

Samarbeid formar framtida



Fote Terje Løchen

Arbeidsgjevarpolitisk plattform for Gol kommune

2016

Utarbeidd av	Løn- og personaleiar i samarbeid med leiargruppa og representantar frå dei tilsette
Dato	01.09.16

Godkjend av	Kommunestyret
Dato	18.10.2016

Innhald

1	INNLEIING.....	4
2	ARBEIDSGJEVARPOLITIKK	5
3	KVEN ER ARBEIDSGJEVAR	6
4	VERDISYNET VÅRT	7
5	BEDRIFTSKULTUREN.....	8
6	UTFORDRINGAR.....	9
7	ARBEIDSGJEVARPOLITIKKEN I GOL KOMMUNE	10
7.1	Medbestemming	10
7.2	Kompetanse.....	10
7.3	Rekruttere og behalde medarbeidarar.....	10
7.4	Ein inkluderande arbeidsplass.....	11
7.5	Lønspolitikk.....	13
7.6	Arbeidsgjevarpolitikk i omstilling og endring.....	15
8	SATSINGSOMRÅDE 2015 - 2019.....	16
8.1	Inkludering	16
8.2	Omstilling og endring	16
8.3	Kompetanseutvikling.....	17
8.4	Rekruttere og behalde medarbeidarar.....	17
9	LITTERATURLISTE – REFERANSAR	18

1 Innleiing

Ein framtidsretta arbeidsgjevarpolitikk kjem til utrykk gjennom verdiar, haldningar og handlingar som arbeidsgjevar praktiserer overfor sine tilsette. Arbeidsgjevarpolitisk plattform vart første gong vedteken i Gol kommune i 2000 og seinare revidert i 2004.

Gol kommune følgjer lov og avtaleverk. Dei arbeidsgjevarpolitiske retningslinene, arbeidsreglementet, tilsetjingsreglementet, den strategisk kompetanseplanen og dokumentet «Medbestemming i Gol kommune» er alle dokument som skal sikre dette. Dei tilsette skal oppleve å bli behandla likt ubunde av kva for avdeling eller eining dei arbeider i. Omdømme er viktig når kommunen skal rekruttere nye medarbeidarar, og det beste omdømmet ein arbeidsgjevar kan ha, er nøgde tilsette. Gol kommune skal vera ein attraktiv arbeidsgjevar.

Formannskapet skal vurdere arbeidsgjevarpolitikken ved byrjinga av kvar valperiode. Bli det ikkje vedteke endringar, gjeld dokumentet i ein ny 4-årsperiode.

Ved revideringa i 2016 er dokumenta lønspolitisk plan og livsfasepolitisk plan innarbeidde i dokumentet «Arbeidsgjevarpolitisk plattform for Gol kommune». Dette er gjort for å samle målsetjingane og strategiane som gjeld arbeidsgjevarpolitikken, det vil seie korleis kommunen skal opptre i rolla som arbeidsgjevar, i eitt dokument.

Dokumentet skal vera eit styringsdokument for leiarar med personalansvar på alle nivå i organisasjonen, og for politiske utval med arbeidsgjevaransvar.

2 Arbeidsgjevarpolitikk

KS har definert arbeidsgjevarpolitikk som verdiar, haldningar og handlingar som arbeidsgjevar står for og praktiserer overfor tilsette kvar dag, kort sagt korleis arbeidsgjevar forheld seg til arbeidstakar. Arbeidsgjevar skal motivere arbeidstakarane til å utføre arbeidet til beste for innbyggjarane. Arbeidsgjevarpolitikken skal vise veg i eit samfunn og arbeidsliv i endring.

Målet med arbeidsgjevarpolitikken er å leggje til rette for eit positivt arbeidsmiljø. Ein god arbeidsgjevarpolitikk set leiarar og tilsette i sentrum, og ser dei menneskelege ressursane som grunnlaget for utvikling av gode tenester til innbyggjarane. Arbeidsgjevarpolitikk er ikkje eit mål i seg sjølv, men eit verkemiddel for å oppnå resultat.

