



LUNNER
KOMMUNE

Lunner kommune

Arbeidsgiverstrategi

Innhold

Vekst skapes i fellesskap	1
Mandat, mål og retning.....	2
Visjon, verdier og forventinger.....	3
Utfordringsbilde	4
Vårt fundament.....	6
Kompetanse	7
Ledelse	7
Organisasjonskultur	8
Kommunikasjon og digitalisering.....	8
Nyskaping.....	8
Bevegelse krever handling	9

Vekst skapes i fellesskap

Lunner kommune er samfunnsbygger, tjenesteleverandør og arbeidsgiver. Kommunestyret har det øverste ansvaret som arbeidsgiver. Kommunedirektør er arbeidsgiverrepresentant og skal sammen med medarbeiderne sikre gode tjenester og skape resultater.

Vi skal være en bærekraftig kommune som evner å tenke langsiktig og helhetlig. Vi står overfor store, komplekse utfordringer i tiden framover, som endring i demografi, ny teknologi, klimaendringer og større ulikhet. Vi blir nødt til å øke kompetanse, legge til rette for stødig ledelse og gode og trygge arbeidsmiljøer, og for kreativitet og nyskaping

Arbeidsgiverstrategien skal bidra at Lunner kommune når sine målsettinger. De ansatte er kommunens viktigste ressurs og skal sammen sikre at våre innbyggere opplever gode tjenester. Arbeidsgiverstrategien viser prioriteringene våre de neste årene.

Gjennom kreativitet og ny kunnskap skal vi sammen møte utfordringene og mulighetene på veien fram mot 2040.

Vekst skapes i fellesskap.

Mandat, mål og retning

Vår arbeidsgiverstrategi skal gi rammer for utøvelse av arbeidsgiverfunksjonen i kommunen. Den skal bestå av lov- og avtaleverk, lønnsstrategi, etiske retningslinjer, personalstrategiske føringer og aktuelle retningslinjer. Strategien skal være grunnlag for god og riktig tjenesteleveranse – her, nå og i framtiden. Strategien bygger på kommunens verdier.

Når vi skal levere riktige tjenester med god kvalitet, er følgende arbeidsgiverelementer viktige å omtale:

- ✓ Rekruttere ansatte
- ✓ Beholde ansatte
- ✓ Utvikle ansatte
- ✓ Lederskap

Organisasjonen skal ha søkelys på heltidskultur. Dette er viktig for medarbeiderne, men også for kontinuitet og kompetanse i tjenestene.

Strategien skal i tillegg vise retning for Lunner kommune som arbeidsgiver. Høyere endrings- og omstillingstakt, utfordringer på tvers av sektorer, effektivisering og økte forventninger fra innbyggerne får betydning for kommunens kompetansebehov og medarbeidernes arbeidsoppgaver. Digitalisering og ny teknologi kjennetegner samfunnsutviklingen og vil prege organisasjonen, både som tjenesteleverandør og som arbeidsgiver.

Mål for arbeidsgiverstrategien:

- 1) Lunner kommune skal ha medarbeidere med riktig kompetanse og som vil utvikle egen kompetanse for å levere riktige tjenester til innbyggerne.
- 2) Lunner kommune skal ha ledere som setter mål, viser retning og mobiliserer til gjennomføring.
- 3) Lunner kommune skal ha en organisasjonskultur hvor åpenhet, samhandling og kommunikasjon er en selvfølgelig og avgjørende faktor. Vi forenkler og forbedrer på tvers av sektorer.

Visjon, verdier og forventinger

VISJON

Visjonen vår: Sammen skaper vi det gode liv, trygt og attraktivt for alle.

Visjonen understreker at vi alle har et felles ansvar for å skape gode liv for innbyggerne i Lunner kommune. Lunner skal være et trygt sted å leve, og det skal være et sted du ønsker å flytte til.

SLAGORD

Slagordet vårt: Nær naturen, nær byen!

Visjon og slagord er en del av kommuneplanens samfunnsdel 2022 – 2040.

VERDIER

Verdiene våre danner grunnlaget for organisasjonskulturen i Lunner kommune. Verdiene skal være en rettesnor for måten vi opptrer på og for valgene vi tar. Verdiene ble vedtatt av kommunestyret i januar 2023.

Pålitelig – Holde avtaler, følge beslutninger, være etterrettelig og til å stole på, skape tillit, vise respekt, være faglig, profesjonell, åpen og engasjert.

