Møteinnkalling

Utvalg:	Partssammensatt utvalg Orkland
Møtested:	Lille Kommunestyresal, Orkdal Rådhus
Dato:	25.04.2019
Tid:	09:00

Gyldig forfall meldes snarest til Servicekontoret tlf. 72 48 30 00 eller på e-post til postmottak@orkdal.kommune.no

Orkanger, 12.04.2019

Are Hilstad
Leder

Ingeborg Wolden
sekretær

Vi henstiller alle om ikke å bruke produkter med parfyme i forkant av -og i møtene. Takk for at du tar hensyn.

Dette dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

SAKSLISTE

Saksnr	Innhold	Lukket behandling	Arkivsak
OR 1/19	Innplassering - oppsummering		
DR 1/19	Arbeidsgiverpolitikk		2019/3699
OR 2/19	Lønnspolitikk		2019/3702
OR 3/19	Status lønnsharmionisering		2019/3700

OR 1/19 Innplassering - oppsummering /-

Arbeidet med arbeidsgiverpolitikk for Orkland – «Best i møte mellom mennesker»

Statusrapport pr 07.04.19

Prosjektleders tilråding

Partssammensatt utvalg tar statusrapporten til orientering. Politisk nivå blir involvert iht til de signaler som kommer fram under drøftingen av saken.

Bakgrunn

Avtaleverket stiller krav om at kommunene skal ha en egen arbeidsgiverpolitikk som fastsettes gjennom drøftinger mellom de lokale parter.

KS definerer arbeidsgiverpolitikken som:

«en selvstendig og nyskapende kommunesektor kan realiseres gjennom en framtidsrettet arbeidsgiverpolitikk. Denne synliggjør de verdier, holdninger og handlinger som arbeidsgiver praktiserer overfor sine medarbeidere.»

Siden starten på mars har følgende arbeidsgruppe arbeidet med framtidig arbeidsgiverpolitikk for Orkland under ledelse av personalsjef:

Arbeidsgiver	personalsjef	Stein Arne Jakobsen
Arbeidsgiver	kommunalsjef Samfunn	Petter Lindseth
Arbeidsgiver	enhetsleder Orkdal helsetun	Sissel Høydal
Arbeidsgiver	enhetsleder Evjen bhg	Kristin Broholm
Hovedsammenslutning	LO	Jorunn Ysland
Hovedsammenslutning	LO	Bente Fagerli
Hovedsammenslutning	YS	Lena Marie Hansen
Hovedsammenslutning	Unio	Berit Nielsen
Hovedsammenslutning	Unio	Mona Sommervold
Hovedsammenslutning	Akademikerne	Grethe Asbøll

Merknad: Grethe Asbøll er underveis byttet ut med Liv Marit Vinje.

Gruppa har hatt to møter der en har hatt fokus på bakgrunnen for en arbeidsgiverpolitikk og hvordan denne kan se ut i både form og innhold.

Arbeidsgruppa jobber etter en tidsplan der arbeidsgiverpolitikken skal vedtas rundt november 2019. Normalt ville en brukt noe kortere tid, men dette arbeidet er også en del av studieopplegget for prosessledelse, og da ønsker en å bruke prosessen til også å eksperimentere med nye involveringsmetoder inkl. politisk nivå.

Vurdering

En arbeidsgiverpolitikk har vanligvis følgende innhold som er definert som viktig å fastsette i en arbeidsgiverpolitikk :

- Ledelse
- Rekruttere og beholde
- Kompetanse(utvikling)
- Heltidskultur
- Nærværskultur
- Innovasjon og utvikling
- Tverrfaglig samarbeid - mobilitet
- Seniorer
- Teknologi – digitalisering

Innholdet og vektleggingen må sees opp mot de utfordringer Orkland kommune sannsynligvis vil ha som arbeidsgiver de første årene etter oppstarten. Visjon og verdigrunnlag vil også normalt være et viktig grunnlag for en arbeidsgiverpolitikk.

