



**Orkland kommune**

# Administrasjonsutvalg

Dato: 06.11.2019 14:00

Sted: Meldal Rådhus

Notat:

Gyldig forfall meldes snarest til Serviceskontoret tlf. 72 48 30 00 eller på e-post til [postmottak@orkdal.kommune.no](mailto:postmottak@orkdal.kommune.no).

Varamedlemmer skal ikke møte uten særskilt innkalling.

Orkanger, 31.10.2019

Dette dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signaturer.

# Saksliste

## Politiske saker

1/19 Arbeidsgiverpolitikk



## Orkland kommune

Orkland

Vår saksbehandler

Stein Arne Jakobsen

---

Arkivsak 19/00065-1 - 033

Saksgang	Møtedato	Saksnr.
Administrasjonsutvalg	06.11.2019	
Kommunestyre	20.11.2019	

## Arbeidsgiverpolitikk

Vedlegg:

Arbeidsgiverpolitikk Orkland

### Rådmannens innstilling:

Formannskapet gir sin tilslutning til den vedlagte arbeidsgiverpolitikken for Orkland og innstiller kommunestyret om å fatte endelig vedtak om godkjenning.

### Saksopplysninger:

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.»*

Arbeidsgiverpolitikken representerer ett av de fire perspektivene vi skal ha med oss i Orkland kommune: «Best i møte mellom mennesker». Dette perspektivet er delvis valgt fordi det vil være den menneskelige kontakten som vil være den avgjørende faktoren for å skape en god organisasjonskultur og et godt arbeidsmiljø. De gode menneskemøtene vil bli enda viktigere i stadig mer digitalisert verden i de situasjoner der vi har behov for direkte kontakt. De gode menneskemøtene vil også være helt avgjørende for å bygge sterke og robuste fagmiljø og likeverdige tjenester med innbyggeren i fokus.

En partssammensatt arbeidsgruppe har stått for arbeidet under ledelse av personalsjef, og utkast har vært til behandling i partssammensatt utvalg og vært gjenstand for diskusjon i lederforum og tillitsvalgteforum.

### Vurdering:

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

Tidlig i arbeidet framhevet arbeidsgruppa følgende områder som spesielt viktige å hensynta i arbeidsgiverpolitikken som ny kommune :

- Etablere en god organisasjonskultur der det er lov å være god og der en er raus med hverandre og deler kunnskap/erfaringer.
- En må tenke utvikling og ikke minst være åpen på å gjøre ting på andre måter.
- Tydelighet på hva vi ønsker å oppnå 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 format*

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 fungerer mtp at dette skal være kjent blant alle ledere og medarbeidere.

En har derfor valgt å presentere selve politikken i et mer kortfattet format som skal være mer tilgjengelig for alle ansatte, og dessuten mer egnet for digital presentasjon. Et slikt format gir også rom for nødvendig konkretisering for den enkelte leder og gjør det mulig å hensynta de lokale forhold ute på tjenestene. Bildene som er brukt i presentasjonen viser ansatte og innbyggere i Orkland. Bildene er gjengitt med tillatelse fra de som er fotografert.

Det vil senere bli laget korte videoer som vil utfylle og levendegjøre arbeidsgiverpolitikken. Det er også konkrete planer om å lage plakater og evt andre profileringsartikler som skal synliggjøre og minne oss på den visjon, de verdier og den arbeidsgiverpolitikken vi skal stå for.

#### *Oppfølging og konkretisering*

For at en arbeidsgiverpolitikk skal ha reell betydning er det nødvendig at politikkens innhold og betydning diskuteres og konkretiseres både i ledergrupper og mellom ledelse og ansatte regelmessig. Her vil det utarbeides et eget opplegg for refleksjon på de ulike arenaer. Det er avgjørende at dette blir tatt opp jevnlig og ikke minst framhever gode eksempler som også andre kan bli inspirert av. I tillegg er det planer om å lage et eget e-læringsopplegg spesielt for nyansatte.

#### *Strategi*

I saksvedlegget er det også formulert strategiske tiltak som skal sees på som en forlengelse av arbeidsgiverpolitikken. Disse strategiene skal bidra til å utvikle oss i retning den organisasjonen vi ønsker å være, og der vi skal være «best i møte mellom mennesker».