Vennlig – Imøtekommende, romslig, åpen, ivaretagende, kollegial, relasjonsskapende, raus, tydelig, rettferdig og lyttende

Modig – Framtidsrettet, innovativ, direkte, nysgjerrig, handlekraftig, tørre, synlig, utfordre, trygg, vilje, engasjert.

FORVENTNINGER

Alle medarbeidere i Lunner skal kunne forvente en tydelig arbeidsgiver og en arbeidsplass der alle får bidra med egen kompetanse for å nå målene som er satt.

Som arbeidsgiver har Lunner kommune forventninger til ledere, medarbeidere, tillitsvalgte og verneombud:

- **Ledere:** Ledere på hvert enkelt ledernivå skal ta ansvar for eget område. Ledere i Lunner kommune har ansvar for personal, økonomi, utvikling og resultat. Ledere skal bidra til helheten, arbeidsmiljøet og kommunens samlede tjenester.
- **Medarbeidere:** Alle medarbeidere skal ta ansvar for eget arbeid og oppnå resultater på sitt område. De skal være løsningsorienterte og gode bidragsyttere til sitt arbeidsmiljø.
- **Tillitsvalgte og verneombud:** Tillitsvalgte og verneombud skal ta et felles ansvar for kommunens utvikling gjennom godt samarbeid og god rolleforståelse i henhold til arbeidsmiljøloven og hovedavtalen.

Utfordringsbilde

Kommuneplanens samfunnsdel 2022 – 2040 og FNs bærekraftsmål er rammene for den strategiske utviklingen av Lunner kommune som arbeidsgiver.

BEHOLDE OG REKRUTTERE

Det har blitt mer krevende med rekruttering av arbeidskraft. Dette merkes spesielt innenfor helse- og omsorgsykker. Med de kompetanseutfordringer som møter oss, må ansatte stimuleres til både å stå lengre i arbeidslivet og til å videreutvikle egen kompetanse. Arbeidslivet preges av digitalisering og raskere omstilling, og det krever ledere som legger til rette for en kontinuerlig lærings- og utviklingskultur som involverer alle ansatte. Organisasjonen må jobbe for å være en attraktiv arbeidsgiver som tilbyr godt arbeidsmiljø og interessante oppgaver, og som er opptatt av å utvikle, beholde og rekruttere medarbeidere.

ØKONOMISK BÆREKRAFT

Befolkningssammensetningen i Lunner er i endring. Økning i antall eldre og synkende andel arbeidsføre vil kunne gi økte kostnader framover. Dette fører til store prioritetsutfordringer og omstillingsbehov som alle må ta et felles ansvar for. Den økonomiske dimensjonen av bærekraftig utvikling handler om å sikre økonomisk trygghet for mennesker og samfunn. Ressursene må brukes klokt og effektivt, og i kommunal sektor er de ansatte en stor del av ressursene som skal forvaltes.

SYKEFRAVÆR

Årsakene til sykefravær er sammensatte, men ifølge Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) er 35% av sykefraværet i Norge arbeidsrelatert. Kunnskap om hvilke spesifikke faktorer på arbeidsplassen dette dreier seg om er en forutsetning for å kunne gjennomføre målrettede forebyggingstiltak. Vi vil fortsatt rette oppmerksomheten mot forebyggende arbeidsmiljøarbeid og innsats mot lange/eller gjentakende sykefravær. IA-avtalen har som mål å bidra til sysselsetting gjennom å forebygge og redusere sykefravær fra arbeidslivet.

HELTIDSKULTUR

Deltid er en utfordring for kommunen som arbeidsgiver. Det kan gi dårligere kjennskap til kommunens innbyggere og mindre forutsigbart og stabilitet både for ansatte, innbyggere, brukere og ledere. Flere i heltidsjobb kan gi økt kvalitet, bedre arbeidsmiljø og skape et bedre omdømme for kommunen som arbeidsgiver. Flere heltidsansatte er også avgjørende for å møte morgendagens kompetanse- og rekrutteringsbehov.

LIKESTILLING OG MANGFOLD

Alle mennesker skal få et godt og rettferdig grunnlag for et anstendig liv. Utdanning, arbeid, likestilling og mangfold er områder som berører arbeidsgiverstrategien. Kommunen har et samfunnsansvar, og bør gå i front når det gjelder opplæring og rekruttering av personer utenfor arbeidslivet.

