



Levanger kommune
Møteinnkalling

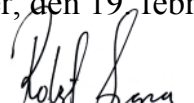
Utvalg: Levanger Administrasjonsutvalg
Møtested: Formannskapssalen, Levanger Rådhus
Dato: 25.02.2009
Tid: 13:00

Faste medlemmer er med dette kalt inn til møtet. Den som har lovlig forfall, eller er inhabil i noen av sakene, må melde fra så snart som mulig, på tlf. 74 05 27 16, eller e-post: rita.mari.keiseras@levanger.kommune.no

Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

Saksnr	Innhold
PS 1/09	Arbeidet med økonomisk omstilling i Levanger kommune i 2009
PS 2/09	Personalpolitikken ved NAV Levanger
PS 3/09	Rullering av kompetanseplan for felles helse 2009 - 2012

Levanger, den 19. februar 2009


Robert Svarva
leder

OBS!!!!
Saklisten med vedlegg er også tilgjengelig på kommunens hjemmeside:
<http://www.levanger.kommune.no/>



Levanger kommune
Sakspapir

Arbeidet med økonomisk omstilling i Levanger kommune i 2009

Saksbehandler: Ola Stene	Arkivref: 2009/820 - /
E-post: ola.stene@levanger.kommune.no	
Tlf.: 74052714	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger Administrasjonsutvalg	25.02.2009	1/09

Rådmannens forslag til vedtak:

Arbeidet med økonomisk omstilling i Levanger kommune i 2009 gjennomføres som en del av økonomiplanarbeidet 2010-2013 og med de fokusområder som er vist i saksframlegget. Administrasjonsutvalget er styringsgruppe for arbeidet og rådmannen er prosjektansvarlig.

Hjemmel/bakgrunn for saken:

Ingen

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Av budsjetteftet (s 6) framgår at det er nødvendig å gjennomføre et organisasjonsutviklingsprosjekt i 2009. Ved kommunestyrebehandlingen av budsjettet ble det gitt føringer for dette arbeidet (punkt 7 og 8 i budsjettvedtaket):

7. Med bakgrunn i en bebudet gjennomgang av organisasjonsmessige endringer legges følgende føringer inn i budsjettet:

- Rådmannens stab inkl. fellesområder reduseres med ett årsverk.
- Kultur/Festiviteten reduseres med ett årsverk.
- Foreslått reduksjon innenfor PPT gjennomføres ikke.
- Helsestøstertjenesten i Åsen opprettholdes. Rådmannens foreslåtte budsjettreduksjon gjennomføres i andre områder av helsestøstertjenesten.
- Foreslått reduksjon av Nattpatruljen gjennomføres ikke.
- Skolehelsetjenesten i ungdomsskolene Frol og Nettet opprettholdes. (opprinnelig psykiatrimidler 320.000)

8. Med henvisning til foranstående iverksettes det, i samarbeidet med de tillitsvalgte, en effektiviseringsgjennomgang av den kommunale administrasjon. Det kan engasjeres eksterne ressurser til å bistå i dette arbeidet.

Det framlegges en rapport for formannskapet før første budsjettjustering.

Gjennom behandling av økonomiplan 2009-2012 vedtok Kommunestyret følgende strategiske mål for planperioden.

Samfunn

- SM1 Sikre tilstrekkelige næringsarealer
- SM2 Arbeide aktivt med forbedring av kommunens omdømme
- SM3 Skape arenaer for kultur og idrett
- SM4 Bedre samhandling med kompetansemiljøene

Tjenester

- TM1 Tilpasse tjenestenivået til endringene i befolknings sammensetningen
- TM2 Økt kvalitet og produktivitet i tjenesteproduksjonen
- TM3 Bedre brukerdiallog og brukermedvirkning

Organisasjon

- OM1 Færre personer med uønska deltid
- OM2 Trappe opp til nasjonale mål for antall lærlinger i kommunen
- OM3 Være en attraktiv arbeidsgiver med motiverte og stolte medarbeidere
- OM4 Videreutvikle samarbeidet med Verdal (ISK)

Økonomi

- ØM1 Beholde økonomisk handlefrihet gjennom effektiv drift og utnyttelse av inntekspotensialet

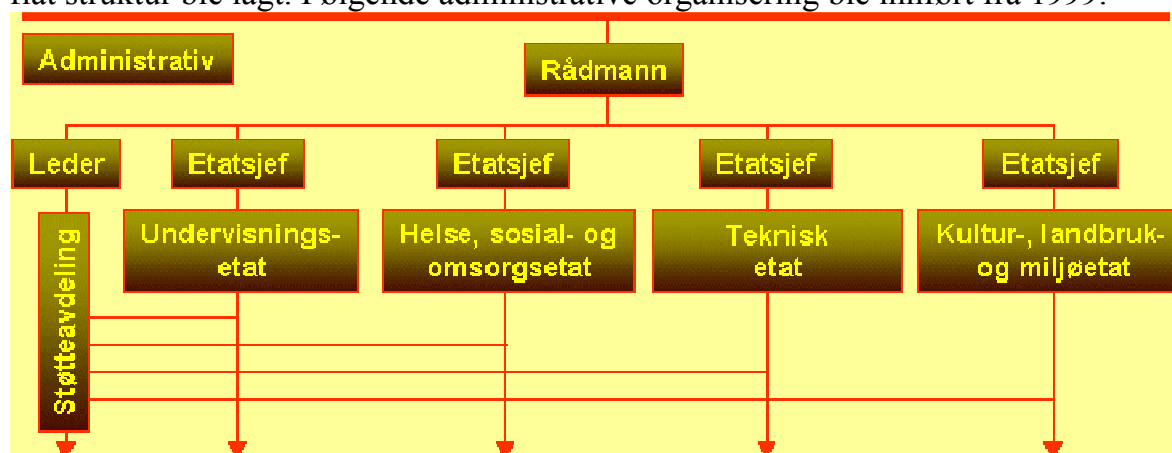
Målene TM1 og ØM1 vil være sentrale mål for omstillingsarbeidet.

