

Møteinnkalling

Utvalg: **Storfjord Administrasjonsutvalg**
Møtested: Møterom 1, Storfjord rådhus
Dato: 24.03.2010
Tidspunkt: 09:00

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77 21 28 00 eller epost: post@storfjord.kommune.no
Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Hatteng, 16. mars 2010

Hanne Braathen (s)
leder

Wenche Haug Andersen
sekretær

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 6/10	Referatsaker Adm.utvalget 24. mars 2010		2010/1495
PS 7/10	Seniorpolitisk plan - seniortiltak for kommunale ledere		2010/1419
PS 8/10	Oppfølging av kommunestyrets vedtak 17.12.2008 Organisasjonsjustering - Klargjøring av ansvar og roller m.m.		2010/1491



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
6/10	Storfjord Administrasjonsutvalg	24.03.2010

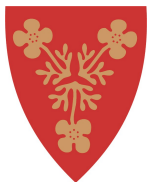
Referatsaker Adm.utvalget 24. mars 2010

Rådmannens innstilling

Sakene ble referert.

Saksopplysninger

1. Del.vedtak adm.utvalget
2. Oppsigelse av stilling ved Furuslottet barnehage
3. Oppsigelse av stilling ved Hatteng ungdomsklubb
4. Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)
5. Årsrapport 2009 fra Nord-Troms Studiesenter



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
7/10	Storfjord Administrasjonsutvalg	24.03.2010
	Storfjord Kommunestyre	

Seniorpolitisk plan - seniortiltak for kommunale ledere

Rådmannens innstilling

Følgende tiltak kan benyttes som alternativ til uttak av afp for alle ansatte:

1. Tilretteleggingstilskudd – kr. 25.000,- pr. år i 100%-stilling
2. Bonus/sluttgodtgjøring avhengig av stillingsstørrelse:
Ved fylte 63 år - inntil kr. 25.000,-
Ved fylte 64 år - inntil kr. 25.000,-
Ved fylte 65-67 år - inntil kr. 25.000,-
3. Som følge av pkt. 2, kan det i kombinasjon med 50% bonus tas ut 1,5 uker ferie/fritid pr. år i perioden 62-67 år.
4. Alle ansatte med stillingsstørrelse fra 50% kan benytte 80/100-ordningen. Ved valg av denne ordningen, kommer ikke pkt. 1 om tilretteleggingstilskudd og pkt. 2 om bonus til anvendelse.
5. Det gis 12 måneders angrefrist for de som velger å ta ut afp.
6. Ordningen skal gjelde for ansatte inntil fylte 70 år, dersom de ikke har full opptjeningsstid og av den grunn ønsker å fortsette i arbeide.

Saksopplysninger

I forbindelse med behandlingen av rådmannens senioravtale i møte 10.02.10, har kommunestyret bedt om at punktet om seniortiltak som omhandler kommunale ledere, blir evaluert på nytt og fremlagt k-styret til ny behandling.

Seniorpolitisk plan ble behandlet to ganger i k-styret i 2009, og siste vedtaket den 16.12.09 har en ordlyd som bl.a. strider mot kommuneloven og delegasjonsfullmaktene, og som gir uryddig ansvarsforhold mellom rådmann og formannskapet.

K-styrevedtaket 16.12.09 omhandler bl.a. en fullmakt til formannskapet om å inngå forhandlinger med etatsledere som planlegger å ta ut AFP. Med utgangspunkt i kommuneloven

og organisasjonsplanen, er det rådmannen som er nærmeste overordnede til etatssjefene og følgelig foretar seniorsamtaler med disse.

I kommunestyrets behandling i september 2009 ble det vedtatt en ny ordning for ledergruppa, samt for noen mellomledere etter nærmere vurdering. Essensen var:

Rådmannen og ledere i ledergruppen, samt mellomledere som etter en grundig vurdering ikke kan ivareta lederfunksjonene fullt ut, kan gis mulighet for å fortsette i 100%-stilling, men mottar 120% lønn (20 % bonuslønn). Bonuslønna er pensjonsgivende. Lederstillinga må være minimum 50%-stilling.

Dette var en ordning som ble foreslått, fordi administrasjonen hadde mottatt signaler om at det var uhensiktsmessig å ha en rådmann å gå i 80/100-ordningen. En rådmann måtte være tilstede 100%.