Arbeidsgruppa har framhevet følgende områder som spesielt viktige å framheve i arbeidsgiverpolitikken som ny kommune :

- Etablere en god organisasjonskultur der det er lov å være god og der en er rause med hverandre og deler kunnskap/erfaringer.
- En må tenke utvikling og ikke minst være åpen på å gjøre ting på andre måter.
- Tydelighet på målsettinger og roller. En arbeidsgiverpolitikk bør avklare leder- og medarbeiderrollene og hva som forventes. Dette er ikke minst et viktig poeng hvis Orkland skal utvikle seg i retning kommune 3.0.
- Stimulere til karriereutvikling og kompetanseutvikling og mobilitet mellom tjenesteområder og enheter
- Beholde gode medarbeidere
- Ha fokus på helsefremmende arbeidsplasser.

Form og kanaler

En arbeidsgiverpolitikk er ofte et omfattende dokument som er et tydelig resultat fra drøftinger mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Det er erfaringen fra alle sammenslåingskommunene at et slik format ikke fungere mtp at dette skal være kjent blant alle ledere og medarbeidere.

Gruppa jobber derfor også med hvordan dette kan framstå. Foreløpig er det enighet om at:

Innholdet må være kort og egnet til å tolkes i de ulike kontekster som finnes ute på tjenestene

Innholdet kan like gjerne også være grafisk og/eller i form av video. En mulig løsning er å ha en meget kort tekstlig framstilling ledsaget av videosnutter som understreker de enkelte elementer i arbeidsgiverpolitikken. En slik form gjør også arbeidsgiverpolitikken adskillig bedre egnet for presentasjon i ulike fora både internt og eksternt i profileringsøyemed. Oppdelingen kan også gi mer fleksibel bruk ift den enkelte setting.

Involvering

Arbeidsgruppa vil fortsette å ha arbeidsmøter utover for å konkretisere arbeidsgiverpolitikken. Det vil underveis skje en forankring i både lederforum og tillitsvalgteforum, samt orientering og drøftinger i

partssammensatt utvalg. Men en tenker også på en involvering utover dette uten at dette er konkretisert så lang.

Arbeidsgiverpolitikken skal vedtas på politisk nivå, og det er derfor viktig at også politikerne har et forholdet til det som blir utarbeidet. Det ønskes derfor signaler fra politisk nivå for hvordan de selv ønskes å involveres.

Lønnspolitikk Orkland kommune – utkast pr 11.04.19

Prosjektleders tilråding

Partsammensatt utvalg tar saken til orientering.

Bakgrunn

Hovedtariffavtalens lønnssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk, der denne skal være utarbeidet gjennom drøftinger mellom de lokale parter på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Politikken skal være kjent og være forståelig for alle ansatte, og den skal bidra til å skape forutsigbarhet i lønnsspørsmål ved lønnsfastsettelse, lønnsutvikling og hvordan lokale lønnsforhandlinger skal skje.

Med lønnspolitikk menes en målrettet bruk av lønn for å rekruttere, motivere og beholde kvalifiserte medarbeidere, samt stimulere til økt produktivitet ved videreutvikling i arbeidet, engasjement, bidrag til felles oppgaveløsning og kompetanseutvikling.

Arbeidet med lønnspolitikken skjer i regi av følgende partssammensatte arbeidsgruppe :

Arbeidsgiver	personalsjef Orkland	Stein Arne Jakobsen
Arbeidsgiver	kommunalsjef Helse og mestring	Kristin Wangen
Arbeidsgiver	enhetsleder Tekniske tjenester	Nils Arne Sletvold
Arbeidsgiver	enhetsleder Lensvik og Lysheim skoler	Erlend Ysland
Arbeidsgiver	personalkonsulent	Elisabeth Vuttudal
Hovedsammenslutning	LO	Nina Olsen
Hovedsammenslutning	LO	Sverre Solberg
Hovedsammenslutning	YS	Lena Marie Hansen
Hovedsammenslutning	Unio	Jorunn Kissten
Hovedsammenslutning	Unio	Berit Nielsen
Hovedsammenslutning	Akademikerne	Kari Nergård Bonvik

