

HOL
KOMMUNE



Arbeidsgiverstrategi 2026 – 2030

Innhold

Innledning	3
Kommunens miljøansvar	3
Arbeidsgiverrollen	4
Organisasjonskultur	4
Livsfaseorientert arbeidsgiverstrategi	5
Ledelse i Hol kommune	6
Lederkompasset.....	6
Medarbeiderskap og arbeidsmiljø.....	6
Medvirkning og samarbeid	7
Helsefremmende og inkluderende arbeidsplass	7
Forebygging av sykefravær og oppfølging	8
Kommunens miljøansvar	8
Ansettelse og rekruttering.....	9
Kompetanse og utvikling	9
Digitalisering, innovasjon og fremtidens arbeidsliv	10
Implementering og oppfølging av arbeidsgiverstrategien	11

Innledning

Hol kommune er en samfunnsutvikler, tjenesteyter og arbeidsgiver med ansvar for både innbyggere, medarbeidere og framtidige generasjoner.

Arbeidsgiverstrategien beskriver hvilke felles ambisjoner og prinsipper som skal ligge til grunn for hvordan Hol kommune rekrutterer, utvikler og ivaretar sine ansatte, og hvordan vi sammen bygger en attraktiv, inkluderende og bærekraftig arbeidsplass. Strategien gir en samlet ramme for arbeidsgiverrollen, ledelse og medarbeiderskap, og bygges opp under av kommunens reglementer, retningslinjer og rutiner.

Som en stor arbeidsgiver i en nasjonalparkkommune skal Hol kommune være tydelig og ansvarlig i møte med endringer i arbeidslivet, og i arbeidet med klima, miljø og samfunnsansvar. Arbeidsgiverstrategien bidrar til helhet og felles forståelse i organisasjonen og støtter utviklingen av gode tjenester til innbyggerne.

Kommunens miljøansvar

~~Hol kommune har et tydelig og langsiktig miljøansvar, forankret i arbeidet med Miljøfyrtårn-sertifisering. Som nasjonalparkkommune og største arbeidsgiver med nær 600 ansatte, tar kommunen ansvar for både ytre miljø og arbeidsmiljø. Hol kommune ble Miljøfyrtårnkommune i 2008 og har siden arbeidet systematisk med miljøtiltak i egne virksomheter og i samarbeid med lokalt næringsliv. Kommunen stiller også miljøkrav i offentlige anskaffelser gjennom medlemskap i Grønt Punkt Norge.~~

~~**Les mer om dette her:** [Miljøfyrtårn og kommunens miljøansvar](#)~~

Flyttet ned til kapittelet som omhandler organisasjonskultur.

Arbeidsgiverrollen

[\[Lenke til mappen Arbeidsgiverpolitikk i Compilo\]](#)

Hol kommune skal være en tydelig, ansvarlig og attraktiv arbeidsgiver som rekrutterer, utvikler og beholder kompetente medarbeidere for å løse kommunens samfunnsoppdrag. Arbeidsgiverrollen bygger på tillit, respekt og samarbeid, og utøves i samspill mellom politisk nivå, administrativ ledelse, ledere, medarbeidere og tillitsvalgte.

Som arbeidsgiver har Hol kommune ansvar for å:

- 🛡️ Sikre gode og trygge arbeidsforhold i tråd med lov- og avtaleverk.
- 🛡️ Legge til rette for kompetanseutvikling, læring og mestring.
- 🛡️ Utvikle et inkluderende, helsefremmende og sikkert arbeidsmiljø.
- 🛡️ Utøve tydelig og ansvarlig ledelse.
- 🛡️ Fremme medarbeiderskap, medvirkning og partssamarbeid.
- 🛡️ Bruke kommunens ressurser effektivt og bærekraftig.

Arbeidsgiverrollen innebærer å møte endringer i arbeidslivet på en proaktiv måte, gjennom omstilling, innovasjon og kontinuerlig forbedring. Hol kommune skal være en arbeidsgiver som gir rom for utvikling, stiller tydelige forventninger og verdsetter mangfold og ulik kompetanse.

