



NITTEDALKOMMUNE
der storby møter marka

Veileder

i arbeidsgiverpolitikk

Nittedal: Tall og fakta



INNBYGGERE

Per januar 2017 var det 23.213 innbyggere i Nittedal. Kommuneplanen anslår befolkningensmengden i Nittedal til over 28.000 i 2027.



ALDER

Nittedal har nå større andel barnefamilier og færre eldre enn Akershus og Norge for øvrig. Antall barn og unge, og eldre over 80 år vil øke kraftig mot 2030.



BARNEHAGER

Nittedal har fem kommunale og 25 private barnehager som arbeider under den felles overskriften «Med skrubbsår på knærne og stjerner i øynene».



SKOLER

Det er syv barneskoler, tre ungdomsskoler og en videregående skole i Nittedal kommune.



BELIGGENHET

Nittedal ligger i Akershus og grenser i nord til Lunner og til Nannestad, i øst til Gjerdrum, i sørøst til Skedsmo, i sør og vest til Oslo.



AREAL

Totalt: 186,23 KM²
Marka utgjør 70 prosent.
Landbruk og frilufsområder utgjør 22,5 prosent.



TRE DELER

Kommunen deles gjerne i tre deler; søndre, midtbygda (Rotnesområdet) og nordre (Hakadal). 75 prosent av befolkningen bor i søndre del.



HØYEST

Høyeste punkt er Blekkjtjernihøgda, 613 moh.



TOPP 20

Nittedal kommune er blant de 20 prosent mest effektive kommunene i landet, i følge NHOs kommunebarometer.



SAMFERDSEL

Gjøvikbanen har flere stoppesteder i Nittedal. I tillegg går riksvei 4 som hovedåre gjennom kommunen.



VEKST

Regional plan for areal og transport i Oslo og Akershus peker ut Rotnes som et prioritert tettsted. Dette innebærer bl.a. at 80 prosent av befolkningensveksten skal skje på Rotnes. Derfor er det her kommunen vil utvikle nye Nittedal sentrum i årene som kommer.



YRKESAKTIVE

Det er i dag ca. 11.500 yrkesaktive i kommunen, men bare 8.300 arbeidsplasser. Kommunen har lavere arbeidsledighet enn både Akershus og Norge som helhet.



BEHOV

I fremtiden vil kommunen ha vekst innenfor tjenesteområdet helse og velferd. Gapet mellom tilgangen på og behovet for kvalifisert arbeidskraft vil trolig være økende.



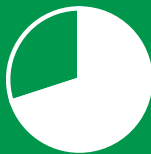
ARBEIDSGIVERE

De største arbeidsgivere er Nittedal kommune, Arcus, Ringnes, Diplom-Is, Würth, Subaru, Hellanor, Morek og Vectura.



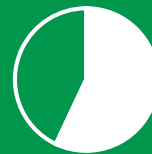
90 %

I en innbyggerundersøkelse fra 2014 oppgir over 90 prosent at de trives i Nittedal.



70 %

70 prosent av kommunens yrkesaktive pendler ut av kommunen.



57 %

57 prosent av de som jobber i Nittedal er bosatt utenfor kommunen.



LOKALAVISA

Lokalavisa heter Varingen, grunnlagt i 1946 og oppkalt etter fjellet Varingskollen 546 moh.



652

Antall kilometer preppepede langrennsløyper som er tilgjengelig fra Nittedal.



FRIVILLIGE

Nittedal har i alt 150 ulike frivillige organisasjoner innen idrett, kultur og annen aktivitet.



GULLVINNERE

Antallet VM- og OL-gullvinnere hjemmehørende i kommunen. Blant disse Bente Skari, Odd Martinsen, Hanne Staff, Bjørnar Valstad og Odd-Bjørn Hjelmeset



ORKIDÉARTER

Antallet orkidéarter i naturreservatet Slåttemyra. En av dem, myrflangre, er kjent fra bare 20 andre steder i landet, og ingen i Akershus.



NATUR

Nittedal har åtte naturreservater med sjeldne og sårbare naturverdier, som verneverdig gammel granskog og myr.

Innhold

05 Ordførerens forord

06 En veileder for medarbeidere

Hva er arbeidsgiverpolitikk
Hensikten med dokumentet
Dokumenthierarki

08 De strategiske styringsmålene

10 Verdier i praksis

13 Omdømme og identitet

14 Den store sammenhengen

Digitalisering og omstilling
IA-bedrift-inkluderende arbeidsliv

17 Roller og ansvar

De folkevalgte
Rådmann
Tillitsvalgte

18 Medarbeiderplakaten

20 Lederplakaten

22 Attraktiv arbeidsgiver

Rekruttering
Utvikling
Beholde og utvikle
Livsfasepolitikk
Avvikle

26 Helsefremmende arbeidsplasser

Tiltak

28 Utfordringsbildet

Anerkjennelse
Ressursknapphet
Sykefravær
Rekruttere og beholde
Effektivisering og omstilling

Til våre ambassadører



Kultur. I Nittedal kommune er det ansatt godt over 1000 ambassadører. Dere er vår viktigste ressurs. Det er gjennom dere vi møter folket. Det er gjennom dere vi møter staten. Det er gjennom dere vi møter alle generasjoner. Det er dere som forvalter den kulturen vi er. Derfor er enkeltmennesket, den ansatte, viktigere enn de mange retningslinjer og rutiner vi definerer og arkiverer; for alt dette lever gjennom dere.

