

Arbeidsgivarpolitisk plan for Lindås kommune

Utkast som går til politisk handsaming oktober 2013
Forsideillustrasjon og grafisk design blir lagt inn etter politisk handsaming.

FØREORD	3
MÅLSETTING	4
Målsetting for arbeidsgivarpolitikken i Lindås kommune:.....	
VERDIGRUNNLAG	4
Innleiing	
Verdigrunnlag	
LEIING	5
Innleiing	
Målsetting	
MEDRÅDERETT	5
Innleiing	
Målsetting	
Medråderett i Lindås kommune	
Medverknad.....	
PERSONALPLANLEGGING	6
Innleiing	
Målsetting	
Medarbeidarsamtalen	
Sluttintervju	
REKRUTTERING	7
Innleiing	
Målsetting	
Rekrutteringspolitikk i Lindås kommune.	
KOMPETANSE	8
Innleiing	
Målsetting	
Kompetanseplanlegging	
Kompetanseutvikling	
Evaluering og oppfølging	
LØNN	9
Innleiing	
Målsetting	
Lønnspolitikk.....	
Rekruttere og behalde kvalifiserte medarbeidarar	
Kriteria for lønnsvurdering	
Lønnsamtale	
Krav til avdelingssjefar.....	
INFORMASJON	9
Innleiing	
Målsetting	
HELSE, MILJØ OG TRYGGLEIK	10
Innleiing	
Målsetting	
SAMANHENG MED ANDRE PLANAR OG RESSURSAR	11

FØREORD

Medarbeidarane er kommunen sin viktigaste ressurs, og dei handlingar, haldningar og verdiar som arbeidsgjevar står for og praktiserer i sitt forhold til medarbeidarane er avgjerande for kor godt kommunen klarer å nyttiggjere seg denne ressursen. Slik er arbeidsgivarpolitikken eit verkemiddel som skal bidra til å motivere leiarar og medarbeidarar, skape trivsel og tryggleik, utfordringar og krav, slik at arbeidsmiljø, tenester og service får best mogleg kvalitet og effektivitet ut frå gjevne rammer .

Arbeidsgjevarfunksjonen blir utøvd både på politisk og administrativt nivå. Kommunestyret er kollegialt det øvste arbeidsgjevarorganet i kommunen. Kommunestyret har delegert fullmakter til formannskap, administrasjonsutval og rådmannen. Det administrative ansvaret er tillagt rådmannen.

Offentleg sektor står ovanfor store oppgåver og utfordringar som skal løysast. Evne til omstilling og endring er avgjerande for om vi skal ha tenester med høg kvalitet og legitimitet i velferdsstaten.

I førre utgåve av denne planen var rekruttering og utvikling av kompetanse trekt fram som særlege utfordringar. Dette er område som framleis må ha høg prioritet. I denne utgåva vil rådmannen trekke fram to område til som blir prioritert: Eit godt og tett samarbeid mellom leiarar på alle nivå og dei tilsette sine representantar, både gjennom vernetenesta og tillitsvalde.

Å drive ein god og forsvarleg arbeidsgjevarpolitikk, er ein vedvarande prosess, og arbeidsgjevarpolitikken vil og bør vere i kontinuerleg endring. Arbeidsgjevarpolitisk plan med retningslinjer bør difor rullerast med jamne mellomrom..

For dei tilsette i Lindås kommune, vonar rådmannen at planen skal vere ein nyttig reiskap i arbeidet med å gjera kommunen til ein god og triveleg arbeidsplass.

Lindås kommune, den

Øistein Søvik
Rådmann

MÅLSETTING

Målsetting for arbeidsgivarpolitikken i Lindås kommune:

Arbeidsgivarpolitikken skal uttrykkje dei strategiar kommunen vel i arbeidet med å tilby riktige tenester med rett kvalitet gjennom effektiv bruk av dei ressursane kommunen har til rådvelde.

Arbeidsgivarpolitisk plan fordi :

- Ein vil setja fokus på, og tydeleggjere Lindås kommune sine mål og visjonar i personalarbeidet.
- Ein treng ein felles plattform der sentrale føringar og lokale mål er integrert med dei styringsverktøy ein har til rådvelde.

