

Bedriftskulturdagen 230307.

Gode venner!

La meg starte mine smule refleksjoner med å skissere et - i alle fall for meg - litt tankevekkende dilemma:

En kommune er en politisk styrt organisasjon. Dette har mange sider ved seg ikke minst for dere som ansatte i organisasjonen. Ikke minst i forhold til 4-årige perioder med til dels betydelig utskifting av også sentrale personer i lederskapet i bedriften - og dermed også kompetanse - og i forhold til den offentligheten vi til enhver tid er underlagt reiser det seg svært mange spørsmål av stor betydning for arbeidstakerne.

I forlengelsen av dette vil jeg ta opp et lite påaktet, men svært tankevekkende aspekt, som jeg i dag har lyst til å reflektere litt rundt som inngang til mitt innledningsforedrag. Som dere vet har jeg etter hvert mange år bak meg som lokal – og regional politiker. Jeg har gjennom mine snart 20 år i ”bransjen” møtt mange – veldig mange – interesserte og engasjerte politikerkolleger fra alle partier. Flere av disse enn mange av oss gjerne tror er oppriktig motiverte og svært innstilte på å gjøre en skikkelig jobb for lokalsamfunnet i den perioden de er valgt for. De fleste jeg har møtt og stadig møter vet også at lokalpolitikken medfører en god del arbeid, mye ansvar og små muligheter for å høste mye personlig heder og ære. De er kort og godt oftest motiverte for den jobben og det ansvaret de har tatt på seg – de vil noe med engasjementet sitt.

Så dilemmaet: Jeg har hittil *aldri – aldri* – møtt noen person som har gått inn i politikerrollen fordi han eller hun har lyst til å bli arbeidsgiver! Dette er noe som en på en måte får med på kjøpet, for å si det rimelig spissformulert! Og i en kommune som Verdal er det jo ikke småtterier vi snakker om: 1000 ansatte fordelt på 700 årsverk. 3/4 av disse er kvinner. Mange i frivillige eller dessverre også i ufrivillige delstillinger.

En slik oppgave kaller på det største alvor! Det er mange tankevekkende perspektiver i dette.

La oss bruke denne min smule observasjon over år som en inngang til å reflektere litt rundt rolleforståelse. Kanskje kan det være nyttig for tydeliggjøringens skyld å dra noen paralleller til næringslivet.

Det er Rådmannen som er bedriftens daglige leder. Han har sin styringsstruktur under seg. Det er her den daglige ledelsen av arbeidet på alle områder utøves, herunder også personalledelsen og hele arbeidsgiverrollen. Det må aldri herske tvil om dette: Rådmannen er bedriftens direktør med det ansvar og de fullmakter dette medfører ikke minst i den daglige driften.

Rådmannen er avhengig av å ha tillit i de politiske organer. Politikerne er avhengig av en Rådmann med tillit i organisasjonen. Rådmannen er politikernes viktigste enkeltverktøy for å få gjennomført politiske vedtak. Mange av oss har arbeidet mye over lang tid i Verdalspolitikken for å implementere denne forståelsen i de politiske miljøene. I et system med stor utskifting hvert fjerde år og med rekruttering fra alle mulige typer bakgrunn for de folkevalgte er ikke dette noen liten oppgave.

I dette parallellbildet til næringslivet er kommunestyret bedriftens styre. Ordføreren er bedriftens styreleder. Det må heller ikke herske noen tvil om at Rådmannen og hele det

administrative apparatet på vanlig måte selvfølgelig er underlagt bedriftens styre. Styrets – altså de folkevalgte organers - primære oppgaver er av overordnet art, strategiske vegvalg, prinsipielle avklaringer, en god del lovpålagte oppgaver og lignende. Kort sagt: Det er et styreansvar – hos oss et politikeransvar - å foreta alle overordnede avklaringer. Det er i liten grad styrets oppgave å fokusere på den daglige alminnelige drifta. Dette gjelder naturligvis også på arbeidsgiverområdet.

Jeg understreker at de paralleller jeg trekker må nyanseres noe på vei før de kan overføres direkte til kommunesektoren. Jeg håper likevel vi trekker opp et forståelig bilde gjennom min måte å anskueliggjøre situasjonen på.

Kommunestyret har altså denne type prinsipielle arbeidsgiveroppgaver. Det er her alle overordnede planer og retningslinjer vedtas, det er her visjoner og styringskort ligger, det er selvfølgelig her de overordnede økonomiske rammene fastsettes. Lista er selvfølgelig ikke uttømmende.

