

Drøftingssak

<i>Saksnr</i>	<i>Uvalg</i>	<i>Møtedato</i>
	Administrasjonsutvalget	03.04.2018

Saksbehandler: Ola Andreas Stavne og Sissel Grimsrud

Arkivsak: 2017/189

Dato: 23.03.2018

- 1 Arbeidsgiverpolitisk plan for Indre Fosen kommune

Drøfting

Drøftingstema: Arbeidsgiverpolitisk plan for Indre Fosen kommune

Bakgrunn:

Administrasjonsutvalget hadde følgende vedtak i møte 26.09.2017: «Prosjektskissen legges til grunn for utvikling av en plan for Indre Fosen. Arbeidsstedene i Leksvik og Rissa lager korte beskrivelser av sine situasjoner og utfordringer. Planforslaget med utvalgte satsingsområder forventes ferdig i februar 2018.»

Fram til kommunestyret skal behandle den arbeidsgiverpolitisk planen 24.4.2018, blir planforslaget lagt fram for Administrasjonsutvalget, Arbeidsmiljøutvalget, rådmannens ledergruppe og hovedtillitsvalgte for medvirkning.

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:

Arbeidsgiverpolitikk er de handlinger, holdninger og verdier som arbeidsgiver står for og praktiserer overfor medarbeiderne hver dag. Arbeidsgiverpolitikk synliggjør altså arbeidsgivers konkrete evne til å frigjøre menneskelig energi i organisasjonen.

Planens hensikten er at politikere, ledere og tillitsvalgte skal kjenne til overordnede rammer som gjelder for personalet. Følgelig bør sektorer, enheter og virksomheter utvikle holdninger, ferdigheter og kunnskap som stemmer overens med planens innhold. På det viset vil organisasjonen få sterkere fart, styring og utvikling.

Planen er laget med utgangspunkt i erfaring, kunnskap og behov for utvikling. 375 ansatte av 1000 mulige har vært med i deler av planprosessen. Det har vært direkte medvirkning i erfaringsdelen og indirekte i utviklingsdelen. Det siste betyr at ansattes erfaringer og ønsker for fremtiden ble benyttet i utviklingsdelen. Kunnskapsdelen er laget av personalsjefen.

Noen aktører har bidratt jevnt i planprosessen. Det gjelder særlig arbeidsgruppen, rådmannens ledergruppe og de hovedtillitsvalgte, og delvis hovedverneombud og politikere. Folkehelsekoordinator og kommunikasjonsrådgiver er blitt brukt som rådgivere.

Vi har laget et overordnet mål for arbeidsgiverpolitikken. Målet skal fremme folkehelse, miljø og estetikk. I tillegg skal målet styrke sektorenes tjeneste- og samfunnsutvikling. Det er også laget fire strategier med flere tiltak.

Det foreslåtte målet er:

Indre Fosen kommune verdsetter læring, fornyelse og resultater, og møter innbyggernes behov for tjenester og samfunnsutvikling.

Målet kan realiseres med fire strategier:

1. **Partssamarbeid:** Politikere, administrasjon og tillitsvalgte former organisasjonen sammen.
2. **Forskning, innovasjon og utvikling:** Sektorene og staben prioriterer utvikling og nyskaping.
3. **Kompetanse:** Kompetanseplaner realiseres ved rekruttering og oppgradering av medarbeidere.
4. **Arbeidsmiljø:** Leder og medarbeidere finner løsninger sammen.

I tillegg kommer 35 tiltak av immateriell og materiell art.

Realisering av innholdet i planen fordrer at politikere, ledere og tillitsvalgte er ambassadører for en ønsket utvikling.

Saksutredning:

Bakgrunn for saken

Kommunereformen dreier seg om å fornye og styrke demokrati, myndighetsutøvelse, tjeneste- og samfunnsutvikling. Det gjelder å gi små og sårbare fagmiljøer nye muligheter og styrke. Det har Leksvik og Rissa kommuner gjort ved å slå seg sammen. Med den foreliggende planen, og tilsvarende dokumenter, kan Indre Fosen gi tjenester og samfunnsutvikling ny kraft.

Konsekvenser

Realisering av planen gir flere konsekvenser for hele eller deler av organisasjonen. Her nevnes de viktigste. Muligheten for en mer enhetlig personalpolitisk praksis på tvers av sektorer, enheter og virksomheter. Muligheten for en styrket faglig refleksjon på alle tjenestesteder.

Det vil selvfølgelig bli ekstra kostnader knyttet til enkelte tiltak. For eksempel til digitalisering som gir innbyggere et digitalt førstevalg på alle områder. På sikt blir dette en investering - det vil effektivisere og kanskje redusere antall stillinger på enkelte områder.

Organisasjonens verdsetting av læring, fornyelse og resultater vil trolig få betydning for samspillet mellom tjenesteytere og innbyggere.

Lover og forskrifter

De viktigste er arbeidsmiljøloven samt likestillings- og diskrimineringsloven.

Eksisterende planer

De viktigste er kommuneplanens samfunnsdeler.

Gjeldende vedtak

Administrasjonsutvalget hadde følgende vedtak i møte 26.09.2017: «Prosjektskissen legges til grunn for utvikling av en plan for Indre Fosen. Arbeidsstedene i Leksvik og Rissa lager korte beskrivelser av sine situasjoner og utfordringer. Planforslaget med utvalgte satsingsområder forventes ferdig i februar 2018.»

Økonomi og bemanning

Tiltakene bør kostnadsberegnes når det gjelder tilrettelegging, anskaffelse og driftskostnad. Personal- og økonomisjefen bør gjøre dette i samråd med kommunalsjefene.

Uttalelse fra andre utvalg:

Ungdomsrådet	Nei
Eldrerådet	Nei
Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne	Nei
Andre råd eller utvalg	Nei

Vurdering/alternative løsninger:

Alternativet var å ikke lage en plan for den nye kommunen. Da ville organisasjonen videreført en situasjon med flere personalpolitiske retningslinjer og avtaler på mer detaljert nivå.

Ingen av de tidligere kommunene hadde overordnede lokale retningslinjer for arbeidsgiverpolitikk. Det var med andre ord et rimelig ukjent område. Nå foreslår vi hvilke handlinger, holdninger og verdier som arbeidsgiver bør stå for og praktisere overfor medarbeiderne hver dag.

Kommunikasjonstiltak:

Planen er særlig laget for politikere, ledere og tillitsvalgte. Dokumentet bør umiddelbart legges i kommunens kvalitetssystem når vedtaket foreligger. Innholdet i planen må gjøres lett tilgjengelig for de som er berørt. Prinsippene for universell utforming av informasjon må ligge til grunn. Spesielt ledere med personalansvar må få god opplæring i planen.