- Retningslinjer fordi:
- Behov for eit samlande dokument for å sikre ein heilskap i personaladministrasjonen.
- Sikre likebehandling, oversikt og effektivitet.
- Skape tryggleik for leiarar og tilsette.

Arbeidsgivarpolitikken skal medvirke til

- at Lindås kommune står tydeleg fram som ein helsefremjande arbeidsplass
- *t kommunen kan vere konkurransedyktig i kampen om arbeidskraft og kompetanse*
- at det blir arbeidd aktivt og systematisk med arbeidsgivarspørsmål i heile organisasjonen
- at trepartssamarbeidet mellom leiar – tillitsvalte og verneombod fungerer i heile organisasjonen
- at kommunen står fram som ein attraktiv og ansvarleg arbeidsgivar med myndiggjorte medarbeidarar utvikling skjer gjennom eit godt samarbeidet mellom arbeidsgjevar og arbeidstakarrepresentantane
- å sikre kommunen nødvendig kompetanse for å nå vedtekne mål
- at kommunen får dei rette leiarane
- å utvikle kommunen som arbeidsplass der glede over eige og andre sitt arbeid står sentralt
- å stimulere til kreativitet og nytenking

VERDIGRUNNLAG

Innleiing

Kommunen sin visjon og verdiar er ei plattform for arbeidsgivarpolitikken. Kommunen har vedteke ein samfunnsvisjon, ”Der draumar blir røyndom” og fire verdiar som skal prege arbeidet: ”Framtidsretta – Inkluderande – Tenestevillig – Kvalitetsbevisst”.

Samfunnsvisjonen understrekar at folk møter kommunen med draumar dei vil hjelp til å realisere. Det står ikkje i kommunen sin makt å oppfylle alle slike draumar. Men vi skal alltid opptre på ein måte som viser at vi tek folks draumar på alvor, og kommunisere med innbyggjarane og brukarane av dei kommunale tenestene på ein positiv og konstruktiv måte.

Samfunnsvisjonen er konkretisert i dei 4 verdiane:

- **Framtidsretta:** Å vere tilsett i Lindås kommune betyr å engasjere seg i utvikling og forbetringar i fag, organisering og arbeidsmiljø, først og fremst på eigen arbeidsplass, men og for heilskapen.
- **Inkluderande:** Det er eit mål at både tilsette og brukarar av kommunen sine tenester kjenner seg inkludert og verdsett. Dette stiller både krav til alle tilsette, og til korleis system og prosessar fungerer. Det stiller og krav til korleis tilsette og tillitsvalte blir inkludert i endringsprosessar.
- **Tenestevillig:** Verdien tenestevillig betyr at vi møter brukarar av våre tenester på ein positiv måte slik at folk finn fram i organisasjonen, og får den hjelp dei kan få på ein smidig måte. Vi er og tenestevillig i forhold til dei vi arbeider saman med.
- **Kvalitetsbevisst:** Lindås kommune skal levere tenester av høg og riktig kvalitet. Dette krev både fagleg dyktigheit, god kompetanse og gode haldningar.

Kommunen sine verdier forpliktar alle tilsette. Det er eit leiaransvar å sette verdiane på dagsorden, og ta dei med inn i ein stadig dialog om innhaldet i tenester og arbeidsmiljø.

LEIING

Innleiing

God arbeidsgjevarpolitikk krev god leiing. Rådmannen har difor ein kontinuerleg prosess når det gjeld oppfølging og utvikling av leiarar. Innhald og krav til einingsleiarstillingane er nærare spesifisert i leiaravtalen mellom rådmann og einingsleiar.

Leiing inneber ansvar for at avdelingar/einingar sine oppgåver blir løyst, og at resultat blir oppnådd gjennom samarbeid med tilsette og tillitsvalte/verneombod.

Kommunen sine oppgåver går fram av lovverk med tilhøyrande reglar, og av vedtak gjort i kommunale organ.

