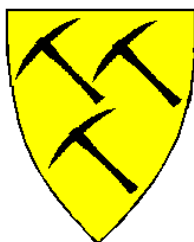


Hvordan skape en kommune som er spennende, handlekraftig og inkluderende?



RETNINGSLINJER FOR ARBEIDSGIVERPOLITIKKEN I SOKNDAL KOMMUNE

Vedtatt av Kommunestyret 19.06.06, sak 36/06.

Hvordan skape en kommune som er spennende, handlekraftig og inkluderende?

RETNINGSLINJER FOR ARBEIDSGIVERPOLITIKKEN I SOKNDAL KOMMUNE

INNHOOLD:

| | |
|---|-----------|
| 1. INNLEDNING | 2 |
| 1.1. Bakgrunn | 2 |
| 1.2. Hva er arbeidsgiverpolitikk | 2 |
| 2. HOVEDMÅLSETTING/VERDIGRUNNLAG | 3 |
| 3. SATSNINGSOMRÅDER FOR ARBEIDSGIVERPOLITIKKEN | 5 |
| 3.1. Profilerings og omdømmebygging | 5 |
| 3.2. Organisasjonsutvikling | 5 |
| 3.3. Personal- og kompetanseutvikling | 6 |
| 3.4. Personalpolitisk styring | 7 |
| 3.5. Ledelse og lederutvikling | 8 |
| 3.6. Mangfold og likestilling | 9 |
| 3.7. Rekruttering og lønnspolitikk | 9 |
| 3.8. Attføring – seniorpolitikk - avvikling | 10 |
| 3.9. Medvirkning og medbestemmelse | 11 |
| 3.10. Helse, miljø og sikkerhet (HMS) | 11 |
| 3.11. Informasjon – intern og eksternt | 12 |
| 4. EVALUERING - RULLERING | 13 |
| 5. REGLEMENT I SOKNDAL KOMMUNE | 13 |

1. INNLEDNING

1.1 Bakgrunn

Sokndal kommunes tidligere Retningslinjer for arbeidsgiverpolitikk ble vedtatt i 1997, og har således fungert i snart 10 år. En rullering av disse var derfor i høy grad påkrevd da det i forbindelse med en lederutviklingsprosess høsten 2005 ble startet et prosjekt med det formål å lage nye retningslinjer for arbeidsgiverpolitikken i Sokndal kommune.

I mandatet for prosjektet framgår bl.a. at formålet er å skape et positivt arbeidsmiljø og gode tjenester, og at retningslinjene skal bygge på vedtatte omdømmeverdier; *spennende, handlekraftig og inkluderende*, og på lederatferdsverdiene *åpen, tydelig og inspirerende*. Prosjektets mål er bl.a. å bevisstgjøre og utvikle både kommunens politikere og ledere som arbeidsgivere, samt å skape motivasjon, trivsel og ”vi-følelse” hos alle ansatte, - alt med sikte på å utvikle god service og tjenester for kommunens innbyggere.

Retningslinjene er i hovedsak utarbeidet av ei prosjektgruppe, sammensatt av rådmann, personalsjef, to avdelingsledere og to tillitsvalgte. Styringsgruppe for prosjektet har vært etatsjefsmøtet.

Etter at prosjektgruppa var ferdig med sitt arbeid i april 2006, ble retningslinjene sendt på høring til fagorganisasjonene, for deretter å bli behandlet i arbeidsmiljøutvalget, administrasjonsutvalget og endelig vedtatt i kommunestyret 19.06.06.

1.2. Hva er arbeidsgiverpolitikk?

Med arbeidsgiverpolitikk forstår vi de verdier og holdninger og den praksis som arbeidsgiver legger til grunn og står for i sitt forhold til medarbeiderne.

I det daglige arbeidet betyr dette å utnytte ressursene på en måte som tar vare på og frigjør den menneskelige energien.

Arbeidsgiverpolitiske retningslinjer blir således et ledelsesverktøy og inneholder en rekke prinsipielle slutninger fra arbeidsgiver om målsettinger og generelle føringer for hvordan personalspørsmål skal løses for å nå målsettingene.

