GJERDRUM
KOMMUNE

ARBEIDSGIVERPOLITIKK

2024–2027

Vedtatt av kommunestyret 12.06.2024

Innhold

Forord ved kommunedirektør og ordfører 5
Innledning 8
Formål 8
Visjon 9
Verdier 9
Forankring 11
Samfunnsutvikling 12
Tjenesteutvikling 13
Organisasjonsutvikling 13
Arbeidsgiverpolitiske innsatsområder 15
Godt lederskap 18
Godt medarbeiderskap 19
Kompetanseutvikling 21
Digitalisering og innovasjon
– menneskeorientert digitalisering 24
Organisasjonskultur 25
Helsefremmende arbeidsplass 28
Gjennomføring av arbeidsgiverpolitikken 29

Forord ved kommunedirektør og ordfører

Gjerdrum kommune står foran store utviklingsoppgaver de kommende årene, særlig knyttet til tjenesteutvikling og samfunns-utvikling. Ask sentrum skal videreutvikles med betydelige investeringer i offentlige bygg og infrastruktur. Med endret demografi og økende økonomisk press må vi levere effektive tjenester gjennom menneskeorientert digitalisering og smarte løsninger. Dette må skje i samarbeid med innbyggere og næringsliv.

For å lykkes, er vi helt avhengige av en kontinuerlig og fremtidsrettet organisasjonsutvikling. Våre medarbeidere er nøkkelen til å realisere potensialet i ulike utviklingsinitiativer, enten det handler om økt digitalisering eller samarbeid med næringsliv, akademia, utbyggere og innbyggere. Vi må derfor ha en klar strategi for å rekruttere og utvikle dyktige medarbeidere, og skape miljø for livslang læring for at vi skal lykkes i en utvikling der konkurranse om den beste kompetansen blir krevende. Dette betyr at vi trenger medarbeidere som søker ny kompetanse, finner innovative løsninger, har god vurderingsevne og jobber godt sammen både internt og eksternt.

En inkluderende og tydelig ledelse fremover er avgjørende for å nå våre mål. Ledere i Gjerdrum kommune skal motivere og støtte medarbeiderne, fremme et godt arbeidsmiljø og sikre at vi leverer tjenester av høy kvalitet. Gjennom åpen dialog og samarbeid mellom folkevalgte, ledere, ansatte, tillitsvalgte og verneombud, skal vi realisere kommunens samfunnsoppdrag. Vår arbeidsgiverpolitikk skal synliggjøre våre mål og strategier, og bidra til at kommunen er et godt sted å leve, bo og arbeide.

Daniel Berg-Hansen
kommunedirektør

Karl-Arne Johannessen
ordfører

Innledning

Arbeidsgiverpolitikken setter ledere og medarbeidere i sentrum, og ser de menneskelige ressursene som grunnlaget for utvikling og leveranser av gode innbyggertjenester. Arbeidsgiverpolitikken viser vei inn i et samfunns- og arbeidsliv i endring, og belyser tiltak som gjenspeiler målet om at Gjerdrum kommune skal være en god, fremtidsrettet og attraktiv arbeidsplass.

I henhold til kommuneplanens samfunnsdel 2018–2030 skal kommunen prioritere følgende strategiske mål for organisasjonen:

- M8 Gjerdrum har en bærekraftig kommuneøkonomi
- M9 Gjerdrum er en god og attraktiv arbeidsplass
- M10 Gjerdrum er en digital kommune

FORMÅL

Gjerdrum kommunes arbeidsgiverpolitikk skal være et styrings-verktøy for folkevalgte, ledere, medarbeidere, tillitsvalgte og verneombud, som sikrer felles retning gjennom definerte verdi-grunnlag, prioriteringer og konkrete mål. Alle medarbeidere skal bidra til kommunens samfunnsutvikling, tjenesteutvikling og organisasjonsutvikling.

Arbeidsgiverpolitikken skal bidra til at Gjerdrum kommune oppfyller sitt samfunnsoppdrag gjennom å rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere som kan møte dagens og fremtidens utfordringer.