Det er satt opp følgende tidsplan for arbeidet :

Aktivitet/uke	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Oppstartsmøte	28.2.														
Forberede et rammedokument - ta inn innspill fra oppstartsmøte															
Møte i arbeidsgruppa - diskutere ting som er viktig å ta stilling til															
Videreforedling - forankring hos partene: har vi med det som er viktig ?															
Møte i arbeidsgruppa - diskutere ting som er viktig å ta stilling til															
Videreforedling og forankring															
Møte i arbeidsgruppa - diskutere ting som er viktig å ta stilling til															
Videreforedling og forankring															
Møte i arbeidsgruppa - ferdigstille utkast til behandling i PU															
Behandling i Partssammensatt utvalg									25.4.				30.5.		
Evt etterarbeid etter behandling i PU															
Behandling i Fellesnemd															6.6.

Vurdering

Lønnspolitikken skal være et strategisk virkemiddel som skal

- Sørge for lik lønn for likt arbeid og likelønn mellom kjønn
- Bidra til rekruttering av kvalifisert arbeidskraft og beholde nødvendig kompetanse for å levere lovpålagte tjenester
- Stimulere til kompetanseutvikling og kunnskapsdeling
- Stimulere til mer bruk av heltid
- Stimulere til innsats
- Stimulere til tverrfaglighet og samarbeid
- Stimulere til brukerorientering
- Gi incentiver til god ledelse og styring
- Stimulere til intern mobilitet for best mulig ressursfordeling, økt kompetansen og motvirke sykefravær

Det vises for øvrig til vedlagte utkast pr 11.04.19.

Lønnspolitikk Orkland kommune – utkast pr 11.04.19

Forord

Lokal lønnspolitikk er utarbeidet gjennom et samarbeid mellom de lokale parter på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Politikken skal være kjent og være forståelig for alle ansatte, og den skal bidra til å skape forutsigbarhet i lønnsspørsmål ved lønnsfastsettelse, lønnsutvikling og hvordan lokale lønnsforhandlinger skal skje.

Med lønnspolitikk menes en målrettet bruk av lønn for å rekruttere, motivere og beholde kvalifiserte medarbeidere, samt stimulere til økt produktivitet ved videreutvikling i arbeidet, engasjement, bidrag til felles oppgaveløsning og kompetanseutvikling.

Orkland kommune skal være konkurransedyktig men ikke markedsledende på sine lønnsbetingelser.

Mål

Lønnspolitikken skal være et strategisk virkemiddel som skal

- Sørge for lik lønn for likt arbeid og likelønn mellom kjønn
- Bidra til rekruttering av kvalifisert arbeidskraft og beholde nødvendig kompetanse for å levere lovpålagte tjenester
- Stimulere til kompetanseutvikling og kunnskapsdeling
- Stimulere til mer bruk av heltid
- Stimulere til innsats
- Stimulere til tverrfaglighet og samarbeid
- Stimulere til brukerorientering
- Gi incentiver til god ledelse og styring
- Stimulere til intern mobilitet for best mulig ressursfordeling, økt kompetansen og motvirke sykefravær

Rammebetingelser

Som kommunal arbeidsgiver skal Orkland kommune sin lønnspolitikk være i tråd med gjeldende Hovedtariffavtale (HTA) med tilhørende særavtaler. Hovedavtalens bestemmelser regulerer samarbeidsforholdet mellom arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver også på det lønnspolitiske området.

Kommuneplanens samfunnsdel beskriver de ambisjoner og utfordringer kommunen står ovenfor de nærmeste årene. Lønnspolitikken skal være et virkemiddel for å støtte opp om dette innenfor de økonomiske rammer som fastsettes i kommunens økonomiplan.

Uorganiserte har ikke forhandlingsrett, men arbeidsgiver plikter å vurdere de uorganisertes lønns- og arbeidsvilkår i forhold til de organiserte i lokale forhandlinger, slik at det ikke blir usaklig forskjellsbehandling av tilsatte.

