



**NITTEDAL  
KOMMUNE**



# FRAMTIDSRETTET OG ATTRAKTIV

ORGANISASJONSPOLITIKK FOR NITTEDAL KOMMUNE



# Innhold

- 04** Ny organisasjonspolitikk har vi laget sammen
- 06** Hva er våre styrker?
- 08** Disse utfordringene må vi møte
- 10** Verdiene våre
- 12** Organisasjonsmål
- 13** Framtidsrettet
- 13** Attraktiv
- 14** Framtidsrettet
- 18** Samskapende
- 20** Nytenkende
- 22** Attraktiv
- 24** Kompetente
- 26** Inkluderende
- 28** Engasjerte
- 30** **Organisasjonskultur og roller**
- 30** Medarbeidere
- 32** Leder
- 34** Tillitsvalgte
- 35** Verneombud



Legevakta og renholderne er tildelt omdømmeprisen.

## Ny organisasjonspolitikk har vi laget sammen

Organisasjonspolitikken beskriver hvordan vi skal jobbe sammen for å nå våre organisasjonsmål og hvordan vi skal leve opp til verdiene våre. Kommuneplanens samfunnsdel viser en tydelig retning. Vi skal gjøre kommunen vår mer bærekraftig når det gjelder tjenester, lokalsamfunn, ressursbruk og arealbruk. Vi skal ta hensyn til klima og natur i en helt annen grad enn før.

Innspillene til organisasjonspolitikken er kommet fra kommunestyret, administrasjonsutvalget, fra partssammensatt arbeidsutvalg der politikere, tillitsvalgte og ledelse er representert, fra tillitsvalgte og verneombud, fra ledersamlinger, og ikke minst fra lokale prosesser på hver enkelt arbeidsplass.

Høsten 2021 kom det inn 400 forslag til hva som bør stå i organisasjonspolitikken og den tilhørende kompetansestrategien. Disse har vi sortert og diskutert. Prosjektgruppen har hatt et særlig ansvar for å sammenholde innspillene med det vi vet fra forskning, slik at vi er kunnskapsbasert. Prosjektgruppen har også hatt et særlig ansvar for å sikre at vi er offensive og framtidsrettet. Våren 2022 ble arbeidet med ny organisasjonspolitikk koblet nært sammen med kommuneplanprosessen slik at organisasjonspolitikken og organisasjonsmålene i kommuneplanen henger sammen.

*Vi vil jobbe godt sammen – være ett lag.  
Hva blir viktig da? Hva er våre styrker?*

Heie på hverandre, vise interesse, etterspørre og anerkjenne

En organisasjon som ser på alle ansatte som ressurser, uansett rolle, og får de ansatte til å oppleve at de er viktige, uansett oppgave



Kjøkkenet ved Skytta bo- og servicesenter

# Hva er våre styrker?

I prosessen spurte vi om hva som er våre styrker. Her er 15 kvaliteter som er representative for svarene:

Mange med høy kompetanse

Viktig og meningsfull jobb - bidrar til et godt liv for Nittedøler i dag og i framtiden

Engasjerte medarbeidere med hjerte for Nittedal

Godt samarbeid arbeidstaker-organisasjonene og arbeidsgiver

Engasjerte innbyggere og aktivt organisasjonsliv

Godt samarbeid, drar lasset sammen

Mulighet til påvirkning på eget arbeidsområde er stor

Kort avstand mellom administrasjonen og politikken

Som mellomstor kommune er det korte beslutningsveier både på tvers og vertikalt

Relativt små, fordel fordi vi får nærhet til brukerne og samarbeid mellom enhetene

Ansatte som ønsker å tenke nytt, godt tverrfaglig samarbeid på tvers av tjenester

Framoverlent, stolt kommune

Engasjerte politikere

God geografisk beliggenhet

Kommunen oppleves som ett felles VI



## *Hvordan kan vi utnytte våre styrker enda bedre?*

Når noen som vurderer å søke jobb i Nittedal kommune tar kontakt med oss, er det bra om vi har tenkt igjennom hva som er våre styrker. Men bildet er aldri rosenrødt og vi gir et så korrekt bilde som vi kan. Da sikrer vi at

søkeren kan gjøre et riktig valg for seg, og vi får de riktige søkerne.

Hva sier du til arbeidssøkere som tar kontakt?



## Disse utfordringene må vi møte

- **Konkurransen om arbeidskraften.** De demografiske endringene med færre unge og økende andel eldre skaper økt press på de kommunale tjenestene. Vi må forvente underdekning av arbeidskraft på flere områder og vi må løse oppgavene våre på nye måter.
- **Høy endringstakt** og økende krav til kompetanse og spesialisering gjør at vi ikke kan forvente at utdanningsinstitusjonene kan levere den kompetansen vi til enhver tid trenger. Vi må bli flinkere til å utvikle kompetanse selv, og å samarbeide med andre.