VISJON

Gjerdrum kommunes visjon er «livskvalitet for alle». Visjonen er forankret i kommuneplanens samfunnsdel 2018–2030. Dokumentet beskriver de overordnede strategiene om hvordan Gjerdrum kommune skal jobbe for livskvalitet for alle. Den viktigste ressursen Gjerdrum kommune har for å nå sine målsetninger, er de ansatte.

VERDIER

Vi skal sammen jobbe for «livskvalitet for alle», og måten vi gjør det på er viktig for å bygge en god organisasjonskultur, et godt arbeidsmiljø og helsefremmende arbeidsplasser for våre medarbeidere. Kommuneplanenes samfunnsdel beskriver hvilke mål og resultater virksomhetene skal oppnå, mens arbeidsgiverpolitikkens verdier stiller krav til hvordan de skal oppnås.

Gjerdrum kommunes verdier er:

Fremtidsretta:

- Vi utnytter muligheter for utvikling og kontinuerlig forbedring til det beste for innbyggerne.
- Vi har endringsvilje.
- Vi jobber strategisk med kompetanseutvikling.

Rause:

- Vi er åpne, legger til rette for medvirkning og har takhøyde i våre prosesser.
- Vi er gode lagbyggere.
- Vi anerkjenner resultater, initiativ og innspill.
- Vi opptrer vennlig i møte med våre medmennesker.

Entusiastiske:

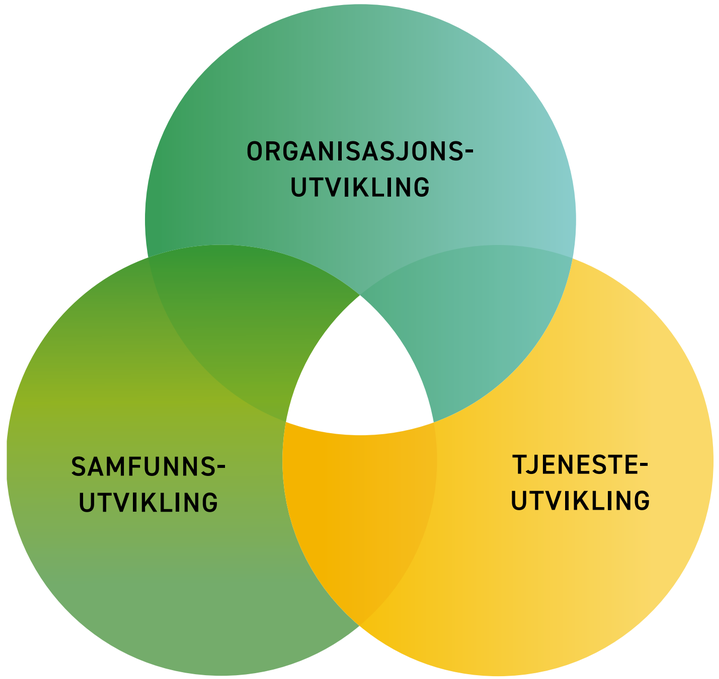
- Vi er gode ambassadører for kommunen og fremsnakker ansatte og tjenester.
- Vi skaper tilhørighet, samhold og motivasjon gjennom å opptre med engasjement, optimisme og godt humør.
- Vi er gode rollemodeller for våre medarbeidere.
- Vi handler i overenstemmelse med god etikk og kommunens verdier.

Modige:

- Vi er målretta og tydelige. Vi tør å stå i prioriteringer og beslutninger.
- Vi gir ansvar til våre medarbeidere.
- Vi verdsetter nytekning og gir rom for å feile.
- Vi har mot til å bry oss.

Forankring

Gjerdrum kommunes overordnede satsningsområder for 2024–2027



SAMFUNNSUTVIKLING

- M1 Gjerdrum har plass til alle – ingen skal havne utenfor
- M2 Innbyggere og næringsliv er stolte av Gjerdrum
- M3 Gjerdrum er en grønn og bærekraftig kommune
- M4 Gjerdrum har en god og effektiv arealdisponering

Hvordan?