Historikk.

Det er gjennomført 3 større organisasjonsutviklingsprosjekt i Levanger kommune de siste årene

OU 98

En relativt bredt anlagt OU-prosess fra 1998-2000 hvor det var mange ulike tema. Hovedgrepet når det gjelder organisasjon var etablering av servicetorg og samling av støttefunksjonene i støtteavdelinger utenfor etatene og grunnlaget for en kommune med flat struktur ble lagt. Følgende administrative organisering ble innført fra 1999.



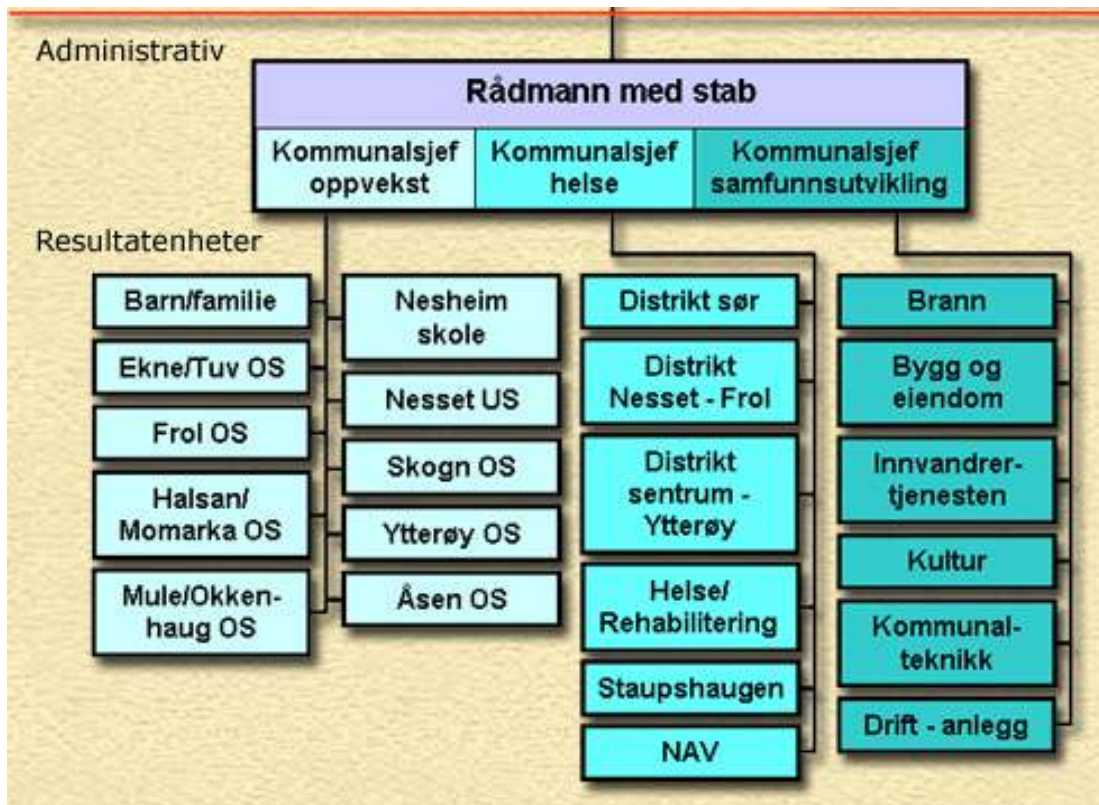
Forny 2001

Det største omstillingsprosjektet i Levanger kommune så langt er Forny 2001. Dette prosjektet besto av 16 ulike delprosjekter og endte opp med følgende administrative organisasjon fra 1.1.2002:



Forny 2006

Basert på evaluering av gjennomføringen av Forny 2001 ble det gjennomført et nytt organisasjonsutviklingsprosjekt, Forny 2006. I den forbindelse ble også den administrative organiseringen justert noe slik at vi p.t har følgende administrative struktur:



Det legges ikke opp til noen omfattende vurdering av den administrative hovedstrukturen i 2009, men mindre justeringer kan selvsagt komme på tale.

