



Kristiansund kommune

I medvind uansett vær

## Kristiansund kommune - en attraktiv og nyskapende arbeidsgiver



Planen inkluderer tidligere arbeidsgiverpolitikk, lønnspolitisk plan og overordnet kompetanseutviklingsplan. Planen er sektorovergripende. Den sees i sammenheng med øvrige plan- og styringsdokumenter på overordnet nivå.

Planen ble endelig vedtatt i [Bystyret 26.01.2023](#)



## Innholdsfortegnelse

<b>Kristiansund kommune - en attraktiv og nyskapende arbeidsgiver .....</b>	<b>0</b>
Kapittel 1 Innledning .....	3
Kapittel 2 Rekruttere, utvikle og beholde .....	4
2.1 Arbeidsmarkedsutfordringene framover .....	4
2.2 Omdømme.....	5
2.3 Arbeid eller pensjonering? .....	6
2.4 Arbeidsnærvær .....	7
2.5 Kontinuitetsplanlegging .....	8
2.6 Lærlingeordning .....	9
2.7 Kom Trainee .....	9
2.8 Campus Kristiansund .....	10
Kapittel 3 Kompetanse – læring og utvikling.....	11
3.1 Kompetanseplanlegging .....	11
3.1.1 Helse og omsorg.....	11
3.1.2 Barnehage og skole .....	12
3.1.3 Barnevern .....	12
3.1.4 Teknologi og digitalisering.....	12
3.2 Kompetanseledelse .....	12
3.3 Kompetanseutviklende virkemidler .....	13
Kapittel 4 Heltid.....	14
4.1 Informasjon og drøfting .....	14
4.2 Det store heltidsvalget .....	14
4.3 Effekter ved økt stillingsstørrelse .....	15
Kapittel 5 Mangfold.....	16
5.1 Jobbe for likestilling og mot diskriminering .....	16
Kapittel 6 Ledere .....	17
6.1 Delegeringsreglement .....	17
6.2 Ledertrekanten og POLK.....	18
6.3 Det viktige trepartssamarbeidet. ....	19
6.3.1 Vernetjenesten .....	19
6.3.2 Tillitsvalgtordningen .....	19
Kapittel 7 Lokal lønnspolitikk .....	21
7.1 Tariffområdene.....	21
7.1.1 Kapittel 3 .....	21
7.1.2 Avlønning frikjøpt tillitsvalgt .....	23

7.1.3 Kapittel 4 .....	23
7.1.4 Kapittel 5 .....	24
7.1.5 Særavtaler .....	25

## Kapittel 1 Innledning

Vår evne til omstilling, innovasjon og samhandling vil avgjøre hvordan vi evner å løse utfordringene som samfunnet står overfor. [Fremtidsverktøyet Norge 2040](#) viser utfordringer vi må håndtere og valg vi kan ta for vår kommune. Vi viste evne til rask omstilling i pandemien. Det lover godt i møte med utfordringer knyttet til folketallsutvikling og demografi, klimaendringer, globalisering, rekruttering av kompetent arbeidskraft og strammere økonomi.

[FNs bærekraftsmål](#) er et viktig bakteppe i utviklingen av samfunns- og arbeidslivet. Omstilling i vår kommune er et vesentlig bidrag til en bærekraftig samfunnsutvikling. Arbeidsgiverpolitikken skal støtte opp under dette.

I kommuneplanen for 2018-2030 pekes det på to hovedutfordringer kommunen har som arbeidsgiver:

- Tilgangen på kompetent arbeidskraft. Kommunen må være attraktiv for egne medarbeidere, nye arbeidstakere og samtidig mobilisere arbeidskraftreserve og bidra til inkludering.
- Evnen til omstilling, utvikling og nyskaping, slik at kommunen kan tilpasse virksomheten og utvikle tjenestetilbud i takt med nye utfordringer.

Kristiansund kommune skal være en attraktiv og nyskapende arbeidsgiver. Det innebærer blant annet at vi:

- Rekrutterer, utvikler og beholder kompetente medarbeidere.
- Er en arbeidsplass for læring og utvikling.
- Bygger heltidskultur.
- Ser mangfold som en ressurs.
- Utvikler kompetente ledere som også er gode samskapere.
- Benytter lønn som et personalpolitisk virkemiddel.

Som grunnlag ligger visjonen «I medvind uansett vær», levere reglene «Oss imellom» og grunnverdiene «Samhandling, Nyskaping, Optimisme og Raushet» (SNOR-verdiene).

Planen gir rammer for utøvelse av arbeidsgiverfunksjonen i Kristiansund kommune. Målgruppen er derfor først og fremst våre arbeidsgiverrepresentanter.

Planen gjelder for fire år om gangen. Stillinger vi særlig må prioritere for å rekruttere, utvikle og beholde vurderes i forkant av de årlige lokale lønnsforhandlingene.

Bystyret vedtok planen den 26.01.2023.

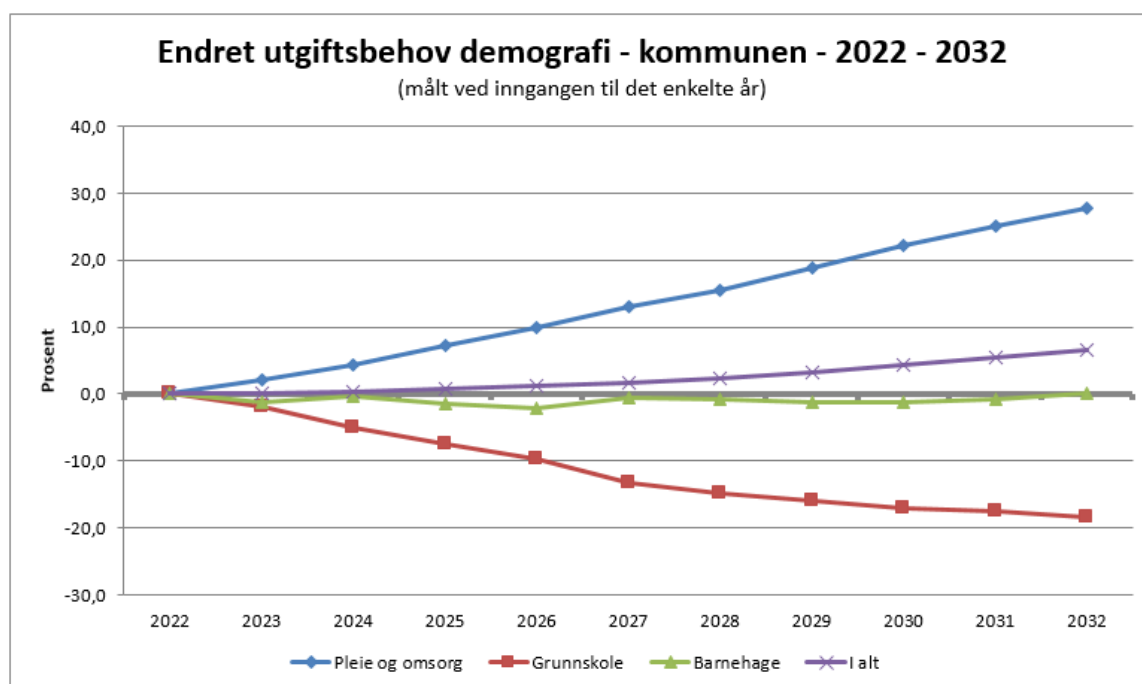
## Kapittel 2 Rekruttere, utvikle og beholde

### 2.1 Arbeidsmarkedsutfordringene framover

Arbeidskraften er kommunens viktigste ressurs. Verdien av vår arbeidsinnsats tilsvarer om lag tre firedeler av kommunens driftsbudsjett. Det er helt avgjørende for kommunens fremtidige produksjons- og velferdsnivå at vi forvalter arbeidskraften riktig.

I tiårene fremover vil andelen eldre i befolkningen øke kraftig, jf. [SSB](#). Det vil isolert sett trekke opp utgifter til helse- og omsorgstjenester og pensjoner, og gi lavere sysselsetting. Vekst i havnæringen, etablering av Campus, et godt kulturliv i nytt kulturhus, nye arbeidsplasser, og økt innvandring og tilflytting til kommunen vil kunne virke positivt inn på sysselsettingen.

Kristiansund kommune vil få et endret utgiftsbehov som følge av befolkningsutviklingen:



TBUs beregninger tar utgangspunkt i SSBs middelalternativ (MMMM) for fruktbarhet, levealder og netto innvandring.

