



Nærøysund
kommune

Temaplan for arbeidsgiverpolitikk



Innhold

Innledning	3
Målsettinger	4
Føringer for arbeidet	5
Forutsetninger for gjennomføring av planen	6
Arbeidsmiljø og nærværarbeid	6
Arbeidsgiverrollen	7
Rekruttere og beholde arbeidskraft	7
Mangfold og inkludering	8
Etikk og samfunnsansvar	8
Handlingsdel for planperioden	9
Gode liv i Nærøysund	9
Grønn utviklingskraft i Nærøysund	9
Samskapende kommune	11



Innledning

Temaplan arbeidsgiverpolitikk er en plan under kommunens samfunnsplan. Målet med temaplan for arbeidsgiverpolitikk er å tydeliggjøre fokuset på å rekruttere, videreutvikle og beholde godt kvalifiserte medarbeidere i Nærøysund kommune.

Det skal være utviklende, engasjerende og godt å være ansatt i Nærøysund kommune. Vi skal arbeide til det beste for våre innbyggere og framstå som en åpen og inkluderende kommune, både som arbeidsgiver, tjenesteyter og samarbeidspartner. Arbeidsgiver og ansatt i Nærøysund kommune skal vise holdninger og handlinger i tråd med målene i Nærøysund kommunes samfunnsplan, og være med på å bevisstgjøre alle ansatte om sitt ansvar som medarbeidere.

Kommunen sitt samfunnsoppdrag er å tilby et mangfold av tjenester på viktige områder i innbyggernes liv. Vi forvalter store ressurser og har medarbeidere med kompetanse innen mange fagområder. Disse arbeiderne skal vi ivareta på en best mulig måte gjennom å være en ansvarlig arbeidsgiver. Med vedtaket av denne arbeidsgiverstrategien legges rammene for utvikling av organisasjonen og utøvelse av arbeidsgiverrollen, samtidig som at temaplanen er et verktøy til bruk for politikere, ledere, verneombud og tillitsvalgte i forvaltning og utvikling av Nærøysund kommune som arbeidsgiver.

For å ivareta medbestemmelsesprinsippet er temaplanen utarbeidet i tett dialog med de tillitsvalgte og vernetjenesten. Det har også vært en overordnet styringsgruppe der representanter fra politisk nivå, administrasjonen og tillitsvalgte har vært representert. Den overordna styringsgruppen for planarbeidet har vært sammensatt slik: Amund Hellesø, Terje Settenøy, Marit Dille, Marit Pedersen, Kirsti S. Fjær, Trine Kvalø, Jens Reidar Husby, Tone Lise Bøe, Jane Williksen, Ulla Haug, Paul Woxeng Sollid, Helen Lauten.

Videre i denne planen vil målsettingene med planen, samt hvilke hovedstrategier i samfunnsplanen denne temaplanen har en relasjon til presenteres i kapittel 0. I kapittel 0 gir vi en kort innføring i hvilke føringer som ligger til grunn for arbeidet før vi i kapittel 0 peker på noen viktige forutsetninger som må være på plass for at planen skal gjennomføres på en god måte. Handlingsdelen for planperioden med konkrete tiltak presenteres i kapittel 0



Målsettinger

Målet med temaplan for arbeidsgiverpolitikk er å tydeliggjøre fokuset på å rekruttere, videreutvikle og beholde godt kvalifiserte medarbeidere i Nærøysund kommune. Imidlertid er temaplan arbeidsgiverpolitikk en plan under kommunens samfunnsplan og derfor er det også viktig at målsettingene for denne temaplanen også følger de tre overordnede satsningsområdene: «Gode liv i Nærøysund», «Grønn utviklingskraft i Nærøysund» og «Samskapende kommune». Under hver av satsningsområdene i samfunnsplanen er det etablert en rekke hovedstrategier. Ikke alle hovedstrategiene har en naturlig relasjon til temaplan for arbeidsgiverpolitikk. Derfor har et utvalg av disse blitt definert som førende for arbeidet:

- Gode liv i Nærøysund
 - Skape et inkluderende og raust arbeidsliv
- Grønn utviklingskraft i Nærøysund
 - Styrke kunnskapen om og formidlingen av kompetansebehovet, og tiltrekke oss arbeidskraft med nødvendig og relevant kompetanse.
 - Sikre tilgang til høyere utdanning. Utvikle og styrke lokale utdanningsmiljø i samspill med næringslivet
 - Utvikle og styrke samarbeidet mellom kommunen og næringslivet
- Samskapende kommune
 - Koble plan- og styringssystemet for å utvikle helhetlig og langsiktig styring
 - Sikre langsiktig økonomisk styring som gir handlingsrom
 - Utvikle en kultur hvor ansatte involveres i å definere behov og utvikle gode tjenester
 - Utvikle og ansvarlig gjøre ledere og medarbeidere
 - Være en lærende organisasjon hvor vi jobber med kontinuerlig forbedringsarbeid
 - Fremme internt tverrfaglig samarbeid



- Fremme heltidskultur¹
- Videreutvikle kommunens kommunikasjonskanaler for dialog og informasjon
- Sikre åpenhet og likebehandling
- Forbedre og videreutvikle kultur for læring, deling og samarbeid
- Synliggjøre vår rike kulturarv i omdømme- og samfunnsbygging
- Ta i bruk nye digitale løsninger

For å nå temaplanens mål, og dermed også være med på å nå målene i samfunnsplanen er det utarbeidet en rekke tiltak som presenteres i denne planen. Tiltakene har blitt utarbeidet gjennom arbeidsgrupper som har hatt ulike temaområder som fokus. Tiltakene er utarbeidet med målbeskrivelse og tiltak, og deretter blitt kategorisert opp mot de hovedstrategiene som har vært førende for arbeidet. Tiltakene presenteres i detalj under handlingsdelen i kapittel 0.

Føringer for arbeidet

Nærøysund kommune må forholde seg til rammer som er lagt både utenfor og innenfor kommunens grenser. Disse rammene legger føringer for hvordan ansatte i kommunen kan handle både i forhold til hverandre og i forhold til de tjenestene kommunen skal yte. På samme måte legger disse rammer for hvilke tiltak Nærøysund kommune kan gjennomføre, og hvordan vi er og utvikler oss som en god arbeidsgiver.

¹ Nærøysund kommune har gått over til å betegne heltidskultur som bærekraftig bemanningsplanlegging, da dette i større grad ivaretar fokuset på å få kvalitativt gode tjenester sammen med heltidsstillinger.



Forutsetninger for gjennomføring av planen

Det er identifisert fire områder som i sum danner forutsetninger som ligger til grunn for at vi skal nå målene for denne temaplanen:

1. Arbeidsmiljø og nærværarbeid
2. Arbeidsgiverrollen
3. Rekruttere og beholde arbeidskraft
4. Mangfold og inkludering

Arbeidsmiljø og nærværarbeid

Nærøysund kommune sitt arbeid med arbeidsmiljø og nærværarbeid er en viktig forutsetning for at det skal utvikles helsefremmende og meningsfulle arbeidsplasser. Arbeidsmiljøet skal kjennetegnes gjennom en felles kultur med stor grad av medvirkning og medbestemmelse som igjen skal fremme ansattes evne og vilje til å ta ansvar for sin egen og organisasjonens læring, utvikling og omstilling. De ulike rollene (arbeidsgiver, medarbeider, verneombud og tillitsvalgt) i Nærøysund kommune er forventet å være bevisst sine roller i et arbeidsmiljø som har søkelys på forebygging, dialog, tilrettelegging og sykefraværsoppfølging.

Medvirkning er et sentralt virkemiddel for å oppfylle arbeidsmiljølovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Medvirkning innebærer at arbeidstakernes synspunkter og innspill skal høres og vurderes nøye, før arbeidsgiver tar en endelig beslutning. Arbeidstakerne har både en



rett og en plikt til å medvirke. Medbestemmelse utøves gjennom representasjon i lovbestemte organ, utvalg og andre fora der tillitsvalgte og verneombud er representert, som administrasjonsutvalget og arbeidsmiljøutvalget.²

Arbeidsgiverrollen

Arbeidsgiverrollen utøves i tråd med til enhver tid gjeldende lov- og avtaleverk, kommunens vedtatte planer, samt interne reglement og retningslinjer. En god utøvelse av arbeidsgiverrollen utgjør dermed også en viktig forutsetning for å nå målsettingene i temaplanen. Kommunestyret i plenum er kommunen sitt øverste arbeidsgiverorgan. Kommunestyret har delegert arbeidsgiveransvaret til kommunedirektøren gjennom delegeringsreglementet. Kommunedirektøren har videre delegert ansvaret videre gjennom delegeringsreglement til ledere som har personal-, budsjett- og økonomiansvar.