Arbeidsgjevarstrategien skal konkretisere mål i arbeidsgjevarpolitikken, definere tiltak og vise kven som har ansvar for oppfølging.

3 Kven er arbeidsgjevar

Kommunestyret har det øvste myndet som arbeidsgjevar, medan formannskapet har det utøvande politiske ansvaret.

Rådmannen har det administrative og utøvande ansvaret.

Alle leiarar på alle nivå har ansvar for å leie si eining etter fullmakt og i samsvar med Gol kommune sin arbeidsgjevarpolitikk, andre personalpolitiske dokument, lov og avtaleverk.

Løn- og personalavdelinga er kommunen si fagavdeling i løn- og personalpolitiske spørsmål og skal vera rådgjevar for leiarane.

4 Verdisynet vårt

Gol kommune sin visjon er «Samarbeid formar framtida». Alle medarbeidarar er likeverdige og nødvendige i sin del av tenesteproduksjonen. Openheit, tryggleik, kommunikasjon begge vegar, motivasjon og tillit skal prege organisasjonen.

Gol kommune skal vera ein inkluderande arbeidsplass og har gjennom IA-avtala forplikta seg til:

1. å jobbe systematisk med oppfølging av sjukemelde
2. å leggje til rette for eigne arbeidstakarar med nedsett arbeidsevne, og å opne for at personar med nedsett arbeids- og funksjonsevne skal få prøve seg i arbeidslivet
3. å ha eit livsfaseperspektiv på organisasjonens personalpolitikk.

5 Bedriftskulturen

Bedriftskulturen, eller organisasjonskulturen, påverkar korleis vi tolkar det vi opplever, tankar, kjensler og korleis vi oppfører oss. Kva er det som styrer handlingar, og som er grunnmuren i organisasjonen? Bedriftskulturen kjem til uttrykk gjennom prioriteringane som blir gjorde, og i møte med publikum. I ein stor organisasjon som Gol kommune er det ei utfordring å skapa ein felles bedriftskultur. Blir einingane for autonome, kan det utviklast fleire bedriftskulturar som ikkje alltid er samanfallande. Bedriftskulturen på arbeidsplassen må overførast til nye medarbeidarar og skapast og gjenskapast kontinuerleg. Han utviklar seg gjennom samhandling mellom medlemmane i organisasjonen. Etter ei tid blir ofte bedriftskulturen tatt for gitt.

Skal bedriftskulturen vidareutviklast eller endrast, må det først vera bevisst kva bedriftskultur er, kva kommunens bedriftskultur er. Kva for praksis har kommunen? Kva for system og rutinar finst? Kva for haldningar og verdiar kjem til uttrykk i det arbeidet som blir utført? Kva er bra, kva er mindre bra, og kva er det viktig å behalde? Etisk refleksjon kan vera ein god metode for å utfordre og bli seg bevisst kva for grunnleggjande haldningar og verdiar organisasjonen har.

Det er viktig for leiingar og tilsette å vera bevisste på og kjenne organisasjonskulturen sin - for den påverkar praksisen, korleis det blir jobba.

Bedriftskulturen i Gol kommune skal vera prega av:

- samarbeid
- inkludering
- openheit og tryggleik
- serviceinnstilling
- evne til omstilling
- mål-/resultatorientering
- lojalitet
- kvalitetssikring.

6 Utfordringar

For Gol kommune, som for dei fleste kommunar, er økonomien viktig. Ca 80 % av budsjettet går til løn til dei tilsette. Derfor er det viktig at kommunen har tilsette med den kompetansen kommunen treng, og at kommunen har tilsette som kan omstille seg raskt om politiske føringar eller tenesta krev det. Kompetente tilsette treng mindre innleige av konsulentar og rådgjevarar og reduserer behovet for overtidsarbeid for dei som har spisskompetansen. Eit godt arbeidsmiljø vil gje større nærvær og mindre behov for innleige av vikarar.

