



Nyheitsbrev Voss herad 2020

November 2018

Fellesnemnda Voss herad

Fellesnemnda for Voss herad har i sitt arbeid med å byggja den nye kommune stort fokus på korleis me kan ta vare på og styrkja lokaldemokratiet og sikre demokratisk fornying. Voss herad ynskjer å byggje eit lokaldemokrati som byggjer på tillit, og har det som viktigast målsetjing når ein arbeider med samanslåinga og i den nye kommune. Tillit er også eit viktig tema når ein diskuterer politisk kultur for Voss herad.

- Korleis gjer me det hjå oss?
- Korleis vil me ha det i framtida?
- Kva er våre verdiar og normer?

Dette var viktige spørsmål som Fellesnemnda i Voss herad var med å diskutere i Bergen, då dei deltok på KS si samling for fellesnemndene i region Vest 7. november.

Strategi og styring

FORBETRINGreglement**DIGITALISERING**økonomisystem**AVDELINGSBYGGING**prosessar**KVAGJERMEIDAG**?finansreglement**KVAGJERMEIFRAMTIDA**?analysar**ØKONOMIPLANPROSESS**målsetjingar**BUDSJETTPROSESS**formellekrav**ORGANISASJONSNUMMERFRÅVOSS**kontoplan**NYTENKING**godstemning

Liv Myklebust, Stabssjef Strategi og styring



Tekniske tenester

Me har kartlagt oppgåvene som ligg framom oss og har starta opp arbeidet med å endre/samordne reglement, rutinar og forskrifter.

Vidare er det beslutta å sette gang med utgreiing av to prosjekt for å vurdera organisering; reinhald og prosjektstyring. Det er ei målsetting å nytta denne moglegheita til å sjå på måten me arbeider på. Gjer vi dei rette tinga og gjer vi dei på rette måten?

Alle tilsette på teknisk etat i Granvin er intervjuet av teknisk sjef og kommunalsjef med tanke på beste tilpassing av arbeidsoppgåver i nye Voss herad. Det er eit mål at kvar enkelt skal nytta sin kompetanse og engasjement i den nye kommune. Me tek sikte på å ha dette klart pr 1. desember. Tekniske tenester ser fram til å få nye kollegaer.

Alle gruppene arbeider svært godt. Ny brannordning er utarbeidd. Mykje er klart for å tildele nye gnr./ bnr. og samkøyre matrikkelen. Kartverket var her i vår og meinte Voss låg eit år føre tidsskjemaet som Kartverket har lagt for prosessane.

Torbjørge Austrud, kommunalsjef Tekniske tenester

Arbeidsgruppa personal, HR og innovasjon

Ei viktig målsetjing for Voss herad er å vera ein organisasjon med høg etisk standard. Arbeidsgruppa personal har starta arbeidet med nye etiske retningslinjer for tilsette. Her vil fokuset vera på korleis me kan fremja høg etisk bevisstgjeriing i det daglege.

Arbeidet med å samordna personalpolitikken og å få laga ny lønspolitikk er elles noko som er prioritert.

Den nye varslingsrutinen kjem snart ut på høyring. Målsetjinga er å ta denne i bruk i 2019, og det vil då verta ei felles innføring for alle verneombod, tillitsvalde og leiarar.

Mette Matthiessen, Stabssjef HR og innovasjon



Nyheitsbrev Voss herad 2020

November 2018

Kultur og fritid Trude Letnes, Kommunalsjef Kultur og fritid Voss herad

Kulturgruppa er noko omorganisert denne hausten. Trude Letnes er leiar for gruppa og har etablert eit lite arbeidsutval bestående av seg sjølv, Olav Seim og Nils Helge Kvamme. I tillegg er det etablert ei utvida styringsgruppe. Det er ikkje etablert undergrupper, men ein organiserer arbeidet i arbeidsverksteder.

Arbeidsverkstad for kulturskule er gjennomført. Ein jobba her fram nye vedtekter og ny serviceerklæring for den nye kulturskulen. Desse skal leggjast fram for fellesnemnda i desember som sender dei på høyring. Målet er å etablere felles kulturskule for Voss og Granvin frå hausten 2019. Det blir lagt opp til at undervisninga i Granvin skal halde fram.

Biblioteka blir samordna frå 1.1.2019. Bibliotekaren i Granvin er tilsett i Voss kommune og dei digitale fagsystema blir samkørde frå våre 2019. Kulturbanken i Granvin blir i framtida ein «filial» av Kulturhuset i Voss og ein ynskjer slik å dra vekslar på kvarandre for å skape gode møteplassar, gode arrangement og litteratur- og kulturopplevingar.

Neste steg nå er å arbeide med ungdomsarbeidet og ungdomsrådssatsinga. Arbeidet med idrett og det frivillige kulturlivet skal også organiserast inn i Voss herad.

