

PLAN FOR ARBEIDSGJEVARPOLITIKK OG –STRATEGI

1. Innleiing - definisjonar

Arbeidsgjevarpolitikken

- er verdiane, holdningane og handlingane kommunen som arbeidsgjevar praktiserer og står for overfor kommunen sine tilsette
- bidreg til at kommunen når sine mål i tenesteytinga
- synleggjer arbeidsgjevar sin evne til å frigjere dei menneskelege ressursane i organisasjonen
- er forankra i kommunestyret gjennom kommuneplanen og økonomiplanen
- er viktig for kommunen sitt omdømme

Arbeidsgjevarstrategien

- er rådmannen sin plan for å konkretisere og realisere arbeidsgjevarpolitikken
- er summen av ulike delplanar, reglement og retningsliner (t.d. plan for IA-arbeidet, personalhandbok m.m.)

2. Hovudmålsetting i arbeidsgjevarpolitikken

Skjåk kommune skal yte rette tenester av god kvalitet til sine innbyggjarar. Definisjon av god kvalitet går fram kommunen sine planar og standardar for den enkelte teneste, og blir nådd ved å stille krav og vise stor tillit til leiarar og medarbeidarar i heile organisasjonen.

«Dei største utfordringane for kommunesektoren framover er evne til nyskaping, og tilgang på og forvaltning av eiga arbeidskraft. Ein strategisk arbeidsgjevarpolitikk og tydeleg leiing er nøklar for å lykkast. Skjåk kommune vil gjennom arbeidet med arbeidsgjevarpolitikken forsøke på ein best mogleg måte å organisere og utvikle arbeidstakarressursane slik at kommunen kan realisere sine mål.»

Skjåk kommunestyre, sak 6/16

3. Verdier som arbeidsgjevarpolitikken byggjer på

Skjåk kommune som organisasjon og den enkelte medarbeidar og folkevalde skal møte innbyggerane på ein måte som viser respekt, kvalitet og engasjement.

4. Kommunestyret vil utøve sin arbeidsgjevarpolitikk ved

- å basere sin politikk på gjeldande lov- og avtaleverk, reglement for delegering og etiske retningsliner
- å vere tydeleg og føreseieleg i arbeidsgjevarrolla
- å gje gode rammer for trygge og utviklande arbeidsplassar i heile organisasjonen
- å delta i KS sine folkevaldprogram
- å stille krav, vise tillit og etterspørje resultat frå verksemda gjennom rådmannen
- å bruke og kontinuerleg evaluere årshjulet for kommunestyret

5. Rådmannen vil gjennomføre sin arbeidsgjevarstrategi ved

- tett oppfølging gjennom dialog og samhandling med leiarar, tillitsvalde og verneombod
- eige partsamansett arbeidsgruppe i arbeidsgjevarstrategien

6. Rullering av planen

Planen blir evaluert og rullert kvart år. Ved kvar rullering blir kommunestyret oppmoda om å prioritere viktigaste satsingsområde i arbeidsgjevarpolitikken.

7. Verky i arbeidsgjevar –og personalarbeidet

Verky	Rullering
1. Personalhandbok	Kvart 4. år, neste gjennomgang i 2022. Ajourhald opp mot lov- og avtaleverk blir gjort fortløpande.
2. Reglement for delegering	Kvart 4. år, neste gjennomgang i 2019.
3. Etske retningsliner	Kvart 4. år, neste gjennomgang i 2020.
4. Handlingsplan/ årshjul HMS og IA arbeid	Gjennomgang og justering kvart år gjennom oppsett plan i AMU-møte og rådmannen si leiargruppe.
5. Lønspolitisk plan	I administrasjonsutvalet kvart år i forkant av lønsforhandlingane.
6. Medarbeidarundersøking, 10-faktor	Gjennomføring av undersøking for alle tilsette annankvart år, neste gong i 2020. Fokus på analyse og tiltak mellom kvar undersøking.
7. Utviklingssamtale/ medarbeidarsamtale	Mellom leiar og tilsett i løpet av første tertial kvart år.
8. Leiarmøte etter fastlagt plan	Faste møter i rådmannen si leiargruppe og utvida leiargruppe, (ink. hovudtillitsvalde og hovudverneombod), etter fastlagt plan.
9. HTV/HVO møte med alle hovudtillitsvalde og hovudverneombod	Etter fastlagt plan, møter kvar månad unntatt juli.
10. Kompetanseutval	Faste møter minimum to gonger pr. år i samband med søknadsfristar om økonomisk støtte til utdanning 1.3 og 1.9.

8. Tiltak

Tiltak (uprioriterte)	Tidsrom	Rullering
Implementering av <ul style="list-style-type: none">retningsliner for heiltidskultursjekklister ved tilsetting og avslutting av arbeidsforhold	2019 2019	Retningslinene blir evaluerte og rullerte kvart år
Leiarutvikling	2019 - 2022	Årleg evaluering
Førebygging av sjukefråvær m.m. <ul style="list-style-type: none">individ- og grupperetta tiltakimplementering av ny IA-avtale	2019 – 2022 2019 – 2022 2019	Årleg evaluering av IA-plan og plan for bedriftshelsetenesta.