

MØTEINNKALLING

Utval: Arbeidsmiljøutvalet
Møtestad: Formannskapssalen Herøy rådhus
Dato: 10.05.2017
Tid: 13:30

Melding om forfall til tlf. 70081300.

Forfall til møter i kommunale organer skal vere gyldig i hht. Lov om kommuner og fylkeskommuner § 40, nr. 1.

Varamedlemer som får tilsendt sakliste, skal ikkje møte utan nærare innkalling.

Fosnavåg, 03.05.17

Olaug Andreassen
leiar

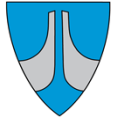
SAKLISTE:

Saksnr	Innhold
PS 8/17	Godkjenning av innkalling og sakliste
PS 9/17	Protokoll frå førre møte.
PS 10/17	Referatsaker
PS 11/17	Årsrapport Stamina Helse 2016
PS 12/17	Årsrapport frå hovudverneombod 2016
PS 13/17	Årsrapport AMU 2016
PS 14/17	Orientering om arbeidsmiljøprosess i Herøy brann og redning
PS 15/17	10-Faktor - medarbeidarundersøking og leiarutviklingsprogram
	Referatsaker
RS 1/17	Orientering om utgreiing av eigedomsselskap/føretak
RS 2/17	Orientering om handsaming av brev frå tilsette i heimetenesta

PS 8/17 Godkjenning av innkalling og sakliste

PS 9/17 Protokoll frå førre møte.

PS 10/17 Referatsaker



HERØY KOMMUNE
HERØY KOMMUNE

Personal- og organisasjonsavdelinga

SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar:	AKE	Arkivsaknr:	2017/119
		Arkiv:	441

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
11/17	Arbeidsmiljøutvalet	10.05.2017

ÅRSRAPPORT STAMINA HELSE 2016

Tilråding:

AMU tek årsrapporten til vitande.

Særutskrift:

AMU

Vedlegg:

Vedlegg

1 Årsrapport 2016 Herøy kommune

Samandrag av saka:

Årsrapport frå Stamina Helse 2016 gir ei oversikt over dei teneste som er avtalt og gjennomført for Herøy kommune i 2016. Desse tenestene blir utført både på individ- og gruppenivå og går inn i det systematiske HMS arbeidet i kommunen.

Saksopplysningar:

Herøy kommune har avtale med Stamina Helse om kjøp av bedriftshelsetenester, der denne avtalen omfattar lovpålagde tenester, førebyggjande og arbeid med oppfølging av våre avdelingar og tilsette.

Vurdering og konklusjon:

Konsekvensar for folkehelse:

Konsekvensar for beredskap:

Konsekvensar for drift:

Har positive verknader for drifta.

Fosnavåg, 26.04.2017

Olaus-Jon Kopperstad
Rådmann

Jan Vidar Dammen- Hjelmseth
Avd.leiar

Sakshandsamar: Ann Kristin Eiken

Årsrapport 2016 for Herøy kommune

RAPPORT FRÅ STAMINA HELSE

Oppdragsgjevar

Herøy Kommune
Postboks 274
6099 Fosnavåg

Distribuert til

Ann Kristin Eiken, personalkonsulent
Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth, personal- og organisasjonsleiar
Olaug Andreassen, hovedverneombud

Utarbeidd av

Anja B. Dahl, KAM

Sendt over til kunde: 24.01.2017

1. Innleiing

Årsrapporten er ei oppsummering av dei tenestene Stamina Helse har hjelpt med gjennom året. Tenesta skal dekkje verksemda sine behov for HMS-oppfølging og bistand i høve til Arbeidsmiljølovas § 3-3, Forskrift om organisering, leiing og medverknad kapittel 13, og Forskrift om systematisk HMS-arbeid § 5.

Rapportar/notat som skildrar utførte oppdrag er sendt over løpande i året som er gått.

2. Rådgjevarar frå Stamina Helse

Kundeansvarleg i 2016 har vore Anja B. Dahl

Andre rådgjevarar som har hjelpt i 2016, er:

- Odd Jonny Telseth, verneingeniør
- Marita Rogne, bedriftsjukepleiar
- Elisabeth Heimro Remme, bedriftsjukepleiar
- Ligita Laima, bedriftslege
- Britt Helen Rognstad, bedriftsfysioterapeut
- Øystein Habostad, bedriftslege
- Håvard Ramsli, bedriftslege
- Kristine V. Rishaug, bedriftsergoterapeut
- Hennie Viseth, master i org.psyk
- Ragnhild Garshol, bedriftssjukepleiar
- Ann Magritt Grønningsæther, bedriftsfysioterapeut
- Geir Helge Solevåg, yrkeshygienikar

