



Levanger kommune
Møteinnkalling

Utvalg: Administrasjonsutvalg
Møtested: Formannskapssalen, Levanger rådhus
Dato: 26.06.2019
Tid: 13:00 (etter generalforsamlinger)

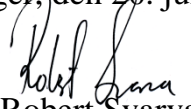
Faste medlemmer er med dette kalt inn til møtet. Den som har lovlig forfall, eller er inhabil i noen av sakene, må melde fra så snart som mulig, på e-post: rita.mari.keiseras@levanger.kommune.no eller tlf 74052500, Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

Saksnr	Innhold
PS 7/19	Valg til godkjenning/signering av protokoll
PS 8/19	Ny ledelsesplattform i Levanger kommune
PS 9/19	Lønnspolitisk plan i Levanger kommune

Orienteringer:

- Administrativt delegeringsreglement v/rådmannen
- Status budsjett 2020 – økonomiplan 2020-2023 v/økonomisjefen

Levanger, den 20. juni 2019


Robert Svarva
Ordfører

PS 7/19 Valg til godkjenning/signering av protokoll



Levanger kommune

Sakspapir

Ny ledelsesplattform i Levanger kommune

Saksbehandler: Anne Grete Wold	Arkivref: 2019/3409 - /
E-post: anne.grete.wold@levanger.kommune.no	
Tlf.:	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Administrasjonsutvalg	26.06.2019	8/19

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget slutter seg til rådmannens vurderinger knyttet til ny ledelsesplattform i Levanger kommune.

Hjemmel/bakgrunn for saken:

Ingen

Vedlegg:

1 Ny ledelsesplattform i Levanger kommune -prosjektgruppas rapport

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Rådmannens ledergruppe besluttet høsten 2017 følgende: «*Det opprettes et prosjekt i forbindelse med «nye Levanger» med mål å få på plass et helhetlig ledelsessystem, basert på oppdatert ledelsesplattform, ledelsesavtaler og styringsdialog. Arbeidet skal baseres på bl.a. KS` [Guide til god ledelse](#). Ledelsessystemet skal gjenspeile den nye organisasjonen og de verdier og mål som den er tuftet på.*»

Følgende hovedmål ble satt for prosjektet: Utforme en ledelsesplattform for Levanger kommune, basert på KS sin veileder Guide til god ledelse. Ledelsesplattformen skal knyttes til, og bidra til å nå de strategiske samfunns mål som kommunen har utformet for sin virksomhet.

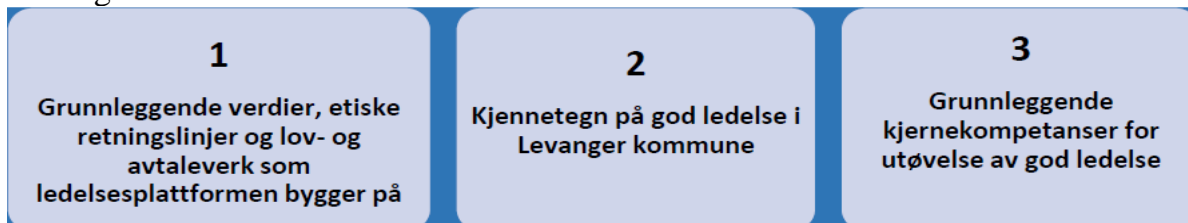
Prosjektet fikk følgende delmål:

- Ledelsesplattformen skal være forankret i felles verdier, etiske retningslinjer og lov- og avtaleverk som er førende for den kommunale virksomheten.
- Ledelsesplattformen skal beskrive hva som kjennetegner god ledelse i Levanger kommune.
- Ledelsesplattformen skal tydeliggjøre hvilke felles forventninger og krav som stilles til ledere på alle nivå i Levanger kommune.
- Ledelsesplattformen skal tydeliggjøre hvilke kjernekompetanser det forventes at ledere i Levanger kommune skal ha.

- Ledelsesplattformen skal legge grunnlag for hvordan lederne skal følges opp, og hva lederne blir målt på.

Det ble i 2018 etablert en partssammensatt prosjektgruppe som hadde som hovedoppgave å arbeide fram målene og levere en rapport der den helhetlige ledelsesplattformen er beskrevet (se vedlegg).

