



Møteinnkalling

Utvalg

Partssammensatt utvalg

Dato

21.11.2023 kl. 10:00

Sted

Asker rådhus

Merknad

Eventuelt forfall meldes snarest til:

Politisk.sekretariat@asker.kommune.no

Varamedlemmer møter etter nærmere avtale med møtesekretær.

Presentasjon

- Arbeid med lærlinger i Asker kommune

Sakskart

Saker til behandling

5/23	23/20873-1	Godkjenning protokoll PSU 6. juni 2023
------	------------	--

6/23	20/32831-7	HP i et medarbeiderperspektiv
------	------------	-------------------------------

7/23	23/18087-1	Heltidskultur- status og tidslinje med måleindikatorer frem til 2030
------	------------	--

8/23	23/02760-1	Prinsipper for rekruttering i Asker kommune
------	------------	---

Referatsaker

Asker, 09.11.2023
Lene W. Conradi
Ordfører



Møteprotokoll

Partssammensatt utvalg

Dato	Tid	Sted
21.11.2023	10:00 – 12:05	Asker rådhus

Møtet ble ledet av Lene W. Conradi.

Til stede:

Funksjon	Navn	Møtte for
Ordfører	Lene W. Conradi (H)	
Varaordfører	Monica Therese Vee Bratlie (H)	
Utvalgsmedlem	Håvard Vestgren (H)	
Utvalgsmedlem	Stig Wettre-Johnsen (H)	
Utvalgsmedlem	Waldemar Garntangen (H)	
Utvalgsmedlem	Ivar Granum (A)	
Utvalgsmedlem	Marianne Riis Rasmussen (A)	
Utvalgsmedlem	Tonje Lavik Pederssen (FrP)	
Utvalgsmedlem	Rikard G. Knutsen (FrP)	
Utvalgsmedlem	Elisabeth Holter-Schøyen (V)	
Utvalgsmedlem	Hanne Lisa Matt (MDG)	
Utvalgsmedlem	Anders Nordmo (SV)	
Utvalgsmedlem	Eva Høili (KrF)	
Utvalgsmedlem	Anders Fosen, Fagforbundet	
Utvalgsmedlem	Ole Tommy Meland, Fellesorganisasjonen	
Varasmedlem	Kim Rune Sørensen, Utdanningsforbundet	Børre Holen, Utdanningsforbundet
Utvalgsmedlem	Kristin Steinat, Norsk Sykepleierforbund	

Forfall:

Utvalgsmedlem Børre Holen, Utdanningsforbundet

Til stede med møte- og forslagsrett:

Mustafe Demaj, Delta

David Hunstad, Akademikerne

Tonje Billand, Hovedvernombud

Til stede fra administrasjonen:

Kommunedirektør	Lars Bjerke
-----------------	-------------

Direktør økonomi og organisasjon	Randi Sandli
----------------------------------	--------------

HR-sjef	Trude Bredal Steinmo
---------	----------------------

Protokollfører	Julie Bøye
----------------	------------

Det var ingen bemerkninger til innkallingen, og ordfører gjorde oppmerksom på at møtet ble streamet.

Saksliste

Side

Saker til behandling

5/23	23/20873-1	Godkjenning protokoll PSU 6. juni 2023	4
----------------------	------------	--	---

6/23	20/32831-7	HP i et medarbeiderperspektiv	4
----------------------	------------	-------------------------------	---

7/23	23/18087-1	Heltidskultur- status og tidslinje med måleindikatorer frem til 2030	5
----------------------	------------	--	---

8/23	23/02760-1	Prinsipper for rekruttering i Asker kommune	6
----------------------	------------	---	---

Referatsaker

Saker til behandling

5/23 Godkjenning protokoll PSU 6. juni 2023

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 Partssammensatt utvalg	21.11.2023	5/23

Ordførerens forslag til vedtak:

1. Protokoll fra møte i partssammensatt utvalg (PSU) 6. juni 2023 godkjennes slik den foreligger.

Behandling

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

Protokoll fra møte i partssammensatt utvalg (PSU) 6. juni 2023 godkjennes slik den foreligger.

6/23 HP i et medarbeiderperspektiv

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 Partssammensatt utvalg	21.11.2023	6/23

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. Partssammensatt utvalg (PSU) tar Kommunedirektørens forslag til Handlingsprogram i et medarbeiderperspektiv til orientering.

Behandling

Avdelingsleder HR Unni Flugstad innledet til saken (presentasjon).

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Partssammensatt utvalg (PSU) tar Kommunedirektørens forslag til Handlingsprogram i et medarbeiderperspektiv til orientering.

7/23 Heltidskultur- status og tidslinje med måleindikatorer frem til 2030

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 Partssammensatt utvalg	21.11.2023	7/23

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. Redegjørelsen om status og fremdrift i oppfølging av heltidskulturarbeidet tas til orientering
2. Konkretisering av mål og måleindikatorer i en tidslinje frem til 2030 vedtas, slik det er skissert i saksfremlegget

Behandling

Rådgiver Bente Stein Mathisen innledet til saken (presentasjon).

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Redegjørelsen om status og fremdrift i oppfølging av heltidskulturarbeidet tas til orientering
2. Konkretisering av mål og måleindikatorer i en tidslinje frem til 2030 vedtas, slik det er skissert i saksfremlegget

8/23 Prinsipper for rekruttering i Asker kommune

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 Partssammensatt utvalg	21.11.2023	8/23

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. Partssammensatt utvalg (PSU) tar Kommunedirektørens forslag til Prinsipper for rekruttering i Asker kommune til orientering

Behandling

Rådgiver Tale Børsting Saltnes innledet til saken (presentasjon).

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Partssammensatt utvalg (PSU) tar Kommunedirektørens forslag til Prinsipper for rekruttering i Asker kommune til orientering

Referatsaker

1.	Rådgiver Tale Børsting Saltnes orienterte om lærlingeordningen i Asker kommune (presentasjon).
2.	Kommunedirektøren orienterte om verdighet i tjenestene.
3.	Ordfører orienterte om heltidsseminar 23. og 24. mai.



Saksframlegg

Arkivsak
23/20873-1

Saksbehandler
Julie Benedicte Bøye

Behandles av
Partssammensatt utvalg

Møtedato
21.11.2023

Godkjenning protokoll PSU 6. juni 2023

Ordførerens forslag til vedtak:

1. Protokoll fra møte i partssammensatt utvalg (PSU) 6. juni 2023 godkjennes slik den foreligger.

Sammendrag og konklusjon

Utkast til protokoll fra møte i partssammensatt utvalg 6. juni 2023 følger vedlagt.

Lene W. Conradi
Ordfører

Dokumentet er elektronisk godkjent.

Vedlegg:

Protokoll PSU 06.06.2023



Saksprotokoll

Arivsak
23/20873

Saksbehandler
Julie Benedicte Bøye

Behandlet av
1 Partssammensatt utvalg

Møtedato
21.11.2023

Saksnr.
5/23

Godkjenning protokoll PSU 6. juni 2023

Partssammensatt utvalg har behandlet saken i møte 21.11.2023 sak 5/23

Behandling

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

Protokoll fra møte i partssammensatt utvalg (PSU) 6. juni 2023 godkjennes slik den foreligger.



Møteprotokoll

Partssammensatt utvalg

Dato

06.06.2023

Tid

09:00 – 10:25

Sted

Asker rådhus

Møtet ble ledet av Lene W. Conradi.