3. Aktivitetsoversikt for 2016

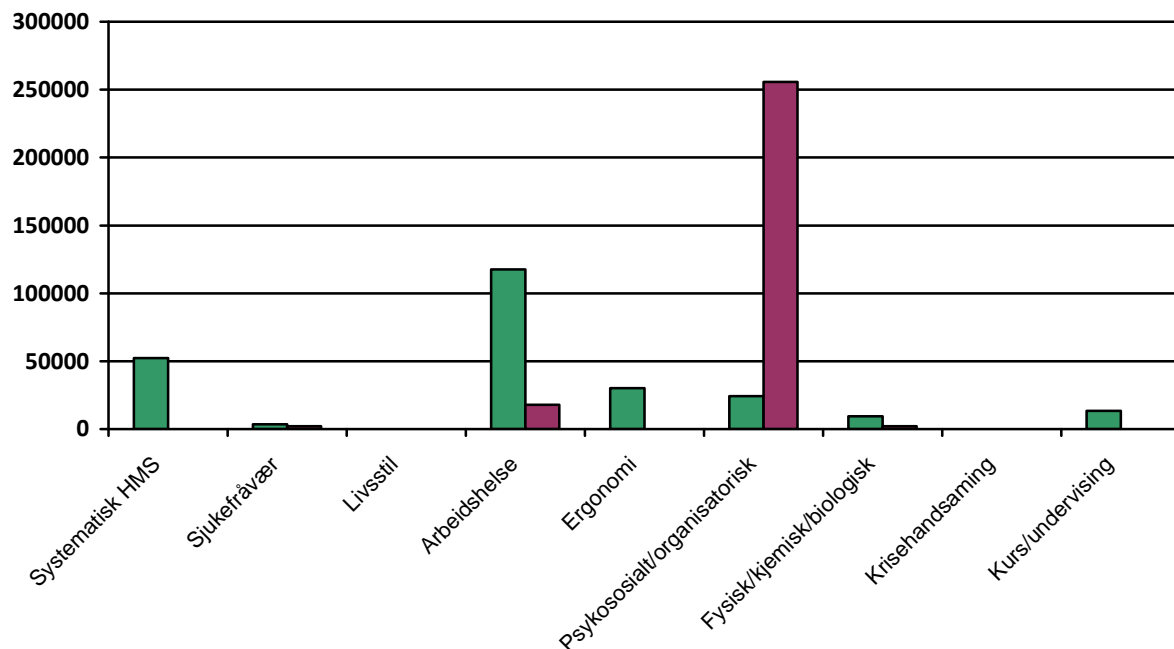


Diagram 1: Viser leverte tenester i 2016 i kroner for dei ulike tenesteområda.

Grøne søyler syner HMS-leveranser for abonnement og lilla søyler beskriver HMS-leveranser i tillegg til abonnement (volum)

Følgande avdelingar i kommunen har fått HMS-leveransar frå Stamina:

- Kommune-administrasjonen (oppfølging av handlingsplan m.m)
- Anlegg og drift
- Bu- og habiliteringsavdelinga
- Eigedom
- Helseavdelinga
- NAV-sosialavd
- Pleie- og omsorgsavdelinga
- Skuleavdelinga

4. Skildring av aktivitetar, med utgangspunkt i handlingsplanen

Sjukefråversarbeid

- Oppfølging av tilsett

Systematisk HMS-arbeid

- Årsrapport
- AMU-møter
- Møtedeltakelse Arbeidstilsynet
- IA-møter
- Handlingsplanmøte

Arbeidshelse

- Vaksinerings
- Helseundersøkelser
- Helsesertifisering
- Fysisk test
- Arbeidsmedisinsk poliklinikk

Ergonomi

- Arbeidsplassvurdering – individ
- Generell arbeidsplassvurdering

Psykososialt

- Arbeidsmiljøkartleggingar

Fysisk, kjemisk og biologisk

- Inneklimamåling

Undervisning /kurs

- Førstehjelpskurs

Tabell 1: Viser avtalte og gjennomførte aktiviteter i 2016, med utgangspunkt i avtalt handlingsplan.

Tenesteområde	Avtalt aktivitet	Gjennomført aktivitet
Systematisk HMS-arbeid		
Handlingsplanmøte	Planleggingsmøte for 2017	24.11.2016
Oppfølging av plan	Halvårsevaluering	24.05.2016 og pr telefon 25.10.2016
Deltaking AMU	AMU x 3 etter plan	29.02.2016, 06.06.2016, 05.09.2016 og 14.11.2016
Årsrapport	Innan mars 2016	18.01.2016
Sjukefråvær		
Individoppfølging		Gjennomført
Dialogmøte	Stamina deltek ved ønske/behov	
IA-møter	IA-møter etter plan	19.05.2016, 08.09.2016 og 24.11.2016
Livsstil og helse, helsefremjande tiltak		
Anna	Helsedag for rådhuset	
Arbeidshelseoppfølging		
Helsekontrollar	Kjøkken – drift Send ut info+ tilbod om helsekontroll til nattevakter Øvrig brannmannskap	Gjennomført Gjennomført Gjennomført
Helsesertifisering	Røykdykkarar	Mars 2016
Arbeidsmedisinsk		Gjennomført

Tenesteområde	Avtalt aktivitet	Gjennomført aktivitet
poliklinikk		
Vaksinering/ reiserådgeving		Gjennomført
Ergonomi		
Ergonomiopplæring	Helsestasjon + legesekretær + rehab.seksjon	Takka nei til tilbudet Ok Ok
Psykososialt arbeidsmiljø, organisasjonsutvikling		
Arbeidsmiljø- kartlegging	Bu-hab, Nestunet	Gjennomført + Ytre Herøy ungdomsskule
Fysisk, kjemisk, biologisk arbeidsmiljø og inneklime		
Kartlegging/ risikovurdering		Vurdering av fukt – Toftetunet
Rådgeving		Borga skule
Yrkeshygieniske målingar		
Anna		
Kurs		
Førstehjelpkurs	Einedalen skule Kulturskulen Blåhaugen skule	Bergsøy skule

5. Måloppnåing og samarbeidet i 2016

Dei områda det har vore mest samarbeid om i 2016 har vore psykososialt arbeidsmiljø

Kommuna har kome i mål med handlingsplanen for 2016. Nokre HMS-leveransar har ikkje blitt levert, men alle involverte avdelingar ha blitt kontakta for tilbudet. Nokre HMS-leveransar har kome i tillegg til handlingsplan pga behov. U.t. opplever eit godt og aktivt samarbeid

6. Tilrådingar for 2017

Stamina Helse ønskjer å bidra til at de når dei måla de set dykk for HMS-arbeidet. Vi ønskjer at de skal oppleve ein best mogleg effekt og god utnytting av dei rammene som ligg til grunn i avtalen, og at dei tiltaka som blir gjennomførte er målretta og bidreg til opplevd meirverdi. Dette ønskjer vi å vektleggje også i komande periode.