Handlingsprogrammet/økonomiplanen går ytterligere i dybden hva gjelder befolkningsutvikling og demografikostnader.

Befolkningsutviklingen gir utfordringer, særlig innenfor helse- og velferdssektoren. SSB har beregnet at arbeidskraftsbehovet i den norske helse- og omsorgssektoren vil kunne øke med 120 % fram til 2050. Innovasjon i selve tjenestene, i organiseringen av arbeidet og i bruk av velferdsteknologi vil kunne redusere dette store arbeidskraftbehovet.

Virksomheter over hele landet sliter med å rekruttere folk, jf. [bedriftsundersøkelsen til Nav våren 2022](#). Helse- og sosialtjenestene er den næringen som rapporterer om størst mangel på arbeidskraft. Undersøkelsen er representativ for vår kommune.

Det er stort behov for ny kunnskap og en endret praksis som muliggjør en helse- og omsorgstjeneste som leverer forsvarlig kvalitet og som har likeverdig tilgang for hele befolkningen. Vi skal bruke kommunens [helhetlig plan for helse og omsorg 2020-2030](#) i arbeidet.

I oppvekstsektoren møtes så godt som alle kommunens tjenesteområder. For å lykkes enda bedre med de tiltakene vi har, eller i utviklingen av nye innsatser, er det nødvendig med et godt samarbeid på tvers av faggrenser, sektorer og forvaltningsnivåer. Veilederen [Tiltak som virker](#) introduserer et rammeverk og en struktur for hvordan vi kan få til god samhandling i praksis.

Vi skal skape barnehager og skoler hvor barna våre trives, lærer og utvikler seg. [Kommunens oppvekstplan for 2019-2027](#) er et sentralt verktøy i arbeidet. Vi vil ha vår flerfaglige kompetanse nært der barna er - i barnehagene og skolene.

Fra 2031 kommer det krav om master i barnevern for ansatte i barnevernstjenesten som skal utføre kjerneoppgaver, i tillegg til leder og stedfortredende leder. Kravet skal sikre en minstestandard for kompetanse og svare på behovene til praksisfeltet. Vi må legge til rette for at fast ansatte kan ta videreutdanningen «master i barnevern».

Teknisk sektor er mer konjunkturavhengig enn de to andre sektorene, samtidig som konkurransen om arbeidskraften er stor. Vi har behov for god tverrfaglig kompetanse i møte med komplekse arbeidsoppgaver.

Digitalisering, bruk av ny teknologi og bedre utnyttelse av datafangst kan bidra til økt innovasjon og nye arbeidsplasser. Vi trenger å rekruttere, utvikle og beholde kompetansen som bringer digitaliseringen framover.

Tydlig ledelse gjennom dreining, omstilling og endring krever avklarte roller og myndighet fordi prosessene krever ledelse på flere nivåer. Vi må iverksette tiltak for å rekruttere, utvikle og beholde gode ledere på alle nivå i kommunen.

Vi stiller oss spørsmålene: hvor er vi? (kunnskapsgrunnlag og kvalitet), hvor vil vi? (fremtidsbilder) og hvordan kommer vi oss dit? (utviklingsprosessen).

## 2.2 Omdømme

Omdømme handler om hvilke meninger omverdenen har om det vi leverer og det som forventes av oss. Ved god gjennomføring av en helhetlig arbeidsgiverpolitikk vil vi bidra til å løse utfordringer som samfunnet står overfor. Samtidig skal vi styrke vårt felles verdigrunnlag gjennom å synliggjøre og arbeide godt med kommunens visjon, verdier og etiske retningslinjer.

I Kristiansund kommune skal vi:

- Fremme kommunen som en spennende arbeidsplass.
  - o «Kristiansund kommune – en attraktiv og nyskapende arbeidsgiver» skal være tilgjengelig på kommunens hjemmesider.
  - o Samarbeide med kommunikasjonsrådgivere om mediaprofilering.
  - o Holde bedriftspresentasjoner.
  - o Stille på skoler og messer og invitere til studentbesøk på våre arbeidsplasser.
  - o Omtale arbeidsplassen vår positivt til tjenestemottakere, lærlinger, studenter, kollegaer og innbyggere.
- Rekruttere kompetente arbeidstakere
  - o Gjennomføre rekrutteringsprosesser iht. kommunens retningslinjer.
  - o Bruke e-læringen (KS læring) «Rekrutteringsprosessen Kristiansund kommune».
  - o Tilstrebe tidseffektive tilsettingsprosessesser.
  - o Legge vekt på at søkere blir møtt av en positiv og kunnskapsrik ambassadør for arbeidsplassen.

- Tilby konkurransedyktig lønn.
  - Informere om kommunens gode pensjonsordninger.
  - Benytte ordningen Kom Trainee.
  - Benytte det nasjonale prosjektet «Jobbvinner», for å rekruttere og beholde sykepleiere og helsefagarbeidere i våre helse- og omsorgstjenester.
- Beholde kompetente arbeidstakere
    - Bruke e-læringen (KS læring) «Oppfølging av nyansatte i prøveperioden».
    - Ha mentorordninger for alle nytilsatte.
    - Konkurransedyktig lønnsutvikling.
    - Fokus på arbeidsmiljø.
    - Benytte seniorordninger.
  - Gi våre elever/praksiskandidater, lærlinger og studenter oppfølging som fremmer læring og trivsel.
    - Utarbeide praksisplan for skoleungdom og praksiskandidater i regi av NAV.
    - Implementere styringsdokumentet "Opplæring av lærlinger, veiledere og assistenter innen helse og omsorg" (2022).
    - Se-læringen (KS Læring) «Veilederopplæring for de som har lærling».
    - Avklare ansvar- og oppgavefordeling mellom samarbeidspartnere.
    - Kvalitetssikre at kandidater i «Fagbrev på jobb» får god teoriopplæring og praksisveiledning gjennom å gi en ansatt med yrkesfaglærerutdanning (2022) ansvaret for å planlegge, gjennomføre og evaluere oppfølgingen, i nært samarbeid med praksisplassen.
    - Benytte ansatte som er motiverte og har formell kompetanse i veiledning som veiledere, og legge veiledning av studenten inn i arbeidsplanen deres.

### 2.3 Arbeid eller pensjonering?

Avgang via alderspensjon eller førtidspensjonering vil påvirke behovet for rekruttering av arbeidskraft.

Å gå av med pensjon vil for den enkelte være en beslutning mellom individuelle faktorer, forhold i arbeidet og trekk ved pensjonssystemet, samt skattesystemet. Endringer i alderspensjonen i folketrygden og i tjenestepensjoner som stimulerer til lengre arbeid, vil kunne ha betydning for å beholde de eldste arbeidstakerne. Andre faktorer vil også kunne spille inn.

Faktorer knyttet til arbeidsmiljø og arbeidssituasjonen har betydning for tilbøyeligheten til å pensjonere seg tidlig. Følelsen av ikke å mestre arbeidet, ikke bli sett eller oppmuntret av nærmeste leder, eller manglende utfordringer synes å øke sjansen for å gå tidlig over på pensjon.

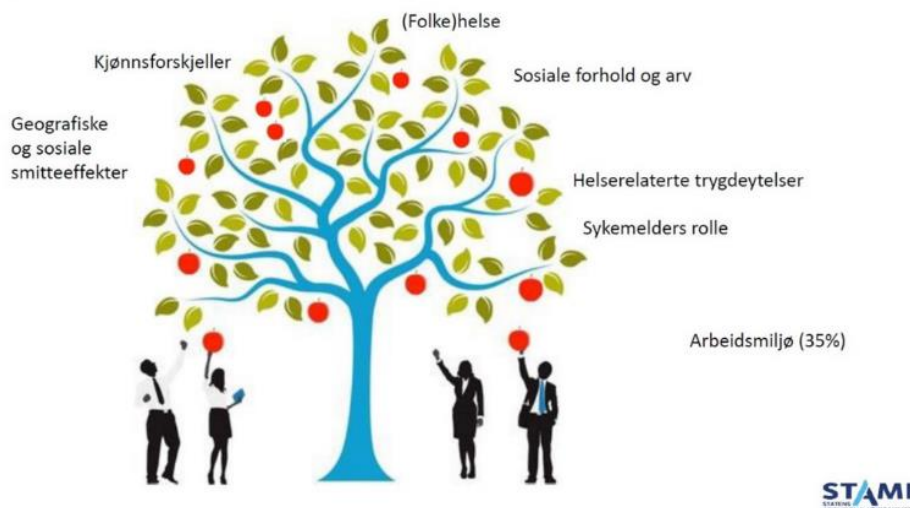
I Kristiansund kommune skal vi:

- Fokuserer på arbeidsmiljøets betydning.
- Bruke «Seniorplan/-tiltak for Kristiansund kommune» aktivt (vedtatt av Bystyret i 2019).
- Følge opp livsfasetiltak nedfelt i [særavtaler](#).
- Drøfte kompetanseutvikling for seniorer, jf. HTA kap. 3 punkt 3.2.3.