Utfordringsbildet bygger på KS sitt refleksjonshefte for arbeidsgiverpolitikk «Skodd for framtida» og kommuneplanens samfunnsdel 2022-2040.

Etikk og samfunnsansvar

Folkevalgte og ansatte blir daglig utfordret til å ta stilling til etiske dilemmaer. Lunner kommune har etiske retningslinjer som skal revideres i tråd med arbeidsgiverstrategien.

Våre etiske retningslinjer skal bevisstgjøre og oppfordre til etisk refleksjon blant folkevalgte og ansatte. Som forvalter av et stort samfunnsansvar, med utøvelse av makt og myndighet, stilles det spesielt høye krav til folkevalgte og ansatte.

Våre retningslinjer skal brukes til å reflektere over hvordan etikken treffer hver og en av oss, og hvordan den skal påvirke valg, atferd og vår profesjonskultur i alt vi gjør. Disse retningslinjene skal legge til rette for en tillitsskapende forvaltning.

Alle ledere i Lunner kommune har gjennom ord og handlinger stor innflytelse på kulturen og normene for adferd i organisasjonen. Det er ledernes ansvar å sørge for at de etiske retningslinjene er kjent, og at det legges til rette for gjennomgang av etiske retningslinjer og etisk refleksjon.

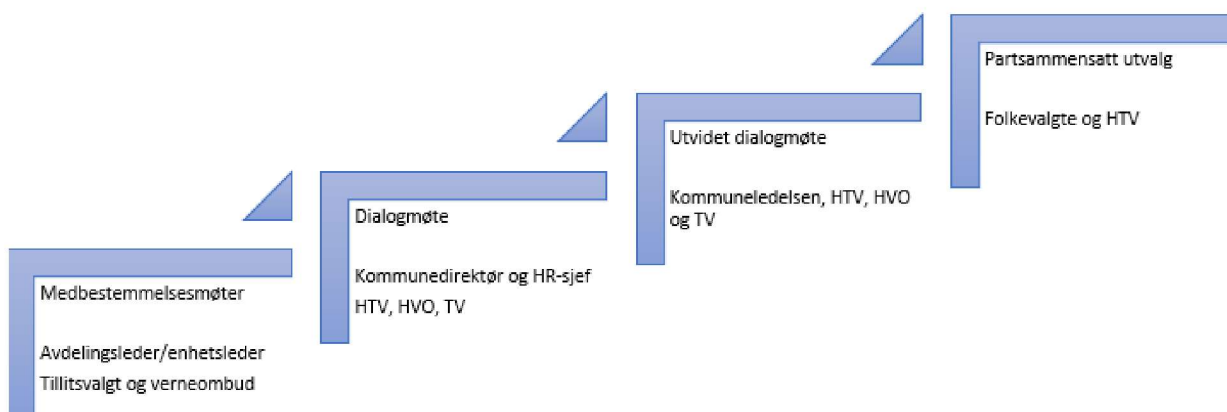
Våre verdier (pålitelig, vennlig og modig) er grunnlag for handlingene som ansatte utfører.

Medbestemmelse i Lunner kommune

Medbestemmelse sikrer at tillitsvalgte får ta del i beslutninger som berører ansattes forhold og bidrar til å forplikte de ansatte og deres tillitsvalgte i utviklingen av virksomheten. Å få de ansattes syn tidlig inn i ulike prosesser gir bedre beslutninger og bedre samarbeidsklima.

Gjennom å informere, drøfte og forhandle om viktige spørsmål som påvirker de ansatte, får partene delt sine perspektiver. Dette bidrar til økt integritet og felles virkelighetsforståelse.

Lunner kommune skal gjennom medbestemmelsesrutiner legge til rette for et godt samarbeid og medbestemmelse mellom tillitsvalgte og ledelse på alle nivåer. Rutinene skal være i samsvar med arbeidsmiljøloven, hovedavtalen, hovedtariffavtalen og kommunens samfunnsplan.



