



Arbeidsgjevarpolitikk for Suldal kommune

– ein lærande organisasjon



Skattkammeret Suldal
Ekstotisk, aktiv og trygg

Til handsaming i AMU 30.05.16, partsamansett utval 02.06.16 og i Kommunestyret 14.06.2016

Innhald

1	Innleiing	3
2	Visjon, mål og strategiar	4
2.1	Visjon	4
2.2	Mål	4
2.3	Strategiar.....	4
3	Verdigrunnlag	4
3.1	Bedriftskultur.....	4
3.2	Leiarverdiar	5
3.3	Medarbeidarverdiar	5
3.4	Etikk	5
3.5	Inkludering, likestilling og mangfald	5
4	Roller	5
4.1	Folkevalde.....	5
4.2	Leiarar	6
4.3	Medarbeidarar	6
4.4	Tillitsvalde	6
5	Fokusområde	6
5.1	Openheit, identitet og omdømme.....	6
5.2	Samarbeid og medverknad	6
5.3	Lærande organisasjon	7
5.4	Leiing	7
5.5	Inkluderande arbeidsliv	7
5.6	Rekruttering	7
5.7	Lønspolitikk.....	7
5.8	Heiltidskultur	8
5.9	Livsfasepolitikk.....	8
5.10	Internkontroll.....	8

1 Innleiing

Som kommune skal me yte gode tenester, ha ein profesjonell forvaltning og vera ein synleg og aktiv aktør innan samfunnsutviklinga. For å kunne levere tenester av høg kvalitet vert det kravd leiarar og medarbeidarar med gode kunnskapar, ferdigheiter, evner og haldningar. Det er behov for ein aktiv og bevisst arbeidsgjevarpolitikk for å lukkast med dette.

KS definerer arbeidsgjevarpolitikk som:

«Arbeidsgjevarpolitikk er dei handlingar, haldningar og verdiar som arbeidsgjevar står for og praktiserer overfor medarbeidarane kvar dag. Arbeidsgjevarpolitikken synleggjer arbeidsgjevar si konkrete evne til å frigjera den menneskelege energien i organisasjonen.»

Kommunesektoren har to hovudutfordringar. Den eine er evne til å rekruttere, utvikle og behalde medarbeidarar. Den andre er evne til utvikling og nyskaping. Kompetanse og leiing er nøkkelen til ein framtidsretta arbeidsgjevarpolitikk for å møte Suldal kommune sine behov for nyskaping, rekruttering og forvaltning av eigen arbeidskraft. Samarbeid som byggjer på open dialog og vilje frå både arbeidsgjevar- og arbeidstakersida er vesentleg for å lukkast i utvikling av trygge arbeidsplassar med meningsfult arbeid og eit godt arbeidsmiljø.

Tidlegare sette personalpolitikken fokus på tilhøvet mellom leiarar og medarbeidarar. Så vart brukarperspektivet inkludert og arbeidsgjevarpolitikk vart forma. Dette perspektivet skal me framleis ha med, men det er ikkje nok for å skapa fornying, endring og dynamikk i kommuneorganisasjonen. Fokuset på relasjonen mellom arbeidsgjevar og arbeidsmarknaden er nødvendig for at arbeidsgjevarpolitikken skal gje resultat. Suldal kommune er ein lærande organisasjon, og vil satse meir på interne læringsarenaer. Evne til omstilling og endring er vesentleg for å tilpassa tenestene til dei nye utfordringane som kommunen vil møte i tida framover.

Kommunestyret er øvste arbeidsgjevarmynde og fastset overordna mål, rammer og føringar for arbeidsgjevarpolitikken. Rådmannen har det daglege ansvaret og fylgjer opp dei vedtaka som den politiske leiinga gjer. Rådmannen har gjennom delegasjonsreglementet delegert vidare fleire fullmaktar til sine leiarar.

Arbeidsgjevarpolitikken for Suldal kommune byggjer på kommuneplanen og skal reviderast i samband med kommuneplanrevisjonane. Endringar som følgjer av lovar og reglar må oppdaterast kontinuerleg. Arbeidsgjevarpolitikken skal vera gjennomgåande frå ord til handling, frå folkevald til den einskilde medarbeidar. Ein god arbeidsgjevarpolitikk legg grunnlaget for eit godt kommunalt omdømme. Den skal hjelpe oss til å ta dei rette vala, tydeleggjera vår ståstad og stake ut kursen for organisasjonen.

