

NOTAT

Vår ref.
17984/2010/141/EIRREF

Dato
09.09.2010

Til:
Tor Langvold Rådmannen

Kommuneplanrevisjonen - innspill personaltjenesten

KS sier i sitt hefte "Stolt og unik, arbeidsgiverstrategi mot 2020" at en slagkraftig arbeidsgiverpolitikk må bygge på kommunenes unike rolle, oppgaver, verdier og kvaliteter.

Bjugn kommune står ovenfor økt konkurranse i arbeidsmarkedet. Identitet og omdømme er viktigere enn noen gang. Dette krever økt oppmerksomhet på relasjonen mellom kommunen som arbeidsgiver og arbeidsmarkedet. Samtidig gir økt velstand økte forventninger til kommunene. Dette utfordrer oss ikke lenger bare på kvalitet og effektivitet. Det utfordrer kommunens plass som velferdssamfunnets hovedaktør og krever nytenkning.

KS sier videre at kommunene må konsentrere seg om to store arbeidsgiverutfordringer fram mot 2020:

- Evnen til nytenkning.
- Tilgangen på og forvaltningen av egen arbeidskraft.

I Bjugn kommune som i øvrige kommuner er det lederne i samspill med medarbeiderne som skaper resultater for innbyggere og brukere. Med bakgrunn i den økte konkurranse om arbeidskraften vil kommunens arbeidskraftutfordringer være store framover. Dette vil kreve en betydelig innsats til å forvalte den arbeidskraften vi allerede har, og til å utnytte arbeidskraftsreservene. De demografiske endringene og "eldrebølgen" som kommer for fullt fra 2020 forsterker behovet for at kommunene forbereder seg til bemanningsvekst. Til tross for innstramningstider og effektivitetskrav må vi allikevel opprettholde en aktiv rekrutteringspolitikk innenfor alle tjenestoområder for å møte fremtidens utfordringer.

Arbeidsgiverpolitikk

Arbeidsgiverpolitikkenes kjerne kan defineres som de handlinger, holdninger og verdier som arbeidsgiver står for og praktiseres overfor medarbeiderne hver dag.

Arbeidsgiverpolitikk handler om å utvikle tre relasjoner:

- Relasjoner mellom leder og medarbeider/tillitsvalgt.
- Relasjoner mellom medarbeider og innbygger/bruker/partner.
- Relasjon mellom arbeidsgiver og arbeidsmarked.

En god arbeidsgiverpolitikk utgjør et felles verdifundament for folkevalgte, ledere, medarbeidere og tillitsvalgte som fremmer utvikling og måloppnåelse, arbeidsmiljø, motivasjon og trivsel og kan brukes i kommunikasjonen overfor omgivelsene for å øke kommunens attraktivitet.

Bjugn kommune arbeider etter prinsippene om "Balansert Målstyring" og har i overordnet styringskort som hovedmål for medarbeiderperspektivet at kommunen skal ha medarbeidere (les også ledere) som handler i samsvar med kommunens verdiplattform, og som er kompetente.

Utfordringen for Bjugn kommune vil bli å vinne kampen om arbeidskraften, dvs skape en arbeidsgiverpolitikk som bidrar til at kommunen fremstår som en attraktiv arbeidsgiver.

Sentrale forhold i dette arbeidet er fokus og strategier rundt følgende innsatsområder, som igjen må operasjonaliseres i konkrete adekvate tiltak:

- Mangfold, inkludering og arbeidsmiljø
- Identitet og omdømme
- Medinnflytelse og medbestemmelse
- Motivasjon og lønnspolitikk
- Læring og utvikling
- Politikk og administrasjon
- Etikk og samfunnsansvar

Oppsummering

Med utgangspunkt i KS sitt hefte "Stolt og unik, Arbeidsgiverstrategi mot 2020" og med medarbeiderperspektivet til grunn har vi forsøkt å gi kortfattet bilde av de fremtidige utfordringer Bjugn kommune står ovenfor med hensyn til å utforme en god og strategisk fundert arbeidsgiverpolitikk. Et statusbilde kunne vært på sin plass, men vil selvfølgelig stå sentralt i det analytiske og praktiske arbeidet med utarbeidelsen av arbeidspolitikken og tiltakene.

Med hilsen

Eirik Refseth
personalsjef