- **Kommuneøkonomien blir strammere.** Vi får færre ressurser og må evne å utvikle oss i retning av en enda mer åpen organisasjon. Vi må finne gode løsninger gjennom samarbeid med hele samfunnet. I de kommende årene trenger vi at kommunen og innbyggernes rolle endres. Som kommune må vi involvere mer og

samarbeide mer, og innbyggerne vil få økt medansvar.

- **Alt som kan bli digitalisert – vil bli digitalisert.** Digitalisering gir muligheter til bedre lokaldemokrati, bedre kvalitet på tjenestene, økt tilgjengelighet og økt selvbestemmelse for brukere og innbyggere.

# Verdiene våre

Verdiene våre er

- Raushet
- Redelighet
- Respekt



Kort til etisk refleksjon



Gjennom samtaler i arbeidshverdagen kan vi gi verdiene kraft. På hver arbeidsplass har vi samtaler om hva disse verdiene betyr for oss. Kortene vi har laget for etisk refleksjon kan brukes her. Vi kan bruke verdiene direkte i hverdagen og for eksempel spørre:

Hvordan opptrer vi i møtet med denne innbyggeren for at hen skal oppleve respekt? Hva vil være mest redelig å gjøre i denne saken? Kan vi vise raushet i møte med søkeren selv om søknaden ikke kan innvilges?

*Hva betyr verdiene for oss på vår arbeidsplass? Hvordan kan vi bruke dem i hverdagen?*

Alle har innbyggerperspektiv

Åpenhet og tillit

Ta med tjenestemottakerne i utformingen av tjenestene

# Organisasjonsmål

I kommuneplanens samfunnsdel finner vi våre overordnede styringsmål:



Disse samfunnsmålene viser hvor vi skal. Gjennom kommunedelplaner og mål for sektorer og enheter lager vi mer konkrete mål som vi kan jobbe etter. Hvis alle som arbeider i Nittedal kommune kjenner de

overordnede målene, og har vært med å definere lokale mål og tiltak som støtter dem, da får vi eierskap og en organisasjon som jobber godt sammen.



Hvordan må organisasjonen vår være for å nå disse overordnede målene? I Nittedal kommune har vi definert to organisasjonsmål med til sammen seks underliggende fokusområder:

### **Framtidsrettet**

- Lærende
- Samskapende
- Nytenkende

### **Attraktiv**

- Kompetente
- Inkluderende
- Engasjerte



## Framtidsrettet

Å være framtidsrettet og utviklingsorientert er det perspektivet som trekkes mest fram i innspillene høsten 2021. Vi må se langt fram hvis vi skal nå målene i kommuneplanen. Vi må koble mennesker, kunnskaper og ideer på nye måter. Vi må bruke ressursene våre annerledes, og vi må invitere til samskaping for å mobilisere andre ressurser utenfor kommuneorganisasjonen.

I framtiden trenger vi å være modigere. Mange av dagens løsninger vil bli vanskelige

å videreføre på grunn av mangel på penger og mangel på folk. Vi må tørre å utfordre våre handlingsmønstre, våre tradisjoner, våre profesjoner og våre systemer. Vi må være villige til å bevege oss mot grensene av det vi i dag oppfatter som riktig. Som ansatte, tillitsvalgte og verneombud må vi våge mer. Dette gjelder både ute i tjenestene og i stabene våre.

### Lærende

Vi ønsker å videreutvikle kommunen vår som en lærende organisasjon. Vi beveger oss