Loverk. Det skal være trygt å være medarbeider i Nittedal kommune. Vi skal legge klare betingelser – godt forankret i lov- og avtaleverk til grunn for all vår virksomhet. Vi skal ha god, konkret og relevant dialog med våre tillitsvalgte. At mennesker tenker annerledes enn oss selv skal vi se på som en ressurs, og forvalte slik at beslutningene blir tatt etter grundige diskusjoner.

Endring. Velferds-Norge er under press. Om tjenestetilbudet skal opprettholdes over tid, vil kravet til effektivitet bli skjerpet, både i privat og offentlig sektor. Vi er ikke skjermet fra dette. Medarbeidere

i Nittedal kommune må være forberedt på endringer i organisasjonen og oppgaver. Vi skal fremstå som attraktiv arbeidsgiver – vi skal ha konkurranse-dyktige betingelser, og vi skal samtidig være tydelige på at arbeidsomfanget er stort. Rekruttering skal gjøres i et langsiktig perspektiv. Vi skal rekruttere kvalifiserte og motiverte medarbeidere, og vi skal jobbe for kontinuitet blant medarbeidere.

Veileder. I tittelen på dokumentet retter vi oppmerksomheten på det selvstendige ansvar den enkelte har for å forstå innholdet i arbeidsgiverpolitikken. Dette skal snarere være et refleksjonsdokument – enn et regelverk. Det er en veileder til godt medarbeiderskap og godt lederskap. Jeg håper at både folkevalgte og medarbeidere bruker dokumentet til dialog og refleksjon omkring sin egen rolle som medarbeider i Nittedal kommune. God lesning!

Hilde Thorkildsen

Hilde Thorkildsen, Ordfører

En veileder for medarbeidere

Arbeidsgiverpolitikken skal synliggjøre kommunens overordnede mål og strategier for å fremme organisasjonskultur, resultat og omdømme gjennom å utvikle medarbeidernes kompetanse, trivsel og engasjement.

Arbeidsgiverpolitikken er et viktig strategisk virkemiddel for å sikre at våre ledere og medarbeidere er i stand til å realisere kommunens mål.

Hva er arbeidsgiverpolitikk

Arbeidsgiverpolitikken er de handlinger, holdninger og verdier som arbeidsgiver står for og praktiserer

overfor medarbeiderne hver dag. Politikken er utviklet av administrasjonen – og legges frem for politisk behandling i Nittedal kommune. Den rulles i tråd med kommunens planstrategi.

Hensikten med dokumentet

Dette dokumentet skal veilede politikere, ledere og medarbeidere om hvilke mål, handlinger, holdninger og verdier Nittedal kommune legger til grunn for utøvelse av arbeidsgiverrollen. Dokumentet skal også være en veileder for det å være medarbeider i Nittedal kommune.