Når det gjeld arbeidsgjevarpolitikken, står Gol kommune derfor overfor to store utfordringar i åra framover:

1. Kommunens evne til omstilling, utvikling og nyskaping.
2. Rekruttere og behalde kompetent arbeidskraft.

7 Arbeidsgjevarpolitikken i Gol kommune

For å skapa gode prosessar gjennom felles mål, er det viktig å ha eit godt samarbeid mellom dei folkevalde, rådmannen, kommunalsjefane, leiarane, tillitsvalde og dei tilsette. Drift av organisasjonen byggjer på lov og avtaleverk, til dømes Arbeidsmiljølova, lov om folketrygd, Hovudavtala, Hovudtariffavtala. Ansvar og roller skal vera klart definerte i styringsdokumenta som kommunen har. Resultatet av arbeidsgjevarpolitikken, dei tenestene som innbyggjarane får, er regulerte av særlovene for sektoren og avdelinga.

7.1 Medbestemming

Gol kommune skal ha eit godt samarbeid med dei tilsette sine organisasjonar på alle nivå i organisasjonen. Leiarane har ansvar for å kalle inn til samarbeidsmøta, men begge partar har ansvar for å bidra. Dette samarbeidet er meir utfyllande beskrive i dokumentet «Medbestemming i Gol kommune».

7.2 Kompetanse

Gol kommune har utarbeidd ein strategisk kompetanseplan. Med utgangspunkt i denne planen skal leiarane vurdere noverande og framtidig behov for kompetanse og saman med dei tilsette kartleggje den kompetansen som finst i dag. Avdelinga må så lage ein plan (kompetanseplan) for korleis dei skal skaffe den kompetansen dei ikkje har, men treng. KS si medarbeidarundersøking, 10-faktor, kan vera eit godt utgangspunkt for dette arbeidet. I arbeidet med kompetanseplanane er eit godt samarbeid mellom arbeidsgjevar og dei tilsette sine representantar ein føresetnad.

7.3 Rekruttere og behalde medarbeidarar

Gol kommune skal vera ein attraktiv arbeidsplass. Kommunen vil behalde medarbeidarar for å sikre kontinuitet. Samtidig ønskjer kommunen å rekruttere medarbeidarar som kan tilføre ny kunnskap og inspirasjon. Ulike vurderingar, prioriteringar og strategiar i rekrutteringsarbeidet er nærare beskrive i «Strategisk kompetanseplan».

I ein organisasjon som Gol kommune, er rekruttering av medarbeidarar ein kontinuerleg prosess. Eit godt omdømme kan gjera arbeidet med rekruttering lettare. Først må kommunen avklare kven det er ønskjeleg å rekruttere, kva for fagkompetanse og aldersgruppe. Er det ønskjeleg med unge og nyutdanna søkjarar, kan utdanningsinstitusjonane vera ein arena og

stillingsannonse på nett ein annan. Gol har eit godt tilbod om plass i barnehage, ein god skule og tilbod om vidaregåande skule. Dette er tilbod som kan avgjera om ein familie ønskjer å flytta til Gol.

Gol kommune tilbyr ferievikarar som driv med utdanning, innafor yrke som kommunen ønskjer å rekruttere til, høgare løn enn minsteløn. Dette er eit verkemiddel for å koma i kontakt med ungdom som seinare kan søkje seg til Gol. Ved tilsetjing i stillingar som krev ein kompetanse det er vanskeleg å rekruttere, kan det også bli gjeve eit rekruttere- og behalde-tillegg.

Gol kommune tek mot lærlingar kvart år. Dette er lærlingar innafor ulike fag. Ungdom frå Hallingdal blir prioriterte. Mange av lærlingane har halde fram i faste stillingar etter læretida.

