

# Hå kommune som arbeidsgiver

Folkevalgtopplæring 2023

# Hå kommune som arbeidsgiver



1. Menneskene
2. Arbeidsgiveransvaret
3. Styringsdokumentene
4. Handlingsverdiene
5. Personalavdelingen
6. Inkluderende arbeidsliv
7. HMS og avvik
8. Rekruttering
9. Personalsakene
10. Lederutvikling



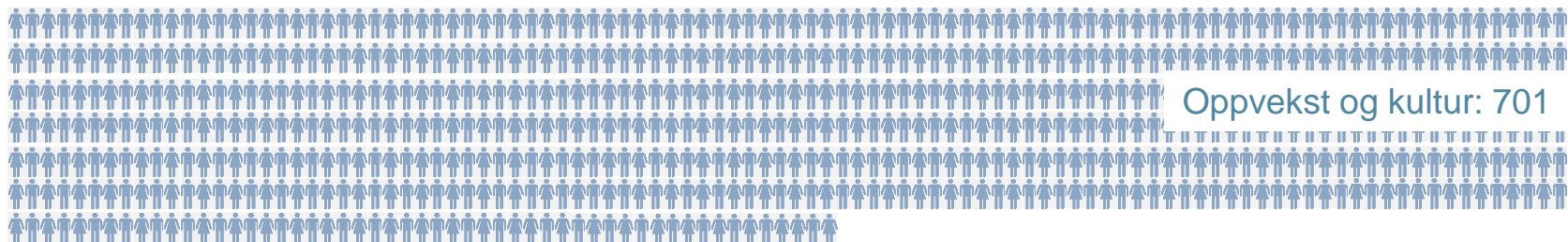
# Arbeidsgiveransvaret

- Kommunestyret har det **overordnede arbeidsgiveransvaret** for kommunen
  - Prinsipielle og strategiske avgjørelser
  - F.eks. arbeidsgiverstrategi og etiske retningslinjer
- Kommunelov gir kommunedirektøren «(...) *lovfestet ansvar for det løpende personalansvaret for den enkelte*»
- **Lønnsforhandlinger** er delegert til kommunedirektøren



# Menneskene - Hå kommune

utfører 1470 årsverk fordelt på de ulike tjenesteområdene - 82,3 % kvinner



# Styringsdokumentene



*Å ha tilstrekkelig med kvalifisert arbeidskraft*



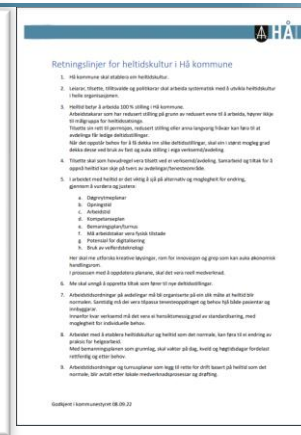
*På arbeid for innbyggerne*



*Et middel for å nå målene i kommuneplanen*



*Åpenhet og ærlighet skal prege kommunen og bygge tillit*



*Mål om å øke andelen som jobber i full stilling*



*Flest mulig skal kunne arbeide så mye som mulig så lenge som mulig*

## Sentrale styringsdokument i KS-området:

[Hovedavtalen](#) (bestemmelser om forhandlinger, prosedyrer samt arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter.

[Hovedtariffavtalen](#) (bestemmelser om bl.a. lønn og godtgjørelser, lokale forhandlinger, arbeidstid og permisjon)