Til stede:

Funksjon	Navn	Møtte for
Ordfører	Lene W. Conradi (H)	
Varaordfører	Monica Vee Bratlie (H)	
Utvalgsmedlem	Cecilie Lindgren (H)	
Utvalgsmedlem	Håvard Vestgren (H)	
Utvalgsmedlem	Kari Sofie Bjørnsen (H)	
Utvalgsmedlem	Elisabeth Holter-Schøyen (V)	
Utvalgsmedlem	Ivar Granum (A)	
Utvalgsmedlem	Marianne Riis Rasmussen (A)	
Utvalgsmedlem	Hanne Lisa Matt (MDG)	
Utvalgsmedlem	Ole-Jacob Johansen (FrP)	
Utvalgsmedlem	Oddvar Igland (Sp)	
Utvalgsmedlem	Martin Berthelsen (SV)	
Utvalgsmedlem	Torleiv Ole Rognum (KRF)	
Utvalgsmedlem	Anders Fosen, Fagforbundet	
Utvalgsmedlem	Ole Tommy Meland, Fellesorganisasjonen	
Utvalgsmedlem	Børre Holen, Utdanningsforbundet	
Utvalgsmedlem	Kristin Steinat, Norsk Sykepleierforbund	

Til stede med møte- og forslagsrett:

Mustafe Demaj, Delta

David Hunstad, Akademikerne

Tonje Billand, hovedvernombud

Til stede fra administrasjonen:

Kommunedirektør	Lars Bjerke
Direktør organisasjon	Randi Sandli
HR-sjef	Trude Bredal Steinmo
Protokollfører	Elisabeth Lannem Nærby

Det var ingen bemerkninger til innkallingen, og ordfører gjorde oppmerksom på at møtet ble streamet.

Saksliste

Side

Saker til behandling

1/23	23/10444-1	Godkjenning protokoll PSU 8. november 2022	4
2/23	23/00038-22	Etablering av årlig arbeidsmiljøpris for Asker kommune	4
3/23	23/09929-1	Sykefraværet i Asker kommune i 2022	5
4/23	20/08441-15	Asker kommunes redegjørelse om likestilling og diskriminering	6

Referatsaker

Saker til behandling

1/23 Godkjenning protokoll PSU 8. november 2022

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 Partssammensatt utvalg	06.06.2023	1/23

Ordførers forslag til vedtak:

Protokoll fra møte i partssammensatt utvalg (PSU) 8. november 2022 godkjennes slik den foreligger.

Behandling

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

Protokoll fra møte i partssammensatt utvalg (PSU) 8. november 2022 godkjennes slik den foreligger.

[Lagre vedtak]

2/23 Etablering av årlig arbeidsmiljøpris for Asker kommune

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 Arbeidsmiljøutvalget	21.04.2023	16/23
2 Partssammensatt utvalg	06.06.2023	2/23

Arbeidsmiljøutvalget har behandlet saken i møte 21.04.2023 sak 16/23

Vedtak

1. PSU beslutter at det etableres en årlig arbeidsmiljøpris til utdeling internt i Asker kommune.

2. AMU beslutter hensikt, kriterier og administrasjon for arbeidsmiljøprisen.

Kriteriene pkt. c) presiseres slik: «setter HMS- og arbeidsmiljøkultur på dagsorden og utøver systematisk organisatorisk og psykososialt HMS-arbeid, som bidrar til et positivt arbeidsmiljø».

3. Administrasjonen legger praktisk til rette for god saksbehandling hos HR.

Behandling

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. PSU beslutter at det etableres en årlig arbeidsmiljøpris til utdeling internt i Asker kommune.

2. AMU beslutter hensikt, kriterier og administrasjon for arbeidsmiljøprisen.

Kriteriene pkt. c) presiseres slik: «setter HMS- og arbeidsmiljøkultur på dagsorden og utøver systematisk organisatorisk og psykososialt HMS-arbeid, som bidrar til et positivt arbeidsmiljø».

3. Administrasjonen legger praktisk til rette for god saksbehandling hos HR.

[Lagre vedtak]

3/23 Sykefraværet i Asker kommune i 2022

Behandlet av

1 Partssammensatt utvalg

Møtedato

06.06.2023

Saksnr.

3/23

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. Saken om sykefraværet i kommunen i 2022 tas til orientering
2. Utvalget slutter seg til de prioriterte tiltakene og innsatsområdene som går fram av saken

Behandling

HR-rådgiver Inger Helene Elstad innledet til saken (presentasjon) og svarte på spørsmål, sammen med kommunedirektør Lars Bjerke og HR-sjef Trude B. Steinmo.

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Saken om sykefraværet i kommunen i 2022 tas til orientering
2. Utvalget slutter seg til de prioriterte tiltakene og innsatsområdene som går fram av saken

[Lagre vedtak]

4/23 Asker kommunes redegjørelse om likestilling og diskriminering

Behandlet av

1 Partssammensatt utvalg

Møtedato

06.06.2023

Saksnr.

4/23

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. Kommunedirektørens redegjørelse tas til orientering

Behandling

Avdelingsleder HR Unni Flugstad, innledet til saken (presentasjon).

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Kommunedirektørens redegjørelse tas til orientering

[Lagre vedtak]

Referatsaker

1.	HR-sjef Trude B. Steinmo orienterte om arbeidet med overordnet kompetanseplan og prinsipper for rekruttering (presentasjon).
----	--



Saksframlegg

Arkivsak
20/32831-7

Saksbehandler
Unni Hübertz Flugstad

Behandles av
Partssammensatt utvalg

Møtedato
21.11.2023

Handlingsprogram i et medarbeiderperspektiv

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. Partssammensatt utvalg (PSU) tar Kommunedirektørens forslag til Handlingsprogram i et medarbeiderperspektiv til orientering.

1. Sammendrag og konklusjon

Kommunedirektøren har utarbeidet forslag til budsjett for 2024 og handlingsprogram for perioden 2024 – 2027. Det kommer frem av dette at kommunens økonomiske rammebetingelser er i endring. Det vil derfor være nødvendig med omstilling og effektivisering for at Asker kommune skal ha økonomisk bærekraft i fremtiden. Det er i forbindelse med dette innført en ansettelsesstopp fra august 2023, denne vil videreføres også i 2024. Erfaringslæring på tvers blir et viktig tiltak i perioden i tillegg til å følge opp at ansettelsesstoppen virker slik den er ment. Det legges opp til hyppig rapportering på økonomi, bemanningsutvikling og omstillingstiltak.

For å lykkes i arbeidet med omstilling og effektivisering, må det jobbes målrettet og systematisk på alle nivåer i organisasjonen. Den største jobben må gjøres i hver enkelt virksomhet for å oppnå mer kostnadseffektive tjenester.

Medarbeidere er et viktig satsningsområde i handlingsprogrammet. Alle satsningsområdene er tverrsektorielle, og gjelder for alle tjenesteområdene. For å oppnå ønsket utvikling vil det være nødvendig at det arbeides på tvers av sektorer.

Temaplanen Arbeidsgiverpolitisk plattform er kommunens overordnede strategi som forankrer arbeidet og tiltakene. Tjenesteområde Administrasjon og ledelse har det

koordinerende ansvaret for å gjennomføre kommunens arbeidsgiverpolitikk, og tilrettelegge for at mål og strategier følges opp på en enhetlig måte i organisasjonen.