Målsetting

Leiing skal:

- leggja til rette for eit godt samarbeid mellom arbeidsgjevar og dei tilsette og deira organisasjonar på alle nivå i organisasjonen
- stimulere medarbeidarar til eigenutvikling, initiativ og handling gjennom personleg ansvar for og plikt til å nå vedtekne mål
- profilere kommunen som ein serviceorganisasjon og arbeide for heilskapsløysingar, både innan den enkelte verksemd, på tvers av sektorar og i samspel med andre.
- ta i vare både brukerperspektivet og behovet for rasjonelle løysingar innanfor gjeldande regelverk og dei rammer som er vedtekne av politiske styringsorgan.

MEDRÅDERETT

Innleiing

Medråderett i denne samanheng gjeld forholdet og samarbeidet mellom arbeidsgivar og arbeidstakarorganisasjonane. Medråderett er ein formell rett dei tilsette, gjennom sine tillitsvalde har i høve til lov og avtaleverk. For Lindås kommune er medråderett og eit godt samarbeid mellom partane i arbeidslivet avgjerande for å levere tenester av høg kvalitet. Formell medråderett er nedfelt i lov og avtaleverk.

Målsetting

Mål for medraderett i Lindås kommune er:

- å gje tenester av høg kvalitet, trygge arbeidsplassar med meiningsfullt arbeid, eit godt arbeidsmiljø og helsefremjande arbeidsplassar
- å bruke avtaleverket aktivt ved å trekke dei tillitsvalde med så tidleg som mogleg ved å informere, drøfte og ta med på råd i saker som gjeld dei tilsette sine arbeidsforhold
- å utvikle gode rutinar for å utøve medraderett og medverknad, ikkje minst gjennom å leggje vekt på trepartssamarbeidet mellom leiar – tillitsvalt – verneombod.

Medraderett i Lindås kommune

Arbeidsgivar og dei tillitsvalde har ein gjensidig rett og plikt til å gjere sitt beste for å skape eit godt samarbeid og arbeidsmiljø på den enkelte arbeidsplass.

Arbeidsgivar skal sjå til at intensjonar, rettar og plikter blir haldne.

Arbeidstakarorganisasjonane skal vere representert i administrasjonsutval, arbeidsmiljøutval og prosjektgrupper/utval som greier ut administrative spørsmål og saker som gjeld forholdet mellom arbeidsgivar og dei tilsette. Informasjon, kunnskap og ulike perspektiv er nødvendig for å kunne ta ansvar og utøve medraderett.

Leiarar på alle nivå er ansvarlege for å tilretteleggje for eit godt og regelmessig samarbeid med dei tillitsvalde og halde dei informert.

Samarbeidslinjene går:

- mellom hovudtillitsvalde – rådmannen
- mellom aktuelle hovudtillitsvalte – einingsleiarane (i einingar med avdelingar under einingsleiar)
- mellom plasstillitsvalde – *avdelingsleiar(næraste leiar)*

I einingar utan avdelingar samhandlar einingsleiar med plasstillitsvalte .

Medverknad

I tillegg til medraderett som er forankra i lov og avtaleverk er det ein intensjon å ha god medverknad frå tilsette i dagleg drift. Dette gjeld kvaliteten og innhaldet i samarbeidet mellom leiarane og dei tilsette. Dei tilsette sin medverknad skal bidra til effektiv og tenleg oppgåveløysing og eit godt arbeidsmiljø. Medverknad inneber at dei tilsette blir tekne aktivt med i utviklingsarbeid og i den daglege drifta. Leiarar på alle nivå skal legge til rette for aktiv medverknad.

Aktiv medverknad betyr at tillitsvalte og verneombod er med i møte og arbeidsgrupper på eit tidleg tidspunkt.

PERSONALPLANLEGGING

Innleiing

Framtida vil bli prega av krav om raske endringar både når det gjeld økonomiske rammer og forventningar og krav frå kommunen sine innbyggjarar. Det er nødvendig at arbeidsgivar vektlegg planlegging av framtidig personalbehov og møter desse utfordringane med tilpassa rekrutteringstrategiar og kompetanseutviklingstiltak.