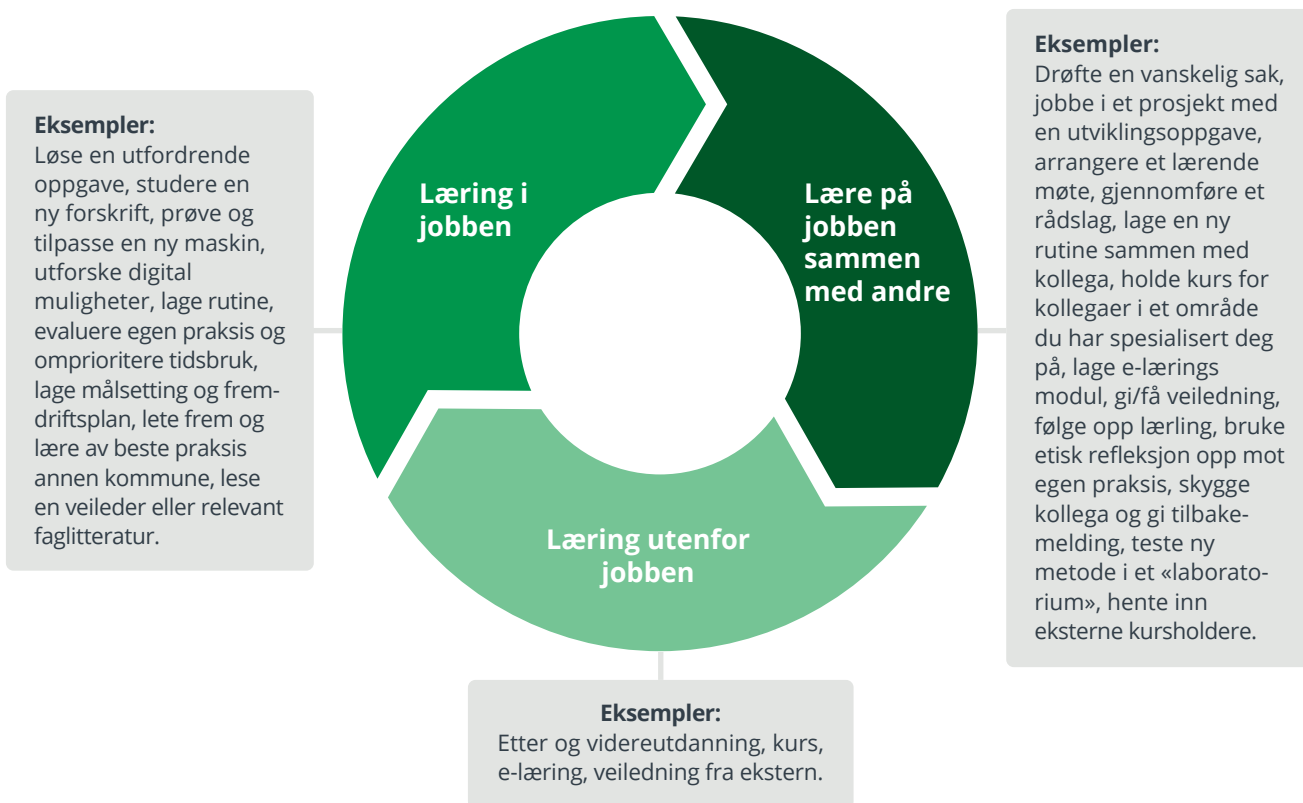
raskt. Da må vi lære fort. Vår viktigste kapital er kompetansen vi har til sammen. Med høyt tempo, er den viktigste kompetansen evnen til å lære raskt.

En lærende organisasjon kan kjennetegnes ved:

- **Omgivelsesorientering** – vi henter inn innsikt om brukernes behov og deres erfaringer med våre tjenester. Vi forhører oss om forventninger fra innbyggere og samarbeidspartnere. Vi undersøker hva som
- er viktig for dem, og hvordan vi kan samarbeide. Denne innsikten bruker vi til å justere mål, organisering, kompetanse og arbeidsmåter. Slik kan vi sikre at vi hele tiden utvikler og tilpasser organisasjonen vår. Dermed kan vi mobilisere ressurser og medansvar hos dem vi samhandler med.
- **Refleksjon over egen praksis** – vi evaluerer vår egen praksis for eksempel ved å stille gode spørsmål: Hva er det som gjør at vi fikk dette så godt til? Hva kan vi lære

av det? Hvor godt virker den tjenesten vi leverer? Finnes det andre måter å arbeide på som er mer i tråd med ny kunnskap, eller som er mer effektiv? Den variasjonen vi ser i måten vi arbeider på, er den tilfeldig eller begrunnet? Har vi mentale modeller / grunnleggende antakelser som hindrer oss i å jobbe på en god måte?

- **Læring er satt i system** – vi utnytter mulighetene vi har for læring mens vi utfører arbeidet, ved å organisere for felles læring på jobben, og ved å benytte tilbud fra eksterne som tilbyr etter- og videreutdanning mm. Nedenfor har vi beskrevet noen eksempler:



Som lærende organisasjon bruker vi også systemet vårt for virksomhetsstyring til å lære. Gjennom analyse, mål, tiltak, gjennomføring, evaluering og rapportering kan vi jobbe i tråd med læringssirkelen. I kvalitets- og internkontrollsystemet vårt Compilo ligger rutiner som sikrer at vi arbeider i

henhold til standard. Rutinene evaluerer og forbedrer vi med jevne mellomrom. Dette gir trygghet og sikrer kvalitet. Avvikssystemet benyttes til å avdekke og rette opp feil, og til å lære. Vi analyserer hendelser over tid og ser etter mønstre og hvor vi kan forebygge enda bedre.



*Hva ønsker vi å gjøre nå for å videre-  
utvikle vår virksomhet som en lærende  
organisasjon?*

Dele erfaringer i en lærende  
organisasjon. Lære av feil,  
systematisere, analyse,  
evaluere

Styrke arbeidet med å få  
ufaglærte til å ta fagbrev

Utvikle tvilling-  
kompetanse

Endringsvilje, evne til å forstå hva  
som er framtidens behov og sette  
av ressurser til det

## Samskapende

Samskaping handler om å finne nye løsninger sammen. Samskaping foregår i samspill med omgivelsene. Omgivelsene kan her være innbyggere, frivillige lag og organisasjoner, næringslivet og andre offentlige organisasjoner. Gjennom samskaping kan vi utvikle en felles forståelse av situasjonen, utvikle nye ideer til løsninger, og teste dem ut. Når vi samskaper med omgivelsene møtes vi på like fot og spør: Hva kan vi få til sammen?

