsliv.

2. Samarbejde og fællesskab

De bedste løsninger finder vi i fællesskab, og når vi har indflydelse på vores arbejdsopgaver, bidrager det samtidig til oplevelsen af det gode arbejdsliv.

Derfor vil vi arbejde for at styrke samarbejdet på tværs og mellem medarbejdere og ledere. På tværs af fagligheder, forvaltninger og ledelsesniveauer kan vi sammen spotte de gode og kreative løsninger, der kan sikre den bedste service for borgerne og et sundt og sikkert arbejdsmiljø for de ansatte.

Det gode samarbejde sker løbende i forbindelse med den daglige opgaveløsning, hvor vi hele tiden er nysgerrige på hinandens synspunkter, og hvor vi justerer, når vi kan se, at der er behov for det. Herudover har vi et MED-samarbejde, hvor vi sammen tager ansvar for udviklingen af Tønder Kommune som vores fælles arbejdsplads.



3. Anerkendende ledelse

Ledelse, der skaber mening og tryghed, er en vigtig forudsætning for det gode arbejdsliv. I Tønder Kommune har vi brug for ledere, som anerkender medarbejdernes indsatser i det daglige, og som understøtter arbejdet ved at hjælpe med at fjerne forhindringer på vejen.

Behovet for ledelse varierer blandt de forskellige medarbejdergrupper i Tønder Kommune. Derfor er det vigtigt, at ledelsen altid forholder sig fleksibelt til den enkelte medarbejders behov og områdets kerneopgave. Vores ledelse skal basere sig på tillid til medarbejderne og ikke på kontrol. For at skabe det gode arbejdsliv er det samtidig vigtigt, at ledelsen viser vejen og skaber en ramme for arbejdet. En ramme hvor medarbejderne kan få mulighed for at udvikle sig og blive endnu bedre til opgaveløsningen.

For at hjælpe vores ledere med at lykkes med og prioritere i ledelsesopgaven har vi udviklet at ledelsesgrundlag. God ledelse er fundamentet for, at vi sammen når vores fælles visioner og strategier i Tønder Kommune. Gennem anerkendende ledelse skaber vi motivation og involvering, der styrker den enkelte medarbejders engagement til gavn for kerneopgaven. Det gør vi, fordi vi tager ledelse alvorligt. God ledelse og et godt arbejdsliv går hånd i hånd.



4. Den fleksible arbejdsplads

I Tønder Kommune er vi opmærksomme på, at medarbejdere har forskellige behov og er forskellige steder i livet. Som mennesker bevæger vi os igennem forskellige livsfaser, som kan have indflydelse på både vores fritid og arbejdsliv. Samtidig kan nogle mennesker og kollegaer have et særligt behov for at blive inkluderet på arbejdspladsen gennem ansættelse på særlige vilkår jf. det sociale kapitel. Den fleksible arbejdsplads handler om at tilrettelægge arbejdet og arbejdstid på en måde, som tilgodeser den enkelte medarbejder samtidig med, at vi lykkes med kerneopgaven.

Når vi taler om den fleksible arbejdsplads, er det vigtigt, at vi tænker bredt, og at vi tænker kreativt. Vi kan f.eks. både se på arbejdstid, arbejdstilrettelæggelse og placering af arbejdet. Men fleksibilitet er mere og andet end blot arbejdstid og tilrettelægning af arbejdet. Det er også muligheden for at være fleksibel i opgaveløsningen, som kan være udgangspunktet for nye og bedre måder at gøre tingene på.

Den fleksible tilgang kan bidrage til at skabe en endnu bedre oplevelse for både medarbejdere og borgere. Derfor er fokus på fleksibilitet et kerneelement i strategien for det gode arbejdsliv, som vi løbende vil arbejde på at fremme i Tønder Kommune.

5. Kompetencer og faglighed

At styrke medarbejdernes faglighed, kompetencer og mestring er et fokusområde i strategien for det gode arbejdsliv. I Tønder Kommune har vi forpligtet os på løbende at udvikle medarbejdere, så de kan indfri deres potentiale. På den måde sikrer vi den bedste løsning af kerneopgaven samtidig med, at vi giver vores medarbejdere mulighed for at udvikle sig i jobbet.

Derfor har vi hele tiden øje for at spotte talenter og udvikle både medarbejdere og ledere. Som led i strategien for det gode arbejdsliv er der en særlig opmærksomhed på at få nye medarbejdere ombord, så de føler sig kompetente og har forudsætninger for at udføre deres arbejde godt. Der sker en konstant udvikling i de opgaver, som løses i Tønder Kommune. Derfor er det vigtigt, at medarbejderne løbende bliver klædt på til de opgaver og udfordringer, de står overfor.

Fokus på kompetenceudvikling og faglighed er med til at sikre, at vi kan fastholde og rekruttere dygtige medarbejdere.

6. Psykologisk tryghed

I Tønder Kommune arbejder vi målrettet på at fremme den psykologiske tryghed på alle vores arbejdspladser. En psykologisk tryg arbejdsplads er i Tønder Kommune kendetegnet ved et miljø, hvor alle oplever, at deres stemme bliver hørt, og at deres perspektiver bliver værdsat.

På den måde kan psykologisk tryghed også ses som forudsætningen for, at vores leveregler kan fungere i praksis. Når vi ved, at vi bliver hørt, og at det, vi siger, bliver værdsat, så får vi også sagt tingene højt, og vi får de bedste forudsætninger for at kunne lære af og bruge hinanden på tværs.

I sidste ende handler det om at skabe arbejdspladser, hvor vi får fundet de bedste løsninger på de opgaver, vi står over for, hvor vi hurtigere får opdaget og handlet på fejl, og hvor der er en generelt høj jobtilfredshed. Alle disse ting er vigtige elementer, for at skabe et godt arbejdsliv for medarbejdere i Tønder Kommune.

Implementering

Strategien for det gode arbejdsliv præsenterer en række fokusområder, som er blevet defineret i samarbejde med HovedMED-udvalget og Strategiforum. Fokusområderne skal være med til til inspirere til, hvordan man både centralt og særligt ude på den enkelte arbejdsplads kan arbejde med at skabe det gode arbejdsliv.

Tønder Kommune er en stor organisation, og de forskellige afdelinger løser en bred vifte af opgaver. Det betyder, at medarbejdernes oplevelse af det gode arbejdsliv kan variere meget, ligesom de indsatser, afdelingerne kan iværksætte, vil være forskellige. Derfor ligger en væsentlig del af arbejdet med at implementere strategien også ude på den enkelte arbejdsplads, hvor medarbejdere, ledere og MED-udvalg har en fælles opgave i at omsætte strategien til konkrete aktiviteter i en handleplan, der efterfølgende følges op på løbende.

Arbejdet understøttes af centrale initiativer og redskaber, der hvor det giver mening.



TØNDER KOMMUNE

Natur, Kultur og Fællesskab

OKTOBER 2022