Arbeidsgiverpolitikk innebærer å vise retning. I praksis formes arbeidsgiverpolitikken gjennom de holdninger som preger arbeidsgivers opptreden overfor medarbeidere og omgivelser for øvrig. Både politikere og administrasjon har store muligheter til å påvirke, til å skape utvikling og bevegelse i organisasjonen. Roller og virkemidler vil imidlertid være forskjellige på politisk og administrativt nivå. Ansvar for den overordnede helheten ligger hos politikerne, i første rekke hos kommunestyret, men i stor grad delegert til administrasjonsutvalget her i kommunen. Det daglige arbeidsgiveransvaret og den praktiske utførelsen er imidlertid i stor grad delegert til administrasjonen plassert i linje, ved rådmann, etatsjefer og ut til den enkelte avdelingsleder.

Gjennom disse retningslinjene med strategier og tiltak, vil personalforvaltningen på denne måten kunne praktiseres mest mulig ensartet i hele organisasjonen.

2. HOVEDMÅLSETTING / VERDIGRUNNLAG

Kommuneplan for Sokndal kommune 2003 - 2014, angir målene som kommunen skal søke å oppnå. I kommuneplanen går det igjen i flere kapitler og hovedmål at kommunen ønsker å bygge opp omkring og satse på

”det gode liv i Sokndal”.

Dette uttrykker på en måte den retning kommunen ønsker å utvikle seg mot; kommunens visjon!

I forbindelse med lederutviklingsopplegget i 2005 ble det gjennom en omfattende prosess, der samtlige ansatte ble invitert til å delta, og også politikerne gjennom Administrasjonsutvalget, valgt følgende omdømmeverdier for Sokndal kommune:

spennende - handlekraftig - inkluderende

Verdier er å ligne med personlighetstrekk – de få, sterke begrepene som skal kjennetegne organisasjonen vår i ett og alt.

Verdiene har vi av tre grunner:

- *De skal drive oss fram mot visjonen* (dvs. det gode liv i Sokndal)
- *De skal gjøre oss tydelige*
- *Og de skal hjelpe oss å ta beslutninger i hverdagen*

Disse valgte verdier vil derfor også være ledetråder i vår arbeidsgiverpolitikk, fordi de skal fortelle både oss og omverdenen hvordan vi vil at kommunen som organisasjon og arbeidsplass skal fremstå – hvilket positivt rykte den skal ha!

I tillegg til disse verdiene, er det i kommuneplanen angitt hovedmål og delmål for kommunen som organisasjon. Også dette er lagt til grunn ved utarbeidelse av arbeidsgiverpolitiske retningslinjer:

HOVEDMÅL:

Sørge for en best mulig service og tjenesteproduksjon for kommunens innbyggere i forhold til de ressurser en rår over

DELMÅL:

1. Å skape en organisasjon som preges av helhetlig tenkning og samordnet strategisk ledelse, både på det politiske og administrative nivå.
2. Å få til effektivitet også i de politiske prosesser, ved kort saksgang og omfattende delegerede fullmakter både til underordnet politisk og administrativt nivå
3. Å skape en organisasjon som er i kontinuerlig utvikling for å kunne være mest mulig effektiv, fleksibel og endringsdyktig i forhold til nye behov, krav og oppgaver.
4. Å utnytte en stadig større del av personalressursene til tjenesteyting i forhold til administrasjon
5. Samtidig ivareta ansvaret for en grundig saksutredning for det politiske nivå og innbyggernes rettigheter i forhold til overordna målsettinger, lover og forskrifter mv.

6. Å fremme et godt og trygt arbeidsmiljø på arbeidsplassene, både fysisk og psykososialt, og sammen skape trivsel gjennom felles mål, samhold, åpenhet og deltakelse på alle nivå.
7. Utvikle større lederkompetanse på alle nivå, og prioritere tid til strategisk ledelse
8. Arbeide for et tettere og mer omfattende interkommunalt samarbeid med våre nabokommuner, med det formål å få til en mest mulig effektiv ressursforvaltning, samtidig som innbyggernes behov og service blir ivaretatt
9. Profilere kommunen og ha gode informasjonstjenester og dialog med innbyggere og næringsliv. Disse tjenester bør videreutvikles ved stadig mer bruk og utnyttelse av ny teknologi gjennom internett og kommunens hjemmeside.
10. Sørge for en stor grad av åpenhet i den offentlige forvaltning – praktisere meroffentlighet i stor grad – slik at innbyggerne kan få en stor grad av innsyn i de styrende prosesser for kommunens utvikling

