



# Arbeidsgiverstrategi 2021-2026



Etnedal kommune  
*Minst og best*



## Innhold

1. Innledning.....	2
1.1 Arbeidsgiverstrategi og arbeidsgiverpolitikk .....	3
1.2 Rullering av arbeidsgiverstrategien .....	3
2. Mål .....	3
3. Utfordringsbildet .....	4
4. Arbeidsgiverstrategi 2021-2026: .....	5
4.1 Bærekraftig og effektiv arbeidsgiverpolitikk:.....	5
4.2 Kompetanseutvikling .....	6
4.3 Tjenesteutvikling .....	7

## 1. Innledning

Kommunens visjon, verdigrunnlag og overordna mål er retningsgivende og skal legges til grunn for utvikling av kommunen som samfunnsaktør, tjenesteleverandør og arbeidsgiver.

Visjon, verdigrunnlag, overordna mål sammen med mål og strategier både på satsingsområder og på andre områder med betydning for kommunesamfunnet, bygger på de styrkene, mulighetene og utfordringene som Etnedal har.

Etnedal kommunes visjon er - *Minst og best!*

Etnedal kommunes verdigrunnlag er:

- *Trygghet og respekt*
- *Ansvarlig og stolt*
- *Inkluderende og raus*

Kommunens overordna mål er beskrevet i kommuneplanens samfunnsdel 2016-2026, og har følgende hovedsatsingsområder:

- Befolkningsutvikling / bosetting
- Barn og unge / skole og barnehage
- Forebyggende arbeid, helse og omsorg
- Næringsutvikling og sysselsetting / synliggjøring av primærnæringene
- Samarbeid med frivillige, lag og organisasjoner
- Langsiktig og bærekraftig arealforvaltning
- Hyttekommune/hytteinnbyggere

Etnedal kommune har vedtatt å benytte balansert målstyring som organisasjonens styringssystem, og kommunens overordna mål, skal nås ved å balansere kommunens prioriterte styringsperspektiver:

- Samfunnsperspektivet – *Ei levende og inkluderende bygd*
- Bruker- og tjenesteperspektivet - *Gode tjenester i alle livsfaser*
- Organisasjons- og medarbeiderperspektivet - *Dyktige medarbeidere i en strukturert organisasjon*
- Økonomiperspektivet - *Sunn økonomi*



## 1.1 Arbeidsgiverstrategi og arbeidsgiverpolitikk

Ordet strategi er gresk og kommer fra ordet «strategia» som har betydningen «hærføring». En strategi viser til en organisasjons langsiktige planlegging for å nå fastsatte mål. Som beskrevet i kommunens planstrategi har regjeringen bestemt at FNs 17 bærekraftsmål skal være det politiske hovedsporet for å ta tak i vår tids største utfordringer, også i Norge. FNs bærekraftsmål er et viktig bakteppe i utviklingen av samfunns- og arbeidslivet. Omstilling i kommunal sektor er et vesentlig bidrag til en bærekraftig samfunnsutvikling. Arbeidsgiverstrategi og arbeidsgiverpolitikk må støtte opp under dette. Av FNs 17 bærekraftsmål er det særlig disse 5 som er aktuelle å ta med seg inn i arbeidet med utarbeidelse av arbeidsgiverstrategien:



- Bærekraftsmål 4 God utdanning
- Bærekraftsmål 5 Likestilling mellom kjønnene
- Bærekraftsmål 8 Anstendig arbeid og økonomisk vekst
- Bærekraftsmål 9 Innovasjon og infrastruktur
- Bærekraftsmål 17 Samarbeid for å nå målene

Arbeidsgiverstrategien er et viktig strategisk verktøy i den helhetlige, overordnede utviklingen av organisasjonen og derigjennom Etnedal-samfunnet. Arbeidsgiverstrategien skal bidra til at vi når målene i kommuneplanen. En god og fremtidsrettet arbeidsgiverstrategi utgjør et felles fundament for de folkevalgte, ledere, medarbeidere og tillitsvalgte. Arbeidsgiverstrategien setter overordna mål og retning for arbeidsgiverpolitikken, og beskriver kommunestyrets forventninger til utvikling og ivaretagelse av rollen som arbeidsgiver og arbeidstaker.

Med arbeidsgiverpolitikk mener Etnedal kommune de handlinger, holdninger og verdier som arbeidsgiver står for og praktiserer overfor medarbeiderne i hverdagen, gjennom ulike møter og reglementer. Arbeidsgiverstrategien skal være førende for utarbeidelse og utøvelse av arbeidsgiverpolitikken. Arbeidsgiverpolitikken inngår som en del av rådmannens ansvarsområde.