Strategiske
styringsmål

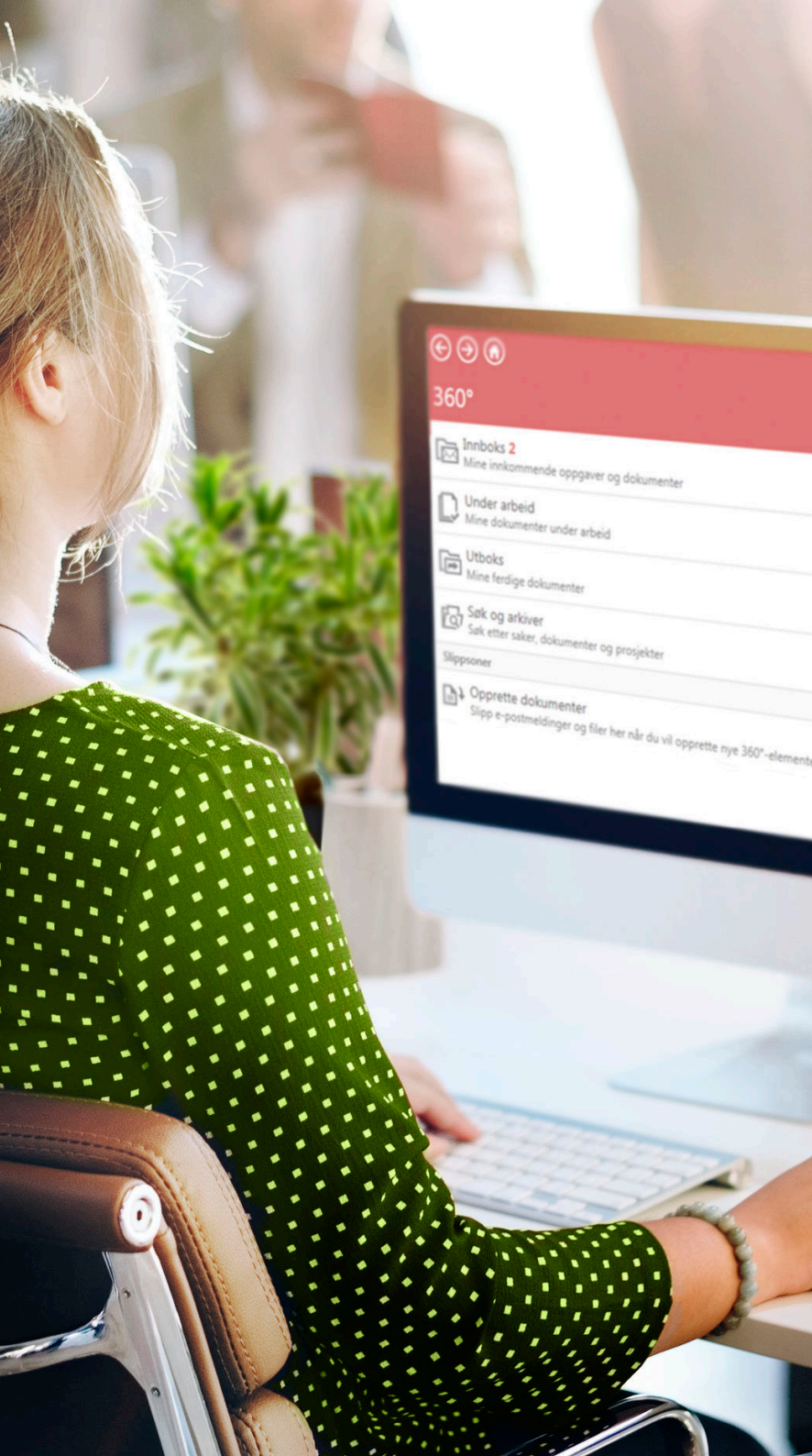
Kommune-
plan

Temaplaner

Handlings-
plan

Virksomhets-
planer

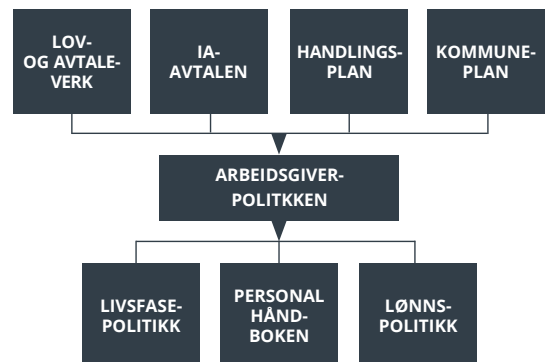
Illustrasjon viser sammenhengen i kommunens planverk. Utgangspunktet for all planlegging er kommunens åtte strategiske styringsmål.



Dokumenthierarki

Nittedal kommunes arbeidsgiverpolitikk er et fireårig strategidokument. Alle tiltak i strategien vurderes årlig og settes inn i kommunens handlingsplan for kommende periode. Tiltakene skal drøftes med de tillitsvalgte og legges frem til behandling i partsammensatt utvalg.

Arbeidsgiverpolitikken er plassert under **temaplaner** og tilhører kjeden av kommunens overordnede planverk.



De strategiske styringsmålene

All virksomhet i Nittedal kommune har sitt utgangspunkt i et av de strategiske styringsmålene. Arbeidsgiverpolitikken har en direkte og indirekte innvirkning på dem. Det er en direkte sammenheng mellom det strategiske styringsmålet om kompetente og motiverte arbeidstakere, og innholdet i arbeidsgiverpolitikken. Dette styringsmålet skal evalueres i etterkant av medarbeiderundersøkelser og KS' arbeidsgivermonitor. Resultatene etter evalueringen skal danne grunnlag for utarbeidelse av kapittelet om utfordringsbildet i Nittedal kommune.

En god arbeidsgiverpolitikk er et indirekte grunnlag for å levere god kvalitet på samtlige strategiske

styringsmål i kommunen, og det er et lederansvar å styre virksomheten i tråd med dem.

Alle medarbeidere i kommunen er forventet å forholde seg aktivt til samtlige strategiske styringsmål. Kommunens medarbeidere skal være brukerorientert i sin tenkning – i tillegg til å forholde seg til de prioriteringer som foretas av Rådmannen og forvaltes gjennom de fire sektorlederne.

Det forventes at alle medarbeidere forstår innhold og intensjon med hvert enkelt strategisk styringsmål.

Gode tjenester



God folkehelse



Rent miljø



Stolt nittedalsidentitet





Gode
prosesser



Levende
lokaldemokrati



Kompetente
og motiverte
medarbeidere



Sunn
økonomi



Verdier i praksis

Nittedal kommunes arbeidsgiverpolitikk har sin forankring i kommunens verdigrunnlag. Kommunens verdier skal være en rettesnor og et tydelig kjennetegn på våre ledere, medarbeidere og politikere, og utgjøre en integrert del av vår arbeidskultur. De skal virke samlende, utviklende og inspirerende. Etterlevelse av verdiene er én av to grunnleggende betingelser for å bygge og bevare

et godt omdømme. I tillegg til verdigrunnlaget, er kommunens etiske retningslinjer et viktig grunnlag for gode holdninger og handlinger.