- - - - -

I det følgende er det valgt satsningsområder og strategier for Sokndal kommunes arbeidsgiverpolitikk i åra som kommer, og da altså med utgangspunkt i

Visjon: **Det gode liv i Sokndal**

Omdømmeverdier: **spennende - handlekraftig - inkluderende**

Og hovedmål for kommunens organisasjon:

Sørge for en best mulig service og tjenesteproduksjon for kommunens innbyggere i forhold til de ressurser en rår over

- - - - -

-

*Hvert av satsningsområdene er bygd opp på omtrent samme måte; med mål, strategier og til slutt mer konkrete tiltak. For noen av områdene har dette vært vanskelig å skille, og er da slått sammen i et fellespunkt.

*Med *leder* i denne sammenheng menes ledere med personalansvar; dvs. rådmann, økonomi- og personalsjef, etatsjefer og samtlige definerte avdelingsledere i kommunen, - hvis ikke annet er nevnt!

*Med *tillitsvalgte* her menes arbeidstakere tilsatt i kommunen og som er valgt/utpekt til å representere medlemmer i sin *arbeidstakerorganisasjon*.

3. SATSNINGSOMRÅDER FOR ARBEIDSGIVERPOLITIKKEN

3.1 Profilering/omdømmebygging

3.1.1. Mål:

VI vil SAMMEN – på alle nivå – søke å gi Sokndal kommune et omdømme som en god kommune å leve og arbeide i, med en organisasjon som preges av å være spennende, handlekraftig og inkluderende.

3.1.2. Strategier

- Kommunen vil jobbe for å utvikle holdninger og praktiske individuelle tilpasninger som møter medarbeidernes forskjellige individuelle behov.
- Lederne vil legge til rette for at medarbeiderne blir ansvarlige og selvstendige medarbeidere slik at de får innflytelse og kontroll over egen arbeidssituasjon
- Kommunen vil gi medarbeiderne handlingsrom og frihet til å utnytte personlige ressurser og kreativitet for å gi best mulig service til innbyggerne
- Dialog med brukerne og ansatte utgjør det viktigste verktøy for kontinuerlig læring og utvikling i den kommunale organisasjonen.

3.1.3 Tiltak

- Vi vil framheve positive erfaringer og tiltak, både i interne og eksterne møter og andre sammenhenger der det er naturlig
- Kommunens hjemmeside skal oppdateres kontinuerlig i samtlige avdelinger/etater, og bør følge trender og design slik at den virker spennende og innbydende for brukerne
- Kommunen vil markedsføre seg som arbeidsplass gjennom et tettere samarbeid med skolene for å presentere innholdet i de typiske kommunale yrkene.
- Kommunen vil foreta bruker- og medarbeiderundersøkelser ved behov og når det er formålstjenlig.

3.2 Organisasjonsutvikling.

3.2.1.Mål:

Med fokus på best mulig service og tjenesteproduksjon for våre innbyggere, vil Sokndal kommune skape en organisasjon som er preget av helhetlig og samordnet strategisk tenkning, grundighet og effektivitet.

Kommunen skal være i kontinuerlig utvikling for å kunne være mest mulig fleksibel og endringsdyktig i forhold til nye behov, oppgaver og krav.

3.2.2.Strategier:

Dette kan oppnås gjennom:

- Oppfordre til og legge til rette for samhandling og fellesskap i alle sammenhenger på tvers av etats- og avdelingsgrenser, og på den måten også skape en inkluderende organisasjon
- Oppfordre og utvikle våre ledere på alle nivå til å tenke strategier, også utover etatens og avdelingens egne grenser
- Stadig søke, være åpen for og prøve ut nye organisatoriske ideer og løsninger, og dermed være en spennende og handlekraftig organisasjon

- Kontinuerlig vurdere hele kommunens organisasjonsstruktur, ansvar og arbeidsoppgaver på arbeidsplassene, og kompetansemønsteret i organisasjonen
- Sørge for en kontinuerlig utvikling og læring på arbeidsplassen, også for å makte nye eller andre oppgaver
- å bruke ansatte og stillinger fleksibelt slik at en får brukt de ansatte der behovet er størst; om nødvendig flytte ansatte etter kommunens behov og medarbeidernes forutsetninger