Når de som selv er berørt deltar med sine erfaringer og ambisjoner, og er med å utvikle nye løsninger, øker vi sjansene for å lykkes. Gjennom god lokalkunnskap øker vi muligheten til å finne ut hva vi kan samskape om, og med hvem.

Når vi samskaper åpner vi opp organisasjonen vår og vi gjennomfører prosesser der vi ikke har svarene. Dette krever tilstedeværende

ledelse som kan bidra med avklaringer, utfordringer og støtte medarbeiderne.

Den framtidsrettete organisasjonen kjenne- tegnes også av godt samarbeid:

- Bygger laget sammen både politikk og administrasjon – belyser utfordringer, former mål og lager strategier for hvordan vi kan nå dem
- Samarbeider på tvers av sektorer og enheter for å sikre synergier.
- Har et godt partssamarbeid mellom ledere, tillitsvalgte og verneombud – tidlig informasjon og drøfting i utviklingsprosesser.
- Involverer medarbeiderne gjennom hele prosessen – alle kjenner til hvorfor vi har behov for å endre og deltar i utvikling av mål og tiltak.

Bruke prosesser til å bygge laget, på tvers av politikk og administrasjon, felles drøfting av framtidbilder og måte å nå dem på

Samarbeide med andre, mobilisere ressurser utenfor organisasjonen. Inkludere innbyggerne





## Nytenkende

Å bli mer lærende ved å bruke samskaping motiverer til nytenkning og kreativitet.

I Nittedal er vi opptatt av å gjøre det vi kan for å sikre at nytenkning er et perspektiv vi alle har med oss, i alt vi gjør.

- Vi jobber tverrfaglig og helhetlig med samarbeid på tvers av enheter og sektorer for å utnytte ressursene best mulig og lære av hverandre. Her stiller vi gode spørsmål: Kan vi samordne bedre? Hvordan hjelper vi innbyggeren her slik at vedkommende kan klare mer og mer selv?
- Når vi utvikler planer utfordrer vi oss selv – ser vi langt nok fram og er vi nytenkende nok? Vi lager tydelige mål som er lettere å følge opp. Og legger størst vekt på handling.

- Vi har utstrakt bruk av utviklingsprosjekter, team og nettverk. I mandat og oppdragsbeskrivelse er nytenkning med som en del av bestillingen.
- Vi digitaliserer der vi kan for å effektivisere og gi innbyggerne større valgfrihet og mer styring av eget liv.

Å hente ut gevinster ved å digitalisere er den største arbeidsgiverutfordringen i norske kommuner ifølge KS Arbeidsgivermonitor 2021. De organisasjonene som lykkes, er smidige og tilpasningsdyktige. De evner å jobbe med effektivisering og kontinuerlig forbedring med innbyggerne i fokus. Innspillene vi har fått i prosessen belyser hvordan Nittedal kan lykkes med digitalisering og innovasjon:

- Vekt på innovasjon, tenke nytt, rom for nye løsninger
- Fokus på utvikling av morgendagens tjenester samtidig med at vi drifter dagen i dag
- Styrke vår digitale kompetanse
- Ha fokus på digitalisering, sette av ressurser
- Kultur for kontinuerlig forbedring
- Teste ut nye løsninger
- Identifisere verktøy og prosesser der vi kan være innovative med utgangspunkt i kommunens behov
- Mer handling, mindre planlegging, analyser og undersøkelser

Samfunnssikkerhet og beredskap er et område som særlig utfordrer oss. Klimaendringene skaper behov for klimatilpassninger, og vi lever med større global usikkerhet. Når vi arbeider med samfunnssikkerhet og beredskap må vi utfordre hverandre på å tenke langt fram og være nytenkende. Det må vi for å forberede oss godt nok på framtiden.