På vegner av Stamina Helse takkar eg for samarbeidet i året som gjekk, og ser frem til eit godt, helsefremjande og konstruktivt samarbeid i 2017.

7. Referansar

[Arbeidsmiljølovas § 3-3](#)

[Forskrift om organisering, leiing og medverknad kapittel 13](#)

[Forskrift om systematisk HMS-arbeid \(internkontrollforskrifta\) § 5](#)



Personal- og organisasjonsavdelinga

SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar:	JVDH	Arkivsaknr:	2017/590
		Arkiv:	

Utvaksaksnr	Utval	Møtedato
12/17	Arbeidsmiljøutvalet	10.05.2017

ÅRSRAPPORT FRÅ HOVUDVERNEOMBOD 2016

Tilråding:

Arbeidsmiljøutvalet tek årsrapporten frå hovudverneombod til vitande.

Særutskrift:

- Rådmannen si leiargruppe
- Verneombod
- Arbeidstakarorganisasjonane

Vedlegg:

Saksopplysningar:

I mitt andre år som HVO begynner eg å få litt meir oversikt over kva ein som HVO skal arbeide med og kva utfordringar ein møter. Eg har fullført runda med besøk til alle områder og verneombod.

Personalleiarane i Sjustjerna arrangerte HMS-grunnkurs, der hadde eg bolken om internkontrollføreskrifta.

Arbeidet med ny overordna HMS-plan/handbok for Herøy kommune vart gjennomført i 2016. Det vart meir omfattande arbeid enn ein hadde sett føre seg men vi kom i mål.

Eg har vore med i fleire saker som gjeld fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Det er bestemt at saker som gjeld psykososiale utfordringar skal følgast opp i eit lengre tidsperspektiv, dette for å sikre ei god oppfølging.

Eg har også vore med på tilsyn frå Arbeidstilsynet og vernerunde i avdelingar. I tillegg til å vere med på faste møter som kontaktmøte, BHT-møte, IA-møte, AMU, møte i plan- og byggenemd, har eg òg vore med på samarbeidsmøte med rådmann, i PO-, BuHab-, Skule- og Eigedomsavdelinga.

Har også teke del i fylgjande:

- Styringsgruppe for administrativ omorganisering
- Tidsregistreringssystem, kjøp og innføring av nytt system
- Organisatoriske endringar i PO-heimetenestene og ny avdeling
- Teamorganisering reinhald
- Bemanningsteam-PO

Samlingar i løpet av året:

- To VO-samlingar lokalt
- To HVO-samlingar i Sjustjerna, den eine hadde vi her i Herøy
- HVO-samling for Møre og Romsdal, med hovudtema etikk i arbeidslivet
- Arbeidsmiljøkonferansen i Møre og Romsdal
- IA-konferanse
- Nasjonal HVO-samling i regi av Fagforbundet

Kurs:

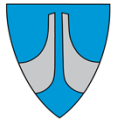
- Kurs i HMS
- «Den gode samtalen» i regi av NAV
- Innføring i medarbeiderundersøking 10-Faktor i regi av KS

Fosnavåg, 20.04.2017

Olaus-Jon Kopperstad
Rådmann

Olaug Andreassen
HVO

Sakshandsamar: Kommunalsjef Stab, Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth



Personal- og organisasjonsavdelinga

SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar:	JVDH	Arkivsaknr:	2015/417
		Arkiv:	004

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
13/17	Arbeidsmiljøutvalet	10.05.2017

ÅRSRAPPORT AMU 2016

Tilråding:

Arbeidsmiljøutvalet (AMU) tek årsrapporten til vitande.

Særutskrift:

- Kommunestyre
- Rådmannen si leiargruppe
- Arbeidstakarorganisasjonane

Vedlegg:

Samandrag av saka:

Arbeidsmiljøutvalet (AMU) skal etter Arbeidsmiljølova § 7-2 (6) gje ein årleg rapport over arbeidet i utvalet, samansetning, møteverksemd til styrande organ og til arbeidstakarorganisasjonane.

Leiar i AMU vert vald for eit år om gongen, medan medlemmar vert vald for to år. Leiarvervet alternerer mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar.

Medlemmar AMU 2016:

Namn	Funksjon	Nemning	Kommentarar og endringar
Arnulf Goksøyr	Medlem	Politikar	
Olaug Andreassen	Leiar	HVO	
Eli Karin Kvalsund	Nestleiar	HTV	
Oddbjørn Vinjevoll	Medlem	HTV	
Marina Hoff Myking	Medlem	TV	
Jonny Hundsnes	Medlem	Politikar	
Arnulf Goksøyr	Medlem	Politikar	
Camilla Storøy	Medlem	Politikar	
Olaus Jon Kopperstad	Medlem	Rådmann	
Ann-Kathrin Storøy	Vara	Politikar	
Ole Brubakk	Vara	Politikar	
Silje O. Gjelseth	Vara	Politikar	
Jarl Martin Møller	Vara	Tilsett/leiar	
Marita Siv Pedersen	Vara	TV	
Marthe Skrede Hide	Vara	TV	
Anita Hjelmeseth	Vara	TV	
Ingfrid Vike	Vara	TV	
Jan Vidar Dammen Hjelmeseth	Sekretær		
Anja B Dahl		BHT	

Møter i 2016:

Møtedato	Tidspunkt	Stad	Møterom
29.02.2016	13:00	Herøy rådhus	Formannskapssalen
13.04.2016	14:00	Herøy rådhus	Formannskapssalen
06.06.2016	14:00	Herøy rådhus	Formannskapssalen
05.09.2016	14:00	Herøy rådhus	Formannskapssalen
14.11.2016	09:00	Herøy rådhus	Formannskapssalen

Utvalet har i hovudsak handsama og vore involvert i desse sakene:

- Rapportering og gjennomgang av sjukefråværet per tertial
- Årsrapport AMU
- Årsrapport HVO
- Plan for reduksjon i driftsutgifter/nedbemanning
- Overordna HMS-plan/HMS handbok for Herøy kommune
- Rusmiddelpolitikk-AKAN
- Organisasjonsendring-ending av overordna administrativ leiing
- Arbeidsmiljøprisen
- BHT-årsrapport for 2015 og handlingsplan for 2016

- Arbeidsavklaringsutval-utnemning av medlemmer
- Arbeidsmiljøundersøkingar
- Tilsyn frå Arbeidstilsynet
- Budsjett 2017 og økonomiplan 2017-2020

Vurdering og konklusjon:

Ein vurderer det slik at årsrapporten gjev eit representativt oversyn over mangfaldet og hovudlinene i utvalet sitt arbeid i 2016. Utvalet har auka saksmengda og innhald siste åra men framleis er der saker vi ikkje har greidd å sette på sakskartet, jmf. AML§ 7-2. Dette vil vi arbeide vidare med, bevisstgjer i heile organisasjonen om AMU si rolle vert prioritert framover.

Konsekvensar for folkehelse:

Eit vel fundert og systematisk arbeid i Arbeidsmiljøutvalet vil over tid ha positiv verknad på arbeidsmiljøet særskilt og folkehelsa generelt.

Konsekvensar for beredskap:

Konsekvensar for drift:

Ein meiner at systematisk HMS-arbeid har positiv verknad på drifta i organisasjonen.

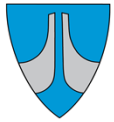
Konsekvensar for økonomi:

Fosnavåg, 20.04.2017

Olaus-Jon Kopperstad
Rådmann

Olaug Andreassen
Leiar AMU

Sakshandsamar: Kommunalsjef Stab, Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth



HERØY KOMMUNE
HERØY KOMMUNE

Utviklingsavdelinga

SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar:	JMM	Arkivsaknr:	2016/1636
		Arkiv:	408

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
14/17	Arbeidsmiljøutvalet	10.05.2017

ORIENTERING OM ARBEIDSMILJØPROSESS I HERØY BRANN OG REDNING

Tilråding:

AMU tar orienteringa til vitande

Særutskrift:
Kommunalsjef samfunnsutvikling

Vedlegg:

Rapport vert utlevert i møte

Saksopplysningar:

Kommunalsjefen for avdeling for samfunnsutvikling har på initiativ frå rådmannen i Herøy kommune engasjert Stamina Helse i prosessen med å kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet ved brannvernet i kommunen. Stamina Helse har ein rådgivande funksjon.

Fleire av dei tilsette har over ein periode på fleire år gitt uttrykk for at dei opplever manglande tryggleik og mangelfulle forhold i arbeidsmiljøet. Det har vore fleire møter mellom dei tilsette og leiinga om dette, utan at ein har lykkast med å få ei meir felles tilnærming til drifta ved brannstasjonen.

Stamina Helse hadde eit innleiande møte med kommunalsjefen, brannsjefen, varabrannsjefen, hovudverneombodet (HVO), hovudtillitsvald (HTV), og ein representant frå personalkontoret. Dette har utgjort prosjektgruppa, som la grunnlaget for det vidare arbeidet.

Prosjektet er overordna sett heimla i AML §1-målsetting om å sikre eit helsefremmande og fullt forsvarleg arbeidsmiljø.

Proessen er gjennomført i perioden frå januar til mars 2017. Etter gjennomføringa av samtalan, har Stamina hatt avsluttande tilbakemeldingsmøter med kommunalsjefen, brannsjefen, prosjektgruppa, og til slutt dei tilsette. Det er gitt råd til utarbeiding av handlingsplan. Det er gjennomført 30 individuelle samtalar, samt gruppesamtale med HVO og dei aktuelle tillitsvalde frå organisasjonane. Det er skrive referat etter alle samtalan.

Vurdering og konklusjon:

Oppsummert gir samtalan fleire positive funn, og vi vil nemne sentrale punkt som generelt god trivsel og gode kollegiale forhold, særleg tidlegare,- tilbake i tid. Det er høg grad av engasjement og motivasjon mellom dei tilsette for å gjere ein god jobb.

Årsakene til eit utfordrande arbeidsmiljø er samansette, men kan i hovudsak relaterast til punkta organisering, leiing, og kommunikasjon, der både leiinga og dei tilsette må ta sjølvkritikk for situasjonen som er oppstått.

Arbeidsmiljøprosessen skal følgjast opp, med utgangspunkt i funna som er presenterte i rapporten, jf. presentasjon av relevante funn frå samtalan. Det vert oppretta arbeidsgrupper som representerer brannvernet godt (ulike funksjonar), som arbeider målretta med framkomne forhold, og utarbeidar grunnlag for ein forpliktande handlingsplan.

Arbeidsmiljøprosessen si målsetjing er å utvikle eit trygt og godt arbeidsmiljø. Det finst ikkje andre alternativ og det er ei klar forventning til tilsette at ein bidreg til at målsetjinga vert nådd. Vårt fokus i det vidare arbeidet skal vere på leiing,

organisering, kommunikasjon og skape eit samspel som er bygd på respekt og ei tru om å bygge og skape ein utviklande organisasjon.