3.2.3. Tiltak:

- Alle utviklings- og opplæringstiltak skal i til vanlig gjennomføres som fellestiltak, både for og med ledere på alle nivå, verneombud og tillitsvalgte.
- Andre fellestiltak for ansatte - både sosiale, helsemessige, opplæring eller andre formål – skal prioriteres framfor tiltak innen den enkelte etat/avdeling.
- Det skal til enhver tid være utarbeidet og oppdatert en organisasjonsplan for virksomheten, både en overordnet plan og for den enkelte etat. Disse skal forefinnes i internkontrollhåndbøkene. Etatsjef i samarbeid med rådmann/personalsjef er ansvarlig for at slike planer er utarbeidet og holdes à jour.
- De etatsvise planer skal vise ansvars- og arbeidsoppgaver som ligger til de ulike stillinger innen etaten/avdelingen. Det skal også skisseres hvordan stillingene administrativt er plassert i forhold til hverandre, og til administrasjonen for øvrig, og det skal klart framgå hvilke stillinger som innehar lederansvar.
- Ved ledighet i stillinger eller andre naturlige endringer, skal det foretas en vurdering av mulige/ønskelige forandringer i stillingens ansvar, arbeidsoppgaver eller kvalifikasjonskrav, eventuelt vurdere en mulig/nødvendig omstilling av organisasjonen. Den endelige vurderingen fra etatsjef legges fram for rådmannen etter at de ansattes representanter har blitt hørt.

3.3 Personal- og kompetanseutvikling

3.3.1 Mål:

Sokndal kommune vil legge til rette for og bistå den enkelte ansatte til personlig, faglig vekst og kompetanseutvikling i forhold til de kompetansekrav som stillingens ansvar og arbeidsoppgaver til enhver tid stiller. Dette gjelder både kunnskaper, ferdigheter og holdninger i arbeidet.

Kompetanseutviklingen skal i særlig grad gjenspeile kommunens behov til enhver tid, men også medarbeidernes forutsetninger og ønsker dersom dette er mulig utfra den rådende ressursituasjon.

3.3.2 Strategier:

Dette kan oppnås gjennom:

- De ansatte holdes orientert om kommunens mål og innsatsområder
- å jobbe målrettet med kompetanseheving som resultat, og utfordre de ansatte til å utforme egne mål og resultatkrav
- å være kreativ og løsningsorientert og villig til å påta seg nye og endrede oppgaver
- å utvikle faglige kvalifikasjoner i forhold til oppgavene til enhver tid, og benytte disse i samsvar med kommunens behov
- å sørge for god serviceinnstilling og tjenesteproduksjon overfor brukerne.
- å vise respekt og interesse for alle medarbeidere på en inkluderende måte
- å være en faglig god og spennende lærebedrift for lærlinger og andre under utdanning/opplæring

3.3.3. Tiltak:

- Medarbeidersamtaler tilbys en gang pr. år, nærmeste leder har ansvar for gjennomføring
- Det skal foretas en årlig kartlegging av opplærings- og kompetansebehov, gjerne i forbindelse med medarbeidersamtale
- Det skal legges til rette for og følges opp, om nødvendig også økonomisk:
 - Faglig veiledning på arbeidsplassen
 - Interne og eksterne kurs
 - Seminarer/konferanser
 - Jobbrotasjon og hospitering
 - Kompetansegivende videre- og etterutdanning
 - Kompetanseheving for veiledere i forbindelse med inntak av lærlinger
- Kommunen vil tilstrebe en jevn fordeling av kursmidler på ulike yrkesgrupper
- Opprettholde og om mulig styrke midler/økonomi til stipend og utgifter ved videreutdanning som kommunen har behov for, og vurdere bindingstid til kommunen i forhold til stipendets størrelse.
- Styrke informasjonen overfor ansatte, bl.a. ved å avholde jevnlig leder- og personalmøter på alle nivå og arbeidsplasser.
- Gi muligheter for permisjon i inntil 1 år ved overgang til ny stilling utenfor kommunen, dersom dette vil være til nytte for organisasjonen.
- Etter minst 10 års sammenhengende tjeneste, skal det legges til rette for at ansatte som ønsker det, kan ta ut inntil 1 års permisjon, selv uten særskilt grunn.