Ein god personalpolitikk er det beste verkemiddelet for å behalde medarbeidarar. Den einskilde må bli sett og høyrd både i det daglege arbeidet og gjennom medarbeidarsamtalar. Dette skal følgjast opp av arbeidsmiljøutvalet og rapporterst i årsmeldinga.

Gol kommune skal gjennomføre medarbeidarundersøking kvart 2.år og ha ein gjennomgang av det psykososiale arbeidsmiljøet kvart 2.år. Det er viktig at ein bruker den same undersøkinga over tid slik at resultatene blir samanliknbare. Det er og viktig at avdelingane bruker dei same verktøya slik at kommunen kan samanlikne avdelingar og einingar.

Kompetanseutvikling, livsfasepolitikk og lønspolitikk som er omtala i andre avsnitt, er også viktige verkemiddel for å behalde medarbeidarar.

7.4 Ein inkluderande arbeidsplass

Gol kommune har signert IA-avtale frå 2002. Kommunen har i mange år satsa på fysisk aktivitet som eit verkemiddel for å førebyggje sjukdom og skade, og har tilbod om trening på resept for dei som står i fare for å bli sjukemelde, eller er sjukemelde og på veg tilbake til jobb. Arbeidsgjevar legg også til rette for fysisk aktivitet i arbeidstida der den tilsette og leiar inngår tidsavgrensa avtale om trening i arbeidstida mot tilsvarande trening på fritida, sjå utkast til avtale og registrering av aktivitet på intranettet.

7.4.1 Systematisk oppfølging av sjukemelde

Erfaring har vist at for dei fleste er det viktig å ha kontakt med arbeidsplassen i sjukemeldingsperioden. Di lenger ein er borte frå arbeidsplassen, di større er faren for å falle heilt ut av arbeidslivet. Dersom det er muleg, er det derfor viktig å koma tidleg i aktivitet når ein er sjukemeld. Her er god dialog mellom leiar og den tilsette ein føresetnad. Gol kommune som arbeidsgjevar, skal arbeide tett saman med NAV, sjukemeldar og bedriftshelsetenesta i arbeidet med oppfølging av sjukemelde. Det er viktig at arbeidsgjevar legg til rette slik at den tilsette kan oppfylle aktivitetsplikten sin når han/ho er sjukemeld. Målet er at den tilsette skal koma raskt tilbake i arbeid. Gol kommune har eit frisklivstilbod, trening på gul resept for å hjelpe langtidssjukemelde tilbake til jobb og for å førebyggje sjukemelding.

7.4.2 Arbeidstakarar med nedsett arbeidsevne

Gol kommune skal halde fram med det gode arbeidet når det gjeld å leggje til rette for eigne arbeidstakarar med nedsett arbeidsevne. Her er NAV og bedriftshelsetenesta gode samarbeidspartnarar. Gol kommune skal også opne for at personar med nedsett arbeids- og funksjonsevne skal få prøve seg i arbeidslivet gjennom til dømes avtale om arbeidspraksis.

7.4.3 Livsfaseperspektiv på organisasjonens personalpolitikk

Gol kommune har frå 2008 hatt ein livsfasepolitisk plan. Denne planen er no innarbeid i dette dokumentet.

Gol kommune som arbeidsgjevar, har som mål å ha ein tilrettelagd personalpolitikk for alle uansett livsfase.

Yngre medarbeidarar

Unge medarbeidarar som blir tilsette rett etter utdanning, ofte med studiegjeld, er kanskje i etableringsfasen og har små barn som treng barnehageplass. Det er viktig å rekruttere og behalde yngre medarbeidarar som både tilfører organisasjonen nye impulsar, ny kompetanse og ”friskt blod”. Som arbeidsgjevar kan kommunen leggje til rette ved å ha mentorordningar for nytilsette og for nyutdanna spesielt. Gol kommune tilbyr unge nytilsette arbeidstakarar ein mentor på arbeidsplassen det første året. Næraste leiar er ansvarleg for at ordninga fungerer. Gol kommune er også positiv når småbarnsforeldre søker om redusert arbeidstid etter AML §10-2 (4) i periodar (jf. permisjonsreglementet). Strategiar ved rekruttering av arbeidskraft og kompetanse er nærare beskrive i Strategisk kompetanseplan for Gol kommune frå 2015.