Tiltredelsesdato. Når en person tiltrer en fast stilling/vikariat/engasjement, vil en få fastsatt sin lønn ved tiltredingstidspunktet. Ansatte som har tiltrådt stillingen før 1.5, omfattes av de lokale forhandlinger, dersom ikke annet er bestemt. Dersom det ved lønnsfastsetting er tatt høyde for forventet resultat, skal dette opplyses i tilsettingsbrevet/arbeidsavtale.

Lønnsfastsettelse

Hovedtariffavtalen (HTA) regulerer prinsippene for lønnsfastsettelse og utvikling i en stilling. Det skal bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges.

I lønnspolitikken så skal også følgende prinsipper gjelde:

- likelønnsprinsippet – lik lønn for likt arbeid
- ledere skal lønnes mer enn de som han/hun leder, men det kan gjøres unntak i særskilte tilfeller.
- lokale tillegg som er å anse som faste og avhengig av stillingsandel er inkludert i årslønnen.
- lokale funksjonstillegg som ikke er hjemlet i sentrale bestemmelser skal som hovedregel ikke benyttes, men det vil være åpning for å benytte dette i særskilte tilfeller der dette anses som spesielt formålstjenlig.

Tidspunkt for lønnsfastsettelse

- nyansettelse
- skifte av stilling
- betydelige endringer i stillingens arbeids- og ansvarsområde (særskilte forhandlinger)
- som følge av markedshensyn og risiko for å miste kritisk kompetanse (særskilte forhandlinger)
- sentrale og lokale lønnsforhandlinger

Innplassering i lønnskapitler

3.4.1 Toppledere (rådmann, ass.rådmann, kommunalsjef og personalsjef)

3.4.2 Virksomhetsledere med delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar (enhetsledere)

3.4.3 Ledere med delegert budsjett-, økonomi- *eller* personalansvar (avdelingsledere)

4 og 5 Stillinger som følger sentrale lønns- og stillingsbestemmelser i HTA. Personer som innplasseres i kpt 5 ved nyansettelse skal tilfredsstille kravet om høyere utdanning. Ved avvik på kravet om høyere utdanning skal dette dokumenteres. Personalfunksjonen og tillitsvalgte skal involveres i beslutningen.

Fastsetting av lønn

Fastsettelse av lønn i forbindelse med inntreden i ny stilling, som omfattes av HTA kpt 4, skal som hovedregel gjøres med utgangspunkt i gjeldende satser i HTA for garantilønn og tillegg for

ansiennitet. Unntaksvis kan det fastsettes høyere lønn, men det skal da dokumenteres særskilt hvilke vurderinger som er gjort. Vurderingene skal alltid være knyttet opp til prinsippene for lønnsfastsettelse i HTA kpt 5.3.

Fastsettelse av lønn i stillinger som omfattes av HTA kpt 3 og 5 foretas etter en individuell vurdering, men på bakgrunn av de nevnte prinsipper for lønnsfastsettelse iht HTA kpt 5.3.

Lønnsutvikling

Lønnsutviklingen for den enkelte arbeidstaker fastsettes utover dette gjennom sentrale og lokale forhandlinger. Arbeidstakere som er innplassert i HTA kpt 3 og 5 skal som gruppe sikres en lønnsutvikling tilsvarende den generelle lønnsveksten for kommunal sektor i Norge.

Midlertidige lønnsendringer

Behov for midlertidig lønnsendringer kan gjøre seg gjeldende i forbindelse med prosjektstillinger, fungeringer, vikariat, engasjement eller andre midlertidig endringer av oppgaver/ansvar som anses for å være på av større omfang/nivå enn i den faste stillingen. <fungering i annen stilling – ref HTA> Drøfting med tillitsvalgte. Med høyere nivå menes:

- Vikariat, fungering eller konstituering i stilling som ligger på et høyere organisasjonsnivå
- Stillingen blir tillagt et delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar som den ikke har fra før
- Stillingens grunnpreg endres midlertidig som følge av større faglig ansvar i forbindelse med prosjekter eller engasjementer

Midlertidig lønnsendring på høyere nivå skal vurderes i samråd med personalfunksjonen.