3.4 Personalpolitisk styring

3.4.1 Mål:

Tilrettelegge en forsvarlig og effektiv behandling av personalspørsmål gjennom fleksibel bruk av reglement og avtaleverk.

Som en inkluderende organisasjon vil Sokndal kommune legge vekt på likebehandling av ansatte med rom for individuelle hensyn.

3.4.2. Strategier/tiltak:

- Prinsippene for personalpolitikken skal avgjøres sentralt og av politiske organer, men praktiseres mest mulig desentralisert og administrativt, jfr. delegasjonsreglement .
- Personalforvaltning skal være et linjeansvar.
- Personal-/arbeidsmiljøsaker skal behandles og løses på et lavest mulig organisasjonsnivå, fortrinnsvis på det nivået saken gjelder, jfr. kommunens organisasjonsplan og internkontrollhåndbok, men likevel slik at de praktiseres mest mulig likt i hele organisasjonen utfra felles overordna reglementer og kjøreregler
- Ansatte skal ha lik, men individuell behandling og oppfølging.

3.5 Ledelse og lederutvikling

3.5.1. Mål:

Sokndal kommune vil satse på helhetlig og samordnet ledelse , der lederne blir gitt tid og rom for strategisk tenkning.

Kommunen vil også legge vekt på tilretteleggende ledelse og følgende lederatferdsverdier: Åpen – tydelig – inspirerende, og vil søke å bevisstgjøre og utvikle sine ledere mot disse verdier.

I et konstruktivt og nært samspill med sine tilsatte skal kommunens ledere på alle nivå søke å oppnå organisasjonens mål om best mulig service og tjenesteproduksjon og stadig fokusere på kommunen som en spennende, handlekraftig og inkluderende organisasjon.

3.5.2. Strategier:

- I samarbeid med overordnet og lederkolleger skal enhver leder i h.t. kommunens organisasjonsplan, gis og avsette tid for helhetlig, strategisk tenkning og ledelse
- Det skal gis jevnlig felles opplæring til samtlige ledere med hovedvekt på kompetanseøkning innenfor generelt lederskap
- Gjennom en tilretteleggende ledelse, med vekt på å være åpen, tydelig og inspirerende skal lederen ta ansvar for å:
 - skape målforståelse og helhetstenkning hos sine medarbeidere, også ut over etatens og avdelingens grenser
 - gi medarbeiderne anledning til å bidra ved utforming av mål og arbeidsmåter
 - avklare forventninger og krav i forhold til den enkelte medarbeider
 - gi tilbakemelding og nødvendig informasjon til den enkelte medarbeider
 - være engasjert og støttende og ha evnen til å delegere og motivere
 - skape trivsel og trygghet hos medarbeiderne ved en inkluderende holdning
 - være bevisst sin rolle som kulturskaper på arbeidsplassen.

3.5.3. Tiltak:

- Enhver leder skal prioritere jevnlig tilstedeværelse blant sine ansatte på arbeidsplassene, i tillegg til fellessamlinger, personalmøter og andre opplegg.
- Enhver personalsak skal søkes løst av nærmeste overordnet leder.
- Leder skal tilby og gjennomføre medarbeidersamtaler en gang pr. år, om nødvendig med opplæring
- Lederopplæring skal videreføres, og være en kontinuerlig prosess
- Gjennomføre fellessamlinger for samtlige av kommunens ledere, minst to ganger pr. år, med hovedvekt på emner innen generell ledelse, HMS, personalforvaltning, avtaleverket og økonomi/budsjettstyring.
- Leder har ansvar for å gi nyansatte og lærlinger grunnleggende og nødvendig innføring i arbeidet og arbeidsplassen, samt informasjon om kommunen som arbeidsplass. Det utarbeides felles introduksjonsmateriell for nyansatte og lærlinger, gjeldende for hele kommunen

3.6. Mangfold og likestilling

3.6.1. Mål:

Sokndal kommune ønsker å være en virksomhet som i størst mulig grad speiler befolkningen, og dermed preges av mangfold i forhold til kjønn, religiøs og etnisk bakgrunn samt funksjonsevne og alder, for å skape spennende og inkluderende arbeidsplasser.

Sokndal kommune vil at alle ansatte skal ha likeverdige arbeids-, lønns- og utviklingsvilkår, og vil arbeide for at det blir så jevn fordeling mellom kjønnene i ledende stillinger på alle nivå som mulig.