## 1.2 Rullering av arbeidsgiverstrategien

Arbeidsgiverstrategien er et styringsredskap for kommunestyret og bør være langsiktig og forutsigbar. Med bakgrunn i dette er det derfor naturlig å rullere Etnedal kommunes arbeidsgiverstrategi i forbindelse med revidering av kommuneplanens samfunnsdel.

## 2. Mål

**Målet for Etnedal kommunes arbeidsgiverstrategi er å gi gode tjenester i alle livsfaser, tilpasset brukernes behov, ved bærekraftig og effektiv ressursbruk.**

**Etnedal kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver som ivaretar, beholder og videreutvikler egne ansatte, samt evner å tiltrekke seg nye medarbeidere med ønsket kompetanse**

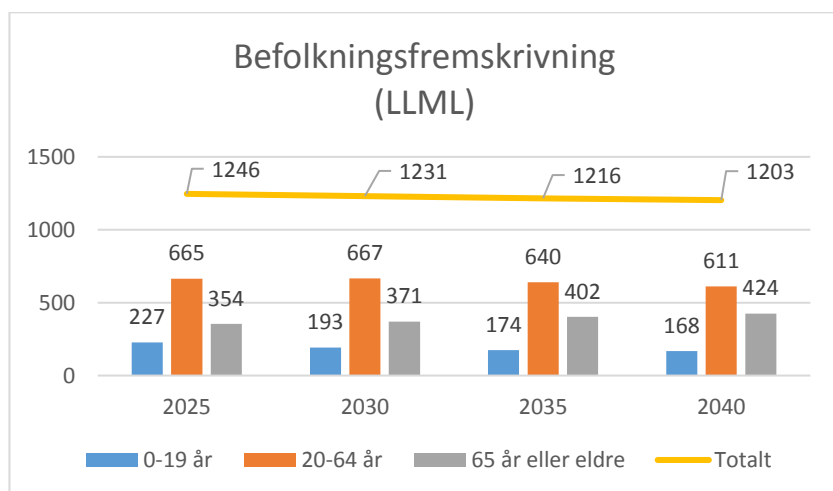
### 3. Utfordringsbildet

I Etnedal kommune er den menneskelige ressursen helt avgjørende for at kommunen skal kunne yte lovpålagte tjenester og utvikle samfunnet i ønsket retning. Arbeidsgiverstrategien skal peke på de områdene som kommunen må være god på for å utvikle medarbeiderne og organisasjonen, for å møte dagens og fremtidens utfordringer.

Det er stadig økende forventninger til kommunene. Innbyggerne forventer gode og fleksible velferdstjenester. Våre veivalg som organisasjon må være gjort med god kunnskap om framtida vi står ovenfor, og utfordringene kommunesektoren vil møte

Kommunestyret i Etnedal vedtok kommuneplanens samfunnsdel 2016 – 2026 i april 2016. I planen er det gjort rede for utviklingstrekk i Etnedalssamfunnet. Her påpekes:

- Nedgang i befolkningstall og dreining mot eldre befolkning
- Lavere utdanningsnivå enn i Oppland og i landet for øvrig
- Folkehelse relaterte utfordringer
- Offentlig sektor viktig faktor for sysselsetting
- Økende etterspørsel etter offentlige tjenester
- Økende utfordringer med å rekruttere tilstrekkelig kompetanse i kommunale tjenester
- Andel fritidsinnbyggere høy og fortsatt økende
- Struktur og samarbeid mellom kommunene i endring

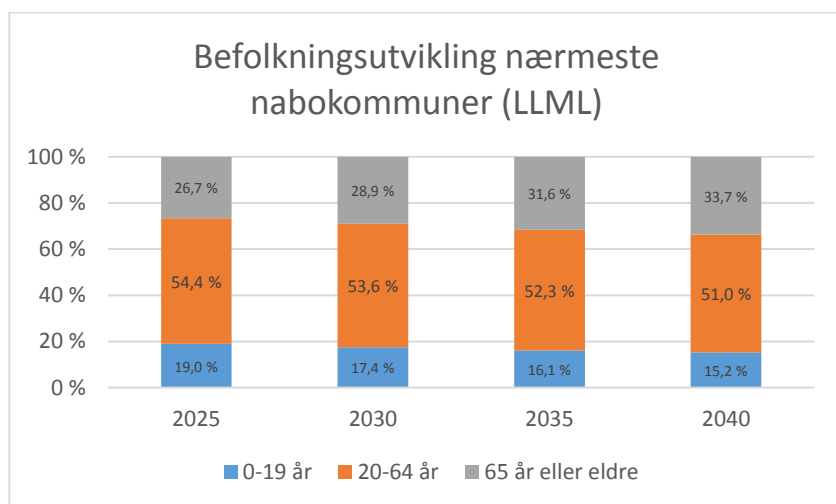


I oversikten til venstre finnes en oppdatert befolkningsfremskrivning for Etnedal kommune. Fremskrivningen viser utvikling ved lav nasjonal vekst (LLML - lav fruktbarhet, lav levealder, middels innenlandsk flytting og lav innvandring).