- legge til rette for økt politisk involvering gjennom nye arbeidsformer for å tydeliggjøre det politiske handlingsrommet
- bidra til å løse FNs bærekraftsmål gjennom helhetlig samfunnsplanlegging der økonomisk, sosial og klimamessig bærekraft vurderes innenfor samtlige fagområder
- legge til rette for en samlende politikk i samarbeid med innbyggere, frivillige organisasjoner og næringsliv

TJENESTEUTVIKLING

- M5 Felles innsats til innbyggernes beste
- M6 En god start i livet
- M7 Gode tjenester for dem som trenger det

Hvordan?

- videreutvikle tjenestene gjennom menneskeorientert digitalisering
- gjennom aktiv samskaping utvikle treffsikre tjenester og smarte løsninger for å sikre livskvalitet for alle
- prioritere tidlig innsats og inkluderende praksis i tråd med prinsippene i tjenestetrappen og kommuneplanens samfunnsdel

ORGANISASJONSUTVIKLING

- M8 Gjerdrum har bærekraftig kommuneøkonomi
- M9 Gjerdrum er en god og attraktiv arbeidsplass
- M10 Gjerdrum er en digital kommune

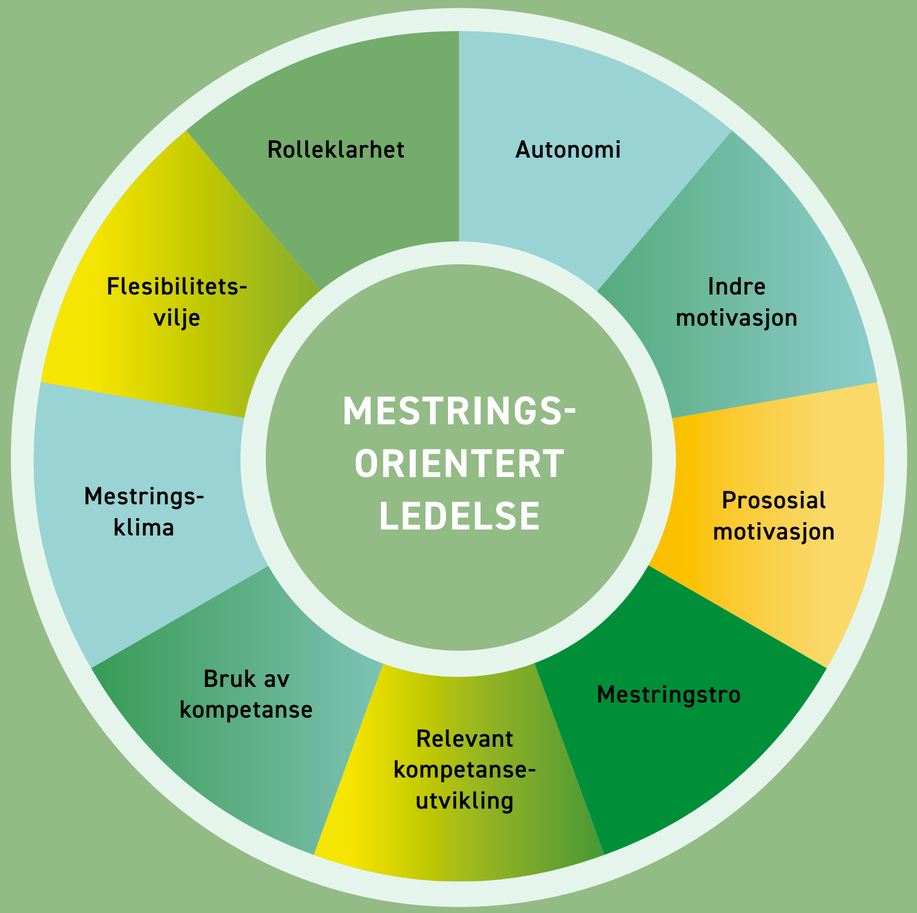
Hvordan?