Målsetting

Personalplanlegging har som mål å ha rett person på rett plass til rett tid. Dette kan gjerast ved:

- å sikre at kommunen til ei kvar tid har medarbeidarar som er kvalifisert og motivert for å utføre dei ulike oppgåvene mest mogleg effektivt og med god kvalitet
- å utvikle og nytte dei tilsette best mogleg
- å legge til rette for karriereutvikling
- å legge opp til ein livsfasepolitikk som treff ulike menneske i ulike livsfasar
- Leggje til rette for å auke kompetansen og fleksibiliteten i organisasjonen til dømes gjennom jobbotasjone eller hospitering
- Leggje til rette for at flest mogleg kan gå i heile stillingar.

Leiarar på alle nivå skal arbeide aktivt og systematisk med personalplanlegging for å møte behova i framtida. Dette gjeld rekruttering, disponering, avgang av personale og kompetanse. *I samband med dette skal det vere gode rutinar og kompetanse for kommunikasjon mellom leiar og medarbeidar (HMT-handboka).*

REKRUTTERING

Innleiing

Rekruttering skal byggje på ei systematisk personalplanlegging. Kommunen skal rekruttere personale med nødvendig kompetanse til å utføre dei tenester som innbyggjarane til ei kvar tid treng. Utfordringane vil vere å rekruttere kvalifiserte medarbeidarar, særleg unge, og å halde på arbeidstakarar så langt opp mot aldersgrensa som mogleg. Strategiar for rekruttering må derfor møte ulike behov. På kort sikt handlar det om å rekruttere tilstrekkeleg arbeidskraft (tal og kompetanse). På lang sikt handlar det om å få fleire til å ta utdanning som det er behov for i kommunen.

Målsetting

Mål for rekruttering i Lindås kommune:

- sikre rett person med rett kompetanse på rett plass
- sikre at kommunen får dei beste leiarane
- å arbeide for at kommunen framstår som ein attraktiv arbeidsgivar som trekker til seg nye arbeidstakarar, t.d. gjennom lærlingeordninga m.v.
- *sikre arbeidsgivar handlingsrom når det er ekstraordinære problem med å rekruttere arbeidskraft innanfor enkelte sektorar (jfr. lønn – kompetanseutvikling – annan tilrettelegging)*
- å sikre at det er tilsett både kvinner og menn innan alle tenestoområda
- Rekruttere i størst mogleg grad i heile stillingar

Rekrutteringspolitikk i Lindås kommune.

Kommunen skal ha tilsett nok kompetente medarbeidarar til at oppgåvene vert utført mest mogleg effektivt, og med høgast mogleg kvalitet. For å sikre eit godt og kvalifisert rekrutteringsgrunnlag, kan arbeidsgivar oppmode aktuelle personar i og utanfor organisasjonen med passande kompetanse til å søkje bestemte stillingar. Dette skal gjerast utan å gje nokon førehandslovnader eller skape ikkje-reelle forventningar.

Rekruttering og likestilling

Arbeidsgivar skal arbeide for ei jamnare fordeling av kvinner og menn, og mellom etniske grupper, i ulike sektorar og innanfor alle typar stillingar, med særleg fokus på leiarstillingar. Likestillingsplanen (2013) har konkrete tiltak for å følgje opp dette.

Rekruttering og etikk

I rekrutteringsarbeid skal det leggjast særleg vekt på at:

- kvar enkelt søkjar til ei stilling får ei taktfull og profesjonell behandling
- alle aktuelle kandidater får like høve til å vise sin kompetanse for stillinga
- alle mottekne opplysningar vert behandla som fortrulege
- eksterne opplysningar om søkjaren berre vert innhenta når denne har gitt sitt samtykke, og då berre relevant informasjon
- det vert brukt ei balansert og omsynsfull spørsmålsstilling under intervju og at den enkelte vert vist respekt. Intervjuguide og referanseguide bør nyttast
- effektive rekrutteringsverktøy blir nytta for å rekruttere dei beste leiarane
- søkjar får best mogleg informasjon om stillinga, arbeidsoppgåver m.v.