I prosjektrapporten er følgende hovedelementer lagt inn i ny ledelsesplattform for Levanger kommune:



Stikkordsmessig er følgende kjennetegn på god ledelse i Levanger kommune formulert:

Ledere i Levanger kommune skal

- være endringsdyktig, omgivelsesorientert og samskapende
- være tillitsskapende og læringssøkende
- tilrettelegge for mestring og motivasjon
- utvikle helsefremmende og etisk bevisste arbeidsplasser
- vise gjennomføringskraft og evne til å prioritere tildelte ressurser
- myndiggjøre sine medarbeidere og ha evne til selvledelse

De grunnleggende kjernekompetanser for utøvelse av god ledelse er beskrevet slik:

1. Organisasjonsforståelse, rolleforståelse og kunnskap om samfunnsoppdraget
2. Personalforvaltning, personalledelse og HMS
3. Økonomiforvaltning og økonomistyring
4. Forvaltningskompetanse og nødvendig kunnskap om informasjonssikkerhet
5. Grunnleggende kunnskap om endringsprosesser: plan- og styringssystem, plan som strategi og lederverktøy, verktøy i endringsprosesser
6. Mediehåndtering
7. Fag og profesjon (avhenger av hvilke tjenester du leder)

Bruk av relevante IKT-verktøy er ansett som en gjennomgående kjernekompetanse innenfor de ulike elementene.

Det er orientert om arbeidet i formannskapet tidligere.

Forøvrig vises til vedlegg (prosjektrapport) for detaljert informasjon omkring elementene.

Vurdering:

Ledelsesplattformen angir basis, rammer og prinsipper for hvordan ledere skal utøve sitt lederskap i Levanger kommune. Kommuneorganisasjonen skal være profesjonell og utviklingsrettet. For å være det, kreves det at lederne har et felles verdigrunnlag og riktig kompetanse som bidrar til å utvikle organisasjonen i tråd med de samfunns mål som er satt, og i tråd med de ulike rollene som kommunen har.

Det er viktig å presisere at hovedformålet med ledelsesplattformen og operasjonalisering av denne, er at den skal bidra til at Levanger kommune når strategiske samfunns mål og operative mål i tjenestene. Det betyr at vi anser god ledelse – som definert i plattformen – som avgjørende for å nå disse målene ved at ledelsen forvalter kommunens viktigste ressurs: de ansatte (også omtalt som humankapitalen).

Rapporten som er vedlagt viser at prosjektgruppa har diskutert og vurdert mulig form og innhold på en systematikk knyttet til oppfølging av lederne med basis i ledelsesplattformen. Det har bl.a. vært vurdert om ulike former for målepunkter skal være gjenstand for oppfølging. Slike målepunkter kan f.eks. være nivå på medarbeidertilfredshet iht. medarbeiderundersøkelser, utvikling av sykefravær m.v.

Gruppa anbefaler imidlertid at en hovedsakelig dialogbasert og kvalitativ oppfølging er mest hensiktsmessig. Det betyr at lederavtalene må utarbeides iht. ny ledelsesplattform og at lederoppfølgingen først og fremst skal skje gjennom jevnlig dialog og årlige utviklingssamtaler. Dette er en anbefaling rådmannen støtter.

Det må derfor utarbeides ny felles mal for lederavtaler, som har en tilstrekkelig fleksibel og individuell form innenfor felles rammer. Det må også utarbeides en felles mal for utviklingssamtaler der relevante punkter fra ledelsesplattformen tas inn.

Det er underveis i vedlagte rapport gitt anbefalinger om hva som bør utarbeides og gjennomføres av opplærings- og utviklingsprogram for å operasjonalisere ledelsesplattformen. Dette vil kreve betydelige administrative ressurser i stab- og støttefunksjoner.

Rådmannen vurderer det slik at det så fort det lar seg gjøre opprettes en arbeidsgruppe som utarbeider en plan for et slikt program. Det må også pekes ut en koordineringsansvarlig for gjennomføringen, slik at man får startet med implementering og drift av ledelsesplattformen allerede høsten 2019.

Rådmannen oppfatter kommunens delegeringsreglementet slik at rådmannen har myndighet til å vedta ny ledelsesplattform, men det er viktig at plattformen er politisk forankret. Rådmannen tilrår derfor at administrasjonsutvalget slutter seg til rådmannens vurderinger.



Levanger kommune

Sakspapir

Lønnspolitisk plan i Levanger kommune

Saksbehandler: Anne Grete Wold	Arkivref: 2019/3412 - /
E-post: anne.grete.wold@levanger.kommune.no	
Tlf.:	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Administrasjonsutvalg	26.06.2019	9/19

Rådmannens forslag til vedtak:

Lønnspolitisk plan for Levanger kommune vedtas.

Hjemmel/bakgrunn for saken:

Ingen

Vedlegg:

- 1 Lønnspolitisk plan i Levanger kommune
- 2 Referat fra drøftingsmøte 140619

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

I perioden 2005-2017 hadde Levanger og Verdal – gjennom Innherred samkommune - en felles lønnspolitisk plan. Denne planen var imidlertid svakt implementert i den kommunale organisasjonen, og den var ikke behandlet av Administrasjonsutvalgene i kommunene.

Etter at Innherred samkommune ble oppløst, og den sentrale personalfunksjonen ble tatt inn i Levanger kommune, ble behovet for å få en egen og oppdatert lønnspolitisk plan for Levanger kommune aktualisert.

