



ULLENSAKER
KOMMUNE

Arbeidsgiverstrategi for Ullensaker kommune

Vedtatt i Administrasjonsutvalget 10.06.25



Foto: Siri Wolland

Ullensaker.kommune.no

Innhold

Kommunen, byen og flyplassen	3
Vår arbeidsgiverstrategi	4
Visjon, verdier og forventninger	5
Dokumenthierarkiet	7
Arbeidsgiverstrategiens innsatsområder	8
Helhetlig og riktig rekruttering	8
Slik iverksetter vi innsatsområdet	8
Godt medarbeiderskap og ledelse basert på tillit	9
Slik iverksetter vi innsatsområdet	10
Utvikling av kompetanse og muligheter for de ansatte	11
Slik iverksetter vi innsatsområdet	11
Innovasjon og endringskultur	12
Slik iverksetter vi innsatsområdet	12
Referansedokumenter	13



Kommunen, byen og flyplassen

Visjonen for Ullensaker kommune er «mulighetslandet». Vi er vertskommunen for Oslo hovedflyplass Gardermoen – en virksomhet som gir ringer i vannet langt utover vår kommunegrense. Her er visjonen virkelighet. Her er det mange muligheter.

Vi tilbyr innbyggerne våre kommunale tjenester fra vugge til grav. I dette arbeidet er du som ansatt den viktigste ressursen vår, hvor nettopp din innsats, kompetanse og omsorg er avgjørende.

Kommunesektoren er utfordret. Vi lever i en tid hvor sammenfallende faktorer krever at kommunen er innovativ og har endringsvilje. Kommunen har mange oppgaver og drives nøkternt.

Vi er en bykommune i sterk vekst, med mange enheter og ansatte fra et mangfold av profesjoner. Gjennom denne arbeidsgiverstrategien ønsker vi å nå ut til alle ansatte og potensielle nye medarbeidere.

Arbeidsgiverstrategien sier noe om hvem vi er som arbeidsgiver og hvilke satsningsområder vi prioriterer.

Arbeidsgiverstrategien vår beskriver hvordan vi skal tiltrekke, utvikle og beholde dyktige ansatte, og hvordan vi skaper en god arbeidsplass. Den er et veikart for hvordan Ullensaker kommune kommunen skal møte fremtidige utfordringer i arbeidslivet.

Arbeidsgiverstrategien skal styrke vårt omdømme, sikre riktig kompetanse nå og i fremtiden, skape en inkluderende og helsefremmende arbeidsplass og bidra til effektiv tjenesteyting og god ledelse.

For å oppnå dette har vi klare innsatsområder knyttet til rekruttering, medarbeiderskap, ledelse, kompetanse og utviklingsmuligheter og innovasjon og endringer.