Formålet med å ha eit brannvern er å verne liv, helse, miljø og materielle verdiar. Det er dette samfunnsoppdraget ein som tilsett i brannvernet skal ivareta og bidra til. Ein skal som tilsett arbeide for at Herøy kommune sine misjon vert oppfylt - ei god kommune å bu, besøkje og arbeide i !

Ein planlegg slik framdrift:

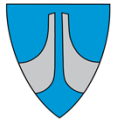
- Rapport er forventet levert veke 10
- Internt arbeid med rapport, kommunalsjef veke 11
- Funn og område som skal arbeidast med vert lagt fram for tillitsvalgte og HVO - 20 mars
- Orientering i AMU
- Gruppearbeid veke 13-22, brannsjef organiserer arbeidet
- Evaluering av gruppearbeid veke 23-24.
- Møte med tillitsvalgte og HVO
- Presentasjon i plenum veke 24 eller 25
- Handlingsplan og tiltak klar 1/7.2017

Fosnavåg, 15.03.2017

Olaus-Jon Kopperstad
Rådmann

Jarl Martin Møller
Avd.leiar

Sakshandsamar: Jarl Martin Møller



Personal- og organisasjonsavdelinga

SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar:	JVDH	Arkivsaknr:	2017/547
		Arkiv:	440

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
15/17	Arbeidsmiljøutvalet	10.05.2017

10-FAKTOR - MEDARBEIDARUNDERSØKING OG LEIARUTVIKLINGSPROGRAM

Tilråding:

Arbeidsmiljøutvalet tek saka om gjennomføring av 10-Faktor, medarbeidarundersøking og leiarutviklingsprogram, til vitande.

Særutskrift:

- Rådmannen si leiargruppe
- Hovudverneombod
- Hovudtillitsvalde

Vedlegg:

Samandrag av saka:

I perioden frå 2. mai og til med 16. mai 2017 skal Herøy kommune gjennomføre medarbeidarundersøkinga 10-Faktor, sjå <http://www.10faktor.no/ks/hjem/>.

I samband med gjennomføringa av medarbeidarundersøkinga har rådmannen bestemt av det skal gjennomførast eit leiarutviklingsprogram, med utgangspunkt i 10-Faktor. Leiarutviklingsprogrammet vert gjennomført av KS Konsulent og omfattar alle leiarar i Herøy kommune i tillegg til hovudtillitsvalde og hovudverneombod.

Saksopplysningar:

BAKGRUNN OG FORANKRING

Arbeidsgjevarpolitikken i Herøy kommune har som hovudmål å:

- gje uttrykk for dei strategiar kommunen vel i arbeidet med å tilby riktige tenester med rett kvalitet gjennom effektiv ressursbruk
- fremje medarbeidarane sitt engasjement, innsats og utvikling
- fremje gjensidig respekt og lojalitet mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar

Kommunestyret har i K-sak 17/10 vedtatte følgjande strategi for arbeidsmiljø og tenester:

Arbeidsmiljø

- Utvikle gode leiarar på alle nivå gjennom systematisk leiarutvikling
- Utvikle kompetansen til dei tilsette med bakgrunn i organisasjonen sitt behov

Tenester

- Tilpasse tenestenivået og folk sine forventningar til det kommunen kan levere innanfor tilgjengelege ressursar
- Leggje vekt på kvalitet og kompetanse på dei tenestene kommunen leverer
- Utføre sakshandsaming i samsvar med forvaltningslova

Kommunestyret vedtok i 2015 i K-sak 192/16 at Herøy kommune skulle gjennomføre Kommunekompasset og organisatoriske endringar:

«Kommunestyret legg til grunn at det vert gjennomført organisatoriske endringar med verknad frå 01.01.2017 slik at det vert lagt betre til rette for å nytte ressursane på tvers i organisasjonen. For å styrke organisasjonen si evne til å gjere dei nødvendige omstillingane, vert leiarutviklingsprogrammet vidareført. Kommunestyret vil også gjennomføre Kommunekompasset».

Ved gjennom av resultatet av Kommunekompasset innanfor fokusområde 6, Kommunen som arbeidsgjevar (fig. 1), har rådmannens leiargruppe kome til at

organisasjonen bl.a. skal jobbe med arbeidsgjevpolitikken, medarbeidarperspektivet og leiarutvikling, gjennom bruk av 10-faktor.

10-faktor og leiarutviklingsprogram har over tid vore tema for diskusjon og drøfting både i rådmannen si leiargruppe og Kontaktutvalet (partsamansett organ bestående av rådmannen, kommunalsjef stab, hovudtillitsvalde og hovudverneombod). Nærverande dokument vart drøfta og endeleg godkjend i rådmannen si leiargruppe den 24.01.17. Dokumentet og gjennomføring av 10-faktor som medarbeidarundersøking og som grunnlag for eit leiarutviklingsprogram er drøfta i Kontaktutval den 25.01.17. Kontaktutvalet er nøgd med at det vert gjennomført medarbeidarundersøking, at det vert lagt opp til at tillitsmannsapparatet vert med på leiarutviklingsprogrammet og at det vert lagt opp til prosess kring medverknad og deltaking i samband med utviklingsarbeid i dei einskilde avdelingane.

