



RISØR KOMMUNE

# Årsplan 2019

## for

### Stab Organisasjonsutvikling

v1

## 1. Tjenesteperspektivet

Ved å styrke HR kompetanse i 2018 har stab Organisasjonsutvikling fått et godt løft innen personaldelen av tjenesten. Det er nå blitt et HR miljø, der vi har flere å spille på og flere som kan faget. Etter lang tid med dårlig bemanning innen dette området har dette vært et vellykket og nødvendig løft for organisasjonen.

Vi skal i 2019 gjennom store omveltninger for ansatte i Risør kommune. 3 juni skal vi få nytt sak/arkiv system, og ved årets utgang skal vi ha på plass et nytt ERP prosjekt, med blant annet en ny HR portal, rekrutteringsmodul og kompetansem modul. Dette vil kreve et stort ressurspådrag, og mye av året vil gå med til planlegging, opplæring og et stort fokus på disse nye prosjektene. I tillegg kommer kommune og fylkestingsvalget valget 2019, der vår stab er valgansvarlige.

I så måte vil 2019 være ekstraordinært i forhold til digitalisering og nye systemer/programmer som skal på plass i hele organisasjonen.

Stab organisasjonsutvikling vil først og fremst jobbe for å få nevnte tiltak i havn, og kommer ikke til å planlegge mange flere tiltak utover ordinær drift for dette året. Innen ordinær drift ligger feks AMU, vernerunde, medarbeiderundersøkelse mm.

De tiltak vi har planlagt utover dette er:

- Tillitsvalgsstruktur i Risør kommune skal ferdigstilles i løpet av mars 2019
- Lønnspolitiske rettlingslinjer skal være ferdig innen juni 2019
- Planlegge en mulig endring av kommunes servicetorg.
- Innføring av kommune-Kari ferdig første halvdel av året.

Utover dette vil vi ikke starte med ytterlige prosjekter i 2019.

## 2. Arbeidsgiverperspektivet

Risør kommune bygger sin virksomhet på følgende grunnverdier (verdidokumentet)

### **Likeverd**

- Behandle hverandre med respekt
- Bli hørt og sett
- Være inkluderende
- Ulikhet er en styrke

### **Åpenhet**

- Det er riktig å si fra om feil og mangler
- Sikre god informasjonsflyt
- Størst mulig grad av medvirkning i beslutningsprosesser
- Gjensidig åpenhet mellom enhetene, ledelse og ansatte – være en «vi-kommune

### **Løsningsorientert**

- Være fleksibel, kreativ, og søke etter gode løsninger
- Benytte ansattes ressurser og bidra til tverrfaglig samarbeid
- Ta initiativ, vise engasjement og ta ansvar
- Gi konstruktiv tilbakemelding

- Være en miljøbevisst kommune

## Trygghet

- Utvikle ansattes kompetanse
- Arbeidsoppgavene skal harmoniseres med egen kompetanse
- Arbeidsplassen skal være fri for mobbing og baksnakking
- Holde avtaler

## 2.1 Oversikt ansatte

| Beskrivelse                        | Pr. 01.01.2018 | Pr. 01.01.2019 | Mål pr. 01.01.20 |
|------------------------------------|----------------|----------------|------------------|
| Antall ansatte                     | 10             | 11             |                  |
| Antall årsverk                     | 9              | 10             |                  |
| Gjennomsnittlig stillingsstørrelse |                |                |                  |
| Andel heltidstilsatte              | 7              | 9              | 10               |

Stab organisasjonsutvikling skal gjennom et generasjonsskifte om 1,5-2 år, og det antas at man kan ta ned bemanningen noe da nye digitale løsninger har kommet på plass innen den tid. Det bør være fokus på gevinstrealisering i alle kommunens enheter, også her.

## 2.2 Fravær

| Beskrivelse    | Sum 2017 | Sum 2018 | Mål 2019 |
|----------------|----------|----------|----------|
| Fravær korttid |          | 0,5      | 0,5      |
| Fravær langtid |          | 3,5      | 3        |

Etter å ha slitt med høyt sykefravær over lang tid, ble 2018 et godt år med lavt sykefravær. Dette skyldes blant annet en oppbemanning innen HR, og vi opplever i dag at fraværsprosenten er lav og arbeidsmiljøet godt.

## 2.3 Opplæring og kompetanse

Jeg anser at vi nå har den grunnleggende kompetansen som trengs for å drive organisasjonsutvikling, både innen HR og fellestjenester.

HR faget er et fag som er i stadig endring, og det er viktig å opprettholde denne kompetansen jevnlig. Det er derfor en nødvendighet at personell innen HR får mulighet til å dra på relevante kurs for å holde seg oppdatert innen lovverket som til enhver tid er gjeldende.

## 2.4 Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøet oppleves som godt, med et lavt sykefravær og ingen turnover det siste året. Ved å rokkere på arbeidsoppgaver og ha fokus på å gjøre miljøet mindre sårbart, har man fått en effekt som gjør stab organisasjonsutvikling i bedre stand til å takle de utfordringene som måtte komme.

Vi vil fortsette å ha fokus på våre felles samlinger i arbeidstiden, og også treffes ved noen anledninger som feks juleavslutninger eller sommerfest.

Alle ansatte her gjennomført medarbeidersamtaler i løpet av vinteren/tidlig vår 2019.

## 2.5 Lærlinger

Stab organisasjonsutvikling har i 2018 hatt en lærling, og vi ønske å knytte til oss ytterligere en til i løpet av høsten 2019. Vi opplever at vi har mange spennende arbeidsoppgaver og gode og kompetente veiledere som gjør lærlingenes hverdag spennende i vår avdeling.

Læringene vi knytter til oss utdanner seg innen kontor og administrasjonsfaget.