Arbeidet med omstillingsprogrammet startet på dialogseminaret i Åre 3.2. Før gruppearbeidet gjennomgikk rådmannen foreløpige beregninger av omstillingsbehovet basert på foreløpige regnskapstall 2008, budsjett 2009, økonomiplan 2009-2013 og vedtatte hovedplaner. Det er arbeidet videre med kartlegging av omstillingsbehovet, og p.t er det synliggjort følgende behov:

2008/2009-utfordringer	2009 seinere	
Næringsbygget	1 000	
Private barnehager	3 000	
Barnevern	3 000	
PLO	2 300	
Brann	250	
Rammetilskudd	3 000	
Sum	12 550	
Må løses i 2009		
økt lærertetthet, videreutd mm	2 500	4 000
Ikke prioritert i 2009, men seinere i øk.planen?		
Storarr i 2010		500
Red av uønska deltid		1 000
Sum		1 500
Opptrapping i løpet av perioden (nivå 2013)		
Lærlinger		1 500
P.O-planen		22 000
Kulturskolen		800
Bortfall mva-komp i drift		12 000
økt kapitalkostnad		8 000
Nye lokaler (bl.a svømmehall og Trønderhall		4 000
Sum		48 300
Toalsum/omstillingsbehov		66 350

Følgende besvarelser kom under gruppearbeidet i Åre:

Omstillingsprogrammet 2009

1. Hva skal være det økonomiske målet for omstillingene i 2009

- Bør være 2%
- Oppretholde det økonomiske handlingsrommet. Det betyr at vi ikke kan kjøre med underskudd. Vi må ned 10-15 mill.
- Målsetting omstilling 2009:
 - Driftsmessig må kommunen gå i ballanse.
 - Omstillingsbehovet er sannsynligvis 15 mill for at budsjettet skal holdes. (eks. 30 stillinger)
 - ”Gammelpengene” (fonds) fra 2007 og 2008 bør enhetene likevel kunne beholde.
- Bring aktiviteten i samsvar med budsjett.
- Evt. bruk av fondsmidler ifm barnevern.
- Overordnet mål om å tilpasse aktivitet etter budsjett.
- Tenke kortsiktig og langsiktige trendbyggende endringer

- Overskudd på 4 mill

2. Sett opp aktuelle fokusområder for omstillingsprogrammet og prioriter dem etter viktighet/nytte

- a. skolebruksplan/delplan oppvekst
- b. struktur pleie-omsorg
- c. Mer samkommune
- d. økt eiendomsskatt
- e. økte egenandeler

Oppretholde det økonomiske handlingsrommet. Det betyr at vi ikke kan kjøre med underskudd. Vi må ned 10-15 mill.

Tiltaksområder:

- redusere kapitalkostnader
 - bemanningsreduksjon
 - øke eiendomsskatten
 - endre skolestruktur
 - endre struktur innenfor pleie og omsorg
 - få kontroll på kostnadene med barnevern
 - legge inn fortjenestemargin ved tomtsalg
 - kvalitetssikre tall og bruke KOSTRA-tallene for å sammenligne oss med kommuner som driver billigere enn oss
 - stillingsstopp
 - nye områder inn i ISK
- skolebruksplan – skolestruktur
 - kultur / kino
 - kjøkkentjenesten for institusjonene
- Tenke hovedgrupper barn, skole, eldre.
 - Tenke forebygging også- tidlig intervensjon på alle nivåer.
 - Skolestruktur, vurdere potensialer for effektivisering.
 - Effektivisering av drift innenfor PLO.

Økonomiplanen 2010-2013

1. Hvilke områder må tilføres økte ressurser fram mot 2013

- næringsutvikling – næringsareal
- satsing på kompetanseutvikling
- helsereformen
- Pleie og omsorg:
 - nybygg/drift demente
 - dagtilbud demente
 - Drift av Trønderhallen (svømmehall)
 - PLO
 - Helsereformen
 - Forebygging i alle ledd, men forberedt på endringer og skyving av ressursfordeling mellom kommune og stat (eks primærhelsetjeneste vs spesialisthelsetjeneste)

2. Hvilke strategier skal vi ha for å få til dette?

- Satsing på økte arbeidsplasser

- bedre kommunikasjon
- samhandling med nabokommuner
- Strukturtiltak
- Øke inntektene (eiendomsskatt)
- omstilling og redusert bemanning
- arbeid for økt bedriftsetablering

- Øke eiendomsskatten
- Arbeide for økt skatteøre, nasjonalt
- Utnytte potensialet i samarbeidet med Verdal
- Befolkningsvekst, bolyst
- Næringsutvikling, synergier
- Ikke ha noen ”hellige kyr”-være villig til å se/vurdere muligheter. (skolestruktur, felleskjøkken,..)

3. Hva er de viktigste utfordringene/mulighetene for økonomiplanperioden uavhengig av økonomi?

- rekruttering
- kommunen som arbeidsgiver
- øke status som omsorgsarbeidere
- omdømmebygging
- ”Et trønderisk Åre i Levanger.” (Spa-trim-fjord og fjell)
Levanger skal fortsatt være attraktiv kommune og bo og arbeide i!!
- politisk flertall for å gjøre nødvendige endringer
- Rekruttering både innenfor pleie og omsorg og skole.
- Videreutvikling av næringsområdene (Havna, Rinnleiret..)
- Bærekraftighet mht sysselsetting, tilflytting
- God kommunikasjon/dialog mellom næringsinteresser og kommunenivå (pol/adm)
- En aktiv og omforent holdning til hva som utløser bolyst og trivsel.

Vurdering:

Som beregningene av omstillingsbehov viser er dette de viktigste årsakene til det store omstillingsbehovet:

- Endring i inntektssystem med bortfall av driftsinntekt fra mva-refusjon på investeringene
- demografiendring med behov for 20 nye institusjonsplasser
- Reduksjon i elevtall og dermed mindre rammetilskudd til drift av skoler
- økte kostnader barnevern
- økte kapitalkostnader som følge av investeringer.

Det er behov for relativt radikale tiltak for å unngå at Levanger kommune igjen mister den økonomiske handlefriheten.

