

Mandat med fremdriftsplan for «Ny arbeidsgiverpolitikk med tilhørende verdier og Nye etiske retningslinjer

Med basis i utlyst konkurransegrunnlag fra Ørland kommune, tilbudsdokumenter fra KS-Konsulent, og avklaringer gjort i oppstartsmøte den 21. desember 2020, og planleggingsmøter den 6. januar og 18. januar 2021, legges det opp til følgende mandat og fremdriftsplan for prosessen:

Overordnet mål

Utvikle en ny, fremtidsrettet arbeidsgiverpolitikk med tilhørende verdier, og forslag til nye etiske retningslinjer. Forslagene skal utvikles gjennom involverende prosesser som mobiliserer hele organisasjonen og gir godt eierskap. Prosessen skal skape en sterk vi-følelse i organisasjonen og oppslutning om en arbeidsgiverpolitikk som støtter opp om de mål og den retning som kommunen har satt.

Resultatmål

1. Utforme forslag til ny arbeidsgiverpolitikk med tilhørende verdigrunnlag for Ørland kommune som organisasjon
2. Utforme forslag til nye etiske retningslinjer

Organisering

Prosjekteier: Arild Risvik – kommunalsjef

Styringsgruppe: Kommunedirektør og kommunalsjefene

Prosjektgruppe:

Arild Risvik – kommunalsjef

Per Erik Lyngstad, seniorrådgiver, personal

Øyvind Wiger-Haraldsvik, HTV Fagforbundet

Tone Hellan, HTV Utdanningsforbundet

Fra KS-Konsulent deltar fire seniorrådgivere, hvor hver av dem vil ha ansvar for ulike deler av prosessen:

Åsbjørn Vetti, prosjektleder

Linda Svendsrud

Geir Johan Hansen

Robert Rognli

Føringer for prosessen

Resultatmål 1 og 2 arbeides med i to ulike prosesser.

Omfang på prosessene, og valg av verktøy, må ta hensyn til at Ørland kommune skal gjennomføre mange parallelle prosesser i perioden, herunder utvikling av ny kommuneplan.

Proessen med ny arbeidsgiverpolitikk med verdigrunnlag ses i sammenheng med ny kommuneplan og skal understøtte visjon, mål og satsingsområder i denne.

LTV-grupper på hver arbeidsplass kan med fordel involveres i arbeidet.

Hoveddelen av prosessen gjennomføres våren 2021 og det tas sikte på at ny arbeidsgiverpolitikk med tilhørende verdigrunnlag, og nye etiske retningslinjer, kan vedtas i august – september 2021.

Fremdriftsplan med beskrivelse av verktøy

ARBEIDSGIVERPOLITIKK MED TILHØRENDE VERDIGRUNNLAG

Del 1

Nr	Beskrivelse av aktivitet, tidspunkt, type møter, verktøy/prosessbeskrivelse, antall rådgivere KS-K	Tid	Rådgivere GJH LS RR ÅV	Dgs- verk
TRINN I PROSESSEN				
1.	<i>Oppstartsmøter</i> med kommunen. Drøfte organisering, mål og gjennomføringsplan for prosessen. Lage utkast til mandat. Møter 21. desember 2020, 6. januar og 18. januar 2021. Digitale møter. Alle rådgivere KS-K deltar.	Uke 1-4	GJH RR LS ÅV	2
2.	Behandling av utkast til mandat i partssammensatt utvalg.	4. feb	ÅV	
3.	Utarbeide et kort og enkelt <i>kunnskapsgrunnlag</i> i tre deler, maks 6 sider. Del I: «Historisk del» som viser utdrag fra tidligere arbeidsgiverpolitikk i de gamle kommunene. Del II Utdrag fra «Ledelse og styring i Ørland kommune». Del III Noen utvalgte fakta om arbeidsgiverpolitiske utfordringer og muligheter (sammenstille tilgjengelig statistikk/fakta i samarbeid med HR-avdeling, og viktige HR-faglige innsikter f eks Kaufman og Kaufman, Kirkhaug). Digitale møter. 1 rådgiver KS-K.	Uke 5-6	GJH	1
4.	Lage <i>to korte filmer</i> som alle kan bruke i prosessen: <i>Intern-film</i> : Intervjuer med ordfører, noen politikere, medarbeidere, tillitsvalgte, verneombud, ledere, kommunedirektøren. Tema: Forventninger til «Hva gjør en god arbeidsgiver?», «Hvilke tanker har du om den «den gode organisasjonen?», «Hva gjør en god leder?», «Hva gjør en god medarbeider?» <i>Ekstern film</i> : Intervjue innbyggere, representanter fra næringsliv, frivillige lag og foreninger, fylkeskommunen, representant fra en nabokommune som Ørland samarbeider mye med. «Hva gjør en god kommune?» Hva synes du Ørland kommune er flink til? Hva synes du Ørland kommune burde vært flinkere til?». Ørland kommune bistår med å finne intervjuobjekter. En av filmene omhandler kommunedirektørens forventninger til verdiprosessen. Fysisk møte	Fysisk = 10.- 11. feb + evt 12. feb	RR LS	4
5.	Lage <i>prosessverktøy</i> som LTV-gruppene kan bruke på hver arbeidsplass i tillegg til intern og ekstern film, og kunnskapsgrunnlag:	Uke 5-7	ÅV	2