fig.1

Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none"> • Har en helhetlig lønnspolitikk • Flinke til å ta inn lærlinger 	<ul style="list-style-type: none"> • Har en helhetlig og god arbeidsgiverstrategi, men det må arbeides med å forankre denne i organisasjonen • Utvikle og følge opp en overordnet strategi for rekruttering i hele organisasjonen • Oppdatere systematikken når det gjelder medarbeidersamtaler • Oppdatere oversikten over tilgjengelig kompetanse i organisasjonen • Oppdatere kartleggingen og analyse av kompetanse og kompetansebehov i hele organisasjonen • Jobbe systematisk med arbeidsmiljøutvikling i hele organisasjonen • Utvikle et mer helhetlig "friskhetstilbud" til ansatte • Følge opp arbeidet med likestilling i et bredt perspektiv (kjønn, alder, funksjonsnivå, etnisitet) 	<ul style="list-style-type: none"> • Har ikke et system for budsjettering og rapportering av midler avsatt / brukt til kompetanseheving • Kommunen markedsfører seg ikke som en attraktiv arbeidsgiver • Har ikke kultur for å belønne individuelle og gruppers prestasjoner • Gjennomfører ikke systematiske medarbeiderundersøkelser i hele organisasjonen • Gjennomfører ikke lønnsamtaler • Driver ikke med medarbeiderskap • Benytter ikke systematiske metoder for å vurdere og forbedre arbeidsmiljø • Bruker ikke mangfoldet i kommunen som en ressurs i kommunens serviceorganisasjon

Resultat av Kommunekompasset er tidlegare drøfta og gjennomgått i plenumsmøte med tilsette og med dei tillitsvalde og vernetenesta i vårt Kontaktutval.

Med bakgrunn i gjeldande strategi og dei resultat som kjem fram av Kommunekompasset, har leiing og medarbeidarar blitt samde om å sette i verk fleire utviklingstiltak for å styrkje og betre Herøy kommune som arbeidsgjevar.

Tiltaksplan for 2017:

1. Medarbeidarundersøking 10-faktor
2. Leiarutviklingsprogram i samband med 10-faktor
3. Opplæringsprogram for nytilsette
4. Opplæringsprogram leiarar
5. Gjennomgang og revisjon av arbeidsgjevpolitikken

10-FAKTOR SOM UTVIKLINGSVERKTY

10-faktor er eit utviklingsverktøy. Resultatet av medarbeidarundersøkinga ynskjer vi å nytte som grunnlag for å utvikle oss på dei områda vi kan verte betre, men samstundes styrkje dei områda vi er god på. Vi ynskjer særskilt å arbeide med å utvikle betre medarbeidarskap og leiarkultur.

Skal vi lukkast med dette, er det avgjerande å analysere resultatet av medarbeidarundersøkinga og sette i verk tiltak organisasjonen har tru på. Det er ein føresetnad at leiarar, tillitsvalde og medarbeidarar ser på oppfølginga som ein del av eit heilskapleg og målretta utviklingsarbeid i organisasjonen som heilskap.

Som ein ser av sektordiagrammet nedanfor (fig. 2) er det estimert at 80% av arbeidet med 10-faktor er knytt til analyse, tiltak og oppfølging.

fig. 2.

Prosentvis fordeling av dei ulike fasane

Kjelde: Marianne Hauan Molstad og Tone Aarum Sæter (2014)



Målsettinga må vere at alle leiarar og medarbeidar tileignar seg kunnskap om og nyttar dei ti faktorane (fig. 3) som grunnlag for sitt vidare utviklingsarbeid.

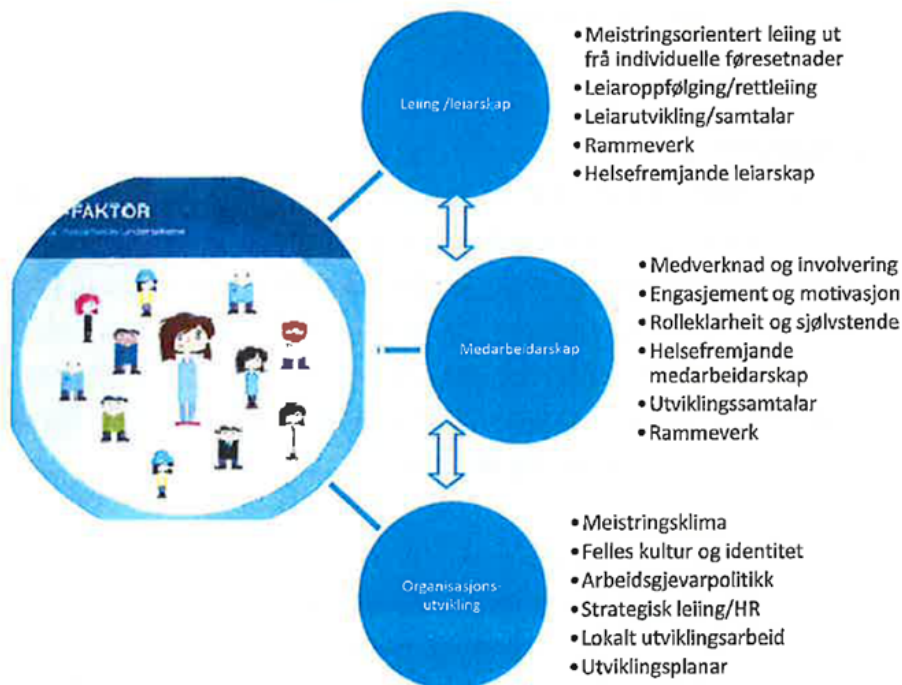
fig. 3

1. Oppgåvemotivasjon
 - Motivasjon for sjølvne oppgåva ("indre motivasjon")
2. Meistringstru
 - Tiltru til eigen jobbkompetanse
3. Sjølvstende
 - Opplevd tillit og høve til å jobbe sjølvstendig ("autonomi")
4. Bruk av kompetanse
 - Opplevd bruk av eigen kompetanse ("kompetansemobilisering")
5. Meistringsorientert leiing
 - Leiing med vekt på å gjere medarbeidarane best mogleg ut frå førestnadene sine
6. Rolleklarheit
 - Tydeleg kommuniserte forventningar
7. Relevant kompetanseutvikling
8. Fleksibilitetsvilje
 - Vilje til å vere fleksibel på jobb
9. Meistringsklima
 - Kultur for å samarbeide og gjere kvarandre gode
10. Nytteorientert motivasjon
 - Ynske om å medverke til andre si måloppnåing ("prososial motivasjon")