Rådmannens ser for seg at omstillingsarbeidet koordineres opp mot økonomiplanen, men at det opprettes følgende delprosjekt:

Skisse til fokusområder/delprosjekt

- Administrasjonen (inkl rådmannens stab og fellesområder) gjennomgås:
 - Gjennomgang av Oppgavene - sammenlign med andre
 - Næring – tomteselskap –rådhuset as
 - Ped fagstab opp mot ressurscentermodell

- Gjennomgang av mulige økte inntekter
- Finansieringsopplegget for barnehagene
 - herunder kostnadsbildet for kommunale barnehager
- Evaluere organisering av barn og familie-tjenesten, oppvekstenheter og evt ressurscenter oppvekst
- Barnevernsutfordringene.
 - Gjennomgang av organisering og nivå på tjenestene, prosessgjennomgang i forhold til vedtak, varighet – rammebetingelser. Samarbeid med andre kommuner.
- Skolebruksplanen
 - Skolestruktur avklares der...
- Strukturelle spørsmål innen pleie og omsorg.
 - Sykeheim vs omsorgsbolig, kjøkken etc.
- Prosessgjennomgang i forhold til innføring av kvalitetsloven med sikte på effektivisering

Milepæler

Januar Kartlegging av omstillingsbehov basert på arbeidet med økonomiplan 2009-2012 og foreløpig regnskap 2008.

30.1 Workshop med utarbeidelse av omstillingsbehov/forstudie

3.2. Presentasjon av omstillingsbehov i dialogseminar med folkevalgte, ledere og tillitsvalgte. Gruppearbeid

25.2 Administrasjonsutvalg. Vedtak på oppstart og organisering

26.2 Enhetsledermøte

Mars-april Prosjektperiode. Egen prosjektplan med milepæler utarbeides.

3.6. Administrasjonsutvalg.

24.6. Kommunestyrebehandling av strakstiltak

Rådmannens forslag til økonomiplan 2010-2013 ferdigstilles

Dersom administrasjonsutvalget slutter seg til denne framdriftsplanen vil rådmannen utarbeide en prosjektplan som legges fram for styringsgruppen i første del av mars.



Levanger kommune
Sakspapir

Personalpolitikken ved NAV Levanger

Saksbehandler: Øystein Sende	Arkivref: 2008/12289 - /
E-post: oystein.sende@innherred-samkommune.no	
Tlf.: 74052769	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	08.12.2008	08/38
Levanger Administrasjonsutvalg	25.02.2009	2/09

Rådmannens forslag til vedtak:

Utkast til plan for en samordnet personalpolitikk for NAV Levanger tas til orientering.

Saksprotokoll i Levanger Arbeidsmiljøutvalg - 08.12.2008

Forslag i møte:

Ingen.

Avstemning:

Enstemmig

VEDTAK:

Utkast til plan for en samordnet personalpolitikk for NAV Levanger tas til orientering.

Vedlegg:

1. Utkast til plan for en samordnet personalpolitikk for NAV Levanger

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

I forbindelse med den da pågående etableringsprosessen for etableringen av NAV Levanger etterjuls vinteren 2008, så ble det nedsatt av kommunalsjef helse i samråd med NAV leder Levanger en hurtigarbeidende parts sammensatt arbeidsgruppe for som fikk som mandat å gå igjennom konkrete emner av styringsverktøyet og personalpolitikken for statlig og kommunalt tariffområdet, og foreslå en samordning av personalpolitikken for NAV partnerskap så langt det var uproblematisk innenfor gjeldende økonomiske rammer, hensiktsmessig og praktisk mulig. Dette som følge av den forestående samlokaliseringen av kommunalt ansatte og statlig ansatte under samme ledelse, styring og kontroll. En slik samlokalisering føder behov for samordning, og en avklart holdning til de valg som tas.

Samordningen av personalpolitikken er av den partsammensatte arbeidsgruppen foreslått gjennomført ut fra den forutgående kartleggingen av de faktiske forskjeller mellom kommunen og staten på sentrale områder av personalpolitikken-/arbeidsgiverpolitikken.

Målet med arbeidet er å samordne mest mulig på de områdene der forskjellene i organisasjonen oppfattes å være urimelige, uhensiktsmessige, eller begrensende for å kunne utvikle en felles sterk kultur, identitet, god samhandling, effektivitet og trivsel i organisasjonen NAV partnerskap. Dette innenfor gjeldende økonomiske rammer.

Dette kartleggingsarbeidet gir trygghet for en avliving av myter og halvsannheter om forskjeller og likheter. Fakta bringes til overflaten og gjøres kjent for de som er en del av et nytt arbeidsfellesskap.

Samordningsplanen omhandler kort en henvisning til selve organisering av NAV og innholdet i selve reformen, arbeidsmetodikken, ansettelsesforhold, regelverk som styrer personalpolitikken, styringslinjer og lokal organisering, dokumenthåndtering og bruk av IKT systemer, rekruttering, lønn, arbeidstid, flexitid, overtid, permisjonsreglement og bestemmelser, medarbeiderutvikling og kompetanseutvikling, medbestemmelse og medvirkning, erkjentlighet og oppmerksomhetsgaver, HMS-/IA, og styringsrett.

Videre er det konkretisert et oversiktlig regelspeil for behandlingen av tilsettings saker. Det er også konkrete underpunkter under de fleste hovedpunkter.

