

MØTEINNKALLING

Administrasjonsutvalet

Dato: 20.01.2015 kl. 9:00
Stad: Kommunestyresalen
Arkivsak: 14/01622
Arkivkode: ---

Forfall meldast snarast til Pia Rørby Ruud (31 40 88 31) eller tenestetorget (31 40 88 00).

Vara møter berre etter nærare innkalling.

SAKSKART			Side
Saker til behandling			
1/15	14/01236-1	Arbeidsgjevarstrategi	2
2/15	14/01624-1	Godkjenning av protokoll frå møte i administrasjonsutvalet 20.01.2015	5

Hemsedal, 13.01.2015

Oddvar Grøthe
Ordfører

Saker til behandling

1/15 Arbeidsgjevarstrategi

Arkivsak-dokument: 14/01236-1
Arkivkode: 400
Saksbehandler: Marianne Byman Grøthe

Saksgang	Møtedato	Saknr
1 Administrasjonsutvalet	20.01.2015	1/15
2 Kommunestyret		

Saka vert avgjort av:

Kommunestyret

Vedlegg:

- Arbeidsgjevarstrategi
- Oversiktskart personal- og internkontrollhandbok

Dokument i saka:

KS sitt arbeidsgjevarstrategi dokument.

Saksopplysningar:

Kommunestyret har det overordna arbeidsgjevaransvaret for dei tilsette i Hemsedal kommune, men det er rådmann som har det utøvande ansvaret.

Arbeidsgjevarpolitikk er og har vore eit innsatsområde hos KS, og dei oppmodar kommunane om å ha ein overordna arbeidsgjevarstrategi. KS, andre norske organisasjonar og kommunar i andre nordiske land hevdar at kommunesektoren si største utfordring dei neste åra er "kampen om arbeidskrafta". Identitet og omdømme har større fokus i samfunnet no enn tidlegare, kommunen må med bakgrunn i dette ha meir fokus på sine relasjonar til arbeidsmarknaden.

Hemsedal kommune har ikkje hatt ein overordna arbeidsgjevarstrategi tidlegare. Arbeidsgjevarstrategien og kommunen som organisasjon er regulert av Arbeidsmiljøloven, andre sentrale lover og forskrifter, rettspraksis, hovudtariffavtala, hovudavtala, tariffavtaler samt reglement for Hemsedal kommune.

Overordna arbeidsgjevarstrategi skal vedtakast politisk av kommunestyret som har det overordna arbeidsgjevaransvaret, og det er også da kommunestyret som kan revidere den. Rådmann kan utføre ikkje-prinsipielle endringar i dokumentet.

Strategien er politkarane sine føringar til administrasjonen, for utvikling av kommunen som organisasjon og grunnlag for gode administrative rutinar som innarbeidast i kommunens personal- og internkontrollhandbok.

KS definerer arbeidsgjevarpolitikk som dei handlingar, holdningar og verdiar som arbeidsgjevar står for og praktiserer ovanfor medarbeidarane kvar dag. Arbeidsgjevarpolitikk handlar om å utvikle tre relasjonar:

- Relasjonen mellom leiar og medarbeidar og tillitsvald
- Relasjonen mellom medarbeidar og innbyggjar/brukar/partnar
- Relasjonen mellom arbeidsgjevar og arbeidsmarknaden

Ein god arbeidsgjevarpolitikk:

- Utgjer eit felles verdifundament for folkevalde, leiarar, medarbeidarar og tillitsvalde
- Fremjar utvikling og måloppnåing, arbeidsmiljø og trivsel
- Kan brukast i kommunikasjon ovanfor omgjevnad for å auke kommunens attraktivitet

Hemsedal kommune sitt utkast til arbeidsgjevarstrategi har følgjande 4 innsatsområder:

- Etikk og samfunnsansvar
- Politikk og administrasjon
- RAUS og helsefremmende arbeidsplass
- Leiing, tilsette og ombodsroller

Etter kvart som administrasjonen utarbeidar nye rutinar/prosedyrar/reglement vil tidlegare politiske vedtekne reglement og retningsliner bli oppheva.

Forhold til overordna plan:

Utdrag frå kommuneplanen i Hemsedal 2009-2021:

VISJON

*Ta vare på Hemsedal –
vekst og utvikling bygd på natur, kultur og livskvalitet*

For å nå målet skal menneska setjast i sentrum for alle oppgåvene kommunen gjennomfører. Det skal takast vare på den særleine naturen og kulturen som pregar bygda og utvikle Hemsedal sitt mangfaldige næringsliv med vekt på reiseliv og landbruk.