Partssammensatt utvalg (PSU) vurderer handlingsprogrammet i et medarbeiderperspektiv med utgangspunkt i kommunedirektørens forslag. Følgende prioriteringer er definert innenfor satsingsområdene:

- Kompetanseutvikling
- Rekruttering
- Lærlinger
- Heltidskultur
- Sykefravær
- Arbeidsmiljø
- Klimavennlig reisepolicy

Partssamarbeidet står sentralt for at kommunen skal lykkes i sine oppdrag. De store oppgavene innenfor blant annet omstilling, reduksjon av sykefravær og etablering av heltidskultur, stiller krav til et godt partssamarbeid der begge parter har ansvar for å finne de gode løsningene. Det arbeides med å videreutvikle partssamarbeidet på alle nivåer i kommunen, blant annet gjennom felles opplæringstiltak. Dette arbeidet vil fortsette i 2024.

2. Bakgrunn for saken/saksopplysninger

Ledere, ansatte og tillitsvalgte involveres i arbeidet med handlingsprogram frem til det endelige dokumentet er vedtatt. Fagorganisasjonene er invitert til å avgi høringsuttalelser, og kommunedirektøren orienterer AMU og overordnet medbestemmelsesmøte om saken.

Gjennomføring av arbeidsgiverpolitikken

Asker kommune fremmer inkludering, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle, jf. kommuneplanens samfunnsdel. Temaplanen for arbeidsgiverpolitikk gir kommunens politikere, ledere, medarbeidere og tillitsvalgte/vernetjeneste en felles målsetting og retning for systematisk å møte kommunens utfordringer.

Som arbeidsgiver står Asker kommune overfor følgende hovedutfordringer i årene som kommer:

- Vår evne til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere
- Vår evne til å jobbe systematisk for en felles identitet og kultur, og med å ivareta tilliten til kommunen
- Vår evne til å digitalisere og drive innovasjon og nyskaping

Tjenesteområdet Administrasjon og ledelse har ansvaret for å legge til rette for at arbeidsgiverpolitikken gjennomføres i hele organisasjonene.

Kommunens økonomiske rammebetingelser er endret og det er helt nødvendig med tiltak for å sikre en økonomisk bærekraft i fremtiden. Innføringen av ansettelsesstopp er ett av tiltakene for å ha kontroll på kostnadene. Ansettelsesmyndigheten er midlertidig trukket tilbake, og direktørene godkjenner stillingene før de går til utlysning. Tiltaket følges opp spesielt gjennom en månedlig rapportering på utviklingen av årsverk.

Administrasjonen vil årlig rapportere på relevante nøkkeltall om utviklingen innenfor arbeidsgiverpolitikken områder, blant annet likestilling, heltidskultur og sykefravær. Systematisk rapportering innenfor fagområdet vil bidra til økt søkelys på et strategisk nivå og øker mulighetene for at kommunen skal lykkes i sitt arbeid.

Strategisk kompetansestyring- og utvikling

Asker kommune har en høy andel ansatte som har fagutdanning eller høyere utdanning. For å nå en foreløpig ambisjon om 85 % ansatte med fagutdanning eller høyere utdanning, må det satses på å rekruttere, utvikle og beholde relevant og kompetent arbeidskraft.

Gjennom 2023 er det jobbet med å utarbeide en overordnet strategisk kompetanseplan for Asker kommune. Arbeidet videreføres i 2024 og det fremmes sak til PSU med påfølgende implementering av planen ut i tjenestene. Kompetanseplanen vil beskrive prinsipper for kompetanseutvikling, og adresserer vårt utfordringsbilde med demografiutvikling og ungt utenforskap. Sentralt i kompetanseplanen vil være hvilke tiltak kommunen skal prioritere og satse på for å rekruttere, mobilisere, utvikle og beholde ansatte for fremtiden.

Det arbeides med å lage et anskaffelsesgrunnlag for et nytt organisasjon- og ledelsesprogram for ledere i kommunen. Erfaringer fra forrige lederutviklingsprogram vil legges til grunn. Et nytt lederprogram vil starte opp høsten 2024.

Obligatorisk lederopplæring for alle ledere startet opp i 2023 og tiltaket videreføres i 2024. Opplæringen skal være case-basert og vil gjennomføres som et samarbeid mellom HR-seksjonen og andre aktuelle virksomheter basert på tema. Dette kommer i tillegg til annen fagopplæring som er tilgjengelig for alle ledere.

Rekruttere og beholde arbeidskraft

Kommunens evne til å være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker kompetent arbeidskraft er avgjørende for at kommunen kan yte gode tjenester nå og i fremtiden. Det er krevende å rekruttere arbeidskraft til mange stillinger i kommunen. Det vil derfor være helt nødvendig med gode tiltak for å beholde arbeidskraften.

Som en del av arbeidet med å lage en overordnet kompetanseplan vil det være spesiell oppmerksomhet til hvordan kommunen er en attraktiv arbeidsgiver, både for nye medarbeidere som skal rekrutteres, men også hvordan vi kan videreutvikle medarbeidere som allerede arbeider i kommunen.

Høsten 2023 ferdigstilles arbeidet med å utarbeide kommunens felles rekrutteringsprinsipper, og arbeidet med å implementere disse starter opp i 2024.

Kommunen deltar i viktige prosjekter som mentorprogram i Velferd, har inngått samarbeidsavtale med Fri Oslo/Viken og viderefører praksiskandidatordningen.

Lærlinger

Gjennom de siste årene har kommunen erfart at det er krevende å fylle alle lærlingeplassene. Kommunen er med i et nettverk med nabokommunene der felles utfordringer tas opp for å lære av hverandre, og for finne de gode løsningene i fellesskap.

Samarbeidsavtalen med «Menn i helse» videreføres samt at kommunen har inngått en ny avtale om «Folk i helse» med NAV. Rekrutteringspatruljene fortsetter ute i ungdomsskolene og gjennom deltakelse på skolemesser er målet at dette skal bidra til økt rekruttering av lærlinger.

Heltidskultur

Heltidskultur inngår som en sentral del av arbeidsgiverpolitikken. Dette skal bidra til å skape en bærekraftig kommune og sikre god kvalitet i tjenestene. Det er utarbeidet retningslinjer og handlingsplan for heltidskulturarbeidet.

Det gjennomføres piloter ute i flere av virksomhetene i kommunen og erfaringene fra disse blir viktige i det fremtidige arbeidet. Gode og fleksible arbeidstidsordninger er et viktig tiltak, samt TØRN som går ut på arbeidsdeling internt i avdelingene.

Sykefravær

Analyser av sykefraværet i kommunen viser at det fortsatt er høyt, og for enkelte stillingsgrupper særlig høyt. Det systematiske arbeidet for å redusere sykefraværet fortsetter i 2024 blant annet med økt fokus på oppfølging av korttidsfravær og bransjeprogrammene for barnehager og sykehjem. Prosjektet helsefremmende organisasjonsutvikling vil bli igangsatt i løpet av 2024.

Arbeidsmiljø

Asker kommune legger til rette for at medarbeidere og ledere skal kunne utføre jobben sin og trives. Medarbeidere og ledere har et felles ansvar for et godt arbeidsmiljø og arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS). Dette arbeidet videreføres i 2024.