Erling S. Kristiansen, kommunedirektør

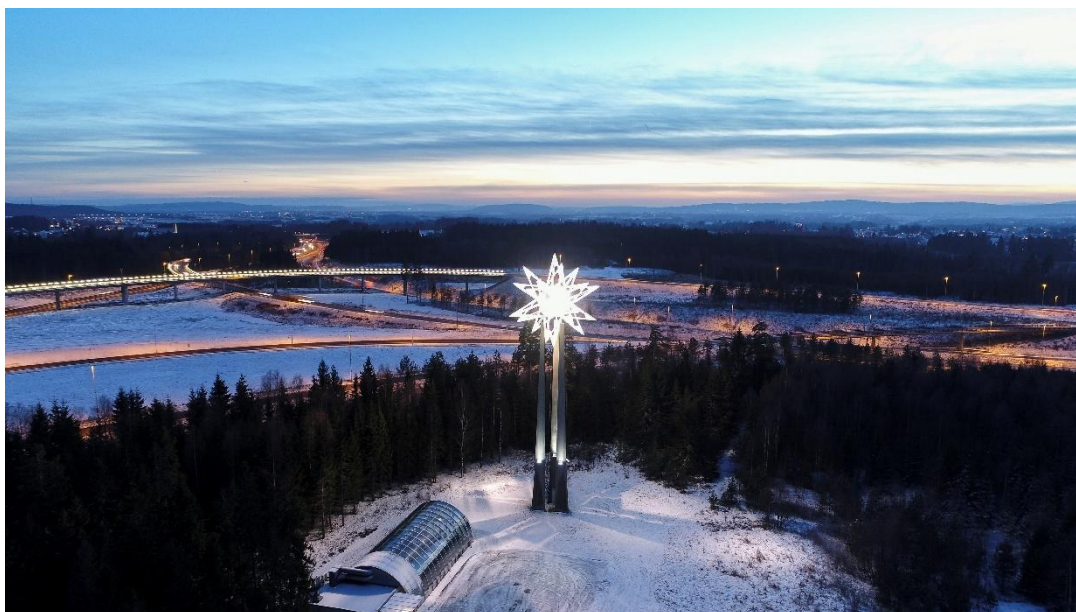


Foto: Dronegutta AS

Vår arbeidsgiverstrategi

Kommunene er grunnmuren i det norske velferdssamfunnet. Kommunesektoren står overfor store utfordringer, som krever raske omstillinger og tydelige politiske prioriteringer. Sammen med andre kommuner må Ullensaker finne nye samarbeidsformer, for å drive felles forbedrings- og utviklingsarbeid på tvers av kommunegrensene. Gjennom gode prioriteringer, digitalisering og å jobbe utviklingsorientert, sørger vi for nødvendig handlingsrom som sikrer gode og bærekraftige tjenester for innbyggerne.

Ullensaker er en dynamisk og fremoverlent kommune i sterk vekst. Kommunen tilbyr sine ansatte store og interessante fagmiljøer, som sammen finner nye måter for å løse kommunens oppgaver. Dette gir spennende muligheter for de folkevalgte og kommunens ansatte, som gjennom kloke avgjørelser er med på å ruste bykommunen for framtida.

Arbeidsgiverstrategien skal sette retning for ledere, medarbeidere, tillitsvalgte og vernetjenesten. Strategien skal prege helheten og samspillet mellom disse aktørene, med fokus på å være et godt sted å jobbe, og på å tilby gode tjenester til alle våre innbyggere.

Ullensaker kommune er en arbeidsgiver som skaper gode arbeidsplasser, hvor medarbeiderne trives. Arbeidsmiljøet skal preges av at alle får brukt kompetansen sin, føler seg sett, blir respektert, og får utfordringer å strekke seg etter. Kommunen benytter KS 10-FAKTOR som medarbeider-

undersøkelse og verktøy for utvikling av hele organisasjonen.

Arbeidsgiverstrategien skal ha mål og strategier for å beholde, utvikle og tiltrekke medarbeidere til kommunen.

Alle som jobber i kommunen har et felles ansvar for at kommunen skal løse samfunnsoppdraget og nå målene for langsiktig utvikling av Ullensaker, slik det er beskrevet i kommuneplanen. Oppdraget omfatter at kommunen opptrer som en pålitelig tjenesteleverandør, forvalter lover og regler, er en aktiv samfunnsutvikler og sikrer et levende lokaldemokrati. Arbeidsgiverstrategiens innsatsområder gjenspeiler mulighetene og utfordringene i Ullensaker og i kommunesektoren for øvrig.

Visjon, verdier og forventninger

Ullensaker kommunes visjon, «*Mulighetslandet*», er en ledestjerne for kommunens arbeid. Visjonen gir retning for fremtiden, der fokus på bærekraft og kvalitet står sentralt. Visjonen underbygges av kommunens fire langsiktige samfunns mål og fem satsningsområder. Et av de prioriterte satsningsområdene er *Bærekraftig organisasjon*.