10-faktor vert eit utviklingverty når måling av opplevd arbeid og arbeidsmiljø danner grunnlag for god dialog og samarbeid, sjå illustrering i fig. 4. Målet for samarbeidet i dei ulike delane og nivå i organisasjonen, skal vere å utvikle et godt og trygt arbeidsmiljø, godt leiarskap og medarbeiderskap og god tenestekvalitet.

fig. 4



10-FAKTOR SOM DIALOGVERKTY

Oppfølgingsarbeidet skal skje i dialog og samarbeid med dei som har teke del i undersøkinga. Det tyder at når resultatet ligg føre skal ein nytte samtalen som verkty for at leiar og medarbeidar skal forstå resultatata og skape ei felles forståing av oppfølging og handling.

Kvar er bra? Kva er mindre bra? Kva skal ein arbeide vidare med? Kva tiltak skal nyttast? Dette er spørsmål som må stillast i kjølvatnet undersøkinga.

Når medarbeidarundersøkinga vert nytta som dialogverktøy i samarbeid, vert både leiar og medarbeidar ansvarleg for utviklingsarbeidet, sjå illustrering fig. 5.

Dialogmodellen har fem ulike trinn/nivå som må gjennomførast systematisk frå ein til fem:

1. Presentasjon av resultat
2. Forankring og innspel
3. Val av forbetnings- og bevaringsområde
4. Tiltak og framlegg av handlingsplan
5. Oppfølging og evaluering

fig. 5



ORGANISERING

Det er Personal- og organisasjonsavdelinga som er ansvarleg for gjennomføring av medarbeidarundersøkinga og for å ta ut rapportar. IKT-avdelinga bidreg med datateknisk kompetanse. Det vert gjennomført kurs i regi av Kommuneforlaget for nemnde ressursar den 23. mars.

Alle leiarane med personalansvar må vente seg å ta del i innhenting og rapportering av naudsynt informasjon i høve gjennomføringa. Alle leiarar med personalansvar er ansvarleg for førebuing, forankring og gjennomføring av utviklingsprosessen i etterkant innan for sitt ansvarsområde.

MÅL, GJENNOMFØRINGSPLAN OG PROSSES

Mål og delmål for gjennomføring av 10-faktor som medarbeidarundersøking og utviklingsverktøy byggjer på Herøy kommune sin arbeidsgjevarpolitikk og arbeidsmiljøstrategi, i tillegg til Kommunekompasset og rådmannen sin utviklingsstrategi.

Hovudmålet er at innan utgangen av 2017 er alle ledd i organisasjonen godt kjend med både innhald og samanhengane mellom dei ulike faktorane utviklingsverktøyet 10-faktor. Dette ved at alle fasane i medarbeidarundersøkinga er gjennomført og den samla prosessen er evaluert.

Delmål 1. Forankring av 10-faktor blant leiarar, tillitsvalde og medarbeidarar

Delmål 2. Gjennomføre 10-faktor medarbeidarundersøking og leiarutviklingsprogram

Delmål 3. Oppfølging av resultat

*Ikkje alle tidspunkt er datofesta.

	Tiltak/Aktivitet	Tidspunkt*	Gjennomføring	Ansvarleg
1	Forankringsfasen: 10-faktor vert gjort kjent i organisasjonen og det er skapt ein felles forståing for mål og hensikt			
A	Informasjon og diskusjon om verktøyet	2016/2017	I rådmannen si leiargruppe og Kontaktutvalet	Kommunalsjef stab
B	Avspark med Linda Lai i Ørsta	8. mars	Leiarar og hovudtillitsvalde deltek på samling	Kommunalsjef stab
C	Telefonmøte med KS-konsulentane	13. mars	Kommunalsjef stab og personalkonsulent	Kommunalsjef stab
D	Informasjon ut i organisasjonen	Mars/april	Informasjon til alle medarbeidarar personalmøte i sektorane eller liknande	Kommunalsjefar, mellomleiarar og tillitsvalde
E	Teknisk opplæring ved Kommuneforlaget	23. mars	Kommunalsjef stab, og tilsette ved Personal- og organisasjonsavdelinga og IKT-avdelinga tek del	Kommunalsjef stab
F	Leiarsamling 1 med KS-konsulent, sjå vedlegg	31. mars	Rådmann, kommunalsjefar, mellomleiarar, HTV og HVO	Kommunalsjef Stab
2	Gjennomføringsfasen: Gjennomføring av 10-faktor medarbeidarundersøking og leiarutviklingsprogram			
A	Innsamling av e-postar	Veke 14	Leiarane sender naudsynt informasjon/liste til Ann Kristin Eiken	Leiarane og personal- og organisasjonsavdelinga
B	Struktur i datasystemet og leggje inn e-postadresser	5. 6. og 7 april	Bygge opp struktur KF i systemet, legge inn start og stoppdato	Kommunalsjef stab og personal- og organisasjonsavdelinga
C	Forankring i avdelingane	April	Informasjon til tilsette	Leiarane
D	Informasjon til alle tilsette	Veke 16/17	Sende ut informasjonsskriv til alle og info på intranett	Kommunalsjef stab
E	Utsending av 10-faktor medarbeidarundersøking	2. mai (2. til 16. mai)	E-post med lenkje til undersøkinga	Kommunalsjef stab og personal- og organisasjonsavdelinga
F	Sende purring	5. 10. og 15. mai	Leggje inn purring til dei som ikkje har svart	Kommunalsjef stab og personal- og organisasjonsavdelinga
G	Orientering og forankring i AMU	10 mai	Presentasjon og informasjon om 10-faktor og medarbeidarundersøkinga	Kommunalsjef stab
H	Utsending av rapportar	Veke 23	Ta ut rapportar til alle leiarar	Kommunalsjef stab og personal- og organisasjonsavdelinga
3	Oppfølgingsfasen: Oppfølging av resultat gjennom dialog, samarbeid og gode prosessar ute i organisasjonen			
A	Leiarsamling 2 med KS-konsulent, sjå vedlegg	28. august	Rådmann, kommunalsjefar, mellomleiarar, HTV og HVO. Oppfølging av resultat, verktøy for analyse	Kommunalsjef Stab
B	Presentasjon og handsaming av resultat i Kontaktutvalet	30. august	Kontaktutvalet analyserer og drøftar resultatet	Kontaktutvalet og kommunalsjefar
C	Presentasjon og handsaming av lokalt resultat i kvar sektor/avdeling	September	Analyse, dialog og prosess	Kommunalsjefar, leiarar og tillitsvalde
D	Utarbeiding av lokal HMS-plan (tiltaksplan)	Oktober	Utarbeiding av lokale tiltak på bakgrunn av resultatet	Leiarar og tillitsvalde

