

MBU Møtereferat

Møtegruppe: MBU
Møtested: Teams
Møtetid: 17.06.2022 klokken 1200-1400
Saksbehandle: Kristin Lehne
Telefon: 98002976

Tilstede:

Fra administrasjonen

Bjørn Marthinsen
Birgit Aakre
Lars Terje Pedersen

Fra tillitsvalgte/vernetjenesten

Anne Grethe Tømte
Marit Juul
Tone Rakvåg

Kristin Lehne (referent)

Innkalling og dagsorden: Godkjent
Referat fra 04.05.22: Godkjent

MBU sak 14/2022 Stillingsbeskrivelser

Det er besluttet at alle ansatte i UKE skal ha en stillingsbeskrivelse knyttet til de ulike stillingene i avdelingene i UKE. Etatsdirektøren fastsetter stillingsbeskrivelser etter høring/uttalelse i MBU. Stillingsbeskrivelsene skal være tydelige og avgrenset og gi rom for endringer ved behov. Dagens prinsipper for utforming er at stillingsbeskrivelsene skal:

- Erstatte tidligere rollebeskrivelser som grunnlag for oppfølging av arbeidsavtalen
- Vise til ansvar, myndighet og kjerneoppgaver i stillingen
- Understøtte og klargjøre innholdet i arbeidsavtalen tilstrekkelig

Stillingsbeskrivelsen vil tydeliggjøre ansvar og myndighet for den enkelte ansatte i UKE. Ytterligere utdyping av innholdet i stillingen tas i fortløpende dialog med nærmeste leder, for å sikre rolleklarhet.

Vedtak: Medbestemmelsesutvalget tar forslag til nye stillingsbeskrivelser til orientering.

MBU sak 15/2022 Lønnspolitisk strategi

Lønnspolitisk strategi for etaten ble første gang utarbeidet og fastsatt i 2019, og så revidert i 2021. Foreliggende sak foreslår ytterligere endringer i strategier for å tydeliggjøre praksis rundt lønnsutvikling de første fem årene etter ansettelse og muligheter for intern karrierevei.

Oslo kommunes virksomheter skal ha en lokal lønnspolitikk, og skal gjøres kjent og være tilgjengelig for de ansatte, den skal bidra til forutsigbarhet med tydelige rammer og struktur for lønnsdannelsen. Den skal være et hjelpemiddel til å lønnplassere riktig ved ansettelser, i lokale forhandlinger og ved administrative lønnsjusteringer.

Lønnsutvikling

1. Sette i system at ansatte får en lønnsvurdering initiert av arbeidsgiver to ganger i løpet av de første 5 årene etter ansettelse; etter 1-2 år og etter 4-5 år.

Karrierevei internt

1. Bruk av seniorstillinger for karriereutvikling. Stillingsbeskrivelsen definerer hvilken samlet kompetanse man må inneha for å kunne søke seg over i en seniorstilling, dette avklares i dialog med nærmeste leder og forankres i en innstilling. Seniorstillinger skal være knyttet til egne lønnskorridorer jf. nylig vedtatte lokale korridorer.

2. Omgjøring av stilling: kan brukes som virkemiddel for å gi ansatte ønskede og nye utfordringer, og for å vri kompetanse og kapasitet inn i stillinger etaten har behov for. I stedet for opprettelse av nye stillinger og utlysning kan eksisterende stillinger omgjøres innenfor styringsretten for å dekke nye ressurs- og kompetansebehov. Dette forankres også i en innstilling.

Vedtak

Medbestemmelsesutvalget slutter seg til foreliggende forslag til revidert lønnspolitiske strategi.

Informasjonssaker:

Samtaleverktøyet Dialog

Samtaleverktøyet er tilgjengelig for alle ledere / ansatte i UKE . Per 15.07.22 er følgende status gjennomførte samtaler:

Utviklingssamtaler ledere:

Pågår dialoger: 5

Fullførte dialoger: 11

Utviklingssamtaler medarbeider:

Pågår dialoger: 30

Fullførte dialoger: 7

