



Larvik
kommune

Utvikling av arbeidsgiverstrategi

Marit Kobro, 18.11.21



Grunnmuren vår

Visjon

Larvik - miljøbevisst, livskraftig og verdiskapende

Visjonen leder til en overordnet strategi:

Larvik bygger fremtiden gjennom miljøbevissthet, livskraft og verdiskaping.

Verdier

NÆRE: Nysgjerrig - Ærlig - Raus - Engasjert

Verdiene våre legges til grunn for hvordan vi skal løse oppdraget vårt.

Filosofi

Vi gjør hverandre gode og vil hverandre vel

Vi finner de beste løsningene sammen

Mennesket må settes i sentrum for all planlegging, noe som understrekes av kommunens verdier og filosofi.

Vår organisering er bygd på følgende organisasjonsprinsipper

- Godt samspill med folkevalgte organer
- Bærekraftig samfunnsutvikling
- Medborgerskap
- En lærende organisasjon
- Effektiv og helhetlig styring
- Stabil og dynamisk
- Medarbeiderskap
- Kultur
- Ledelseskraft





Formål med arbeidsgiverstrategien

- Sette ledere og medarbeidere i sentrum for utvikling av gode tjenester for våre innbyggere
- Være en felles plattform for folkevalgte, ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte
- Være et styringsverktøy som sikrer felles retning gjennom definerte prioriteringer og konkrete mål

Kommunelovens § 13-1

- Kommuneloven legger ansvaret for å lede den samlede kommuneadministrasjonen til kommunedirektøren, med de unntak som følger av lov, innenfor de instruks, retningslinjer eller pålegg som kommunestyret gir, jfr. kommunelovens § 13-1, 2. ledd.
- KS anbefaler at de folkevalgte overlater til kommunedirektøren å bestemme den mer detaljerte strukturen.
- Kommunedirektøren har med hjemmel i § 13-1 siste ledd, det løpende personalansvaret for den enkelte, inkludert ansettelse, oppsigelse, suspensjon, avskjed og andre tjenstlige reaksjoner, hvis ikke noe annet er fastsatt i lov.



Arbeidsgiverpolitiske innsatsområder kan være:

- God ledelse og gode medarbeidere
- Trygt arbeidsmiljø og høyt nærvær
- Rekruttere, utvikle og beholde ledere og medarbeidere
- Heltidskultur
- Partsarbeid
- Innovasjon og utvikling
- Identitet og omdømme
- Andre satsningsområder?





Arbeidsgiverstrategien

- Skal fremheve de handlinger, holdninger og verdier som Larvik kommune står for som arbeidsgiver.
- Skal være forpliktende for hele organisasjonen, folkevalgte, tillitsvalgte, medarbeidere og ledere.

Videre skal den:

- utvikle relasjoner og tillit mellom ledere, medarbeidere, tillitsvalgte og folkevalgte
- utvikle relasjoner og tillit mellom medarbeidere, innbyggere og tjenestemottakere
- utvikle relasjoner og tillit mellom arbeidsgiver og arbeidsmarked
- sette ledere og medarbeider i sentrum og se de menneskelige ressursene som grunnlag for utvikling av gode tjenester til innbyggerne
- vise vei og retning i et samfunn og arbeidsliv i endring slik at vi når målene i samfunnsplaner og peker på viktige satsningsområder
- danne grunnlag for utvikling av kommunene reglement og rutiner



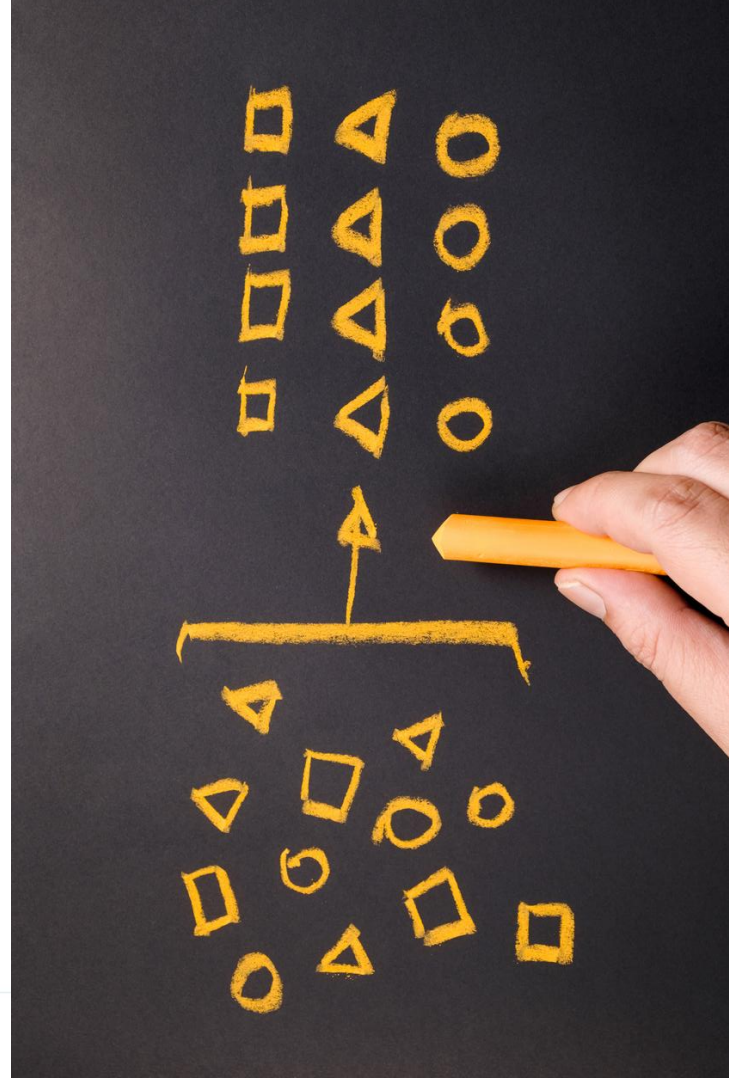
Forutsetning for å lykkes

- Godt og tillitsfullt samspill mellom folkevalgte, ledere, ansatte og tillitsvalgte
- Innsikt og klarhet i roller og ansvar mellom folkevalgt ledelse og kommunedirektørens lovpålagte ansvar
- Evne og vilje til åpen dialog fra alle parter



Prosess

- Hva er forutsetningene innenfor den nordiske modellen?
 - søke konsensus og kompromisser
 - offentlig sektor har høye legetimitet
 - har gitt høy tillit til det politiske systemet og forvaltningen
- Gode løsninger krever
 - gode prosesser
 - medvirkning
 - forankring
- Dette bidrar til tillit og sikrer mer varige og stabile løsninger og forutsigbarhet - det skal vi ivareta!





Arbeidet starter i 2022

- Er det problemstillinger AU er særlig opptatt av?
- Hva tenker AU om framdrift?
- AU vil bli holdt løpende orientert om arbeidet.