Figur 1 Lunner kommune sin medbestemmelsestrapp

Vårt fundament

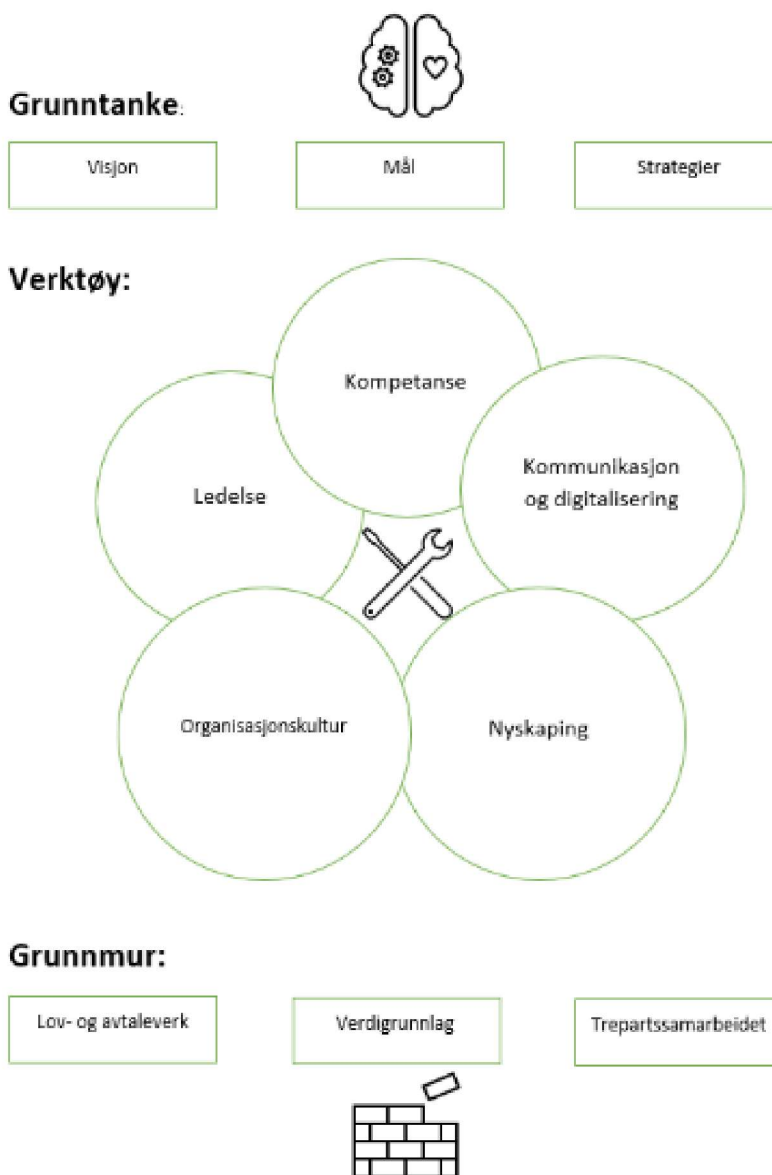
Vi skal være en framtidsrettet kommune som legger til rette for utvikling, samtidig som vi er effektive og har god kvalitet på tjenestene vi leverer.

For å realisere arbeidsgiverstrategien har vi valgt fem verktøy. Hvert verktøy har prioriterte områder.

De fem verktøyene våre er:

- Kompetanse
- Ledelse
- Organisasjonskultur
- Kommunikasjon og digitalisering
- Nyskaping

Grunnleggende i arbeidet er lov- og avtaleverk, verdiene våre og prinsippet om trepartssamarbeid.



Figur 2 Modell «Vårt fundament»

Kompetanse

Kompetanse handler om å være i stand til å mestre oppgaver, møte krav og oppnå mål i dag og i framtiden. Den enkeltes kompetanse er kunnskap og formelle kvalifikasjoner, men også erfaring, holdninger og personlige egenskaper. Opplevelsen av å være kompetent og få brukt evnene sine fører til økt innsats, mer motivasjon, mindre fravær og lavere turnover

Våre prioriterte områder:

- Rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere, ledere og lærlinger
- Bygge robuste fagmiljøer gjennom læring og deling innad og på tvers i organisasjonen.
- Bruke kompetanseplanen aktivt og målrettet i kompetansebygging – for dagens og morgendagens behov.
- Satse på faglig utvikling og gi utviklingsmuligheter.

