

Notat/ status til prosjekteigar frå administrativ arbeidsgruppe 24.05.19

Undergrupper:

HMS-gruppa (HVO Granvin, HVO Voss, HMS-rådgjevar Voss)

Mål/ visjon for arbeidet:

HR og innovasjon har ansvaret for å utvikla og utforma kommunen sitt strategiske HR-arbeid. Stabsavdelinga skal vera ein pådrivar for at dei menneskelege ressursane og organisasjons- og kompetanseutviklinga vert sett i samanheng med den overordna planlegginga på andre område.

Noko av det viktigaste HR og innovasjon skal arbeida med, er verktøy for å utvikla godt leiarskap i kommunen.

Avdelinga skal bidra til å utvikla ny god organisasjonskultur som legg til rette for ein innovativ og endringsdyktig organisasjon med høgt meistringsklima og kultur for kontinuerleg forbetring.

Vidare skal avdelinga vidareutvikla og forankra arbeidsgjevarpolitikken i tråd med visjonsdokumentet for organisasjonen.

Status for arbeidet i HR og innovasjon:

Stabssjef har arbeidd med organisering av ny avdeling og innplassering av tilsette. HR og innovasjon vert organisert i to underavdelingar; HR og Innovasjon og IT. Alle tilsette er innplasserte i avdelingane, og hovudarbeidsområda er kjente.

Det er tilsett avdelingsleiar på HR, medan avdelingsleiarstillinga på Innovasjon og IT er sett på vent inntil vidare.

Arbeidsgruppa har arbeidd med etiske retningslinjer, lønspolitikk, løn og lønsharmonisering. Etiske retningslinjer og lønspolitikk er klare for behandling i leiargruppa og vidare til høyring. Det var semje i arbeidsgruppa om at personale og løn skulle ta ein gjennomgang for å finna ev. lønsskilnader mellom kommunane. Resultata syner at skilnadane er heller små, når ein ser på dei ulike gruppene av tilsette.

Arbeidsgruppa er samstundes omstillingsutval. Omstillingsutvalet behandla ein del saker hausten 2018, medan det ikkje har vore saker i den seinare tida.

Undergruppa HMS har gjort eit grundig arbeid med ny varslingsrutine for Voss herad. Framover vil dei kartleggja HMS-rutinane i kommunane, og koma med framlegg til nye/endra der det er behov for dette.

Planlagte utviklingsaktivitetar (jmfr. styringsdokument)

- Innføra KS Læring som læringsplattform: HR og innovasjon har starta med å utvikla eit e-læringskurs for nytilsette
- Planlegga leiarutviklingsprogram
- Innføring av Lean – byggja kultur for kontinuerleg forbetring

Prioriterte oppgåver

Det skal utarbeidast ei personalhandbok for Voss herad. Her skal arbeidsgruppa vera med og prioritera kva delar som må vera på plass til 1.1.2020.

Risikovurdering av omstillingsprosessen

Arbeidsgruppa i HR og innovasjon gjennomførte ei risikokartlegging i april. Då kom me fram til at her burde heile avdelinga vera involverte.

Alle tilsette og komande tilsette i HR og innovasjon samt verneombodet har hatt møte for å gå gjennom ei risikokartlegging av no-situasjonen. Mål med kartlegginga var at me skulle ha ein felles gjennomgang av dei fem faktorane som er viktige for arbeidsmiljøet i ein omstillingsprosess. Det skal lagast ein handlingsplan for vidare arbeid.

Dei fem faktorane er:

1. Lokale normer
2. Omsyn til mangfald og variasjon i arbeidsstokken
3. Leiaren må vera tilgjengeleg
4. Avklar roller tidleg
5. Konstruktiv konflikthandtering

Noko som kom fram i kartlegginga, er at det framover vert viktig å få på plass faste møtearenaer for tilsette i den nye stabsavdelinga. HR-avdelinga må starta arbeidet med å gå gjennom arbeidsoppgåvene og arbeidsfordelinga for dei tilsette ved avdelinga.

Det skal gjennomførast ei kulturkartlegging i avdelinga på felles dagssamling i juni.

Saker som må avgjerast i Fellesnemnda

Arbeidsgruppa har ikkje saker til Fellesnemnda, men vil ha fleire saker til PSU etter kvart som rutinar, retningslinjer og andre styringsdokument er på plass. Dette vert både saker til orientering og til avgjerse.

Medverknad frå andre ressurspersonar:

Etter kvart som rutinar, retningslinjer og andre styringsdokument er ferdige frå arbeidsgruppa eller frå administrasjonen, så skal desse anten på høyring og/eller til drøfting til alle arbeidstakarorganisasjonane og vernetenesta når det er aktuelt. Begge hovudverneomboda deltek i undergruppa som gjeld HMS og arbeidsmiljø.

Informasjon til tilsette:

I samband med omstillingsprosessen har det vore to fellesmøte. Alle har hatt ein-til-ein samtalar med kartlegging av arbeidsoppgåver og ynskje. I Voss kommune har rådmannen sin stab faste infomøte for alle i staben annankvar veke. Til desse møta er alle komande tilsette i HR og innovasjon inviterte med.

Arbeidsgruppa har sendt ut eitt infoskriv. Møtereferata frå arbeidsgruppa vert lagt på intranett.

Gevinstrealisering

Delmål:

- Ei felles HR-avdeling vil kunne levera meir av felles opplæring og felles system/løysingar innanfor fagfeltet.
- Ved å slå saman ressursane innanfor HR og IT, vil me få auka fokus på samanhengen mellom digitalisering og organisasjonsutvikling.