Oppfølgingen av medarbeiderundersøkelsen (10-faktor) gjennomføres for alle virksomheter med oppstart i januar 2024. HR og Bedriftshelsetjenesten vil bistå i oppfølgingsarbeidet ute i virksomhetene.

Det er innført en arbeidsmiljøpris til årlig intern utdeling i Asker kommune, og som skal stimulere virksomhetene til systematisk arbeid arbeidsmiljøet. Første utdeling vil være i 2024.

Klimavennlig reisepolicy

Intensjonen med reisepolicyen er å redusere kommunens klimaavtrykk og kostnader knyttet til tjenestereiser. Det skal gjennomføres en revisjon av reisepolicyen, og arbeidet med oppfølging og lojalitet til policyen vil prioriteres i 2024.

3. Sakens relevans for de tre bærekraftsdimensjonene

Handlingsprogrammet i et medarbeiderperspektiv er relevant i forhold til FNs bærekraftsmål nr. 8; anstendig arbeid og økonomisk vekst og nr. 17; samarbeid for å nå målene. Innsatsområdene i arbeidsgiverpolitikken og tiltakene som prioriteres i handlingsprogram for 2024 vil bidra til å nå målene.

4. Kommunedirektørens vurdering

Satsingsområdet Medarbeidere bygger på Arbeidsgiverpolitisk plattform og viser hvilke prioriterte områder det skal arbeides med i den kommende handlingsplanperioden.

Tjenesteområdet Administrasjon og ledelse har et særskilt ansvar for å gjennomføre arbeidsgiverpolitikken i kommunen og legge til rette for at organisasjonen systematisk jobber i forhold til temaplanens mål og innsatsområder.

Satsingsområdet i handlingsprogrammet er tverrsektorielt noe som medfører at alle nivåer i organisasjonen må arbeide for å nå de felles målene som er vedtatt.

Partssamarbeidet står sentralt for at vi skal kunne lykkes i arbeidet. Spesielt er dette viktig fremover når Asker kommune står foran store omstillinger.

De store oppgavene innenfor blant annet reduksjon av sykefravær og etableringen av en heltidskultur, vil stille krav til et godt partssamarbeid hvor begge parter har ansvar for å søke de gode løsningene.

Det er Kommunedirektørens vurdering at satsingsområdet Medarbeidere blir ivaretatt på en god måte gjennom handlingsprogrammet. Det er en forventning fra

Kommunedirektøren at virksomhetene følger opp behov for omstilling og effektivisering.

Lars Bjerke
kommunedirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent.



Saksprotokoll

Arivsak
20/32831

Saksbehandler
Unni Hübertz Flugstad

Behandlet av
1 Partssammensatt utvalg

Møtedato
21.11.2023

Saksnr.
6/23

HP i et medarbeiderperspektiv

Partssammensatt utvalg har behandlet saken i møte 21.11.2023 sak 6/23

Behandling

Avdelingsleder HR Unni Flugstad innledet til saken (presentasjon).

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Partssammensatt utvalg (PSU) tar Kommunedirektørens forslag til Handlingsprogram i et medarbeiderperspektiv til orientering.



Asker
kommune

Politisk tilleggsnotat

Vår referanse
20/32831-8

Vår saksbehandler

Dato
20.11.2023

Til: PSU

Fra: Kommunedirektør

Tilleggsnotat lagt til 20.11.23 - innspill fra Asker lektorlag

Vedlagt ligger innspill til sak om HP i et medarbeiderperspektiv.

Dokumentet er elektronisk godkjent.

Innspill fra Asker Lektorlag til Handlingsprogrammet 2024-27

Er det riktig med så store kutt i oppvekst og velferd?

Asker kommunestyre må vurdere om de foreslåtte kuttene i oppvekst og velferd er forsvarlig med tanke på samfunnsflokene *ungt utenforskap* og *demografiutfordringa*. For å utrede konsekvensene og tilpasse driften bør omstillinga fordeles over en lengre periode, samt at investeringer som ikke er strengt nødvendige må utsettes.

Ungt utenforskap

Når 1000 unge voksne i Asker verken er i jobb eller utdanning er det alarmerende. Det må iverksettes umiddelbare tiltak for å involvere denne gruppa i samfunnet. Samtidig må det tas i bruk mer konkrete virkemidler for å begrense utenforskapet i barnehage- og skoleløpet.

I tillegg til de allerede nevnte tiltakene i Handlingsprogrammet foreslår vi ytterligere tiltak:

Aktivitetsplikt ved begynnende skolefravær

Kommunalsjefen bør kreve umiddelbar aktivitetsplikt ved begynnende skolefravær, med tiltak fra et Tverrfaglig innsatsteam. Lærerne har ikke kompetanse til å håndtere årsakene til fraværet og må ha støtte fra et tverrfaglig apparat.

(<https://www.asker.kommune.no/barn-unge-og-familie/tverrfaglig-innsatsteam-og-samarbeidsmoter/>)

Støttende fagressurser i skolen

Skolene trenger helsefaglig kompetanse og annet støttende personell som kan håndtere utfordringer som ikke ligger inn under det pedagogiske ansvaret til undervisningspersonalet. Elever som erfarer skolevegring eller andre psykologiske vanskeligheter er ei stor belastning for familiene, og fører gjerne til at foreldrene blir sjukemeldte og er lite produktive i sin arbeidshverdag. Vi tror at de bærekraftige effektene ved å ansette støttende personell ved skolene vil bli større enn de kostnadene som følger med elever som ikke kommer seg på skolen.

Praktisk og lekebasert skolestart

Mer lekebasert og praktisk skolehverdag i førsteklasse vil gjøre overgangen fra barnehagen enklere, spesielt for de mest umodne og aktive ungene. Men lek og den praktisk hverdag må også prege 2.-4. klasse.

Felles regler for mobilbruk i Askerskolen

Sosiale medier er en arena for mobbing og utestenging. Skolen må derfor bevisstgjøre elevene om framferd i sosiale medier. I tillegg må det bli enklere for skolene å regulere mobilbruk ved at kommunen har et felles mobilreglement.

Alternativ avgangsmarkering i videregående skole

Russefenomenet, slik det har utvikla seg de seinere årene, er ei stor belastning for mange ungdommer og bidrar til utenforskap og psykiske lidelser. Asker kommune må gjøre grep for å bidra til inkluderende avgangsmarkering i videregående skoler. Kommunen må sammen med fylket og statlige myndigheter gjøre nødvendige grep som fører til at avgangsmarkeringa starter etter eksamen.

Obligatorisk informasjon om problematikken rundt dagens russefeiring i foreldremøtene på 9. trinn.

Kompetanse og kvalitet hos undervisningspersonellet

Kompetanse og kvalitet hos lærerne og lektorene er den viktigste forutsetninga for faglig utvikling og pedagogisk tilrettelegging hos elevene. Skolesjefen må sørge for at skolene både prioriterer

tilstrekkelig pedagogisk personell slik at hver enkelt elev bli ivaretatt, samt at det kun ansettes kvalifisert undervisningspersonell.

Kontaktlærertillegget må reflektere arbeidsbyrden

Arbeidsbyrden for en kontaktlærer er vesens forskjellig fra de som bare er faglærere. Dagens kontaktlærertillegg (kr. 22.000-30.000)* og tidsressurs (1-2 timer)* står ikke i forhold til belastning og tidsbruk, og må derfor økes.

*) ressursen avhenger elevtall.