	Lysarkserie med: A. Mål for prosessen B. Beskrivelse av hvordan LTV-gruppen kan jobbe sammen på hver arbeidsplass? C. Beskrivelse av hvordan medarbeiderne kan involveres – inklusiv verktøy. D. Beskrivelse av hvordan man sender inn innspill til prosjektgruppen. Prosessten på arbeidsplassene tenkes gjennomført slik: Del I – Verdier: Hvilke verdiord er gode uttrykk for den kommunen vi ønsker å være for våre innbyggere, for samarbeidspartnere og for ansatte? Finn verdiord som er attraktive, gir energi, og som er dekkende for alt det vår kommune skal være. Lag liste over verdiordene. Stem frem fire verdiord på hver gruppe. Stem deretter frem fire verdiord fra arbeidsplassen i plenum. Jobb så med å beskrive hva dere legger i de fire verdiordene – begrunnelsene for hvorfor disse verdiordene er viktig. Send inn de fire verdiordene + beskrivelsene til prosjektgruppen. «Vre verdier» blir kapittel 1 i ny arbeidsgiverpolitikk. Del II – Arbeidsgiverpolitikk: Les kunnskapsgrunnlaget, se filmene. Hvilke temaoverskrifter bør ny arbeidsgiverpolitikk inneholde? Når dere har jobbet frem et sett med temaoverskrifter, velg ut de viktigste a) temaoverskriftene og beskriv så b) innholdselementer. Eksempel: a) «Kompetanseutvikling», b) «Sette læring i system på hver arbeidsplass». Temaoverskriftene blir de neste kapitlene i arbeidsgiverpolitikken. På noen arbeidsplasser fr man ikke til at alle ansatte kan delta. Her legges det opp til at medarbeidere kan spill inn til LTV-gruppe selv om man ikke fr deltatt på workshop på arbeidsplassen. Forslag til prosjektverktøy drøftes i prosjektgruppen i digitalt, evt. fysisk møte. Planlegge del II av prosessen.	19. feb På		
6.	Gjennomføre 3 identiske digitale frokostseminar a 2 timer der prosessverktyene gjennomgås. Mulighet for dialog. Et frokostseminar streames slik at dette kan ses i etterkant. Skal gi alle ledere / LTV-grupper mulighet til å få god «opplæring» på et tidspunkt som passer for dem.	1. mar, 3. mar, 5. mar	RR, ÅV, LS, GJH	4
7.	<u>Frist for innspill til AGP med tilhørende verdier: 24. mars.</u>		GJH LS	2