## 2.4 Arbeidsnærvær

De ansatte er den viktigste ressursen for å lykkes som tjenesteleverandør. Vi bruker nær 65 % av kommunens driftsutgifter til lønn og sosiale utgifter. Sykefraværet har de siste årene vært på 11-12 %.

Ifølge Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) er 35 % av sykefraværet i norske arbeidsplasser arbeidsmiljørelatert.



KLP ser i sine tall at pensjoneringsalderen blant medlemmene er nede i 60 år og snittalder blant nye uføre kvinner har sunket til 50 år. Utviklingen står i kontrast til behovet for stadig flere ansatte i kommune- og helsesektoren, både nå og i årene fremover. Forskere peker på de belastningene som følger av å jobbe med mennesker som en viktig årsak til sykefravær. De peker på et behov for å løfte temaet fra individ til gruppe/samfunnsnivå og systematisere som en del av arbeidsmiljøarbeidet til arbeidsgiver.

Vi må plukke *de lavhengende fruktene*, de faktorene vi kan gjøre noe med.

Et samlet norsk arbeidsliv ved partene i IA-avtalen, STAMI, Arbeidstilsynet og Arbeids- og velferdsdirektoratet er enige om at arbeidsmiljø handler om arbeidet.

Arbeidsmiljø handler om hvordan vi organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet. Enhetene våre organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet ulikt. Det gjør at vi må iverksette tiltak tilpasset den enkelte enhet, til den enkelte bransje.

De nasjonale målene for IA-avtalen er reduksjon av sykefravær og frafall fra arbeidslivet. IA-avtalens innsatsområder, organisering og virkemidler skal støtte arbeidet som ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte gjør i den enkelte enhet.

Hvordan kan godt samarbeid mellom verneombud, tillitsvalgte og ledere på arbeidsplassen forbedre arbeidsmiljøet og gi lavere sykefravær? Godt arbeidsmiljø handler om arbeidet. For å få ned sykefraværet må partene jobbe tett sammen, og vi må jobbe med de riktige tingene.

I Kristiansund kommune skal vi:

- Se opptak fra innlegg i regi av KS på Arendalsuka 2022: [«Hvordan kan et godt partssamarbeid bidra til bedre arbeidsmiljø og lavere sykefravær?»](#)



- Samtale mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte og verneombud på den enkelte enhet: Hva kan vi ta med oss etter å ha sett opptaket?

Nærværarbeidet i kommunen bygger på en tredelt strategi: å fremme helse, å forebygge uhelse og å rehabilitere på en effektiv måte.

Den første delen handler om å skape trivsel, utvikling og vekst, den andre om å forhindre skader og sykdom, og den tredje om å gjøre sykefravær kortest mulig.

De tillitsvalgte og vernetjenesten er sentrale samarbeidspartnere og pådrivere i arbeidet.

I Kristiansund kommune skal vi:

- Fremme helse.
  - Utvikle mestringsorienterte ledere som er gode til å kommunisere mål, skape mening i arbeidet, og gi sine medarbeidere individuell oppmerksomhet og støtte. Våre ledere skal ha tro på at de kan påvirke nærværet. Våre ledere tar de nødvendige og gode samtaler med dem som har høyt fravær. Vi skal både ha fokus på restarbeidsevnen til den som har uhelse, og på kompetanse- og kvalitetsutfordringer på arbeidsplassen knyttet til fraværet.
  - Utvikle ledere med praksis forankret i lov- og avtaleverk.
- Forebygge uhelse.
  - Bruke kvalitetssystemet [Compilo](#) aktivt. Ansatte melder fra om avvik, og avvikene følges opp av leder. Leder tar initiativ til å utarbeide risiko- og sårbarhetsanalyser og iverksetter tiltak for å forebygge uhelse. Leder legger viktige regler og retningslinjer i Compilo på «leselister», for å minne ansatte om å sette seg inn i dem.
  - Bruke IA-avtalen og [Arbeidsmiljøportalen](#) i arbeidsmiljø-satsingen.
  - Legge frem sykefraværsstatistikk og iverksette tiltak for å redusere fraværet. Det rapporteres til Arbeidsmiljøutvalget (AMU) kvartalsvis, via Stratsys.
    - AMU har opprettet underutvalget Nærværgruppen, som skal hjelpe våre arbeidsgiverrepresentanter i å etterleve IA-avtalen.
  - Fokuserer på arbeidsmiljø, HMS og partssamarbeid gjennom bruk av "Arbeidsmiljø og HMS – handlingsplan", i samarbeid med enhetens HMS-gruppe.
- Rehabiliterer på en effektiv måte.
  - Bruke kommunens regler for sykefraværsoppfølging (vedtatt i ADMU 10.12.2019). Plakat for arbeidsgiver og plakat for arbeidstaker, som visualiserer arbeidsgivers og den ansattes plikter i arbeidet, henger synlig på alle arbeidsplasser.
  - Benytte seg av satsingen [HelseArbeid](#) med oppfølging av NAV Arbeidslivssenter.

## 2.5 Kontinuitetsplanlegging

Målet med kontinuitetsplanlegging er å gjøre kommunen i stand til å sikre kontinuitet i viktige tjenesteleveranser til tross for reduksjon eller mangel på en eller flere innsatsfaktorer (arbeidskraft, kapital, energi, ekomtjenester, vann og avløp, IT-tjenester og råvarer).

Kontinuitetsplanlegging er en metode som vi skal bruke for å redusere sannsynligheten for stopp i tjenesteleveransen og finne løsninger på hvordan kommunen kan opprettholde drift på et forsvarlig nivå uansett hvilken ekstraordinær hendelse som inntreffer. Et scenario er hvordan en enhet kan bli rammet av høyt personellfravær ved utbrudd av alvorlig smittsom sykdom. Et annet scenario er hvordan en enhet kan bli rammet dersom den ikke får rekruttert, utviklet og/eller beholdt nødvendig

kompetanse. Vi må kartlegge hvor mye arbeidskraft den enkelte arbeidsplass er avhengig av for å opprettholde kritiske oppgaver. Kartleggingen må omfatte både kapasitet og kompetanse.

Viktige forutsetninger for planleggingen er:

- En forståelse av hvilken betydning arbeidsplassen har for andre og hvilken betydning andre har for den.
- Vurderinger av arbeidsplassens sårbarhet for reduksjon eller mangel på en eller flere innsatsfaktorer.

I Kristiansund kommune skal vi:

- Tilby ansatte som skal arbeide med beredskapsarbeid i forbindelse med kommunal planlegging, drift eller krisehåndtering [kurs](#) i beredskap og kontinuitetsplanlegging.
- Sette stab- og linjeledelsen inn i DSB's veileder i [kontinuitetsplanlegging for å opprettholde kritiske funksjoner ved høyt personellfravær](#).
- Sikre at vi har kontinuitetsplan for opprettholdelse av prioriterte oppgaver ved mangel på a) kapasitet og b) kompetanse i den enkelte enhet og sektor.

## 2.6 Lærlingeordning

Lærlinger er viktig for å utvikle kompetanse. Dette for å lykkes med å skaffe nok kvalifisert arbeidskraft, men også fordi lærlingen i seg selv er en viktig ressurs.

En [ny avtale](#) (2022-2026) med partene i arbeidslivet skal sikre flere ungdommer læreplass og jobb etter endt læretid. Målet er at alle som er kvalifiserte søkere til en læreplass skal få et tilbud om dette.