Våre verdier er:

- Redelighet
- Raushet
- Respekt



Redelighet
Rauhet
Respekt



FOTO: Erik Burås / STUDIO B13

FOTO: Erik Burås / STUDIO B13

"Et godt omdømme bygges best ved at kommunens medarbeidere og politikere fremstår som gode ambassadører for kommunen"



Omdømme og identitet

Omdømme kan sies å være summen av de egenskaper andre tillegger oss. Å påvirke omdømme er å jobbe strategisk med de erfaringene brukerne, medarbeidere, innbyggerne og andre har med kommunen. Vi må ta ansvar for eget omdømme ved å bidra til at alle får gode erfaringer i møte med kommunen.

Et godt omdømme bygges best ved at kommunens medarbeidere og politikere fremstår som gode ambassadører for kommunen. Det er viktig å ta

frem de positive sidene ved kommunen. Nittedal kommune har god geografisk beliggenhet, tjenester med høy kvalitet, engasjerte medarbeidere med høy kompetanse, godt arbeidsmiljø, gode personalytelser og individuelle utviklingsmuligheter.

Det er viktig å være seg bevisst lojalitetsplikten, ytringsfriheten og ytringsansvaret – spesielt med tanke på sosiale medier.

Den store sammenhengen

Digitalisering og omstilling

Det norske arbeidslivet vil preges av omstilling i tiden framover som følge av den teknologiske utviklingen. Kommunenorge må gjøre betydelige omprioriteringer og endringer for å skape rom for fremtidens utfordringer. Nittedal kommune vil etablere moderne og sikker IKT-infrastruktur for å sikre bedre tjenester til innbyggerne, næringsliv og medarbeidere.

IA-bedrift – inkluderende arbeidsliv

Nittedal kommune er en IA-bedrift. Målet med Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA) er å skape et arbeidsliv med plass til alle som kan og vil arbeide. Det ble undertegnet en ny IA-avtale for perioden mars 2014 til desember 2018 av myndighetene og partene i arbeidslivet.

Intensjonsavtalenes mål har i hovedsak vært de samme fra starten i 2001, med ett hovedmål og tre delmål. For IA-avtalen er det overordnede målet: å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

Nittedal kommune har en lokal målsetting om at sykefraværet ikke skal overstige 6,8 prosent.

De tre nasjonale delmålene er:

- Reduksjon i sykefraværet
- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne.
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder.





Roller og ansvar

De folkevalgte

Kommunestyret er det øverste arbeidsgiverpolitiske organ. Kommunens arbeidsgiverpolitikk behandles i administrasjonsutvalget – og fremlegges for Kommunestyret.

De folkevalgte er arbeidsgivere kollektivt, som medlemmer av styrer, råd og utvalg. Dette innebærer at arbeidsgiverfunksjoner kommer til syne i møtesammenheng og i form av vedtak. Ingen folkevalgte har arbeidsgiveransvar som enkeltrepresentanter.

Politikernes hovedoppgaver i arbeidsgiverpolitikken er å:

- sikre at kommunen har en god og attraktiv arbeidsgiverpolitikk
- sette mål
- fastlegge rammebetingelser
- tildele ressurser
- gi ansvar
- ivareta lønns- og arbeidsvilkårene til rådmann
- kontrollere og evaluere

Det er et politisk ansvar å avgjøre hvilke oppgaver og tjenester Nittedal kommune skal tilby, mens hvordan oppgavene skal løses og hvem som skal løse dem er et administrativt ansvar.

Rådmann

Rådmannen har det daglige arbeidsgiveransvaret på vegne av kommunestyret - i samsvar med kommuneloven og vedtatt delegasjonsreglement. Rådmannen er administrasjonens kontaktperson overfor den politiske ledelsen.

Tillitsvalgte

Tillitsvalgte representerer de ansatte ut fra bestemmelsene i Hovedavtalen. De ulike organisasjonenes medlemmer har i likhet med arbeidsgiver rett og plikt til å skape gode resultater, et godt samarbeid og et godt arbeidsmiljø. Samarbeidet må baseres på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller. Samarbeids- og informasjonsavtalen regulerer forholdet mellom tillitsvalgte i Nittedal kommune og Nittedal kommune som arbeidsgiver.

Medarbeiderplakaten

Kompetente og motiverte medarbeidere er vår viktigste ressurs. Kommunen erkjenner at våre menneskelige ressurser best kan komme til nytte ved at vi sammen skaper et positivt, stimulerende og utviklende arbeidsmiljø.

Den kompetente og motiverte medarbeider er en medarbeider som har fått og grepet muligheten til å arbeide selvstendig innenfor sitt fagområde.