Som samfunnsplanen påpeker viser utviklingen fortsatt en nedgang i befolkningstall og dreining mot eldre befolkning, færre i arbeidsfør alder og færre unge under 20 år.

Etnedal kommune rekrutterer i all hovedsak sine arbeidstaker fra egen kommune og våre nærmeste nabokommuner: Sør-Aurdal, Nord-Aurdal og Nordre Land.

Befolkningsutviklingen i våre Nabokommuner (LLML) viser også at de har de samme utviklingstrekkene i befolkningssammensetningen som i Etnedal. Dette innebærer at behovet for, og etterspørselen etter, arbeidstakere med relevant kompetanse innenfor kommunale tjenesteområder knyttet til eldre befolkning vil øke og være mer presset enn i dag. Samtidig vil det bli mindre behov og etterspørsel etter arbeidstakere innenfor kommunale





tjenesteområder knyttet til barn og unge. Dette gjør at kommunen må arbeide for å ha en bærekraftig og effektiv arbeidsgiverpolitikk, som bidrar til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere med relevant kompetanse og kvalifikasjoner. Det kan i tida som kommer være mer effektivt å utvikle kompetanse hos egne medarbeidere for å dekke kommunens fremtidige behov, enn å basere seg på nyrekrutteringer i arbeidsmarkedet.

Med et økende press for å rekruttere arbeidstakere med relevant kompetanse til tjenestene som Etnedal kommune skal yte, vil det også være nødvendig for Etnedal kommune å ta i bruk nye arbeidsverktøy, og ta i bruk nye arbeidsmetoder. Etnedal kommune er en liten kommune, og har begrenset mulighet til å selv drive egen nyutvikling/innovasjon av systemer, verktøy og arbeidsmetoder. Til det har kommunen for lite handlingsrom både med hensyn til tilgang på personalressurser og økonomi. En annen utfordring for kommunen ved å ta i bruk nye systemer for digitalisering av tjenesteyting, er at vi på enkelte områder har et så lite omfang av saker som skal håndteres at kostnaden ved å ta i bruk systemet kan overstige kostnaden ved å arbeide på samme måte som i dag.

Av denne grunn er kommunens evne til å nyttiggjøre seg av nyvinninger utviklet av andre aktører, ny kunnskap, og å kunne gjennomføre endringer i etablerte tjenester, videreutvikle arbeidsmetoder som vi allerede benytter, samt samhandling på tvers av etablerte og tradisjonelle «grenser», vesentlig for å kunne gi gode tjenester tilpasset brukernes behov, med kommunens begrensede ressurser. Siden kommunen er liten har vi et fortrinn ved at vi evner å omstille oss nokså raskt da det er korte avstander rent fysisk, men også i mellommenneskelige relasjoner i kommunen.

#### 4. Arbeidsgiverstrategi 2021-2026:

Kommunens mål med arbeidsgiverstrategien er som tidligere nevnt å gi gode tjenester med god kvalitet i alle livsfaser, tilpasset brukernes behov, ved bærekraftig og effektiv ressursbruk. For å imøtekomme kommunens utfordringer, og nå målet vårt, skal følgende satsingsområder prioriteres:

##### **Bærekraftig og effektiv arbeidsgiverpolitikk:**

Bidrar til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere med relevant kompetanse og kvalifikasjoner

##### **Kompetanseutvikling:**

Evne til å utvikle medarbeidernes kompetanse til kommunens fremtidige behov

##### **Tjenesteutvikling:**

Evne til nyttiggjøring av nyvinninger gjennom endringsvilje og videreutvikling av egne arbeidsmetoder

#### 4.1 Bærekraftig og effektiv arbeidsgiverpolitikk:

For å bidra til å nå målet i arbeidsgiverstrategien gjennom bærekraftig og effektiv arbeidsgiverpolitikk skal følgende virkemidler prioriteres:

- **Identitet og omdømme:**

For at Etnedal kommune skal kunne kommunisere et ønsket omdømme, må både politikere, ledere og medarbeidere være opptatt av at hver enkelt av oss er gode ambassadører for kommunen i møtet med andre. Vi må også i fellesskap ha en oppfatning av hva kommunen står for.

