

SAKSFRAMLEGG

Saksnr	Utvalg	Møtedato
	Partssammensatt utvalg (Administrasjonsutvalget)	

OPPSTART AV PROSESS ARBEIDSGIVERPOLITIKK ØRLAND KOMMUNE

Kommunedirektørens innstilling

1. Ørland kommune starter en prosess med workshop, faktabasert kunnskapsformidling og prosjektbistand fra KS agent i utarbeidelse ny arbeidsgiverpolitikk.
2. Partssammensatt utvalg vedtar plan for prosjektorganisering og framdriftsplan i januar 2021. Det planlegges ut fra første oppstartsamling februar 2021.

Sakens bakgrunn og innhold

I kommunedirektørens forslag til «Budsjett 2021 og økonomiplan 2021-2024» er følgende beskrevet som aktiviteter med arbeidsgiverpolitikk og sykefraværsarbeidet i 2021:

1. **Nærværs- og sykefraværsarbeidet skal prioriteres, jfr. målene i IA-avtalen og politiske styringssignal.** Kontinuerlig arbeid. Det viktigste arbeidet skjer på enhetene, men personaltjenesten skal bistå med rådgivning, opplæringstiltak og bistand i ulike arbeidsmiljøprosjekt. I IA-avtalen er det et mål at sykefraværsprosenten skal reduseres med 10% fra 2018. Med utgangspunkt i samlet fravær i 2018 på 9,29 % (samlet for gamle Ørland og Bjugn kommuner), blir målet ifølge IA-avtalen et fravær på 8,4 %. I 2019 hadde vi et totalfravær på 8,55 %. Fraværet pr. i dag er på 9,26 % og vi opplever en stigende trend ut over høsten.
Et godt samarbeid mellom partene, både trepartssamarbeid på samfunnsnivå og topartssamarbeid på arbeidsplassene er det viktigste verktøyet i inkluderingsarbeidet. Personal-tjenesten skal derfor bistå i å bygge samarbeidsarenaer og rutiner som bidrar til å bygge opp om dette partssamarbeidet.
2. Det skal fortsatt arbeides med utarbeidelse av **personalpolitiske retningslinjer og overordnet arbeidsgiverpolitikk.** Vi er fortsatt ikke i mål med de styringsdokument Ørland kommune bør ha. Det meste må være på plass i løpet av 2021.
3. Det skal arbeides kontinuerlig med å bygge felles **organisasjonskultur** i en lærende organisasjon. Personal-tjenesten har fått ansvaret for bygging og vedlikehold av

kommunens **kvalitetssystem, dvs. kommunens internkontrollsystem**. Innarbeiding av gode varslings- og avviksregistreringssystem blir i den sammenheng viktig.

4. *Personaltjenesten skal bidra til at ledere med delegert arbeidsgiveransvar har den nødvendige kompetanse og de nødvendige verktøy for å utøve rollen på en god og effektiv måte. Dette er også et bidrag i arbeidet med å bygge felles organisasjonskultur.*

Personaltjenesten skal bidra til dette med:

- *gjennom det regionale Fosen samarbeidet fortsette arbeidet med digitalisering og forenkling av lønns- og personalprosesser*
- *gi god veiledning i alle type personalspørsmål og arbeide med systematisk opplæring innen fagområdet personalforvaltning*

Prosjektbistand:

Ørland kommune har fått innvilget OU-midler på 1,2 mill for å arbeide med organisasjonskultur og arbeidsgiverpolitikk. Etter en anbudsrunde vant KS-konsulent oppdraget. I anbudsdokumentet er oppdraget beskrevet slik:

Oppdragsgiver har behov for rådgivning og prosjektstøtte i arbeidet med utvikling av organisasjonskultur og arbeidsgiverpolitikken i Ørland kommune. Vi ønsker at prosessen med utarbeidelse av arbeidsgiverpolitikken også skal bidra i kulturbygginga. Sentrale elementer i utarbeidelse av arbeidsgiverpolitikken blir å ivareta verdigrunnlag og etiske retningslinjer for oppdragsgiver.

Det er behov for prosjektledelse, metodiske verktøy og prosjektmedarbeidere som kan gå inn i ulike roller i delprosjekter. Oppdragsgiver vil ha behov for prosjektmedarbeidere med kompetanse på strategi, organisasjonsutvikling, prosjektmetode og personalrettede prosjektet.

Folkehelsevurdering

En godt forankret arbeidsgiverpolitikk bør være ett av bidragene til å utvikle arbeidsplasser med godt arbeidsmiljø og kompetente ansatte. Dette vil være viktige faktorer i det forebyggende sykefraværsarbeidet.

Administrasjonens vurdering

Kommunedirektøren ønsker at vi i prosjektet «Arbeidsgiverpolitikk for Ørland kommune», skal få utarbeidet en sektorovergripende plan for kommunens arbeidsgiverpolitikk, dvs. et **mål og strategidokument**. Som del av dette arbeidet få utarbeidet viktige styringsdokument som:

- felles verdigrunnlag og etiske retningslinjer
- mål for heltidskulturtur i Ørland kommune og tiltak for å redusere deltidsstillinger, se egen sak.

Kommunedirektøren ønsker at prosessen skal bidra til å utvikle felles organisasjonskultur. Skal vi lykkes med dette må vi organisere arbeidet slik at vi får bred involvering av ansatte og deres

representanter (tillitsvalgte og verneombud), ledere på kommunedirektørnivå og enhetsledere og politisk ledelse. Dvs. vi må rigge prosjektet med gode møteplasser for å diskutere og utvikle felles kultur. Hvordan prosjektet skal organiseres, herunder framdriftsplan er ikke bestemt. Men her er noen foreløpige tanker:

- Oppstartsamling i februar.
- Tidsplan, deltakelse og målgruppe for aktivitetene fastsettes i planleggingsarbeid med KS-konsulent. Innspill kan gis i deltakelse i workshoper, samt at enhetens LTV-møte kan arbeide med innspill til arbeidsgiverpolitikken.
- Hvilke tema vi skal arbeide med i workshopene må avklares med konsulent. Men vil tro at vi skal arbeide bl.a. med følgende tema; **målformuleringer, verdigrunnlag og etikk**. Foreslår vi også ser arbeidet med **heltidskultur** sammen med arbeidsgiverpolitikken forøvrig. Dvs. måldel – hva mener vi med heltidskultur - og tiltaksdel, herunder retningslinjer med formål for øke antall heltidsansatte.
- Desember og begynnelsen av januar blir brukt til å avklare **prosjektorganisering og hovedaktiviteter**.