Den 18.11.2021 fattet Bystyret følgende vedtak:

- Opprettholde dagens organisering av lærlingeordningen.
- Tegne minst 20 lærekontrakter årlig innen normalmodellen (2 år skole+ 2 år i bedrift) der minst 6 læreplasser reserveres for lærlinger innen helsearbeiderfaget.
- Tegne minst 20 fagbrev på jobb-kontrakter årlig i perioden 2022-2025.
  - o Det settes av inntil kr 1.000.000,- årlig i budsjettet til ordningen. Ordningen evalueres før nytt budsjettår i 2024

I Kristiansund kommune skal vi:

- Tilby lærlingeplass som del av [yrkesfaglig utdanningsprogram](#) og som tiltak for å utdanne ufaglærte assistenter gjennom ordningen [fagbrev på jobb](#).
- Følge opp sak om lærlingeordningen, som ble behandlet og vedtatt i [Bystyret 18.11.2021](#) (arkivsak 21/04667).

## 2.7 Kom Trainee

[Kom Trainee](#) har skapt en traineeordning sammen med 21 medlemsbedrifter på Nordmøre. Kristiansund kommune er medlemsbedrift og er representert i styret.

Et traineeløp bidrar til en god start i arbeidslivet og en videreutvikling for nyutdannede, samtidig som det bidrar til kompetanseløft og nytenking hos arbeidsplassen. Kristiansund kommune har rekruttert mange dyktige fast ansatte gjennom ordningen.

I Kristiansund kommune skal vi:

- Benytte oss av ordningen for å rekruttere, utvikle og beholde relevant kompetanse.

- Sette oss inn i og benytte tilbud, utover traineeordningen, som ligger i medlemskapet: lederutvikling og nettverk, talentutvikling og ungt nettverk, rekruttering.

## 2.8 Campus Kristiansund

Campus Kristiansund skal bli et kvartal for høyere utdanning, forskning og innovasjon i bysentrum. Det vil inneholde høgskoletilbud, fagskole, vekstmiljø for næringslivet og forskingsmiljø. Første byggetrinn er planlagt ferdig til studiestart 2024.

Det blir viktig at Kristiansund kommune benytter denne nyskapingen til å bli en bedre og mer attraktiv arbeidsplass. Som campuskommune skal vi investere i en bedre kobling med universitet og høgskole, og det som foregår i arbeidslivet.

I Kristiansund kommune skal vi:

- Ta imot studenter som trenger praksis i forbindelse med studiene.
- Ha oppdatert oversikt over Kristiansund kommune og nordmørskommunene sine behov for kompetanse i 2 -5 -10 års perspektiv. Dette gjelder både grunnutdanninger og etter- og videreutdanninger. Denne informasjonen vil være grunnleggende for tilbudsutvikling for offentlig sektor på Campus.
- Utvikle innovasjon i kommunale tjenester i samspill med FoUi-miljøene, og slik også kunne skape unike utdanningsmuligheter i Kristiansund.
- Opprettholde avtaler med utdanningsinstitusjoner om studier for vernepleiere, sykepleiere, helsesykepleiere og barnevernspedagoger.
- Inngå avtale med utdanningsinstitusjon om studie for ingeniører, fagutdannede som ønsker å ta praktisk-pedagogikk, erfaringsbasert master og grunnutdanning for barnehage- og grunnskolelærere.

## Kapittel 3 Kompetanse – læring og utvikling

Kristiansund kommune skal være en god arbeidsplass med forutsigbare rammer og et system for videreutvikling og utdanning. Ansatte skal få tid til å fordype seg i faget sitt, i et fagmiljø de kan gjøre dette sammen med. I tillegg trenger vi en god ordning for mobilitet og karrieremuligheter slik at ansatte finner nye utfordringer og blir værende i yrket de har utdannet seg til.

I Kristiansund kommune skal vi:

- Øke lederens bevissthet og kompetanse knyttet til rekruttering (kompetanseanskaffelse).
- Bruke kompetansen der den er nyttig (kompetansemobilitet).
- Tilegne eller videreutvikle medarbeidernes kompetanse (kompetanseutvikling).
- Være kompetanseselektiv (hvilken kompetanse må vi ha?) og utvikle kompetanse som ikke er nødvendig for kvaliteten i enheten (kompetanseavvikling).

### 3.1 Kompetanseplanlegging

Kompetanseplanlegging skal bidra til å klargjøre hvilken kompetanse arbeidsplassen trenger for å levere forsvarlige tjenester. Utviklingstiltak settes inn for å rekruttere, utvikle eller mobilisere kompetanse.

Arbeidsgiver skal gjennomføre årlige drøftingsmøter med berørte tillitsvalgte om rekrutteringssituasjonen og om fremtidig kompetansebehov/ kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i tjenesten/enheten, jf. HTA kap. 3 punkt 3.2.

I Kristiansund kommune skal vi:

- Iverksette tiltak for prioriterte grupper (se kap. 2.1).
- Benytte den nasjonale kompetansestrategien for skole-, barnehage- og helse- og omsorgssektoren.
- Sørge for at ansatte har nødvendig kompetanse i bruk av IKT.
- Benytte Bufdir`s kompetansesatsing for kommunalt barnevern.
- Prioritere arbeidsgiverrelatert ledelsesutvikling, via [OU-fondet](#).
- Gi ansatte som ber om en lønnsutviklingssamtale innen 14 dager. Tema for samtalen er tiltak som kan iverksettes for å oppnå bedre lønnsutvikling. Dersom arbeidstaker ber om det skal det skrives referat fra samtalen, jf. HTA kap. 3 punkt 3.2.2

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere tjenestens-/enhetens kompetansebehov. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevede tiltak, jf. HTA kap. 3 punkt 3.3

I Kristiansund kommune skal vi:

- Utarbeide kompetanseplaner på tjeneste-/enhetsnivå, og bruke KS`s [verktøy og maler](#) i arbeidet.

#### 3.1.1 Helse og omsorg

Kommunene står overfor betydelige utfordringer med å møte brukernes behov for forsvarlige helse- og omsorgstjenester med tilstrekkelig og kompetent personell.

Kompetanseløft 2025 er regjeringens plan for rekruttering, kompetanse og fagutvikling i den kommunale helse- og omsorgstjenesten.

Kompetanseløft 2025 tar utgangspunkt i følgende fire hovedutfordringer:

- Knapphet på helse- og sosialfaglig personell.
- Mangel på kompetanse og kunnskapsgrunnlag.
- For lite brukermedvirkning, tverrfaglighet, samarbeid og samhandling.
- Svakheter i ledelsen, planleggingen og organiseringen av tjenestene.

Tiltakene finner du [her](#)

### 3.1.2 Barnehage og skole

Riktig kompetanse er avgjørende for kvalitet på opplæringen i barnehage og skole. [Her](#) kan du lese om nasjonale støtteordninger for lokal kompetanseutvikling, og hvordan vi kan utvikle planer for etter- og videreutdanning.

Kristiansund kommune har sammen med 7 andre kommuner på Nordmøre gått sammen i Oppvekstnettverk Nordmøre, for å utvikle neste praksis i oppvekstsektoren. Gjennom fokus på partssamarbeid og å bringe ulike aktører i og rundt barnehager og skoler sammen, har en gjennom involvering skapt eierskap og mobilisering for videreutvikling. Målet er at barna våre skal utvikle ny, relevant kompetanse for framtida. Arbeidet skjer innenfor rammen av rammeplan for barnehagen og fagfornyelsen i skolen, og andre satstinger som Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis.

### 3.1.3 Barnevern

Bufdir har satt i gang flere tiltak som samlet sett skal bidra til å heve kvaliteten og øke kompetansen i kommunalt barnevern. Tiltakene retter seg mot å styrke krav til kompetanse, videreutdanning og tjenesteutvikling.

Nærmere beskrivelse av - og tiltak i kompetansesatsingen finner du [her](#)

### 3.1.4 Teknologi og digitalisering

Digitalisering gir nye muligheter og skjer på alle områder i samfunns- og arbeidsliv. Det påvirker vår hverdag og griper inn i våre arbeidsprosesser, og bidrar blant annet til at ansatte kan løse sine oppgaver på nye måter. Vi får nye arbeidsformer og helt nye teknologiske tjenester innenfor alt fra avfallshåndtering til velferdsteknologiske løsninger innenfor helse og omsorg. Den unge og nye generasjonen arbeidstakere representerer her en viktig ressurs.

Teknologi og digitalisering er i seg selv en endringsfaktor for kommunen. De ansattes kompetanse i bruk av IKT er avgjørende for utvikling og effektivisering av forvaltning og tjenesteutvikling.

I Kristiansund kommune skal vi:

- Lage en kompetanseplan for bruk av IKT for alle stillinger i kommunen (planen produseres i [Dossier](#)).

