

**Arkivsak-dok.** 24/01922-1  
**Saksbehandler** Julie Emilsen Bäckstrøm

<b>Saksgang</b>	<b>Møtedato</b>	<b>Sak nr.</b>
Administrasjonsutvalg/ADMU 2023 - 2027	15.02.2024	2/24
Formannskapet 2023 - 2027	15.02.2024	14/24
Bystyret 2023 - 2027	28.02.2024	

## **Vi i Sarpsborg – plattform for ledelse og medarbeiderskap - revidering**

---

### **Innstillingssak.**

*Medsaksbehandlere: Jannicke Aasen, Camilla Sævareid og Nathalie Oberti Karlsen*

### **Kommunedirektørens innstilling:**

«Vi i Sarpsborg – plattform for ledelse og medarbeiderskap» vedtas.

### **Vedlegg:**

Vi i Sarpsborg - Plattform for ledelse og medarbeiderskap i Sarpsborg kommune - Utkast februar 2024

### **Sammendrag:**

Dokumentet «Vi i Sarpsborg – plattform for ledelse og medarbeiderskap i Sarpsborg kommune» revidert med utgangspunkt i arbeidsgiverstrategien som KS har utarbeidet. Plattformen er grunnlag for mer detaljerte planer og strategier innenfor arbeidsgiverområdet, og vil brukes både i rekrutteringssammenheng og i prosesser i virksomhetene for å drøfte viktige temaer knyttet til tjenesteutvikling og et godt arbeidsmiljø. Dokumentet er strukturert rundt fem hovedområder: å våge, å lære, å lede, å mobilisere og å samarbeide. Verdiene og visjonen videreføres fra den gamle plattformen.

### **Utredning:**

«Vi i Sarpsborg – plattform for ledelse og medarbeiderskap i Sarpsborg kommune» skal bidra til gode kommunale tjenester. Den viser hvilke verdier som skal prege god og effektiv ledelse og medarbeiderskap, og peker ut en retning framover.

Revideringen av «Vi i Sarpsborg» startet opp vinteren 2021. KS har de siste årene jobbet med ny arbeidsgiverstrategi for kommunesektoren. I dette arbeidet er det mye godt grunnlag å benytte i revideringsjobben i Sarpsborg kommune. KS har også utarbeidet en egen nettside med ulike verktøy og metodikk for å jobbe med implementering av arbeidsgiverstrategi. Dette materialet er tett koblet til de verktøy som Sarpsborg kommune også benytter, som blant annet medarbeiderundersøkelsen 10-faktor. Det ble derfor vurdert som hensiktsmessig og ressursbesparende for Sarpsborg kommune å legge KS sitt arbeid til grunn for revideringen av «Vi i Sarpsborg». Arbeidet i regi av KS er godt gjennomarbeidet, basert på forskning og med god forankring. Sarpsborg kommune står i stor grad overfor de samme utfordringene som kommunesektoren for øvrig, og kommunens strategi bør derfor samsvare mest mulig med de øvrige kommunene.

KS har fokus på nyskapende arbeidsgiverpolitikk som sikrer en bærekraftig kommunesektor nå og i framtida. Gjennom god ledelse, evne til omstilling, kontinuerlig læring og samarbeid må vi løse oppgaver på nye måter. Vi må våge mer, og mobilisere. For å lykkes med omstilling og for å sikre bærekraftige kommuner trenger vi nyskapende arbeidsgivere som viser handling gjennom:

- å våge – å utfordre handlingsrommet og ha mot til å endre, feile og lære
- å lede – å drive strategisk ledelse av omstillinger og drive mestringsorientert ledelse
- å lære – å utvikle læringskultur og mestringsklima og å lære for å endre
- å mobilisere – å ta alle ressurser i bruk og ta vare på innbyggerperspektivet
- å samarbeide – å utvikle nye løsninger sammen med andre.

Hovedstrukturen i plattformen følger disse fokusområdene. Den nye «Vi i Sarpsborg» skal være et verktøy for medarbeidere og ledere i utviklingsarbeid. Dette gjelder både utvikling av arbeidsmiljø og tjenesteleveranser til innbyggerne. Plattformen har derfor refleksjonsspørsmål gjennom alle fokusområder, med mål om at disse jobbes med på den enkelte avdeling.