Organisasjonskultur

Hol kommune skal ha en organisasjonskultur preget av tillit, åpenhet og felles ansvar. Vi skal møte hverandre med respekt, samarbeide godt og ta ansvar for helheten i tjenestene våre. Kultur skapes i hverdagen gjennom god kommunikasjon, deling av erfaringer og profesjonell adferd.

~~Vår kultur er inkluderende og livsfaseorientert. Vi anerkjenner at medarbeideres behov varierer gjennom karrieren, og vi legger til rette for fleksibilitet, utvikling og mestring. Mangfold, ulik erfaring og samarbeid på tvers er en styrke.~~

Ledelse i Hol kommune skal være tydelig, tilgjengelig og tillitsbasert. Ledere og medarbeidere har et felles ansvar for trivsel, kvalitet og arbeidsmiljø. En helsefremmende kultur med tidlig dialog, støtte og åpenhet bidrar til nærvær, arbeidsglede og gode tjenester til innbyggerne.

Livsfaseorientert arbeidsgiverstrategi

[\[Lenke til arbeidstidsreglementet\]](#)

[\[Lenke til seniortiltak\]](#)

Hol kommune skal være en arbeidsgiver som møter medarbeidere med fleksibilitet og forståelse gjennom hele yrkeslivet. En livsfaseorientert arbeidsgiverstrategi betyr at vi tar hensyn til at behov, motivasjon og livssituasjon varierer – og legger til rette der det er mulig og hensiktsmessig.

-  **Fleksibilitet og tilrettelegging:** Vi etterstreber å tilpasse arbeidssituasjon, oppgaver og arbeidsform etter behov i ulike livsfaser. Målet er god balanse mellom arbeid, helse og privatliv.
-  **Mestring og utvikling:** Alle medarbeidere skal ha mulighet for faglig og personlig utvikling, uavhengig av alder. Vi legger til rette for kompetanseutvikling, omstilling og læring gjennom hele karrieren.
-  **Inkludering og likeverd:** Vi møter medarbeidere med respekt og skaper et arbeidsmiljø der alle har mulighet til å bidra. Mangfold og ulik livserfaring er en styrke, og dialog om behov i ulike livsfaser er en naturlig del av medarbeider- og ledersamtalen.
-  **Gevinster for tjenester og ansatte:** En livsfaseorientert tilnærming gir økt trivsel, lavere sykefravær, bedre arbeidsmiljø og tjenester med større kontinuitet og kvalitet. Det bidrar til at Hol kommune er en attraktiv arbeidsgiver med stolte og trygge medarbeidere.

Ledelse i Hol kommune

Hol kommune skal være en fremtidsrettet kommune der vi sammen oppnår resultater og god livskvalitet til det beste for fellesskapet. Ansatte og innbyggere skal oppleve mulighet til medvirkning sånn at vi sammen finner de gode løsningene.

Medarbeiderne i Hol kommune skal oppleve trygghet og mestring i hverdagen, som igjen motiverer til å ta et felles ansvar for gode tjenester.

Lederskap i Hol kommune skal være bygget på engasjement, åpenhet, tillitt og lojalitet.

Lederkompasset

- Vi utøver en ledelse basert på engasjement, tillitt, åpenhet og lojalitet.
- Vi deler på erfaringer og samhandler i kommunen.
- Kommunikasjon og informasjonsflyt er grunnleggende og skal være med å skape en felles virkelighetsforståelse. Informasjon skal være åpen, tilgjengelig og deles i linje.
- Profesjonell, målrettet og tydelig ledelse er et viktig bidrag for å motivere og skape trygghet.
- Som ledere i Hol kommune er vi endringsorienterte, viser en positiv innstilling og vilje til å se muligheter.
- Sammen med våre medarbeidere jobber vi for en kultur som understøtter våre mål og bidrar til gode tjenester.



Medarbeiderskap og arbeidsmiljø

Hol kommune skal være en arbeidsplass der hver medarbeider opplever tydelighet, tillitt og tilhørighet. Medarbeiderskap handler om hvordan vi bidrar til helheten gjennom ansvar, initiativ og profesjonell adferd i hverdagen.