Utdrag frå gjeldande handlingsprogram for Hemsedal kommune 2014 - 2017:

Hemsedal kommune sitt overordna mål er at vi gjennom samhandling skal ha ein heilskapleg arbeidsgjevarstrategi som gir positive, trivelege og meningsfylte arbeidstilhøve.

Ein god arbeidsgjevarpolitikk er viktig for vårt omdømme. Det er viktig å forvalte og ta vare på vår eigen arbeidskraft på ein god måte, da kan vi få ein stabil arbeidsstokk og eit høgt nærvær. Dette krev eit inkluderande og heilskapleg leiarskap som igjen vil skape dyktige medarbeidarar, som vil yte sitt beste i tenesteytinga overfor innbyggjarane.

Miljøkonsekvenser:

Vi får kvalitet i våre tenester utifrå korleis vi kommuniserer, samhandlar og utfører våre oppgåver. Vår samfunnsutvikling skal fremje vekst og utvikling bygd på natur, kultur og livskvalitet. Ved å skape eit tillitsforhold, respektere kvarandre og ikkje minst skape tryggleik vil ein kunne oppnå gode resultat, og ikkje minst fornøgde innbyggjarar.

Helse-/miljø og beredskapstilhøve:

Arbeidsgjevarstrategien vil bidra positivt. Sjå mellom anna under punkt, forhold til eiga plan.

Økonomiske konsekvensar:

Arbeidsgjevarstrategi i seg sjølve har ingen økonomiske konsekvensar, men den kan legge føringar på ein utvikling av organisasjonen i takt med oppgåver, verdiar og krav til mellom anna kompetanse. Det vil å kunne ha økonomiske konsekvensar om ein ikkje har ein god arbeidsgjevarpolitikk, da kommunen mellom anna kan få utfordringar med å rekruttere og behalde arbeidstakarar, samt utføre kommunen sine oppgåver.

Vurdering:

Arbeidsgjevarpolitikk er eit viktig felt å arbeide med for både politisk og administrativ leiing i kommunen. Ein god arbeidsgjevarpolitikk er viktig for omdømme vårt og ikkje minst for å ta vare på vår eigen arbeidskraft.

Vår primæroppgåve er å yte gode tenester ovanfor våre innbyggjarar. Auka velstand i samfunnet skapar auka forventningar til kommunen. Dette krev kompetente og fleksible medarbeidarar. Hemsedal kommune har ein god organisasjonskultur, kor vi er flinke til å ta vare på kvarandre. Dette gir god trivsel og bidrar til at dei tilsette ofte blir lenge i stillingane.

For å få til gode prosesser i organisasjonen er det viktig med samhandling og dialog mellom politikarar, leiarar, medarbeidarar, tillitsvalde og verneombod.

Eit inkluderande og heilskapleg leiarskap vil skape dyktige medarbeidarar, som vil yte sitt beste i tenesteytinga overfor innbyggjarane. Praktiseringa er viktig for å lykkast, og denne arbeidsgjevarstrategien gir eit godt grunnlag for ein god personalpolitikk.

Rådmannen si innstilling:

- Hemsedal kommune vedtek utkast til arbeidsgjevarstrategi.
- Arbeidsgjevarstrategien skal leggjast fram for nytt kommunestyre ved nyval.
- Administrasjonen får fullmakt til å utarbeide og integrere tidlegare rutinar/prosedyrar/reglement, i ein oppdatert personal- og internkontrollhandbok.
- Rådmann har fullmakt til å gjere ikkje-prinsipielle endringar.

2/15 Godkjenning av protokoll frå møte i administrasjonsutvalet 20.01.2015

Arkivsak-dokument: 14/01624-1
Arkivkode: ---
Saksbehandler: Pia Marie Rørby Ruud

Saksgang	Møtedato	Saknr
1 Administrasjonsutvalet	20.01.2015	2/15

Saka vert avgjort av:
Administrasjonsutvalet

Vedlegg:
Ingen

Dokument i saka:
Protokoll frå møte i administrasjonsutvalet 20.01.2015

Rådmannen si innstilling:
Protokoll frå møte i administrasjonsutvalet 20.01.2015 vart godkjent.