

MØTEPROTOKOLL

Utvalg: Hovedtillitsvalgte
Møtested: Kommunestyresalen, kommunehuset i Leksvik
Dato: 20.04.2018
Tid: 09:00-11:00

Faste medlemmer som møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Per Røset	Medlem	
Elin Kvidal	Medlem	
Cathrine Edvardsen	Medlem	
Per Olav Foss	Medlem	
Sissel Grimsrud	Medlem	
Øyvind Lindseth	Medlem	
Marit Kvarmesbakk	Medlem	
Cheneso Moumakwa	Medlem	
Anne Grete Nyseter	Medlem	

Faste medlemmer som ikke møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Anita Olsen Rønning	MEDL	
Anita Sørensen	MEDL	
Audgunn Nilsen	MEDL	
Marte Tørring	MEDL	
Berit Andresen	MEDL	

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Ola Andreas Stavne	Personal- og kommunikasjonsansvarlig
Merethe Kopreitan Dahl	Avdelingsleder personal og kommunikasjon

Merknader:

1. Hva er dere ut i organisasjonen opptatt av?

- Fagforbundet _ Plasstillitsvalgtsmøte i går for Fagforbundet - gjennomgang av kvalitetssystemet og dokumentstyring. Ligger veldig mye der, vanskelig å vite hva som er gjeldende. Ønsker at det skal ryddes i dette.
Henvendelser ift å utvide stillinger. Ansatte får beskjed om å ta dette med tillitsvalgte, men det er ønskelig at dette blir tatt med ledere først.
- NITO - har hatt møte med helse. Ønsker å se på organisasjonskart for helse. Ble vist fram i møtet, finnes på hjemmesiden. <https://www.indrefosen.kommune.no/om-indre-fosen/administrasjon/organisasjonskart/>
- NSF - manko på sykepleiere. Merkes på medlemmer at de begynner å bli slitne.
- NISO - rolig, men usikkerhet blant ansatte rundt ombygging. Det mangler informasjon til de ansatte om dette.
- Akademikerne - ikke noe ekstra.

- Legeforeningen - ikke enhetsleder på plass, skaper litt vakuum. Ønsker oppklaring rundt dette. Samarbeidet på tvers av enhetene har ikke kommet i gang enda.
- Delta - litt uro innen Bo- og aktivitetstjenester. Mye sykmeldinger. Satt datoer for samarbeidsmøter i legetjenesten.
- Utdanningsforbundet - planlegging for neste skoleår. Tillitsvalgte og frikjøp, kan vi si at det fortsetter på samme nivå også etter nyttår? Utfordrende ift budsjett, det blir overtallighet innenfor voksenopplæring og innvandringstjeneste. Man ser på behovet andre steder for å eventuelt flytte folk. Dette er en prosess som haster.
Kompetanse for kvalitet - etterutdanning og videreutdanning. Mange som fikk videreutdanning for neste skoleår. Mange som må utvide kompetansen sin for å møte krav fra 2025.
Arbeidstid barnehage - barnehagelærere har 4 timer til planlegging i uka.
Tilbakemeldinger om at dette er vanskelig å få til i hverdagen. Er det sett noe på krav ift pedagognorm?

2. Vedtak om arbeidsgiverpolitikk

- Planen ble vedtatt som framlagt i kommunestyret 24.04.2018. Der ligger planen i sin helhet.
- Personalsjef og de øvrige medlemmer av rådmannens ledergruppe har ansvar for å følge opp planen.
- Det betyr at:
 - a. Ledere og tillitsvalgte innkalles til opplæring for å utvikle felles referanser i løpet av våren 2018.
 - b. Sektorsjefene fullfører utviklingsdelen av planen for sin sektor ved å notere tiltaksansvarlig, kostnad og iverksettelsesår for tiltakene.
 - c. Personal - økonomisjefen summerer opp de sektorrelaterte handlingsplanene som fremlegges for ADMU i august 2018.
 - d. Rådmann innlemmer kostnadskrevende og prioriterte tiltak i Økonomi- og handlingsplan.
- Planens mål, strategier og tiltak realiseres i løpet av desember 2020.

3. Strategisk kompetanseplanlegging

- verktøy med tilhørende maler.

<http://www.ks.no/fagomrader/Arbeidsgiver/arbeidsgiverpolitikk/rekruttering-og-kompetanse1/verktoy-for-strategisk-kompetanseplanlegging/>



Fra <<http://www.ks.no/fagomrader/Arbeidsgiver/arbeidsgiverpolitikk/rekruttering-og-kompetanse1/verktoy-for-strategisk-kompetanseplanlegging/>>

Steg 1. Organisering

Etablering av en prosjekt-/arbeidsgruppe med mandat fra rådmannen til å utarbeide en strategisk kompetanseplan.