Innbyggjarservice

Innbyggjarservice jobbar no mest med organisering av avdelinga, der alle tilsette har vore med på arbeidsmøte. Her har me jobba i lag for å finna ut korleis me vil jobba i Voss herad. Ei eiga gruppe jobbar med utvikling av heilt ny nettside for Voss herad. I tillegg er me i gang med språkarbeidet, og skal i haust starta arbeidet med grafisk profil. Parallelt vert det jobba mykje med avslutning av arkiva i Voss og Granvin og etablering av nytt arkiv. Den nye stabsavdelinga har også mange andre oppgåver, som du kan lesa om i oppdragsskiltringa, som du finn her: [Oppdragsskiltring Innbyggjarservice](#). I

hovudarbeidsgruppa sit Gro Sølberg, Kristin Jordal, Mari Mæland og Arvid Birkeland (tillitsvalt). Leiar for arbeidsgruppa er Tor Halvorsen.

Tor Halvorsen,
Kommunikasjonsrådgjevar



«Me skal bli verdas beste herad!»

Torsdag 25. oktober vart alle leiarane i Voss og Granvin samla på Voss kulturhus for å møta prosjektleiar Arild M. Steine. Prosjektleiar brukte dagen på å snakka om utfordringar for både kommunane og samfunnet i åra som kjem og korleis han ser for seg leiarrolla og leiarskap i Voss herad. Steine drog linjene frå eigen barndom og skulegang, og snakka mykje om kor viktig det er å vera trygg, og også skapa tryggleik for dei ein er sett til å leia. Stikkord frå presentasjonen er:

- Reflekter over kven du er som leiar – set deg utviklingsmål
- Endringar i samfunnet vil utfordra oss på nye måtar
- Det er lov å gjera feil – bruk feila på å læra
- Skap eit psykologisk trygt klima rundt deg
- Møt dine tilsette der dei er
- Me skal byggja ein lærande organisasjon som utviklar seg.



Nyheitsbrev Voss herad 2020

November 2018

Arena for dialog

Tillitsvalte, vernetenesta og prosjektleiar i Voss herad har regelmessige møter der dei diskuterer status i samanslåinga og visjonar for framtida. I møtet i november var temaet ytringsklima.

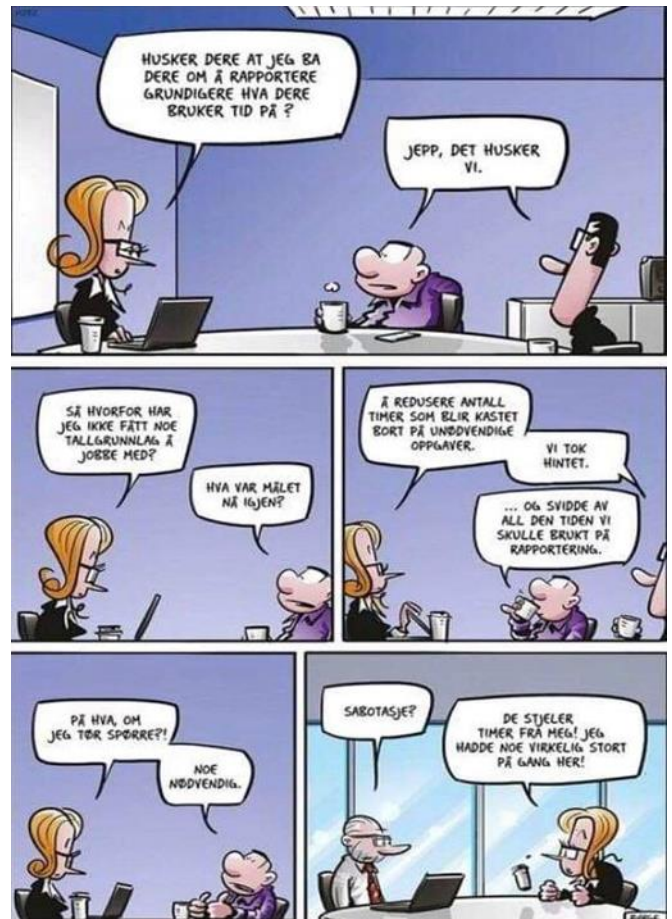
Ytringsklima handlar om moglegheitene for å diskutera arbeidsrelevante problemstillingar som gjeld arbeidsplassen. Herunder skal ein ha moglegheit til å fremja motsegner og kritiske merknadar, vera ueinige i organisasjonsløyisingar og kunna vera samfunnsengasjert. Me knyter ulike typar ytringar til forskjellige roller for arbeidstakar og tilnærminga skil mellom rolla som tilsett, profesjonell eller borgar.