3.6.2. Strategier/tiltak

- Kvinner og menn skal stilles likt med hensyn til tilsetninger, heltidsstillinger, permisjoner, lønn, opplæring, personlig og faglig utvikling, avansement, innskrenkninger og oppsigelser.
- Alle ansatte skal ha likeverdige arbeids-, lønns- og utviklingsvilkår.
- Når det viser seg at søkere av begge kjønn står likt i kvalifikasjoner, skal den fra det underrepresenterte kjønn prioriteres ved tilsetning.
- Motivere kvinner til å gå inn i mannsdominerte lederstillinger.
- Om mulig ta hensyn til fordeling mellom kvinner og menn i prosjektgrupper og utvalg.
- Drive aktiv livsfasepolitikk bl.a. ved å tilrettelegge arbeidstiden så langt som mulig for småbarnsforeldre og seniorer
- Lage planer for hvordan få flere kvinner inn i mannsdominerte yrker og flere menn inn i kvinnedominerte yrker i kommunen.
- Satse på å redusere bruk av deltid, bl.a. ved å prøve ut ønsketurnus.

3.7. Rekruttering og lønnspolitikk

3.7.1. Mål:

Gjennom en kontinuerlig vurdering av nåværende og framtidig personal- og kompetansebehov, skal Sokndal kommune rekruttere tilstrekkelig og godt kvalifisert personell til alle områder innen kommunens virksomhet. Dette skal skje ved aktiv bruk og profilering av kommunens omdømmeverdier, en tydelig og fremtidsretta lønnspolitikk samt fleksible og tilrettelagte arbeidsvilkår for den enkelte ansatte.

Sokndal kommune skal utvikle en tydelig og strategisk lønnspolitikk, der lønn skal spille funksjon, ansvar og realkompetanse, men også brukes som aktivt virkemiddel for å fremme atferd og mål som er av stor betydning for virksomheten, og der lønnsfastsettelsen bygges omkring vurderinger fra nærmeste leder basert på kjente og aksepterte kriterier.

3.7.2. Strategier/tiltak

Rekruttering:

- Ved å legge vekt på den stimulans og motivasjon som ligger i bruk av intern rekruttering, vil vi oppfordre egne ansatte til å søke ved ledighet i stillinger, om mulig kombinert med nødvendig kompetanseheving
- For nøkkelstillinger der kommunen har store rekrutteringsproblemer, kan det iverksettes særskilte rekrutteringstiltak for å få tak i manglende og spesiell fagkompetanse, for eksempel å tilby konkurransedyktig lønn, stipendordning, flyttegodtgjørelse, kommunal bolig og tilbud om barnehageplass.
- Gjennomføre kontinuerlige stillingsvurderinger for å endre eller kombinere med andre stillinger
- Gjøre arbeidsområder tilgjengelige for ulike aktuelle faggrupper for å få et breiere fagmiljø.

Lønnspolitikk

- Det utarbeides en lokal lønnspolitisk plan som skal revideres ved hvert hovedoppgjør i henhold til hovedtariffavtalen i kommunal sektor, og da i samarbeid med organisasjonene
- Det gis lik lønn for likt arbeid, uavhengig av kjønn
- Lønnen bør avspeile relevant utdanning, kompetanse, ansvar, arbeidsoppgaver og resultat
- Det bør benyttes individuell avlønning innenfor rammene av avtaleverket
- Lønn kan brukes i konkurransen for å rekruttere og beholde ettertraktet fagpersonale

3.8. Attføring - seniorpolitikk – avvikling

3.8.1. Mål:

Sokndal kommune vil videreføre intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv som er inngått mellom organisasjonene og Regjeringen, ved å arbeide for reduksjon av sykefraværet, tilrettelegge – med arbeidstakers medvirkning – for arbeidstakere med redusert funksjonsevne i egen organisasjon, samt legge til rette for å øke den reelle pensjoneringsalder blant våre ansatte.

Arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne og/eller behov for omplassering skal, i den grad det er mulig, få oppgaver og utfordringer som er i samsvar med deres forutsetninger.

Sokndal kommune vil gjennom aktivt personalarbeid forsøke så langt som mulig å unngå oppsigelse av arbeidstakere.

