



Arbeidsgiverstrategi
2025 - 2034

Hov 01.06.2025



SØNDRE LAND
KOMMUNE



Introduksjon

Kommunen er til for innbyggerne. Innbyggerne har behov for og rett på gode og riktige tjenester.

I et samfunn i endring er det en rekke forhold som påvirker arbeidslivet, også i Søndre Land. Kommunene kan ikke regne med at økonomien vil utvikle seg i takt med økning i behovet for kommunale tjenester og har to hovedutfordringer:

- Evnen til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere
- Evnen til å utvikle og nyskape.

En god arbeidsgiverpolitikk setter gode ledere og medarbeidere i sentrum, og ser de menneskelige ressursene som grunnlaget for utvikling av gode tjenester for innbyggerne. Arbeidsgiverpolitikken viser vei inn i et samfunns- og arbeidsliv i endring og vedtas i kommunestyret.

En arbeidsgiverstrategi konkretiserer arbeidsgiverpolitikkenes målsetninger med definerte tiltak og tydelig oppfølgingsansvar.

En arbeidsgiverstrategi er et redskap som skal svare på hvordan disse to utfordringene kan imøtegås og hvilke innsatsområder kommunen må være god på for å utvikle organisasjonen og menneskene som jobber der.

For oss, som ansatte i Søndre Land kommune, innebærer arbeidsgiverstrategien at vi har forpliktelser å etterleve. Vi skal levere på økonomi, på ressursstyring, på etikk og effektivitet. På medmenneskelighet, etiske retningslinjer og å være en attraktiv arbeidsplass. I sum skal vi gjøre dette på den mest effektive og nyskapende måten vi kan, for å utnytte ressursene vi har på best mulig måte.

Arbeidsgiverstrategien svarer ut hvordan arbeidsgiverpolitikken omsettes til praktisk hverdag for alle ansatte i Søndre Land kommune.

Visjon, verdier, etikk og mål

Ledere er ansvarlige for at alle medarbeidere blir gjort kjent med kommunens visjon, verdier og etiske retningslinjer.

Alle medarbeidere har ansvar for å etterleve kommunikasjonsstrategien og følge vedtatte retningslinjer og rutiner for kommunikasjon. Som medarbeidere har vi et ansvar for å dele relevant informasjon med andre i kommunen. Vi har også et selvstendig ansvar for å holde oss informert om kommunens organisasjon, og om egen virksomhet og dens ansvarsområde. Søndre Land kommune skal være en åpen organisasjon. Ytringsfriheten gir stor takhøyde for at medarbeidere deltar i det offentlige ordskiftet. Ytringsfriheten kan likevel begrenses av lojalitetsplikten som følger av arbeidsforholdet. Avveiningen mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt må gjøres i hvert enkelt tilfelle.



Visjon

Kommunens visjon "Søndre Land – levende og landlig" er grunnlag for arbeidsgiverstrategien. Som medarbeidere skal vi bidra til en framtidsrettet utvikling av Søndre Land kommune som tjenesteyter, samfunnsutvikler og organisasjon.

Verdier

Søndre Land kommune har utarbeidet en verdiplattform som er retningsgivende for medarbeidere i den daglige tjenesteproduksjonen. Verdiplattformen består av verdiene RESPEKT, TILLIT, MOT og med slagordet STOLTE SAMMEN.

Respekt: Vi skal behandle alle vi møter med respekt, enten de er innbyggere, brukere, besøkende, kollegaer eller andre samarbeidspartnere. Videre skal vi arbeide for å skape gode relasjoner.

Tillit: Vi skal i alle sammenhenger opptre slik at tilliten til oss og vår forpliktelse til rettferdig likebehandling bevares.

Mot: Vår kultur og omgangsform skal være romslig og sjenerøs. Vi skal ha et godt klima for samarbeid, for å gi ros, og for å ta opp ting som bør endres.

Etikk

I Søndre Land kommune skal vi utvise åpenhet, redelighet, rettferdig likebehandling og ærlighet i all vår adferd. Som forvaltere av samfunnets fellesmidler stilles det høye krav til at alle utfører sine oppgaver på en etisk forsvarlig måte.

Mål

Vi er en attraktiv arbeidsgiver som legger til rette for å tiltrekke og utvikle kompetente og initiativrige medarbeidere og ledere. Vi samhandler og samskaper for å finne løsninger og utvikle tjenesten, og bidrar til at innbyggerne har tillit til kommunen.