Da deler av seniorpolitisk plan som omhandlet undervisningspersonell, ble behandlet på nytt i møte 16.12.09, kom det forslag i møtet om å fjerne 120/100-ordningen, og at formannskapet skulle forhandle med rådmannen og etatslederne om eventuelle seniortiltak.

Det synes å være uklart om de av lederne som opprinnelig var tenkt å komme inn under 120/100-ordningen, nå heller ikke har mulighet for 80/100-ordningen.

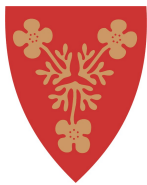
Det vil derfor være avklarende om kommunestyret fikk vedta hele tiltaksdelen på nytt.

Vurdering

Det som må drøftes, er om kommunale ledere skal ha en generell mulighet for å velge redusert stilling – altså 80/100-ordningen. Det tas til etterretning at 120/100-ordningen er uønsket.

Det er ingen skjellig grunn for at ikke ledere skal ha mulighet til en lettere arbeidssituasjon gjennom 80/100-ordningen. Det foreslås derfor om at den ordning som har vært før, rett og slett videreføres. Det betyr at etatssjef foretar seniorsamtaler med sine mellomledere, rådmannen med sine etatssjefer og underordnede i direktelinje, og at formannskapet har seniorsamtale med rådmannen.

Innstillingen som denne gang omhandler hele tiltaksdelen i seniorpolitisk plan, vil således gjelde for alle ansatte i Storfjord kommune med de vilkår som nevnt i de enkelte punkt.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
8/10	Storfjord Administrasjonsutvalg	24.03.2010

Oppfølging av kommunestyrets vedtak 17.12.2008

Organisasjonsjustering - Klargjøring av ansvar og roller m.m.

- Vedlegg** 1: I samsvar med høringsbrev med vedlegg: Til sammen 9 dokument
2: Innkomne svar på høringen:
A: Fra avdelingsleder for brukertjenestene datert 12.3.2010
B: Fra FO – Storfjord datert 12.3.2010
C: E-post fra fellestjenesten 11.3.2010

Rådmannens innstilling

- 1: Storfjord kommunestyre godkjenner forslag til justeringer og endringer i roller/rutiner m m slik det fremkommer av rådmannens saksutredning.
- 2: Kommunestyret anser med dette at kommunestyrets bestilling fra desember 2008 er besvart.
- 3: Stillingsutvidelse ved barnevernet blir å vurdere i forbindelse med budsjett/økonomiplan.

Saksopplysninger

Følgende punkt fra kommunestyrets bestilling 17.12.2008 er tatt med til behandling i denne sak:

- 1: Rådmannen bes utrede disponering/omdisponering av personalressursene i sentraladministrasjonen samt rådmannens stedfortrederfunksjon
- 2: Ledergruppen og mellomledergruppen får mulighet til videreutvikling
- 3: Rådmannen bes utrede sammensetning av rådmannens ledergruppe

I forbindelse med det pågående arbeidet med å følge opp arbeidstilsynets pålegg, er kommunestyrets bestilling supplert og utvidet til å omfatte:

Avstemming av oppgavemengde i forhold til kapasitet i administrasjonen.

Denne avstemmingen er gjort gjennom formannskapetets godkjenning av rådmannens arbeidsmål for 2010 den 27.januar 2010, sak 7/10.

Dette var et av hovedrådene som Arbeidstilsynet anbefalte at det ble arbeidet med.
”Sjekk ut og ikke ta på dere mer enn dere kan klare med.”

Arbeidsfordeling mellom stab og linje.

Dette berører punkt 1 i kommunestyrets bestilling, og utvider punktet fra å gjelde personal til en generell arbeidsfordeling mellom linje og stab (sentral problemstilling fra arbeidstilsynet).

I hovedsak legges det nå opp til at fellestjenesten i større grad avlaster linjen ved å yte bistand til linjen. Dette iverksettes så snart fellestjenesten har fått nødvendig opplæring i oppgavene. Alle merkantile sekretærer på rådhuset inngår i fellestjenesten og administreres oppgavemessig via fagleder for fellestjenesten. Det innebærer at sekretærene ikke lenger knyttes til etatene.

