



Innkalling
av
Administrasjonsutvalet

Møtedato: 06.03.2014
Møtestad: Kantina, rådhuset
Møtetid: 10:00 - 11:30

Eventuelle forfall må meldast til Tove Mette Arnø Fyllingen per tlf. 56 37 51 75, sms til 474 64 145 eller per epost til ftm@lindas.kommune.no

Varamedlemmer møter berre etter nærare avtale.

Sakliste

Saknr	Tittel
01/14	Godkjenning av innkalling og sakliste
02/14	Godkjenning av møteprotokoll
03/14	Underskrift av dagens møteprotokoll
04/14	Informasjonssaker frå rådmannen
05/14	Statusrapport om kompetansesarbeid i Lindås kommune

24. februar 2014

May Eva Sandvik
møteleiar

Tove Mette Arnø Fyllingen
møtesekretær

SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
01/14	Administrasjonsutvalet	PS	06.03.2014

Saksbehandlar	Arkiv	ArkivsakID

Godkjenning av innkalling og saksliste

Rådmannen sitt forslag til vedtak:

Innkalling og saksliste vert godkjent

Saksopplysningar:

SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
02/14	Administrasjonsutvalet	PS	06.03.2014

Saksbehandlar	Arkiv	ArkivsakID

Godkjenning av møteprotokoll

Rådmannen sitt forslag til vedtak:

Møteprotokollen vert godkjent

Saksopplysningar:

SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
03/14	Administrasjonsutvalet	PS	06.03.2014

Saksbehandlar	Arkiv	ArkivsakID

Underskrift av dagens møteprotokoll

Rådmannen sitt forslag til vedtak:

Saksopplysningar:

SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
04/14	Administrasjonsutvalet	PS	06.03.2014

Saksbehandlar	Arkiv	ArkivsakID
Ole Georg Hoaas		14/1543

Informasjonssaker frå rådmannen

Rådmannen sitt forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalet tek informasjonssakene til orientering.

Saksopplysningar:

Politisk handsaming

- Saka skal avgjerast i administrasjonsutvalet

Bakgrunn

Administrasjonsutvalet si rolle i omstillings- og utviklingsprogrammet
Formannskapet handsama 9. januar mandatet for omstillings- og utviklingsprogrammet. I saksgjennomgangen som organisasjonssjef hadde for formannskapet var og skissert organisering av programmet og roller som ulike organ har i prosessen. I tillegg til å sette av ressursar til prosjektleiing og prosjektgruppe, er det lagt opp til at eksisterande organ og roller vert trekt inn i programmet innanfor sine ansvarsområde. Administrasjonsutvalet sin rolle vart omtalt slik: Dialogforum der organisasjonane kan vere i direkte dialog om prosessen. Frå rådmannen sin side er dette vurdert som ein svært nyttig rolle. Då kan ein ikkje minst avpasse forventningar og mål og klargjere viktige sider frå ulike posisjonar. Administrasjonsutvalet vil og ligge i vedtaksprosessen når planer og tiltak skal avgjerast på politisk nivå, men slik ordninga for administrasjonsutvalet i Lindås kommune, vert ikkje dette organet brukt som eit endeleg beslutningsorgan.

Status for omstillingsprogrammet

Omstillingsprogrammet er i rute i forhold til framdrift som vart skissert for formannskapet den 9. januar. Det betyr mellom anna følgjande:

- Den partssamansette arbeidsgruppa har kome godt i gang.
- Opplegget for informasjonshenting frå avdelingar og einingar er kome langt, og vi vere igangsett på møtedato for administrasjonsutvalet
- Arbeidsgruppa har sett av ein fagdag der medlemmene får møte leiarar og tillitsvalte i kommunane Os og Fjell 25. februar
- Det er sett av ein einingsleiarsamling for å arbeide med innspel og materiale som ligg føre så langt den 5. og 6. juni. Prosjektgruppa og fagsjefar/rådgjevarar i rådmannen sin stab, vert med

på denne samlinga.

- Det er gjort forarbeid for ekstern gjennomgang av enkelte område av kommunen sin drift. Alt i alt er programmet godt i gang, og der vi er i dag ser det ut til at vi får ein god forankring for prosessane gjennom heile organisasjonen.

Rutine i HMT-systemet for omstilling

Parallelt med omstillings- og utviklingsprosessen arbeider rådmannen og partane med ein rutine i HMT-systemet for omstillingsprosessar. Dette har komme opp som eit punkt i eit frå arbeidstilsynet, og kommunen har frist til 15. mars å melde ein slik rutine tilbake. Samtidig ser vi at denne rutinen blir svært viktig, ikkje berre i denne prosessen, men i ei kvardag i kommunen der omstilling er eit kontinuerleg tema.

Viktige punkt som vert arbeidd med er følgjande:

- Korleis beskrive ein rutine som tek omsyn til små og store prosessar, og som kan skalere prosessane slik at den ikkje blir for omstendelig i små prosessar, og der ein tek på alvor kompleksiteten i større prosessar.
- Behovet for grundig risikovurdering i større prosessar
- Vekt på tidleg og ope samarbeid mellom arbeidsgjevar og tillitsvalte slik at ein finn smidige og gode løysingar utan å skape utryggleik
- Ryddige og føreseielege prosessar og kriterier for val av personar når det er nødvendig i avslutninga av omstillingsprosessar. I samband med dette er det vurderinga mellom ansiennitet og kompetanse i dei stillingane som skal fyllast i ein eventuell ny organisasjon viktig. Klare kriterier for dette som er forankra både hos arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjonane er viktig her. Viktig for tryggleiken til dei tilsette er at det i botnen ligg ei målsetting om å unngå oppseiingar så langt det er råd.