Plattformen beholder hovedelementene fra visjon, verdier og roller nedfelt i den tidligere «Vi i Sarpsborg». Visjonene og verdiene står uendret, men det er lagt til ett punkt om mangfold. Dette er basert på tilbakemeldinger fra flere ansatte gjennom revideringsarbeidet. Medarbeiderskap står sentralt i den nye «Vi i Sarpsborg» og gjelder alle ansatte uavhengig av rolle. Samtidig beskriver plattformen hva de ulike rollene i kommunen innebærer og hva som forventes. Den nye plattformen vil ivareta koblingen til dagens visjon, verdisett og målene i samfunnplanen.

Verdisettet til Sarpsborg kommune videreføres slik det er i dag:

- Framtidsrettet
- Åpen
- Respektfull
- Troverdige

Visjonen videreføres med de samme innsatsområdene som er beskrevet i dag. Visjonen har et overordnet mål: «Et attraktivt sted å bo, jobbe og oppleve». Visjonen har tre innsatsområder:

- Det gode hjemstedet
- Jobbene for fremtiden
- Opplevelser for livet

## **Prosess**

Kommuneledelsen og administrasjonsutvalget har vært orientert om saken og har behandlet et oppstartnotat samt tre underveismeldinger i løpet av prosessen. Videre har arbeidet vært forankret i flere referansegrupper med både tillitsvalgte og ledere, som «Vi i Sarpsborg»-gruppen, instruktørgruppen, arbeidsgivernetverket og medarbeidere på virksomhet HR. Team kommunikasjon har utarbeidet den digitale versjonen av plattformen og kommet med tilbakemeldinger på språk og tilgjengelighet.

## **Implementering**

«Vi i Sarpsborg» skal være en levende og dynamisk arbeidsgiverstrategi som er forankret i alle ledd i organisasjonen og være noe alle kjenner igjen og er stolte av å etterleve. «Vi i

Sarpsborg» vil kunne bli et viktig symbol på hvordan vi løser utfordringer i fellesskap. Det har vært et ønske fra ulike høringsinstanser at plattformen oppleves relevant og brukervennlig.

Den tidligere plattformen ble trykket opp i papirformat. Kommunedirektøren har nå lagt opp til at plattformen skal publiseres digitalt og på den måten være dynamisk. Plattformen blir publisert som en nettside der det lenkes videre til relevante dokumenter, verktøy og ressurser for arbeid med «Vi i Sarpsborg». Eksempler på dette, kan være mangfoldsplanen, kvalitetssystemet, HR-siden, KS-verktøy, osv. I tillegg er det utarbeidet en utskriftsvennlig versjon som inneholder kjerneelementene i arbeidsgiverplattformen.

Den nye «Vi i Sarpsborg» skal være et verktøy for medarbeidere og ledere i utviklingsarbeid. Dette gjelder både utvikling av arbeidsmiljø og tjenesteleveranser til innbyggerne. Plattformen har derfor refleksjonsspørsmål gjennom alle fokusområder, med mål om at disse jobbes med på den enkelte avdeling. Det vil bli jobbet med å spre «Vi i Sarpsborg» til de ulike arbeidsplassene i kommunen, samt gjennomføre prosesser på virksomhetsnivå for å sikre en god implementering. Et eksempel på dette er korte filmer som viser suksesshistorier i Sarpsborg kommune. Videre vil det bli utarbeidet gruppeøvelser som ledere kan benytte i arbeid med de ansatte. Det er viktig at alle team-/avdelingsledere kjenner godt til innholdet og føler seg trygge på å gjennomføre utviklingsarbeid i tråd med plattformen.

Etter at plattformen er vedtatt vil flere prosesser og revideringer gjennomføres med utgangspunkt i den nye plattformen, blant annet:

- Utlysningstekster
- Intervjumaler ved tilsetting
- Lederavtaler
- Innfasing av ansatte i nye stillinger
- Medarbeidersamtaler
- Lederopplæring- og utvikling
- HMS-kurs
- Belønningsstrategi

### **Konsekvenser økonomi, miljø og folkehelse:**

Økonomi:

Miljø:

Folkehelse: