

## Innspel til kommuneplanen sin samfunnsdel.

### Notat frå møte med arbeidsmiljøutvalet (AMU) 30. november 2015.

På møtet med AMU 30. november vart det delt ut eit spørsmålsark, og alle som var til stades nytta 10-15 minuttar til å svare på spørsmåla. Etterpå vart nokre av spørsmåla diskutert i plenum. Målet var å samle innspel til kommuneplanen sin samfunnsdel kring fylgjande tema: omdøme, arbeidsmiljø, sjukefråver og rekruttering. I dette notatet er innspela samla og sortert. Innspela har vore nytta i arbeidet med dokumentet "innspel frå administrasjonen til kommuneplanen sin samfunnsdel".

## OMDØME

**Mål: Volda kommune skal ha eit godt omdøme. Kva strategiar bør kommunen ha for å oppnå dette?**

- Tenester.
- Godt tenestetilbod som oppfyller lovfeste rettar.
- Tenestetilbod som oppfyller lovkrava.
- Attraktive tenesteområder.
- Vere opptekne med å yte særvis i alle ledd.
- Nøgde tilsette og brukarar.
  
- Kompetanse.
- Kvalifisert personale i alle stillingar.
- Økt bemanning i helse og omsorg og skule.
  
- Empati.
- Positiv og imøtekomande.
- Positive, imøtekomande.
- Triveleg å jobbe innad (internt).
- Ønske nye velkomne :)
- Ein arbeidsgjevar der tilsette kjenner seg verdsett og ivaretekne.
- Satse på tifoldse medarbeidarar.
- Ha fokus på alt det positive som skjer rundt om på arbeidsplassane.
  
- Informasjon.
- Oppdatert heimeside der det er lett å finne fram.
- Aktive på Facebook med saker som styrker omdømet.
- Fronte det som er godt med Volda.
- Media.
- Positiv omtale.
- Fortelje det som vi får til.
  
- Ein god og positiv visjon.
- Tydeleg profil utad og internt.
- Samkøyrde utad - framstå som ein organisasjon.
- Skape ein "Vi-kjensle".
  
- Lærande organisasjon.
  
- God økonomisk styring.
- God økonomistyring.
- God økonomistyring.
  
- God arbeidsgjevarpolitikk.
- God personalpolitikk.

## Kva konkrete tiltak kan kommunen gjere for å styrke omdømet?

- I all kontakt med omverda bruke profesjonelt utarbeida materiell.
- Korrekt, positiv og imøtekomande i all kontakt med innbyggjarar, tenestemottakar og omverda elles.
- Få til goder for innbyggjarane.
- Oppretthalde og skape goder for lokalbefolkninga.
  
- Som resultat av arbeidet med kommuneplan utarbeide ein god og positiv visjon for Volda kommune.
- Felles prosedyre for rekruttering, utøving av permisjonsreglar og andre.
- Arbeidsgj. politiske reglement/rutine ol.
- Ha klare målsettingar med konkrete vurderingskriterier.
  
- Kompetanseutviklingstiltak.
- Styrke tenesteområda i enkelte sektorar.
- Gi betre opplæring til leiarar og tilsette.
- Bytte ut enkelte leiarar og gi andre kurs for å bli betre.
  
- Prosessar - involvering - felles kunnskap - eigarskap.
- Møtestader.
- Få eit positivt arbeidsmiljø.
- Jobbe med arbeidsmiljøtiltak.
- "Vi-kultur".
- Vi-følelse.
- Bygge innanfrå og ut.
- Bygge innanfrå og ut.
- Snakke med kvarandre og ikkje om kvarandre.
- Få ned sjukefråveret.
  
- Profilere seg på heimeside, andre media.
- La alt det positive som skjer kome fram i media.

## ARBEIDSMILJØ

### Kva er utfordringane i Volda kommune som arbeidsplass når det gjeld arbeidsmiljø?

- Arbeidsmiljø er ikkje noko som kjem av seg sjølv, men vert til i samhandling mellom menneske.
- Samhandling mellom leiar/avdelingsleiar nivå HIV/IV/HVO/VO.
- Møtearenaer tillitsvalte/verneombod/leiarar.
- Gode møteplassar og god dialog.
- At tilsette opplever å bli hørt og sett.
- Trygge leiarar på alle nivå.
- Kommunikasjon mellom leiarar og tilsette.
- Samarbeid og felles forståing arbeidstakar/leiing.
- Felles arena for å utvikle tilhøyrsl.
- At både arbeidsgjevar og arbeidstakar må samarbeide for å få gode miljø på arbeidsplassane og setje av tid til dette. Skape trygge miljø!
  
- Kompetanseutvikling.
  
- Informasjon.
  
- "Dårleg" omdøme i helse og omsorg??
  
- Høgt sjukefråver i nokre einingar. Utfordrande for den sjukmelde, men også utfordrande for "dei som er att".
- Har vore utfordringar i enkelte sektorar. Må vere lov å ta tak i det vanskelege. Løysingsorientert.
  
- Rammer - økonomi.

## Kva er positive (eksisterande) tiltak knytt til arbeidsmiljø?

- Miljøgruppa på rådhuset.
- Arbeidsmiljøkartlegging.
- Akkurat nå er det positivt at det blir ein arbeidsmiljøundersøkelse i Helse og omsorg.
- Arbeidsmiljøundersøkelse helse og omsorg.
- Arbeidsmiljøundersøking og oppfølging.
- Leiaropplæring.
- Felles kursing i lov og avtalebok (TV, veneteneste, leiing).
- Kontaktmøter.
- Personalmøter osv.
- At verneomboda har regelmessige treffpunkt.
- Medarbeidarsamtalar.
- God dialog.
- Godt klima.
- Kan melde frå.
- Godt arbeidsklima.
- Informasjon; julebrev, månadsbrev.
- Arbeidsmiljø ikkje noko ein får, men noko som verte til i samhandling mellom mennesker.

## Mål: Volda kommune skal ha eit godt arbeidsmiljø. Kva strategiar bør kommunen ha for å oppnå dette?

- Legge til rette for gode møteplassar og god dialog mellom verneombud/tillitsvalde og arbeidsgjevar.
- Open dialog, samhandling, felles møtearenaer.
- Møteplassar.
- Medarbeidarsamtalar til alle tilsette.
- "Tett på"-samtalar med alle leiarar (jamfør Ørsta).
- Klare forventningar til dei tilsette i høve arb. oppgåver osv.
- Tydeleg profilering av kva som er viktig.
- Rammer. Rammevilkår.
- Åpeneheit, kommunikasjon, verdsetting av alle arbeidarar.
- Gode dialogar/informasjonsflyt i alle ledd.
- Leiarutvikling.
- Leiaropplæring på alle ledd.
- Opplæring til tilsette.
- Oppdaterte rutiner/prosedyrer på Kvalitetslosen.
- Ha fokus på arbeidsmiljø.
- Fokuserer på dei positive sakene.

## Kva konkrete tiltak bør Volda kommune prioritere for å få eit enda betre arbeidsmiljø?

- Leiarar må finne tid til å sjå dei tilsette.
- Utvikle trygge leiarar.
- Gode leiarar er påverkannde faktorar for å sikre godt arb. miljø.
- Betre personalpolitikk, åpenheit, betre leiarar.
  
- Felles kursing for leiarar/verneombod/tillitsvalde for å skape felles forståing.
- Ide: arbeidsmiljøkonferanse i Volda".
- Arrangere arbeidsmiljøkonferanse i Volda kommune.
  
- Styrke vi-kjensla.
- Møtearenaer for dei tilsette.
- Skape samarbeidsarenaer der arbeidsgjevar og arbeidstakar "backar" opp kvarandre på dette.
  
- Finne styrkande og stabile tiltak særleg i dei einingar som har utfordringar med høgt sjukefråvær.
- Info om bedriftshelseteneste.
  
- Opplæring, hjelp.
- Meir tid til overlapping/opplæring.
  
- Informasjon.

## SJUKEFRÅVER

### Kva er hovudutfordringane i Volda kommune når det gjeld sjukefråvær?

- Høgt fråvær, då mykje i helse og omsorgssektoren.
- Drifta på einingar med høgt sjukefråvær vert utfordrande. Slitasje på dei som er att, ustabilitet, trussel mot kvaliteten i tenesta.
- Enkeltavdelingar med høgt fråvær.
- At legar sjukmeld uten at ein har prøvd å få til ordning med arbeidsgjevar først. IA-modellen fungerer ikkje godt nok.
- Høgt sjukefråvær - kostnadar både økonomisk og for den einskilde. Må få ned sjukefråveret!
- Setje inn tiltak der det er høgt sjukefråvær.
- Førebyggje.
- Å snu denne trenden.
  
- Trygge leiarar på alle nivå.
  
- Tett oppfølging.
  
- Manglande kulturbygging.
- Få alle til å trives på jobb, føle seg verdsatt, bli høyrte på.

## Kva kan Volda kommune gjere for å redusere sjukefråveret (konkrete tiltak)?

- Styrke bemanninga.
- Styrke grunnbemanning.
- Setje inn nok ressursar.
  