Følgende understrekes:

- Fellestjenesten overtar sekretærfunksjoner for politiske organ
- Fellestjenesten overtar ansvaret for produksjon av ”Mangfolderen” (fra kultur)
- Sekretærer ved skolene går inn og avlaster fellestjenesten på noen områder
- Personal avlaster linjen mer og der dette er hensiktsmessig, dvs der man ikke griper inn i arbeidsoppgaver som naturlig må ligge til linjesystemet. Dette framgår ellers av høringsdokument om dagens arbeids - og ansvarsområder for personal, og forslag til ny arbeidsfordeling personal – linje, del II.

De omtalte endringer vil avlaste linjen slik at denne i større grad kan konsentrere seg om tjenesteproduksjon og utvikling av tjenestene, jamfør kommunestyrets bestilling ovenfor.

Rådmannen ser det ikke som mulig å redusere omfanget av personaltjenesten i dag, uten at dette får følger for personalavdelingens oppgaveportefølje.

Rolleavklaringer gjennom linje- og stab.

Nedsatt arbeidsgruppe har drøftet bl a dette og kommet med forslag til avklaringer. Gruppens referat fra 1.3.2010 er en oppsummering av de møter som har vært holdt, og referatet fra denne dato er samtidig gruppens innstilling, se referatets punkter 1.2 – 1.6.

Rådmannen viser til gruppas innstilling. Rådmannsrollen vil etter gruppas innstilling bli en mer tilbaketrukket, strategisk rolle, og med mer fokus på kommunens indre liv enn det som har vært fram til nå.

Rådmannen skal ikke inn i enkeltsaker og den daglige driften i avdelingene/etatene.

Rådmannens rolle danner mal for rolleutøvelse gjennom ledergruppen og avdelingsledere.

Rådmannens nestleder/stedfortrederfunksjon foreslås opprettholdt, og rådmannen og nestleder må avklare arbeidsfordelingen seg i mellom nærmere. (To-spenn).

Etatene/stabsavdelingene er i dag sårbare ved leders fravær. Det legges opp til at rådmannen utpeker faste stedfortredere, som trer inn når leder er fraværende (sykdom, ferie o l)

Ledergruppe/lederteam

Arbeidsgruppen foreslår det skal være en ambisjon om at ledergruppen utvikles til et lederteam, jamfør pkt 2.1 i innstillingen fra arbeidsgruppen. Dette må skje over tid. Deltakerne i ledergruppen/teamet må også forholde seg lojalt til teamets endelige beslutninger (og vedtak som gjøres ellers).

Teamets oppgaver og arbeidsform framgår av pkt 2.3 i innstillingen fra arbeidsgruppen.

Ved å gå ut av daglig drift, vil rådmannen få som en av sine hovedoppgaver å sette opp dagsorden og strukturere ledermøtene.

Det gjøres ikke formelle endringer i sammensetningen av rådmannens ledergruppe annet enn at ledermøter settes etter tema med hele eller deler av teamets medlemmer, avhengig av saker; og at det til møter kan inviteres andre deltakere, avhengig av tema. Dette bestemmes av rådmannen.

Endring i benevnelser

Arbeidsgruppen har også vurdert dagens benevnelser, og foreslår følgende forandringer i forhold til i dag:

"Pleie- omsorg- og brukertjenesten" endrer navn til "Omsorgsetaten"
"Utviklingsavdelingen" endrer navn til " Plan – og næringsavdelinga"
"Økonomiavdelinga" endrer navn til "Økonomi- og IT-avdelinga"
"Fellestjenesten" endrer navn til "Service- og personalavdelinga"

Endringene gir en bedre faktisk beskrivelse av innholdet i etatene/avdelingene. Særlig når det gjelder utviklingsavdelinga, er at med det ambisjonsnivået om å drive utviklingsarbeid som faktisk ligger i alle etater og avdelinger, gir det foreslåtte navnet en mer presis beskrivelse, både av plan- og næringsavdelinga og de andre tjenestene.

Parallelt med de tema som er tatt opp ovenfor, og som altså er relatert til kommunestyrets bestilling og arbeidstilsynets gjennomgang, er det kommet andre innspill. Disse gjennomgås nedenfor, og tas også med i denne justeringen.