Den kompetente og motiverte medarbeider er myndiggjort i form av kompetanse, erfaring, holdning, verdier, delegasjon og tillit. Den kompetente og motiverte medarbeider må besitte, forvalte, utnytte og utvikle sin viten i nært samarbeid med andre. Medarbeideren skal ha et klart bilde av hva hans/hennes oppgaver er og kjenne prioriteringene i arbeidsgiverkjeden – og forholde seg til disse.



Foto: Erik Burås / Studio B13

Medarbeidere i Nittedal kommune:

- stiller seg lojalt bak kommunens mål og politiske og administrative vedtak
- etterlever kommunens verdigrunnlag
- bidrar aktivt til å fremme Nittedal kommunes positive omdømme og setter innbyggernes beste i fokus i vårt arbeid
- bidrar til å se kommunen som en helhet og skaper «vi-kultur»
- bidrar aktivt til et positivt arbeidsmiljø
- er motivert, effektiv, engasjert og har initiativ
- er utviklingsorientert, løsningsorientert og tar i bruk ny teknologi
- tar ansvar for egen læring, personlig utvikling og deler kompetanse med andre
- tar ansvar for å kommunisere på en respektfull, åpen og ærlig måte, både med hverandre og innbyggerne
- utviser høy faglig kompetanse og vilje til forandring
- bidrar med faglige innspill i forarbeidet til beslutninger

Lederplakaten

Alle ledere med personalansvar i kommunen er arbeidsgiverrepresentanter med det ansvar og de plikter som følger av den vedtatte arbeidsgiverpolitikk, videre delegeringsreglementet, og lov- og avtaleverket.

Lederrollen innebærer både ledelse og styring:

- Med **styring** mener vi evnen til å forstå de oppgaver og ressurser man er gitt i tillegg til å styre ressursene i tråd med oppgavene man er gitt gjennom driftsavtale, handlingsplan og virksomhetsplan
- Med **ledelse** mener vi evnen til å ta vare på sine medarbeidere gjennom gode relasjoner og å være forutsigbar og tydelig i form og målbeskrivelse



Ledere i Nittedal kommune:

- stiller seg lojalt bak kommunens mål, politiske og administrative vedtak
- etterlever kommunens verdigrunnlag
- har en fleksibel lederstil tilpasset person og situasjon
- fremmer en kultur som bygger på åpenhet og ærlighet
- har et særskilt ansvar for at kommunikasjonen er god og er synlig og tydelig
- er utviklingsorientert, nysgjerrig på digitalisering og bidrar til omstilling
- viser tillit ved å delegerer oppgaver og myndighet slik at medarbeidere kan ta gode beslutninger
- skal aktivt arbeide for å fremme et godt arbeidsmiljø, motivasjon, trivsel og trygghet for den enkelte
- er lydhør overfor medarbeiderne og bidrar til at de blir sett og hørt
- skaper tillit og legger til rette for en konstruktiv, spørrende og lærende organisasjon
- tilrettelegger for kompetanseutvikling gjennom etter- og videreutdanning, hverdagslæring og rekruttering



Attraktiv arbeidsgiver

Rekruttering

Nittedal kommune har som målsetting å være en attraktiv arbeidsgiver. Rekruttering av riktige medarbeidere er avgjørende for å nå våre mål og strategier. Rekruttering og utvelgelse skal derfor gis stor oppmerksomhet fra arbeidsgivers side.

Rekrutteringsprosessen skal være profesjonell, strukturert og kvalitetssikret. I hver eneste ansettelse er det et mål å finne rett medarbeider med kompetanse på riktig nivå i forhold til oppgavene som skal løses.

Arbeidsgivere på alle nivåer skal ha et bevisst forhold til de langsiktige konsekvensene en rekruttering har. Kostnadene ved feilansettelser er store. Testing av aktuelle kandidater skal vurderes.

HR har medarbeidere som er autorisert innen personlighetstesting, samt evne- og ferdighetstester. I tillegg har vi inngått rammeavtaler med eksterne leverandører som kan bistå ved behov.

Strukturert oppfølging i prøvetiden skal bidra til at nye medarbeidere opplever mestring og engasjement, og raskt leverer resultater. Dette kan bidra til å redusere uønsket turnover.

Kommunen ser utfordringer knyttet til heltids- og deltidskultur og jobber sammen med tillitsvalgte for å tilstrebe fulle stillinger så langt det er mulig.

Beordring og konstituering jf HTA § 13 skal skje i samråd med sektor for stab og støtte, HR, slik at lønn og kvalifikasjoner vurderes.



Utvikling

Arbeidsmiljøloven § 4-2 regulerer kravene om utvikling av medarbeidere. I den sammenheng har kommunen utviklet kommuneskolen som skal bidra til utvikling, skape motiverte medarbeidere og sikre gode prosesser gjennom en rekke interne og eksterne opplæringstilbud. Kompetansehevende tiltak skjer også sektorvis.