Etableringsfasen

Kommunens mål må vera å ha dyktige medarbeidarar som etablerer seg i Gol og på arbeidsplassen. Arbeidsgjevar må leggje til rette for den enkelte slik at vedkomande kan utvikle seg innafor sitt fagområde (jf. pkt. 7.2 Kompetanse). Det er naturleg i denne fasen å søkje nye utfordringar og kanskje også andre stillingar. Karriereutvikling er eit viktig tema i medarbeidersamtalane.

Stabiliseringsfasen

Medarbeidarar i denne fasen (frå ca 45 år) er godt etablerte i arbeidslivet, men må likevel bli sett og høyrte. Det bør leggjast til rette for å imøtekoma ønskje og behov om oppdatering og vedlikehald av kompetanse. Dei må få arbeidsoppgåver som stimulerer, og arbeidsgjevar må gje anerkjenning. Etablerte arbeidstakarar med god kjennskap til arbeidsplassen kan vera gode mentorar for unge og nyetablerte.

Seinkarriere eller seniorfasen

Det føreligg mykje statistisk materiale som viser at Noreg samla sett vil ha eit stort behov for arbeidskraft i åra framover. Også kommunane er avhengige av at arbeidstakarar vel å vera i jobb framfor tidlegpensjon. Det er derfor viktig at Gol kommune har konkrete planar for korleis kommunen skal behalde erfarne medarbeidarar fram til aldersgrensa.

Forskning viser at det ikkje er økonomi som er det mest effektive verkemiddelet for å behalde seniorane i arbeidslivet (Fafo-rapport 2013-7). Det viktigaste er at seniorane blir sett og rekna med. Ca 25 % av dei som er 62 år eller eldre, vil uansett tilrettelegging og tilbod gå av med AFP, ca 25 % vil uansett halde fram med å jobbe. Det er den resterande halvparten som kommunen kan påverke med sin personalpolitikk. Det er viktig at også seniorar og dei som nærmar seg denne alderen, får tilbod om kompetanseheving og høve til å delta aktivt i utviklinga av arbeidsplassen. Seniorane må oppleve at dei er ønska på arbeidsplassen. Dette er ei viktig leiaroppgåve. Lærarar har eit sentralt avtaleverk som gir nyutdanna lærarar nedsett leseplikt i starten av yrkeskarrieren, og seniorane nedsett leseplikt dei siste åra av yrkeslivet. Denne avtalen føreset at den det gjeld, er til stades på arbeidsplassen 100 %, men leseplikta er redusert.

For å leggje til rette for seniorane slik at dei ønskjer å halde fram i arbeid etter fylte 62 år og fram til 67 år, har Gol ei ordning med «seniordagar», ekstra fridagar i løpet av året. Etter skriftleg avtale med arbeidsgjevar blir det gitt 10 «seniordagar» mot at arbeidstakar forpliktar seg til å jobbe eitt år framover. Avtalane blir gjorde for eitt år om gongen frå og med fylte 62 år fram til ein fyller 67 år. Talet på seniordagar blir justert etter stillingsstorleik. «Seniordagane» skal som hovudregel takast ut som enkeltdagar. Dersom dei blir samla, kan dei ikkje takast ut i hovudferieperioden. Seniordagane blir avvikla i samråd med næraste leiar. Tiltaket med «seniordagar» gjeld alle arbeidstakarar som er fast tilsett i 50 % stilling eller meir. Lærarar kan ta seniordagane ut tilsvarande, som redusert plikt til å vera til stades, jf. det sentrale avtaleverket.

