

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Arild Risvik

Saksnr	Utvalg	Møtedato
	Administrasjonsutvalget - Ørland kommune	

Vedtak om utarbeidelse av overordnet arbeidsgiverstrategi i Ørland kommune 2013 - 2016**Sakens bakgrunn og innhold**

Ørland kommune skal ha gjennomgående strategier og tiltak for utvikling av kommunen som arbeidsgiver, herunder utvikling av en offensiv arbeidsgiverpolitikk, strategisk kompetanseutvikling, rekruttering og nærværarbeid. Oppgavene innen dette området skal koordineres fra rådmannen.

En aktiv og målrettet arbeidsgiverpolitikk er viktig for at kommunen skal være en attraktiv og interessant arbeidsgiver samtidig som arbeidsgiverpolitikken er et av styringsverktøyene for folkevalgte. Når Ørland kommune, ved bruk av *Ørlandsmodellen - en modell for helhetlig styring* setter fokus på egne løfter og verdier, styringsdialog og resultatoppfølging, blir det sentralt å flytte oppmerksomheten fra reglene til verdiene og dialogens betydning for utvikling av gode arbeidsplasser og kvalitet på tjenestene.

Med bakgrunn i den økte konkurranse om arbeidskraften vil kommunenes arbeidskraftutfordringer øke i omfang i tida som kommer. Dette vil kreve en betydelig innsats til å forvalte den arbeidskraften vi allerede har, og til å utnytte arbeidskraftsreservene. De demografiske endringene og "eldrebølgen" som kommer, forsterker behovet for at kommunene forbereder og utvikler en rekrutteringsstrategi. Selv om vi nå er inne i en periode med kutt i tjenester og bemanning må vi allikevel opprettholde en aktiv rekrutteringspolitikk. Utfordringene rundt økt aktivitet ved ØHF og ny kampflybase gjør dette ikke mindre aktuelt.

"Stolt og unik" - Arbeidsgiverstrategi mot 2020

Intensjonene i KS sitt hefte "Stolt og unik- Arbeidsgiverstrategi mot 2020" og medarbeiderperspektivet i overordnet styringskort danner grunnlaget for utforming av en god og strategisk fundert arbeidsgiverpolitikk. Momenter som er viktig å ivareta er; åpenhet, kompetanse og ledelse.

Åpenhet er en forutsetning for å løse kommunens oppdrag. En kommunes suksess måles ikke bare i økonomisk resultat ved årsavslutning, men i en bred folkelig aksept av kommunens samlede innsats og resultater. De to største utfordringene for kommunene fram mot 2020 blir evnene til utvikling og nyskaping og tilgang på og forvaltning av egen arbeidskraft. Det legges opp til utvikling av en arbeidsgiverstrategi med fokus på verdier, etikk, rekruttering og økt arbeidsnærvær i 2013. Strategien skal være et overordnet politisk dokument som utpeker innsatsområder og mål innen arbeidsgiverpolitikken.

Kompetanse er viktig for å utvikle kompetente medarbeidere. Det vil være viktig i den sammenhengen å kartlegge og utarbeide kompetanseplaner som ivaretar kommunens behov for kompetente medarbeidere.

Helhetlig lederskap gjennom å skape forståelse av og betydningen av lederskap. Dette fra politisk nivå til ansattes medledelse i hverdagen.

Administrasjonens vurdering

Rådmann ser at Ørland kommune på mange områder har overordnede systemer som bidrar til en god arbeidsgiverstrategi og politikk. Det er allikevel nødvendig og holde fokus på forbedringsområder og systematisk jobbing for å være en attraktiv arbeidsgiver. Rådmann mener at en helhetlig styring og en samlende forståelse i alle ledd er viktige elementer, som må forsterkes for å nå målene som settes i arbeidet. Han vil derfor foreslå at Ørland kommune iverksetter et arbeid med å sammenfatte alle eksisterende styrings-, plan og måldokumenter som hører inn under en felles arbeidsgiverstrategi for Ørland kommune. Med sikte på å forbedre og utvikle en målrettet strategi. Det er spesielt

Rådmannens forslag til innstilling

1. Personaltjenesten får i oppdrag å lede arbeidet med å sammenfatte en arbeidsgiverpolitikk for Ørland kommune.
2. Det forutsettes at partene er delaktig i utarbeidelsen av arbeidsgiverpolitikken.
3. Strategien blir sendt ut på høring før politisk behandling og arbeidet skal være slutført innen 01.08.13