HMT-systemet er utvikla i eit samspel med tillitsvalte, og dei fleste prosedyrane er fast sett av rådmannen etter handsaming i AMU. Når det gjeld denne rutinen, finn rådmannen det naturleg at den og kjem tilbake til administrasjonsutvalet. Slik det no ser ut, vil vi trenge litt meir tid enn fram til 15. mars, men rådmannen reknar med at det er kurrant å få ei utsetting når Arbeidstilsynet ser at dette vert arbeidd med.

SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
05/14	Administrasjonsutvalet	PS	06.03.2014

Saksbehandlar	Arkiv	ArkivsakID
Ole Georg Hoaas		14/1543

Statusrapport om kompetansearbeid i Lindås kommune

Rådmannen sitt forslag til vedtak:

Meldinga vert teke til orientering

Saksopplysningar:

Politisk handsaming

- Saka skal avgjerast i administrasjonsutvalet

Bakgrunn

Gjeldande strategisk kompetanseplan for Lindås kommune vart vedteke 13.12.2012. I samband med omstillings- og utviklingsprogrammet vert vidareføring og utvikling av kompetansestrategiane heilt sentralt, og rådmannen meiner det er viktig at administrasjonsutvalet har ein statusrapport for dette feltet. I tillegg til ein kortfatta sak, vil rådgjevar Oddfrid Hole, som koordinerer dette arbeidet ha ei innleiing og svare på spørsmål i møte.

Innretning og gjennomføring i 2013

I ein så kompleks organisasjon som Lindås kommune er det sjølv sagt mange behov og avgrensa strategiar som vert følgd opp for dei ulike tenesteområda. Den overordna planen går på dei grep som vert initiert frå rådmannen for å møte dei mest grunnleggjande behov på tvers i heile organisasjonen.

Sentralt i planen er følgjande grep:

- Den lærande organisasjonen/læring på arbeidsplassen
- Kompetanseleiing
- Modell for strategisk kompetanseutvikling
- Arbeid med å behalda, utvikla, rekruttera og nytta kompetanse

Av aktivitet som er gjennomført i 2013 på dette nivået kan vi nemne:

Gjennomført aktivitet i 2013

- Coachingprogram

Målgrupper

31 avdelingsleiarar, 13 stk. fase 1, 18 stk. fase 2

- Program / fokus på formidlingskompetanse 12 avdelingsleiarar/fagleiarar
- Leiarprogram for einingsleiarane Alle einingsleiarane
- Ulike verktøykurs, i samsvar med behov Avdelingsleiarar/andre
- Kursrekke for nye leiarar Nye leiarar
- Ulike dagskurs Tilbod til store grupper
- Det er gitt stønad til utdanning/opplæring, etter søknad, til 11 personar.

Einingane har vidare rapportert om kompetansearbeidet som er gjennomført i 2013 på dette nivået, og sendt søknad til rådmannen om midlar for 2014.

Erfaringar

Rapportane frå einingane viser at det vert jobba mykje i dei ulike avdelingane /einingane, med kompetanseheving.

Det vert arbeidd med fagleg kvalifisering, med arbeidsmiljøet og med kartlegging av kompetanse og kompetansebehov.

I høve til måla/dei ulike fokusa i den strategisk planen melder einingane både om vellukka kompetansetiltak og om kva utfordringar dei må løysa for å få til «lærling på arbeidsplassen» Refleksjon over eigen praksis, evaluering av denne og synspunkt på mogeleg forbetringstiltak er ein føresetnad for læring. Mange einingar melder både om refleksjon, evaluering og plan om vidare arbeid

Rådmannen sitt coachingprogram og satsing på formidlingskompetanse har fått svært god evaluering, deltakarane har sterke ønske om at denne satsinga vert vidareført

Alle tiltaka over, jfr. «Gjennomført aktivitet i 2013», er tiltak der behov for tiltaka har kome frå organisasjonen.

Denne måten å tenkja på er i samsvar med «Modell for strategisk kompetanseutvikling», organisasjonen sine behov styrer tiltaka.

Vurdering

Ressursane til kompetanseutvikling i 2013 er vidareført i 2014. Og vi skal ta med at planen i stor grad vert delfinansiert av eksterne midlar, ikkje minst OU-midlar frå KS. Dei ressursane kommunen sjølv legg inn i planen vert difor auka monaleg gjennom ei aktiv utnytting av eksterne kjelder.

Strategisk kompetanseplan er eit viktig verktøy i arbeidet med omstillings- og utviklingsprogrammet i Lindås, og aktiviteten i 2014 vert spissa mot dette. Vi opplever at tenkinga i planen støtter under arbeidet med å utvikle ein berekraftig organisasjon på lang sikt. Særleg vil vi framheve tenkinga om «den lærande organisasjon». Ikkje minst har vi no fått erfaring med nokre svært effektive grep for leiarutvikling som er blitt ein kraft for leiing og samspel i organisasjonen. Me tenkjer spesielt på programma for coaching for mellomleiar nivået. Dette er ein type aktivitet som støttar opp om godt leiarskap og samspel, og som er eit viktig tiltak for positiv kulturbygging i ein utviklingsorientert organisasjon.

Vidareføring

Strategisk kompetanseplan vert vidareført i 2014, og er godt i rute. Vi ser og at omstillings- og utviklingsprogrammet må ha et tydelig fokus på kompetanse i ein berekraftig organisasjon fram mot 2025. Programmet har eit klart mål for innsparing av ressursar på drifta. Men kompetanse er sannsynlegvis ikkje det vi skal spare på. Det handlar kanskje heller om å spare litt meir på annan drift, og utvikle og utvide kompetansearbeidet i organisasjonen i ein stadig meir treffsikker retning.