

Mandat for

DELPROSJEKT ARBEIDSGIVERPOLITIKK



Indre Østfold kommune

Behandlet dato: 19.12.2017	Behandlet av (delprosjektleder): Ingolf Paller	Sted:
Beslutning:		
Signatur ved godkjenning (BP1):		

1. BAKGRUNN

Askim, Eidsberg, Hobøl, Spydeberg og Trøgstad skal utgjøre en ny kommune i 2020. Dette er vedtatt av stortinget 08. juni 2017. Navnet er Indre Østfold kommune. Prosjektplan for bygging av ny kommune 2017-2020 legger de overordnede føringer for hovedprosjektet, delprosjekter og for dette mandatet.

Følgende overordnede målsettinger gjelder for arbeidet:

1. **Det skal bygges en helt ny kommune som skal være klar 31. desember 2019, med alle avgjørende elementer på plass**
2. **Byggingen av den nye kommunen skal ta ut gevinster i form av kvalitet og ressurser**
3. **Den nye kommunen skal være innovativ for å være tilpasset fremtidens samfunn og rustet for kommunesektorens endrede rammebetingelser**

2. HENSIKT MED DELPROSJEKT ARBEIDSGIVERPOLITIKK

Å bygge en helt ny kommune av fem eksisterende kommuner er et stort endrings- og omstillingsarbeid. Det gir muligheter for å tenke nytt om hvordan den nye kommunen best skal levere tjenester til innbyggerne i fremtiden, og hvordan organiseringen av kommunen skal legge til rette for dette.

Den nye kommunen skal være en fremtidsrettet og effektiv tjenesteleverandør, som utvikler levende lokalsamfunn og attraktive arbeidsplasser.

Dette delprosjektet handler om utviklingen av en arbeidsgiverpolitikk med nytenkning og fremtidsretting for Indre Østfold kommune.

Hensikten med delprosjektet er å identifisere *hva* som skal være de arbeidsgiverpolitiske målene for den nye kommunen og *hvordan* den arbeidsgiverpolitiske strategien skal forenes med overordnede visjoner og målsettinger.

Arbeidsgiverpolitikkenes kjerne kan defineres som de handlinger, holdninger og verdier som arbeidsgiver står for og praktiserer overfor medarbeiderne hver dag. Arbeidsgiverpolitikken utgjør dermed et felles verdifundament for folkevalgte, ledere, medarbeidere og tillitsvalgte. Indre Østfold kommunes arbeidsgiverpolitikk skal bidra til at våre medarbeidere er i stand til å realisere den nye kommunens mål og løse vårt samfunnsoppdrag. Trepertssamarbeid er et viktig premiss for å lykkes.

Askim, Eidsberg, Hobøl, Spydeberg og Trøgstad har i dag ulike arbeidsgiverpolitiske prioriteringer. Å utarbeide en felles arbeidsgiverpolitikk skal bidra til å ivareta ansattes behov for trygghet og forutsigbarhet. Samtidig skal arbeidsgiverpolitikken sikre at vi utvikler en fremtidsrettet og attraktiv arbeidsplass som lykkes med å rekruttere, utvikle og beholde ettertraktede og kompetente medarbeidere.

3. ENDRINGER DELPROSJEKTET SKAL SKAPE

KS har identifisert kommunesektorens to hovedutfordringer som evnen til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere og evnen til nyskaping og utvikling. Økte forventninger hos innbyggerne til de tjenestene vi leverer, kombinert med endrede rammebetingelser fordrer at vi finner nye måter å utvikle og levere tjenestene våre på. I dette ligger det både utfordringer og muligheter for oss som arbeidsgiver og til utformingen av en ny arbeidsgiverpolitikk. Indre Østfold kommune skal være i stand til å møte fremtiden med innovasjon, kvalitet og produktivitet. Det forutsetter at vi er en attraktiv arbeidsgiver som rekrutterer og beholder utviklingsorienterte og dyktige medarbeidere.

En god arbeidsgiverpolitikk

- Utgjør et felles verdigrunnlag for folkevalgte, ledere, medarbeidere og tillitsvalgte
- Understreker at dyktige ledere gir motiverte og kompetente medarbeidere som leverer tjenester av god kvalitet
- Bidrar til å synliggjøre forholdet mellom tjenestebehovet og den kompetansen man har tilgjengelig
- Legger til rette for innovasjon og nyskaping, både i organisering og utøvelse av tjenestene
- Bidrar til å gi kommunen et godt omdømme som arbeidsgiver og legge grunnlaget for å rekruttere og beholde arbeidskraft
- Synliggjør organisasjonens arbeidsgiverpolitiske retning og prioriteringer.