Innkjøpsansvar

Dette er tatt opp gjennom kontrollutvalget, og behandlet av kommunestyret.

I hovedsak dreier det seg om å plassere hovedansvar for innkjøp/anskaffelser og etablere rutiner i forhold til det offentlig anskaffelsesregelverket.

Dette er nærmere omtalt i notat om innkjøpsfunksjonen i Storfjord datert 3.3.2010 fra økonomisjefen.

Konklusjonen er at økonomisjefen gis hovedansvaret som innkjøpssjef i Storfjord. Han vil derigjennom ha ansvar for utarbeidelse av lokal anskaffelsesstrategi (administrativt vedtatt) basert på den sentrale som kommunestyret tidligere har vedtatt, samt ha hovedansvaret for å iverksette de rutiner som trengs. Økonomisjefen må gis nødvendig opplæring i dette arbeidet.

Organisering av boligtildelinger m m

Dette temaet kom opp senhøsten 2009, og var bl a drøftet noe i kommunestyret før jul.

Rådmannens referat fra møte med tildelingsgruppen 25.2.2010 inneholder hovedkonklusjoner.

Essensen i dette er at boligsosial gruppe fortsetter. Blant kommunens boligmasse trekkes det ut et visst antall boenheter, som tildeles utenom denne gruppe, til ansatte/nøkkelpersonell etter behov. Rådmannen vil komme nærmere tilbake til dette antallet.

Boligtildelingsgruppen arbeider ellers videre med å framskaffe oversikt over behov, og hvordan man kan realisere selveie for ulike brukergrupper. Dette vil skje i en egen prosjektsøknad.

Sterkere strukturering av avdeling for brukertjeneste

Denne er kommet opp parallelt med dette pågående arbeidet, og innebærer en evaluering av dagens brukertjeneste.

Essensen i dette er at det foreslås etablert tre fagteam, mot dagens to innenfor brukertjenesten. Rus og psykiatri, som i dag er et fagteam, deles i to. Videre er det framkommet behov for å styrke barnevernet; det tredje fagteamet.

Rådmannen går inn for etablering av det tredje fagteamet i denne omgang, men ser at en styrking av barnevernet må tas i budsjett-/økonomiplansammenheng.

Innkomne høringsuttalelser:

De forslag som er framkommet fra de ulike arbeidsgrupper, har vært sendt på høring til etater/avdelinger og til tillitsvalgtes organisasjoner med høringsfrist.

Det er innkommet tre uttalelser.

Fellestjenesten, ber om at sekretærene gis hensiktsmessig kontorplass etter sammenslåing, bl a et av projektkontorene i 2.etasje.

Rådmannen vurderer dette som en administrativ sak, og er innstilt på å imøtekomme dette.

Avdelingsleder for brukertjenesten understreker behovet omtalt ovenfor under brukertjenesten. FO – Storfjord peker på de samme moment.

Rådmannen viser til det som er omtalt under dette avsnittet ovenfor.

Videre oppfølging

Formelt sett ligger det som framkommer i denne justering antakelig innenfor administrasjonsutvalgets mandat. Ettersom bestillingen i det vesentlige er kommet fra kommunestyret, ser rådmannen at denne justeringssaken går videre til, og sluttbehandles i dette organet.

Det legges nå opp til en annen administrativ modell enn den som har vært til i dag. Det vil være behov for å bruke noe tid på å få den nye til å fungere som

forutsatt. Rådmannen ser for seg at det gis opplæring i dette. Dette kan samtidig være kvalifisering/ utvikling av ledergruppen, jamfør kommunestyrets bestilling om dette. Her vil kommunens/rådmannens coach kunne medvirke til.

Vurderinger

Tilsynelatende er det ikke så store administrative forandringer som gjøres. Imidlertid vil de foreslåtte tiltakene kunne føre til klarere arbeidsdeling. Etablering av rutiner, som foreslått, vil virke positivt ”beroligende” på organisasjonen.

Gitt at en over noe tid finner den rette balansen, vil dette kunne bedre arbeidsforholdene, og derigjennom arbeidsmiljøet.

Stillingsutvidelse i barnevernet må kommunen være forberedt på.

Neste etappe vil bestå i omdømmearbeide og i etablering av felles overordnede mål/visjoner som kan binde kommunen bedre sammen.