Visjon	«Ullensaker – Mulighetslandet»				
Langsiktige samfunns mål	- Ullensaker er et godt sted å bo og leve, for alle innbyggere både nå og i fremtiden - I Ullensaker har alle like muligheter og like rettigheter – uavhengig av bakgrunn - Ullensaker har et variert og attraktivt arbeidsmarked - Ullensaker har et framtidsrettet tjenestetilbud, der innbyggerne får rett tjeneste til rett tid				
Satsnings-områder	Attraktive og helsefremmende by- og lokalsamfunn	Variert næringsstruktur og kompetanse	Fremtidsrettet velferdstilbud	Bærekraftig organisasjon	Samfunnssikkerhet og beredskap
Hovedmål	Attraktive og stabile boligområder med et variert boligtilbud	Variert næringsstruktur i kommunen, og flere service- og kontor-arbeidsplasser i byen	Trygge og robuste barn og unge med gode grunnleggende ferdigheter	Forsterket regional utvikling og innsats	Forebygge og være forberedt på å håndtere uønskede hendelser og krisesituasjoner
	Trygge og inkluderende nærmiljøer som fremmer aktivitet og deltakelse for alle	Variert utdanningsbakgrunn i befolkningen	Eldre skal kunne bo hjemme lengst mulig	Nytenkende og utviklingsorientert organisasjon	Motvirke, redusere og tilpasse oss konsekvensene av klimaendringene
	Variert tilbud og gode arenaer innen idrett, kultur og frivillighet	Lokale utdanningstilbud for høyere utdanning	Innbyggerne får rett tjeneste til rett tid	Attraktiv arbeidsgiver med kompetente ansatte	Bidra til å styrke jordvern og matsikkerhet
	Jessheim er en attraktiv regionby		Funksjonelle og tilpassede bygg som ramme for tjenestene, nå og i fremtiden	Effektiv ressursutnyttelse og sunn kommuneøkonomi	
	Helhetlig sosial og teknisk infrastruktur med tilstrekkelig kapasitet				

Figur 1 Oversikt over samfunns mål og satsningsområder per juni 2025

Et sjette satsningsområde, regionalt samarbeid, fremmes til behandling høsten 2025.

Ullensaker skal være en kommune der vi har en organisasjonskultur med et felles sett med verdier og normer, som preger vår samhandling med hverandre og omgivelsene. Våre verdier er modig, endringsdyktig og raus,

og vårt motto er "**sammen vil vi MER**".

- **Modig**- Vi er fremtidsrettet og setter oss ambisiøse mål. Vi våger å tenke nytt og ta utradisjonelle valg
- **Endringsdyktig**- Vi finner nye og gode løsninger. Vi søker kunnskap og evner å handle riktig, i tråd med kommunens mål.
- **Raus**- Vi samhandler og byr på oss selv, deler vår kunnskap og erfaring, inkluderer og er til stede.

Kommunens verdier bør praktiseres og legges til grunn i samspillet mellom folkevalgte, ledere, medarbeidere, tillitsvalgte og vernetjenesten. Verdiskapning for innbyggerne bør skje med og gjennom et forpliktende og tillitsbasert samspill mellom disse aktørene.

Beslutninger og vurderinger våre ledere og ansatte gjør, skal være i tråd med kommunens etiske retningslinjer, hvor våre verdier etterleves.

Kommunen stiller disse forventningene til sine folkevalgte, kommunedirektøren, ledere, medarbeidere, tillitsvalgte og vernetjeneste:

Folkevalgte: Kommunestyret er øverste besluttende organ i kommunen. Det forventes at de folkevalgte viser tillit til at administrasjonen tar ansvar for sin del i samspillet, jobber målrettet og i tråd med de politiske og administrative målene.

Kommunedirektøren: Kommunedirektøren er øverste leder av administrasjonen, og har det løpende personalansvaret.

Ledere: Ullensakers ledere skal utøve ledelse og styring basert på tillit. Kommunens ansatte skal sikres et forsvarlig arbeidsmiljø preget av trivsel og tilhørighet.

