

Møteprotokoll

Utvalg: Partssammensatt utvalg (Administrasjonsutvalget)
Møtested: Digitalt fjernmøte, Teams møte
Dato: 04.02.2021
Tid: 09:00 – 10:45

Faste medlemmer som møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Laila Iren Veie	Nestleder	SP
Ogne Undertun	Medlem	AP
Gunnhild Tettli	Medlem	AP
Finn Olav Odde	Medlem	SP
Roy Hellan Hoøen	Medlem	SP
Anne Margrethe Bjørnerud	Medlem	H
Ann-Berit Nervik	Medlem	FAGØRL
Øyvind Wiger-Haraldsvik	Medlem	FAGØRL
Silje Haave Hernes	Medlem	NSP
Tone Hellan	Medlem	UTD

Faste medlemmer som ikke møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Knut Morten Ring	LEDER	AP

Varamedlemmer som møtte:

Navn	Møtte for	Representerer
Irja Helen Hammern Døsvik	Knut Morten Ring	AP

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Emil Raaen	Kommunedirektør
Arild Risvik	Kommunalsjef/referent i møte
Marit K. Ervik	Ass. kommunedirektør/kommunalsjef
Thomas Engen	Kommunalsjef
Magdele P. Johansen	Kommunalsjef

Merknader:

Innkalling og saksliste godkjent.

Saksnr	Innhold	Lukket
OS 21/1	Orientering om arbeidet med heltidskultur Ørland kommune	
PS 21/1	Mandat og framdriftsplan arbeidsgiverpolitikken	

OS 21/1 Orientering om arbeidet med heltidskultur Ørland kommune

Saksprotokoll i Partssammensatt utvalg (Administrasjonsutvalget) - 04.02.2021

Behandling:

Drøfting rundt punktene:

- Hva mener Ørland kommune med heltidskultur
 - Vi må jobbe målrettet med ansette de som vi mener har den beste kompetansen
 - Heltid er hovedregelen, deltid er unntaket
 - Rett kompetanse på rett jobb
 - Heltidskultur gjelder hele organisasjon (ikke bare helse som det har vært en tanke om fra «gammelt av»)
 -
 - Hvorfor vil vi ha en heltidskultur/hva er målet
 - Dagens situasjon er at Ørland kommune har ca 46 % heltid (defineres som deltidskultur)
 - Malvik har i dag ca 63 % heltid
 - Hva vil vi sette oss som mål i ØK de neste 4 år?
 - Hvordan forankre heltidskultur i alle ledd i organisasjonen – eierskap til prosjektet
 - Partene må være villig til å legge noe inn i «potten» for å skape endring og ha tro på at en kan lykkes med dette.
 - Dette må være et langsiktig arbeid
 - Det er viktig med drøftinger i partssammensatt utvalg for forankring av arbeidet og holdningsendring.
 - Hvordan kan vi jobbe med holdningsendringer
 - Økt kunnskap og åpen dialog
 - Vi må skape forståelse for at økt stilling til noen betyr mindre/ingen stilling for andre.
 -
 - Utvikling av retningslinjer for heltidskultur, herunder rekruttering og utforming av stillinger
 - Arbeidsgruppen kan lage et utkast til
 - Fokus på økt kvalitet i tjenesten
 - Prinsipper for rekruttering
 - Viktig å være OBS på helseplager ved ulik organisering av tjenestene (f.eks turnus).
 - Kunnskap om de ulike arbeidsprosessene som kan bidra til heltid må tilføres prosjektene som settes i gang.
 - Hvordan skal vi rigge det lokale arbeidet
- Utkast til forlag for videre arbeid/rigging av prosjektet heltidskultur i Ørland kommune:
1. Arbeidsgruppen utarbeider et utkast til definisjon av begrepet heltidskultur for Ørland kommune
 2. Arbeidsgruppen som i dag består av Koordinator Arild Risvik, co-koordinator Gunn Karin Olsen og HTV

- Anne Berit Nervik, hovedverneombud og gruppen utvides med representanter fra helse og oppvekst.
3. Det opprettes styringsgruppe som består av partssammensatt utvalg (adm.utvalg) som også inkluderer ordfører.
 4. Det nedsettes arbeidsgrupper på enhetene/avdelingene etter behov.
 5. Prosjektets arbeid skal settes opp som fast orienteringssak til AMU.
 6. Hvordan orientere / forankre arbeidet i utvalg for strategi og drift, formannskap og kommunestyre?
 - Kommunestyret informeres 2 ganger i året

Votering

Orienteringen ble enstemmig tatt til etterretning.

Vedtak:

Partssammensatt utvalg tar orienteringen til etterretning.

PS 21/1 Mandat og framdriftsplan arbeidsgiverpolitikken

Saksprotokoll i Partssammensatt utvalg (Administrasjonsutvalget) - 04.02.2021

Behandling:

Partssammensattutvalg tar fremlagt prosess og mandat til orientering.

Følgende momenter presiseres;

- Viktig med kunnskapsbasert tilnærming i utarbeidelse av AGP
- Prosessene er viktig for å skape god forankring
- Viktig å ivareta arbeidstakerperspektivet for å tilrettelegge for det «gode liv» på arbeidsplassen.

Votering

Kommunedirektørens innstilling ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

1. Partssammensatt utvalg tar fremlagte mandat og framdriftsplan på arbeidsgiverpolitikken med tilhørende verdigrunnlag i Ørland kommune til etterretning.
2. Partssammensatt utvalg tar fremlagt arbeidsprosess for utarbeidelse av etiske retningslinjer til etterretning