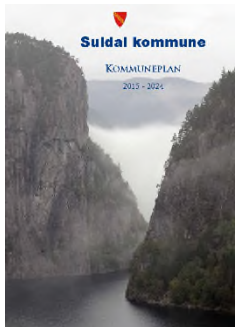
Dokumentet er bygd opp etter kva for visjon, mål og strategiar kommunestyret har vedteke i kommuneplanen. Det er eit kapittel om verdigrunnlag og eit om roller som vil vera viktige rammer rundt arbeidsgjevarpolitikken. Til slutt har me plukka ut nokre fokusområde som er relatert til strategiane om arbeidsgjevarpolitikk i kommuneplanen, og som byggjer på Hovudavtalen i kommunal sektor.

Den einskilde arbeidstakar har ein viktig rolle i utøving av tenester i Suldal kommune, og for å nå dei måla som er sett. Me ser fram til eit vidare godt samarbeid for å lukkast som ein innovativ og framtidsretta kommune.



2 Visjon, mål og strategiar

I kap. 6 i kommuneplanen 2015-2024 er det vedteke ein visjon for Suldalssamfunnet, samt mål og strategiar om kommunen som organisasjon og arbeidsgjevar.



2.1 Visjon

Suldal – eit levande samfunn, rik på naturressursar og kreativ kraft.

Visjonen vert konkretisert slik:

Eksotisk:

Storslått natur, spanande kontrastar og sanseopplevingar.

Aktiv:

Levande, stå-på vilje, engasjement, kreativitet, kultur- og naturbaserte aktivitetar.

Trygg:

Naturleg, stolte og vennlege menneske, gode oppvekst- og levekår, lite kriminalitet.

2.2 Mål

- *Suldal kommune skal vera ein heilskapleg og målstyrt organisasjon med forsvarleg og kostnadseffektiv organisering og drift.*
- *Suldal kommune skal vera utviklingsorientert med gode etiske haldningar hjå politikarar og tilsette.*
- *Suldal kommune skal vera ein god organisasjon å arbeida i for serviceinnstilte og resultatorienterte medarbeidarar som gir kommunen eit godt omdømme.*

2.3 Strategiar

- *Rekruttera nok kompetente medarbeidarar innan dei fleste fagområda. Som hovudregel tilby heile stillingar.*
- *Skapa kultur for læring samstundes som me satsar på etter- og vidareutdanning.*
- *Utvikla leiarar som er tydelege, utfordrande og i samspel med medarbeidarane når målsetjingane.*
- *Satsa på ein felles bedriftskultur basert på likestilling, servicinnstilling og resultatoppnåing.*
- *Arbeida aktivt med målsetjingane i inkluderande arbeidsliv og utvikla helsefremjande arbeidsplassar. Leggja til rette for arbeid for dei som har vanskar med å koma inn på den ordinære arbeidsmarknaden.*
- *Vidareutvikla ein lokal lønspolitik basert på individuell vurdering.*
- *Ha kontinuerleg fokus på føremålstenleg og kostnadseffektiv organisering og drift.*
- *Nytta brukar-, innbyggjar- og medarbeidarundersøkingar.*
- *Vidareutvikla internkontrollsystem og bruka desse for å kvalitetssikra den kommunale verksemda både fagleg og administrativt.*

Administrasjonen rapporterer tilbake til politisk nivå gjennom tertialrapportar og årsmelding på om måla er nådd. Ved gjennomføring av brukar-, innbyggjar- og medarbeidarundersøkingar får me tilbakemeldingar som vert teke med i vidareutvikling av oppgåvene våre som tenesteleverandør.

3 Verdigrunnlag

Verdiane kjem til uttrykk i vårt daglege møte med menneske. Arbeidsgjevarpolitikken utgjer eit felles verdifundament for Suldal kommune og gjeld både for folkevalde, leiarar, tilsette og tillitsvalde. Alle skal vera kjende med kommunen sitt verdigrunnlag.

3.1 Bedriftskultur

Suldal kommune definerer bedriftskultur som dei normer, verdiar og haldningar som pregar ein organisasjon. Me har ein bedriftskultur som hjå medarbeidarane og leiarar fremjar serviceinnstilling og resultatoppnåing, og gir kommunen eit godt omdømme. Bedriftskulturen

skal fremja gode tilhøve på arbeidsplassane slik at ein får nytta ressursane på best måte. Suldal kommune er ein lærande organisasjon, og legg til rette for læring og kunnskaps-overføring internt på arbeidsplassane. Tilsette er gode på å gje og ta i mot tilbakemeldingar som gjev oss fokus på både ros og forbetningsarbeid. Me arbeidar lojalt etter dei planar og vedtak som er fatta. Alle har fokus på å gjera kvarandre gode.