KS, Skodd for fremtiden

Arbeidsgiverpolitikken i dagens fem kommuner skal utvikles til en ny arbeidsgiverpolitikk for Indre Østfold kommune som gjør oss i stand til å møte fremtiden. Denne skal kjennetegne oss som organisasjon og som arbeidsgiver. Hovedmålsettingen for delprosjektet er å peke på de arbeidsgiverpolitiske utfordringene og mulighetene vi står ovenfor, for deretter å utvikle en arbeidsgiverpolitikk som utnytter muligheter og begrenser negative forhold. Arbeidsgiverpolitikken utformes for å virkeliggjøre visjonen for den nye kommunen og ivareta utfordringene KS peker på.

Arbeidsmiljøloven og Hovedavtalens mål om samarbeid og medvirkning er viktige forutsetninger for arbeidsgiverpolitikken. Den skal også bidra til å bevisstgjøre politikerne i deres arbeidsgiverrolle.

4. MANDAT FOR DELPROSJEKT ARBEIDSGIVERPOLITIKK

4.1. Forslag til mandat

Delprosjektet skal utarbeide forslag til en overordnet arbeidsgiverpolitikk som skal fungere som et felles verdifundament for den nye kommunen. Den nye kommunen skal være innovativ for å være tilpasset fremtidens samfunn og rustet for kommunesektorens endrede rammebetingelser. Dette skal gjenspeiles i arbeidsgiverpolitikken.

Arbeidsgiverpolitikken er, som nevnt i punkt 2, de verdier, holdninger og handlinger som en arbeidsgiver står for og praktiserer. Arbeidsgiverpolitikken bør blant annet si noe om hva som skal kjennetegne Indre Østfold som arbeidsgiver, hvilke krav og forventninger som stilles til ledere og medarbeidere, hvordan vi kan legge til rette for nye arbeidsmåter og organisering og hvordan vi skal rekruttere og utvikle våre medarbeidere. Arbeidsgiverpolitikken kan blant annet omhandle:

- Rekruttering/onboarding
- Lederskap og medarbeiderskap
- Kompetanse- og medarbeiderutvikling
- Identitet og omdømme
- Mangfold og inkludering
- Innovasjon og nytenkning
- Helse, miljø og sikkerhet
 - Arbeidsmiljø og nærværarbeid
- Livsløp
- Medbestemmelse og partssamarbeid
- Samspill politikk og administrasjon
- Heltidskultur
- Etikk og samfunnsansvar

Prosjektet gis mandat til å utrede og anbefale følgende:

1. Arbeidsgiverpolitiske utfordringer nå og i fremtiden
2. Kunnskapsgrunnlag på arbeidsgiverområdet – trender og utviklingstrekk
3. Oppbygging av ny arbeidsgiverpolitikk - form og satsningsområder
4. Bemanning av arbeidsgrupper, ressurser og budsjett
5. Arbeidsgiverpolitikk for den nye kommunen

4.2. Er anskaffelse(r) av varer og tjenester aktuelt?

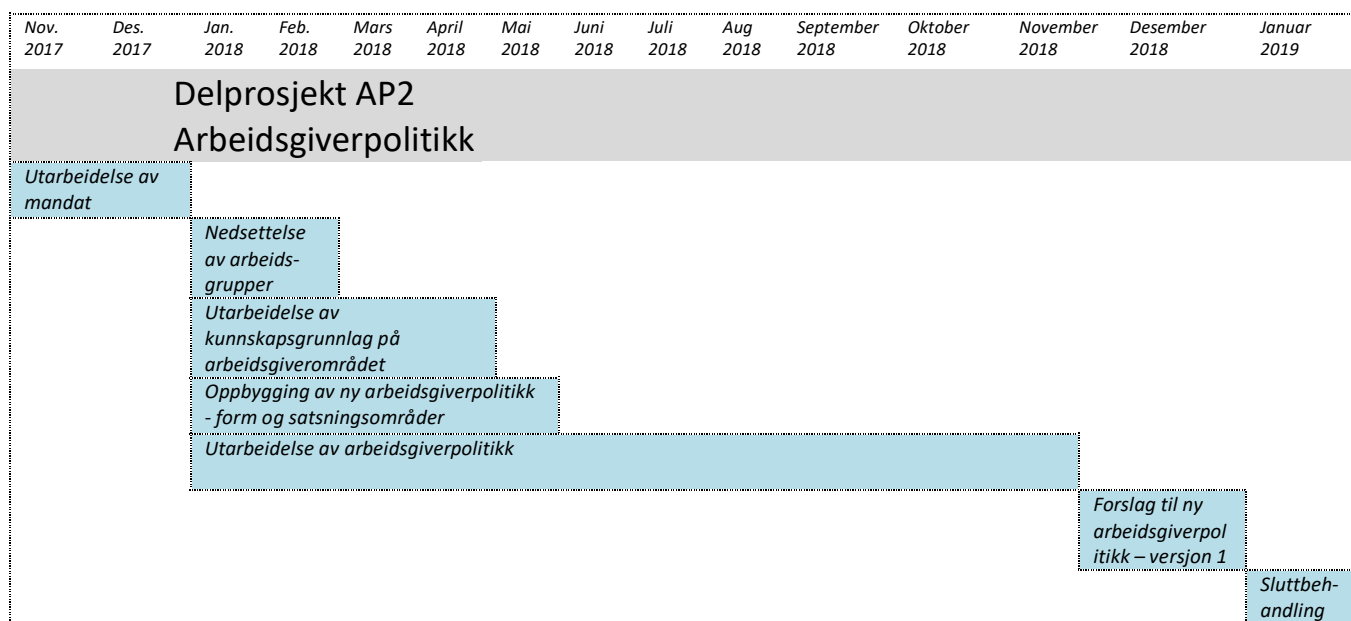
I prosjektets startfase er det ønskelig å hente inn eksterne ressurser til å belyse aktuelle tema knyttet til utformingen av ny arbeidsgiverpolitikk. Anskaffelsesbehov utover dette må vurderes videre i prosjektperioden.