	Sammenstille innsikt fra verdiprosessene og AGP-prosessene på hver arbeidsplass. Forberede dagsmøte i prosjektgruppen slik at denne kan jobbe effektivt.		RR ÅV	
8.	Heldagsmøte i prosjektgruppen. Identifisering av <i>hvilke verdiord</i> som har fått størst oppslutning, og hvilke forklaringer som gir et godt bilde av hva vi legger i hver av verdiordene. Identifisere <i>hvilke temaoverskrifter</i> som har fått størst oppslutning, og hvilke innholdselementer som bør være med. Det lages reportasje fra møtet som viser i ord og bilder hvordan alle innspillene fra arbeidsplassene har blitt jobbet med. Publiseres på Intranett. Planlegge digitalt seminar med toppledergruppen, a tre timer. Forankring av prosessen så langt. Innspill. Valg av verdiord og temaoverskrifter som prosjektgruppen skal arbeide videre med. Fysisk møte	16. apr	GJH RR LS ÅV	
9.	Gjennomføring av digitalt møte med styringsgruppen a tre timer. Forankring av prosessen så langt. Innspill. Valg av verdiord og temaoverskrifter som prosjektgruppen skal arbeide videre med. Det lages reportasje fra møtet som viser i ord og bilder hvordan alle innspillene fra arbeidsplassene har blitt jobbet med. Publiseres på Intranett.	28. apr	ÅV m fl	2

Del 2

Nr	Beskrivelse av aktivitet, tidspunkt, type møter, verktøy/prosessbeskrivelse, antall rådgivere KS-K	Tid	Råd-giv-ere GJH LS RR ÅV	Dgs- verk
	TRINN I PROSESSEN			
1.	«Samskrivingsprosess». Det utvikles første utkast til tekst for ny AGP med tilhørende verdier, og forklaringstekst på verdiene. Arbeidsfordeling. KS-K kan lage første utkast på alt eller deler. Dette styres av Ørland. Dokumentet legges i Teams som alle deltakere i prosjektgruppen har tilgang til. Alle kan skrive tillegg, kommentarer etc. Inntil 4 digitale redaksjonsmøter a 2 timer. Dokument sendes til styringsgruppen for behandling.			
2.	Behandling av første utkast i styringsgruppen. Innspill, justeringer. Dette håndteres av Ørland.			

3.	Prosjektgruppemøte. Digitalt. Tilpasse første utkast etter behandlingen i styringsgruppe. Digitalt. 2 timer.			
4.	Behandling av første utkast i partssammensatt utvalg. Innstille til vedtak som gir fullmakt til å gjennomføre prosess med utvikling av 2. utkast, inklusiv formell høringsprosess.			
5.	Forberede utvidet ledersamling. To digitale prosjektgruppemøter a 2 timer.			
6.	Utvidet ledersamling med ledere, tillitsvalgte verneombud. Fysisk eller digitalt. Mål 1 Drøfting av første utkast. Innspill fra partssammensatt utvalg refereres. 2 Kulturbygging i praksis. Samlingen legges opp som en kombinasjon av workshop, der deltakerne gir innspill til første utkast, og andre aktiviteter som bidrar til god kulturbygging. Eksempler på kulturbyggingsaktiviteter: - Film om Ørland med basis i de foreslåtte verdiene – vise eksempler på gode rollemodeller fra arbeidshverdagen - Panelsamtale med ledere, tillitsvalgte og verneombud – Hva er bra med Ørland i dag? Hvordan bør vi samarbeide om å utvikle kommunen vår videre fremover? mm			
7.	Prosjektgruppemøte. Digitalt. Drøfte alle innspill og justere første utkast etter ledersamlingen.			
8.	KS-K kan lage andre utkast på alt eller deler. Dette styres av Ørland.			
9.	Prosjektgruppemøte. Digitalt. Drøfte andre utkast, justere.			
10.	Send 2. utkast til styringsgruppa. Innspill. Justeringer.			
11.	Prosjektgruppemøte. Digitalt. Innarbeide justeringer fra styringsgruppa. Ferdigstille.			
12.	Send 2. utkast ut på formell høring til alle organisasjoner. Dette håndteres av Ørland kommune.			
13.	Prosjektgruppemøte. Digitalt. Behandle høringsuttalelser. Justere 2. utkast.			
14.	Send utkast til styringsgruppa. Behandle utkast. Vedta.			
15.	Lage sak. Send endelig forslag til partssammensatt utvalg. Dette håndteres av Ørland kommune.			