3.2 Leiarverdiar

Som leiar i Suldal kommune legg me vekt på å sjå våre tilsette. Leiarane er tydeleg i leiarrolla, skaper gode prosessar, er utviklingsorientert og omstillingsdyktig. Relasjonsleiing er ei viktig rettesnor for leiarane.

3.3 Medarbeidarverdiar

Medarbeidar deltek aktivt i utviklinga av tenestene og eit godt arbeidsmiljø. Dei er fleksible og endringsvillige. Me har stolte og ansvarsfulle medarbeidarar. Me legg vekt på eit inkluderande miljø, og eit aktivt medarbeidarskap.

3.4 Etikk

Suldal kommune legg vekt på at gode etiske grunnhaldningar skal prega verksemda. Dette for å skapa eit godt tillitsforhold mellom tilsette, folkevalde og innbyggjarane. Me vert stilt ovanfor vanskelege etiske val kvar dag: *gjer eg dei rette tinga, og gjer eg tinga rett?* Alle skal bidra aktivt til å oppretthalde og styrke tilliten til, og respekten for, kommunen som organisasjon ved å respektera gjeldande lover, vedtak og reglement. Bruk av etisk refleksjon er eit nyttig verktøy i samarbeid og forståing for måten ein utfører arbeidet på. Dei etiske retningslinene seier meir konkret om korleis dei skal vera ein etisk norm for politisk arbeid og arbeid utført av tilsette i Suldal kommune.

3.5 Inkludering, likestilling og mangfald

Inkludering, likestilling og mangfald skal vera ein naturleg del av heile verksemda.

Inkludering

Suldal legg til rette for å skapa gode miljø som inkluderer nye tilsette med ulike funksjonsnedsetjingar. Det vert også arbeidd for å leggja tilhøva til rette for dei av våre tilsette som har behov for tilpassa arbeidsoppgåver.

Likestilling

Suldal kommune vil kontinuerleg arbeida for reell likestilling når det gjeld lik løn for arbeid av lik verdi, utdanning og utvikling. Heile stillingar er ein viktig føresetnad for å oppnå full likestilling.

Mangfald

Mangfald handlar om å lære, utforske og respektere forskjellane innan ei gruppe eller eit samfunn. Mangfald blant kommunen sine tilsette er ein styrke når me skal levere tenester som speglar samansetninga av det samfunnet me lever i. Me legg til rette for eit miljø kor ulike individ og ulike kulturelle ytringar møtast i gjensidig respekt for det som er forskjellig.

4 Roller

4.1 Folkevalde

Folkevalde må vera seg medviten si rolle og sitt kollektive ansvar som arbeidsgjevar. Det føreset at dei kommuniserer med respekt overfor tilsette og overfor kvarandre på tvers av partigrensar. Kommunestyret skal definera premissene for ein god arbeidsgjevarpolitikk gjennom vedtak av mål og prinsipp, og ha klare forventningar til både leiinga og tilsette om å arbeide for å nå måla.



4.2 Leiarar

Leiarar er delegert fullmakt i høve økonomi, personal og/eller fagansvar. Dei har ansvar for utvikling av tenestene. Leiarane har fått vidaredelegert fullmakt og styringsrett i høve lovverk og avtalar.

4.3 Medarbeidarar

Medarbeidarane er ansvarsbevisste og lojale mot tenesta dei utøver, brukarane, kollegaer og arbeidsgjevar.

4.4 Tillitsvalde

Dei tillitsvalde har mange viktige roller å fylla for at me skal nå dei måla som er sett, og for det omdømmet som me byggjer både internt og eksternt. Som tillitsvalde skal dei vera ein støtte både for dei tilsette og leiinga. Dei representerer medlemmane i sin organisasjon.

5 Fokusområde

Suldal kommune er ein open kunnskapsorganisasjon, med kompetente medarbeidarar som har høg etisk standard og fagleg integritet. Det er mange utfordringar som kommunane står ovanfor i dag i høve rekruttering, kompetanse, nye tenester og krav til levering av velferdsoppgåver.

