



Arbeidsgiverpolitikk



Ørland kommune

Innledning

På oppdrag fra Administrasjonsutvalget i Ørland kommune er det bedt om å jobbe med en overordnet arbeidsgiverpolitikk. Gjennom dette arbeidet har det vært viktig å kartlegge hva som allerede finnes og hva skal vi utvikle og utarbeide fremover. Dette dokumentet er ikke ett endelig svar, men et utgangspunkt for å jobbe kontinuerlig og målrettet med arbeidsgiverpolitikken. Kommunestyret har også bedt om at det skal utarbeides en livsfasepolitikk. Hva er så det?

Livsfasepolitikken skal omhandle hele livsløpet som ansatt i kommunen. Fra rekruttering/tilsetting fram til den ansatte slutter. Livsfasepolitikken er **hele** spekteret av personalpolitiske retningslinjer og virkemidler. Den utgjør kommunens samlede personalpolitikk eller arbeidsgiverpolitikk som også er et begrep for det samme. Når disse begrepene er sammenfallende så velger vi ett felles begrep som beskriver området. Vårt forslag vil være å benytte **arbeidsgiverpolitikk** som et samlebegrep.

Ørland Kommune vil ha et arbeidsliv hvor det er plass til alle. Vi mener at det kan oppnås gjennom et godt arbeidsmiljø og gjennom en livsfaseorientert arbeidsgiverpolitikk. Det må legges vekt på en arbeidsgiverpolitikk som tar hensyn til arbeidstakernes behov for en tilpasset arbeidssituasjon og som fører til at flere kan stå lenger i arbeid.

Arbeidsgiverpolitikkenes kjerne kan defineres som de handlinger, holdninger og verdier som arbeidsgiver står for og praktiserer overfor medarbeiderne hver dag.

Arbeidsgiverpolitikken bør gjenspeile kommunens verdiplattform SOLA; *samhandlende, offensiv, lærende, ansvarlig*.

Arbeidsgiverpolitikken er en lærings- og utviklingsstrategi som sier at vi beveger oss mellom ulike livsfaser i livet der vi alle har ulike behov, krav og begrensninger og muligheter.

Overordnet mål med SOLA som basis;

- Ørland Kommune skal være en attraktiv, mangfoldig, åpen og inkluderende arbeidsplass som tilrekker, beholder og utvikler godt kvalifiserte og engasjerte medarbeidere.
- Vi skal utvikle vår organisasjon gjennom kunnskap, medbestemmelse og medvirkning ved å legge til rette for læring, åpne prosesser og dialog.
- Vi skal ha et helsefremmende arbeidsmiljø som preges av åpenhet, respekt, ansvarlighet, fellesskap og som verdsetter og gir muligheter for læring.
- Vi skal behandle alle medarbeidere som likeverdige, motarbeide alle former for diskriminering og fremme toleranse og respekt.
- Vi skal stille krav til medarbeiderens kompetanse, innsats og resultat samtidig som vi skal sikre medarbeidere faglig og kollegial støtte og muligheter for videre kvalifisering og utvikling.
- Vi skal gi medarbeidere meningsfulle oppgaver og en arbeidssituasjon som som byr på individuelt tilpassede utfordringer og utviklingsmuligheter.

Arbeidsgiverpolitikken handler om å utvikle tre relasjoner:

- relasjonen mellom leder og medarbeider/tillitsvalgt
- relasjonen mellom medarbeider og innbygger/bruker/partner
- relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidsmarked

Suksessfaktorer for utvikling av disse tre relasjonene vil være en god og åpen dialog, og gjennom den å utvikle en kommunikasjonskultur preget av åpenhet, respekt, refleksjon og av ledere som evner å se sine ansatte.

Arbeidsgiverpolitikken skal være under **kontinuerlig** utvikling. Målet er evaluering årlig i de partssammensatte utvalgene administrasjonsutvalg og arbeidsutvalg, og behandling i kommunestyret hvert 4. år.