# Arbeidsgiverpolitikk

## «Best i møte mellom mennesker»

Sammen bygger vi #Orkland



# Arbeidsgiverpolitikk

Arbeidsgiverpolitikken er de handlinger, holdninger og verdier som vi som arbeidsgiver skal stå for.

Dette skal også gjenspeiles hos alle ledere og medarbeidere, og gjenkjennes hver dag i jobben vi gjør for Orkland kommune.





ORKLAND  
KOMMUNE

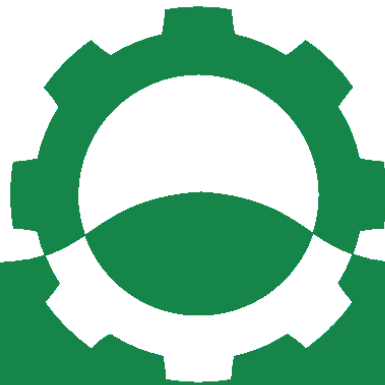
# Våre verdier MODIG KLOK NÆR





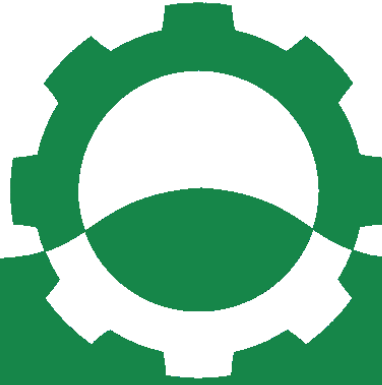
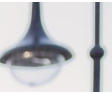
# MODIG

Vi viser tillit, snakker om det som er vanskelig og gjør nødvendige valg



# KLOK

Vi kombinerer ny kunnskap, det vi selv har erfart og lærer av andre



# NÆR

Vi gir det lille ekstra i møde med mennesker – den som berøres, skal høres



## Vi skal:

- være best i møte mellom mennesker
- ha solid styring
- digitalisere for bedre tjenester
- iverksette tidlig tverrfaglig innsats





## Det krever at alle ansatte og ledere:

- tar ansvar for tjenestene og arbeidsoppgavene
- samarbeider godt med hverandre, innbyggere og samarbeidspartnere
- utvikler seg selv, hverandre og tjenestene
- er ærlige og tydelige





## Ledere har i tillegg ansvar for å:

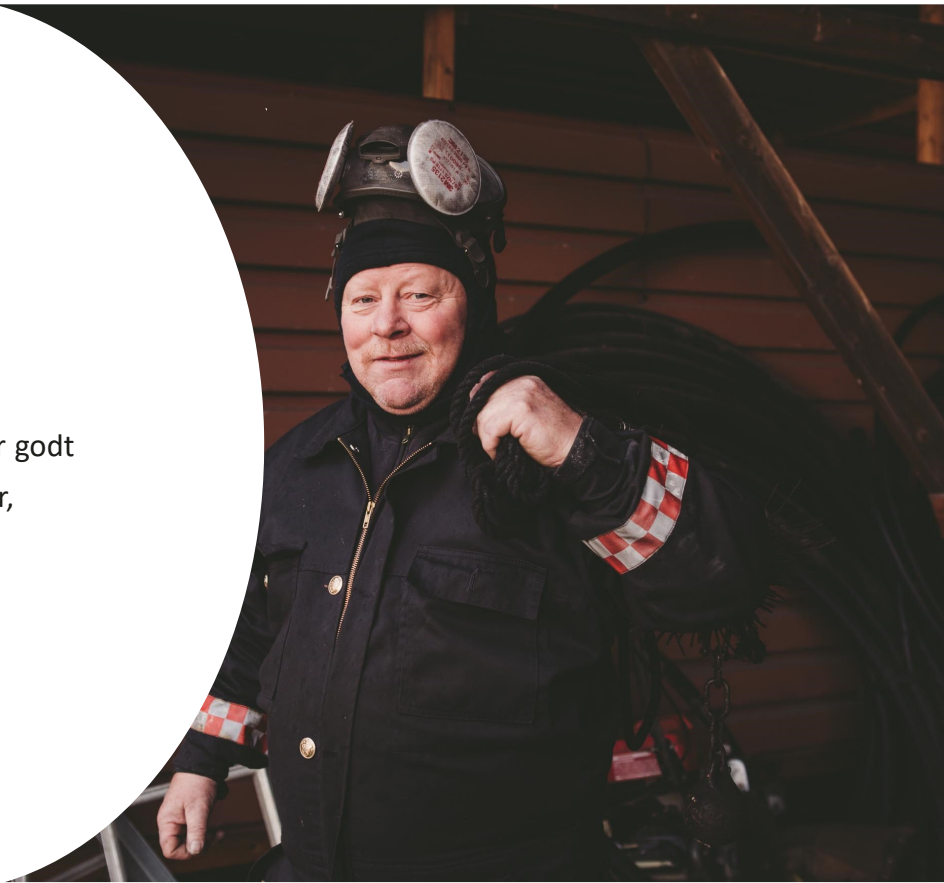
- involvere og motivere
- delegere og sette tydelige mål
- oppnå resultater