For å vekke opp arbeidsgiverrollen på politisk side har vi her hos oss fra og med inneværende periode gjort Formannskapet til arbeidsgiverdelen av det partssammensatte Administrasjonsutvalget. Resten av dette utvalget utgjøres av fire representanter for de tilsatte. Partene møter naturligvis på lik basis og med samme rettigheter.

Dette er en viktig endring. Administrasjonsutvalget er den fremste fellesarena mellom det politiske ledernivået og de tilsattes hovedtillitsvalgte. Det er her dialogen mellom partene skal finne sted. Jeg minner om den tidligere ordningen: Før ble enkeltpolitikere valgt direkte fra kommunestyret til Administrasjonsutvalget. Ofte var heller ikke dette de mest sentrale politikerne, jamfør det jeg tidligere har sagt. Ønsket om å bruke Formannskapsmedlemmene også i Administrasjonsutvalget kom både fra de ansattes side og fra en del av oss som jobber politisk.

Selv mener jeg dette er et klart framskritt og et betydelig fremskritt. Det gjenstår nok en del før vi sammen har greid å ta ut hele potensialet i nyordningen, men jeg er overbevist om at både tillitsvalgte – og dermed de ansatte – og politisk side begge profiterer på at vi er i ferd med å utvikle denne fellesarenaen. Jeg tror den viktigste gevinsten ved denne modellen rett og slett ligger i at partene møtes regelmessig. Dermed utvikles over tid en sterkere felles forståelse for hverandres roller og posisjoner. Den kollektive innsikten økes, for å si det på ”sosiologisk.”

Jeg kan vanskelig forstå annet enn at organisasjonen Verdal kommune totalt sett utvikles mye på dette.

Over til noe helt annet:

Hva vil det egentlig si å arbeide i kommunal sektor sett fra Ordførerkontoret?

For oss på den politiske siden – for oss alle egentlig – er det jo slik at kommunen er vårt lands viktigste velferdsprodusent. Ingen annen del av samfunnet har ansvaret for en så mangefasettert del av velferdsproduksjonen som kommunesektoren har. I det land i verden som FN år etter år kårer til det beste land i verden å leve i er dette vi her snakker om *ikke* små oppgaver. Kommunalt ansatte er altså velferdsprodusenter - hver dag, for å være litt høytidelig. Videre er kommunen lokalsamfunnsutvikler, med alt det som dette innebærer.

Det arbeid som utføres i kommunesektoren er altså meget høyverdig arbeid. Jeg tror at det er viktig å holde fokus nettopp dette både for oss som sitter med det politiske ansvaret og selvfølgelig også for dere som er ansatt i vår virksomhet. Det er fellesskapets midler vi forvalter med alt det som dette perspektivet innebærer. Det at vi betaler skatt som igjen lønner og dermed muliggjør en storstilt velferdsproduksjon – faktisk verdens beste, alle sine svakheter til tross - vil enkelt sagt si at vi på denne måten bidrar i det store store spleiselaget som kalles fordelingspolitikk.

Jeg tror at det er svært viktig å ha med seg dette perspektivet også i det daglige arbeidet, *ikke minst* i det daglige arbeidet.

Det faktum at vi som kommune faktisk treffer *hele* befolkningen gjerne faktisk daglig og gjennom hele livsløpet og ofte i sårbare sammenhenger i krevende situasjoner trekker selvfølgelig i samme retning. Vi treffer også ofte befolkningen i deres egen heim. Dette skjer gjennom personlig kontakt, f.eks. gjennom de heimebaserte helsetjenestene og i en del tilfeller f.eks. gjennom barnevern. Men denne typen kontakt skjer også gjennom våre leveranser av ulike tekniske tjenester.

Uansett hvor eller på hvilken måte tjenesteleveransen finner sted: Det er altså særdeles viktig at alle ansatte – uansett hvor i systemet man befinner seg – hele tiden har klart for seg at kvaliteten i tjenesteproduksjonen faktisk i tillegg til mange åpenbare faktorer også i stor grad skapes i møtet mellom den som yter tjenesten og den som mottar tjenesten.

