Dokument-ID: 105c5e8d
Dokument tema: Arbeidsforhold
Revisjonsansvarlig: Anne Katrine Njøsen
Godkjennere: Are Hammervold Solvang

Versjon: 2
Dokumenttype: Plan og strategi
Neste revisjonsdato: 31.12.2029

Godkjent dato: 07.05.2026

Arbeidsgiverstrategi for Moss kommune 2026-2030

Moss skal være en moderne og innovativ kommune som setter innbyggerne først. Vår visjon er Mangfoldige Moss – skapende, varmere, grønnere. For å få til dette trenger vi kompetente og motiverte ansatte som kan løse oppgavene godt og effektivt.

Arbeidsgiverstrategien skal synliggjøre vår evne til å frigjøre menneskelig ressurser i organisasjonen, gjennom ønskede handlinger, holdninger og verdier. Strategien gir retning for hvordan vi skal motivere, beholde, rekruttere og utvikle ansatte, og hvordan ledere og ansatte sammen kan skape den kulturen vi ønsker. Målet vårt er et helsefremmende arbeidsmiljø preget av engasjement, produktivitet og trivsel. Gjennom godt partssamarbeid, medvirkning og involvering gjør vi organisasjonen i stand til å møte fremtidens utfordringer.

Strategien angår alle ansatte, men er først og fremst et verktøy for å operasjonalisere ledelse og HR-strategier.

Her er vi

Perioden 2026-2030 vil påvirkes av både kjente forhold og nye faktorer:

- Samfunnsoppdraget vårt er i endring og forventningene fra innbyggerne og brukerne våre endrer seg også. Det kan oppstå et forventningsgap som vi gjennom kontinuerlig forbedring og innovasjon hele tiden må jobbe for å tette, samtidig som vi må sette tydelige grenser for hva vi kan levere.
- Tilgangen på fagkompetanse vil være vanskelig på flere områder. Det vil bli spesielt utfordrende å få tak i kandidater med høyere utdanning innen kommunens kjerneområder.
- Bruken av kunstig intelligens (KI) vil fortsette å øke. Det betyr at vi må sørge for at de ansatte får den nødvendige opplæringen og at teknologien brukes effektivt, sikkert og på en etisk måte.
- Sykefraværet forventes å fortsatt være en utfordring.
- Arbeidstakeres forventninger til arbeidslivet endres i takt med samfunnsutviklingen. Nye perspektiver på fleksibilitet, balanse mellom jobb og fritid, og hva som oppleves som meningsfulle oppgaver, vil føre til at vi må tenke nytt som arbeidsgiver.

Slik vil vi ha det

I perioden skal **faglig fellesskap** kjennetegne vår arbeidsgiveridentitet. Når vi deler kunnskap, lærer av hverandre og løser oppgaver i fellesskap, bygger vi det arbeidsmiljøet vi ønsker oss.

Vår identitet som arbeidsgiver bygger videre på en arv vi kan være stolte av – en arv preget av faglig fellesskap. Moss og Rygge har gjennom flere hundre år vært kjennetegnet av samarbeid og kunnskapsdeling, både i jordbruket og industrien. Fellesskapet har vært en drivkraft i utviklingen av lokalsamfunnet.

Som arbeidsgiver viderefører vi denne tradisjonen ved å dyrke samarbeid, kompetanse og fellesskap i alt vi gjør. Ved å ta godt vare på oss selv, vil vi som ansatte kunne bidra i dette fellesskapet og sammen med kolleger skape et godt arbeidsmiljø. Et godt arbeidsmiljø i Moss kommune kjennetegnes også av åpenhet, trygghet til å si fra og tillit mellom ansatte og ledelse.

Har du det bra, gjør du det bra!

Slik gjør vi det

Slik går vi frem å motivere, beholde, rekruttere og utvikle ansatte.

Motivere

- **Mestringsorientert ledelse:** Vi legger prinsippene i mestringsorientert ledelse til grunn for lederutvikling. Med det skaper vi et miljø der ansatte opplever utvikling, eierskap og motivasjon gjennom egne prestasjoner og læring.

- **Personlig utvikling:** Gjennom medarbeidersamtaler tilbyr vi ansatte muligheten til å utvikle mål for karriereutvikling, kompetanseheving og personlige ambisjoner i tråd med kommunens behov.

- **Aktiv medvirkning:** Vi legger til grunn en aktiv medvirkning fra ansatte med fokus på nærvær, mestring og humor. Som arbeidsgiver skal vi legge til rette for at ansatte får bruke sin medvirkningsplikt i arbeidsmiljøet og at den enkelte ansatte tar ansvar for sitt medarbeiderskap.