Arbeidsgiverpolitikken

DIALOGEN

ARBEIDSMILJØ,
VELFERD &
TRIVSEL

REKRUTTERE,
BEHOLDE &
UTVIKLE

ORGANISERING &
LEDELSE

- ❖ Friskliv og folkehelse
- ❖ Nærværsfaktorer
- ❖ Oppfølging/tilrettelegging
- Seniorpolitikk
- ❖ Internkontroll

- ❖ Lønnspolitikk
- ❖ Strategisk kompetanseplan
- ❖ Introduksjon
- ❖ Rekrutteringsstrategi

- ❖ Lederutvikling
- ❖ Dialogen
- ❖ Innovasjon

Mål og tiltak i perioden 2013 - 2015

Arbeidsmiljø, velferd og trivsel:

Mål:

Sykefraværprosent for Ørland kommunen totalt på 5,8 % eller lavere, jfr. mål i IA-avtalen.

Øke den reelle pensjonsalderen.

90 % av ansatte som er syke benytter egenmelding.

Medarbeideundersøkelsen skal ha en gjennomsnittlig score på over 5.

Andel av langtidsfriske på over 50 %

Hovedtema	Tiltak	Eksisterende tiltak / planlagte nye tiltak
Friskliv og folkehelse	<p>Røykfri kommune og tilbud om røykesluttkurs</p> <p>Treningstilbud for ansatte - f.eks. gruppetreninger, håndball lag, organiserte turer mm</p> <p>Mestringsgrupper - kartlegging av behov og tilbud etableres ut fra dette, f.eks stressgrupper, gruppe for muskel- og skjelettlidelser</p>	<p>Røykfri kommune fom 1.5.2013, røykesluttkurs høsten 2013</p> <p>Eksisterende og nye tiltak, årshjul med aktiviteter utarbeides innen 2014</p> <p>Eksisterende tiltak som videreføres fra høsten 2013</p>
Nærværsfaktorer	<p>Nærværsgruppe - modell fra Mandal kommune</p> <p>HMS dag - for å bygge gode holdninger og skape engasjement om nærværsarbeid. Seminarene arrangeres på tvers av enheter for ledere, mellomledere, verneombud og hovedtillitsvalgte.</p> <p>Friskusuke - Quiz og aktiviteter på den enkelte enhet for å øke nærværet i januar/februar hvor sykefraværet normalt er høyest. Positivt og miljøskapende.</p> <p>Retningslinjer for forebygging av vold og trusler</p>	<p>Eksisterende tiltak fra 2010, restarteres første halvår 2014</p> <p>Eksisterende tiltak som videreføres. Arrangeres årlig (ca april).</p> <p>Nytt tiltak januar 2014</p> <p>Eksisterende tiltak</p>
Oppfølging / tilrettelegging	<p>IA avtalen</p> <p>Seniorpolitiske retningslinjer</p> <p>Retningslinjer for intern attføring</p>	<p>Inngått i 2004</p> <p>Revidert 2. halvår 2013.</p> <p>Eksisterende, revideres vår 2014</p> <p>Permisjonsreglement fra</p>

	<p>Permisjonsreglement</p> <p>AKAN og rusmiddel reglement</p> <p>Bedriftshelsetjeneste</p> <p>Pensjon/pensjonsforsikring</p> <p>Yrkesskedeforsikring</p>	<p>29.04.1993. Revisjon innen 1.6.2014</p> <p>Gjeldende reglement med revisjon fra høsten 2013</p> <p>Samarbeidsavtale med Coperio fra 2010, revideres januar 2014</p> <p>Medlem av KLP/SPK</p> <p>Gjensidige</p>
Trivsel	<p>Samhandlingsregler</p> <p>Retningslinjer for oppmerksomhet til ansatte</p> <p>Medarbeiderundersøkelse</p> <p>Medarbeidersamtaler</p>	<p>Utarbeidet avdelingsvis i 2012</p> <p>Eksisterende tiltak fra 1.1.2008.</p> <p>2. hvert år (neste 2013)</p> <p>Årlig</p>
Internkontroll	<p>Tiltak jmf HMS plan som ble ferdigstilt våren 2013</p> <p>Avvikssystem</p> <p>Vernetjenesten</p>	<p>Eksisterende tiltak</p> <p>Eksisterende tiltak, men iverksette oppfølging fra høst 2013</p>

Rekruttere, beholde og utvikle:

Mål

Kommunen skal være en attraktiv arbeidsplass med et mangfold på alle nivå; alder, kjønn, utdanning, kultur og funksjonsnivå.