Lønnsvurderingskriterier

Kompetanse

Hva skriver vi i stillingsutlysninger ?

- Formalkompetanse Etterutdanning – behovsstyrt og avtalt. Må stimulere til videreutdanning
- Realkompetanse

Oppgaver og ansvar

- Ansvar (økonomi, personell, resultat, brukere, fag)
- Kompleksitet
-

Innsats og resultat

- Ledere (ledelse, brukertilfredshet, økonomi, resultat, tverrfaglig innsats, evne til å utvikle tjenestetilbudet inkl IA-arbeid, heltidskulturarbeid)
- Ledere og medarbeidere som har arbeidet i definerte prosjekter.

- Andre (innsats over tid der enkeltmedarbeidere yter ekstraordinært. Merknad: Er ment for et veldig begrenset utvalg enkeltmedarbeidere. Dette kan være pådriver og initiativtakere som utmerker seg og personer som gjennomgående tar ekstra ansvar når situasjonen krever det).

Markedshensyn

- Arbeidstakergrupper/enkeltmedarbeidere i nøkkelstillinger og/eller lovpålagte tjenester med særlige rekrutteringsutfordringer

Lønnsskjevheter som følge av kommunesammenslåing

- Punktet gjelder inntil plan for lønnsharmonisering er gjennomført, der en må forholde seg til prinsippene som blir fastsatt i nevnte plan.

Andre kriterier som kan påvirke lønnsfastsettelse for kap. 4 og 5

Andre forhold som kan påvirke lønnsfastsettelsen er åpenbare skjevheter, markedsmessige forhold og lønnsmessige relasjoner. Ved lokale forhandlinger må både arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonen vurdere slike forhold:

Åpenbare skjevheter:
Åpenbare skjevheter kan blant annet oppstå i forholdet mellom sentral og lokal lønnsfastsettelse eller mellom grupper av ansatte. Dette kan også være individuelle lønnsforskjeller som utilsiktet har utviklet seg over tid og som ikke skyldes faktiske ulikheter i ansvar, kompetanse, innsats og prestasjoner eller forhold som ligger utenfor arbeidsgiveres myndighetsområde.

Retningslinjer ved lokale lønnsforhandlinger

Lokale forhandlinger gjennomføres i henhold til de til enhver tid gjeldende forhandlingsbestemmelser fastsatt i avtaleverket og vedlegg 3 til Hovedtariffavtalen: “Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk”.
Alle lønnskapitler har virkningstidspunkt 1.5 så lenge ikke annet blir avtalt mellom partene.

Lønnsharmonisering – statusrapport 07.04.19

Prosjektleders tilråding

Partssammensatt utvalg tar saksframlegget til orientering.

Bakgrunn

Omstillingsavtalen fastsetter at arbeidsgiver skal drøfte prinsipp og prosess for harmonisering av lønn med arbeidstakerorganisasjonene etter endelig vedtak om kommunesammenslåing:

«Det skal utarbeides en lønnspolitisk plan for den nye kommunen, med sikte på harmonisering av lønn der det kan konstateres lønnsmessige forskjeller som ikke kan knyttes til ansiennitet, ansvar, oppgaver eller kompetanse.»

På bakgrunn av dette er det satt ned en partssammensatt arbeidsgruppe som skal levere en rapport som gir en oversikt over eventuelle lønnsforskjeller for aktuelle stillingsgrupper som er relevante å vurdere ifm en harmonisering av lønn og ett eller flere forslag til hvordan en harmonisering kan skje. Endelig vedtak for hvordan og når dette kan skje må sees i sammenheng med framtidig økonomi- og handlingsplan for Orkland kommune.

