



## Arbeidsgiverstrategi for Lillestrøm kommune

### Formål

Arbeidsgiverstrategi for Lillestrøm kommune gir overordnede føringer for organisasjonens arbeidsgiverpolitikk. Arbeidsgiverstrategien er retningsgivende for arbeidet med å *rekruttere, utvikle* og *beholde* medarbeiderne. Den skal tydeliggjøre de handlinger, holdninger og verdier som arbeidsgiver står for i møte med medarbeiderne. Arbeidsgiverstrategien skal tydeliggjøre politikernes arbeidsgiverrolle.

### Visjon, mål og verdier

A) Visjon for Lillestrøm kommune - fylles inn hvis det vedtas visjon.

Visjonen skal være en ledestjerne for all kommunal virksomhet.

B) Mål for Lillestrøm kommune:

Lillestrøm kommunes utvikling skal bygge på FN's bærekraftsmål

- *Klima og miljø*

Lillestrøm kommune skal redusere klimagassutslippene og ha en god ressursforvaltning, samtidig som kommunen skal håndtere forventet befolkningsvekst

- *By- og tettstedsutvikling*

Lillestrøm kommune skal ha en attraktiv regionby og livskraftige lokalsamfunn

- *Hele livet*

Lillestrøm kommune skal støtte opp under innbyggernes mestring av egne liv i alle livets faser.

- *Nyskapende*

Lillestrøm kommune skal være åpen, lærende og nytenkende

Arbeidsgiverstrategien skal bidra til å nå målene for kommunen.

C) Organisatoriske kjerneverdier - fylles inn når disse er vedtatt

Verdiene er viktige for utviklingen av identitet og organisasjonskultur i kommunen. Verdiene skal omsettes og synliggjøres i praksis gjennom ledelse, medarbeiderskap og tjenesteyting.

## Arbeidsgivermyndigheten

Kommunestyret er kommunens arbeidsgiver. Den daglige arbeidsgiverfunksjonen er delegert rådmannen. Administrativt delegeringsreglement gir føringer for videredelegeringer i organisasjonen. Delegering er en tillit gitt av kommunestyret, myndigheten skal utøves innen rammen av lov- og avtaleverk, forsvarlig forvaltningsutøvelse og gitte rammer.

## Lederskap

Opplevd tjenestekvalitet og bærekraftig samfunnsbygging avhenger av godt lederskap. Ledere i Lillestrøm kommune skal bygge lederskapet sitt på forskningen bak 10-faktor samt verdiene for kommunen. Utvikling av arbeidsmiljø preget av mestringsklima og høy fleksibilitetsvilje står sentralt. Lederne skal legge til rette for selvstendighet (autonomi), mestringstro og motivasjon.

## Rekruttere medarbeidere

Lillestrøm kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver med et godt omdømme. Arbeidsgiver skal ansette rett person til rett plass gjennom kvalitativt gode rekrutteringsprosesser, i tråd med lov- og avtaleverk. Kvalifikasjonsprinsippet skal ligge til grunn ved alle ansettelser. Kommunen skal kunne tilby konkurransedyktige arbeidsbetingelser i konkurransen om fremtidens arbeidskraft. De ansatte bør gjenspeile mangfoldet i befolkningen. Nyansatte skal ivaretas gjennom systematiske introduksjonsprogram.

## Utvikle medarbeidere

Lillestrøm kommune skal være en lærende organisasjon. Arbeidsgiver skal sørge for anskaffelse og utvikling av kunnskap og kompetanse i henhold til overordnede mål og strategier. Arbeidsplassen skal være medarbeidernes hovedarena for læring. Arbeidsgiver skal legge til rette for å dele kunnskap. Enhver medarbeider skal få mulighet til å hente ut sitt potensiale, og utvikle de kunnskaper og ferdigheter som kreves for å løse sine arbeidsoppgaver for å gi innbyggerne best mulig tjenester. Arbeidsgiver skal legge til rette for å utvikle innovativ kompetanse.

## Beholde medarbeidere

Lillestrøm kommune skal praktisere en arbeidsgiverpolitikk som bidrar til stabilitet og høy kvalitet i tjenesteytingen. Arbeidsgiver skal gjennom mestringsorientert ledelse bidra til at den enkelte medarbeider får mulighet til å oppleve mestring og yte sitt beste. Arbeidsgiver skal til enhver tid påse at lovkrav om forsvarlig arbeidsmiljø er ivaretatt, og arbeide systematisk med jobbnærvær. Arbeidsgiver skal legge til rette for at ansatte kan være yrkesaktive gjennom alle livsfaser frem til pensjonsavgang.