Ordninga erstattar tidlegare seniorpolitiske tiltak som vart vedtekne i 2010.

7.5 Lønspolitikk

7.5.1 Overordna mål

Gol kommune skal gje gode tenester til innbyggjarane. Kommunen må ha dyktige og motiverte medarbeidarar for å lukkast med det. Løn er ikkje det einaste verkemiddelet, men den tilsette skal oppleve å få ei akseptabel løn. Lønspolitikken til Gol kommune skal vera med på å rekruttere og behalde dei medarbeidarane som har den kompetansen kommunen treng. Dette gjeld ikkje berre formell kompetanse, men i tillegg uformell kompetanse, engasjement og ein god måte å utføre arbeidet på. Lønspolitikken skal stimulere til kompetanse- og karriereutvikling (jf. kompetanseplanane).

7.5.2 Fastsetjing av løn

Hovudtariffavtala (HTA) set nokre rammer for lønspolitikken. Løn skal fastsetjast innafor kap. 3.4, kap. 4 og kap. 5 i HTA. Gol kommune skal ha ein aktiv lønspolitikk i forhold til både å rekruttere og å behalde medarbeidarar innafor dei rammene som HTA set. Rådmann, aktuell kommunalsjef og løn- og personalleiar utgjer det administrative forhandlingsutvalet i kommunen.

7.5.2.1 Løn fastsett i kap 3.4

HTA kap. 3.4 omhandlar leiarar. Leiarstrukturen skal fastsetjast lokalt. I HTA er administrasjonssjef/rådmann og assisterande administrasjonssjef/rådmann definert som toppleiarar der løn skal fastsetjast av kommunen (3.4.1 A). Løn til rådmannens toppleiargruppe skal fastsetjast etter forhandlingar (3.4.1.B). Med rådmannens toppleiargruppe forstår ein kommunaldirektør, etatssjef eller leiarar på tilsvarande nivå. (HTA 3.4.1)

I Gol kommune blir løna til, rådmann, økonomisjefen, løn- og personalsjef og kommunalsjefane fastsett etter kap. 3.4.1 A av formannskapet.

Løn til dagleg leiar for IKT-Hallingdal og økonomisjef blir forhandla etter kap. 3.4.1 B av det administrative forhandlingsutvalet. Løn for leiarane av einingane under kommunalsjefane og i rådmannens stab som ikkje er nemnde over, blir forhandla etter kap 3.4.2 av det administrative forhandlingsutvalet. Andre leiarar som er plasserte i kap 3 blir forhandla i kap 3.4.3. I Gol kommune gjeld det inspektørane og biblioteksjefen.

7.5.2.2 Løn fastsett i kap 4

Kap 4 i HTA omhandlar sentrale løns- og stillingsbestemmingar. Dei tilsette som får løn fastsett etter kap. 4, har ei garantiløn som byggjer på utdanning og praksis. Denne garantiløna blir fastsett i det sentrale lønsoppgjeret.

Også i kap. 4 kan det gjennomførast lokale forhandlingar, både ved at dei sentrale forhandlingane set av ein pott til lokale forhandlingar i tariffoppgjeret, kap 4.A.1, ved at tilsette som har fått endra arbeidsoppgåver og ansvar, kan be om særskilde forhandlingar etter kap. 4.A.2, ved endra lønsplassering etter forhandlingar når det er spesielt vanskeleg å rekruttere eller behalde kompetente arbeidstakarar, kap 4.A.3, eller lokale forhandlingar for arbeidstakarar som har gjennomført relevant etter-/vidareutdanning, kap 4.A.4.