5.1 Openheit, identitet og omdømme

Suldal kommune praktiserer meiroffentlegheit, og som open organisasjon betyr det at me deler informasjon og gir innsyn der lovverket ikkje seier noko anna. Me nyttar eit folkeleg og forståeleg språk i sakshandsaming og dialog. Vårt omdømme vert skapt i møte med brukarane, innbyggjarane og der me representerer arbeidsgjevar. Openheit og dialog skal kjenneteikne måten me jobbar på, internt og i møte med omgjevnadene. Suldal har ein raus kultur med stor grad av ytringsfridom, men stiller krav om ansvar og lojalitet.

Omdømmet vårt vert påverka av identitet (kven me er), kommunikasjon (kva me seier) og åtferd (kva me gjer). Det er viktig for potensielle jobbsøkjjarar, eigne tilsette, innbyggjarar og organisasjonar. Suldal kommune sine tilsette kjennar seg verdsett, tek ansvar for eigen jobb og bidreg til eit godt arbeidsmiljø. Slik vil dei vera med på å marknadsføra Suldal kommune som en attraktiv arbeidsgjevar

Arbeidsgjevarpolitikken skal verka forsterkande for vårt omdømme gjennom å bidra til kvalitet på tenester. Det er samsvar mellom verdigrunnlaget og organisasjonskulturen vår, og det inntrykket som innbyggjarane har av Suldal kommune.

Suldal kommune nyttar aktuelle kommunikasjonsskanalar til å spreie informasjon om vår verksemd. Sosiale medium er ein av fleire kommunikasjonsskanalar med innbyggjarane og andre interesserte.

5.2 Samarbeid og medverknad

Suldal kommune legg til rette for eit godt og utstrakt samarbeid mellom arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjonane i samsvar med lovar og avtalar. Hovudavtalen regulerer samarbeidet mellom arbeidsgjevar- og arbeidstakarsida. Det er ein open kontakt og informasjonsutveksling der ein forventar at båe partar deltek aktivt og positivt i ulike prosessar. Suldal legg til rette for størst mogleg medverknad frå den einskilde tilsette. Det er lagt til rette for å skape medansvar og medeigarskap til oppgåvene som skal utførast. Tillit er viktig for å skape eit godt samarbeid mellom ulike partar.

Samhandling mellom ulike einingar internt og eksternt er også vesentleg for å yte gode tenester. Suldal kommune legg vekt på å søkje samarbeid med andre aktørar. Gjennomføring og oppfølging av medarbeidarundersøkingar er eit viktig utviklingsarbeid.



5.3 Lærande organisasjon

Suldal legg til rette for at den einstilte tilsette skal få personleg vekst og kompetanseutvikling. Kompetanse er nøkkelen til kvalitet, og er ei viktig satsing hjå oss. Suldal kommune er ein lærande organisasjon. Det betyr at me vil skape haldningar for stadig og tenkje nye og betre måtar å arbeide på slik at ein kan få nytta både den einstilte og organisasjonen sin samla kompetanse på best måte. Framover vil fokus vera på utvikling av intern læring og læringsarenaer. Suldal kommune skal framstå som ein god lærebedrift. I vår strategiske kompetanseplan står det lista opp strategiar for å skaffe, utvikle, mobilisera og avvikle kompetanse.



5.4 Leiring

Suldal kommune vil utvikla leiarar som gjennom tydeleg leiring og gode relasjonar greier å nå måla om å gje føremålsteneleg og kostnadseffektiv drift. Leiarane er lærings- og utviklingsorienterte. Leiarutvikling er eit prioritert område.

5.5 Inkluderande arbeidsliv

Suldal kommune er ein inkluderande arbeidslivsverksemd, og har inngått avtale om å nå alle dei tre delmåla i IA- avtalen som å redusera sjukefråværet, hindre fråfall samt tilsette fleire med funksjonshemmingar og forlengja yrkesaktiviteten. Eit inkluderande arbeidsliv skal i følgje Hovudavtalen også bidra til at den einstilte sine ressursar og arbeidsevne vert utvikla og nyttast i aktivt arbeid. Suldal kommune vil som IA-verksemd tilby omplassering så langt råd er for medarbeidarane sine når oppgåvene eller dei helsemessige tilhøva for desse endrar seg slik at dei ikkje lenger kan oppretthalda yrkesaktiviteten sin. Suldal kommune vil tilby reelle og meningsfylte arbeidsoppgåver. Bedriftshelsetenesta, NAV, tillitsvalde og verneombod er viktige samarbeidspartnarar.