Rekruttere og beholde arbeidskraft

Den tredje forutsetningen for å nå samfunnsplanens og temaplanens målsettinger er å rekruttere og beholde arbeidskraft. For å være en attraktiv arbeidsgiver må Nærøysund kommune jobbe strategisk med å rekruttere og beholde medarbeidere med riktig kompetanse samtidig som at kommunen skal jobbe for å utvikle en bærekraftig bemanningsplanlegging og gjennom dette arbeidet fremme heltidskultur. Nærøysund kommune som arbeidsgiver skal legge til rette for å utvikle medarbeidernes kompetanse og være tett på medarbeidernes behov og ønsker gjennom livsfasene. Det skal jobbes kontinuerlig med omdømmet for å synliggjøre karrieremulighetene i kommunen. Kommunen skal ha en

² Administrasjonsutvalget består av politikere og tillitsvalgte, vedtar overordnede retningslinjer for personalpolitikk innenfor utvalgets mandat. Arbeidsmiljøutvalget er et partssammensatt utvalg som vedtar retningslinjer og rutiner innenfor HMS



klar og tydelig regi i alle deler av ansattreisen i organisasjonen, fra vurdering av behov for rekruttering, gjennom hele ansettelsesforholdet, fram til vedkommende avslutter sitt ansettelsesforhold.

Mangfold og inkludering

Mangfold og inkludering er et viktig område i samfunnsplanen. En del av mangfold og inkludering er å ha et inkluderende arbeidsliv. Det innebærer at medarbeidere og ledere går sammen om å utvikle et tolerant arbeidsmiljø hvor likeverd, like muligheter og like rettigheter ivaretas. Dette forutsetter en aktiv livsfasepolitikk hvor hensynet til tjenesteproduksjonen ivaretas, samtidig som den enkeltes behov som følge av ulike livsfaseutfordringer søkes ivaretatt. Nærøysund kommune skal rekruttere uavhengig av etnisitet, kjønn, religion, seksuell legning, alder, sosial bakgrunn og fysisk og psykisk funksjonsevne.

Nærøysund kommune skal bidra til at alle behandles med respekt og forståelse, samt å legge til rette for sosiale arenaer slik at de ansatte blir bedre kjent med hverandre. Bedre kunnskap fører til økt forståelse og inkludering.

Etikk og samfunnsansvar

Nærøysund kommunes hovedoppgaver er å bidra til god samfunnsutvikling, levere velferdstjenester til innbyggerne og legge til rette for lokaldemokratiet. Det stilles en rekke krav til kommunens saksbehandling og forvaltning av myndigheten og oppgavene som den er tillagt gjennom lov- og avtaleverk og omverdenen. En forutsetning for å få til god arbeidsgiverpolitikk er derfor at ledere og ansatte utviser god etikk og samfunnsansvar. Det er viktig at kommunens ansatte og medarbeidere skal opptre etisk forsvarlig og bidra til at befolkningen har tillit til forvaltningen. Kommunen yter tjenester til innbyggere og brukere i ulike livsfaser og livssituasjoner. Alle medarbeidere, ledere og folkevalgte må være bevisste på sin del av ansvaret for kommunens samfunnsoppdrag, og oppmerksomme på sin betydning for brukernes opplevelse i møtet med kommunen.





Handlingsdel for planperioden

Gode liv i Nærøysund

Strategi	Tiltak	Forventede gevinster for ansatt, arbeidsgiver og samfunn
Skape et inkluderende og raust arbeidsliv	<p>Kvalitetssikre ansattes reise fra før ansettelse, gjennom hele ansettelsesforholdet, til avslutning av ansettelsesforholdet gjennom å:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utvikle og etterleve retningslinjer for personaloppfølging i hele ansettelsesforholdet/-løpet • Arbeide etter MOT sine prinsipper og verktøy • Inkludere alle uavhengig av etnisitet, kjønn, religion, seksuell legning, alder, sosial bakgrunn og fysisk og psykisk funksjonsevne 	<p>God inkludering av ansatte fra ansettelsesprosess til ansettelse.</p> <p>Styrker arbeidsgivers omdømme som en inkluderende arbeidsplass.</p> <p>Gjennom en god start for ansatt kan tjenesten sikres oppstart og innføring så tidlig som mulig for å kunne utføre en god tjenesteyting overfor innbyggere.</p>

Grønn utviklingskraft i Nærøysund

Strategi	Tiltak	Forventede gevinster for ansatt, arbeidsgiver og samfunn
Styrke kunnskapen om og formidlingen av kompetansebehovet, og	<ul style="list-style-type: none"> • Utarbeide og iverksette kompetanseplaner for alle tjenesteområder basert på nåværende behov og kjente eller forutsatte framtidige behov. 	Skaffe en helhetlig oversikt over nåværende og framtidig kompetansebehov, for målrettet rekruttering.