## 3.2 Kompetanseledelse

Krav om dokumentasjon av kompetanseutvikling gjør kompetanseledelse til en tidkrevende oppgave. Dossier digitaliserer og effektiviserer prosessen. Dossier gir oversikt og tilgang til gjennomføring og dokumentasjon av kompetansetiltak, både for ansatte og ledere.

Digitale kompetanseplaner gir oversikt over planlagt, pågående og fullført kompetanseheving på tvers av tjenester og nivåer. Enkle fargekoder gir den ansatte og leder et presist bilde av individuell og samlet progresjon innen skreddersydde kompetansepakker for hver tjeneste/enhet/rolle/stilling.

I Kristiansund kommune skal vi:

- Ha oppdaterte kompetanseplaner i Dossier, for alle tjenester ila 2023.
  - o Gi opplæring i bruk av verktøyet.
  - o Lage kompetanseplaner på tjeneste-/enhetsnivå, for stillinger (sykepleier, fagarbeider) og for ulike roller (nytilsatt, leder).

### 3.3 Kompetanseutviklende virkemidler

#### *Tema Beskrivelse*

<i>Tema</i>	<i>Beskrivelse</i>
<i>Kompetanseutviklingstiltak initiert av arbeidsgiver</i>	Videre- eller etterutdanning som blir initiert av arbeidsgiver, og som er i tråd med enhetens kompetanseplan, dekkes av kommunen. Utgifter til reise og opphold dekkes iht. statens reiseregulativ.
<i>Kurs som er på fridager</i>	Arbeidstaker som deltar på videre- eller etterutdanning etter avtale med arbeidsgiver, får lønn for dagen(e) med inntil 7,5 timer per dag. Kompensasjon for reisetid på fritid må avtales på forhånd med nærmeste leder.
<i>Utdanningspermisjon</i>	Rett til utdanningspermisjon er hjemlet i aml. § 12-11 og HTA kap. 1 punkt 14.2.
<i>Plikttjeneste/bindingstid</i>	Bindingstid er hjemlet i HTA kap. 1 punkt 14.3.  I Compilo ligger prosedyre for pliktjeneste-/bindingstid og avtale om pliktjeneste-/bindingstid ved økonomisk støtte ifbm. utdanning.
<i>Relevant videreutdanning gir lønnsmessig uttelling</i>	Arbeidstaker som har fullført relevant videreutdanning etter avtale med arbeidsgiver, og i tråd med arbeidsplassens kompetanseutviklingsplan, har rett til opprykk til relevant ny stillingskode hvis den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stillingsgruppe, jf. HTA kap. 4.0.  Arbeidstaker som har gjennomført avtalt kompetanseheving får lønnsøkning iht. kommunens retningslinjer for etter- og videreutdanning (EVU). Arbeidstakers tillitsvalgte kan også be assisterende kommunedirektør om forhandlinger, jf. særskilte forhandlinger i HTA.
<i>Bruk av arbeidstaker som forelesere</i>	Arbeidstaker har et ansvar for å videreformidle tilegnet kunnskap. Arbeidstaker som tar på seg undervisning, der alt arbeid tilknyttet undervisningen skjer i arbeidstiden, har ikke rett på ekstra godtgjøring. Arbeidstaker kan godtgjøres med et avtalt beløp per undervisningstime for opplæringsaktivitet som blir gjennomført i fritiden. Beløpet skal omfatte forberedelse og undervisning i forhold 1:1.

## Kapittel 4 Heltid

HTA legger til grunn at det som hovedregel skal tilsettes i heltidsstilling, jf. kap. 1 punkt 2.3.1.

Over halvparten av ansatte i Kristiansund kommune jobber deltid. Den gjennomsnittlig stillingsstørrelsen for alle ansatte er på 84 %.

Å bygge heltidskultur innebærer å tenke nytt rundt hvordan tjenestene og arbeidstiden planlegges, organiseres, ledes og følges opp. Heltidskultur må etableres lokalt. Vi skal bygge heltidskultur med arbeidstidsordninger som sikrer kvalitet og kontinuitet.

Stortinget har fra 01.01.2023 vedtatt en rekke lovendringer i arbeidsmiljøloven som skal bygge opp under ønsket om heltidskultur. Det er innført en ny, normgivende bestemmelse om at hovedregelen i arbeidslivet skal være ansettelse på heltid, jf. § 14b første ledd. Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i deltidsstilling, skal arbeidsgiver skriftlig dokumentere behovet for deltidsansettelse. Dokumentasjonen skal være tilgjengelig for tillitsvalgte, og spørsmålet om deltidsansettelse skal drøftes med de tillitsvalgte, jf. § 14b annet ledd. [Her](#) har KS-advokater skrevet en artikkel for å belyse hvordan de nye reglene skal forstås.

I Kristiansund kommune skal vi:

- Utarbeide lokale retningslinjer med mål om å øke antall heltidstilsette, jf. HTA punkt 2.3.1.
  - o Se i sammenheng med våre prinsipper for heltid (vedtatt i ADMU 21.04.2016).
  - o Ta utgangspunkt i revidert "Veileder for utvikling av lokale retningslinjer".
  - o Motivere til større stillinger ved å dele kunnskap om gode erfaringer fra nye måter å organisere arbeidstiden på.
- Gjøre forsøk med nye arbeidstidsordninger i helse- og omsorgssektoren.
  - o Lære av de erfaringene Sykehjem har gjort seg.
  - o Vise interesse for det Hjemmetjenesten erfarer og lærer gjennom deltakelse i [Tørn-prosjektet](#).
- Tilrettelegge for permanent arbeid på flere steder.
  - o Se arbeidskraftsbehov utover egen avdeling og enhet.
- Opprette vikarpool med fast stillingsprosent, delvis fast turnus og delvis tilkalling på flere arbeidssteder.
  - o Evaluere erfaringene i Bo og habilitering. Videreutvikle og implementere om suksess.

### 4.1 Informasjon og drøfting

Aml. § 14-1 a og HTA kap. 1 punkt 2.3.1 pålegger arbeidsgiver å informere og drøfte heltid og deltid med de tillitsvalgte.

I Kristiansund kommune skal vi:

- Bygge en heltidskultur i tett samarbeid med ansatte, tillitsvalgte og fagforeninger.
- Følge lojalt opp "Arbeidsmiljø og HMS – handlingsplan for Kristiansund kommune", der drøftingsplikten ligger nedfelt som aktivitet (vedtatt i AMU 01.03.2022).

### 4.2 Det store heltidsvalget

En fornyet erklæring om heltid, «[Det store heltidsvalget 2021](#)», er signert av KS, Fagforbundet, Norsk Sykepleierforbund, Delta og FO.

Gjennom erklæringen har partene forpliktet seg til å jobbe sammen om å redusere deltidsarbeid og utvikle heltidskultur i helse- og omsorgssektoren.

I Kristiansund kommune skal vi:

- Ta i bruk verktøyet som KS har lansert for å realisere og operasjonalisere en utlysingspraksis som understøtter en heltidskultur. Verktøyet finner du [her](#).

#### 4.3 Effekter ved økt stillingsstørrelse

Heltidskultur er grunnleggende for den enkeltes mulighet til å forsørge seg selv med sin arbeidsinntekt. Heltidsstillinger er videre sentralt for arbeidstakernes medvirkning, trygghet og forutsigbarhet. Deltidsandelen er høyere for kvinner. En heltidskultur styrker likestilling, og kan bidra til å endre tradisjonelle kjønnsroller og inntektsforskjeller mellom kjønnene.

Mange deltidsstillinger kan virke negativt på arbeidsmiljøet for de ansatte og rekruttering til viktige stillinger, samt for kontinuiteten og kvaliteten i arbeidet.

Heltid og stabilt personale fører til bedre tjenesteavvikling og mer ro. Dette skyldes at arbeidstakere som er ansatt i store stillingsstørrelser er nok til stede på tjenestestedet til at de kjenner oppgaver, rutiner, tjenestemottakere og kollegaer. Heltidsansatte er videre mer involvert i tjenesteutvikling og i hvordan gjennomføringen av arbeidsdagen foregår, og de er oftere med i arbeidsmøter og fagutvikling.

En kommune som satser på heltidsstillinger, har lettere for å trekke til seg kompetent arbeidskraft og holde på den. Den vil ha lettere for å utvikle gode fagmiljøer, og for å legge opp en tjeneste «med bruker i sentrum».