## Vi skal ha kompetente fagmiljø som:

- forbedrer og utvikler seg
- deler erfaringer og samarbeider godt
- er interessert i andres meninger, erfaringer og kunnskap
- kan feile, men lærer av det





# Strategier





## Det grunnleggende

Gjeldende lov- og avtaleverk for kommunal sektor danner grunnlaget for arbeidsforholdet i Orkland kommune. Lokale avtaler inngås med utgangspunkt i Hovedtariffavtalen og sentrale særavtaler.

Partssamarbeidet skal utvikles med utgangspunkt i Hovedavtalens føringer. Det skal være etablert arenaer og rutiner for dialog sentralt for Orkland, men også på det enkelte tjenesteområde og enhet.

Et godt arbeidsmiljø er en forutsetning for at vi trives og klarer å bidra godt i jobben vår. Vi vil sammen arbeide med å videreutvikle arbeidsmiljøet gjennom tiltak tilpasset den enkelte arbeidsplass og i samarbeid med verneombud og bedriftshelsetjeneste.

Vi skal utvikle og følge opp tiltak som understøtter intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA) og ha målsettinger og tiltak som fremmer heltidskultur.



## Medarbeiderskap

Alle medarbeidere skal ha en forståelse for hva det vil si å yte gode tjenester innenfor sitt fagfelt og hva som er hensikten med tjenestene. Kommunens verdier skal være rettesnor for hvordan vi jobber sammen som arbeidskolleger og mot brukerne.

Mestring og trygghet er en viktig forutsetning for å trives, ta ansvar og bidra på arbeidsplassen. Alle medarbeidere skal ha en plan for utvikling av sin kunnskap og sine ferdigheter fra de begynner og til de avslutter sitt arbeidsforhold.



## Ledelse

Vi skal lede gjennom våre medarbeidere ved å gi dem ansvar og utviklingsmuligheter som bidrar til mestring og tilhørighet. En grunnleggende forutsetning er at ledere evner å konkretisere og utvikle forståelsen for kommunens verdier og hensikten med tjenestene innen sine ansvarsområder.

Det skal inngås egne lederavtaler med resultatkrav for rådmannens ledergruppe og enhetslederne. Avtalen skal være koblet til en personlig utviklingsplan.

Vi skal ha et program for lederutvikling og operativ opplæring som er preget av kontinuitet og som er tilpasset de enkelte ledernivåene og forankret i konkrete lederutfordringer.



## Utvikling og kompetanse

Bemannings- og kompetanseplanlegging på tjenestenivå skal inngå som en del av handlingsplanarbeidet. Dette danner utgangspunktet for framtidig rekruttering og utviklingsplaner på medarbeidernivå.

Konkurransedyktige betingelser, god ledelse og faglige utviklingsmuligheter i et godt kollegialt miljø er de viktigste virkemidlene for å beholde og tiltrekke seg etterspurt kompetanse. På områder med særlige rekrutteringsutfordringer skal det utformes egne tiltaksplaner.

Kvalitet i tjenestene, ledelse, digitale ferdigheter og kompetanse på menneskemøter er prioriterte kompetanseområder på tvers av tjenestene. Arbeidsgiver skal ha kontinuitet i utviklingstiltakene på disse områdene.

Læringsordningene skal opprettholdes og det skal arbeides for å utvikle det regionale etterutdanningstilbudet.

Hvert tjenesteområde skal til enhver tid ha et samarbeid om forskning, utvikling og innovasjon med eksterne aktører.