



Saksframlegg

Utval	Møtedato	Utvalsak
Arbeidsmiljøutvalet		
Administrasjonsutvalet		
Kommunestyret		

Revidering av arbeidsgjevarpolitikken 2025

Vedlegg

- 1 Vinje kommunes arbeidsgjevarpolitikk - revidert juni 2025

Dokument i saka

Framlegg til revidert arbeidsgjevarpolitikk og strategi for å nå målsetjingane.

Bakgrunn

1. Mandat og prosessleiing

HR-avdelinga fekk i oppgåve å revidere «Plattform for arbeidsgjevarpolitikk 2019-2023». Kommunedirektøren sin leiargruppe er styringsgruppa for revideringsarbeidet. Det vart avklart at politkarinvolvering skal vere i ADMU ved vedtak av arbeidsgjevarpolitikken. Det vart sett ned ei arbeidsgruppe med desse representantane:

Arbeidsgjevarsida

Verksemdsleiar Carsten Hald, HEM
Verksemdsleiar Rune Sudbø Tveito, Oppvekst
HR rådgjevar Venke Haugen
HR- og kvalitetsrådgjevar Eva Vistad

Arbeidstakarorg.

Liv Sigrun Årlid
Margot Bruleite

Målsetjinga for revideringa

Bestillinga var ei enkel revidering, ingen store endringar på noverande tidspunkt. Arbeidsgjevarpolitikken skal vere eit styrande verktøy for å oppnå

- profesjonell leiing
- gode tenester til innbyggjarane
- auke jobbnærværet og trivsel i arbeidsmiljøet

2. Revideringsprosessen

HR starta med forankringsarbeid i kommunedirektøren sin leiargruppe og i samrådsmøte, der m.a verdiane vart utarbeidd.

Det vart gjennomført spørjeundersøking hos alle tilsette for å tilbakemelding og innspel på:

- kva som skal til for at me som tilsette skal klare å levere gode tenester for innbyggjarane
- ein arbeidsplass som tiltrekker seg arbeidskraft.

Tilbakemeldingar frå leiarar var at tidlegare dokument var «tungt» å lese og implementere i ein travel kvardag. Tillitsvalde kom også med innspel til å komprimere arbeidsgjevarpolitikken for å gjere den meir praktisk i arbeidskvardagen.

Arbeidsgruppa gjennomførde samlingar for:

- å finne dei viktigaste fokusområda og redusere tekst som kan oppfattast som tungt å lese.
- konkretisere verdier og målsetjingar som skal vere styrande for arbeidsgjevarpolitikken

HR-avdelinga hadde ambisjonar om å involvere alle leiarar meir i ein workshop som AGP (arbeidsgjevarpolitikk) seminar. Grunna andre prioriteringar på andre HR områder vart det ikkje gjennomført.

Det vart gjennomført ein høyringsrunde til alle leiarar når fyrste revidering vart klar.

Det kom inn to svar til høyringsfristen.

AI har vore nytta for:

- å identifisere og trekkje ut hovudinnhald og relevante delar i noverande arbeidsgjevarpolitikk
- justere setningsstruktur for betre flyt
- effektivisere arbeidet i revideringsprosessen

ETN grafisk design er leigd inn til å utarbeide eit godt design som gjer dokumentet til eit betre visuelt og levande styringsdokument.

Vurdering

Framlegget til revidert arbeidsgjevarpolitikk byggjer på eit godt forankra revideringsarbeid med god involvering frå både arbeidsgjevarsida og arbeidstakarorganisasjonane. Prosessen har vore prega av ønskje om å gjere dokumentet meir tilgjengeleg og praktisk i kvardagen, med fokus på profesjonell leing, gode tenester og trivsel i arbeidsmiljøet.

Dokumentet er meir komprimert og målretta enn tidlegare versjonar, og har potensial til å bli eit levande styringsverktøy.

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak

Kommunestyret godkjenner framlegget til revidert arbeidsgjevarpolitikk.