I mars 2019 ble det etablert en partssammensatt arbeidsgruppe bestående av hovedtillitsvalgte fra hovedsammenslutningene LO, YS, Unio og Akademikerne i Levanger kommune, samt tre representanter fra arbeidsgiver (personalsjef, personlrådgiver og økonomisjef). Gruppen har i perioden mars-mai utarbeidet forslag til ny lønnspolitisk plan. Forslaget ble drøftet med alle hovedtillitsvalgte i eget drøftingsmøte 14. juni.

Formålet for Levanger kommune sin lønnspolitiske plan er å:

- Sikre en langsiktig og overordnet styring av lønnspolitikken.
- Gi arbeidsgiver, arbeidstakerorganisasjonene og forhandlingsutvalgene retningslinjer og føringer for prioriteringer i de lokale lønnsforhandlingene.

- Gi grunnlag for dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene om mål og virkemidler i den lokale lønnspolitikken.
- Bidra til at Levanger kommune opptrer som én arbeidsgiver i utøvelsen av lønnspolitikken.

For at lønnspolitisk plan skal fungere etter intensjonene, er det en forutsetning at ledere, tillitsvalgte og ansatte er kjent med og følger Hovedtariffavtalens bestemmelser om lønnsforhandlinger, lønsplassering og den lokale lønnspolitikken.

Lønnspolitisk plan for Levanger kommune vurderes som en ny plan, og ikke en revidering av foregående. Derfor vil det ikke beskrives her hvilke endringer som er gjort med utgangspunkt i tidligere plan(er).

Vurdering:

Lønnspolitikken er ett av flere viktige virkemidler i arbeidsgiverpolitikken til Levanger kommune, og må utformes og virke sammen med andre personalpolitiske tiltak. Lønnspolitikken skal støtte opp under organisasjonens arbeid med å nå ønskede samfunns mål og mål i tjenesteytingen. Lønnspolitikken skal derfor være et strategisk verktøy, både på kort og lang sikt.

Lønnspolitisk plan omfatter alle ansatte i Levanger kommune. Ledere med personal og budsjett/økonomiansvar er plassert i det som kalles Hovedtariffavtalens (HTA) kap. 3, og her skjer all lønnsdannelse lokalt. Det samme gjelder ansatte som er plassert i HTA kap. 5 (rådgivere og ansatte med høy akademisk utdanning). Alle andre ansatte er plassert i HTA kap. 4. For disse skjer hoveddelen av lønnsfastsettelsen i sentrale forhandlinger i regi av KS. Om det skal gjennomføres lokale forhandlinger besluttet dette hvert år i de sentrale forhandlingene. Å ha utdypet både de sentrale og lokale kriteriene anses derfor som viktig for at de lokale lønnsforhandlingene skal gjennomføres med gjensidig og felles forståelse om kriteriene.

Planen kan i første omgang synes lang og omfattende, men vil forhåpentligvis framstå så oversiktlig og konkret at den kan brukes som et tydelig verktøy for både ledere og tillitsvalgte når vurderinger og prioriteringer omkring lønnsfastsettelse og lønnsforhandlinger skal gjøres. Det er i betydelig omfang tatt inn direkte avskrift fra Hovedtariffavtalen (HTA) i planen, noe som er gjort med hensikt. Rådmannens erfaring er at man i for liten grad skjeler til HTA når lønn skal vurderes og fastsettes, og at man derfor kan ha god nytte av å synliggjøre HTAs bestemmelser i planen.

Forøvrig kan følgende stikkord nevnes særskilt om hva som er tydeliggjort i foreliggende plan:

- Lønnsforhandlinger/-plasseringer utenfor de kollektive forhandlingene skal ikke skje uten involvering av kommunalsjef/rådmann og personalsjef (kap 1.1).
- HTAs kriterier for kapittel 4 og 5 er lagt inn, i tillegg til at det er utformet lokale kriterier. Alle disse kriteriene er utdypet og nærmere beskrevet i et eget kapittel i planen (kap 6). Når ansatte og ledere skal begrunne sine krav og tilbud, skal disse kriteriene brukes.
- Uttelling og virkningstidspunkt for kompetanseheving er tydeliggjort (kap 6).
- Lønsplassering ved omplassering er presisert (kap 9).
- Lønnsforhandling for vikarer og midlertidig ansatte er presisert (kap 10.3).

Å få en lønnspolitisk plan til å virke etter hensikten, betyr at man må jobbe med den «hele året» og at alle er kjent med den. Det er viktig å gjøre sentrale og lokale kriterier kjent i egen enhet og hos egne ansatte, og dialogen mellom leder og ansatt er en avgjørende arena for forventningsavklaring. Blant annet må det være en konkret målsetting at kriteriene blir brukt i dialog og utviklingssamtaler med ansatte / grupper av ansatte, og at ledernes tilbud og ansatte krav begrunnes iht. kriteriene i HTA og lønnspolitisk plan.