<p>tiltrekke oss arbeidskraft med nødvendig og relevant kompetanse.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunen skal utarbeide og iverksette rekruttere – og beholdestrategi. • Det skal være kompetanseutvikling i tråd med kompetanseplaner og lovkrav. • Andelen ansatte med fagutdanning, høgskole- og universitetsutdanning skal økes gjennom aktiv å arbeide for å gjennomføre desentraliserte utdanninger og videreutdanninger med lokalt undervisningssted • Aktiv rekruttering av lærlinger 	<p>Basert på kartlagt kompetansebehov vil rekrutteringen bli mer målrettet og effektiv.</p> <p>Ansatte er kjent med hvilke utdanninger enheten har behov for.</p>
<p>Sikre tilgang til høyere utdanning.</p> <p>Utvikle og styrke lokale utdanningsmiljø i samspill med næringslivet</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Være en aktiv pådriver og samarbeidspartner for andre aktører for å sikre tilgang til høyere utdanning lokalt. 	<p>Styrker kommunens ansatte muligheter for kompetanseheving og videreutdanning lokalt, men også for å støtte behovet innenfor lokalt næringsliv.</p> <p>Styrker kommunens samfunnsrolle ved å bidra til et mangfoldig arbeidsmarked lokalt som underbygger muligheten for jobb til ektefelle/partner.</p>
<p>Utvikle og styrke samarbeidet mellom kommunen og næringslivet</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Skape møteplasser og invitere næringslivet inn i kommunens prosesser som knytter seg til utvikling av Nærøysund som arbeidsplass. • Delta aktivt når næringslivet inviterer til samarbeid. 	<p>I fellesskap med næringslivet utvikler og tiltrekker oss kompetent arbeidskraft</p>



Samskapende kommune

Strategi	Tiltak	Forventede gevinster for ansatt, arbeidsgiver og samfunn
Koble plan- og styringssystemet for å utvikle helhetlig og langsiktig styring	<ul style="list-style-type: none"> • Etablere og iverksette internkontroll som omfatter alle deler av den kommunale virksomheten. • Etablere kanaler/ rutiner for informasjon og kommunikasjon på tvers – «Alt henger sammen» • Utarbeide sjekklister/ prosessveileder og få på plass kontrollsystem for å sikre at prosessene gjennomføres i ht. sjekklister/ prosessveileder 	Kvalitet og kontroll på tjenesteproduksjon. Skape et grunnlag for å ta hensiktsmessige beslutninger og sikre kommunedirektørens oversikt og mulighet for styring.
Sikre langsiktig økonomisk styring som gir handlingsrom	<ul style="list-style-type: none"> • Gjennom tertialrapportering og årsmelding skal sammenhengene mellom styringsdokumenter kommuneplaner, temaplaner, økonomiplaner og årsbudsjetter synliggjøres. • Vi skal sette av tilstrekkelige ressurser (tid og penger) til egne utviklingsprosjekter for å sikre gjennomføring. • Rammer (tid, penger og vedtatte standarder) må avklares på forhånd ved igangsetting av prosjekter. • Utarbeide system for underveisevaluering i prosjekter som er under gjennomføring (justering av kurs, motivering) • Vi skal anskaffe ny teknologi og anvende denne best mulig som en naturlig del av innovasjonskulturen. • Sikre tilstrekkelige rammer for planlegging, anskaffelse, implementering og vedlikehold/ utvikling (finansiering, riktig kompetanse og nok tid til riktig tid) 	Forutsigbar økonomi og kontinuitet og kvalitet i tjenestene.