Når det gjelder arbeidsgruppens tilrådinger av selve samordningen og valg av statlige eller kommunale formelle og praktiske ordninger, så har arbeidsgruppen konkret kommet med flere tilrådinger.

Hovedpunkter hentet fra planen med tilrådinger fra arbeidsgruppen (Jfr. de enkelte punkter i planen):

4.1 Utlysning av stilling

Ved utlysning av stillinger, så er det viktig å understreke at dette er stillinger som er underlagt NAV. En utlysning med NAV-logo og kommunens logo sidestilt, kan føre til at det er uklart om dette er ansettelse i kommunen eller i NAV. For å rendyrke NAV med en tydelig profil, så anbefales utlysning av alle stillinger med bare NAV-logo i utlysningen. Beskrivelsen i selve annonsen vil klargjøre andre forhold.

4.3 Stillingsbetegnelser

Både den kommunale Hovedtariffavtalen og den statlig Hovedtariffavtale gir føringer for bruken av stillingsbetegnelser for de stillinger som benyttes. I den kommunale Hovedtariffavtalen så er det anledning til å ha lokale stillingsbetegnelser, men stillingen må rapporteres til PAI under den stillingsbetegnelse som følger av rapporteringskodene.

For de statlige stillingene ved NAV-kontoret, så benyttes de merkantile stillingsbetegnelsene som konsulent, førstekonsulent, seniorkonsulent, rådgiver, seniorrådgiver, avdelingsleder og kontorsjef. For de kommunale stillingene så benyttes stillingsbetegnelsene som sekretær, arbeidsleder, økonomisk rådgiver, koordinator, BV-pedagog, sosionom, vernepleier, og psykiatrisk sykepleier.

Bruken av stillingsbetegnelser bør indikere hva som er stillingens grunnpreg. Når ansatte ved Nav arbeider i team og oppgavene og ansvaret ikke er vesensforskjellig, så bør samme stillingsbetegnelse benyttes for de statlige og kommunale stillingene. Ut fra de oppgaver/ansvar som er lagt til stillingene ellers i forhold til statlige stillinger, så er det en utfordring å identifisere om forskjeller i oppgaver og ansvar rettferdiggjør stillingsbetegnelse som konsulent eller førstekonsulent. Det samme gjelder også i forhold til oppgaver og ansvar som rådgiver. Det bør derfor lages klare identifikasjoner for innhold/ansvar for de forskjellige stillingstyper og forutsatt kompetanse tilsvarende.

4.4 Tilsetting i stillinger – et ”to-sporet system”

Kommunale stillinger utlyses gjennom nettsøking på den kommunale søkermodulen på kommunens lønns- og personaladministrative system Unique. Stillingene legges ut også på kommunens intranett/hjemmeside.

NAV-leder lokalt er delegert tilsettingsmyndighet for tilsetting i kommunale stillinger etter reglement og delegasjon. Leder NAV kontoret lokalt må oppnå enighet med fagforeningen kommunalt for å ha et endelig vedtak om tilsetting. Ved uenighet, så oversendes saken for sentral tilsetting i kommunen.

Statlige stillinger utlyses gjennom nettsøking på den statlige søkermodulen (www.nav.no). Stillingene legges ut også på Nav sin intranettside, Navet, under det fylket stillingen tilhører. Leder av Nav kontoret lokalt innstiller til Tilsettingsråd for NAV i fylket, etter lokal medvirkning. Tilsettingsrådet for fylket tilsetter.

4.7 Lønnsnivå

De kommunale stillingene overført til NAV kontoret er lønnsmessig avstemt internt i kommunen opp mot andre stillinger i kommunen. I og med at Nav kontoret også utgår fra to tidligere statlige etater, så er lønnsnivået mer avstemt internt i de tidligere statlige etatene enn mellom etatene. Lønnsnivået mellom stat og kommunale stillinger er ikke avstemt ved etableringen av partnerskapet NAV.

Lønnsnivået for de kommunale stillingene bygger på innplassering i stilling og betegnelse etter formell kompetanse og ansiennitet. Lønn ved tilsetting og lønnsregulering ved lokale forhandlinger kan fravike lønn for den enkelte fra grunnplasseringen (minstelønn).

For de statlige stillingene så styres lønnsnivået i mindre grad ut fra formell kompetanse, men mer avgjørende ut fra stillingsbetegnelsen, lønnsalternativer og ansiennitet.

Det er derfor mest riktig å hevde at lønnsnivået i staten er mest fokusert på oppgaver og ansvar i forhold opp mot den enkelte stillingsbetegnelse. Lønnsnivået for de kommunale stillingene styres mest ut fra formell kompetanse og dette avgjør i stor grad valget av stillingsbetegnelse og lønnsnivå.

Gjennom en etterprøving av lønnsnivået mellom statlige og kommunale stillinger, så er forskjellene mindre enn først antatt. Det er likevel lett å registrere at det er en uønsket ubalanse i avlønning mellom statlige stillinger uavhengig av kompetanse og kommunale stillinger for ansatte med høyskole uten tilleggsutdanning.

Videre utjevning av ubalansen må skje gjennom bruk av de bestemmelser som følger av Hovedtariffavtalen, i første rekke ordinære lokale forhandlinger.