Oppdaterte læremidler

Kommunestyret må legge penger på bordet slik at alle skolene i Asker får oppdaterte læremidler i henhold til den nye læreplanen som trådte i kraft i 2020. Vi støtter også oppvekstutvalgets forslag om at det fortsatt skal være fysiske læremidler i Askerskolen.

Prosjekt praktisk skole

Vi støtter utvalgets forslag om å utvikle et skoletilbud som er mer praktisk og variert. Derfor må skolesjefen nedsette ei prosjektgruppe som den inneværende fireårsperioden skal arbeide med å finne gode løsninger. Konkrete tiltak som bør vurderes er:

- å gi tilbud om *arbeidslivsfag* i alle ungdomsskolene.
- praksisplasser i lokale bedrifter (reise må dekkes av kommunen).
- etterutdanning for lærerne om hvordan gjøre undervisninga mer praktisk.
- finne stimulerende tiltak som tiltrekker kvalifiserte lærere til de praktiske og estetiske fagene.
- tilrettelegge timeplanen for elever som trenger en mer praktisk hverdag
- tilby etterutdanning og fagnettverk for lærere i *arbeidslivsfag* og valgfaget *innsats for andre*
- tilby videreutdanning for lærere i de praktiske og estetiske fagene.
- vurdere samarbeid med fylkets UngInvest

Riktig bruk av Kunstig intelligens (KI) i skolen

Ved implementering av KI kan verden gå inn i en ny teknologisk revolusjon. Derfor vil vi berømme at Asker kommune er på ballen og omtaler mulighetene og utfordringene knytta til denne revolusjonen. Skolesjefen må sørge for at lærerne har tilstrekkelig kompetanse til å ta i bruk KI og veilede elevene om hvordan dette kan være et faglig verktøy.

Samtidig må kommunen regulere bruken av KI i skolen, slik at det ikke begrenser elevenes kognitive utvikling, men at elevene fortsatt lærer å innhente kunnskap fra kilder på egen hånd samt produsere sjølstendige tekster. KI-revolusjonen vil også stille enda større krav til kildekritiske ferdigheter hos elevene.

Beholde og utvikle kompetanse

Oppvekstutvalget foreslår å gjøre det mer attraktivt å jobbe i Askers barnehager og skoler. Begrunnelsen er at vi både må beholde og rekruttere kvalitet og kompetanse. Dette er musikk i ørene til de som jobber i denne delen av oppvekstsektoren, og vi blir gjerne med på en dialog om hvordan dette målet skal nås.

Med vennlig hilsen

Asker Lektorlag

v/ David Hunstad



Saksframlegg

Arkivsak
23/18087-1

Saksbehandler
Bente Anie Stein
Mathisen

Behandles av
Partssammensatt utvalg

Møtedato
21.11.2023

Heltidskultur- status og tidslinje med måleindikatorer frem til 2030

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. Redegjørelsen om status og fremdrift i oppfølging av heltidskulturarbeidet tas til orientering
2. Konkretisering av mål og måleindikatorer i en tidslinje frem til 2030 vedtas, slik det er skissert i saksfremlegget

1. Bakgrunn for saken/saksopplysninger

Prosjektets organisering og tiltaksmål

Heltidserklæringen for Asker kommune og Handlingsplan for heltidskultur ble enstemmig vedtatt i Kommunestyret 16.11.2021. Det ble i samme møte vedtatt at PSU (Partssammensatt utvalg) skal følge arbeidet, blant annet gjennom et årlig Heltids-seminar og gjennom rapporteringer på status og utvikling.

Det er ansatt en egen prosjektleder for heltidskultursatsingen. Prosjektet er organisert med en styringsgruppe som ledes av seksjonsleder HR. Øvrige medlemmer i styringsgruppen er to virksomhetsledere fra Velferd og en fra Oppvekst, to hovedtillitsvalgte samt prosjektleder.

Heltid i Asker kommune er definert som en stilling mellom 80-100%. Det er vedtatt fire tiltaksmål for å nå målet om heltidskultur innen 2030. Disse er beskrevet i

Handlingsplanen for heltidskultur.

1 Kommunen/virksomhetene satser på økt andel heltidsansatte medarbeidere.

Delmål:

- 2023: Heltidsandelene i pilotenheter (fase 1) har økt med minimum 20 prosent.
- 2025: Heltidsandelene i pilotenheter (etter fase 2) har økt med minimum 10 prosent.
- 2025: Øvrige tjenestesteder har økt heltidsandelen med 20 prosent.
- 2030: Hele kommunen/tjenesteområdet har oppnådd en heltidsandel på 90 prosent.

2 Kommunen/virksomhetene jobber aktivt for økning av gjennomsnittlig stillingsstørrelse på alle organisasjonsnivå

Delmål:

- 2024: De aktuelle pilotenheterne har økt gjennomsnittlig stillingsprosent med 20 prosent.
- 2025: Øvrige tjenestesteder har økt gjennomsnittlig stillingsprosent med 20 prosent.
- 2026: Aktuelle pilotenheter (etter andre fase) har økt gjennomsnittlig stillingsprosent med 10 prosent.
- 2030: Hele kommunen har oppnådd gjennomsnittlig stillingsstørrelse på 90 prosent.

3 Kommunen/virksomhetene reduserer andelen frivillig og ufrivillig deltid blant medarbeiderne.

Delmål:

- 2024: De aktuelle pilotenheterne har fjernet ufrivillig deltid og redusert omfanget av frivillig deltid til 20 prosent.
- 2026: Øvrige tjenestesteder har redusert omfanget av både ufrivillig og frivillig deltid med 20 prosent.

4 Kommunen/virksomhetene reduserer omfanget av innleide vikarer.

Delmål:

- 2024: Aktuelle pilotenheter har halvert bruken av innleide vikarer.
- 2026: Øvrige tjenestesteder har redusert bruken av innleide vikarer med 10 prosent.

Piloter i prosjektet

Høsten 2022 ble Heldøgnsomsorg 2 (HO2) valgt ut som pilot i heltidskultursatsningen. Virksomheten består av to sykehjem og to omsorgsboliger:

- Bråset bo- og omsorgssenter, 200 beboere
- Hurum bo- og omsorgssenter, 110 beboere (bruker 95 plasser p.t.)
- Spikkestad og Bølstad omsorgsboliger, 35 beboere

Totalt består virksomheten av 12 avdelinger, ca. 350 årsverk (ca. 520 ansatte) og et budsjett på ca. 320 millioner

I løpet av våren 2023 ble virksomheten Psykisk helse og rus inkludert i heltidskultursatsningen med pilotene, Kirkealleen bolig, Fredtun/Fusdal bolig og Knivsfjell bolig.

Innenfor tjenesteområdet Oppvekst er Bråset barnebolig en pilot.

Tiltak

Det er i heldøgntjenestene med turnusarbeid at andelen heltid er lavest. En av hovedutfordringene for å oppnå flere heltidsstillinger/høyere andel heltid, er å få dekket opp helgene. Helge-utfordringen har tradisjonelt vært løst ved at, spesielt ansatte uten formell høyere utdanning, er tilbudt små stillinger hvor alt arbeid skjer på helg. Dette utfordrer kvaliteten i tjenestene i helgene. Ved at ansatte arbeider større stillinger, vil dette innebære at de må arbeide flere helgetimer. For å løse

denne utfordringen, stilles det krav til gode prosesser for å etablere bærekraftige arbeidstidsordninger. For å oppnå mer heltid, må de ansatte jobbe flere timer i helgene, jfr. rapport/ fra Fafo 2021:01 v/Leif E. Moland, «Mulige og umulige løsninger på veien mot Heltidskultur». Sentralt i arbeidet med å øke heltidsandelen er derfor å ha høyere andel heltid og at helgetimer fordeles slik at det sikres god kontinuitet og kompetanse i tjenestene, også i helgene.

