

Hol kommune

Personalavdelingen

Høringsinnspill – Arbeidsgiverstrategi 2026–2030

NITO-gruppen i Hol kommune har gjennomgått høringsutkastet til arbeidsgiverstrategi i møte 14.04.2026 og kommer med følgende tilbakemelding:

Overordnet vurdering

Dokumentet fremstår ryddig og godt strukturert, men oppleves i stor grad som et verdidokument fremfor en konkret strategi. Flere formuleringer er generelle og kunne vært brukt av hvilken som helst kommune, noe som gjør strategien mindre styrende og mindre relevant for Hol spesielt.

En strategi bør svare på tre grunnleggende spørsmål:

- hvor er vi nå
- hvor vil vi
- hvordan kommer vi dit

Slik dokumentet fremstår i dag, svarer det i hovedsak på hvor vi vil, og selv dette er formulert såpass overordnet at det i liten grad forplikter.

Det mangler tydelige satsingsområder, konkrete tiltak og mål. Uten dette blir det vanskelig å bruke dokumentet som et reelt styringsverktøy.

Videre er det gjennomgående lite konkretisering. Flere kapitler beskriver ønsket retning, men i mindre grad hvordan dette skal gjennomføres i praksis. Det bør tydeliggjøres hva som skal gjøres, hvem som har ansvar og hvordan tiltak skal følges opp og måles.

Språklig sett fremstår deler av dokumentet som generisk og lite bearbeidet. Det er også svakheter i tegnsetting og formuleringer. Dette gir et inntrykk av at teksten ikke er tilstrekkelig gjennomarbeidet. Det anbefales en grundig språkvask før videre behandling.

Det bør også vurderes bruken av ordet "vi". Det er uklart hvem dette refererer til i de ulike sammenhengene, og det kan med fordel tydeliggjøres om det siktes til kommunen som organisasjon, ledelse, ansatte eller politikere.

NITO savner henvisning til kommunens etiske retningslinjer.

Kommentarer til utvalgte tema og kapitler

Innledning

Innledningen er svært generell og sier lite om hva som er særskilt for Hol kommune eller hvilke utfordringer kommunen står overfor. Det mangler en tydelig situasjonsbeskrivelse som grunnlag for strategien.

Kommunens miljøansvar

Kapittelet fremstår mer som en beskrivelse av eksisterende arbeid enn som en del av en arbeidsgiverstrategi. Koblingen til arbeidsgiverrollen er uklar.

Det foreslås at dette punktet omskrives og flyttes til avsnittet om Arbeidsgiverrollen. Ledere har et særlig ansvar for å følge opp kommunens miljømål og skape en kultur for å inkludere miljø og bærekraft i det daglige virke.

Arbeidsgiverrollen

Kapittelet inneholder mange riktige føringer, men fremstår som en oppstilling av generelle prinsipper. For eksempel formuleringen om å møte endringer i arbeidslivet på en proaktiv måte reiser spørsmål om hvilke endringer det siktes til, og hva dette konkret innebærer i praksis.

Organisasjonskultur, medarbeiderskap og samarbeid

Disse temaene overlapper i stor grad og gjentar mange av de samme begrepene. Det er lite konkret på hva som faktisk skal gjøres for å utvikle kultur og samarbeid i praksis.

Livsfaseorientert arbeidsgiverstrategi

Kapittelet inneholder mange gode intensjoner, men fremstår som generelt. Det etterlyses konkretisering av hva fleksibilitet og tilrettelegging faktisk innebærer i praksis, og hvilke tiltak som skal benyttes.

Det vises også til at erfaringer fra senere tid, som innstramminger i permisjonsreglement og endringer i seniorpolitiske tiltak, ikke nødvendigvis samsvarer med ambisjonene som beskrives.

Ledelse og lederkompass

Kapittelet om ledelse er svært overordnet og preget av generelle formuleringer. Det mangler tydeligere forventninger til lederrollen og konkretisering av ansvar, oppfølging og prioriterte utviklingsområder.

Lederkompasset fremstår mer som en verdiplakat enn et praktisk verktøy. For eksempel er det uklart hvordan prinsippene skal etterleves og følges opp i praksis.

Det pekes også på at involvering i prosesser i hovedsak skjer gjennom tillitsvalgte, og at uorganiserte ansatte i mindre grad blir inkludert.

Arbeidsmiljø

Det pekes på konkrete utfordringer knyttet til arbeidsmiljø og samhandling på kommunehuset. Blant annet at ansatte i liten grad møtes på tvers av avdelinger, og at dette kan påvirke både arbeidsmiljø og integrering av nyansatte. Ledernes rolle er viktige kulturbyggere.

Dette er et eksempel på et område hvor strategien med fordel kan bli mer konkret og ta utgangspunkt i faktiske forhold.

Kommunestyret som arbeidsgiver:

Det oppleves som belastende når politikere kritiserer administrasjonen i sosiale medier. Dette er en problemstilling som bør adresseres tydeligere i en arbeidsgiverstrategi.

Ansettelse og rekruttering

Mye av innholdet ligger på et nivå som allerede følger av lovkrav og god praksis. Strategien bør i større grad svare på hvordan Hol kommune konkret skal tiltrekke seg og beholde arbeidskraft i en krevende konkurransesituasjon.

Kompetanse og utvikling

Vi vil gjerne trekke fram at det er positive erfaringer med korte interne kurs, for eksempel kortkurs i Elements som ble avholdt nå i vinter. Dette oppleves som nyttig og bør videreføres og utvides til flere systemer og fagområder. Disse skal konkretiseres ved tiltak og oppfølging.

Det bør også vurderes om det er hensiktsmessig å nevne konkrete systemer i strategien. Slike løsninger vil kunne endres over tid, og strategien bør derfor i større grad være teknologinøytral og beskrive behov og mål heller enn spesifikke verktøy.

Digitalisering

Kapittelet er preget av generelle formuleringer, som at digitale løsninger skal forenkle arbeidshverdagen. Det bør tydeliggjøres hva dette konkret innebærer i praksis i Hol kommune.

Implementering og oppfølging

Dette fremstår som det svakeste kapittelet. Det mangler konkrete beskrivelser av:

- hvem som har ansvar
- hvordan strategien skal følges opp
- hvordan man skal måle om den fungerer

Dette er avgjørende for at strategien skal kunne brukes som et styringsverktøy.

Oppsummering

Strategien har et godt utgangspunkt, men fremstår i dag mer som en verdibeskrivelse enn en operativ strategi. For å styrke dokumentet anbefales det særlig å:

- tydeliggjøre prioriteringer
- konkretisere tiltak, ansvar og oppfølging
- knytte innholdet tettere til Hol kommunes faktiske utfordringer
- gjennomføre en språklig gjennomgang

Mvh

Atle Kleivdal Julia Rauschenbach Siv Høier

Bedriftsgruppestyret i Nito

Dokumentet er delvis satt opp ved hjelp av Kl.