			sektoren/avdelinga	
E	Leiarsamling 3 med KS-konsulent, sjå vedlegg	24. oktober	Rådmann, kommunalsjefar, mellomleiarar, HTV og HVO. 10-faktor som verktøy i høve kvalitet, arbeidsmiljø og ressursbruk.	Kommunalsjef stab og personal- og organisasjonsavdelinga
F	Leggje fram resultat av 10-faktor for AMU, formannskap og kommunestyre	November/ desember	Resultat skal rapporterast på overordna nivå	Rådmannen
G	Evaluering av 10-faktorprosessen i sak til AMU	November/ desember	Resultat skal rapporterast på overordna nivå	Rådmannen

PROGRAM LEIARUTVIKLING 2017

Ledersamling nr. 1, 31. mars 2017	Marlen/ Hildegunn
Målgruppe: Rådmann, kommunalsjefer, virksomhetsledere, mellomledere, hovedverneombud og hovedtillitsvalgte.	
Tema: Fokus på forankring, forståelse av 10 FAKTOR som utviklingsverktøy, partene sine roller og bidrag, hvordan den enkelte leder sikrer oppslutning om, gjennomfører og følger opp undersøkelsen i egen avdeling.	
Arbeidsform: Faglige innledninger ved KS-K der teori og praksis kobles til undersøkelsen, i veksling med egenrefleksjon, gruppe og plenumsarbeid. Idéutveksling rundt hvordan forankringsarbeidet og prosessen kan gjennomføres på egen arbeidsplass.	
Resultat: Ledere, tillitsvalgte og verneombud har fått en felles forståelse av 10-FAKTOR undersøkelsen og hvordan den skal brukes i utviklingsarbeidet på hver arbeidsplass.	
Mellomarbeid: Alle ledere orienterer om undersøkelsen og formålet med den på egen arbeidsplass. Arbeidet gjøres i samråd med tillitsvalgte og verneombud. 10-FAKTOR gjennomføres på alle arbeidsplasser.	
Ledersamling nr. 2, 28. august 2017	Marlen/ Hildegunn
Målgruppe: Rådmann, kommunalsjefer, virksomhetsledere, mellomledere, hovedverneombud og hovedtillitsvalgte.	
Tema: Fokus på oppfølging av resultat, innføring og utprøving av verktøy for analyse, identifisere realistiske mål og tiltak, oppfølging og evaluering.	
Arbeidsform: Korte faglige innledninger ved KS-K i veksling med egenrefleksjon, gruppe og plenumsarbeid. Erfaringsdeling og idéutveksling underveis. Utprøving av verktøy.	
Resultat: Ledere, tillitsvalgte og verneombud er godt rustet til å ta tak i analyse og oppfølging på egen arbeidsplass når undersøkelsen gjennomføres.	
Mellomarbeid: Resultatene analyseres og følges opp på hver enkelt arbeidsplass.	
Ledersamling nr. 3, 24. oktober 2017	Marlen/ Hildegunn
Målgruppe: Rådmann, kommunalsjefer, virksomhetsledere, mellomledere, hovedverneombud og hovedtillitsvalgte.	
Tema: Fokus på 10 FAKTOR som et verktøy for å jobbe med kvalitet, arbeidsmiljøet og effektivitet i organisasjonen.	
Arbeidsform: Korte faglige innledninger ved KS-K i veksling med egenrefleksjon, gruppe og plenumsarbeid. Erfaringsdeling. Hvordan kan organisasjonen opprettholde tilstrekkelig trykk på de 10 faktorene som et virkemiddel for å sikre kvalitet og effektivitet i organisasjonen?	
Resultat: Konkrete innspill til hvordan organisasjonen kan nyttiggjøre seg 10 FAKTOR som et integrert verktøy for mestring, kvalitet og effektivitet.	

Fosnavåg, 20.04.2017

Olaus-Jon Kopperstad
Rådmann

Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth
Kommunalsjef Stab

Sakshandsamar: Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth

Referatsaker

RS 1/17 Orientering om utgreiing av eigedomsselskap/føretak

RS 2/17 Orientering om handsaming av brev frå tilsette i heimetenesta