Gol kommune er forplikta til å følgje dei føringane for lokale forhandlingar som er gjevne i dei sentrale forhandlingane i lønsoppgjeret. Ut over det ønskjer Gol kommune å bruke dei lokale forhandlingane i kap. 4 til å rekruttere og behalde medarbeidarar med viktig kompetanse, kompetanse det er vanskeleg å rekruttere, og til å gje lønnskompensasjon til dei medarbeidarane som gjennomfører utdanning etter avdelinga sin opplæringsplan når dette ikkje blir gjeve som endring av stillingskode og gjennom det, høgare løn. Den lokale potten i forhandlingane kap. 4 kan også brukast til å justere ulike funksjonstillegg, tillegg som blir gjevne når tilsette tar ansvar for spesielle oppgåver.

7.5.2.3 Løn fastsett i kap 5

Lønfastsetjing for stillingar i kap. 5 føregår i heilskap lokalt. I HTA er det understreka at det ved fastsetjing av løn skal bli lagt vekt på den einkilde sin kompetanse, ansvar, innsats og resultat som er nådd.

Det er Akademikarane som får si løn fastsett i lokale forhandlingar etter kap 5 i HTA. Dei yrkesgruppene som dette omfattar i kommunen, er ingeniørar, legar, jordmor, psykologar.

Gol kommune har også ein lokal særavtale med Den Norske Lægeforening om eit produktivitets- og effektivitetstillegg (bonusavtale) som sist vart reforhandla i 2009.

Kommunane i Hallingdal har også ein lokal særavtale som gjeld legevaktordninga.

7.5.2.4 Prinsipp ved fastsetjing av løn i Gol kommune

På leiarnivå vil løn bli vurdert ut frå omfanget av stilling, talet på tilsette og storleiken på budsjettet. Dette er viktige faktorar. Ein annan viktig faktor er kompleksiteten i det området som ein er leiar for.

Gol kommune ser stillingar innafor same stillingskode i samanheng. For stillingar med krav om høgskule- eller universitetsutdanning vil ein sjå stillingane i samanheng også på tvers av stillingskodar, til dømes stillingar løna i kap. 4 og i kap. 5.

7.6 Arbeidsgjevarpolitikk i omstilling og endring

Kommunane er heile tida utsette for endra og nye krav. Staten set krav, og innbyggjarane har forventningar. Teknologisk utvikling gjev nye mulegheiter både når det gjeld administrativt arbeid og utvikling av tenestene til innbyggjarane. Dette stiller krav til Gol kommune som arbeidsgjevar og til dei tilsette. Som arbeidsgjevar er det viktig at Gol kommune følgjer dei rutinane ved omstilling og endringsarbeid som er beskrivne i HMS-rutine 6.14.

8 Satsingsområde 2015 - 2019

Dei næraste åra er det fire satsingsområde som peikar seg ut

- inkludering
- omstilling og endring
- kompetanseutvikling og
- rekruttere og behalde gode medarbeidarar.

8.1 Inkludering

Gol kommune har blitt ein multikulturell kommune. Kommunen har fått nye innbyggjarar som kjem frå ulike land og har ulik bakgrunn. Som lokalsamfunn har kommunen eit ansvar for alle som bur og lever her. Samtidig ligg Gol i ein region som i mange år har hatt mangel på arbeidskraft.

Gjennom IA-avtala har kommunen også forplikta seg til å inkludere arbeidstakarar med nedsett funksjonsevne og/eller arbeidsevne.

Det er derfor viktig at Gol kommune som arbeidsgjevar legg til rette for å ta imot nye landsmenn på språkpraksis. Kommunen må også gje tilbod om arbeidspraksis for dei som slit med å koma inn på arbeidsmarknaden av ulike årsakar. Alle leiarar og avdelingar har eit ansvar for å leggje til rette for å gje arbeid og rettleiing til dei som ønskjer å tileigne seg kunnskap som Gol kommune treng.

8.2 Omstilling og endring

Med omorganisering er det hovudsakleg meint endringar i organisasjonsstrukturen. Gol kommune er inne i store organisatoriske endringar. Gjennomføring av dei politiske vedtaka som er gjorde, vil vera ei viktig oppgåve for mange leiarar dei første åra. Nye endringar vil også bli drøfta i åra som kjem. Omstilling kan vera å ta i bruk ny teknologi og nye arbeidsmåtar.