Medarbeidere: Ullensakers medarbeidere skal ta ansvar for eget arbeid og måloppnåelse i tråd med kommunens verdier. Medarbeiderne har ansvar for å bidra til godt medarbeiderskap, og at alle lykkes med sine mål.

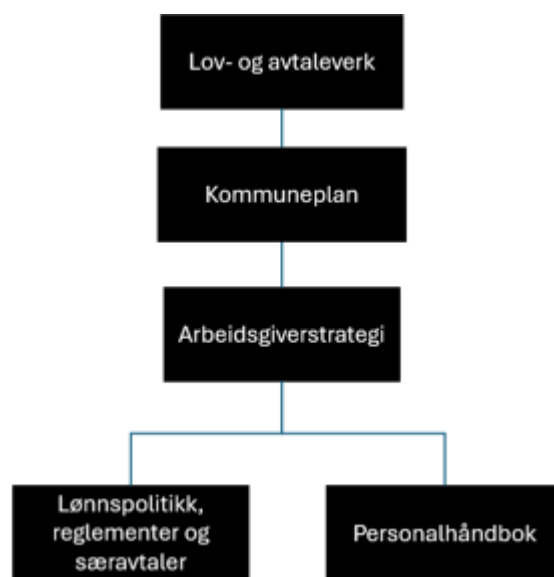
Tillitsvalgte og vernetjeneste: Tillitsvalgte og vernetjeneste skal bidra til godt samarbeid og aktivt medvirke til gode løsninger, i tråd med lov- og avtaleverk.



Dokumenthierarkiet

Arbeidsgiverstrategien skal være et verktøy for å sikre at kommunens ansatte er i stand til å realisere kommunens mål. Strategien skal reflektere de handlinger, holdninger og verdier som arbeidsgiver står for og praktiserer hver dag. Strategien er i tråd med lov- og avtaleverk, og er et resultat av de politiske prioriteringene som fremgår av kommuneplanen.

Kommuneplanens samfunnsdel er et av de viktigste politiske styringsverktøyene, ved at den tar for seg langsiktige utfordringer, mål og strategier for kommunen. Arbeidsgiverstrategien plasseres i satsningsområdet «Bærekraftig organisasjon», der hovedmålet er «Attraktiv arbeidsgiver med kompetente ansatte». Andre viktige dokumenter som henger sammen med arbeidsgiverstrategien, er kommunens gjeldende lønnspolitikk, retningslinjer og personalhåndbok.



Figur 2 Forenklet skisse av ulike direktiver som arbeidsgiverstrategien forholder seg til.

Arbeidsgiverstrategiens innsatsområder

Kommunen må jobbe strategisk og langsiktig for å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte fagfolk og gode ledere. Opplærings- og utviklingsmuligheter er med på å sikre kompetanseheving og tilgang på kvalifiserte ansatte. Ved å satse på helhetlig rekruttering, godt medarbeiderskap og ledelse basert på tillit, utvikling av kompetanse og muligheter, samt innovasjon og endringsevne, ruster kommunen seg for framtida. Dette er viktig i en tid der tilgangen på kvalifisert arbeidskraft er en utfordring.

Helhetlig og riktig rekruttering

Ullensaker kommune prioriterer å tiltrekke og rekruttere riktig kompetanse innen et bredt spekter av ulike fagområder. Kommunen skal markedsføre seg som et godt sted å jobbe, hvor ansatte opplever mestring og muligheter.

Innsatsområde	Hovedmål	Satsingsområde
Helhetlig og riktig rekruttering	Attraktiv arbeidsgiver med kompetente ansatte	Bærekraftig organisasjon

Slik iverksetter vi innsatsområdet

Vi gjennomfører grundige ansettelsesprosesser

Vi gjennomfører helhetlige ansettelsesprosesser, og som søker skal du oppleve å bli profesjonelt behandlet gjennom hele prosessen. Ved gode rekrutteringsprosesser, sikrer vi at vi alltid har kvalifiserte ansatte på rett plass, noe som styrker vår evne til å levere høy kvalitet i alle ledd av virksomheten.