Et godt partsamarbeid er helt nødvendig i heltidsarbeidet. Arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene må sørge for kontinuerlig dialog, innsikt og forståelse for det prosessene krever av tiltak og gjennomføring.

I pilotarbeidet jobbes det med å prøve ut nye turnusordninger, et eksempel er langvakter (12,5 timer) med arbeid hver 4.helg. Dette er turnusordninger som innebærer at fast ansatte jobber flere helgetimer. Det gir mindre behov for helgevakter, og deltidsansatte kan få større stillinger. Langvakter er basert på frivillighet.

Det jobbes også med å implementere TØRN-modellen, denne modellen innebærer at oppgavefordelingen mellom sykepleiere og helsefagarbeidere skal vurderes. Et tiltak er å etablere et sykepleierteam/fagteam «på topp» som kan betjene flere avdelinger.

Det er høsten 2023 utarbeidet en ny turnusmodell, «Askermodellen». Denne modellen er utarbeidet i samarbeid med de hovedtillitsvalgte. Flere av pilotavdelingene ønsker å prøve denne ut fra og med starten av januar/februar 2024. «Askermodellen» innebærer at det lages arbeidsplaner over en lenger tidshorisont. Det kan legges en arbeidsplan for 3 måneder, 6 måneder eller et år frem i tid. Avdelingsleder legger inn ansattes ferieønsker, annet kjent fravær, avdelingens driftsbehov og tid til møter/opplæring. Dette gir rom for å øke stillingene til deltidsansatte, økningen finansieres ved å bruke av vikarbudsjetten. Det planlagte fraværet vil på denne måten dekkes opp av fast ansatte og ikke ved bruk av vikarer.

Gjennomføring og oppfølging av tiltak

Hver pilot baserer seg på en felles metodikk, dette innebærer at det gjennomføres en kartlegging over andel heltid, gjennomsnittlig stillingsstørrelse og ufrivillig deltid ved oppstart. Pilotene lager sine egne tidslinjer og måleindikatorer ut fra deres ståstedstall og mål, jfr. det som beskrives i *Handlingsplanen for Heltidskultur*. Statistikk og status presenteres årlig for styringsgruppen og PSU.

For lettere å følge med på fremdriften og måloppnåelse på overordnet nivå er det ønskelig å fastsette konkrete måltall frem mot 2030. Måltallene lages med utgangspunkt i ståstedsanalysen fra 2020 og den vedtatte prosentvise økningen som er beskrevet i *Handlingsplanen for heltidskultur*.

Det foreslås å lage en tidslinje med måleindikatorer for Asker kommune totalt sett og en tidslinje med måleindikatorer for tjenesteområdet Velferd. Tjenesteområdet Velferd er valgt, fordi sektoren skårer lavest på andel heltidsansatte og gjennomsnittlig stillingsprosent. Tjenesteområdet Velferd har stort sett døgndrift med mange turnusansatte. En stor andel av de som jobber i turnus, arbeider i redusert stilling.

Tidslinje med måltall for Asker totalt

Resultatmål	Status 2020	Måleindikatorer
Økt andel heltid (80-100% stilling)	74,04%	<u>Mål: 90%</u> 2024:78% 2027:83% 2029:87% 2030:90%
Økt gjennomsnittlig stillingsstørrelse	83,7%	<u>Mål: 90%</u> 2024:85% 2026:87% 2028:88% 2030:90%

Tidslinje med måltall for tjenesteområdet Velferd

Resultatmål	Status 2020	Måleindikator
Økt andel heltid (80-100% stilling)	55,5%	<u>Mål: 74%</u> 2024:60% 2026:66% 2028:70% 2030:74%
Økt gjennomsnittlig stillingsstørrelse	74,5%	<u>Mål: 90%</u> 2024:78% 2026:83% 2028:87% 2030:90%

2. Tidligere behandling

Forslag til *Handlingsplan for Heltidskultur i Asker kommune* ble enstemmig vedtatt i Kommunestyret 16.11.2021 (sak 75/21)

Med saken fulgte retningslinjer for heltidskultur, plan for implementering og ståstedsanalyse for deltid/heltid, samt en *Heltidserklæring* for Asker kommune

3. Kommunedirektørens vurdering

Det vises til den vedtatte *Handlingsplanen for Heltidskultur* i Asker kommune og målet om heltidskultur i Asker innen 2030. Arbeidet ute i pilotene er kommet i gang, og det jobbes systematisk med tiltak for å øke andelen heltid. At dette arbeidet gjennomføres gjennom et godt partsamarbeid, er viktig og nødvendig.

For å kunne følge med på fremdriften i arbeidet, og vurdere om tiltakene har ønsket effekt, er det viktig at vi kan måle utviklingen av heltid innenfor kommunen og i tjenesteområdet Velferd. Det er derfor utarbeidet måleindikatorer med konkrete måltall for perioden 2023 – 2030, som vil bidra til å følge opp at kommunen realiserer de målene som er satt

Kommunedirektøren anbefaler at forslaget om konkrete måltall for perioden 2024-2030 vedtas slik det er beskrevet i saken.

Lars Bjerke
kommunedirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent.



Saksprotokoll

Arivsak
23/18087

Saksbehandler
Bente Anie Stein Mathisen

Behandlet av
1 Partssammensatt utvalg

Møtedato **Saksnr.**
21.11.2023 7/23

Heltidskultur- status og tidslinje med måleindikatorer frem til 2030

Partssammensatt utvalg har behandlet saken i møte 21.11.2023 sak 7/23

Behandling

Rådgiver Bente Stein Mathisen innledet til saken (presentasjon).

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Redegjørelsen om status og fremdrift i oppfølging av heltidskulturarbeidet tas til orientering
2. Konkretisering av mål og måleindikatorer i en tidslinje frem til 2030 vedtas, slik det er skissert i saksfremlegget



Saksframlegg

Arkivsak
23/02760-1

Saksbehandler
Tale Benedicte Børsting
Saltnes

Behandles av
Partssammensatt utvalg

Møtedato
21.11.2023

Prinsipper for rekruttering i Asker kommune

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. Partssammensatt utvalg (PSU) tar Kommunedirektørens forslag til Prinsipper for rekruttering i Asker kommune til orientering

1. Bakgrunn for saken/saksopplysninger

Å rekruttere og beholde kompetent kompetanse er avgjørende for at Kommune-Norge skal kunne levere de mange tjenester vi er pålagt å gjøre. Dagens arbeidsmarked er stramt, og det er kamp om de beste kandidatene. Arbeidsledigheten er lav, og det betyr at Asker kommune som arbeidsgiver må være attraktive for at kandidatene skal søke seg til kommunen.

For å sikre en enhetlig rekrutteringspraksis, etableres det høsten 2023 felles prinsipper for rekruttering i kommunen. Ansettelsesreglementet og rekrutteringsrutinene ligger til grunn for prinsippene.

Omdømmebygging og profilering av Asker kommune inngår som en viktig del av rekrutteringsprinsippene. Det vil i det videre arbeidet inkludere en strategi for bruk av sosial medier i rekrutteringssammenheng.

