



SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
08/2019	Administrasjonsutvalet	PS	26.08.2019

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Åse Elin Myking	FE-033	19/932

NY ARBEIDSGJEVARPOLITIKK - INNSPEL FRÅ FAGFORBUNDET

Vedlegg:

Saker til administrasjonsutvalet

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Innspela frå Fagforbundet vert tatt med i det vidare arbeidet med arbeidsgjevarpolitikken og lønspolitisk plan.

Administrasjonsutvalet - Sak 08/2019

ADM - Behandling:

Tilleggsframlegg frå Lillian Seim, Fagforbundet:

Det skal etablerast eit partssamansett utval som skal revidere arbeidsgjevarpolitikken i Vaksdal kommune.

Røysting:

Det vart først røysta over rådmannen sitt framlegg, som vart samrøystes vedteke.

Tilleggsframlegget frå Lillian Seim vart samrøystes vedteke.

ADM - Vedtak:

Innspela frå Fagforbundet vert tatt med i det vidare arbeidet med arbeidsgjevarpolitikken og lønspolitisk plan.

Det skal etablerast eit partssamansett utval som skal revidere arbeidsgjevarpolitikken i Vaksdal kommune.

Saksopplysningar:

Fagforbundet har i epost 22.mai til ordførar bedt om at sak vedkomande revisjon av arbeidsgjevarpolitikken kjem til behandling i administrasjonsutvalet.

Arbeidsgjevarpolitikken går snart ut og ny er under arbeid. Overdna mål og strategiar er vedtatt. Grunna skifte av rådmann vart arbeidet noko utsatt, det er naturleg at ny rådmann leiar arbeidet med ny arbeidsgjevarplattform. Arbeidet vil pågå denne hausten. Etter avtale med ordførar er sak om arbeidsgjevarpolitikken sett opp på administrasjonsutvalet sitt møte 25. november.

Nytt kommunestyre vil få Arbeidsgjevarpolitikk 2020 - 2030 til behandling i sitt første år.

Fagforbundet har innspel til tema som bør med i revisjon av arbeidspolitikken og desse vert tatt med i arbeidet vidare. Det første tema er knytt til leiarskap og samhandling mellom leiar og tilsette.

I gjeldande arbeidsgjevarpolitikk er det tydelege krav og forventningar til leiarskap, så også til medarbeiderskap. I vedtatte mål og strategiar for ny arbeidsgjevarpolitikk er dette også sentralt.

I ein stor organisasjon med kring 450 medarbeidarar er det naturleg med leiarar på ulike nivå. Det er eit mål at kvar leiar ikkje skal ha for mange å leie slik at det ikkje vert for stor avstand mellom leiar og tilsett. I enkelte avdelingar er leiarskapet supplert med gruppe/driftsleiarar som har eit dagleg ansvar for drift og personell medan avdelingsleiar har det totale leiarskapet inkludert fullt personalansvar. Dette er ein vanleg måte å organisere leiaransvaret i større og/eller oppdelte avdelingar. Om ein opplever utfordringar eller ar innspel er det relevant å diskutere dette i faste Htv-møte med rådmann eller i møte med HR-leiar. Kommunen har redusert talet på leiarar i seinare år og det er viktig å følgje med og evaluere korleis dette fungerer med tanke på oppfølging av personalet.

Det andre innspelet frå Fagforbundet gjeld lønspolitikken.

Lønspolitisk plan er gjeldande og revideres ved endringar i nasjonale oppgjer mellom partane. I lokale lønsforhandlingar og ved lønsfastsetting vert denne lagt til grunn.

Korrigerings av oppståtte «skeivheit» er eit av hovudformåla ved lokale forhandlingar. Ulikheit kan oppstå til dømes etter sentrale forhandlingar, nytilsettingar eller ved særlege forhold på arbeidsplassen. Det har vore lite bruk av lokal pott i sentraloppgjera i dei seinare åra. I neste hovudoppgjer er deler av potten sett av til lokale forhandlingar.

Når ny arbeidsgjevarpolitikk er vedtatt vil det vera naturleg å revidera overordna kompetanseplan og lønspolitisk plan.

Hovudtillitsvalde frå dei lokale fagorganisasjonane vert invitert til å medverke i prosessen med å utarbeide ny arbeidsgjevarpolitikk, overordna kompetanseplan og lønspolitisk plan. Så langt i arbeidet har dei hovudtilsette deltatt i arbeidsgruppa i tillegg til diskusjonar og drøftingar i Htv-møte (kontaktforum) og andre fora der arbeidsgjevarpolitikk har vore tema.