5.6 Rekruttering

Rekruttering er ei av hovudutfordringane som kommunal sektor står overfor. Det å gjera oss attraktive for unge som skal velja utdanning og karriere er viktig for å sørge for at ein har nok tilsette med rett kompetanse til dei utfordringane som velferdssektoren vil møte i framtida. Ein god arbeidsgjevar er viktig både for utvikling av arbeidsplassane og arbeidsmiljøa me har, og for omdømmet vårt. Me vil møte behov for omstillings- og endringsprosessar for å tilpasse tenestenivået til nye krav om velferdstenester. Gode prosessar er viktig for å skape medverknad og endringsvilje til å løyse utfordringane i lag. Suldal kommune er innovative i tenesteytinga, og er blant anna med i prosjekt om ny velferdsteknologi. Eit større fokus på inkludering og mangfald, samt tilrettelegging for ulike livsfasar, er viktige satsingar framover. Gode leiarar og gode samarbeidstilhøve med framtidsretta tillitsvalde er vesentleg for å lukkast i dette arbeidet. Suldal kommune har vedteke ein plan for å behalde og rekruttere for å sikre at utfordringane i framtida vert møtt med rett bemanning og kompetanse.



5.7 Lønspolitikk

Suldal kommune sin lønspolitikk har basis i den til einkvar tid gjeldande hovudtariffavtale og hovudavtale. Suldal kommune nyttar lønspolitikk som eit strategisk verkemiddel i utviklinga av kommunen og det kommunale tenestetilbodet. Lønspolitikken skal byggja på to fundament: arbeids- og/eller stillingsvurdering og personvurdering basert på kjente kriterium. Konkurransedyktig løn er eit mål.

5.8 Heiltidskultur

Arbeid for heiltidskultur er eit viktig nasjonalt satsingsområde mellom partane i arbeidslivet. Som det kjem fram av hovudtariffavtalen skal det som hovudregel tilsetjast i full stilling. I vårt lokale arbeid med lønspolitikk skal ein også vurdere motivasjon for heile stillingar. Suldal kommune har lenge arbeidd mot uønskja deltid, og ønskjer å halda fram med fokus retta mot flest mogleg heile stillingar.



5.9 Livsfasepolitikk

Kommuneplanen, Folkehelse:

Kommunen som arbeidsgjevar skal visa fleksibilitet og leggja til rette for gode arbeidstidsordningar når tilsette er i ein sårbar livsfase.

Livsfasepolitikk er å leggja tilhøva til rette for at arbeidstakarar i sine ulike livsfasar får tilpassa arbeidsplass og arbeidsoppgåver. Livsfasepolitikken skal omfatta alle fasar i yrkeslivet. Suldal har eigen plan for seniorpolitikk. For tiltak i andre livsfasar nyttar me arbeidsmiljølova.

5.10 Internkontroll

Ein effektiv internkontroll er avhengig av at medarbeidarane deltek med sin kunnskap og erfaring i kartlegging, planlegging og utvikling av tiltak, for å hindre at uheldige hendingar oppstår. Møteplassar og god kommunikasjon både oppover, på tvers og nedover i organisasjonen er nødvendig for å identifisere, vurdere og handtere risiko. Suldal kommune skal ta i bruk eit elektronisk internkontrollsystem. Fokus på helse, miljø og tryggleik er eit viktig område. Suldal kommune vil fremja eit godt og trygt arbeidsmiljø på arbeidsplassane, både fysisk og psykososialt, i samsvar med til ei kvar tid gjeldande lovar og avtalar.

Det er innført eit elektronisk avvikshandteringssystem. Melding om avvik skal leggjast fram for AMU minst ein gong i året.

Arbeidstakarar har plikt og rett til å varsle om kritikkverdige forhold, og til å få vern mot gjengjelding av varsling. Sjå våre etiske retningslinjer.

Suldal kommune har avtale med bedriftshelseteneste. AMU har eit overordna ansvar, og får rapportert alle avtalar, rapportar og det arbeidet som bedriftshelsetenesta gjer i vår kommune. Hovudverneombodet er med på alle overordna samarbeidsmøte mellom bedriftshelsetenesta og Suldal kommune. Dei er ein viktig samarbeidspartnar for arbeidet med HMS, trygge arbeidsplassar og eit inkluderande arbeidsliv.