Ved rekruttering gjør vi alltid en vurdering av hvilken kompetanse den enkelte stilling krever. Kommunen må sikre at vi til enhver tid har riktig kompetanse og ressurser til å levere gode tjenester til innbyggerne. Til dette trenger vi ansatte på alle kompetanse-nivåer, fra fagarbeider til høyere akademisk utdanning, tilpasset stillingens behov.



Vi skal være en attraktiv og fremtidsrettet arbeidsgiver

For at vi fortsatt skal være en attraktiv og fremtidsrettet arbeidsgiver, investerer vi i innovative løsninger og er åpne for å benytte nye arbeidsmetoder. Ullensaker kommune legger vekt på kontinuerlig kompetanseutvikling, og å skape et inkluderende arbeidsmiljø som fremmer trivsel og samarbeid. Ved å være proaktive i møte med fremtidens utfordringer og muligheter, sikrer vi at våre ansatte har de beste forutsetningene for å lykkes og trives. Dette gjør oss til en foretrukket arbeidsgiver for arbeidssøkere som ønsker å bidra til å løse samfunnsoppdraget.

Vi har fokus på fremsnakk

Ullensaker kommune er stolte av å være en arbeidsplass hvor ansatte har det bra på jobb. Vi ønsker å nå ut med våre suksesshistorier og positive erfaringer, fra ansatte som har oppnådd gode resultater og vokst på disse. Vi har tro på at aktiv fremsnalking og deling av gode historier, viser hvordan kommunen tilbyr et støttende og inspirerende arbeidsmiljø. På den måten skaper vi et positivt omdømme og en sterk tilhørighet blant våre medarbeidere.

Vi satser på lærlinger og studenter

Ullensaker kommune har en målrettet strategi for å tiltrekke seg lærlinger og studenter. Gjennom lærlingeløpet gir vi lærlingene verdifull erfaring og kompetanse, som er direkte relevant for arbeidslivet. I tillegg til lærlinger, ønsker vi også å tiltrekke oss studenter som er på vei inn i arbeidslivet. Vi tilbyr praksisplasser og sommerjobber som gir studentene mulighet til å anvende sin teoretiske kunnskap i praksis, og få verdifull arbeidserfaring. Kommunen samarbeider med utdanningsinstitusjoner for å bidra til at våre initiativer er godt integrert med utdanningsløpene, samtidig som det gir kommunen mulighet til å påvirke aktuell forskning. Dette samarbeidet bidrar til å skape en god overgang fra utdanning til arbeidsliv, og gir både lærlinger og studenter de beste forutsetningene for å lykkes i sine karrierer. Samtidig sikrer vi oss kvalifiserte medarbeidere som allerede er kjent med våre verdier og arbeidsmetoder.

Godt medarbeiderskap og ledelse basert på tillit

Ullensaker kommune skal være en arbeidsplass der våre ansatte opplever en god balanse mellom krav, kontroll og støtte i sin arbeidssituasjon. Vi ser verdien av å skape et arbeidsmiljø som verdsetter mangfold, og gir våre ansatte mulighet til å bidra og vokse. Gjennom en forståelse for at ansatte befinner seg i ulike livsfaser, skaper vi sammen et godt og støttende arbeidsmiljø som fremmer trivsel og tilhørighet.



Innsatsområde	Hovedmål	Satsingsområde
Godt medarbeiderskap og ledelse basert på tillit	Attraktiv arbeidsgiver med kompetente ansatte	Bærekraftig organisasjon

Slik iverksetter vi innsatsområdet

Vi vektlegger nærværarbeid

Vi legger stor vekt på trivsel og et godt arbeidsmiljø. Ansatte skal føle seg verdsatt og respektert, og har de nødvendige ressursene og støtten for å utføre sitt arbeid. Vi fremmer en kultur av åpenhet og inkludering, hvor ansatte kan uttrykke sine meninger og bekymringer. Regelmessige medarbeiderundersøkelser og trivselstiltak bidrar til å identifisere og adressere muligheter og utfordringer. Gjennom et aktivt og inkluderende arbeidsmiljø skal vi bidra til at ansatte trives, utvikler seg og velger å bli i kommunen.