# Handlingsverdiene

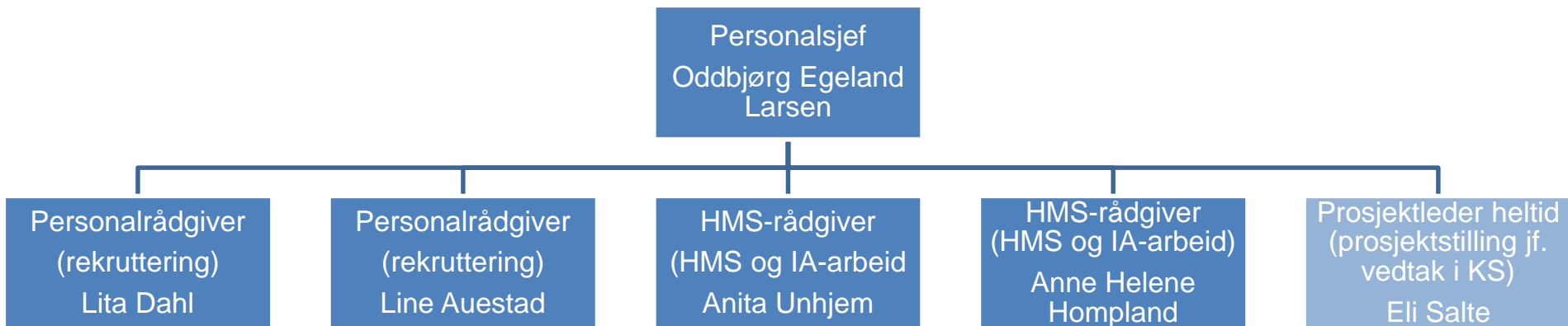
Det vi gjør - og måten vi gjør det på - er akkurat like viktig

ÅPEN

DRIFTIG

STOLT

# Personalavdelingen – gir lederstøtte til hele organisasjonen



**Viktige samarbeidspartnere:** Tillitsvalgte og verneombud.

*Personalansvaret for disse ligger hos personalsjef*

# Inkluderende arbeidsliv (IA)

- Leder har ansvar for å følge opp og dokumentere i sykefraværsoppfølgingsarbeidet, personal bistår ved behov
- Samarbeid med NAV Arbeidslivssenter
- Samfunnet, ansatte og tjenesten
- IA-arbeidet har **fokus** på:
  - ✓ Lederstøtte
  - ✓ Lederopplæring
  - ✓ IA-kultur
  - ✓ Aktuelle satsingsområder
  - ✓ Enkeltsaker
- Finne **bærekraften** mellom ansattes helse og jobben hun/han skal utføre





# HMS og arbeidsmiljø

## Avviks- og kvalitetssystemet Compilo består av følgende:

- En samling av styrende dokument og rutiner
- Mulighet for å melde **avvik**
- Mulighet for **varsle** om kritikkverdige forhold
- ROS-modul



## Verktøy for å holde oversikt over arbeidsmiljøet:

- Medarbeidersamtaler, herunder ufrivillig deltid, ila. 1. kvartal hver år
- Medarbeiderundersøkelse (10-Faktor) hvert 2. år
- Årlige vernerunder
- Risikokartlegginger

# Rekruttering

---

Ved ledig hjemmel benyttes [prosessveileder for rekruttering](#)

- Behovsvurdering
- Ansettelsesutvalg
- Utlysning
- Intervju
- Utvelgelse og innstilling
- Arbeidsavtale



## Personalsakene

- Gi **lederstøtte** og **sikre kvalitet**
- **Fokus:** menneskene, prosessene og tjenesten vi skal levere
- **Tema:** faglig dyktighet, tilpasning til arbeidet, og/eller pålitelighet
- **Konfliktløsning** ≠ konflikthåndtering
- Personalsaker er **sjelden svart/hvitt**
- Sikre et **fullt forsvarlig arbeidsmiljø**

## Lederutvikling

Skreddersydd **lederutviklingsprogram** er gjennomført i perioden fra 2015 – 2022 for totalt **95 ledere** fordelt på 3 kull

Forankret i kommunestyret i 2014, ble dekket av egne midler, OU-midler fra KS + fond

- Tre uttalte **målsetninger**:
  - ✓ Underbygge visjonen og verdiene
  - ✓ Trygge den enkelte leder i rollen
  - ✓ Utruste lederne som endringsagenter

# Spørsmål