## Kapittel 5 Mangfold

Arbeidslivet er en viktig arena for inkludering og integrering. Arbeidskraften er vår viktigste og mest verdifulle ressurs. For den enkelte bidrar arbeid til selvstendighet og selvrealisering og til utvikling av nettverk. Det gir økt tilhørighet til samfunnet, motvirker fattigdom og utjevner sosiale forskjeller. Det at arbeidskraften anvendes, og anvendes på en god måte, er viktig for den samlede verdiskapingen i kommunen. At flest mulig bidrar i arbeidslivet er viktig for samfunnets bærekraft.

Vi har et økende arbeidskraftsbehov. Arbeidsinnvandring og mobilisering av arbeidskraftressurser som finnes blant ledige, undersysselsatte og personer med nedsatt arbeidsevne vil kunne gi økt grunnlag for å rekruttere arbeidskraft.

Møtet mellom mennesker med ulik bakgrunn og livserfaring skaper rom for utvikling av nye tanker, ideer og skaperkraft på arbeidsplassen. Økt mangfold forutsetter et arbeidsliv som vet å verdsette personer med ulik kompetanse og bakgrunn.

I Kristiansund kommune skal vi:

- Skape et godt arbeidsmiljø for alle. Det skal ikke være ulike løsninger for ulike mennesker.
  - o Sette fokus på mangfoldsledelse gjennom informasjon, webinar, kurs og sertifisering.
    - Se webinaret: [Økt mangfold på kommunale arbeidsplasser gir muligheter.](#)
  - o Utfordre vår evne og vilje til å rekruttere personer med ulik kompetanse og bakgrunn.
  - o Arbeide for at sammensetningen av de ansatte på arbeidsplassen speiler samfunnet.
  - o Inkludere personer med utviklingshemming i det ordinære arbeidslivet gjennom [Helt med!](#)

Noen møter betydelige barrierer på arbeidsmarkedet selv om de besitter den nødvendige kompetanse.

I Kristiansund kommune skal leder:

- Kommunisere åpent med den potensielle arbeidstaker om utfordringer knyttet til arbeidsutførelsen, og hvilken type bistand og tilrettelegging som er nødvendig.

### 5.1 Jobbe for likestilling og mot diskriminering

Alle arbeidsgivere har en lovbestemt plikt til å jobbe med likestilling og mot diskriminering, og dokumentere og redegjøre for arbeidet. Dette kalles aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP).

I helse- og omsorgs- og i oppvekstsektoren er over 80 % av de ansatte kvinner. I tekniske tjenester og kultur er nær 40 % av de ansatte kvinner.

I Kristiansund kommune skal vi:

- Se webinaret: [arbeidsgivers redegjøringsplikt for likestilling og diskriminering.](#)
- Redegjøre for kjønnslikestilling og arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i årsberetning/-rapport (redegjøringsplikt).
- Utarbeide tiltaksoversikt og handlingsplan for likestillingsarbeidet (aktivitetsplikt). Vi vil bruke [Bufdir sin veileder](#) i arbeidet, jf. "Arbeidsmiljø og HMS – handlingsplan for Kristiansund kommune". Arbeidet skal skje i samarbeid med ansattes representanter.

## Kapittel 6 Ledere

Kompleksiteten i samfunnet har blitt større, og det er behov for å tenke helhet og sammenheng i utvikling av tjenestene. Det kan handle om å finne en god balanse mellom drift og utvikling, og legge til rette for å eksperimentere mer. Det er behov for at ledere ser utover egen enhet og sektor, tenker ressursmobilisering, tjenesteutvikling og kontinuitet i tilbudet.

Det handler om å finne ressursene vi kan spille på lag med for å få til mer utvikling på tvers av ulike skillelinjer. Det krever smidighet og fleksibilitet når vi skal mobilisere ressurser på tvers av enheter og sektorer. Det kan også utfordre tradisjonell organisering med hierarkier og faste strukturer. Det stiller nye krav til ledere.

De nye kravene handler om:

- Å være nysgjerrig og kreativ, og oppsøke ny kunnskap og læring.
- Å ha evne til å bygge tillit på tvers av hierarkier, strukturer og fagfelt.
- Å utøve nettverksledelse og kunne bygge gode relasjoner for å utvikle kunnskap og ferdigheter på tvers av fagmiljøer.
- Å ha mot til å utforske nye muligheter sammen med medarbeiderne og skape lærende organisasjoner.

Vi trenger nyskapende ledere som viser handling gjennom fem grep:

1. [Å våge](#) – å utfordre handlingsrommet og ha mot til å endre, feile og lære.
2. [Å lede](#) – å drive strategisk ledelse av omstilling og drive mestringsorientert ledelse.
3. [Å lære](#) – å utvikle en læringskultur og mestringsklima og å lære for å endre.
4. [Å mobilisere](#) – å ta alle ressurser i bruk og ta vare på innbyggerperspektivet.
5. [Å samhandle](#) – å utvikle nye løsninger sammen med andre.

I Kristiansund kommune skal vi:

- Lage en plan over bevarings- og forbedringsområder ved egne lederhandlinger (egenutvikling).
- Se webinarserien [«Nyskapende arbeidsgivere tar grep»](#) (organisasjonsutvikling og egenutvikling).
- Gjennomføre [medarbeiderundersøkelsen 10-faktor](#) for ansatte hvert andre år, i regi av Arbeidsmiljøutvalget (AMU).

### 6.1 Delegeringsreglement

Kommunedirektørens [delegeringsreglement](#) inneholder regler om delegering og utøvelse av ansvar og myndighet i Kristiansund kommune. Formålet med reglementet er å sikre fordeling av ansvar og myndighet.

Kristiansund kommune er organisert med to fullmakts-nivåer og fire administrative ledernivå:

#### Fullmakts-nivå 1: Kommunedirektøren

Fullmakts-nivå 1 har to ledernivåer:

1. Kommunedirektøren
2. Kommunedirektørens ledergruppe: assisterende kommunedirektør, 3 x kommunalsjefer, økonomisjef og IT-sjef.

Kommunedirektøren m/ledergruppe utgjør kommunens øverste strategiske ledergruppe, og har et totalansvar for hele organisasjonen. Medlemmene i kommunedirektørens ledergruppe deltar i overordnet planlegging, utvikling og samordning av kommunen som organisasjon.

Kristiansund kommune er stab- og linjeorganisert. Assisterende kommunedirektør, økonomisjef og IT-sjef har sektorovergripende myndighet, og leder sine staber: personalseksjon, økonomiseksjon og IKT-enheten. Kommunen er delt inn i tre sektorer: helse- og omsorg, oppvekst, og tekniske tjenester- og kultur, under ledelse av hver sin kommunalsjef.

#### Fullmakts-nivå 2: Enhetsledere (inkl. seksjonsleder i helse og omsorg)

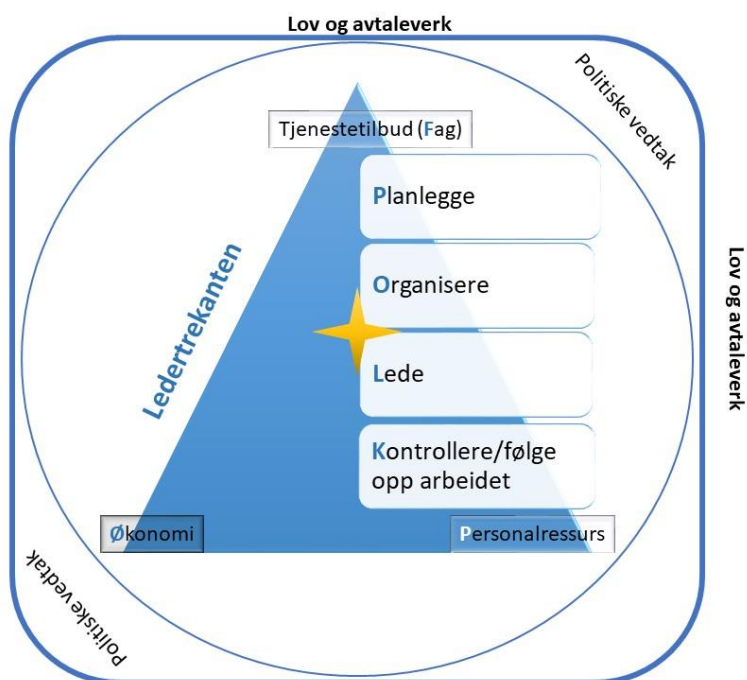
Fullmakts-nivå 2 har to ledernivåer:

1. Enhetsleder. Enhetsledere har økonomi-, personal- og fagansvar innenfor egen enhet.
2. Avdelingsleder. Gjennom delegert myndighet fra enhetsleder har avdelingsleder ansvar for avdelingens tjenestetilbud, økonomi- og personalressurser.