Arbeidsgiverstrategien er videre forankret i delmålene i kapittel 10 i kommuneplanens samfunnsdel ([lenke](#)).

- Delmål 1: Søndre Land kommune er en attraktiv arbeidsgiver.
- Delmål 2: Kommunen har engasjerte og motiverte ledere og medarbeidere med riktig kompetanse.
- Delmål 3: Kommunen har en moderne og omstillingsdyktig organisasjon med effektive arbeidsprosesser og forvaltning av høy kvalitet.



Definerte tiltak og oppfølgingsansvar

I fortsettelsen presenteres definerte tiltak og oppfølgingsansvar for hver av delmålene.

Delmålene gjenspeiles i medarbeiderundersøkelsen som gjennomføres annethvert år. Kommunen bruker 10 faktor som er et organisasjonsutviklingsverktøy og medarbeiderundersøkelse utviklet av KS.

Delmål 1: Søndre Land kommune er en attraktiv arbeidsgiver

- Den kommunale organisasjonen har høy bevissthet om helse, miljø og sikkerhet, og en godt fungerende vernetjeneste.
-
- Medbestemmelse og involvering blir ivaretatt gjennom et nært og godt samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes organisasjoner.

Evalueres i følgende delmål i medarbeiderundersøkelse:

1. Mestringstro
2. Kompetanseutvikling
3. Mestringsorientert ledelse

Dette vil vi satse på framover:	Oppfølgingsansvar
<p>Attraktivitet som arbeidsgiver:</p> <p>Utvikle en livsfasepolitikk som rommer alle livsfaser, med bakgrunn i arbeids, lønn og utviklingsmuligheter for de ansatte.</p> <p>Søndre Land kommune skal tilrettelegge for den enkelte ansatte så langt situasjonen på arbeidsplassen tillater det.</p>	<p>Ledere på alle nivåer har et ansvar for å legge til rette for løsninger tilpasse</p> <p>den enkelte medarbeider, med utgangspunkt i både organisasjonens, brukerens og den enkelte medarbeiders behov.</p>
<p>Søndre Land kommune skal tilstrebe å tilby likeverdige muligheter for våre medarbeidere og arbeide aktivt for å fremme likeverd, inkludering og mangfold i organisasjonen. I Søndre Land kommune skal ingen diskrimineres på grunn av kjønn, alder, etnisk opprinnelse, nedsatt funksjonsevne, religion eller seksuell legning. Søndre Land kommune skal ha som mål å tilby hele stillinger som gir trygghet hos medarbeidere og kvalitet i tjenesten.</p>	<p>Ledere har det overordnede ansvaret.</p>



<p>Et godt arbeidsmiljø skapes gjennom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inkluderende arbeidsliv • Gode fysiske og ergonomiske forhold • Godt psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø • Helsefremmende og forebyggende tiltak • Involvering og medarbeiderskap • Den kommunale organisasjonen har høy bevissthet om helse, miljø og sikkerhet, og en godt fungerende vernetjeneste. • Medbestemmelse og involvering blir ivaretatt gjennom et nært og godt samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes organisasjoner. 	<p>Ledere har ansvar for at et systematisk HMS-arbeid gjennomføres i tråd med retningslinjene i kommunens HMS- håndbok. Medarbeidere er forpliktet til å medvirke til at HMS-aktiviteter blir gjennomført. Arbeidet med medbestemmelse skjer gjennom et tett og systematisk samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes organisasjoner.</p>
--	--

Delmål 2: Kommunen har engasjerte og motiverte ledere og medarbeidere med riktig kompetanse

Evalueres i følgende delmål i medarbeiderundersøkelse:

- Mestringsorientert ledelse.
- Rolleklarhet
- Bruk av kompetanse
- Relevant kompetanseutvikling