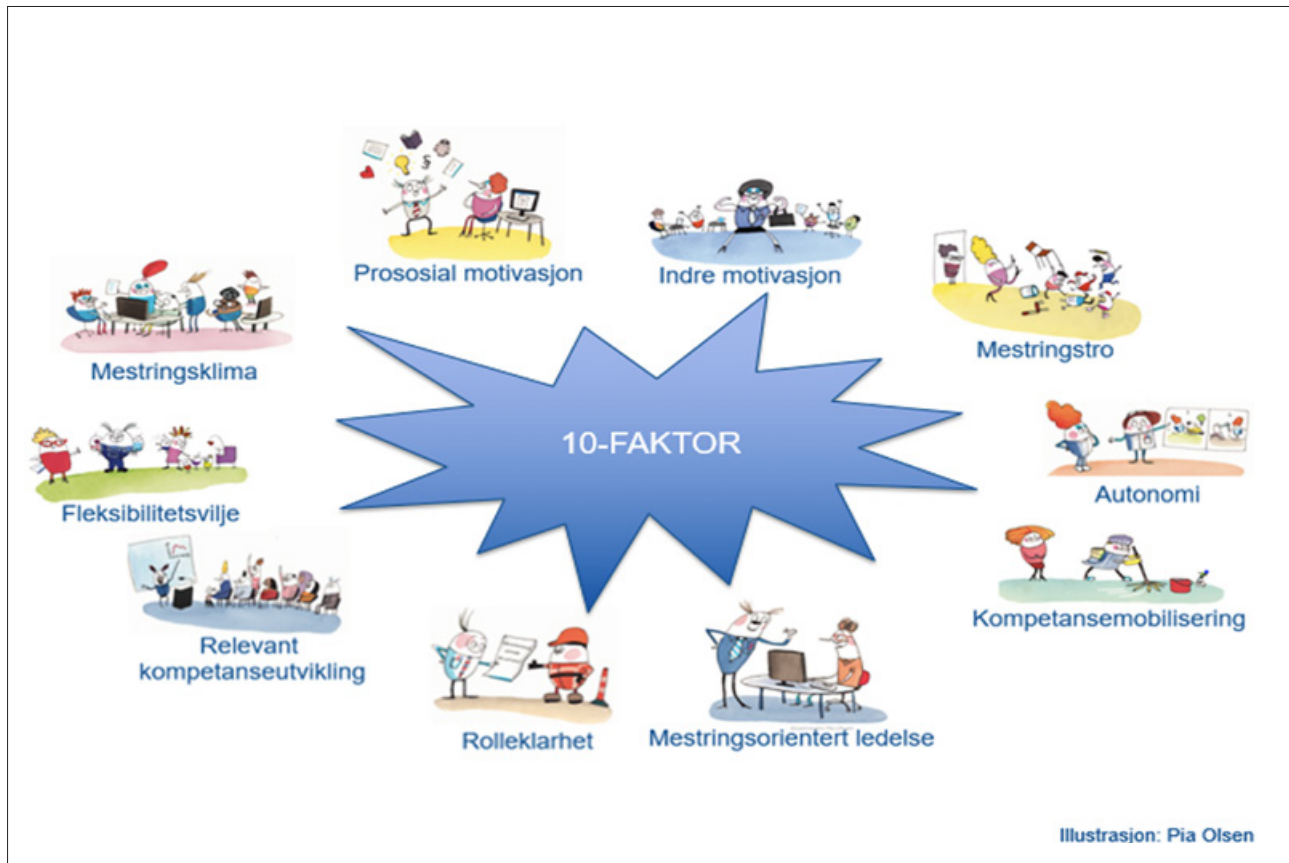
Bærekraft er grunnleggende for vår tilnærming til sosiale oppgaver, økonomi og miljø. Vi trenger kreativitet innenfor alle områder. Vi skal forvalte naturressursene våre på en måte som ikke ødelegger for kommende generasjoner. Vi har bare en klode, og det finnes ingen plan B. Det skal defineres mål og tiltak for reduksjon av klimaavtrykk for den kommunale driften og for å ta vare på naturmangfoldet. Som medarbeider skal du oppleve at initiativ til økt bærekraft er etterspurt, og at det er lett å ta klima- og miljøriktige valg.

*Hva betyr verdiene for oss på vår arbeidsplass? Hvordan kan vi bruke dem i hverdagen?*

Flatere organisasjonsstruktur - mer nettverks og prosjektbasert

Ta med tjenestemottakerne i utformingen av tjenestene

Vi må styrke vår digitale kompetanse og våre digitale systemer



## Attraktiv

For å være en attraktiv arbeidsplass kreves det kontinuerlig innsats fra alle.

En attraktiv arbeidsgiver må tilby relevante verktøy og fasiliteter for å kunne utføre oppgavene på en god og effektiv måte.

Det jobbes kontinuerlig for å sikre gode og effektive prosesser, og høy trivsel.

Vi vurderer fortløpende faktorer som gjør oss til en framtidsrettet organisasjon, og som tiltrekker og beholder de beste ressursene.

10-FAKTOR er et viktig organisasjonsutviklingsverktøy for oss og skal være en del av vår felles plattform.

10-FAKTOR bygger på forskning om hva som er viktige innsatsfaktorer for å oppnå gode resultater. 10-FAKTOR viser oss kjennetegn på god ledelse, godt medarbeiderskap og den gode organisasjonen. 10-FAKTOR er forskningsbasert og når vi jobber med å fremme de 10 faktorene legger vi grunnlaget for en attraktiv arbeidsplass med høy ytelse, godt arbeidsmiljø, kvalitet på tjenestene og vår evne til endring og utvikling.





## Kompetente

Kompetanse kan defineres som «å være i stand til å løse en oppgave». Oppgavene våre er i stadig endring. Det krever at vi jobber systematisk med å videreutvikle vår kompetanse, og rekruttere nye lærlinger og medarbeidere.