4.9 Arbeidstid-/fleksitid

De kommunale stillingene har en normal arbeidstid fra kl. 0750 – kl. 1530. Det er ytre fleksitid fra kl. 06.40 til kl. 17.00 og en indre fleksitid mellom kl. 09.00 – kl.14.30. På arbeidsdager i mellomjula så gjelder en arbeidstid fra kl. 09.00 – kl. 13.00.

De statlige stillingene har en normal arbeidstid kl. 0800 – kl. 1530. Det er ytre fleksitid fra kl. 0700 til kl. 20.00 og en indre fleksitid mellom kl. 0900 – kl.14.30. (Det ligger en bestemmelse om maksimaltid pr. dag). Statlige tilsatte registrerer arbeidstid i MinTid. Registrering i MinTid danner grunnlag for lønnsutbetaling.

For å utligne uønskete skjevheter i arbeidstid, så tilrår arbeidsgruppen at de kommunalt ansatte følger statens arbeidstid og fleksitidsbestemmelser. (NAV Levanger må derimot følge kommunal åpningstid i jula-/mellomjula).

Fleksitid er ingen ordning som overstyrer arbeidsgivers styringsrett ift nødvendig oppmøte, og uttak av fleksitid. Normalarbeidstiden kan kreves ut fra arbeidsgivers behov.

4.9.2 Reisetid og kompensasjon

Stat: Ved tjenesteoppdrag så kan reisetid etter nærmere bestemmelser gå til utbetaling som arbeidstid, eller gå til avspasering av arbeidstid. Opparbeidelse av reisetid som arbeidstid må skje før kl. 08.00 og etter kl. 15.30. Reisetid mellom kl. 08.00 – 15.30 er arbeidstid.

Kommune: Ved rene tjenesteoppdrag (ikke kurs/konferanser) så kan reisetid innenfor ytre fleksitid inngå som opparbeidelse av fleksitid mellom kl. 06.40 – 17.00. Reisetid utenfor tiden 07.50 – 15.30 gir ingen rett til utbetaling som arbeidstid. Sum flexitid gir rett uttak av flexitid i tråd med flexitidsreglene.

4.9.3 Spisepause

For statlig ansatte så er avtalt spisepause innbakt i arbeidstiden. For kommunalt ansatte så er avtalt at spisepausen er ubetalt på 20 minutter. Ved at kommunalt ansatte tiltrer statlig arbeidstid og fleksitidsbestemmelser, så vil spisepausen inngå i arbeidstiden mellom kl. 0800 – 1530. Dette vil kun omfatte de kommunalt ansatte som overføres til NAV Levanger.

Det forutsettes at personalet som er på denne ordning er tilgjengelige i den betalte spisepausen, og spisepausen er følgelig da ikke fritid. Arbeidsgruppen tilrår at kommunalt ansatte ved NAV Levanger benytter statlige bestemmelser for arbeidstid, reisetid og flexitidsreglement.

4.10 Permisjoner og permisjonsbestemmelser

For statlig ansatte så gjelder som hovedregel maksimalt 10 velferdsdager pr. år med lønn. Når viktige velferds- og omsorgsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstå velferdspermisjon med lønn i inntil 10 (12) arbeidsdager eller inntil 20 (24) arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret. Videre er vilkåret for å få slik permisjon at det forligger viktige velferds- eller omsorgsgrunner.

Den enkelte virksomhet må selv vurdere hvorvidt det er grunnlag for å tilstå velferdspermisjon med lønn. Ved avgjørelsen bør det tas hensyn både til de anførte permisjonsgrunner og arbeidstakerens individuelle behov for slik permisjon. Jmr. for

øvrig om korttidsfravær under kommentarene til særavtale om fleksibel arbeidstid i staten hvor det fremgår at korttidsfravær som f.eks. behandling hos lege, kiropraktor, tannlege mv. som går over en lang rekke ganger eller strekker seg ut i tid, bør tas som fleksitid eller som velferdspermisjon dersom arbeidsgiver finner grunnlag til det.

For kommunalt ansatte så gjelder også som hovedregel maksimalt 10 velferdsdager pr. år med lønn. Kommunen har et eget permisjonsreglement som angir permisjonsgrunnlaget og lengden på den enkelte permisjon.

Arbeidsgruppen tilrår at en i størst mulig grad benytter det kommunale permisjonsbestemmelsene for velferdspermisjoner og lengde i forhold til det enkelte grunnlag.

5 Medarbeiderutvikling og kompetanseplaner

Det foreligger kommunale opplæringsplaner for kommunalt ansatte underlagt felles, med små ressurser avsatt til opplæringstiltak. (Etter overføringen til NAV, så vil en vurdere å innplassere NAV i denne opplæringsplanen. Dette for året 2010 flg).

Det foreligger konkrete statlige sektorvise opplæringsprogrammer, og større ressurser avsatt pr. ansatt enn tilsvarende for de kommunalt ansatte.

Arbeidsgruppen tilrår at en benytter de samlede opplæringsmidler til felles opplæringstiltak der behovet er prioritert, uavhengig av om den stillingen som prioriteres er statlig eller kommunal. Samarbeidsavtalen fastslår at alle ansatte i NAV Levanger skal ha likeverdig tilgang til kompetanseutviklingstiltak uavhengig av ansettelsesforhold.