### 6.2 Ledertrekanten og POLK

Den gode lederen står i sentrum av ledertrekanten og beslutter ut fra kunnskap om arbeidsplassens tjenestetilbud, personalressurs og økonomi. Kvaliteten på utøvelsen av lederskapet er knyttet til hvordan man **P**lanlegger, **O**rganiserer, **L**eder og følger opp/**K**ontrollerer arbeidet (forkortes til **POLK**).

Gode ledere har forståelse for at lov- og avtaleverk, og politiske vedtak setter rammer for handlingsrommet. Det er viktig å kartlegge handlingsrommet.



På ansattportalen har kommunedirektøren skrevet to relevante artikler:

- [POLK](#)
- [12 nøkler i lederlåsen.](#)

I Kristiansund kommune skal vi:

- Utvikle og implementere mentorordninger for nytilsatte ledere:
  - o Kommunedirektør m/ledergruppe
  - o Enhetsledere
  - o Avdelingsledere og inspektører
- Rekruttere, utvikle og beholde ledere som behersker å arbeide med dimensjonene som ligger i ledertrekanten og i [10-faktor](#).

### 6.3 Det viktige trepartssamarbeidet.

I denne sammenhengen utgjør de tre partene arbeidsgiver, tillitsvalgt og vernetjeneste.

Et godt samarbeid mellom arbeidsgiver, berørte tillitsvalgte og vernetjenesten, basert på hovedavtalens og arbeidsmiljølovens spilleregler, er av avgjørende betydning for å utvikle enheten, sektoren og kommunen. Våre ledere vil ofte møte godt skolerte tillitsvalgte i forhandlinger og drøftinger. For at partssamarbeidet skal være fruktbart, må også arbeidsgivers representanter ha tilstrekkelig kunnskap om lover, regler, avtaler og verdier som berører arbeidsgivers oppgaver og samspillet mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

I Kristiansund kommune skal vi ha fokus på:

- Rolle- og oppgaveforståelse.
- Beslutningsnivå.
- Lov og avtaleverk.

Partssamarbeidet om arbeidsmiljø og HMS er nedfelt i handlingsplan på kommune- og enhetsnivå. «Arbeidsmiljø og HMS – handlingsplan for Kristiansund kommune» og mal for handlingsplan på enhetsnivå er vedtatt i AMU 01.03.2022.

#### 6.3.1 Vernetjenesten

Verneombud og hovedverneombudet utgjør vernetjenesten. Aml. sier at virksomheter med mer enn 10 ansatte skal velge verneombud (Kristiansund kommune er en virksomhet å regne i lovens forstand). Antall verneombud fastsettes ift. virksomhetens størrelse, arbeidets art og arbeidsforholdene for øvrig. Virksomhet med mer enn ett verneombud skal ha hovedverneombud med ansvar for å samordne verneombudenes virksomhet. Hovedverneombudet skal være en av arbeidstakernes representanter i AMU.

AMU har vedtatt at antall verneombud skal følge delegeringsreglementets regler om utøvelse av ansvar og myndighet i Kristiansund kommune. Det betyr ett verneombud per enhet/seksjon.

AMU har opprettet en HMS-gruppe per enhet/seksjon, som underutvalg til AMU. Kommunen har prosedyre for HMS-gruppene.

I Kristiansund kommune skal vi:

- Ha en praksis iht. arbeidsmiljøloven m/forskrifter og vedtak i AMU

#### 6.3.2 Tillitsvalgtordningen

En vesentlig del av medbestemmelsen/medinnflytelsen utøves gjennom ordningen med tillitsvalgte.

Tillitsvalgtordningen må utformes slik at det gir både tillitsvalgte, medlemmene de representerer og arbeidsgiver forutsigbarhet. Likeledes må det tas hensyn til antall medlemmer og tariffavtalens

Kristiansund kommune - en attraktiv og nyskapende arbeidsgiver

omfang. Tillitsvalgtstrukturen skal tilpasses kommunens geografiske spredning samt styrings- og organisasjonsstruktur, jf. Hovedavtalen del B § 3-3

I Kristiansund kommune skal vi:

- Ha en praksis iht. Hovedavtalen (KS)

## Kapittel 7 Lokal lønnspolitikk

HTA er den viktigste tariffavtalen i KS-området med bestemmelser blant annet om lønns- og arbeidsvilkår, lokale forhandlinger og pensjon.

HTA forutsetter en lokal lønnspolitikk som er gjort kjent for alle ansatte, at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel og at det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling, jf. HTA kap. 3 punkt 3.2

Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å:

- Motivere til kompetanseutvikling.
- Motivere til mer heltid.
- Beholde, utvikle og rekruttere.
- Sikre kvalitativt gode tjenester.
- Fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene.

(jf. HTA kap. 3 punkt 3.2).

### 7.1 Tariffområdene

Ansatte i kommunen lønnes etter HTA kapittel 3.4, kapittel 4 eller kapittel 5. HTA definerer hvilke kriterier/prinsipper som skal legges til grunn for vurderinger av lønnsfastsettelse, og grunnlag for drøftings-, forhandlings- og tvisterett, i alle kapitlene.

Over 80 % av kommunens ansatte lønnes etter HTA kapittel 4. I kapittel 4 gjennomføres det sentrale forhandlinger hvert år, der partene sentralt kan bli enige om å avsette en viss andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger. De lokale lønnsforhandlingene i kapittel 4 har stort sett foregått annethvert år.

Lønnsfastsettelsen i kapittel 3 og 5 skjer kun lokalt. Alle lønnsendringer i lokale forhandlinger må skje innenfor rammen av hovedtariffavtalens bestemmelser.

I Kristiansund kommune har assisterende kommunedirektør myndighet til å fastsette lønns- og arbeidsvilkår for alle stillinger i kommunen, med unntak av kommunedirektøren og kommunedirektørens ledergruppe, jf. delegeringsreglementet.

Lønn til kommunedirektør fastsettes av kommunen, jf. HTA kap. 3 punkt 3.4.1. Toppleder kan bistås av tillitsvalgte eller benytte sentral bistand i forbindelse med lønnsvurderingen, jf. HTA kap. 3 punkt 3.4.1. I Kristiansund kommune har vi et politisk sammensatt utvalg som fastsetter kommunedirektørens lønn.

Forhandlinger for ansatte i kapittel 3.4.1 (assisterende kommunedirektør, kommunalsjefer, økonomisjef og IT-sjef) forhandles av kommunedirektøren.

Assisterende kommunedirektør gjennomfører lokale forhandlinger for ansatte i kapittel 3.4.2, kapittel 4 og kapittel 5, sammen med kommunalsjefene (utgjør arbeidsgivers forhandlingsutvalg).

#### 7.1.1 Kapittel 3

Lønnsfastsettelse for ledere skjer lokalt gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i HTA og denne plan. Ledere omfattet av 3.4.1 og 3.4.2 skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling.

Lokal enighet i Kristiansund kommune: Ledere i kap. 3 skal som hovedregel ikke ha en dårligere årlig lønnsutvikling enn ledere i kap. 4.

#### 7.1.1.1 Kapittel, stillingskoder og benevnelser

Kapittel	Stillingskode	Benevnelser
3.4.1 A	9430	Kommunedirektør
	9445	Assisterende kommunedirektør
3.4.1 C	9440	Kommunalsjef
	9447	Økonomisjef
	9448	IT-sjef
3.4.2	9451	Enhetsleder
	9951	Rektor

#### 7.1.1.2. Lederavlønning – kommunedirektørens ledergruppe

Vurdering av lederlønninger foretas ved tilsetting og en gang i året.

I Kristiansund kommune drøfter kommunedirektøren og berørte tillitsvalgte forholdet mellom 1) å sikre en årlig lønnsutvikling for alle i kapittelet, 2) prioriterte stillinger og 3) lønn iht. kriterier i grunnlaget.

Grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier, jf. HTA kap. 3 punkt 3.4.1:

- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål.
- Utøvelse av lederskap.
- Betydelige organisatoriske endringer.
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

Ved behov kan det opptas forhandlinger i tillegg til de årlige forhandlingene. Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

Se for øvrig punkt 3.4.0 Innledende merknad nr. 3 og vedlegg 1 til HTA.