I Nittedal har vi laget en kompetansestrategi for å sikre at vi gode på kompetansebygging. Dette er trolig den innsatsfaktoren som har størst betydning for å kunne levere kvalitet og være attraktiv for nåværende og framtidige medarbeidere. I kompetansestrategien legger vi stor vekt på å legge til rette for lærlinger for å sikre tilgang på fagarbeidere i framtiden.

Som medarbeidere ønsker vi å levere god kvalitet. Det ønsket deler vi med politikerne, brukerne og innbyggerne. Kvalitet handler om egenskapene ved et produkt eller en tjeneste. Vi skiller ofte mellom objektiv kvalitet og subjektiv kvalitet. Objektiv kvalitet er i hvilken grad tjenesten eller produktet møter forhåndsdefinerte krav. Subjektiv kvalitet sier

noe om brukerens opplevelse av kvaliteten. I Nittedal sikrer vi kvalitet gjennom kompetanse, gode systemer og god oppfølging.

Godt kvalitetsarbeid kjennetegnes av følgende:

1. Krav til kompetanse er kjent
2. Det er lagt til rette for kompetansebygging som sikrer kunnskaper, ferdigheter og holdninger
3. Faglig standard og hva som er god praksis deles og er kjent
4. Det arbeides med kontinuerlig forbedring for å forbedre kvaliteten og/eller redusere ressursbruken
5. Rutiner er på plass i internkontroll og kvalitetssystemet for alle viktige arbeidsprosesser
6. Avvikssystemet er kjent og avvik rettes opp og er kilde til læring

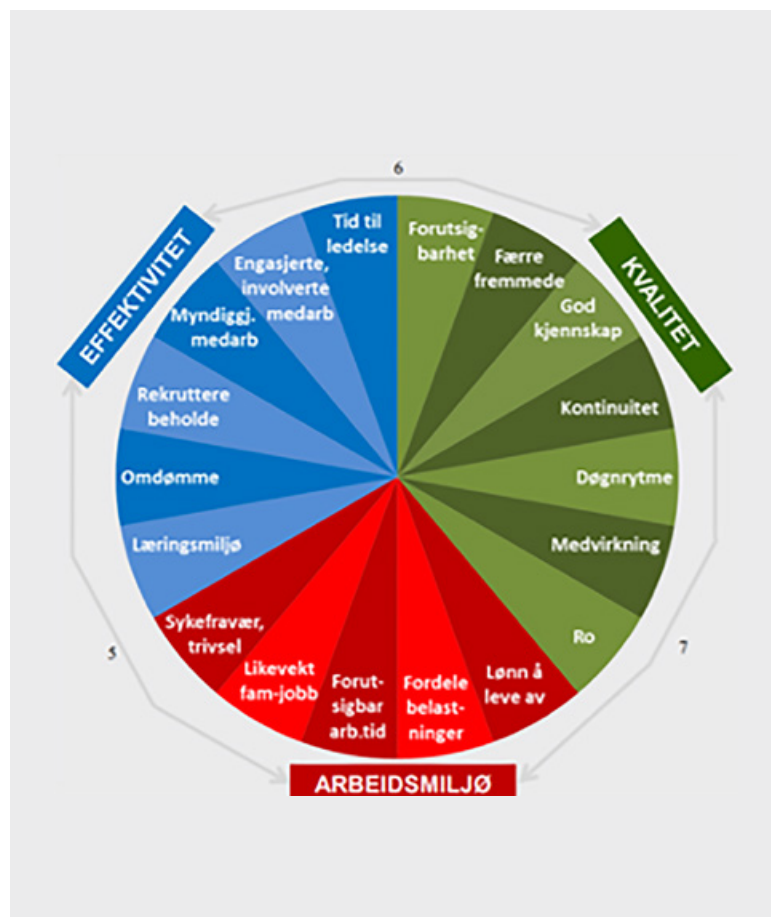


## Hva hindrer oss i å innføre heltidsstillinger? Hvordan kan vi komme rundt disse hindringene?

Utfordring at ikke alle ønsker fulltidsstillinger

Kombinasjon av kommunens behov og den enkeltes ønsker

Mer heltid gir muligheter for mer kvalitet, og mer kompetanse. Når stillingsstørrelsen øker, øker muligheten for å skape kvalitet fordi vi oftere blir oppdatert og fordi brukerne må forholde seg til færre ansatte. Vi får også kontinuitet i kollegasamarbeidet, og det blir lettere å organisere kompetanseutvikling. Tiden som brukes på opplæring blir kortere. Kompetanseutviklingsmidlene vil dermed nå lenger. For lederne blir det færre personer å fordele ledelsestiden på. Dermed kan lederen forbedre sin oppfølging av hver enkelt. Leif Moland i FAFO har laget figuren til høyre for å illustrere gevinster på kvalitet, arbeidsmiljø og effektivitet. I Nittedal skal vi jobbe med kultur, øke stillinger til ansatte ved ledighet i stilling og prøve ut nye arbeidstidsordninger for å få til økt andel heltid.