7 Erkjentlighet og oppmerksomhetsreglementer

Det statlige erkjentlighet og oppmerksomhetsreglementet gir følgende anvisning: Gaver ved merkedager:

Ved fratreden ved oppnådd aldersgrense/AFP etter 20 år i NAV (Aetat/Trygdeetat) eller 30 års tjeneste i staten	4.000
Ved fratreden med uførepensjon etter fylte 60 år og 20 år i NAV (Aetat/Trygdeetat)/30 år i statlig tjeneste.	4.000
Ved fratreden med alders-, uføre- eller AFP-pensjon med minst 10 års tjeneste i staten eller ved fratreden for å gå over i annet arbeid etter 20 års tjeneste i NAV (Aetat/Trygdeetat)	2.000
Ved fratreden med alders-, uføre- eller AFP-pensjon med mindre enn 10 års tjeneste i staten.	1.500
Tilsatt i NAV (Aetat/Trygdeetat) i 25, 40 eller 50 år	3.000
50- og 60-årsdag	2.000

Ved overrekkelse av gaver bevilges det inntil kr 75,- per deltaker til blomster/bevertning (dekkes av enhetens eget driftsbudsjett).

Forbindelse med merkedager/påskjønnelser/begravelser kan det kjøpes blomster/krans i samsvar med vanlig skikk og bruk.

Det kommunale erkjentlighet og oppmerksomhetsreglementet gir følgende anvisning: Ved fratreden etter 15 års tjeneste og arbeidstakere som går av for aldersgrense eller slutter av annen årsak tilstås erkjentlighetsgave etter lang tids tjeneste i kommunen. Ordningen gjelder alle ansatte i kommunen. Gaven kan være en kunstnerisk gjenstand, og gis ved fratreden etter 15 års tjeneste – verdi ca kr 1.700,-. Ordningen gjelder uavhengig av om virksomheten tidligere har vært statlig eller fylkeskommunal.

Ved 25 års tjeneste i kommunen, tildeles det klokke til den ansatte. Enhetsleder godtgjør at den som tildeles klokke fyller de krav som stilles for tildeling av klokke gjennom innmelding til Org enheten. Det avholdes en årlig tilstelning med utdeling av erkjentlighetsgaver for kommunalt ansatte.

Arbeidsgruppen tilrår at statlig ansatte følger de statlige bestemmelser og kommunalt ansatte de kommunale bestemmelser omkring erkjentlighet og oppmerksomhetsreglement. Partene er enig om at målsettingen fortsatt er en samordning, men at dette ikke kan gjøres før en har skaffet seg mer erfaring innenfor NAV nasjonalt.

9 Seniorpolitikk

Det er meget tydelige forskjeller i statlig og kommunal seniorpolitikk, jfr. framstillingen i den vedlagte samordningsplanen. Arbeidsgruppen tilrår at statlig ansatte følger de statlige bestemmelser og kommunalt ansatte de kommunale bestemmelser omkring seniorpolitikk. Partene er enig om at målsettingen fortsatt er en samordning, men at det på dette området på nåværende tidspunkt ikke kan anbefales før en har skaffet seg mer erfaring innenfor NAV nasjonalt.

Vurdering:

Det vises til det vedlagte utkastet til samordningsplanen av personalpolitikken for NAV Levanger i sin helhet. Ovenstående er hovedpunkter omkring arbeidsgruppens tilråinger for hva som bør være personalpolitikken lokalt.

Det arbeidet som er utført lokalt parts sammensatt, er foreløpig ikke spesielt prioritert og gitt fokus sentralt som en konsekvens av NAV reformen. NAV partnerskap i den enkelte kommune som fortsatt ikke har prioritert, eller sett nytten av å gjennomføre dette arbeidet, vil før eller senere måtte gjøre det samme arbeidet som nå er utført for NAV Levanger.

Å samlokalisere medarbeidere fra 2 forskjellige arbeidsgiverområder som skal utføre samme type arbeid og ha samme ansvar i en ny organisasjon med felles ledelse, styring og kontroll, kan over tid ikke ha for store forskjeller i sine rettigheter og plikter, eller i rammen rundt selve arbeidsforholdet. For store forskjeller over tid vil kunne være kimen til en lavere integrasjon og lavere samhandling internt mellom tidligere kulturer og fellesskap enn hva som må kunne forventes og kreves i forhold til NAV reformen. Videre skal dette også håndteres av den lokale ledelsen, slik at en avklaring av de store linjene er viktig også av praktiske hensyn.

En kan ha synspunkter på arbeidsgruppens forslag hver for seg, men som helhet så er det sett fra rådmannens ståsted avgitt en akseptabel tilråding. NAV ansatte fra kommunen vil ved å følge tilrådingen, få noen endringer i rammen for arbeidsforhold som ikke vil omfatte andre ansatte i kommunen.

Tilsvarende endringer er i det vesentlige også innført for ansatte ved NAV Verdal, der også etter en forutgående analyse og gjennomgang av saksområdet parts sammensatt.

Rådmannen tilrår at samordningsplanen følges opp lokalt, og at den parts sammensatte arbeidsgruppens forslag følges.



Levanger kommune
Sakspapir

Rullering av kompetanseplan for felles helse 2009 - 2012

Saksbehandler: Øystein Sende	Arkivref: 2008/12242 - /
E-post: oystein.sende@innherred-samkommune.no	
Tlf.: 74052769	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	08.12.2008	08/39
Levanger Administrasjonsutvalg	25.02.2009	3/09

Rådmannens forslag til vedtak:

Utkast til rullering av Kompetanseplan for felles helse for perioden 2009 – 2012 tas til orientering.