- vurdere organisatoriske grep for å sikre strategisk kraft og helhetlig retning
- gjennom medvirkning, kommunikasjon og kompetanse utvikle en felles kultur basert på kommunens verdier
- utvikle tverrfaglige samarbeidsformer med delegert myndighet, og løse oppgaver der kunnskapsgrunnlaget er størst

Arbeidsgiverpolitiske innsatsområder

For å lykkes i å opprettholde en bærekraftig kommune, er det avgjørende at Gjerdrum kommune er en attraktiv og nyskapende arbeidsgiver. For å nå de strategiske målene i kommuneplanens samfunnsdel har Gjerdrum kommune følgende arbeidsgiverpolitiske innsatsområder:

- **godt lederskap**
- **godt medarbeiderskap**
- **kompetanseutvikling**
- **innovasjon og digitalisering – menneskeorientert digitalisering**
- **organisasjonskultur**
- **helsefremmende arbeidsplass**



Kilde: Linda Lai 10-faktor

GODT LEDERSKAP

Godt lederskap er avgjørende for leveranser av gode innbyggertjenester. Alle ledere har ansvar for å ivareta kommunens samfunnsoppdrag og sikre helhet og samhandling på tvers i organisasjonen.

Ledelse handler om å

- vise gjennomføringskraft for å oppnå gode resultater
- skape tillit gjennom tydelige roller
- legge til rette for mestring og motivasjon
- skape en organisasjonskultur med godt arbeidsmiljø
- utøve høy etisk bevissthet og profesjonalitet
- gi arbeidet retning og mening
- holde seg faglig oppdatert gjennom aktiv bruk av fag og forskning

De viktigste oppgavene du som leder gjør, er å legge til rette for at medarbeiderne mestrer jobben sin – derav navnet mestringsorientert ledelse, som evalueres i medarbeiderundersøkelsen 10-faktor.

GODT MEDARBEIDERSKAP

Medarbeiderskap handler om hvordan vi forholder oss til arbeidsoppgavene, til arbeidskollegaene og til arbeidsgiveren. I praksis betyr dette at medarbeiderne opplever:

Identitetsskapende arbeid

- Vi jobber etter felles verdier.
- Vi jobber etter felles strategier og satsningsområder.
- Vi har en felles organisasjonskultur der vi ser kommunen som helhet og fokuset er VI.

Ansvar

- Vi jobber etter felles retningslinjer og etisk regelverk.
- Vi har tydelige stillingsbeskrivelser som synliggjør oppgaver, arbeidsområde og rapporteringslinje.

Engasjement

- Vi jobber proaktivt for livskvalitet for alle.
- Vi har eierskap til arbeidet som utføres og målene som skal nås.
- Vi er entusiastiske og etterlater et positivt inntrykk hos tjenestemottakere.

Arbeidsglede

- Vi opplever at vårt arbeid er nyttig og verdifullt for andre.
- Vi opplever tilhørighet, utvikling, mestring og anerkjennelse.
- Vi har et godt sosialt samspill og vi har det gøy.

Tillit

- Vi har åpen og ærlig kommunikasjon med hverandre.
- Vi har tillitt til hverandre, er gode lagspillere og vi vil hverandre vel.

Samarbeid

- Vi deler kunnskap og erfaringer som bidrar til å bygge tillit i kommune.
- Vi samarbeider på tvers og ser kommunen som helhet.
- Vi våger å utfordre hverandre for å skape utvikling.

KOMPETANSEUTVIKLING

Opplevelse av relevant kompetanse og kompetanseutvikling er viktig for mestring, motivasjon og selvstendighet. Alle ansatte i Gjerdrum kommune har ansvar for å bidra til mestringsklima og en god læringskultur. Sammen skaper vi endring og utvikling. Gjennom kompetanseutvikling skaper Gjerdrum kommune et godt omdømme for fremtidig rekruttering.

I Gjerdrum kommune skal vi

- lære gjennom prøving og eksperimentering med nye løsninger
- vise tillit og gi autonomi til å utføre jobben
- jobbe på tvers av fagfelt og legge til rette for kunnskapsdeling
- lære gjennom samhandling med andre
- lære gjennom erfaring og refleksjon av daglige arbeidsoppgaver
- synliggjøre karrieremuligheter
- være en lærende organisasjon med tett samarbeid med akademia
- utvikle kompetanse og ferdigheter -alle har mulighet til å bruke sine sterke sider, og utvikle seg faglig og personlig gjennom jobben

DIGITALISERING OG INNOVASJON – MENNESKEORIENTERT DIGITALISERING

Gjerdrum kommune har utarbeidet en innovasjon- og digitaliseringsstrategi som viser de digitale satsninger i kommunen. Digitalisering handler om å gjøre tjenesteproduksjon mer effektiv med oppdaterte digitale verktøy som gjør informasjon og ressurser mer tilgjengelig for våre innbyggere.

Gjerdrum kommune har som satsning å

- ruste kommunen til å utnytte ny teknologi innenfor alle tjenesteområder
- bidra aktivt i innovasjons – og digitaliseringsprosjekter
- legge til rette for medarbeiderdrevet innovasjon
- realisere fordeler med ny teknologi og tjenesteinnovasjon
- sikre oppdaterte digitale kommunikasjonsplattformer for ansatte og innbyggere

ORGANISASJONSKULTUR

Kulturbygging skal fremme kommunens verdigrunnlag, prososial motivasjon og arbeidsglede.

Kulturen i Gjerdrum kommune kjennetegnes ved at:

- Ledere går foran og viser vei, og har et særskilt ansvar for å legge til rette for at Gjerdrum kommunes visjon og verdier anvendes aktivt for å fremme en åpen organisasjonskultur.
- Vi skaper resultater i samarbeid med hverandre og vi tenker helhet.
- Vi leverer kvalitet og profesjonalitet i våre tjenesteleveranser.
- Vi er nytenkende og nyskapende.
- Medarbeidere opplever et inkluderende arbeidsmiljø med arbeidsglede gjennom autonomi, tilhørighet, medvirkning, mestring og mening.
- Organisasjonskulturen fremmer godt samarbeid med næringsliv, akademia og frivilligheten.
- Vi bygger stolthet og selvtillit ved å gi hverandre støtte, ros og konstruktive tilbakemeldinger.
- Vi er lojale til organisasjonen og dens beslutninger.

HELSEFREMMENDE ARBEIDSPLASS

I Gjerdrum kommune jobber vi systematisk for å fremme en helsefremmende arbeidsplass. Det betyr bedret livskvalitet gjennom økt jobbtilfredshet og færre jobbrelaterte helseplager, godt sosialt fellesskap - der arbeidsmiljøet er preget av gjensidig respekt, trygghet og samhold.

I Gjerdrum kommune vektlegger vi

- heltidskultur og fremmer arbeidstidsordninger som reduserer uønsket deltid, samtidig som vi respekterer enkeltarbeideres behov og ønsker for å jobbe i redusert stilling
- at medarbeidere har behov for å ha en god balanse mellom jobb og fritid
- jobbmestring og mental helse
- at det legges til rette så langt det er mulig for et arbeidsliv som rommer alle livsfaser
- å fremme et trygt og godt arbeidsmiljø som inkluderer fysisk aktivitet i arbeidet
- å sikre integrering, mangfold og likestilling, og hindre diskriminering
- å tilrettelegge for arbeidsutprøving og sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne

Gjennomføring av arbeidsgiverpolitikken

Arbeidsgiverpolitikken operasjonaliseres av leder, tillitsvalgt og verneombud (HMS-gruppen) i en handlingsplan med samtlige satsningsområder. Handlingsplanen revideres årlig og ses i sammenheng med lederutviklingssamtaler, medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelsen 10-faktor.