- Tett oppfølging av leiar.
- Bli betre på oppfølging.
- Rutiner for oppfølging skal følgast.
- Ta seg meir av dei som er sjuke, tilretteleggje.
  
- Kompetanseutvikling.
  
- Sosiale arenaer.
- Ta arbeidsmiljø på alvor.
  
- Vere meir i forkant.
- Ha fokus på om/at dette er tema på alle arbeidsplassar.
  
- IA-arbeid.
- Informasjonsflyt om IA-modellen.
  
- Ha god kommunikasjon, empati.
- Bruke planar som ein allereie har i kommunen, sikre at ALLE veit om moglegheiter ein har.
  
- Kartlegging av avdelingar med høgt fråvær - kva er årsakene?
- Veit at det er planar om å sende nokre på kurs for deretter å setje ned arbeidsgrupper som skal sjå på dette. Det er ein klok strategi. Må få tiltak, oppfølging som hjelp.
  
- Finne ut kvar som er størst fråver og setje inn tiltak. Ha fokus.

## REKRUTTERING

### Kva er hovudutfordringane i Volda kommune som arbeidsgivar når det gjeld rekruttering?

- Rett kompetanse.
- Å rekruttere rett person på rett plass.
- Knappeheit på kandidatar med spesiell kompetanse.
- Det er særst utfordrande å rekruttere fagpersonar på helg i sektor for helse og omsorg.
  
- Kvaliteten i arbeidet med å velje ut dei best kvalifiserte.
  
- Kva kan Volda tilby og kva kan Volda kommune som arbeidsgjevar tilby. Sikre gode løns- og arbeidsvilkår for alle tilsette.
- Godt omdøme for kommunen er: god bemanning, lønn, empati og verdsetting av tilsette.
- Å kunne stå fram som ei god kommune å jobbe i, med lite sjukefråvær og godt arbeidsmiljø.
- Økonomi.
  
- Til no har ein hatt god rekruttering, men ein må vere i forkant og kunne møte utfordringar.

Mål: Volda kommune skal ha rett kompetanse i alle stillingar. Kva strategiar skal Volda kommune ha for å nå dette målet?

- Leite medvite etter rett kompetanse ved utlysinga.
- Raud tråd frå utlysningstekst til tilsetjing.
- Vere tydelege i utlysningstekst og følge tilsettingsprosedyrer.
  
- "Kva er rett kompetanse?" Definere dette.
- God opplæring til dei som skal tilsetje.
  
- Strategi for vidareutvikling.
- Rekruttere, men tilby kompetanseoppbygging.
- Godt fagmiljø, etterutdanning eller gode kurs gjennom arbeidsgjevar.
- Økonomiske ressursar - kompetanseutvikling.
  
- Faste stillinger - 100% stillinger.
  
- Kartlegge motivasjonen.
- Lage opplærings/kompetanseplanar for alle deler av kommunen.
- Få ei oversikt på kva stillingar Volda kommune har, kva kompetanse desse stillingene krev. Få oversikt over kva kompetanse arbeidstakarane i Volda har.
- Tenke meir heilehitleg på tvers av sektorar for å bruke felles kompetanse meir?

Kva kan Volda kommune gjere for å verte flinkare til å rekruttere (konkrete tiltak)?

- Gjere søkarar nyfrikne og interessert.
- Peike seg ut - gjere det attraktivt.
- Godt fagmiljø, etterutdanning eller gode kurs gjennom arbeidsgjevar. Må stå i utlysningsteksten.
- Omdømme.
- Profilere kommunen i ulike media.
- Bruke tilsette som "talerør" for dette - tilfredse tilsette.

Kva tiltak kan Volda kommune gjere for å rekruttere medarbeidarar frå innvandrarbefolkninga?

- Sjå på kva stillingar vi kan skreddersy til desse?
  
- Sikre betre opplæring i norsk og samfunnsfag. Etablere arena der slik opplæring kan forekome.
- Vise tillitt, hjelpe med språkkurs, ha ein åpen dialog og forklare kva som forventast i jobben. Vise at dei er velkomne.
  
- Oppfordre.
- Våge å prøve ut.
- Alltid kalle ein inn til intervju, dersom vedkomande er kvalifisert.
  
- Alltid ha med i utlysningstekst mangfald og likestilling.
  
- Lærlinge plassar.
- T.d. ha desse på arbeidstrening.
- Lærling.
  
- Mentor for dei nye medarbeidarane.
- Oppfølging.
  
- Praksisplan.
  
- Samarbeide tett med tilbod til innvandrarak.