Vi forventer at medarbeidere:

- 🛡️ Tar ansvar for egne arbeidsoppgaver og leveranser.
- 🛡️ Bidrar til samarbeid, læring og utvikling i fellesskapet.
- 🛡️ Viser respekt, åpenhet og gode holdninger i møte med kolleger, innbyggere og samarbeidspartnere.
- 🛡️ Gir og mottar konstruktive tilbakemeldinger.
- 🛡️ Opptrer ærlig og redelig i all kommunikasjon
- 🛡️ Setter seg inn i gjeldende reglement, retningslinjer og rutiner.

Medvirkning og samarbeid

I Hol kommune skal medvirkning være en integrert del av arbeidsdagen. Medarbeidere har rett til, og forventes å bidra aktivt i, prosesser som berører egen arbeidssituasjon, tjenesteutvikling og arbeidsmiljø.

Vi legger til rette for medvirkning gjennom:

- 🛡️ Partssamarbeid.
- 🛡️ Åpne og inkluderende beslutningsprosesser.
- 🛡️ Dialog mellom ledelse, medarbeidere og tillitsvalgte.
- 🛡️ Kontinuerlig forbedringsarbeid og rom for faglig initiativ.
- 🛡️ Strukturer som sikrer at medarbeidernes stemme høres og brukes.

Samarbeid bygger på tillit. Gjennom godt samarbeid på tvers av fag, enheter og nivåer skaper vi robuste tjenester og et sterkt fellesskap.

Helsefremmende og inkluderende arbeidsplass

Hol kommune skal være en arbeidsplass som fremmer trivsel, mestring og tilhørighet. Et helsefremmende arbeidsmiljø handler om å gi ansatte muligheter til å lykkes, oppleve mening og ha en arbeidssituasjon som er forenlig med god helse – fysisk, psykisk og sosialt.

Vi skal arbeide systematisk for å:

- 🛡 Styrke fellesskap, trygghet og sosial støtte i arbeidsmiljøet.
- 🛡 Skape arbeidshverdager med balanse mellom krav og ressurser.
- 🛡 Ivareta mangfold, likeverd og inkludering i alle ledd.
- 🛡 Sikre at alle ansatte opplever respekt, verdighet og mulighet til å bidra.

Hol kommune har nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering. Vi skal være en arbeidsplass der alle kan være seg selv og bli møtt med profesjonalitet og respekt.

Forebygging av sykefravær og oppfølging

[\[Lenke til mappen Sykefravær i Compilo\]](#)

Vi skal arbeide aktivt og helhetlig for å forebygge sykefravær og støtte medarbeidere som opplever helseutfordringer. Godt nærvær skapes gjennom gode relasjoner, tydelige forventninger, tidlig innsats og tett oppfølging.

Hol kommune legger vekt på:

- 🛡 Tidlig og åpen dialog mellom medarbeider og leder.
- 🛡 Tilrettelegging av arbeidsoppgaver der det er mulig og hensiktsmessig.
- 🛡 Tett samarbeid mellom leder, medarbeider, NAV, bedriftshelsetjeneste og personalavdelingen.
- 🛡 Klare rutiner for oppfølging av sykmeldte og tiltak som støtter retur til arbeid.
- 🛡 Bruk av forebyggende tiltak som kompetanseheving, organisering, ergonomi og psykososial støtte.

Målet er at alle skal kunne være i arbeid så langt det er mulig, og oppleve at arbeidsplassen stiller opp når behovet oppstår.

Kommunens miljøansvar

Hol kommune har et tydelig og langsiktig miljøansvar, forankret i arbeidet med Miljøfyrtårn-sertifisering. Som nasjonalparkkommune og største arbeidsgiver med nær 600 ansatte, tar kommunen ansvar for både ytre miljø og arbeidsmiljø. Hol kommune ble

Miljøfyrtårnkommune i 2008 og har siden arbeidet systematisk med miljøtiltak i egne virksomheter og i samarbeid med lokalt næringsliv. Kommunen stiller også miljøkrav i offentlige anskaffelser gjennom medlemskap i Grønt Punkt Norge.

Les mer om dette her: [Miljøfyrtårn og kommunens miljøansvar](#)

Ansettelse og rekruttering

[\[Lenke til ny rekrutteringsstrategi\]](#)

Hol kommune skal tiltrekke seg, rekruttere og beholde kompetente medarbeidere som ønsker å bidra til samfunnsoppdraget vårt.