Det skal tilstrebes at man til enhver tid har alle stillinger besatt med fagkompetanse ut fra enhetenes bemanningsplaner. Kommunen skal ha minimum 8 lærlingplasser og være en attraktiv arena for studenter og elever.

<i>Hovedtema</i>	<i>Tiltak</i>	<i>Eksisterende tiltak / planlagte nye tiltak</i>
Rekruttering	<p>Ansettelsesreglement</p> <p>Programmet "Sammen om en bedre kommune" - omdømme</p> <p>Lærlingeordning - 8 lærlinger tilsatt i kommunen</p> <p>Ferievikariat - Enhet Pleie og omsorg gir tilbud til elever/studenter med praksisplass og ferievikariat</p> <p>Stillingsbank - for bedre å kunne følge opp arbeid med intern atfering og andre ansatte med fortrinnsrett</p> <p>KystTrainee</p> <p>Arbeidskraftsmobilisering</p>	<p>Sist revidert 2006</p> <p>Deltakelse fra 2011</p> <p>Etablert i 1996</p> <p>Etablert tiltak</p> <p>Nytt tiltak iverksettes i løpet av 2. halvår 2013</p> <p>Eksisterende fra 2012</p> <p>Eksisterende fra 2012</p>
Introduksjon av nyansatte	<p>Veileder for introduksjon av nyansatte - enhetene er ansvarlig for gjennomføring</p> <p>Fellessamling - gjennomføres for alle nytilsatte</p>	<p>Utarbeidet i 2008</p> <p>Første samling i 1. halvår 2014. Gjennomføring av personaltjenesten 2 ganger pr år</p>
Strategisk kompetanseplan	<p>Enhetene skal utarbeide en overordnet kompetanseplan for sine områder.</p>	<p>Utarbeides innen 1.3.14</p>
Lønnspolitikk	<p>Lønnspolitisk plan felles for Ørland og Bjugn.</p>	<p>Vedtatt 1.8.08 og revideres innen desember 2013. Revidert plan legges til grunn for lokale forhandlinger 2014.</p>

Organisering og ledelse:

Mål:

Ørland kommune skal ha ledere som evner og være innovativ, nyskapende og inkluderende. Lederne skal kjennetegnes gjennom at de utfordrer sine medarbeidere, stille krav og er støttende i sin lederrolle.

Med utgangspunkt i Erik Johnsen definisjon av ledelse; "som et målformulerende, problemløsende og språkskapende samspill med andre".

Målet er å styrke kompetansen, forståelsen og handlingsevnen, for å kunne analysere og gjennomføre nødvendige organisatoriske endringer og organisasjonsmessige utvikling.

Hovedtema	Tiltak	Eksisterende tiltak / planlagte nye tiltak
Lederutvikling	Lederutviklingsprogram - for ledere på alle nivå (ref.lederstruktur) Utdanning innen ledelse på bachelor/master nivå - motivere eksisterende og nye ledere Introduksjonsprogram for ansatte med leder-/personalansvar	Nytt tiltak planlagt iverksettes første halvår 2014 Mål om 1 per år, med oppstart høst 2014 Innen 1.9.2014 Personaltjenesten ansvarlig
Dialogen	Medarbeidersamtale - et verktøy for leder i kommunikasjon med ansatte, skal også brukes til vurdering av ansatte i resultatoppnåelse og samtale rundt lønn Kommunikasjon - "Den vanskelige samtalen" Utarbeide en opplæring i kommunikasjon for alle ledere	Eksisterende tiltak som evalueres og revideres av personaltjenesten 2. halvår 2013 Nytt tiltak fra 1. halvår 2014
LEAN	LEAN instruktører i pleie og omsorg Implementering av LEAN som arbeidsmetodikk	4 stk utdannet i 2012 Innføres gradvis fra 2014