

## SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Per Erik Lyngstad

Saksnr	Utvalg	Møtedato
	Administrasjonsutvalget - Ørland kommune	
	Kommunestyret - Ørland kommune	

## Saman om en betre kommune - Handlingsplan 2014 - 2015

Vedlegg:

- 1 Handlingsplan 2014-2015 "Saman om en betre kommune" Ørland
- 2 Årsrapportering 2013 Saman om en betre kommune Ørland

## Sakens bakgrunn og innhold

Ørland kommune har deltatt i programmet *Saman om en betre kommune* med prosjektet "*Kompetanse - tverrfaglig samarbeid*" i 2012 og 2013. Organiseringen av prosjektet var først lagt inn under sektor Pleie og omsorg med leder for oppfølgingstjenesten som prosjektleder. I 2013 ble det flyttet til Bjugn/Ørland personaltjeneste med personalsjef som prosjektleder og samkjørt med Bjugn kommune som også deltar i programmet. Målet med programmet *Saman om en betre kommune* er å gi støtte til lokale prosjekter i kommunene innenfor områdene sykefravær, kompetanse og rekruttering, heltid/deltid og omdømme. Programmet går over perioden 2012 - 2014 med mulighet for en videreføring i 2015 hvis det er god framdrift i prosjektet. Årlig tilskudd fra Kommunal - og moderniseringsdepartementet er 300.000 pr år som er forutsatt brukt til frikjøp av lokal prosjektleder, deltakelse på samlinger i nettverk samt aktiviteter i det lokale prosjektet. Det må årlig legges fram årsregnskap, halvårsrapport og årsrapportering. Arbeidet lokalt skal forankres i ei styringsgruppe som er satt sammen med utgangspunkt i et trepartssamarbeid. I Ørland kommune består styringsgruppa av følgende representanter:

Torhild Aarbergbotten, pol.rep.  
Vilde Røstad, pol.rep.  
Marit K. Ervik, adm.rep  
Odd Erik Røstad, adm.rep  
Unni T Steen, HTV  
Ole Gunnar Utstrand, HTV

Ørland kommune deltar innenfor tema Omdømme og har i 2012 og 2013 hatt fokus på kompetanse i et omdømmeperspektiv.

Sammen med tilsagn om støtte for 2014 påpeker imidlertid departementet at aktiviteten i det lokale prosjektet i Ørland har vært for lav og at det etter to års prosjektdrift bør kunne rapporteres på konkret gjennomføring av tiltak. Dersom kommunen fremdeles skal delta forventes det at kommunen leverer en årsplan.(Handlingsplan) Årsplanen bør

legge opp til et høyere aktivitetsnivå enn det kommunen har hatt foregående år, samt klare mål på resultat og effekt av arbeidet.

### **Folkehelsevurdering**

Et godt forebyggende folkehelsearbeid kjennetegnes blant annet ved at arbeidsgiver tar et ansvar for ansattes fysiske og psykiske helse og setter fokus på psykososiale arbeidsforhold. Ved å delta i *Saman om en betre kommune* vil det bli satt krav til utøvelse av lederrollen på alle nivå i organisasjonen og god ledelse er essensielt for et godt arbeidsmiljø.

### **Administrasjonens vurdering**

Årsrapport for 2013 er utarbeidet og oversendt departementet innen fristen 1.februar. Her beskrives det arbeidet som er gjort og en forklaring på hvorfor aktiviteten ikke har vært tilfredsstillende. Det er fra rådmannens side et fortsatt ønske om at kommunen deltar i programmet, men at det videreføres ved at arbeidet knyttes opp mot kommunens vedtatte arbeidsgiverpolitikk. Styringsgruppa har gitt sin tilslutning til årsrapporten og en videreføring av prosjektet samt at det blir utarbeidet en årsplan med mål og tiltak. Hovedfokus i det videre arbeidet med programmet skal være lederutvikling i et omdømmeperspektiv og at de tre hovedsatsingsområdene i arbeidsgiverpolitikken skal danne grunnlaget for den videre jobbingen Årsplanen (handlingsplanen) med mål og tiltak må oversendes departementet innen 1. april 2014.

Det lokale prosjektet i programmet *Saman om en betre kommune* videreføres med samme hovedmålsetting, men resultatmål for 2014 - 2015 endres slik at kommunens omdømmearbeidet knyttes opp til et lederutviklingsprogram som tar utgangspunkt i kommunens vedtatte arbeidsgiverpolitikk. Prosjektet er derfor flyttet inn i rådmannens stab med rådgiver Anne M. Risvik som prosjektleder og tiltakene i handlingsplanen vil bli gjennomført i et tett samarbeid med personaltjenesten.

Det er mer nødvendig enn noen gang å jobbe med kommunens omdømme både internt og eksternt, både i forhold til dagens innbyggere og i forhold til våre fremtidige innbyggere.

Målgruppa vil i første omgang være avdelings/enhetsledere på de ulike driftsenhetene, men vil også etter hvert omfatte hovedtillitsvalgte og ledere lenger ute i organisasjonen. På bakgrunn satsingsområder i den vedtatte arbeidsgiverpolitikken og innspill fra avdelings/enhetsledergruppa, er det av prosjektleder i samarbeid med personal utarbeidet en handlingsplan med klare resultatmål og konkrete tiltak for 2014 - 2015.

### **Framdriftsplan for administrativ og politisk forankring**

Prosjektleder har utarbeidet ny handlingsplan for 2014 - 2015 (årsplan) med utgangspunkt i kommunens vedtatte arbeidsgiverpolitikk som oversendes Kommunal - og moderniseringsdepartementet innen fristen 1.april. Politisk og administrativ forankring må være gjennomført innen denne fristen.

Administrativ forankring skjer gjennom orientering i rådmannens lederteam, i kontaktmøte med HTV og i enhetsledergruppen samt at årsrapport 2013 og ny handlingsplan behandles i AMU 12.mars

Politisk forankring skjer ved at årsrapport 2013 er behandlet i formannskapsmøte 06.03.14. Orientering om prosjektets videreføring og innhold i ny handlingsplan gjennomføres i alle komiteer uke 11  
Årsrapport og ny handlingsplan legges fram for Administrasjonsutvalget og Kommunestyret den 20.mars.

Styringsgruppa foreslår at det gjennomføres jevnlige rapporteringer til komiteene og til formannskapet.

Styringsgruppa foreslår også at prosjektet *Saman om en betre kommune* tas inn i budsjettarbeidet for 2015 og at det legges opp til rapportering i forbindelse med tertialrapporteringen.

### **Rådmannens innstilling**

Årsrapportering 2013 *Saman om en betre kommune* og handlingsplan for 2014 - 2015 tas til etterretning.