Lederen må legge til rette for og stimulere til at medarbeiderne kontinuerlig utvikler sin kompetanse, og medarbeidere må ta ansvar for egen kompetanse. For kommunen er det avgjørende at medarbeiderne har den individuelle kompetansen som trengs for å nå målene, og evner å gjøre bruk av denne på en optimal måte. Kompetanse omfatter

kunnskap, ferdigheter, holdninger og evner. Det kan skje på ulike måter og arenaer. Hver medarbeider skal ha en årlig medarbeidersamtale individuelt eller i gruppe, hvor blant annet stillingsbeskrivelse og videreutvikling er temaer som skal tas opp. Bestemmelsene om medarbeidersamtalen er nedfelt i personalhåndboka og regulert i Arbeidsmiljølovens kapittel 3 og 4. Opplevelsen av å utvikle seg er svært individuell. Det er derfor avgjørende at nærmeste leder og medarbeidere har god dialog omkring individuell utvikling.



Beholde og utvikle

Det er et mål for Nittedal kommune å beholde kompetente medarbeidere over tid. Kommunen har et fortrinn ved det meningsfulle oppdraget vi er satt til å løse. Forskning viser at medarbeider-tilfredshet oppnås gjennom at medarbeidere vet hva som forventes, har tilstrekkelige ressurser, får utnyttet kompetansen, får ros og anerkjennelse og har fokus på utvikling. Kommunen gjennomfører jevnlig medarbeiderundersøkelser for å kartlegge, ivareta og sikre riktig og god utvikling.

Livsfasepolitikk

I kommunen tar alle ansvar for å bidra til å skape et godt arbeidsmiljø i tråd med våre verdier. Et viktig bidrag er å se og anerkjenne den enkelte medarbeider/kollega. Kommunalsjefene og enhetsledere er delegert fullmakter gjennom videre-delegeringsreglementet. Dette gir lederne et handlingsrom til selvstendig å vurdere aktuelle tiltak for å beholde virksomhetskritisk kompetanse. Hjemler og retningslinjer er tilgjengelig i lokal lønnspolitikk, livsfasepolitikk, rekrutteringspolitikk. Seniorpolitikken i Nittedal kommune er revidert og endret til livs-



FOTO: Erik Burns / STUDIO B13

fasepolitikk etter drøfting med tillitsvalgte. Livsfasepolitikken baserer seg på at det er viktig å møte alle medarbeidere i ulike livsfaser på en slik måte at Nittedal kommune er en god arbeidsgiver. Som arbeidsgiver ønsker vi å legge til rette for at medarbeidere skal trives og yte sitt beste. Ulike livsfaser medfører ulike behov, krav, begrensninger og muligheter. I Livsfasepolitikken finnes eksempler på hva Nittedal kommune tilbyr arbeidstakere gjennom de ulike fasene av livet.

Nittedal kommunes ledere skal ta hensyn til medarbeideres ulike livsfaser så langt det lar seg

gjøre, og samtidig ta sine beslutninger i tråd med lov- og avtaleverk og sikre forsvarlig drift. Det er forventet at lederne utøver et individuelt skjønn.

Avvikle

Det er viktig å avvikle arbeidsforholdet til medarbeidere på en profesjonell og god måte ved å følge gjeldende lov- og avtaleverk og videre-delegeringsreglementet. Som hovedregel gjennomfører leder sluttsamtale ved avvikling av arbeidsforholdet.

Helsefremmende arbeidsplasser

I Nittedal kommune jobber vi for å være en helsefremmende arbeidsplass jf. aml § 1-1. En helsefremmende arbeidsplass fokuserer på hvordan en kan organisere arbeidet, skape et godt arbeidsmiljø, sikre medbestemmelse, trygghet og samtidig gjøre medarbeidere robuste til å takle perioder med press og stress.

Tiltak

- **Bedriftshelsetjeneste**

Bedriftshelsetjenesten bistår og veileder som en nøytral part i arbeid med forbyggende tiltak og oppfølging av sykemeldte.

- **Trim og trening**

Nittedal kommune har fokus på helse til å stå i jobb og har tilgjengelig treningsutstyr, treningsprogram, bedriftsidrettslag, turgrupper og helsemotivatorer i flere avdelinger.

- **Frisklivsentralen og kurs på Solli aktivitetshus**

Individ eller gruppetilbud på trening og kurs innen livsglede, søvnkurs og mestringskurs er lavterskeltilbud for innbyggere i Nittedal kommune.

- **AKAN**

Nittedal kommune ønsker å bidra til at ledere og medarbeidere er rustet for å gripe fatt i rusmiddel- og spilleavhengighet i en tidlig fase. Gjennom AKAN ordningen kan medarbeidere med et problem få hjelp og ledere få veiledning.

- **Røykfri kommune**

Nittedal kommune er røykfri kommune og tobakksfri i møte med brukerne.



“En helsefremmende arbeidsplass fokuserer på hvordan en kan organisere arbeidet, skape et godt arbeidsmiljø, sikre medbestemmelse, trygghet og samtidig gjøre medarbeidere robuste til å takle perioder med press og stress.”

Utfordringsbildet

Kommunens arbeidsgivermonitor utarbeidet av KS er en fremstilling av kommunens overordnede sentrale utfordringer og muligheter i arbeidsgiverpolitikken. I framtiden må det forventes et tettere samarbeid med innbyggerne, næringsliv, frivillige organisasjoner, og med andre offentlige organisasjoner. Økt samspill vil kunne føre til bedre tjenestetilbud, utvikling av nye løsninger og bedre utnyttelse av ressursene.