Rekrutteringsprosessen er ikkje avslutta før ein medarbeidar er tatt i mot på ein god måte på arbeidsplassen og i organisasjonen. Næraste leiar og rådmannen er ansvarleg for at dette skjer.

KOMPETANSE

Innleiing

Arbeidslivet er i rask endring. Auka forventningar til kommunen sine tenestetilbod og stramme økonomiske rammer, stiller krav til omstillingsevne og fleksibilitet.

Kvaliteten på kommunen sine tenester er avhengig av dei menneskelege ressursane.

Medarbeidarane sin kompetanse er den viktigaste innsatsfaktoren/ressursen i tenestetilbodet, og dermed eit sentralt satsingsområde i arbeidsgivarpolitikken. Kommunen treng kompetanse både på individnivå og organisasjonsnivå. Med kompetanse på individnivå er meint kunnskapar, dugleikar, evner, haldningar og vilje den enkelte nyttar for å utføre arbeidsoppgåvene sine.

Med organisasjonen sin kompetanse er meint den samla mengda av kompetanse kommunen disponerer gjennom medarbeidarane sine, og gjennom dei systema og strukturane organisasjonen bygger på.

Målsetting

Lindås kommune sin kompetansepolitikk er at kommunen til ei kvar tid har rett kompetanse gjennom:

- kompetanseplanlegging
- kompetanseutvikling
- evaluering og oppfølging

Arbeidsgivar ser verdien av kompetanseutvikling for det enkelte menneske, organisasjonen og samfunnet, og vil aktivt i samarbeid med dei tilsette sine organisasjonar følgje opp intensjonar og reglar i lov- og avtaleverk.

Kompetansepolitikken i kommunen skal medverka til å fremja og ivareta dei tilsette sine evner til eiga utvikling og omstilling, og å gje grunnlag for utvikling av helsefremjande arbeidsplassar.

Lindås kommune har ein kompetanseplan som vert rullert med jamne mellom rom. Dei konkrete tiltaka ligg i denne planen.

LØNN

Innleiing

Hovudtariffavtalane på kommunalt og statleg område gir dei lokale partane høve til å utforme og utøve ein lokal lønnspolitikk. Dette skjer i første rekke gjennom lønnsfastsetjing i samband med tilsetjingar og/eller lokale lønnsforhandlingar. Ei slik lokal lønnsfastsetjing må vere tufta på ein lønnspolitikk som er tilpassa Lindås kommune sine behov og utfordringar.

Målsetting

Lønnspolitikken i Lindås kommune har som mål:

- å rekruttere og behalde kvalifiserte leiarar og medarbeidarar
- å fremja eit positivt arbeidsmiljø
- å sikre samanhang mellom lønn og innhaldet i stillinga, kompetanse, ansvar og innsats
- å sikre like høve til lønnsutvikling for kvinner og menn
- å sikre tilpassing til den eksterne lønnsmarknaden
- å motivere til kompetanseutvikling
- å motivere eldre arbeidstakarar til å stå lenger i jobb

Lønnspolitikk

I Lindås kommune har vi ein eigen lønnspolitisk plan. (Vedlegg til planen.)

INFORMASJON

God arbeidsgjevarpolitikk forutset god informasjon. I arbeidsgjevarpolitikken er det først og fremst fokus på intern informasjon mellom leiarnivåa, mot alle tilsette i kommunen og mot alle som er aktørar i organisasjonen. Strategiar og planar for informasjon blir tatt opp i ein eigen informasjonsplan. Her vil vi ta med nokre punkt hovudpunkt som er særleg viktig i arbeidsgjevarpolitikken.

Arbeidsgivar sitt informasjonsansvar i høve kommunen sine tilsette er heimla i arbeidsmiljølova og hovudavtalane. Målgruppa for den interne informasjonen er kommunen sine folkevalde og tilsette. Grunnlaget for informasjonsflyten er kommunen sin visjon, mål, verdiar, oppgåver og tenester. Den informasjonen som blir gitt til ei kvar tid, må vere korrekt og tilpassa situasjon og mottakar. Intern informasjonsverksemd skal bidra til gode og effektive avgjerdsprosessar, både politisk og administrativt. Relevant informasjon er ein føresetnad for effektiv ressursutnytting.