Vi skal:

- 🛡️ Rekruttere på en åpen, inkluderende og rettferdig måte med vekt på kompetanse, mangfold og potensial.
- 🛡️ Utforme stillingsannonser som speiler Hol kommune som attraktiv arbeidsplass og viser mulighetene i rollen.
- 🛡️ Sikre gode og strukturerte rekrutteringsprosesser med tydelige kriterier, representativt utvalg og kompetansebaserte intervjuer.
- 🛡️ Legge til rette for gode introduksjons- og onboardingprogram som gir nyansatte trygghet, tilhørighet og raskere mestring.
- 🛡️ Jobbe aktivt med omdømmebygging og samarbeid med skoler, utdanningsinstitusjoner og lokalt næringsliv for å synliggjøre jobbmuligheter i kommunen.
- 🛡️ Styrke lærlingeordningen og rekruttering av studenter og nyutdannede for å sikre langsiktig kompetanse.

Kompetanse og utvikling

[\[Lenke til mappen kompetanseutvikling i Compilo\]](#)

Hol kommune skal ha kompetente og faglig trygge medarbeidere som er rustet til å møte dagens og fremtidens tjenestebehov. Kompetanseutvikling er et strategisk satsingsområde og et felles ansvar mellom arbeidsgiver og medarbeider.

Vi skal:

- 🛡️ Arbeide systematisk med kompetanseplanlegging, basert på behov, utviklingstrekk og framtidig tjenesteutvikling.
- 🛡️ Tilby målrettede utviklingsmuligheter som styrker både faglig trygghet, mestring og omstillingsevne.
- 🛡️ Sikre at læring skjer både gjennom formell utdanning, interne kurs, erfaringsdeling, praksisnær trening og læring i hverdagen.
- 🛡️ Stimulere til innovasjon, tverrfaglig samarbeid og faglig nyskaping.
- 🛡️ Legge til rette for videreutdanning og kompetanseløft innen alle relevante fagområder.
- 🛡️ Bruke kompetanse aktivt ved å gi ansvar, utfordringer og mulighet til å påvirke.

Digitalisering, innovasjon og fremtidens arbeidsliv

[\[Lenke til Opplæring i Digitale Hallingdal på intranettet\]](#)

Digitalisering og innovasjon er sentrale drivere for utvikling av kommunen som arbeidsplass og tjenesteyter. Hol kommune skal bruke teknologi og nye arbeidsformer på en måte som styrker kvalitet, effektivitet og bærekraft, samtidig som vi ivaretar trygghet og medvirkning blant medarbeidere.

Vi skal:

- 🛡️ Benytte digitale løsninger som forenkler arbeidshverdagen, reduserer manuelt arbeid og frigjør tid til kjerneoppgaver.
- 🛡️ Styrke den digitale kompetansen i kommunen, og sikre at medarbeidere får nødvendig opplæring og støtte i bruken av kommunens sentrale digitale systemer, ~~som Compilo, Visma Tid, Elements, Visma Enterprise og Dossier~~. Dette inkluderer både grunnleggende opplæring, fagspesifikke kurs og kontinuerlig støtte ved endringer og nye funksjoner.

- 🛡 Arbeide systematisk med innovasjon gjennom idéutvikling, pilotering, tverrfaglig samarbeid og kontinuerlig forbedring.
- 🛡 Utforske nye arbeidsformer som hybridarbeid, fleksibel arbeidstid og moderne samhandlingsverktøy der dette er hensiktsmessig.
- 🛡 Sikre at digitalisering skjer på en etisk, sikker og brukervennlig måte, i tråd med personvern og samfunnsoppdrag.

Implementering og oppfølging av arbeidsgiverstrategien

Implementering og oppfølging av arbeidsgiverstrategien skal skje gjennom en tydelig forankring fra lederteamet til virksomhetsledere og videre ut i organisasjonen. Dette understøttes blant annet gjennom planlagte ledersamlinger, samt utvikling av en kompetansepakke som vil bli gjort tilgjengelig i **Dossier** kommunens kompetanseportal.