Den teknologiske utviklingen stiller større krav til medarbeidere og kommunen som arbeidsgiver. Det vil skje endringer i arbeidsprosesser og arbeidsmetoder i samtlige sektorer som implementering av nytt skoleadministrativt system, innføring av velferdsteknologi og generell digitalisering.

Kommunen vil i kommende år satse på full digital kommunikasjon i all sin korrespondanse med innbyggerne. Nittedal kommunes utfordringsbilde baserer seg på Handlingsplanen, medarbeiderundersøkelsen og KSs arbeidsgivermonitor.

Tidligere medarbeiderundersøkelser viser:

- At medarbeidere i større grad ønsker ros og anerkjennelse
- Opplevelse av ressursknapphet

Tre hovedutfordringer:

- Sykefravær
- Høy andel ufaglærte
- Rekruttering av ledere



Foto: Erik Bunde / STUDIO B13

Anerkjennelse

Gjennom tydelig anerkjennelse av innsatsen på alle nivåer i organisasjonen vil motivasjon og tilfredshet blant medarbeiderne øke. Nittedal kommune har i følge medarbeiderundersøkelsen en utfordring med å anerkjenne den innsatsen som legges ned av den enkelte medarbeideren. Vi må bli bedre til å legge merke til hverandres resultater og fleksibilitet; den enkelte må få oppleve å utgjøre en forskjell. En forutsetning er at den enkelte har et bevisst og avklart forhold til hva som er forventet av ham/henne.

Arbeidsgiver vil:

- Anerkjenne medarbeidere for godt utført arbeid og markere gode resultater
- Gjennomføre årlig medarbeidersamtaler
- Gi en årlig omdømmepris

Arbeidsgiver forventer at du:

- Bidrar til å anerkjenne kollegaer
- Får og tar ansvar for oppgaver som skal løses
- Bidrar til et positivt arbeidsmiljø
- Tar i bruk ny teknologi



Ressursknapphet

Medarbeidere i kommunen rapporterer at de opplever ressursknapphet. Denne utfordringen vil antagelig prege våre medarbeideres arbeidshverdag også i årene fremover. Kommunen står overfor store investeringer, krav til budsjettdisiplin, økende befolkningsvekst og endret demografi. For å imøtekomme denne utfordringen må ledere gjøre tydelige prioriteringer, forventningsavklaring ved nye oppgaver, bidra til effektivitet og nytenkning.

Arbeidsgiver vil:

- Sikre en kultur som stimulerer til nytenkning
- Være tydelig i forhold til prioriteringer og sikre medbestemmelse
- Legge til rette for god opplæring

Arbeidsgiver forventer at du:

- Bidrar til effektive tjenester av høy kvalitet
- Er endringsvillig og fleksibel i tråd med kommunens behov
- Tar i bruk ny teknologi

Sykefravær

Nittedal har stort fokus på jobbnærvær, mestring og arbeidsglede ute i avdelingene. Det gjennomføres i tillegg ulike prosjekter for å styrke nærværet. Nittedal kommune har som overordnet mål at sykefraværet ikke skal overstige 6,8 prosent. Flere medarbeidere på jobb hver dag gir bedre arbeidsfordeling, tryggere fagmiljø og høyere kvalitet på tjenestene.

Arbeidsgiver vil:

- Bidra til arbeidsglede og mestring samt avklare forventninger og mål
- Tilrettelegge midlertidig ved behov
- Følge medarbeidere opp i tråd med sykefraværsrutinen og i Tilretteleggingsutvalget

Arbeidsgiver forventer at du:

- Tar ansvar for egen helse og mestring
- Medvirker til å finne gode løsninger for å forebygge fravær, og for snarlig gjeninntredelse
- Bidrar til godt og trygt arbeidsmiljø og helsefremmende arbeidsplasser



Rekruttere og beholde

Nittedal kommune vil i årene fremover ha behov for en styrking i antall medarbeidere på bakgrunn av forventet befolkningsvekst. Det vil også stilles større krav til effektivitet og kvalitet på tjenestene. Nittedal har fokus på å rekruttere og beholde kompetente og motiverte medarbeidere for å møte morgendagens behov. I rekrutteringssammenheng har kommunen et stort fortrinn som følge av det unike og meningsfulle samfunnsoppdrag vi er satt til å løse.