Dette vil vi satse på framover:	Oppfølgingsansvar
<p>Å skape trivsel og trygghet er helt sentralt for å få medarbeidere til å føle tilhørighet, og gjennom det å utvikle ansvarlighet, motivasjon, arbeidsglede og stolthet over eget arbeid og Søndre Land kommune som arbeidsplass. Ikke minst er dette viktig i en tid hvor omstilling og endring er en del av hverdagen for svært mange medarbeidere. Tryggheten skapes i relasjonen mellom leder og den enkelte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ledere i Søndre Land kommune har ansvar for å tilrettelegge arbeidsforholdene slik at medarbeidere får mulighet til å ta initiativ, fatte selvstendige avgjørelser, samt utvikle sine faglige og sosiale ferdigheter. Siktemålet er å skape utfordrende og meningsfylte arbeidsplasser som bidrar til å beholde kompetente medarbeidere. <p>Lederne skal være tilretteleggere og premissleverandører. De skal kunne gi medarbeiderne trygge rammer og forutsigbarhet og samtidig gi utfordringer hvor åpen og reell dialog, opplevd likeverd, bli sett, bli vist tillit og respekt er viktige faktorer. Trygghet skaper åpenhet og bidrar til at uenighet løses på laveste nivå.</p>



medarbeider og mellom de ansatte selv.	
<p>Vi har medarbeidere som:</p> <ul style="list-style-type: none">• Viser høy etisk standard, er myndiggjorte og har faglig integritet.• Bidrar aktivt i målprosesser og fremmer løsningsforslag.• Sier ifra til leder på en konstruktiv måte når han/hun er uenig.• Arbeider lojalt for å nå politiske og administrative mål når vedtak er fattet.• Bruker egen fagkompetanse og ressurser til det beste for brukere og innbyggere.• Tar beslutninger innenfor eget område i forståelse med leder.• Utfører oppgavene ut fra en helhetsforståelse og samarbeider aktivt med andre.• Tar initiativ til utvikling av organisasjonen.• Tar ansvar for egen læring, personlig utvikling og deler kompetanse med andre.• Bidrar aktivt til et godt arbeidsmiljø.	Ledere har det overordnede ansvaret
Rekrutteringsprosessene er preget av systematikk og høy kvalitet, og legger grunnlag for	Ledere har det overordnede ansvaret



<p>gode søkere og riktige ansettelser.</p> <p>Kompetanseutviklingen skal sikre at de ansatte til enhver tid har oppdatert og riktig kunnskap.</p> <p>Kommunen kjennetegnes av et godt og innsatsfremmende arbeidsmiljø med høy trivsel og gode faglige og personlige utviklingsmuligheter.</p> <p>De ansatte har enkel tilgang til nødvendig og relevant informasjon.</p>	
<p>Søndre Land kommune anerkjenner og vektlegger betydningen av godt lederskap i hele organisasjonen. Gjennom utforming av attraktive lederstillinger med stort handlingsrom og helhetlig lederansvar, legger vi til rette for utvikling av engasjerte ledere, som tar ansvar både for egen virksomhet og for helheten.</p>	<p>Søndre Land kommune skal ha ledere som får frem det beste i våre kompetente medarbeidere gjennom resultat- og mestringsorientert ledelse.</p> <p>Våre ledere skal:</p> <ul style="list-style-type: none">InvolvereUtfordreStøtteStille krav
<p>Sterk fellesskapsfølelse er viktig i en organisasjon. Medarbeiderne skal knyttes sammen i et fellesskap preget av lagånd, bevissthet om felles mål, samt respekt for hverandres arbeidsfelt. Kommunen skal kjennetegnes av verdiskapende samhandling</p>	<p>Alle ledere og medarbeidere i Søndre Land kommune har ansvar for å gjøre hverandre gode ved å skape arbeidsprosesser som gir gode tjenester til våre innbyggere. Aktivt samarbeid og samhandling vil styrke fellesskapsfølelsen i organisasjonen.</p>



på arbeidsplassen, på tvers av organisatoriske skiller og i møte med brukere og eksterne samarbeidspartnere. Det betyr at ressurser og kompetanse skal brukes på tvers, der dette gir merverdi for tjenesteleveransen.	
--	--

Delmål 3: Kommunen har en moderne og omstillingsdyktig organisasjon med effektive arbeidsprosesser og forvaltning av høy kvalitet

Kommunen har medarbeidere med fleksibilitetsvilje og riktig kompetanse i alle ledd og nivåer. Gjennom disse faktorene er kommunen en omstillingsdyktig organisasjon og har effektive arbeidsprosesser og forvaltning av høy kvalitet.