Arbeidsgruppen består av følgende medlemmer :

Arbeidsgiver	personalsjef Orkland	Stein Arne Jakobsen
Arbeidsgiver	personalsjef Orkdal	Guri Hovdenak
Arbeidsgiver	personalsjef Agdenes	Bjørn Atle Ebbesen
Arbeidsgiver	personalsjef Snillfjord	Mildrid Mæhle
Arbeidsgiver	personalkonsulent	Elisabeth Vuttudal
Hovedsammenslutning	LO	Jorunn Ysland
Hovedsammenslutning	LO	Elisabeth Ramvik
Hovedsammenslutning	YS	Kari Monica Johansen
Hovedsammenslutning	Unio	Jorunn Kissten
Hovedsammenslutning	Unio	Hanne Woldmo
Hovedsammenslutning	Akademikerne	Nilse Christian Raastad

Arbeidet skjer etter følgende tidsplan:

Aktivitet/uke	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Oppstartsmøte	1.3.														
Utarbeide rammeverk, vurdere gruppeinndeling og kriterier. Evt også innhenting av stillingsdata															
Møte i arbeidsgruppa : Definere nærmere lønnsskjevhet og kriterier for sammenligning															
Innhenting av stillings- og lønnsdata															
Møte i arbeidsgruppa : gruppering av sammenlignbare stillinger og identifisere utilsiktede skjevheter															
Videre bearbeiding og informasjonsinnhenting, forankring															
Møte i arbeidsgruppa : Videre arbeid															
Utarbeide oversikter, kvalitetssikre , lage utkast til rapport.															
Møte i arbeidsgruppa - utarbeide anbefalinger, prioritere tiltak															
Behandling i Partssammensatt utvalg									25.4.				30.5.		
Evt etterarbeid etter behandling i PU															
Behandling i Fellesnemd															6.6.

Vurdering

Arbeidsgruppa har avklart at en først arbeider med selve analysen og deretter vurderer aktuelle veier for harmonisering.

Det er enighet om at :

- En i utgangspunktet ikke sammenligner enkeltstillinger, men holder seg til stillingsgrupper.
- tiltak som er blitt gjort for å rekruttere og beholde medarbeidere i den enkelte kommune ikke skal defineres som utilsiktede skjevheter. Det samme gjelder tillegg som er gitt på grunn av etterutdanning og økt ansvar.
- Ledere som er blitt innplassert på lavere nivå enn tidligere og som på grunn av det har høyere lønn skal ikke regnes inn i analysen.
- Det må fastsettes vurderingskriterier for de enkelte organisasjonsnivåer. Ledere vil av naturlige årsaker kunne vurderes med andre kriterier enn gjennomgående stillinger på medarbeidernivå. For enhetsledere benyttes vurderingskriteriene budsjettstørrelse, antall brukere, antall årsverk personalansvar. For avdelingsledere vil antall årsverk personalansvar og antall brukere være aktuelle kriterier. For øvrige medarbeidere vil i utgangspunktet ansiennitet være retningsgivende, men der en tar høyde for lønnsmessige rekrutteringstiltak og lokale tillegg, bl.a. for etterutdanning.
- Utgangspunktet for arbeidsgruppa var at enhetslederstillinger sammenlignes på tvers av tjenesteområdene. Nærmere analyse viser seg at det vil bli metodisk utfordrende, og at en av den grunn sannsynligvis vil havne på sammenligning av lederstillinger innenfor samme tjenesteområde. Øvrige stillinger sammenlignes innenfor den enkelte type stilling/stillingsgruppe for hvert tjenesteområde. Det vil neppe være fruktbart å lete etter lønnsskjevheter på grunn av sammenslåingen på tvers av tjenesteområder, selv om en slik sammenligning kan være av interesse i andre sammenhenger.

Foreløpige funn

En har fram til nå analysert lønnsforskjeller for enhetsledernivået. En er videre i ferd med å ferdigstille et utkast til oversikt over avdelingsledere og alle stillingsgrupper innenfor Oppvekst og det jobbes med en analyse på Helse og mestring der et utkast vil være ferdig i månedsskiftet april/mai. Rådmannens ledergruppe er ikke med i denne analysen Så langt er det mye som tyder på at det er begrenset omfang av skjevheter som ikke kan relateres til ansvar, kompetanse og ansiennitet. De fleste lønnsforskjeller kan forklares på grunnlag av disse faktorene. Detaljer om de foreløpige funnene tas i selve møtet.