Arbeidsgiver vil:

- Myndiggjøre deg i lys av din kompetanse og sikre nødvendig kompetansehevende tiltak
- Delegere oppgaver og gi deg ansvar
- Skape helsefremmende arbeidsplasser

Arbeidsgiver forventer at du:

- Ser din rolle i dette viktige samfunnsoppdraget
- Holder deg faglig oppdatert og benytter teknologien som foreligger
- Bidrar aktivt til måloppnåelse og verdiskapning

Effektivisering og omstilling

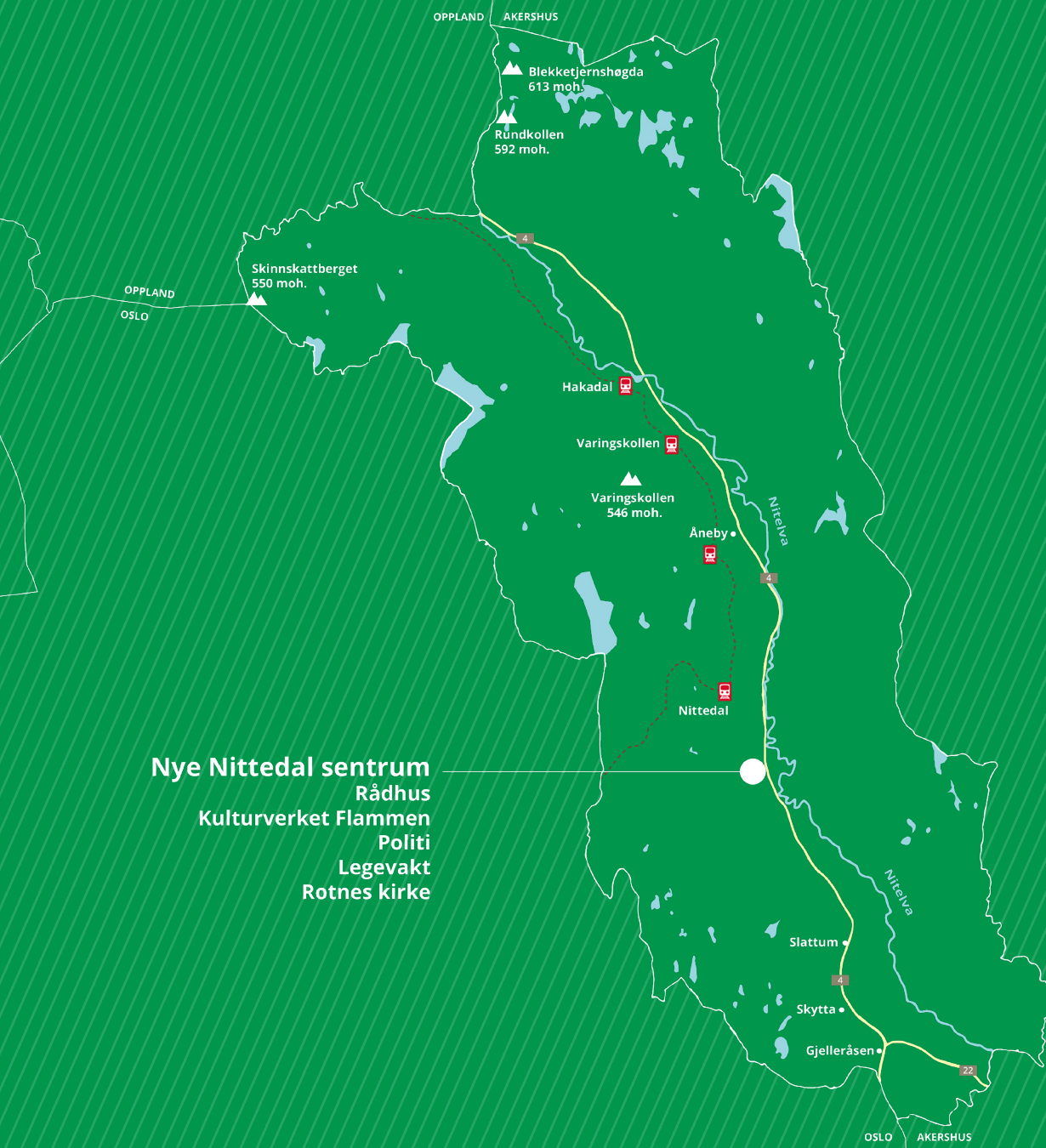
Kompleksitet og spenn i oppgaver stiller stadig høyere krav til kompetanse hos medarbeidere. Det er forventet at medarbeidere tar i bruk ny teknologi for å sikre effektive og gode tjenester. Måten vi løser våre oppgaver på vil endre seg i årene fremover. På mange områder vil vi oppleve krav til automatisering og betydelig effektivisering.

Arbeidsgiver vil:

- Involvere medarbeiderne og sikre gode prosesser ved omstilling og endring
- Sikre internopplæring av eksisterende og nye systemer
- Være med i den teknologiske utviklingen og foreta organisatoriske grep om nødvendig

Arbeidsgiver forventer at du:

- Medvirker til gode endringsprosesser
- Tar initiativ til å utvikle egen kompetanse
- Bidrar aktivt til måloppnåelse og benytter nødvendig teknologi



Nye Nittedal sentrum
Rådhus
Kulturverket Flammen
Politi
Legevakt
Rotnes kirke



NITTEDAL
KOMMUNE

Sentralbord 67 05 90 00. For henvendelser til kommunen kan du sende en epost til postmottak@nittedal.kommune.no
Besøksadresse: Rådhusveien 1, 1482 Nittedal
Les mer på nittedal.kommune.no