Videre vil prinsippene peke på tiltak som kan bidra til at flere, som er eller står i fare for å falle utenfor arbeidslivet, får anledning til å jobbe i Asker kommune.

Et av målene med «Prinsipper for rekruttering» er at Asker kommune som arbeidsgiver rekrutterer på en mer helhetlig måte, og slik evner å tiltrekke flere aktuelle kandidater, i et stadig mer krevende arbeidsmarked. Ved en profesjonalisering av rekrutteringsprosessen vil kommunen være en mer attraktiv arbeidsgiver for mulige kandidater. Dette vil være et konkurransefortrinn i et stramt arbeidsmarked.

I februar 2023 ble det etablert et tverrfaglig prosjekt som skal utarbeide en overordnet kompetanseplan for kommunen. Arbeidet er igangsatt og eies av seksjonsleder for HR. I dette arbeidet ser man også for seg at viktige tiltak knyttet til rekruttering inkluderes. Prinsipper for rekruttering sees i sammenheng med overordnet kompetanseplan som skal legges fram for PSU senere.

Prinsipper for rekruttering er nylig fremlagt for alle hovedtillitsvalgte i medbestemmelsesmøte og fikk bred tilslutning der.

2. Sakens relevans for de tre bærekraftsdimensjonene

Saken kan blant annet knyttes til FNs bærekraftsmål 8 «Anstendig arbeid og økonomisk vekst». Et hovedmål er at Asker kommune fremmer inkludering, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle.

3. Tidligere behandling

Det har i tidligere handlingsprogram vært planlagt med å utarbeide en overordnet rekrutteringsstrategi for kommunen. Dette arbeidet har ikke vært påbegynt på grunn av hhv kommunesammenslåingen og perioden med pandemi som preget kommunen fra starten av 2020 og de neste to årene.

Prinsipper for rekruttering i Asker kommune, sammen med overordnet kompetanseplan, erstatter utarbeidelse av overordnet rekrutteringsstrategi, som omtalt i Handlingsprogram 2023-2026.

4. Kommunedirektørens vurdering

Medarbeiderne er kommunens aller viktigste ressurs. I arbeidsgiverpolitikken heter det blant annet at Asker kommune skal arbeide aktivt med å tiltrekke, beholde og utvikle medarbeidere som kommunen trenger for å kunne levere samfunnsoppdraget, nå og i fremtiden.

Rekruttering i dagens arbeidsmarked handler ikke bare om å tiltrekke seg nye medarbeidere, men vel så mye om å utvikle og beholde de ressursene kommunen alt har.

Kommunedirektørens vurdering er at prinsipper for rekruttering, sammen med en overordnet kompetanseplan for kommunen, skal være et praktiske verktøy hvor målsettingen er at kommunen framstår som en enhetlig og profesjonell arbeidsgiver.

Lars Bjerke
kommunedirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent.

Vedlegg:

Prinsipper for rekruttering i Asker kommune - vedlegg - PSU



Saksprotokoll

Arivsak
23/02760

Saksbehandler
Tale Benedicte Børsting Saltnes

Behandlet av
1 Partssammensatt utvalg

Møtedato
21.11.2023

Saksnr.
8/23

Rekrutteringsstrategi

Partssammensatt utvalg har behandlet saken i møte 21.11.2023 sak 8/23

Behandling

Rådgiver Tale Børsting Saltnes innledet til saken (presentasjon).

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Partssammensatt utvalg (PSU) tar Kommunedirektørens forslag til Prinsipper for rekruttering i Asker kommune til orientering

Prinsipper for rekruttering

Vi er en profesjonell og inkluderende arbeidsgiver som ivaretar kvalifikasjonsprinsippet, kandidatopplevelsen og omdømme når vi rekrutterer

Behovsanalyse:

Beslutningen om å rekruttere er gjort etter gjennomført behovsanalyse ut ifra virksomhetens/avdelingens kompetanseplaner. Dette utgjør grunnlaget for hvilken kompetanse vi har behov for.

Grundig jobbanalyse

- Vi må vite hva vi er på jakt etter før vi begynner å lete

Stillingsannonse og utlysning

- Vi bruker stillingsannonse som vårt utstillingsvindu for å få tak i de best kvalifiserte søkerne

Utvelgelse, intervju og saksbehandling

- Vi gjør ting riktig, behandler alle søkere likt og sørger for god og nødvendig dokumentasjon

Ansettelse og avslutning av rekrutteringen

- Vi ferdigstiller og avslutter rekrutteringsprosessen

Vi er en profesjonell og inkluderende arbeidsgiver som ivaretar kvalifikasjonsprinsippet, kandidatopplevelsen og omdømme når vi rekrutterer

Når vi rekrutterer er vi kjent med [ansettelsesreglementet](#), [rekrutteringsrutinen](#) og overordnet kompetanseplan. (*Lenke til overordnet kompetanseplan når denne er ferdigstilt*)

De tillitsvalgte er viktige støttespillere, og involveres så tidlig som mulig i rekrutteringsprosessen.

Kvalifikasjonsprinsippet

Kvalifikasjonsprinsippet er styrende for alle ansettelser i kommunen, og bygger på grunnleggende og tariffestede prinsipper om likebehandling, rettferdighet og saklighet. Det innebærer at kandidaten som etter en helhetlig vurdering best oppfyller de kvalifikasjonskrav og egenskaper det søkes etter, er den som tilbys stillingen.

Omdømme

Med omdømme mener vi i denne sammenheng hvordan kommunen oppfattes som arbeidsgiver. Et godt omdømme er avgjørende for å fremstå som en attraktiv arbeidsplass og tiltrekke oss de rette kandidatene. Som arbeidsgiver sørger vi for en god kandidatopplevelse gjennom hele prosessen. Dette innebærer tydelig kommunikasjon, respekt for kandidatens tid og en åpen og ærlig prosess.

Vi planlegger godt og setter av nok tid til rekrutteringsprosessen.

Diskrimineringslovgivning og arbeidsmiljøloven forbyr diskriminering og er gjennomgående for hele rekrutteringsprosessen.

Grundig jobbanalyse

Vit hva du leter etter

På bakgrunn av vurderingene vi har med oss fra arbeidet med kompetanseplaner og behovsanalyser, utarbeider vi en jobbanalyse for stillingen. Når det oppstår en ledig stilling, gir dette oss en mulighet for å vurdere om det er behov for en annen type kompetanse enn det som tidligere har vært til stede og muligheten til å tenke nytt.

Jobbanalysen opprettes i Webcruiter og legger grunnlaget for rekrutteringsprosessen.

Viktige prinsipper i jobbanalysen

- Vi lar kvalifikasjonsprinsippet være styrende, og avklarer hvilke krav som er nødvendige (må-krav) og hvilke som er ønskelige (bør-krav) opp mot arbeidsoppgavene som skal utføres.
- Vi er bevisste på om kravene vi setter åpner eller lukker for mangfold og inkludering. Kravene vi setter til eksempelvis språk, utdanning eller helt spesifikk erfaring kan ekskludere relevante kandidater.
- Når vi er tydelige i våre må- og bør-krav gjør det utvelgelsen og vurderingen enklere senere i prosessen.