Ledelse

Kommunen har valgt mestringsorientert ledelse som sin ledelsesfilosofi. Mestringsorientert ledelse er relasjonsorientert og tillitsbasert. Mestringsorienterte ledere skal bidra til at våre ansatte vet hvilke oppgaver de har, ser meningen med det de gjør og opplever indre motivasjon og tro på egne evner når de møter utfordringer. Dette krever kultur og struktur for deling, forventinger, mål og rammer å lede etter. Sammen bygges arbeidsmiljø og omdømme.

Våre prioriterte områder:

- Gjennomføre og utvikle ledernetverk.
- Utvikle mestringsorientert ledelse, kultur og struktur bygget på trygge relasjoner, tydelighet, klare mål, resultater og verdier.
- Legge til rette for ledertalenter i egen organisasjon.
- Utvikle modige, pålitelige og vennlige ledere.

Organisasjonskultur

Alle kommunens arbeidsplasser skal kjennetegnes av en organisasjonskultur der vi er på lag. For å lykkes med dette, må det jobbes systematisk på alle nivåer i organisasjonen. Det er avgjørende at alle ledere, i samråd med tillitsvalgte og vernetjeneste, har et godt samarbeid og sammen bygger oppunder vår felles organisasjonskultur. Gjennom heltidskultur vil vi øke utnyttelsen av arbeidskraften, styrke kvaliteten på tjenestene og være mer rustet for endringer. Vi skal aktivt fremme inkludering og likestilling.

Våre prioriterte områder:

- Utvikle en organisasjonskultur som fremmer kommunens verdigrunnlag, nytenking, engasjement og omdømme.
- Alle ansatte skal være med å bygge "et lag".
- Tilrettelegge for et mangfoldig og inkluderende arbeidsliv.
- Fremme tiltak som gir heltidskultur, arbeidsglede og gode arbeidsforhold.
- Skape evner og energi til å gjennomføre implementerings- og endringsprosesser i organisasjonen.

Kommunikasjon og digitalisering

Kommunikasjon og digitalisering skal gjøre det enklere for ansatte og innbyggere. Vi skal ha verktøy som legger til rette for bedre løsninger. Med kompetanse på digitalisering skal vi skape bevissthet rundt behov, bruk og samhandling. Digitalisering påvirker hvordan vi jobber, gir kommunen nye muligheter, men også nye problemstillinger. I et arbeidsliv som preges av digitalisering og raske omstillinger, må vi jobbe strategisk og målrettet med dette.

Våre prioriterte områder:

- Fortsette satsning på å gjøre kommunikasjon enklere og bedre gjennom klarspråk og gode kommunikasjonskanaler for ansatte og innbyggere.
- Styrke den digitale bruken og kompetansen i organisasjonen.
- Bruke kunnskapsgrunnlag og tilgjengelig teknologi som nyttige styringsverktøy.

Nyskaping

Det skal være kontinuerlig arbeid med forbedring, forenkling og fornying. Dette er nødvendig i møte med utfordringer vi kjenner til. Det gjelder også for utfordringer vi ikke vet om, men som vil utfordre oss framover.

Våre prioriterte områder:

- Støtte og oppmuntre idéskaping og kreative prosesser.
- Bruke ideer som springbrett til å komme ut av vante tankebaner.
- Ha en balanse mellom nyskaping og det som fungerer i hverdagen.
- Øke kompetansen på innovativt arbeid i organisasjonen.

Bevegelse krever handling

Når store ord blir små handlinger hver dag bygges kommunens tillit og omdømme. Våre ansatte er vår største og viktigste ressurs. Hvis vi skal lykkes med å levere gode tjenester og skape tillit mellom innbyggere og kommune, er vi avhengig av kompetente og engasjerte ansatte som i fellesskap tar ansvar for å løse de mange oppgavene og utfordringene vi har.

Tjenestetilbudet må tilpasses kravene til nytenking som samfunnsutviklingen setter, og være bærekraftig over tid. Det krever en omstillingsdyktig organisasjon som involverer medarbeidere, ledere, tillitsvalgte og innbyggere i å finne nye løsninger på tvers av og utover egne grenser.

Utfordringsbildet viser at vi må sikre økonomisk handlefrihet gjennom effektiv ressursbruk og god økonomistyring. En bærekraftig økonomi krever omstilling og politikere og ledere som gjøre tydelige prioriteringer.

Gode prosesser og kontinuerlig arbeid med å virkeliggjøre arbeidsgiverstrategien vil bli etterspurt og oppmuntret av kommuneledelsen. Bevegelse krever handling.