<p>Utvikle en kultur hvor ansatte involveres i å definere behov og utvikle gode tjenester</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Definere, opprette og bruke arenaer for samhandling mellom ansatte, deres representanter, arbeidsgiver og politisk nivå, samt videreutvikling av disse samhandlingsarenaene. • Sikre hensiktsmessig opplæring for de ulike rollene i arbeidsmiljøet, slik at alle vet hva som er forventet av dem og hva de kan forvente av hverandre. • Vi skal bygge en organisasjon som håndterer endringer og tar utviklingsansvar i alle ledd. • Fortløpende evaluere og justere organisasjonen for å sikre nødvendig utviklingskraft • Ha fokus på å skape endring med tidlig og god involvering av alle parter • Alle parter skal sørge for tilstrekkelig informasjon, god kommunikasjon og tydelig fordeling av ansvar Alle parter skal legge til rette for medvirkning gjennom å alltid vurdere hvem som skal involveres, og ved at alle involverte har et ansvar for å delta aktivt i prosessene. 	<p>Økt samhandling for å sikre og utvikle gode tjenester til kommunens innbyggere og bedre arbeidsmiljø for kommunens ansatte.</p>
<p>Utvikle og ansvarlig gjøre ledere og medarbeidere</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tydeliggjøre plikt og rett til medvirkning og medbestemmelse. • Tydeliggjøre roller, ansvar, oppgaver og myndighet i organisasjonen. • Nærøysund kommune skal være en hodebradedrift, og følge opp hodebrasatsningen som skjer i avdelingene i henhold til hodebrasertifisering. • Det skal jobbes aktivt for at alle ansatte skal etterleve kommunens etiske retningslinjer. 	<p>Internkontroll er grunnlaget for en felles kultur for alle ansatte i Nærøysund kommune. Internkontroll skal bidra til at tjenestene er av god kvalitet, at ressursene brukes effektivt og riktig, og at de ansatte har et helsefremmende og fullt forsvarlig arbeidsmiljø.</p> <p>Skape en felles kultur.</p>



	<ul style="list-style-type: none"> • Det skal etableres en plan for lederutvikling og felles lederkriterier • Plan for utvikling av intern vernetjeneste. 	Brukerne mottar tjeneste fra kvalifiserte ansatte
Være en lærende organisasjon hvor vi jobber med kontinuerlig forbedringsarbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Utarbeide og systematisk bruke ulike kartlegginger for å gjøre organisasjonen mer tilpasningsdyktig for endringer. • Kartlegge og risikovurdere arbeidsflyter og prosesser, Identifisere forbedringspunkter/ forenklinger. Vurdere hvilke forenklinger som kan gjøres med digitalisering og automatisering (robotisering). • Legge til rette for tilstrekkelig opplæring, medvirkning og involvering ved innføring av nye arbeidsmåter eller organisering • Vi skal skape forståelse for at endringsprosesser, innovasjon og digitalisering tar tid og at det er kontinuerlige prosesser. Dette innebærer en bevisstgjøring i begrepsavklaringer, språk og forståelse for prosessen som endres. • Avklare effektmål før endringsprosessen starter. Dette gjelder også nye rutiner og forutsetninger for bruk av nye digitale og manuelle løsninger. • Vi skal skape en felles endringskultur gjennom å gjennom arbeide etter prinsippene for digital transformasjon 	<p>Dette vil gi en organisasjon som evner å tilpasse seg endringer på arbeidsplassen og i forhold til de tjenestene som skal leveres gjennom å kontinuerlig søke etter bedre måter å løse oppgaver på. Dette gir ansatte helsefremmende og meningsfylte arbeidssituasjoner, med full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger.</p> <p>Øke medvirkning og tverrfaglig samarbeid. Forbedre effektivitet og brukertilfredshet. Gjøre tiltak der effekten er størst.</p> <p>Skape et innovativt miljø med trygghet og forutsigbarhet for alle involverte</p> <p>Digitalisering og innovasjon skal være spennende og inspirerende. Ikke en trussel mot de ansattes arbeidshverdag.</p>
Fremme internt tverrfaglig samarbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Tydeliggjøre rett og plikt til medvirkning og involvering i alle drift- og utviklingsprosjekter. 	Bedre ressursutnyttelse internt, økt bruk og deling av kompetanse gir økt kvalitet på tjenestene. Høyere brukertilfredshet hos