3.8.2. Strategier/tiltak:

- Kommunen er en organisasjon for Inkluderende Arbeidsliv (IA-bedrift), der handlingsplanen skal være under kontinuerlig vurdering og videreutvikling. Handlingsplanens delmål og foreslåtte tiltak skal til enhver tid være styrende.
- Kommunen må gi jevnlig informasjon og opplæring i aktuelle prosedyrer, avtaler og reglement for ledere, tillitsvalgte og verneombud.
- Ansatte som av ulike årsaker har problemer i arbeidssituasjonen, skal tilbys hjelp og veiledning , både menneskelig og praktisk.
- Ved eventuell driftsinnskrenkning/ nedbemanningssituasjon vil følgende bli vektlagt:
 - tidlig informasjon
 - i h.t avtaleverket orientere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd fra det tidspunktet hvor arbeidsgiver starter planlegging av forhold som vil/kan ha betydning for de ansatte.
 - benytte naturlig avgang evt. kombinert med omplassering og førtidspensjonering i størst mulig grad i stedet for oppsigelse.
 - om mulig tilby redusert stillingsstørrelse, eventuelt kombinert med pensjons- og trygdeordninger og frivillige permisjoner.
 - tilby og benytte omskolering der det er mulig.
- Før kommunen går til oppsigelse av andre grunner skal det så langt råd er tilbys og iverksettes positive tiltak.
- Omplassering til nytte for kommunen, men mot arbeidstakerens ønske, kan bli aktuelt i spesielle tilfeller. Saken drøftes så tidlig som mulig med arbeidstakeren og dennes tillitsvalgte.

3.9. Medvirkning og medbestemmelse

3.9.1. Mål

Vi vil legge til rette for bred medvirkning ved å ta i bruk hver enkelt medarbeiders erfaring og innsikt og dermed sikre den ansatte reell innflytelse og påvirkning over egen arbeidssituasjon. Sokndal kommune vil i samsvar med lover og avtaler legge til rette for et godt samarbeid der arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakerorganisasjonenes og vernetjenestens medbestemmelsesrett blir lagt til grunn.

3.9.2 Strategier

- Grunnlaget for medvirkning og samarbeid må være respekt for hverandres egenskaper,

kunnskaper og kreativitet.

- Ansattes erfaring og kunnskap må benyttes gjennom reell delegering for å oppnå effektivitet og gode resultater. Samtidig vil ansatte få økt medansvar og medeierskap, og menneskelig energi og kreativitet vil bli frigjort.
- Aktiv og positiv deltakelse i avtalefesta beslutningsprosesser.
- Et godt samarbeidsklima og god informasjonsutveksling mellom organisasjonene og ledelsen er viktig for å utvikle et effektivt tillitsvalgtapparat som er tilpasset kommunens organisasjon
- Kommunens målsettinger og gjeldende lover og avtaler skal være retningsgivende for all samhandling.

3.9.3 Tiltak

- Regelmessige møter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker på alle nivå gjennom medarbeidersamtaler, personalmøter mv.
- Legge forholdene til rette for at tillitsvalgte og verneombud skal kunne ivareta de plikter og det ansvar disse verv medfører.
- Det skal være regelmessige møter mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte, både samlet og etatsvis.
- I tillegg bør det også søkes jevnlig kontakt, gjennom formelle og uformelle samtaler, drøftinger, informasjonsutveksling og annen deltakelse.

3.10. Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

3.10.1. Mål:

Sokndal kommune vil fremme et godt og trygt arbeidsmiljø på arbeidsplassene, både fysisk og psykososialt, og skape trivsel gjennom felles mål, samhold, åpenhet og deltakelse på alle nivå.

Det er et mål for alle våre aktiviteter å unngå skader og ulykker og forebygge yrkesrelaterte sykdommer.