Evalueres i følgende delmål i medarbeiderundersøkelse:

- Flexibilitetsvilje
- Mestringsklima
- Autonomi

Dette vil vi satse på framover:	Oppfølgingsansvar
Organisasjonen skal kjennetegnes av en kultur for læring og utvikling, der medarbeiderne har rom for kreativ og løsningsorientert samhandling. Læring og utvikling skjer når medarbeidere deler kunnskap og erfaringer.	Leder har ansvar for å tilrettelegge for gode læringsmiljøer i organisasjonen. Satsningen på en lærende organisasjon bygger på at den viktigste kompetanseutviklingen skjer gjennom det daglige arbeidet og i møte med brukerne.



<p>Som en lærende og utviklingsorientert organisasjon praktiserer vi:</p> <ul style="list-style-type: none">• Positiv samarbeidskultur preget av interesse for læring og utvikling• Kunnskaps- og erfaringsdeling• Refleksjon og systematisk evaluering for å sikre kvalitet og profesjonalitet• Fokus på samhandling og teamprestasjoner• Aktiv bruk av interne og eksterne nettverk• Brukerdialog som grunnlag for utvikling• Trygge arbeidsmiljøer som gir rom for prøving og feiling <p>Høy gjennomføringskraft</p>	
<p>Kompetanseutvikling og kompetanseplaner er strategiske virkemidler for å oppnå sentrale mål for god ledelse, kvalitetsutvikling samt innovasjon og nytenkning.</p>	<p>Ledere har det overordnede ansvaret</p>
<p>Målet med virksomheten er gode tjenester i møte med brukeren ved optimal bruk av ressurser, samt gjennom en effektiv tjenesteproduksjon. Kunnskapsdeling og kunnskapsspredning i praktisk arbeid er avgjørende for å skape endring og innovasjon.</p>	<p>Ledere har det overordnede ansvaret</p>



<p>Søndre Land kommune er gjennom kommuneloven pålagt å drive aktiv informasjon om sin virksomhet. Kommunens omdømme er avhengig av at det er samsvar mellom de forventinger innbyggerne har og kvaliteten på tjenestene kommunen leverer. Det er vedtatt en kommunikasjonsstrategi for Søndre Land kommune.</p>	<p>Det legges stor vekt på at kommunens ledere og ansatte er bevisst mål, prinsipper og utfordringer i kommunikasjonsstrategi.</p>
<p>Organisasjonen skal være preget av åpenhet og ha en delingskultur for informasjon som bidrar til et godt arbeidsmiljø og god tjenesteyting.</p>	<p>Å sikre god informasjon er et lederansvar. Informasjonen skal være tydelig og kommuniseres slik at den er forståelig.</p>
<p>Søndre Land kommune skal vektlegge god intern flyt av informasjon mellom medarbeidere, ledere, politisk ledelse og servicetorget. Søndre Land kommunes ansatte skal få den informasjonen de trenger for å gjøre en god jobb, trives og framstå som gode ambassadører for kommunen.</p>	<p>Hver enkelt medarbeider har imidlertid ansvar for å holde seg orientert og søke informasjon.</p>
<p>Informasjon som inneholder sensitive opplysninger eller personopplysninger, som er unntatt offentlighet, skal håndteres i samsvar med gjeldende lover og regler.</p>	<p>Ledere har det overordnede ansvaret</p>
<p>Det skal være kultur for tilbakemeldinger slik at medarbeiderne føler tillit, ansvar, medinnflytelse og</p>	<p>I Søndre Land kommune skal vi snakke med hverandre, og ikke om eller til hverandre. Dette er viktig for å skape en organisasjonskultur basert på respekt, tillit og mot.</p>



<p>trygghet. Ros gis når det oppfattes fortjent.</p> <p>Konstruktive korrigeringer og veiledning gis når det er nødvendig.</p>	
<p>Søndre Land kommune kjennetegnes av bærekraftig og forsvarlig budsjettering og god økonomistyring.</p> <p>Kommunens økonomiske nøkkeltall skal være i tråd med statlige anbefalinger.</p>	Ledere har det overordnede ansvaret
<p>Den kommunale organiseringen skal legge til rette for et hensiktsmessig og målrettet tverrfaglig samarbeid.</p> <p>Digitale verktøy brukes aktivt i utviklingen av kommunens interne og eksterne tjenester.</p> <p>Kommunen har skriftlige og oppdaterte systemer for internkontroll og kvalitetssikting.</p> <p>Søndre Land kommune deltar aktivt i arbeidet med å utvikle interkommunale samarbeidsløsninger</p>	Ledere har det overordnede ansvaret