4.3. Digitalisering

Medarbeidere innenfor alle fagområder vil måtte være forberedt på å løse oppgaver på nye måter for å møte innbyggernes krav og forventninger om effektive tjenester av høy kvalitet. Digital kompetanse er en forutsetning for å nå våre mål i fremtiden. Stadig flere arbeidsprosesser digitaliseres, samtidig som vi har et stort potensiale i å forenkle, fornye og effektivisere.

5. TIDSRAMME OG RESSURSBEHOV FOR KONSEPTFASEN

Tentativ oversikt over fremdrift og milepæler:



6. ORGANISERING OG ANSVAR

Delprosjektleder er varaordfører i Askim kommune, Ingolf Paller. Øvrige deltakere i prosjektgruppen er:

Øivind Reymert	Eidsberg (KrF)	Politiker
Elisabeth S. Gundersen	Eidsberg (SP)	Politiker
Tor Melvold	Trøgstad (AP)	Politiker
Betty Hvalsengen	Trøgstad kommune	Administrasjon
Øivind Olafsrud	Eidsberg kommune	Administrasjon
Reidun Heksem	Askim kommune	Administrasjon
Mariann Hvidsten	Askim kommune	Administrasjon
Mari Aanonsen	Eidsberg kommune	Hovedverneombud
Rita Eriksen	YS	Hovedtillitsvalgt
Karine Mørck-Gåserød	Unio	Hovedtillitsvalgt

Ved behov nedsettes arbeidsgrupper som skal jobbe med ulike temaer knyttet til delprosjektet. Arbeidsgruppene vil bestå av fire-fem personer: Både politikere, medarbeidere med kunnskap om fagfeltet og tillitsvalgte.

Basert på Difis mal for Mandat for konseptfasen, versjon 3.0 – <http://www.prosjektveiviseren.no>

Arbeidsgiverpolitikken må sees i sammenheng med annet plan- og strategiarbeid. Delprosjektet har derfor en direkte avhengighet til delprosjekt A/P 1 «Kommuneplan» - særlig rundt temaet visjon og verdier. Delprosjektet vil ha behov for koordinering med/avgrensning mot delprosjekt A1 «Administrasjon/ledelse» og delprosjektets arbeidsgrupper.

Estimert budsjett for delprosjekt A/P 2 Arbeidsgiverpolitikk 2018

Hva	Kostnader	Sum kostnader
Servering møter i delprosjektgruppe*	Ca. 1175 kroner per møte 15 møter ila 2018	17 625
Ekstern kursholder	Mulig å få dekket deler av beløpet via OU-midler fra KS	50 000
Reisekostnader i forbindelse med bedriftsbesøk, se punkt over	270 kroner x 11	2 970
Møtegodtgjørelse politikere i delprosjektet	(743 kroner x 4) x 15	44 580
Kostnader administrative ressurser, eksempelvis bistand fra KS Advokat	Ca. 20 000	20 000
Servering møter i arbeidsgrupper**	Ca. 400 kroner per møte Det er lagt opp til tre arbeidsgrupper. Vi legger til grunn at arbeidsgruppene vil ha ca. 8 møter i løpet av 2018	9 600
Møtegodtgjørelse politikere i arbeidsgruppene**	Legger til grunn at det vil sitte to politikere i hver av arbeidsgruppene, totalt 6. (743 x 6) x 8	35 664
Samlede estimerte kostnader: 180 439 kroner		

*Vil avhenge av tidspunkt for møtene.

** Vil avhenge av antall arbeidsgrupper.