



Afsæt for organisationsaftale mellem Gribskov Kommune og HK/Kommunal

Indledning

Gribskov Kommune og HK/Kommunal har i løbet af efteråret 2013 været i dialog og forhandling om nye forhåndsftaler på overenskomstområdet.

I dialogerne har fremtidens opgaver været drøftet ud fra et fælles perspektiv, hvor både kommunens behov for opgaveløsning fremadrettet, og HK's fokus på at skabe gode muligheder for kompetenceløft indenfor fagprofessionens brede og dermed fastholdelse af medarbejdere, var omdrejningspunktet.

Nedenstående tager afsæt i personaleledelsesansvaret og den tætte løbende dialog mellem leder og medarbejder.

Den gode arbejdsplads med arbejdsmiljøet i fokus

Gribskov Kommune er en god arbejdsplads, hvor trivsel blandt andet skabes igennem kompetente medarbejdere der er orienteret mod kerneopgaven. For at fastholde den gode arbejdsplads i en hverdag med større krav til effektivitet og produktivitet, skal ledelsen i dialog med medarbejderne, tydeliggøre forventningerne til kerneydelserne og heri afstemme kompetenceniveauer ifht. den overordnede kerneopgave. Dette element er medskabende til den gode arbejdsplads, som er en fælles interesse for begge parter.

Kompetenceudvikling

Gribskov Kommune har dygtige og engagerede medarbejdere og der tages således afsæt i et ønske om at vedligeholde vidensniveauer og sikre fortsat udvikling af medarbejderne igennem efteruddannelse og løbende kompetenceudvikling.

Det handler blandt andet om kommunens muligheder for at udvikle, fastholde og rekruttere dygtig arbejdskraft og have større fokus på produktivitet og effektivitet, der kan matche fremtidens krav til den kommunale opgaveløsning på de forskellige sektorområder.

Der skal således være fokus på udvikling af organisationens fagprofessionelle på tværs af fagområder - altid med opgaven og borgeren i centrum.

Kerneopgaven

I en tid hvor innovative arbejdsmetoder, mere effektivitet og højere produktivitet efterspørges, kræver det et vedvarende fokus på kerneopgaver og fagprofessioner til at udføre ydelserne.

Dette gælder både fra et arbejdsgiverperspektiv, hvor målet er at kunne løse kerneopgaven og servicere borgerne - men i høj grad også for medarbejderen, som skal være i stand til at løse nye opgaver for at forblive attraktive på arbejdsmarkedet.

HK'er i Gribskov Kommune

Med opgaverne under pres i en mere digitaliseret verden, er der risiko for at flere

almindelig HK opgaver rammer en "udløbsdato". Derfor skal fagprofessionen tænkes ind i nye rammer og opgaver, hvor tidligere vilkår og kompetencer kan blive udfordret. Det kalder derfor på et nyt opgavesyn, hvorfor GK og HK ikke alene drøfter kompetenceudvikling/løft, men også muligheder for at anskue opgaver anderledes:

Talentudvikling, udviklingsstillinger og praksisnær kompetenceudvikling

I Gribskov Kommune opstår der løbende behov for tilpasning af ressourcer og opgaver. Dette kan være begrundet i nye opgaver til et område, opgaveflytning eller budgetmæssige tilpasninger. Det kan også opstå fordi man som medarbejder er nysgerrig og gerne vil bringe sine faglige kvalifikationer i spil på en anden måde. Afsættet vil altid være knyttet til fagligheden, men kan også understøtte muligheden for at anvende en personlig kompetence på et andet område.

For at fastholde medarbejderressourcer og kompetencer, der allerede er i kommunen, vil det være attraktivt at kunne udvikle medarbejdere internt til at varetage nye eller andre opgaver på tværs af organisationen. Dette kalder på personaleledelse, der aktivt spotter talenter i sin organisation og igangsætter relevante forløb for medarbejderen.

Gribskov Kommune ønsker derfor at kunne tilbyde udviklingsstillinger, hvor lederen i samarbejde med medarbejderen igangsætter et læringsforløb, for at kunne udnytte sit talent og overtage nye opgaver på tværs af organisationen.

Forløb vil altid vil være med afsæt i medarbejderens MUS og KUP.

Tværgående stillinger og udnyttelse af digitale muligheder :

Med fokus på opgaveløsningen, er tværgående funktioner og stillinger også en metode til at optimere effekt og produktivitet. En tværgående stilling kan således tænkes på områder, hvor større eller mindre ensrettede opgaver varetages eller hvor særlige kompetencer efterspørges. Der kan f.eks. være tale om "flyvere" der der tilgår opgaver og ydelser på flere matrikler eller løser opgaven centralt og digitalt via IT systemet.

På den måde skabes der mulighed for helhed og sammenhæng i sagsforløb til gav for både administration og borgere.

Tidsmiljø:

Fleksibilitet er en af Gribskov Kommunes værdier og er også en mulighed, der kan indgå i tilrettelæggelse af både arbejdstid og opgavevaretagelse. Dette så både hensynet til arbejdspladsens behov, trivsel og privatlivet kan tilgodeses. Flexibilitet udøves derfor i respekt mellem parterne, således at det gensidige behov kan opfyldes i fælles aftale rammer; f.eks. arbejdsmiljøpolitikens rammer.

For at forblive en kommune med et højt serviceniveau for borgerne, kan den fleksible arbejdstid tænkes anvendt endnu mere fleksibelt.

Dette kunne f.eks. være i forhold til borgere, der igennem en service- helpdesk, kan få kontakt med kommunen efter normal åbningstid eller særlige opgaver, hvor der efterspørges en udvidet fleksibilitet. Tidsmiljø er ikke et spørgsmål om at undvige overenskomst og arbejdstidsaftale, men handler om at turde udfordre den nuværende forståelse af tidsmiljøet.

Elever og vejlederfunktion

Fokus er ikke alene rettet mod den enkelte medarbejder og kerneopgaven. Det er også rettet mod rekruttering blandt kommende og nuværende elever, der som led i sin uddannelse stifter bekendtskab med Gribskov Kommune.

Disse elever skal i fremtiden fortsat indgå i den kommunale opgaveløsning og Gribskov Kommune finder det vigtigt at man sikres en god og lærerig studietid i kommunen. Der er allerede flere vejledere i kommunen der gør en stor indsats for eleverne, men for at fastholde en udvikling på området ønsker Gribskov Kommune at

videreudvikle de uddannede vejledere, fortløbende at videreudvikle vejlederprofiler og dyrke relevante netværk - til eksempel på tværs af områder og faggrænser. Gribskov Kommune har til hensigt så vidt der åbner sig mulighed for dette, - at fastholde elever, der efter endt uddannelse, ønsker at fortsætte i kommunen.

Gribskov Kommune 2014

Sags nr. 2013/36685