## Inkluderende

Når vi tar imot nyansatte ønsker vi at de raskt skal føle seg inkludert og at vi raskt setter dem i stand til å utføre oppgavene. Vi vektlegger god introduksjon av nyansatte. Lærlinger og studenter under utdanning skal gis særlig oppmerksomhet. Gjennom positive erfaring under utdanning skal vi sikre at lærlinger og studenter ønsker å jobbe i Nittedal kommune.

Vi ønsker fleksibilitet i oppgaveløsning og arbeidsformer. Dette forutsetter at ledere,

tillitsvalgte og verneombud må ha god dialog om arbeidspress og arbeidssituasjon for å sikre et helsefremmende arbeidsmiljø. Fra før har vi utviklet vår egen livsfasepolitikk for å skape bedre tilpasning for dem som er i sin senkarriere, eller har omsorgsoppgaver. Tilpasningene til en mest mulig bærekraftig arbeidssituasjon vil skje innenfor hensiktsmessige rammer som ivaretar hensynet til drift og utvikling, og et inkluderende arbeidsmiljø.

Fleksibilitet til familien AS

Livsfasetiltak – ikke bare for seniorer, men også for småbarnsforeldre

Sørge for å få inn arbeidskraft som kanskje ikke benyttes i dag. Ta tid til veiledning og la folk komme inn i jobben. Vil lønne seg i lengden - både økonomisk og ift inkludering og livskvalitet

Kan vi tilrettelegge for å få unge mennesker ut i arbeidslivet?

Nittedal kommune skal bidra til et inkluderende samfunn gjennom våre tjenester og samarbeid med innbyggere, næringsliv, frivillig sektor og andre offentlige organisasjoner.

Som arbeidsgiver skal vi innenfor våre rammer legge til rette for at mennesker som står utenfor arbeidslivet får muligheter.



## Engasjerte

Engasjement er en av våre største styrker. Vi har engasjerte medarbeidere, ledere, tillitsvalgte, politikere og innbyggere. Dette skal vi bygge videre på i framtiden. Høyt engasjement påvirker effektivitet, kvalitet og arbeidsmiljø. Det reduserer sykefravær og legger forholdene til rette for en kultur preget av lyst til å prestere sammen. Engasjement skaper vi gjennom medarbeidere som får bruke sin kompetanse, har autonomi, arbeider i et kollegium med godt mestringsklima, og har ledere som utøver en mestringsorientert ledelse. Vi måler engasjement ved bruk av medarbeiderundersøkelsen 10-faktor. Alle enheter i Nittedal kommune jobber kontinuerlig med å utvikle arbeidsmiljøet og bruker

10-faktor som verktøy. Ledere spør medarbeiderne om når de føler seg engasjert på jobb og hva de kan gjøre for å oppleve dette så ofte som mulig.

Engasjerte innbyggere er en stor ressurs for Nittedal. Vi vil fortsette å involvere og ansvarliggjøre innbyggerne og brukerne av våre tjenester for å finne gode og bærekraftige løsninger.

Når føler jeg meg engasjert på jobb?

Hva kan jeg gjøre for å oppleve det så ofte som mulig?

Engasjerte  
medarbeidere  
med hjerte for  
Nittedal

Engasjerte  
politikere

Engasjerte  
innbyggere og  
aktivt organisasjonsliv.



# Organisasjonskultur og roller

Organisasjonskulturen er det innebygde kompasset som styrer våre handlinger i hverdagen. Det er attraktivt å jobbe på en arbeidsplass som har en god organisasjonskultur. Den gode organisasjonskulturen består av normer, verdier, holdninger og handlinger som støtter opp om de målene vi har og de oppgavene vi skal løse sammen. Kort oppsummert: «*Slik gjør vi det hos oss*». Det er bra om organisasjonskulturen i Nittedal kommune er litt ulik fra virksomhet til virksomhet. Vi har ulike mål og oppgaver. Organisasjonskulturene må være hensiktsmessige. Samtidig er det noen fellestrekk som skal kjennetegne hele kommunen, og som er avgjørende for at vi skal være en attraktiv og framtidsrettet organisasjon. Her er hva dette innebærer både for medarbeidere, ledere, tillitsvalgte og verneombud:

## Medarbeidere

Som medarbeider er det først og fremst du som møter brukerne og innbyggerne. Det er du som er i dialog og tolker deres behov, og

anerkjenner deres mål og ressurser. Det er også medarbeiderne som tar de viktige hverdagsbeslutningene som er av så stor betydning for barnet i barnehagen eller den som får besøk av hjemmesykepleien. Jobber du i de interne stab eller støttefunksjonene har du en svært viktig rolle i å sikre at de administrative prosessene fungerer og at lederne får den hjelp og støtte de trenger. Det er avgjørende at politikerne får saksgrunnlagene som de har behov for.