3.10.2. Strategier/tiltak

- Kommunen skal til en hver tid ha et oppdatert HMS- system som brukes aktivt.
- HMS- arbeidet skal ha høy prioritet, være forankret i linjeledelsen og følge tjenestevei
- Sørge for at alle ansatte får systematisk opplæring innen HMS etter gitte planer.
- Sørge for at kommunens vernetjeneste gis gode arbeidsvilkår
- Alle ansatte har ansvar for et godt arbeidsmiljø som inkluderer alle.
- Sikre faste rutiner for medarbeidersamtaler og oppfølging.
- Sette tydelige HMS krav til kommunens samarbeidspartnere.
- Arbeide for en røykfri organisasjon.
- Trivsel i arbeidssituasjonen forsterkes gjennom humor og godt kollegialt samspill.
- I fellesskap mellom ansatte og ledelsen tilrettelegge tiltak som skaper deltakelse og sosiale aktiviteter på en inkluderende måte

3.11. Informasjon – intern og ekstern

3.11.1. Mål:

Sokndal kommune vil legge til rette for og inneha gode interne informasjonsrutiner, både innad i ledelsen, samt til og fra tillitsvalgte, verneombud og den enkelte ansatte, og dette skal i størst mulig grad foregå elektronisk.

Ansatte på alle nivå skal også strebe etter størst mulig åpenhet og innsyn i forvaltningen, ved å ha gode informasjonstjenester og dialog med innbyggere og næringsliv, og da i stadig større grad gjennom internett og kommunens hjemmeside.

3.11.2 Strategier

- Kommunen skal være en arbeidsplass preget av åpenhet i alle ledd, både internt og eksternt.
- God og nødvendig informasjon skal prege organisasjonen i alle ledd, spesielt til og fra tillitsvalgte og verneombud
- Alle ansatte har en rett og plikt til å varsle nærmeste leder om brudd eller mangler ved arbeidsmiljøet eller andre kritikkverdige forhold i virksomheten.
- Kommunen skal være åpen, utadvendt og brukervennlig, blant annet gjennom hjemmesiden.

3.11.3 Tiltak

- Sokndal kommune vil arbeide for at alle ansatte skal ha tilgang til oppdatert datamaskin og kommunens nettverk. Kommunens datautstyr bør oppgraderes jevnlig.
- Ansatte som etter stilling har behov for det, bør ha oppdatert og personlig elektronisk utstyr og egen adresse for elektronisk post.
- Ansatte gis tilbud om å få kjøpe datamaskin og annet utstyr via arbeidsplassen gjennom egen pc-ordning i kommunen
- Tilby opplæring i bruk av nødvendig elektronisk utstyr på alle nivå og for alle ansatte som etter stilling har behov for det
- Enhver etat/avdeling skal ha nødvendig opplæring i å betjene kommunens hjemmeside, samt ha tilgang til eget område på denne
- Det skal jobbes kontinuerlig med kommunens hjemmeside for å sikre oppdaterte nyheter og oppslag samtidig som den skal virke spennende og innbydende for brukerne.
- Utvikle og igangsette en intranett-løsning for kommunen

- - -

4. EVALUERING - RULLERING

Retningslinjene for arbeidsgiverpolitikken skal hjelpe arbeidsgiver og ansatte til å se personalarbeidet i langsiktig perspektiv. Planen bør revideres hvert fjerde år i forbindelse med kommuneplanrevisjonene.

Det er rådmannens ansvar at Retningslinjene for arbeidsgiverpolitikken blir revidert.

Rulleringen må skje i nært samarbeid med representanter for de ansatte.

Rådmannen er ansvarlig for at Retningslinjene blir evaluert årlig, i samarbeid med etatsjefer og representanter for de ansatte.

5. REGLEMENT I SOKNDAL KOMMUNE

I tillegg til gjeldende lover, forskrifter og avtaleverk, har kommunen vedtatt flere reglement som gir arbeidstakerne rettigheter og plikter, og som derfor er en del av arbeidsavtalen.

Dette gjelder:

- Permisjonsreglement
- Reglement for telefongodtgjørelse
- Reglement for erkjentlighetsgaver til kommunens ansatte
- Reglement for flyttegodtgjørelse
- Fleksitidsregler

I tillegg gjelder bl.a.:

- Prosedyrer og retningslinjer som inngår i kommunens internkontrollhåndbok, både etatens og den overordnede del, heri bl.a. prosedyrer for sykefraværsoppfølging.
- Avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) med handlingsplan
- Lønnspolitisk plan med strategier

Når *Retningslinjene for arbeidsgiverpolitikken i Sokndal kommune* er vedtatt, bør ovennevnte reglement gjennomgås, og dersom det viser seg å være behov for det, bør disse revideres med utgangspunkt i de vedtatte retningslinjer.