Etnedal kommunes verdigrunnlag er:

- *Trygghet og respekt*
- *Ansvarlig og stolt*
- *Inkluderende og raus*

Det er dette verdigrunnlaget vi sammen skal forsøke å kommunisere utad i møte med andre, og jobbe med internt for å forbedre.

Med bakgrunn i kommunens verdigrunnlag og samfunnsansvar skal kommunen til enhver tid kunne tilby inntil 3 arbeidsplasser til personer med behov for varig tilrettelagt arbeid eller med varig lønnstilskudd.



- **Livsfasepolitikk:**

Etnedal kommune skal ha en bærekraftig og effektiv livsfasepolitikk. Livsfasepolitikk skal fokusere på den enkelte medarbeiders muligheter fremfor begrensninger. Som arbeidsgiver skal Etnedal kommune legge forholdene til rette for at alle ansatte kan gjøre en best mulig jobb i samsvar med kommunens oppgaver og ressurser, og de ansattes egne forutsetninger og livssituasjon.

- **Lønnspolitikk:**

Etnedal kommunes lønnspolitikk skal bidra til å nå målet om å gi gode tjenester i alle livsfaser, tilpasset brukernes behov, ved bærekraftig og effektiv ressursbruk. Målet skal nås gjennom dyktige medarbeidere med riktig kompetanse, i tråd med kommunes behov. Lønnspolitikken skal være et strategisk virkemiddel til å tiltrekke seg og beholde ønsket kompetanse.

- **Helsefremmende arbeidsplass:**

Etnedal kommune skal legge til rette for helsefremmende arbeidsplasser for sine medarbeidere gjennom systematisk HMS-arbeid i samarbeid med de ansatte, som aktivt retter fokus mot positive og helsefremmende faktorer i arbeidsmiljøet og reduserer risiko for sykdom og ulykker. Dette arbeidet skal bidra til bedre tjenester for kommunens innbyggere.

- **Heltidskultur:**

- Etnedal kommune skal ha en heltidskultur til beste for organisasjonen, ansatte og brukere.
- Etnedal kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg tilstrekkelig og kompetent arbeidskraft. For å imøtekomme dette i tillegg til samfunnets behov for arbeidskraft, må heltidsarbeid være hovedregelen.
- Etnedal kommune skal følge opp egne retningslinjer for heltid vedtatt i RLG 23.09.19. Sentralt i retningslinjene er å benytte deltidsstillinger til å øke stillingsandeler og med dette øke gjennomsnittlig stillingsprosent for ansatte i Etnedal kommune.

## 4.2 Kompetanseutvikling

For å bidra til å nå målet i arbeidsgiverstrategien skal følgende virkemidler for kompetanseutvikling prioriteres:

- Vi skal investere i relevant kompetanseutvikling med bakgrunn i oppdaterte kompetanseplaner
- Vi sørger for at vi får brukt kompetansen vår på en god måte
- Vi rekrutterer med utgangspunkt i oppdaterte bemanningsplaner, en reell begrunnelse, og kunnskap om framtida
- Vi evner å nyttiggjøre oss den teknologiske utviklingen og sikrer nødvendig omstilling
- Vi arbeider systematisk og målrettet med opplæring, utvikling og forbedringsarbeid
- Vi har en lønnspolitikk som stimulerer til videreutdanning innenfor ønskede kompetanseområder
- Vi har et godt samarbeid med utdanningsinstitusjoner på alle utdanningsnivåer om utdanningstilbud som er i tråd med kommunens behov på kort og lengre sikt
- Vi tar inn lærlinger i fag som er viktige for fremtidig kompetansebehov i Etnedal kommune
- Vi legger opp til utbredt kompetansedeling og tverrfaglig samarbeid
- Vi videreutvikler godt lederskap og har fokus på lederopplæring
- Vi tilbyr praksisplasser primært innenfor sektorer med behov for fremtidig kompetanse
- Vi stiller krav til digital kompetanse, og arbeider med videreutvikling av digital kompetanse i alle avdelinger



### 4.3 Tjenesteutvikling

For å bidra til å nå målet i arbeidsgiverstrategien skal følgende virkemidler for tjenesteutvikling prioriteres:

- Vi skal ha ledere som sammen med medarbeiderne utvikler tjenester og arbeidsprosesser til det beste for kommunens innbyggere innen de rammer og ressurser vi har til rådighet
- Vi skal legge til rette for godt samarbeid på tvers i organisasjonen og med eksterne samarbeidspartnere
- Vi skal ta i bruk nye arbeidsverktøy og arbeidsmetoder når dette kan bidra til å nå målet i arbeidsgiverstrategien.