	<ul style="list-style-type: none"> • Skape og legge til rette for forutsigbare og inkluderende samarbeidsarenaer på tvers av organisasjonen. • Sikre en systematisk bruk av arenaer der medvirkning og medbestemmelse skal foregå. 	<p>tjenestemottakerne. Ansatte blir benyttet der deres kompetanse kreves / er etterspurt</p> <p>Bedre samarbeid og kunnskapsdeling mellom avdelingene.</p>
Fremme heltidskultur	<ul style="list-style-type: none"> • Utvikling av heltidskultur i Nærøysund kommune er og skal være et satsningsområde. • Sørge for en bærekraftig bemanningsplanlegging for å sikre fokuset på å få kvalitativt gode tjenester i sammenheng med heltidsstillinger. 	<p>Det er bred enighet om å oppnå heltidskultur og et bredt ønske om å få realisert gevinstene med heltidskultur. Å realisere heltidskultur handler om en varig praksisendring der <i>hovedvekten</i> av medarbeiderne har hele stillinger. Det handler imidlertid ikke bare om å lage turnuser med hele stillinger. Det handler om å endre tankesettet og handlemønstre omkring arbeidstidplanlegging for å sikre brukerne og pasientene kvalitet, kontinuitet og kompetanse i tjenestene året rundt. Det er dette vi definerer som bærekraftig bemanningsplanlegging.</p>
Videreutvikle kommunens kommunikasjonskanaler for dialog og informasjon	<ul style="list-style-type: none"> • Avklare hvordan kommunen skal sikre intern informasjonsflyt internt mellom ansatte, ledelse og politikere • Sikre at kommunens kommunikasjonsstrategi følges opp, og er oppdatert med tanke på internkommunikasjon • Øke bevisstheten rundt behovet for felles kommunikasjon i organisasjonen 	<p>Bedre samhandling og økt engasjement hos ansatte i kommunen. Økt samhandling internt, deling av kompetanse, økt tillit innad i organisasjonen.</p>
Sikre åpenhet og likebehandling	<ul style="list-style-type: none"> • Nærøysund kommune skal være en åpen og transparent kommune, gjennom søkelys på 	<p>Økt systematisk og velorganisert samhandling mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes</p>



	<p>meroffentlighet, gode rutiner for innsyn og systematisk og etterrettelig saksbehandling.</p> <ul style="list-style-type: none"> Nærøysund kommune skal sikre likebehandling gjennom involvering av ansattrepresentantene i ulike prosesser. 	representanter.
Forbedre og videreutvikle kultur for læring, deling og samarbeid	<ul style="list-style-type: none"> Kommunen skal sørge for at de formelle rammene (kontrollmiljø) i kommunen beskrives. Disse rammene omfatter krav som alle ansatte forventes å etterleve. Kontrollmiljøet skal på ulike vis skapes i samarbeid mellom arbeidsgiver og ansatte/deres representanter. Partssamarbeidet i kommunen skal gjennomføres i henhold til lover, avtaler og interne retningslinjer. Det skal gjennomføres systematiske kartlegginger av arbeidsmiljøet og de tjenestene kommunen leverer. Resultatene av kartleggingene blir analysert og risikovurdert. Tiltak iverksettes og evalueres. Etablere en intern samhandlingsplattform for mottak av ideer og løsninger. 	<p>Økt samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakere.</p> <p>Kontinuerlig forbedring av arbeidsmiljøet og de tjenestene kommunen leverer.</p> <p>Slutføre planlagte prosjekter</p> <p>Kartlegge</p> <p>Gjøre organisering og mål rundt arbeidet med digital transformasjon kjent i organisasjonen</p>
Ta i bruk nye digitale løsninger	<ul style="list-style-type: none"> Kommunen skal som en del av vårt kontinuerlige forbedringsarbeid ta i bruk nye digitale løsninger der dette er hensiktsmessig ut fra kartlegginger av arbeidsprosesser. 	Styrke tilgjengelighet til kommunens tjenester og til enhver tid prioritere områder som gir størst effekt.



	<ul style="list-style-type: none">• Vi skal ta i bruk nasjonale digitale løsninger så langt det er mulig og hensiktsmessig sett opp mot kommunens allerede eksisterende løsninger.• Vi skal så langt det er mulig skifte ut papirbaserte løsninger med digitale løsninger. Dette gjelder både i interaksjon med innbyggerne og i interne arbeidsprosesser.• Sette brukerne i sentrum ved utvikling av nye løsninger (ansatte og innbyggere)• Vi skal implementere teknologiske løsninger basert på kunnskap om behov, arbeidsmåter og prosesser, på en slik måte at vi får ut ønsket effekt for kommunen som organisasjon og for innbyggerne.• Ha ressurspersoner på plass for alle løsninger. Deres rolle må være klart definert og kjent i organisasjonen før anskaffelsen gjøres.	
--	--	--





Postadresse: Nærøysund kommune
Postboks 133, Sentrum, 7900 Rørvik

Kontakt: post@naroykund.kommune.no
Tlf.: 909 37 381/ 906 28 700