- **Åpen tilbakemeldingskultur:** Vi skaper en kultur der det er trygt å gi og ta imot tilbakemeldinger, hvor uenighet håndteres på en respektfull måte, og hvor ansatte opplever at deres stemme har betydning i utviklingen av tjenestene.

Beholde

- **Anerkjenne det positive:** Vi gir regelmessige og konstruktive tilbakemeldinger, og anerkjenner innsats gjennom å verdsette og respektere hverandre i jobbhverdagen.

- **Tillitsskapende ledelse:** Vi har ledere som er tilgjengelige, tydelige og involverende. Ledere forklarer bakgrunnen for endringer, inviterer til innspill og tar ansvar for å bygge tillit gjennom åpen dialog og forutsigbarhet i hverdagen.

- **Forebygge det negative:** Vi jobber proaktivt for å identifisere og løse arbeidsmiljøutfordringer. Med utgangspunkt i at arbeidsmiljø handler om hvordan vi planlegger, organiserer og gjennomfører arbeidet, bruker vi anerkjente arbeidsmiljøverktøy som hjelp til forbedring. Vi følger systematisk opp meldte avvik og bruker erfaringene aktivt i forbedringsarbeidet, slik at ansatte opplever at det nytter å si fra.

- **Betingelser:** Vi sikrer ryddige ansettelsesforhold, heltid og faste stillinger for å skape trygghet og stabilitet.

Rekruttere

- **Grundig vurdering av kvalifikasjonskrav:** Før vi starter rekrutteringsprosessen, bruker vi tid på å nøye definere både formelle krav og ønskede personlige egenskaper slik at de hverken er for detaljerte eller for vage.

- **Realistiske forventninger:** Vi er jordnære og inspirerende når vi markedsfører jobbmuligheter i sosiale medier, stillingsannonser og jobbintervju.

- **Respekt for alle jobbsøkere**: Vi planlegger tidsbruk og informasjonsflyt i ansettelsesprosesser for å bidra til en god kandidatopplevelse, og som starten på en god psykologisk kontrakt med de som ansettes.

- **Intern mobilitet:** Vi legger til rette for intern rekruttering og oppfordrer til karriereutvikling på tvers av organisasjonen.

Utvikle

- **Hverdagslæring:** Vi bruker 70-20-10-modellen som et utgangspunkt for læring på jobb. Modellen tilsier at 70 % av læringen skjer gjennom praktisk arbeid, 20 % gjennom samhandling med kolleger, mentorer og andre samarbeidspartnere, og 10 % gjennom formell opplæring. Det viktigste er å oppnå en god balanse, ikke å følge fordelingen nøyaktig.

- **Læringstiltak i faglig fellesskap**: Leder og ansatte planlegger kompetanseutvikling sammen. I tillegg bruker vi egne ansatte som mentorer og veiledere der vi kan.

- **Praksis- og læreplasser:** Vi tilbyr praksis- og læreplasser for å gi studenter, elever og lærlinger verdifull arbeidserfaring og innsikt i kommunens arbeid. Dette bidrar til å bygge en sterk rekrutteringsbase og fremmer faglig utvikling i arbeidsmiljøet.

Slik vil vi være

For å utvikle den kulturen vi ønsker, skal vi støtte og oppmuntre hverandre til å opptre på måter som styrker fellesskapet og vårt felles oppdrag:

- **Vi er målbevisste:** Vi kjenner målet med arbeidet vårt og forstår hvordan det bidrar til kommunens samfunnsoppdrag. Vi viser handlekraft, prioriterer klokt og sier ifra når vi møter hindringer eller ser forbedringsmuligheter.

- **Vi er pålitelige:** Vi tar ansvar, holder det vi lover og leverer arbeid av høy kvalitet. Vi bygger tillit gjennom tydelig kommunikasjon og systematisk innsats.

- **Vi er inkluderende:** Vi ser og respekterer hverandre, deler kunnskap og bygger et fellesskap der alle får bidra og kjenner seg verdsatt.

- **Vi er åpne og trygge:** Vi tåler uenighet, gir hverandre ærlige og konstruktive tilbakemeldinger og sier fra når noe ikke er som det skal. Vi respekterer de som varsler om kritikkverdige forhold, og sørger for at det er trygt å bruke etablerte varslings- og avvikssystemer.

Vedtatt av kommunestyret i sak 172/25 den 16.12.25