



Nesbyen
kommune

Arbeidsgiverstrategi

2025 - 2030

Drøftet i omstillingsutvalget: 17.2.2026

Orientering i kommunestyret: 19.3.2026

Dokumentansvar: Kommunedirektør/HR

Revideres: 2030

En organisasjon for fremtiden

Nesbyen kommune skal yte gode og fremtidsrettede tjenester overfor kommunens innbyggere. Medarbeidere og ledelse skal arbeide for at brukere, pårørende og andre interessenter opplever Nesbyen kommune som en samarbeidsorientert kommune.

Våre ledere og medarbeidere skal jobbe sammen slik at Nesbyen kommune er en attraktiv kommune å arbeide i.

Arbeidsgiverstrategien beskriver på et overordnet nivå hvordan Nesbyen kommune gir retning og føringer for de kommende år, og er dermed retningsgivende for kommunens personalforvaltning.

Kommunen møter stadig høyere forventninger i befolkningen og utfordres ikke bare på kvalitet og effektivitet, men også på sin funksjon som en bærekraftig samfunnsbygger. Med krav om innbyggerinvolvering og digitalisering må kommunen være rustet til å møte denne utviklingen.

For å lykkes i en organisasjon i stadig endring kreves det stabile, dyktige ledere og medarbeidere som er engasjert i det de gjør og har fokus på arbeidsoppgavene, kollegaer, organisasjonen og omgivelsene de virker i.

Sammen skaper vi arbeidsglede, god service og omdømme!

MÅL

Hovedmål i Kommuneplanens samfunnsdel 2018-2030 er å være en kompetent og endringsvillig kommuneorganisasjon.

Mål og strategier i arbeidsgiverstrategien angir retningen for det arbeidsgiverpolitiske arbeidet for: «*Det skal være et godt og attraktivt sted å bo, arbeide å besøke*», jmf. Kommuneplanens samfunnsdel for 2018-2030.

Målene i arbeidsgiverstrategien er:

- Vi skal se og bruke de ansattes potensiale best mulig
- Vi skal ha faglig dyktige og oppdaterte medarbeidere
- Vi skal utvikle kultur for aktivt medarbeiderskap
- Vi skal utvikle et tillitsbasert lederskap bygd på gode relasjoner
- Vi skal sørge for høyt fokus på nærværarbeid, med god oppfølging av sykefraværet i samarbeid med tillitsvalgte
- Vi skal ha en kultur som fremmer nytenking og utvikling
- Vi skal ha godt samarbeid mellom partene på alle nivå i organisasjonen

Etikk og verdier

Nesbyen kommunes verdier og etiske retningslinjer er en felles plattform for ansatte og folkevalgte.

Kommunen legger stor vekt på *redelighet, ærlighet, rettferdighet, tillit og åpenhet* i all sin virksomhet. Både folkevalgte og ansatte har ansvar for å etterleve disse prinsippene.

Våre verdier: **handlekraft – service- respekt**

- Med **handlekraft** menes evne og vilje til å gjennomføre, samt tørre å ta beslutninger innen sitt myndighetsområde. Handlekraft handler også om at det som er lovet blir gjort til avtalt tid med kvalitet- at en er effektiv og får ting til å skje.
- **Service** handler om hvordan en opptrer og yter tjenester sine brukere og innbyggere, samt hvordan man bygger et godt omdømme.
- **Respekt** handler om å anerkjenne andre menneskers egenskaper, verdier og roller.

Godt lederskap og godt medarbeiderskap

Nesbyen kommune bygger kultur for mestring og arbeidsglede. Sammen skal vi sørge for en fremtidsrettet, fleksibel og lærende organisasjon:

- Vi har tydelige forventninger til ledere og medarbeidere
- Vi utvikler et aktivt medarbeiderskap, hvor medvirkning, ansvar og deltagelse er fundamentet for utvikling
- Vi bygger kultur for mestring, mot og arbeidsglede
- Vi tør å utfordre slik at vi lærer og utvikler oss i bruk av nye arbeids- og organisasjonsformer
- Vi bruker avvikssystemet aktivt som et ledelsesverktøy for å forbedre rutiner, etterfølgelse av lovverk og ha et høyt fokus på HMS i arbeidet.
- Vi bygger en lærende organisasjon for å møte fremtidens utfordringer
- Vi legger sammen grunnlaget for en digitalisert og endringsdyktig organisasjon med rett kapasitet og rett kompetanse for å møte innbyggernes mange behov

Beholde og rekruttere

Nesbyen kommune skal være en attraktiv og god arbeidsgiver som har medarbeidere som aktivt er med på å utvikle egen kompetanse.

- Vi skal i rekrutteringsprosesser få fram våre konkurransefortrinn ved å bo og jobbe i vår kommune
- Vi tar ansvar for at nytilsatte blir godt ivaretatt og kjent i organisasjonen
- Vi tilstreber en heltidskultur på alle nivåer og tjenesteområder i organisasjonen
- Vi har en lønnspolitikk og livsfasepolitikk som tar sikte på at kompetente medarbeidere rekrutteres og beholdes
- Vi stimulerer og legger til rette for at medarbeiderne gjennomfører etter –og videreutdanning i tråd med tjenesteområdenes behov og planer

Mangfold og inkludering

- Vi skal være en inkluderende arbeidsplass som tiltrekker og utvikler medarbeidere med ulik bakgrunn og erfaring, fordi det styrker kvaliteten i tjenestene våre.
- Vi skal ha systematisk tilrettelegging for ulike behov
- Vi skal arbeide aktivt for likestilling og ikke-diskriminering
- Vi skal ha gode varslingskanaler og åpenhet rundt kulturutfordringer

Kompetanseutvikling

- Vi jobber strategisk for å sikre riktig kompetanse for fremtiden
- Vi skal legge til rette for gode ordninger for lærlinger og praksiskandidater
- Vi bruker arbeidsplassen aktivt som læringsarena og legger til rette for kompetansedeling på tvers i organisasjonen

Den effektive organisasjonen

- Vi tilpasser organisasjonen kontinuerlig i tråd med framtidens krav
- Nesbyen kommune samhandler og deler kunnskap på tvers av fag og organisatoriske grenser for å gi helhetlige tjenester
- Vi utvikler nye arbeidsformer og tar i bruk ny teknologi for å utnytte ressursene effektivt
- Vi har medarbeidere som utnytter tiden effektivt, er stabile med høyt nærvær og er fleksible i forhold til endringer

Aktivt partsamarbeid

Nesbyen kommune har et partsamarbeid på alle nivåer som skal sikre et godt arbeidsmiljø og bidrar til utvikling i hht. prinsippene i Hovedavtalen:

- Arbeidsgiver drøfter, informerer og tar de tillitsvalgte med på råd så tidlig som mulig
- Tillitsvalgte tar opp saker og informerer arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for kommunen
- Tillitsvalgte bidrar i nærværarbeidet
- Vi har et levende og velfungerende HMS-arbeid som ivaretar de ansatte
- Vi finner gode løsninger sammen

Aktiv involvering av brukere, innbyggere og andre samarbeidspartnere

Nesbyen kommune møter brukere, innbyggere og samarbeidspartnere med åpenhet, respekt og tillit:

- Vi lytter til brukeren, motiverer og tilpasser tjenestene innenfor de rammer som er lagt
- Vi utvikler fremtidens tjenester sammen med brukerne
- Vi involverer innbyggere, frivillheten og andre samarbeidspartnere til å være med på å utvikle vår kommune
- Vi har en kultur som er åpen for innspill fra andre

Implementering og oppfølging av arbeidsgiverstrategien

Arbeidsgiverstrategien skal implementeres på alle nivå i organisasjonen. Alle ledere med personalansvar har et særlig ansvar for å sikre at strategien benyttes aktivt innenfor sin virksomhet.

Arbeidet konkretiseres gjennom kommunens sentrale dokumenter, lokale planer for de ulike tjenesteområdene og personalpolitiske retningslinjer for Nesbyen kommune.

Oppfølging av arbeidsgiverstrategien vil blant annet skje gjennom medarbeiderundersøkelser, rapportering og resultatoppfølging.