Det er altså ikke likegyldig hvordan vi som representerer Verdal kommune opptrer. Måten ansatte i ulike møter med innbyggerne opptrer på i det daglige er altså viktig også i de små ting. Jeg sitter i styret for Innherred Renovasjon. I det selskapet sier man at det ikke er likegyldig på hvilken måte renovatøren setter fra seg tomduken. Det ligger mye symbolsk i dette også for en kommuneansatt.

Som Ordfører ønsker jeg å heve oppmerksomheten rundt dette perspektivet: Det er ikke hvilket som helst arbeid som utføres i en kommune og av en kommune! Jeg understreker at det jeg her sier selvsagt ikke trekkes fram fordi jeg er misfornøyd med tingenes tilstand. Jeg understreker det rett og slett for å påpeke at også det selvsagte er viktig!

Jeg vil benytte anledningen til å si noen ord om hvilket klima og hvilken bedriftskultur jeg som Ordfører ønsker i organisasjonen Verdal kommune og dermed på den enkelte arbeidsplass.

Den optimale organisasjon er preget av åpenhet og trygghet, av arbeidsglede og initiativ. Vi ønsker oss en innovativ organisasjonskultur der det er lov å prøve nye ting, nye måter å gjøre jobben på, der det er lov å prøve og feile. Ikke minst det siste er viktig: Det er lov å gjøre feil! Det er en organisasjon i utvikling vi ønsker oss, stagnasjon er tilbakegang. Den som har begge beina plantet på jorda hele tiden kommer ikke videre, sier et gammelt ord. Det er mye sant i dette samtidig som det også er slik at en må beholde bakkekontakten.

Ikke minst i en organisasjon som har så ambisiøse mål som Verdal kommune jo har er det faktisk helt avgjørende at vi klarer å komme så nær optimaltilstanden som mulig. Tenk på hvordan vi lykkes for tiden:

Undervisningssykeheim, demonstrasjonsskole, nyskapingkommune, pilotprosjekter også av nasjonal karakter.....Skrytelisten er lang, men også sann. Jeg vil understreke i dag at uten en

innovativ kultur, aktiv ledelse og god samhandling og aktiv medvirkning fra de ansatte ville situasjonen vært en helt annen. Vi har grunn til å være stolte over det vi har fått til i lag!! Så vet vi alle at det også er utfordringer i det daglige. Presset er høyt, ressursene vil ofte være knappe, kravene er mange. Ingen tjener på at vi luller oss inn i et glansbilde av perfektjon og ufeilbarlighet. Men altså likevel: Det overordnede bildet er da bra! Det viser brukerundersøkelsene. Det viser for den del også regnskapsresultatene. 2006 er et historisk godt år – det sikrer stabilitet i tjenesteproduksjonen og det gir muligheter for en *kontrollert* vekst. Over tid er dette også det klart beste for de tilsatte.

Jeg har mange år bak meg som faglig tillitsvalgt på alle slags nivåer innenfor det lokale og regionale spekteret. Jeg mener jeg har lang erfaring også fra ansattensiden. Jeg er overbevist om at det er *kjeden* i arbeidsgiverpolitikken fra øverste ansvarlige hold ned til det enkelte tjenestested som er avgjørende for om man når den optimale tilstand i organisasjonen jeg nettopp har beskrevet. Jeg er like overbevist om at det *avgjørende* slaget om kvaliteten på arbeidsplassen står nettopp der: på den enkelte arbeidsplass, i den daglige jobben, i møtet mellom bruker/ innbygger, den enkelte ansatte og den lokale lederstrukturen.

Det er av denne grunn, naturligvis, at det er *vårt alles ansvar* å bidra i å bygge en god bedriftskultur. Dette må hver og en av oss ha klart for oss. Ingen kan unndra seg, alle må med. Så vet vi godt at noen har større ansvar enn andre, men *alle* har et ansvar for å skape positivitet og dermed merverdi rundt seg!

Det er Ordførerens bestemte inntrykk at slike holdninger er svært utbredt i vår store organisasjon. Jeg vil benytte "Bedriftskulturdagen" til å uttrykke respekt og anerkjennelse for det solide arbeid som utføres rundt om i vår organisasjon og for det gode samarbeidet som med svært få unntak preger oss. Det er store utfordringer foran oss i kommunal sektor. Det er Ordførerens klare oppfatning at Verdal kommune har et meget godt grunnlag å utvikle seg videre på.

Vi ønsker hverandre en god arbeidsdag framover.

Takk for oppmerksomheten.