Vi ønsker at alle som jobber hos oss

1. Praktiserer verdiene våre redelighet, raushet og respekt
2. Har innbyggerne i sentrum når oppgavene løses
3. Er lagspiller og samarbeider internt<sup>1</sup> og eksternt<sup>2</sup>
4. Tenker nytt og tester ut ideer og nye arbeidsmåter

<sup>1</sup> Internt = alle deler av kommunene vår dvs inkl. tverrfaglig og tverretattlig

<sup>2</sup> Eksternt = alle brukere, innbyggere og samarbeidspartnere utenfor egen organisasjon



*Hvilke ideer har jeg til nye måter å arbeide på? Hvordan vil jeg fremme ideene?*

Arbeidstakere som er interessert i å gjøre nye ting/ gjøre ting på nye måter

Vi må se langt fram, og ligge i forkant

Ha en grunnleggende holdning om at vi vil hverandre vel. At vi har ulike roller tillitsvalgte, medarbeidere, leder, men felles mål



## Leder

Som leder er du rollemodell og motivator for dine medarbeidere. Du representerer Nittedal kommune som arbeidsgiver og du har ansvar for å nå målene i samarbeid med medarbeiderne. Denne tilliten gir også noen forventninger utover det vi allerede har

nevnt over som gjelder for alle ansatte. En leder i Nittedal kommune:

1. Er lyttende og legger til rette for gode medvirkningsprosesser



2. Utfordrer til nytenkning og fleksibilitet
3. Utøver mestringsorientert ledelse – synliggjør rammer, mål og retning, tydeliggjør roller, oppgaver og ansvar, og støtter hver enkelt medarbeider
4. Sikrer en god dialog med brukere, innbyggere og samarbeidspartnere. Legger til rette for samarbeid for å mobilisere ressurser i og utenfor egen organisasjon. Sikrer god koordinering i dette arbeidet.
5. Sikrer gode fagmiljøer gjennom relevant kompetanseutvikling og rekruttering av rett kompetanse

*Hvilke tilbakemeldinger har jeg fått fra mine medarbeidere? Hva kan jeg lære av dem?*

Lage fora for medvirkning der de ansatte får påvirke egen hverdag og virksomhetens utvikling

Ta vare på de ansatte vi har og sørge for at de har kompetanse til å løse oppgavene

Medarbeiderne må føle trygghet i jobben og kjenne seg verdsett. Nok ressurser til å kunne gjøre jobben

Har ønske om en mer tillitsbasert hverdag. Ledelsen må vise tillit

## *Når er det viktig at jeg som tillitsvalgt er utviklingspartner, og når er det viktig at jeg ivaretar enkeltmedlemmer?*

### **Tillitsvalgte**

Hovedavtalen gir gode rammer for samarbeidet mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver. Tillitsvalgte og arbeidsgiver skal sikre gode samarbeidsstrukturer og skape forutsigbarhet. Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig ta tillitsvalgte med på råd når endringsprosesser skal planlegges og gjennomføres. Tillitsvalgte kan forplikte sine medlemmer og skal informere

arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for kommunen. Tillitsvalgt skal prioritere møter hvor arbeidsgiver innkaller.

Tillitsvalgte har et ansvar for å avveie interessene til enkeltmedlemmene mot helhetlig utvikling av tjenestene og arbeidsplassen.

*«Målet er gjennom videreutvikling av kommunesektoren å gi tjenester av høy kvalitet, skape trygge arbeidsplasser med meningsfylt arbeid og et godt arbeidsmiljø. Partene er enige om at godt samarbeid mellom arbeidsgiver og de tilsatte og deres organisasjoner er en forutsetning for å få dette til. Evnen til åpen dialog og vilje fra begge parter vil i stor grad være avgjørende for om man lykkes.»*

**Hovedavtalens del B § 1-1.**

## *Hvordan kan vi som verneombud og leder samarbeide best mulig i saker som gjelder organisatoriske endringer?*

### Verneombud

*«Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i denne lov.»*

**Arbeidsmiljøloven § 6-2 nr 1.**



Verneombudet vurderer om det er forsvarlig fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, at farer og problemer kartlegges, at det settes mål og at arbeidet følges opp. Verneombudet ser til at ansatte får nødvendig opplæring, at virksomheten har nødvendige rutiner på plass og at HMS-systemet fungerer. Verneombudet og leder skal samarbeide når det skal gjøres endringer i organisasjonen og HMS-systemet.



**NITTEDAL**  
**KOMMUNE**



**Sentralbord 67 05 90 00.**

For henvendelser til kommunen kan du sende en epost til [postmottak@nittedal.kommune.no](mailto:postmottak@nittedal.kommune.no)

Besøksadresse: Rådhusveien 1, 1482 Nittedal

Les mer på [nittedal.kommune.no](http://nittedal.kommune.no)