

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 03.04.2018

Rådmannens forslag til vedtak:

1. Den arbeidsgiverpolitiske planen for Indre Fosen kommune vedtas som framlagt.
2. Personalsjefen og de øvrige medlemmene 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 iverksettelsessår for tiltakene.
 - c. Personal- og økonomisjefen summerer opp de sektorrelaterte handlingsplanene som fremlegges for administrasjonsutvalget i august 2018.
 - d. Rådmann innlemmer kostnadskrevende og prioriterte tiltak i Økonomi- og handlingsplanen.
3. Planens mål, strategier og tiltak realiseres i løpet av desember 2020.

Oppsummering av drøftingen:

- Orientering fra Ola Andreas Stavne om bakgrunnen for planen. Erfaringsdelen kan bli tatt ut som et eget dokument med erfaringer fra Leksvik og Rissa kommuner som arbeidsgivere. Kunnskapsdelen skal være en felles faglig plattform for hvordan vi ønsker å framstå som arbeidsgivere, trender i arbeidslivet, krav til medarbeidere og ledere og relevant forskning. Bygd på samfunnsplaner for Leksvik og Rissa i tillegg til at lov- og avtaleverk styrer mye av planen.
- Hvordan kan vi bruke dette som et utgangspunkt for å skape gode og attraktive arbeidsplasser i Indre Fosen?
- Alt i alt har Leksvik og Rissa kommuner vært oppfattet som helt greie arbeidsgivere.
- Kunnskapsdelen har hentet mye fra KS:
 - Visjon og verdier
 - Trepertssamarbeid
 - Forskning, innovasjon og utvikling.
 - Kompetanse
 - Omstillingskompetanse
 - Medarbeiderskap og lederskap
 - Arbeidsmiljø

Hva tenker ADMU om en slik kunnskapsdel/den arbeidsgiverpolitiske planen?

Bra med kunnskapsdel, erfaringsdelen kan gjerne være et vedlegg. Hvordan ønsker vi at medarbeideren skal framstå? Hvilket bilde skal det gi av oss?

Viktig med fokus på arbeidsmiljø for å skape en god arbeidsplass. Viktig for at folk skal komme på arbeid samt minske fravær. Viktig at dette ligger som en del av kunnskapsdelen av planen. Tillitsvalgte må mer fram. Hva ligger det i å akseptere mangfold? Vise at man bryr seg om sine ansatte. Viktig med felles retningslinjer for blant annet markering av ansatte.

Få satt ting i system og slik sett er dette dokumentet viktig. Vi må gjøre Indre Fosen attraktiv som arbeidsgiver, blir viktig med fremtidens demografi.

Viktig at erfaringsdelen er med som en bakgrunn for planen, og det er viktig å vise at de ansatte har vært involvert.

Viktig at planen blir tatt i bruk.

Få fram samarbeidsmøter klarere - et delmål under partsamarbeid.

Handlingsplan:

- Ekstremt viktig med informasjon og en felles løsning for internkommunikasjon - det jobbes for å utvikle intranett for alle ansatte.
- Hvilken kompetanse har vi bruk for i framtiden?
- Viktig med refleksjon mellom ansatte og ledere. Tiltak 4: gi mulighet for intern rekruttering, kan brukes mer.
- Hvor mange innen helsesektoren har ufrivillig deltid? Ikke foretatt noen kartlegging av dette
- Litt mange punkt under hver strategi, men vanskelig å vite hva man skal ta bort. De sektorvise gjennomgangene vil kanskje ta bort eller føye til nye punkt, alt etter hva som er viktig for den enkelte sektor.
- I forhold til felles kantine så er det viktig at denne brukes av alle og at det ikke utvikler seg egne subkulturer med egen spiseplasser/samlingsrom.