#### 7.1.1.3 Lederavlønning - enhetsledere

Lønn til ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar, fastsettes lokalt, jf. HTA kap. 3 punkt 3.4.2.

I Kristiansund kommune tar vi hensyn til følgende forhold ved lønnsfastsettelsen:

- Personalansvar (antall, tverrfaglighet i kompetanse).
- Økonomiansvar (budsjetttramme).
- Ansattes arbeidstid (turnus vs. dagtid).
- Fagansvar (tjenestetilbud, tverrfaglighet)
- Enhetslederne skal som hovedregel ha høyere lønn enn dem de er satt til å lede. Unntak er i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning pga. spesiell kompetanse/spisskompetanse, retrettstilling/omplussing eller andre særskilte forhold.
- Rekruttere og beholde.

#### 7.1.1.4 Lokale forhandlinger:

Ved forhandlinger etter kap. 3 punkt 3.4.4 kan det avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.

Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet, samt

Lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder. Det er kommunedirektøren som gir assisterende kommunedirektør rammen det skal forhandles ut ifra.

Kristiansund kommune følger retningslinjer for lokale forhandlinger i HTA vedlegg 3.

I Kristiansund kommune drøfter assisterende kommunedirektør/forhandlingsutvalget og berørte tillitsvalgte forholdet mellom 1) å sikre en årlig lønnsutvikling for alle i kapittelet, 2) prioriterte stillinger og 3) lønn iht. kriterier i grunnlaget.

Grunnlaget for vurderingene ved lokale forhandlinger er ett eller flere av følgende kriterier, jf. HTA kap. 3 punkt 3.4.4:

- Endret ansvarsområde.
- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål.
- Utøvelse av lederskap.
- Betydelige organisatoriske endringer.
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft.
- Kompetanse.

I Kristiansund kommune drøfter assisterende kommunedirektør/forhandlingsutvalget og berørte tillitsvalgte hvilke kriterier som skal vektlegges ved årets lokale forhandlinger.

#### 7.1.2 Avlønning frikjøpt tillitsvalgt

Kristiansund kommune følger bestemmelsene gitt i HTA kap. 3 punkt 3.5.

#### 7.1.3 Kapittel 4

Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i HTA og denne plan. Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode følger HTA vedlegg 2.

##### 7.1.3.1 Stillingskoder og benevnelser

Kristiansund kommune følger HTA vedlegg 1.

Ved utlysning av ledig stilling er det viktig å reflektere over nødvendig kompetanse for stillingen, gitt i stillingskode og benevnelse. Leder har budsjettansvar, og må ha dekning for lønnskostnadene.

Vurderer leder å endre stillingen (for eksempel annen stillingskode/benevnelse) eller opprette ny stilling må det søkes om iht. kommunens prosedyre til assisterende kommunedirektør, jf. delegeringsreglementet.

##### 7.1.3.2 Avlønning

Kristiansund kommune følger HTA kap. 4.

Grunnlag for vurdering ved tilsetting er:

- Utlysningsteksten inneholder krav til utdanning for gitte stilling. Dette kravet fastsetter stillingsgruppen i garantilønnstabellen, jf. HTA kap. 4 punkt 4.1.
- Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting, jf. HTA kap. 1 punkt 12.
- Personlige rekrutteringstillegg kan komme i tillegg, jf. HTA kap. 4 punkt 4.2.3.
- Ledere som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner, skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak for ordningen er i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning pga. spesiell kompetanse/spisskompetanse, avlønning i henhold til HTAs vedlegg 2, retrettstilling/omplussing eller andre særskilte forhold.



#### *7.1.3.3 Lokale forhandlinger:*

Det føres forhandlinger etter HTA kap. 4 punkt 4.2.1 når det som del av det sentrale oppgjøret er avsatt penger til lokal pott. De sentrale parter kan fastsette føringer for de lokale forhandlingene. Virkningsdato og frist for gjennomføringen av forhandlingene fastsettes av de sentrale parter.

Kristiansund kommune følger retningslinjer for lokale forhandlinger i HTA vedlegg 3.

I Kristiansund kommune drøfter assisterende kommunedirektør/forhandlingsutvalget og berørte tillitsvalgte forholdet mellom 1) prioritert gruppe og 2) lønn iht. kriteriene.

Partene er enige om at lønnsutviklingen blir ivaretatt i det sentrale oppgjøret.

Grunnlaget for vurderinger i lokale forhandlinger:

- Stillingens kompleksitet,
  - Ulike nivå:
    - Nivå 1 (minst kompleks): Arbeidsoppgaver som ikke stiller krav om særskilt utdanning (assistent).
    - Nivå 2: Operative stillinger som krever fagkompetanse (fagarbeider, arbeidsleder/formann).
    - Nivå 3: Analytiske stillinger med oppgaver som krever min. 3-årig u/h-utdanning (bachelor, adjunkt, adjunkt med tilleggsutdanning).
    - Nivå 4 (mest kompleks): Stillinger med fag-, økonomi- og/eller personalansvar. Det kan være stillinger med lederansvar (fagleder, avdelingsledere og inspektører) eller stillinger med krav om spesialutdanning (stillinger med krav om 5-årig u/h-utdanning, lektor, mastergrad eller lektor med tilleggsutdanning).
- Den ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.
- Behov for å beholde arbeidstakere.

I Kristiansund kommune drøfter assisterende kommunedirektør/forhandlingsutvalget og berørte tillitsvalgte hvilke kriterier i grunnlaget som skal vektlegges ved årets lokale forhandlinger.

#### *7.1.3.4 Særskilte forhandlinger*

HTA inneholder flere hjemler for særskilte forhandlinger, jf. kap. 4 punkt 4.2.2, punkt 4.2.3 og punkt 4.2.4.

#### *7.1.3.5 Funksjonstillegg*

Arbeidstaker skal i utgangspunktet ha en årslønn som gjenspeiler oppgaver og ansvar.

Funksjonstillegg er ikke en del av det ordinære lønnssystemet, med unntak for pedagogisk personale der funksjonstillegg er nedfelt i SFS 2213 punkt 9.1.

### 7.1.4 Kapittel 5

Kapittel 5 består av akademikere. Det vil blant annet si leger, advokater, ingeniører, psykologer, jordmødre, tannleger, arkitekter, ledere og rådgivere.

Lokal enighet i Kristiansund kommune: Ansatte i kap. 5 skal som hovedregel ikke ha en dårligere årlig lønnsutvikling enn ledere i kap. 4.

#### *7.1.4.1 Avlønning*

Lønnsfastsetting lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i HTA og denne plan.

Grunnlaget for vurderinger ved lønnsfastsettelse, jf. HTA kap. 5 punkt 5.3:

- Formal og realkompetanse.
  - o Utlysningsteksten inneholder krav til kompetanse for gitte stilling.
  - o NB: det er kun ingeniør-koden og leder-koden som ikke forutsetter mastergrad/relevant 5-årig h/u-utdanning i kap. 5.
- Stillingens kompleksitet, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.
- Behov for å rekruttere og beholde.

#### *7.1.4.2 Lokale forhandlinger*

Ved forhandlinger etter kap. 5 punkt 5.1 kan det avtales både generelle og individuelle tillegg samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.

Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet, samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder. Det er kommunedirektøren som gir assisterende kommunedirektør rammen det skal forhandles ut ifra.

Kristiansund kommune følger retningslinjer for lokale forhandlinger i HTA vedlegg 3.

I Kristiansund kommune drøfter assisterende kommunedirektør/forhandlingsutvalget og berørte tillitsvalgte forholdet mellom 1) å sikre en årlig lønnsutvikling for alle i kapittelet, 2) prioriterte stillinger og 3) lønn iht. kriterier i grunnlaget.

Grunnlaget for vurderingene ved lokale forhandlinger er ett eller flere av følgende kriterier:

- Hensyn til stillingens kompleksitet.
- Den ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.
- Relevant etter-/videreutdanning.
- Behov for å beholde arbeidstakere.

I Kristiansund kommune drøfter assisterende kommunedirektør/forhandlingsutvalget og berørte tillitsvalgte hvilke kriterier som skal vektlegges ved årets lokale forhandlinger.

#### *7.1.4.3 Annen lønnsregulering*

HTA inneholder hjemmel for annen lønnsregulering, jf. Kap. 5 punkt 5.2.

#### *7.1.5 Særavtaler*

De sentrale parter har inngått generelle og forbundsvise særavtaler som supplerer HTA. Disse finner du [her](#).