Stillingsannonse og utlysning

Stillingsannonsen er kvalitetssikret og inneholder informasjon om arbeidsstedet, krav til utdanning, kvalifikasjoner, relevant erfaring og ønskede personlige egenskaper. Annonsen er vårt utstillingsvindu og kan være kandidatens første møte med kommunen. Den skal motivere de rette kandidatene til å søke jobb hos oss.

Endres forutsetningene for utlyst stilling ift. krav og behov, trekkes den og ny stilling lyses eventuelt ut.

Vi fremstår som en attraktiv, profesjonell og inkluderende arbeidsgiver når vi:

- benytter mal for annonse i Webcruiter, og fyller ut alle felt
- har bilde og kommunelogo hentet fra bildearkivet i Webcruiter
- benytter feltet «*Vi tilbyr*» til å fremheve det som er særegent for oss, i tillegg til informasjonen om lønns- og stillingsbestemmelser og pensjons- og forsikringsvilkår
- alltid har med kontaktinformasjon, fortrinnsvis telefonnummer, til personen(e) som kan svare på spørsmål om stillingen og at man er tilgjengelig
- er bevisst på mangfold og inkludering i annonsens utforming og vurdering av stillingens «må» og «bør»-krav
- kun etterspør de personlige egenskaper som naturlig henger sammen med oppgavene som ligger til stillingen
- har med kommunens verdier i våre annonser
- bruker klarspråk i annonsen

Viktige prinsipper for utlysning

- Vi publiserer alltid eksterne annonser via Webcruiter på kommunens hjemmeside og Arbeidsplassen.no (NAV).
- Vi utlyser i tillegg via Finn.no når vi ønsker å nå et større marked. Kostnaden dekkes av virksomheten.
- Vi bruker ikke Asker kommunes LinkedIn profil til stillingsannonser, men vi deler heller annonsen på egen LinkedIn profil hvis mulig.
- Annonsering i sosiale medier via Webcruiter er ikke tatt i bruk.

Utvelgelse, intervju og saksbehandling

En ansettelse er et **enkeltvedtak** og gjør at det stilles krav til saksbehandling og dokumentasjon av prosessen.

Viktige prinsipper for utvelgelsen

- Vi går gjennom innkomne søknader fortløpende ved behov.
- Etter søknadsfristen og så snart som mulig:
 - utarbeider vi søkerlister og behandler alle «Hensyn» i Webcruiter før søkerlister låses og arkiveres. Med «Hensyn» menes søkere som ønsker unntak fra offentlighet og/ eller hevder fortrinnsrett
 - gjør vi en sammenlignende vurdering av alle søkere sett opp kvalifikasjonskravene
- Vi inviterer de best kvalifiserte søkerne i forhold til kvalifikasjonskravene til intervju.
- Søkere som ikke oppfyller «må»-kravene kalles ikke inn.

- Vi informerer kandidatene om status underveis i prosessen ved for eksempel endringer eller tidsforskyvninger.

Viktige prinsipper for intervjuet

- Vi er kommunens ambassadør og innleder intervjuene med en positiv presentasjon av Asker kommune, våre verdier, egen virksomhet/ avdeling, medarbeidere, oppgaver og samfunnsoppdrag.
- Vi sikrer likebehandling, struktur, og et rettferdig vurderingsgrunnlag ved å benytte én intervjuer og ved å stille alle kandidater de samme spørsmålene innenfor lik tidsramme.
 - Spørsmålene bygger på de kvalifikasjonskravene og personlige egenskapene vi har i stillingsannonsen.
- Vi spør ikke kandidaten om blant annet familieplanlegging, politiske synspunkter, religion, seksuell orientering, funksjonsnedsettelse, fravær og helseopplysninger.
- Vi avklarer alltid referansene med kandidaten før de kontaktes.
 - Uformelle og ikke avtalte referanser, benytter vi ikke.
- Vi innhenter minimum to referanser ved alle ansettelser.
 - For lederstillinger innhentes det når det er mulig, en overordnet, en likestilt og en underordnet referanse.
- Vi innhenter alltid referanser internt i kommunen dersom kandidaten har eller har hatt et arbeidsforhold i tidligere Røyken, Hurum, Asker, eller et av de interkommunale selskapene.
- Vi dokumenterer skriftlig de vurderinger som gjøres.
- Vi sjekker at attester og vitnemål vedlagt søknaden i Webcruiter samsvarer med CV'en, og ber om at eventuell manglende dokumentasjon legges inn av kandidaten så fort som mulig.

Vanlige fallgruver som vi er bevisste og oppmerksomme på når vi intervjuer:

- *Likhetseffekten:* Vi ansetter gjerne personer som vi liker, og som ligner oss selv. Dette kan ødelegge for objektiviteten i vurderingen slik at andre alternativer utelukkes. Husk at kandidaten du liker best ikke nødvendigvis er den best kvalifiserte.
- *Førsteinntrykk og bekreftelsesfeilen:* Vi gjør oss raskt opp en mening om kandidatene vi møter fordi vi har stor tro på egne evner til å bedømme mennesker.
 - Når vi rekrutterer profesjonelt må vi sørge for å innhente nok informasjon og dokumentasjon til å kunne foreta en helhetsvurdering, og ikke ta beslutninger basert på magefølelsen. Når vi holder oss til å vurdere kompetansen som er krevd i utlysningen gir det en objektiv og lik behandling av kandidatene, og vi reduserer risikoen for feilrekruttering.
- *Stereotypier og diskriminering:* Våre generelle oppfatninger om grupper, kalt stereotypier, kan påvirke måten vi bedømmer kandidater.
 - For å unngå diskriminering mot enkelte grupper, bør vi først erkjenne egne fordommer og forutinntatte holdninger. Eksempler på en stereotypi kan være «Eldre kandidater er lite tilpasningsdyktige», eller «Yngre kandidater har ikke det som skal til for å påta seg et stort ansvar».

Viktige prinsipper for saksbehandlingen

- Vi sørger for å ivareta utredningsplikten som innebærer at saken skal være så godt opplyst som mulig før vedtaket fattes.
- Vi dokumenterer skriftlig de vurderinger som gjøres gjennom hele prosessen.
- Vi lager alltid *Innstilling* med *vedtak om ansettelse* i Webcruiter, som oppsummerer de vurderinger som er gjort og inneholder:
 - rangering av innstilte kandidater
 - vurdering av alle kandidater som har vært til intervju
 - begrunnelse dersom formelt kvalifiserte søkere ikke ble invitert til intervju
 - annen relevant informasjon fra prosessen (f.eks. «stillingen er trukket fordi..»)

Ansettelse og avslutning av rekrutteringen

Viktig prinsipper ved ansettelse

- Vi skriver tilbud og arbeidsavtale til kandidaten som innstilles i Webcruiter.
- Vi sender arbeidsavtalen via e-signering i Webcruiter.

Viktige prinsipper ved avslutning

- Vi ivaretar kommunens omdømme og sikrer god kandidatopplevelse ved å alltid:
 - sende avslagsbrev til alle søkere som ikke tilbys stilling så snart signert avtale er mottatt
 - varsle alle søkere via e-post i Webcruiter, dersom utlyst stilling trekkes
 - avslutte rekrutteringen i Webcruiter når prosessen er fullført, for å ivareta hensynet til personvern

Vi sikrer den nyansatte en positiv og god start ved å:

- følge Asker kommunes prosess for [Onboarding](#) og introduksjon
- sikre at den ansatte er meldt inn i kommunens systemer før oppstart