Informasjonsverksemda er primært eit leiaransvar. Den enkelte leiar er ansvarleg for at informasjonen blir gitt på ein profesjonell og etisk forsvarleg måte, og at den er tilgjengeleg for alle, uavhengig av arbeidsstad eller arbeidstidsordning. Den enkelte medarbeidar har sjølv eit ansvar for å søkje og gi informasjon.

Informasjonen må skje systematisk og samordna gjennom ulike tiltak. På den måten unngår ein at informasjon vert gjeve tilfeldig, og ein får betre sikra kvaliteten på både informasjonsmateriell og innhald.

God informasjon til den enkelte arbeidstakar skal:

- vere eit vesentleg bidrag til å oppfylle kommunen sine mål
- motivere i det daglege arbeidet, og fremje tillit mellom tilsette og leiing
- skape tryggleik i arbeidssituasjonen og skape tryggleik for at arbeidsgivar gir reelle høve til medverknad
- medverke til å skape samhald og fellesskap i kommuneorganisasjonen
- medverke til å utvikle kompetansen i organisasjonen
- medverke til å utvikle effektive samarbeidsløysingar

HELSE, MILJØ OG TRYGGLEIK(HMT)

Dei tilsette er kommunen sin viktigaste ressurs, og god helse og eit godt miljø er avgjerande for menneska sin trivsel og effektivitet. Kommunen vil difor gjennom eit helse, miljø og tryggleikssystem førebyggje ulukker og helseskadar og skape trivsel på arbeidsplassen.

Det er utarbeidd ein eigen handbok for HMT og eit eige system for internkontroll i Lindås kommune. Desse dokumenta vert rullert og oppdatert etter behov.

Eit av Lindås kommune sine viktigaste mål for HMT-arbeidet er at verksemda ikkje skal vere årsak til ulykker, skader eller andre belastningar, korkje psykiske eller fysiske. Treparsamarbeidet skal vere gjennomgåande og levande i organisasjonen. Partane på alle nivå skal bidra til utvikle dette samarbeidet.

Helse-, miljø- og tryggleiksinnsettsen skal sikre

- liv og helse for alle tilsette
- utfordring og utvikling
- anlegg og produksjon
- det ytre miljø

Vidare skal HMT-innsatsen sikre og utvide kunnskap og informasjon innan desse områda. HMT er eit leiaransvar som skal likestillast med andre leiaroppgåver.

Alle tilsette har eit sjølvstendig ansvar for å gjere det dei kan for å hindre skader på seg sjølv og andre, på utstyr, produkt og miljø.

Kvar einskild må nytte kunnskapane sine og støtte arbeidet for å betre arbeidsplassen, og bruka kommunen sitt HMT-program til dette. Alle tilsette bør ta opp framlegg til betringar med næraste overordna.

SAMANHENG MED ANDRE PLANAR OG RESSURSAR INNANFOR PERSONALFELTET

Arbeidsgivarpolitisk plan er grunnlag for planverk og oppslagsverk på personalområdet i Lindås kommune. Dei grunnleggjande verdiane og prioriteringane er vidareført i to viktige system:

- Personalhandboka som samlar alle rutinar og retningsliner for personalfeltet i kommunen, og som er viktig oppslagsstoff for medarbeidar og leiar.
- Handbok i helse, miljø og tryggleik, som samlar alle rutinar for arbeidsmiljø, oppfølging av sjukemeldte.

I tillegg til arbeidsgjevarpolitisk plan er lover, forskrifter og sentrale avtaler på personalfeltet styrande for innhaldet i desse ressursane.

Det er og utarbeidd og vedteke delplanar på ulike område. Desse står i eit underordna forhold til hovudprinsippa vedteke i arbeidsgjevarpolitisk plan. Slike planar er:

- Lønnspolitiske retningsliner
- Seniorpolitisk plan
- Retningsliner for lærlingeordninga i Lindås kommune
- Kompetanseplan for Lindås kommune

Ein tek sikte på jamneleg å rullere slike planverk i et tett samspel med dei tilsette sine representantar.