Saksprotokoll i Levanger Arbeidsmiljøutvalg - 08.12.2008

Forslag i møte:

Ingen.

Avstemning:

Enstemmig

VEDTAK:

Utkast til rullering av Kompetanseplan for felles helse for perioden 2009 – 2012 tas til orientering.

Vedlegg:

Revidert utkast til rullering av Kompetanseplan for felles helse.

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Den første opplæringsplanen for felles helse i Levanger kommune ble vedtatt av Administrasjonsutvalget i møtet 28.11.07, under PS sak nr. 06/07.

Det ble da vedtatt at opplæringsplanen skulle rulleres årlig.

Det har vært et uttalt mål for 2008 å utvide kompetanseplanleggingen slik at en fikk en felles kompetanseplan for hele Levanger kommune sin virksomhet. I og med at det er avtalt i ny Hovedtariffavtale at alle kommuner skal sikre at det skjer en omfattende kompetansekartlegging i virksomheten innen 01.04.09, så er det naturlig å avvente dette arbeidet først, før en utarbeider en felles plan for kommunen.

Utarbeidelsen av selve planen og de enkelte tiltakene er i dag en oppgave som utføres i sin helhet av felles helse. Ved utarbeidelse av en felles kompetanseplan for hele kommunen, så vil dette ansvaret måtte overføres for koordinering av Org enheten ISK. Felles helse vil fortsette med å revidere kompetanseplanen for felles helse inntil et slikt koordinerende ansvar er operativt.

Det er ofte nedfelt som krav for å kunne søke støttemidler eksternt til opplæringstiltak at slike opplæringsplaner er vedtatt politisk. Det er naturlig at slike planer som involverer ansatte vedtas av Administrasjonsutvalget. Fagforeningene og AMU skal involveres i virksomhetens kompetanseplanlegging. Vedlagte utkast til plan er tidligere sendt ut til høring til alle berørte fagforeninger i kommunen.

Det er i 2008 ved revideringen forsøkt å foreta forbedringer fra det vedtatte 1. utkastet til kompetanseplan for felles helse i Levanger kommune. Dette ved bedre å målrette innholdet i opplæringstiltakene, bedre avklare målgruppen, og bedre fastlegge ansvar for selve gjennomføringen av tiltakene.

Fylkesmannen gav god respons tilbake på den vedtatte opplæringsplan i 2007, for perioden 2008 - 2011. Støttemidlene ble betydelig økt, og det er krav om rapportering tilbake på bruken av midlene. Ettersom kommunen selv har begrenset med midler å avsette for å gjennomføre slike opplæringstiltak, så er det avgjørende at kommunen fyller kriteriene ved selve søknadsbehandlingen. Det ble i kommunen i 2007 og 2008 avsatt midler til kompetansetiltak på fond som del av disponeringen av regnskapsresultatet for 2006 og 2007, og det er også i budsjettet for 2009 foreslått avsatt midler til kompetansmidler under fellestiltakene.

Ut over dette så må enhetene i hovedsak selv finne rom for sine tiltak, og dette handlingsrommet for felles helse er i det vesentlige ikke tilstede for 2009.

I forhold til den vedtatte pleie- og omsorgsplanen, så er det også tydeliggjort bedre hvilke områder som må styrkes med mer kompetanse for å holde tritt med utviklingen. Kartleggingen som ble gjennomført under utarbeidelse av pleie- og omsorgsplanen ble så langt det var hensiktsmessig benyttet til å lage utkastet til 1. generasjon opplæringsplan for felles helse.

Selv om planen berører kommuneovergripende-/enhetsovergripende tiltak, så har den i hovedsak fokus på de planlagte opplæringstiltakene som planlegges gjennomført for enhetene under felles helse.

Vurdering:

Kompetanse gir bedre kvalitet, og kvalitet fører til utvikling og forbedringer. Kompetanse gir også trygghet og en mer effektiv arbeidsform hos ledere og medarbeidere.

Uten å styrke opplæringen av ledere og ansatte i Levanger kommune, så vil kommunen ikke kunne make å endre seg raskt nok til å møte behovet for flere tjenester med en høyere kvalitet. Dette er også økonomisk nødvendig å ta ut mer i effektivisering og omstilling i organisasjonen som helhet. Kompetanse er en nøkkel for å nå dette målet.

Revidert kompetanseplanen for felles helse gir uttrykk for klare prioriteringer, faglig innhold, og et tildelt ansvar for å følge opp. Det er de økonomiske rammene som avgjør

hva som kan gjennomføres av tiltak hvert år. Disse endelige rammene er ikke kjent for kommunen før Fylkesmannen etter forutgående søknad, har fordelt sine midler til hver kommune. Dette skjer i april/mai hvert år.

For året 2008 så tildelte Fylkesmannen kr 265.000,- i opplæringsmidler til enhetene under felles helse, og det er fra kommunens sentrale opplæringsfond trukket en bruk av kr. 450.000,- til helseenhetene for gjennomføringen av de vedtatte opplæringstiltakene for 2008. Enhetene har i tillegg bidratt med midler.

Det planlegges med en viss økning av faglige opplæringstiltak i 2009, i forhold til 2008. Fylkesmannens fordeling for 2009 vil avgjøre hva som kan realiseres.

Rådmannen anbefaler AMU å innstille på at Administrasjonsutvalget vedtar utkast revidert opplæringsplan for felles helse, for 2009 – 2012.