For å sikre at det blir gjort arbeidsmiljøvurderingar i alle delar av endringsprosessen, har AMU (arbeidsmiljøutvalet) vedteke ein rutine som del av HMS-hovudbok i Gol kommune, HMS-rutine 6.14. Rutinen skal sikre medverknad og bidra til at endringane blir så føreseielege og handterbare som muleg.

Arbeidsgjevar/leiarar som skal planleggje og gjennomføre omorganisering og endring, har ansvar for å følgje rutinen. Planar om endring skal leggjast fram for verneombod og tillitsvald. Medbestemmingsmøtet er ein god arena for å drøfte korleis endringsprosessen kan gjennomførast slik at ein ivaretek arbeidsmiljøet og rettane for alle.

Bedriftshelsetenesta skal alltid bistå i endringsarbeid med fokus på arbeidsmiljøspørsmål. Personalavdelinga kan bistå avdelingane med gjennomføring av endringsprosessar. Planar, førehandsvurdering og tiltaksplan for å ivareta arbeidstakarane, skal leggjast fram for AMU. AML § 7.2. Arbeidsgjevar ved rådmannen skal sjå til at leiarar med planleggings- og gjennomføringsansvar har kunnskap om leing av endringsprosessar.

8.3 Kompetanseutvikling

Med utgangspunkt i Gol kommune sin strategiske kompetanseplan, skal alle avdelingar innan utgangen av 2018 ha laga ein konkret kompetanseplan for si avdeling. Avdelingsleiar har ansvaret, og kommunalsjefane kan sy planane saman til sektorvise planar dersom ein finn det tenleg. Kompetanseplanen skal rullerast jamleg.

8.4 Rekruttere og behalde medarbeidarar

Når kommunen skal rekruttere nye medarbeidarar, må det tenkjast gjennom kven det er ønskjeleg å rekruttere. Det er ikkje uvanleg at tilsette byter arbeidsstad internt i Hallingdal. Årsakene til det kan vera fleire. Slike variasjonar i arbeidsplass kan gi mulegheiter for nye utfordringar og variasjon i arbeidspraksis. Som arbeidsgjevar bør kommunen stille seg positivt til slikt jobbyte, men kommunane bør ikkje leggje arbeid og ressursar i å rekruttere frå kvarandre. Det vil vera ei svært kortsiktig løysing.

Å ta mot lærlingar er ein god måte å rekruttere fagarbeidarar på. Gol har som målsetjing å ta i mot 4 nye lærlingar kvart år, og ungdom frå Hallingdal blir prioriterte. Dette arbeidet må halde fram.

Når nye medarbeidarar blir rekrutterte, må det også vurderast om dei kjem til å etablere seg i Hallingdal. Ei viktig gruppe å nå, er dei som har tilknytning til Hallingdal. Kommunen ønskjer å gi gode tilbod til ungdom som tar utdanning, som Gol kommune treng. Dei får tillegg i løn om dei har sommarjobb i Gol kommune (lokal særavtale). Leiarane må kvar for seg vurdere om dei vil vende seg til spesielle utdanningsstader når dei lyser ut ledige stillingar.

Å tilby eigne tilsette støtte til utdanning mot bindingstid, er også eit godt tiltak for å skaffe den kompetansen som trengst. Gol kommune må, saman med dei andre kommunane i Hallingdal, arbeide for å få desentralisert utdanning lagd hit. Her har leiarane eit ansvar. Løn- og personalleiar kan vera ein støttespelar og samarbeidspartnar.

9 Litteraturliste – referansar

Gol kommune (2015) Strategisk kompetanseplan.

Gol kommune (2015) Medbestemming i Gol kommune

Hovud tariffavtala (HTA)

Hovudavtale (HA)

Arbeidsmiljølova (AML)

HMS-hovudbok