Vi utvikler medarbeider-leder-relasjonen

En tillitsfull relasjon mellom medarbeidere og ledere er avgjørende for et velfungerende arbeidsmiljø. Medarbeiderne i Ullensaker skal være myndiggjorte, og skal oppleve at lederne tar vare på dem gjennom samspill, gode relasjoner og utvikling av en vi-følelse. Vi er opptatt av et godt ytringsklima. I dialogen mellom leder og ansatt vektlegger vi erfaringer i arbeidssituasjonen, å se hverandres perspektiver, tydelig kommunikasjon og å være nysgjerrig på hverandres meninger. Ledere forventes å være tilgjengelige og støttende, og å forstå og tilpasse seg medarbeidernes individuelle behov og ambisjoner.

Vi satser på lederutvikling

Vi satser på lederkompetanse, opplæring og en felles lederkultur, for å sikre at våre ledere har de nødvendige ferdighetene og kunnskapene for å lede effektivt. Vi fremmer kontinuerlig læring og personlig utvikling, hvor ledere oppfordres til å utvikle seg gjennom etter- og videreutdanning og hverdagslæring. Mentorordninger og ledernettsverk gir ytterligere støtte og inspirasjon til våre ledere.

Vi fremmer, utvikler og drar nytte av mangfold

Vi verdsetter og respekterer mangfoldet blant våre ansatte, og anerkjenner deres kompetanse og innsats. For å øke nærværet og forebygge utenforskap som følge av helseutfordringer, skal vi legge til rette for tilpasninger i arbeidet, hvor også hensynet til øvrige ansatte og kvaliteten i tjenestene ivaretas. Vi skal være oppmerksomme på de ansattes helse, og bidra til at ansatte opplever mestring og mening i arbeidshverdagen. Et godt samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten er avgjørende for å lykkes med arbeidet for mangfold og inkludering.

Utvikling av kompetanse og muligheter for de ansatte

Våre ansatte er vår viktigste ressurs for å løse samfunnsoppgaven. Kompetanseheving gjennom eksterne og interne kurs, i tillegg til kontinuerlig læring gjennom kollegafelleskapet og den enkeltes innsats, skal skape kompetente og motiverte medarbeidere. Ved å investere i våre ansattes utvikling, er målet at våre kunnskapsrike medarbeidere skal bli i kommunen.

Innsatsområde	Hovedmål	Satsingsområde
Utvikling av kompetanse og muligheter for de ansatte	Attraktiv arbeidsgiver med kompetente ansatte	Bærekraftig organisasjon

Slik iverksetter vi innsatsområdet

Vi legger til rette for kontinuerlig mestring og utvikling

Ansatte i Ullensaker skal ha en opplevelse av å jobbe selvstendig, være ansvarliggjorte og gjøre egne vurderinger basert på sin kompetanse. Vi jobber løpende med å sikre og utvikle riktig kompetanse, og tilrettelegger for målrettede kompetansehevingstiltak. Dette kan skje gjennom formell videreutdanning, men også ved faglig utvikling i arbeidshverdagen og deling av kunnskap på tvers av fagområder og enheter.

Vi oppfordrer til kompetanse- og karriereutvikling

Medarbeidere i Ullensaker skal ha kjennskap til muligheter for intern karriereutvikling – både i form av nye roller, faglig fordypning og utvikling. Gjennom å identifisere og utvikle talentene blant kommunens ansatte, vil disse få muligheter til å vokse i jobben og ta nye steg.