16.	KS-K utvikler verktøy som kan brukes ute på arbeidsplassene i arbeidet med implementering av ny AGP og de nye verdiene. Verktøyene kan være dem som er beskrevet i tilbudet fra KS-K, eller andre. <u>Disse forslagene utvikles parallelt i del II.</u> Forslag behandles på prosjektgruppemøtene som er planlagt i del II. Eksempel: Hva betyr verdiene hos oss? Dialogkort – oppfølging av ny AGP og 10-FAKTOR			
17.	OPSJON: Utvidet ledersamling når AGP med tilhørende verdier er vedtatt Hvordan vil vi sammen følge opp ny AGP og de nye verdiene? Presentasjon og bruk av verktøyene som er utviklet.			

NYE ETISKE RETNINGSLINJER

Nr	Beskrivelse av aktivitet, tidspunkt, type møter, verktøy/prosessbeskrivelse, antall rådgivere KS-K	Tid	Rådgivere GJH LS RR ÅV	Dgs- verk
1.	Innsamling og gjennomgang av tidligere etiske retningslinjer for Ørland og Bjugn kommuner. Kort drøfting av erfaringer med representantene i prosjektgruppen. Planlegging av en workshop for administrasjonen og en workshop for folkevalgte for å utarbeide utkast til nye etiske retningslinjer. Valg av prosessverktøy, sammensetning av deltakere. Digitalt møte i prosjektgruppen.	26. feb	GJH RR LS	3
2.	Gjennomføring av workshop for administrasjonen – halv dag - Hvorfor trenger vi etiske retningslinjer? Innledning ved KS-K. <i>Etiske retningslinjer skal gi oss gode handlingsprinsipper slik at vi opptrer etisk forsvarlig i vår rolle som ansatt eller folkevalgt. Etiske retningslinjer kommer i tillegg til lov og forskrift, og andre interne retningslinjer. Men retningslinjene kan romme krav fra lov, forskrift eller annen intern retningslinje hvis det anses hensiktsmessig.</i> - Når trenger vi etiske retningslinjer? Vi gjennomfører en kartlegging der hver gruppe identifiserer etisk vanskelige situasjoner. Gruppen kan foreslå etiske retningslinjer som vil være nyttige i forhold til en eller flere etisk vanskelige situasjoner som de lister opp. - Etiske retningslinjer fra Bjugn og Ørland? Hva vil vi gjerne ha med oss fra de «gamle» retningslinjene? Deltakere kan være et utvalg ledere fra alle nivåer, tillitsvalgte og verneombud. Til sammen 18 personer. Tre grupper a 6 personer. Sammensatt på tvers av roller og tjenesteområder.	15. mar 12.00 – 15.30	GJH RR LS	3

3.	Gjennomføring av workshop for folkevalgte. 2 timer. Del av et møte i kommunestyret. - Hvorfor trenger vi etiske retningslinjer? Innledning ved KS-K. - Når trenger vi etiske retningslinjer? Vi gjennomfører en kartlegging der hver gruppe identifiserer etisk vanskelige situasjoner. Gruppen kan foreslå etiske retningslinjer som vil være nyttige i forhold til en eller flere etisk vanskelige situasjoner som de lister opp. - Etiske retningslinjer fra Bjugn og Ørland? Hva vil vi gjerne ha med oss fra de «gamle» retningslinjene? Deltakere sitter sammen i grupper på 6 personer på tvers av partier.	22. apr	RR GJH LS	2
4.	Oppsummering av workshopene. Utforming av et første utkast til nye etiske retningslinjer fra KS-K.	27. apr 08.30 – 11.30	GHJ LS RR	2
5.	Bearbeiding av utkastet i prosjektgruppen. Digitalt møte.	27. apr 12.00 – 15.00		
6.	Behandling av utkastet i styringsgruppen.	28. apr		2
7.	Ørland kommune sender utkastet ut på høring i organisasjonen, og sak legges frem for formannskapet der formannskapet kan gi innspill til utkastet.			
8.	Justering av utkastet i tråd med høringsinnspill og innspill fra formannskapet.			1
9.	Behandling av utkast i styringsgruppen.			
10.	Ørland kommune lager sak til kommunestyret med forslag til etiske retningslinjer.			
11.	Behandling i kommunestyret 20. mai	20. mai		
12.	Sum dagsverk			10