Anders Gjeraker og Rune Magnar Røthe i Utdanningsforbundet innleia møtet med ein god presentasjon der dei trekte dei store linene i frå ytringsfridomen sin posisjon i Grunnlova, og heilt ned til status i samfunnet, organisasjonar og kommunar. Vidare presenterte dei døme på tilfelle der ytringsklimaet er under press, kommunar som har arbeid med ytringskulturen og konkrete framlegg til korleis me kan arbeida for eit godt ytringsklima i Voss herad. Prosjektleiar kommenterte deretter presentasjonen, før alle deltakarane diskuterte vidare om temaet.

I ein organisasjon med eit godt ytringsklima vil alle rollene ideelt sett vera aktivisert: ein diskuterer arbeidsmiljø med leiing, faglege debattar med kollegaer, leiing og det utvida fagmiljøet utanfor jobb, og arbeidstakarar kan ta del i det offentlege ordskiftet og ytra seg om saker dei har kunnskap om. Det er ynskjeleg med arbeidstakarar som bidreg i debattar på alle plan for å oppnå ein effektiv offentleg sektor som tilbyr kvalitativt gode tenester til innbyggjarane. Derfor er informasjon, openheit og diskusjon viktige stikkord.

I Voss herad skal det etablerast ei rekkje forskjellige kanalar og fora for informasjon og kommunikasjon. Me kan skilje mellom fora der det i hovudsak er informasjonsutveksling som skjer, og fora der det er rom for diskusjon og refleksjon. Desto betre dei ulike møtefora fungerer, desto betre vil både tilsette- og profesjonsrolla ha innanfor kommunen. Det vil vera ein balanse mellom dei ulike delane.

Leiarar, tillitsvalte og verneombod har eit ansvar for at dei ulike møtefora fungerer tilfredsstillande, men også tilsette har eit ansvar. Dersom tilsette ikkje ynskjer å delta, er det lite tillitsvalte, verneombod og leiar kan gjera. Ein kan ikkje tvinga fram konstruktive samtalar og diskusjonar. Ein stor del arbeidstakarar er opptatt av forhold på arbeidsplassen, og har ynskje om å påverke utviklinga i ein retning dei opplever som god.



Lunch



Nyheitsbrev Voss herad 2020

November 2018

Det er først gjennom å få kunnskap om kva sak handlar om og ved å møtast til diskusjon om korleis ein skal gå vidare med ei sak, at ein kan finna gode svar og løysingar på dei utfordringar og problemstillingar ein arbeider med. I tillegg vil det vera viktig å tenkja på mekanismar og ordningar som kan balansera skilnadar i kunnskap, makt og evne til å tala si sak, samt at det er ei form for offentlegheit omkring prosessen eller resultatet.

Rollene som tilsett, profesjonsutøvar og borgar kan fremjast eller hemmast av ulike tilhøve i organisasjonen. Eit sterkt fokus retta mot effektivitet vil kunna redusera profesjonsrolla sine kår i organisasjonen. Vidare vil ein tydeleg presisering av arbeidstakaren sin lojalitet til styringsretten kunna skapa konflikhtar knytt til profesjons- og borgarrolla. Ulike former for møtefora kan underbyggja dei ulike rollene som arbeidstakarane kan ha. Vektlegging av rettleiing og kompetansehevande møteverksemd styrker profesjonsrolla medan aktiv bruk av personalmøte, medbestemmingsmøter og medarbeidarsamtalar er eksempel på fora som kan styre tilsettrolla. I organisasjonar der det er balanse mellom dei ulike rollene vil me finna aktivitetar som støttar opp om dei ulike rollene.

Organisasjonar med godt ytringsklima har ofte desse kjenneteikna:

- Opne og tilgjengelege leiarar
- Tillitsvalte og verneombod med påverknadsmoglegheiter
- Ansvarlege tillitsvalte og verneombod
- Aksept for dei ulike rollene til arbeidstakarane
- Tilgang på ulike møtefora der det er rom for dei ulike rollene
- Aksept for ueinigheit og diskusjon
- Ressursar til å delta/arrangera ulike møter og rettleiingsgrupper
- Interesserte og ansvarsbevisste arbeidstakarar



Ofte er det springande punkt for å få til gode samtaleprosessar å foreine ulike forståingshorisontar og å jamne ut forskjellar i makt og ressursar, for eksempel mellom leiar sin formelle maktposisjon og medarbeidarane då poenget i ein diskusjon er å få fram argumenta til dei impliserte partane. Samspelsreglar for å få til eit godt ytringsklima vil vera viktig.

Etter møtet var deltakarane samde om at utgangspunktet for ein god ytringskultur i Voss herad absolutt er til stades.

Arild McClellan Steine, Prosjektleder Voss herad