

Spørsmål fra kontrollutvalget – 16. februar 2018

A. Forholdet mellom politisk styring og administrativ ledelse, jf den omfattende prosessen om dette i foregående periode og samlingen på Lunde sist høst. Folkevalgtes behov for oppdatert informasjon for å kunne ivareta sine oppgaver overfor innbyggerne.

Kommunestyret skal evaluere hvordan politisk organisering og politisk arbeid har fungert i valgperioden. Sak om dette er planlagt før utgangen av 2018, nest siste år i valgperioden, jfr. formell frist for evt å endre antall representanter i kommunestyret f.o.m. neste valgperiode. Avsatt dag til folkevalgtopplæring i november 2018 (møteplanen) gir anledning til å drøfte dette utenom ordinære møter.

Handlingsplan for lokaldemokrati ble evaluert i formannskapet sist høst, og skal revideres i 2018.

Formannskapet har oppfølgingssamtale med rådmannen hvert år, med siste møte i 4. kvartal 2017. Konklusjon var at forholdet mellom politisk og administrativt nivå er bra/fungerer godt.

Hva som legges i «folkevalgtes behov for oppdatert informasjon» vites ikke, men kan sikkert utdypes/konkretiseres i møtet, i den grad kontrollutvalget har undersøkt dette.

B. Personaladministrative tema:

- Varpling – retningslinjer og praktisering av dem

Eqne retningslinjer gjelder og er tilgjengelige for alle medarbeidere i intranett. Påminnelser fra fellestjenesten. Det har ikke vært konkrete varplingstilfeller siste seks år.

Det samme gjelder for øvrig retningslinjer vedr trakassering, som for tiden er aktuelt tema.

- Permisjonsreglement – oppdatert? Praktiseringen?

Permisjonsreglementet er gjeldende. Reglementet er akkurat nå under oppdatering. Det vil fra tid til annen bli avdekket noe ulik praktisering av enkelte tema, og dette blir tatt tak i når det blir kjent.

- Administrativ ledelse – holder den mål i alle ledd? Vil bli konkretisert til enkeltenheter.

Ledelsen holder mål i alle ledd, men kan samtidig bli bedre. En kommuneorganisasjon er av de mest komplekse organisasjoner å lede. Samordning og god samhandling på tvers er nøkkelen for å lykkes. Selvsagt vil det innimellom være pressede situasjoner eller det vil være enkeltsituasjoner der en i ettertid kan se at beslutning eller framgangsmåte ikke var optimal. Er målet å lykkes, må det være aksept for å feile. Kommunen har svært dyktige, ansvarsbevisste og handlekraftige ledere. Siden 2014 er det for øvrig avlagt eksamen for mer enn 1000 studiepoeng i ledelse og innovasjon blant kommunens ledere. Dette er i alle fall best i Gudbrandsdalen.

Etter plassering av avdelingsledere i HTA kap 3.4.3 m.v.f. 1.01.17, har det vært forberedt lederopplæring. I perioden oktober – desember 2016 ble plassering i kap 3.4.3 vurdert og besluttet etter en bred prosess, i perioden januar – februar 2017 ble det fokus på

organisering og stillingsbeskrivelser. I perioden april – desember 2017 ble utforming av lederprogram bearbeidet i rådmannsledelsen, på ledersamling 14-15.09.17 og i dagmøter 24.10. og 27.11.17.

Nytt lederopplæringsprogram for tjenesteledere, avdelingsledere og rådmannsledelse er under oppstart, for gjennomføring i perioden april 2018 – mars 2019, i regi av Lederskap AS og Høgskolen i Innlandet. Kommunen har fått tilskudd på ca 1,1 mill kr av OU-midler. Valg av leverandør er gjort ut fra opsjon i forrige program.

- **Har kommunen omdømme som gjør oss attraktive som arbeidsgivere? Stillinger som er vanskelige å rekruttere til?**

Ringebu kommune framstår som en rimelig attraktiv arbeidsgiver. Vi har et positivt rykte, det snakkes positivt om Ringebu innen diverse sektorer og miljø.

Lederstillinger er ikke lette stillinger å rekruttere til. Det er få søkere til lederstillinger i kommunene omkring her, også hos oss. Vi har erfaringer i forhold til rektorstillinger, og vi har sett det i forhold til leder for hjemmetjenestene. Lønnsnivå er et av flere tema. Vi ser at mange kommuner rundt oss sliter i perioder, og innen visse sektorer.

Det er krevende å opprettholde den ønskede stabilitet til enhver tid i helse og omsorg. Dette gjelder hovedsakelig tilgang til ledere og sykepleiere. Løpende tilpasning til økonomiske rammer (utgiftsøkninger/økt pleietyngde/reduerte budsjetttrammer), endret organisering m.v. har redusert antall lederstillinger, kontrollspennet (antall ansatte som rapporterer til den enkelte leder) for tjenesteledere og avdelingsledere er stort, og arbeidsmiljøene blir utsatt for midlertidighet og belastninger som fører til fravær. Mange ansatte og leder gjør en ekstraordinær innsats.

- **Foretas sluttintervju med medarbeidere som slutter?**

Sluttintervju vurderes i det enkelte tilfelle/ved behov.

- **Fungerer samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene godt nok?**

Det fungerer etter rådmannens oppfatning godt. Faste kontaktmøter avholdes hvert 6. uke mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjoner. Det blir informert om aktuelle saker, aktuelle tema etter HTA evt HA blir drøftet. Eget punkt på dagsorden i hvert møte er: Tillitsvalgtes punkt, hvor organisasjonene er oppfordret til å ta opp tema som burde være kjent for arbeidsgiver.

Det er i tillegg faste møter mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjoner innenfor helse og omsorg hver 4. uke.

AMU har blitt revitalisert og har høyere aktivitetsnivå enn tidligere. Det er økt bevissthet rundt plikter etter arbeidsmiljøloven.

Arbeidstakerorganisasjoner inviteres med i prosjekter og omorganiseringer i tråd med HA.

C. Teknisk sjefs ledelse og rolleforståelse

Teknisk sjef er tjenesteleder og forholder seg til myndighet i delegeringsreglement og rammer og prosjekt i budsjett. Teknisk sjef er rådmannens repr i Utvalg for plan og teknisk. Politiske saker godkjennes av rådmannen.

D. Rådmannsteamet – rolleforståelse og forholdet mellom rådmannsnivået og tjenesteenhetene

Rolleforståelse er god etter egen vurdering og tilbakemeldinger.

Forholdet mellom rådmannsnivået og tjenesteenhetene er mer enn tilfredsstillende, og underlagt løpende oppfølging. Lederforum og ledernetttverk er tverrfaglige lederarenaer, barnehageleder-/skoleledermøter og HO-ledermøter er viktige lederarenaer innenfor de store sektorer. Det er diverse andre lederarenaer, både fast, i enkelttema/-saker, i prosjektarbeid og ad hoc.

Overordna styringsdokumenter (inkl kommuneplanens samfunnsdel og arbeidsgiverpolitikk), delegeringsreglement, lederavtaler, lederhåndbok, personalhåndbok m.v. utgjør rammer for utøvelsen av ledelse.

Ringebu, 18. februar 2018

Rådmannen