Steg 2. Forankring og ambisjoner

Arbeidet med kompetanseplanen bør bygge på en klar forankring i organisasjonen, spesielt toppledelsen. Siden en kompetanseplan vil legge føringer for arbeidet med budsjett og økonomiplan, bør arbeidet med planen også forankres politisk.

Steg 3. Overordnede mål og føringer

Vis til relevante overordnede mål og føringer innen området planen skal dekke.

Steg 4. Hva er kompetanse?

For å lykkes med kompetanseplanlegging, er det avgjørende å ha en god forståelse av hva kompetanse egentlig er, og på hvilke måter den er en ressurs i organisasjonen.

Steg 5. Kompetanseanalyse

Kompetanseanalysen skal bidra til å klargjøre hvilken kompetanse organisasjonen trenger for å nå sine mål, og hvor utviklingstiltak bør settes inn for å anskaffe, utvikle eller mobilisere kompetanse.

Steg 6. Kompetansestrategier og tiltak

Ut fra kompetanseanalysen i i steg 5, defineres satsingsområder og rammer for tiltak.

Steg 7. Evaluering og oppfølging

Kompetanseplanen må inneholde hvordan planen som helhet skal følges opp og evalueres, ikke bare det enkelte tiltak. Erfaringer knyttet til arbeidet med kompetansestrategier og tiltak bør tas med inn i nye planleggingsrunder.

- Det må være en klar tidsramme for arbeidet og det må forankres på ledernivå. Klar tidsramme for arbeidet. Må få oversikt over den kompetansen som finnes og hvem som trenger å få videreutdanning. Det må legges en plan for arbeidet. Viktig at kompetanseplanen følges opp og ikke blir en "skuffe-plan".
- Kompetanseplan må bygges på hva vi faktisk trenger. Kompetansekartleggingen må gjennomføres i hver sektor i regi av sektorsjef.
- Mulighet til å få gjennomført kompetansekartlegging i GAT.

4. Orientering fra rådmann

- Vedtak på videregående skole i Vanvikan. På møte med fylkeskommunen i dag om havnetomta. Ny vgs ferdig i 2022. prøver å få til en intensjonsavtale med fylkeskommunen om hvem som gjør hva ift planarbeid.
- Folkehelsearbeid Indre Fosen. Skal behandles i mange utvalg. Bredt arbeid i kommunen. Det er en egen folkehelselov der kommunene har et stort ansvar. Det har vært diskutert organisering av dette arbeidet.
- Folkehelse er befolkningens helsetilstand. Gjøre det lettere for folk å opprettholde og skape god helse.
- Hva betyr folkehelse for oss?

De små ting man gjør for å holde seg frisk i livet. Fysisk fostring. Ta vare på helsen. Få det inn tidlig - blant annet viktighet av sunt kosthold, viktig å være i aktivitet. Psykisk helse. Arbeidsmiljø.

Fysisk og psykisk, godt velvære- Vi må tenke hele veien.

Ha folkehelse i ryggmargen.

Godt arbeidsmiljø. Tilrettelegging og forebygging. Dra det ned på hver enkelt arbeidsplass - trivselstiltak på den enkelte arbeidsplass.

Noe å leve for ikke bare av. Oppleve at man har livskvalitet.

- Vedtatt matstrategi fra Indre Fosen kommunen i forrige kommunestyre.
- Forslag til organisering som vises fram i møtet.

Strategigruppe: rådmannens ledergruppe, kommuneoverlege og folkehelsekoordinator.

Fokus på barn og unge. Team i forhold til voksne; rus, ensomhet, psykisk helse.

Ulike arbeidsgrupper settes ned for å igangsette arbeidet/vedtatte prosjekt.

Må linkes opp mot allerede pågående arbeid.

- Innovasjon og utvikling innenfor folkehelse.
- Tertialrapport når april er ferdig. Blir spennende å se opp mot budsjettmål.
- Årsregnskap kommer i kommunestyre i juni.

5. Digitalisering i Indre Fosen kommune

- Sendes med link i ref som viser hvordan dette fungerer i praksis.
- Hva betyr digitalisering for oss?

Få bort de kjipe klikkejobbene. Sikre samarbeid i mellom deler av organisasjonen med digitalisering? Mest aktuelt for administrative oppgaver, men det finnes en del digitale prosesser også for læring.

Viktig at tillitsvalgte blir heftet på tidlig. Det er pr i dag en tillitsvalgt i e-fagrådet (skal være to).

Må ses på de innbyggerne og ansatte som ikke behersker dette i dag. Det må gis tilstrekkelig opplæring.

Neste møte: 5. juni kl. 12-14.