Vi vil ha lærende miljøer med psykologisk trygghet

Våre ansatte skal oppleve psykologisk trygghet, hvor de er trygge på at de kan uttrykke sine meninger, ta risiko og gjøre feil uten frykt for negative konsekvenser. Dette er avgjørende for å skape et produktivt og innovativt arbeidsmiljø. Hos oss skal åpenhet og respekt være i fokus, for å skape utviklende og lærende arbeidsmiljøer.

Vi vektlegger livslang læring

Gjennom vårt arbeid med livslang læring skal vi støtte ansatte i alle livsfaser, fra nyutdannede til å beholde seniorenene lengst mulig i arbeid. Vi skal bruke kompetanseutvikling som virkemiddel for å øke kvalitet, motivasjon og nærvær. Vi vil styrke medarbeidernes refleksjon rundt etiske dilemmaer, og utvikle forståelsen for hvordan vår atferd og våre holdninger påvirker både tillit, kvalitet og omdømme.

Innovasjon og endringskultur

For å holde tritt med den raske utviklingen i samfunnet er det avgjørende at Ullensaker kommune har et sterkt fokus på innovasjon og endringsvilje. Ved å være åpne for nye ideer og være tilpasningsdyktige i møte med endringer, kan kommunen sikre at tjenestene som tilbys innbyggerne er både effektive og fremtidsrettede. Innovasjon bidrar til å løse utfordringer på nye og bedre måter, mens endringsvilje sikrer at vi kontinuerlig forbedrer oss og tilpasser oss nye krav og forventninger.

Innsatsområde	Hovedmål	Satsingsområde
Innovasjon og endringskultur	Attraktiv arbeidsgiver med kompetente ansatte	Bærekraftig organisasjon

Slik iverksetter vi innsatsområdet

Vi tar i bruk teknologiske løsninger som forenkler tjenesteproduksjonen

Ullensaker kommune satser på moderne teknologi for å effektivisere og forbedre våre tjenester. Ved å implementere digitale verktøy og automatiserte systemer, kan vi redusere arbeidsbelastningen og øke kvaliteten på tjenestene vi tilbyr. Dette gir våre ansatte mer tid til å fokusere på verdiskapende oppgaver og personlig utvikling.

Vi heier på medarbeiderdrevet innovasjon for bærekraftige tjenester

Vi oppmuntrer til kreativitet og initiativ blant våre ansatte. Ved å støtte medarbeiderdrevet innovasjon, kan vi utvikle bærekraftige løsninger som møter fremtidens utfordringer. Vi verdsetter ideer fra alle nivåer i organisasjonen og gir rom for eksperimentering og læring. Dette skaper en dynamisk arbeidsplass hvor ansatte føler seg inspirert og engasjert.

Vi bygger og styrker endringskapasitet

For å være en fremtidsrettet organisasjon, må vi være i stand til å tilpasse oss raskt. Vi bygger en kultur som omfavner fleksibilitet og kontinuerlig forbedring, og satser på opplæring og utvikling som styrker vår evne til å håndtere endringer. På den måten kan vi møte nye krav og muligheter med selvtillit. Dette gjør oss til en robust og endringsdyktig arbeidsplass.

Vi skaper trygge og forutsigbare omstillingsprosesser

Endringer kan være utfordrende, men vi sørger for at de skjer på en trygg og forutsigbar måte, i tråd med gjeldende lov- og avtaleverk. Vi legger vekt på å ivareta og kommunisere klart og tydelig med våre ansatte, samt

involvere tillitsvalgte i prosessen. Ved å tilby støtte og ressurser under omstillinger, sikrer vi at ansatte føler seg ivaretatt og informert. Dette bidrar til en positiv arbeidskultur hvor ansatte føler seg trygge og verdsatt.

Referansedokumenter

Kommuneplanens samfunnsdel (kommer etter behandling høst 2025)

[10-faktor](#)

[Arbeidsgivermonitoren](#)

