



Dato: 13.02.2024

Notat

Svar på spørsmålene til Håvard Lutdal

-fritidsguide prosjektstilling (Vi har en frivillighetskoordinator i 100 % stilling, og daglig leder i frivillighetssentralen Levanger)

Dette er to ulike stillinger.

Levanger Frivilligsentral er en frivillig organisasjon med statlig tilskudd som formidles via kommunen. Kommunen er forpliktet til å bidra med en egenandel for å fullfinansiere stillingen.

Fritidsguide prosjektstilling er BUFDIR-midler. Det er et samarbeid mellom kommunen og Frivilligsentralen der begge har fått slike midler. Den som innehar stillingen, har 40% fast stilling i Frivilligsentralen. Fritidsguiden er treårig prosjekt og kan avvikles etter denne perioden.

Begge er ansatt i kommunen men er lånt ut til Frivilligsentralen. Det er stor turnover i kommunen. Det er stort behov for barne- og ungdomsfaglig og pedagogisk kompetanse i årene framover. Ved fast ansettelse og evt. nebemanningsprosess gjelder vanlige regler for vurdering av og håndtering av evt. overtallighet.

-fagleder ROP lyses nå ut som en 4 årig prosjektstilling (rus/psykiatritjenesten) med at den kan bli fast etterpå

Opptappingsplanene for psykisk helse 2023-2033 viser regjeringens innsats for hele det psykiske helsefeltet og også for rusomsorgen. Planen har tre innsatsområder: Helsefremmende og forebyggende psykisk helse og rusarbeid, gode tjenester der folk bor og tilbud til personer med langvarige og sammensatte behov. Forvaltning av økonomien i en slik opptappingsplan legges til statsforvalteren i form av prosjektmidler som kommunene kan søke på. Statsforvalteren har en viktig rolle som pådriver for fornyings- og innovasjonsprosjekter i kommunal regi, og en del av skjønnsrammen skal gå til fornyings- og innovasjonsprosjekter i kommunene. Formålet med prosjektmidlene er å gi kommunene støtte til å prøve ut nye løsninger i sin virksomhet. Midlene skal stimulere kommunene til å kunne jobbe med fornying og innovasjon. Prosjektenes formål må være å styrke kommunen i rollene som tjenesteprodusent, myndighetsorgan, lokaldemokratisk arena eller som samfunnsutvikler, slik at oppgavene løses bedre. Prosjektene kan omfatte alle tjenesteområdene i kommunen. Prosjektet må etableres som et kommunalt prosjekt, i regi av kommunen, men med mulighet for samarbeid med andre kommuner og eventuelle eksterne aktører. Det kan også gis støtte til prosjekter med formål om å opprette nye og innovative former for interkommunale samarbeid, herunder prosjekter som over tid vil bidra til en mer bærekraftig oppgaveløsning og legge grunnlag for nye kommunesammenslåinger. Ved å søke prosjektmidler og prøve ut ulike løsninger kan vi i løpet av prosjektperioden dreie over drift der det er hensiktsmessig slik at vi kan ansette fast der det er formålstjenlig.

-prosjektleder helsebygg 4 årig prosjekt (for å planlegge helsebygg i kommunen), med at den kan bli fast

Denne stillingen er politisk vedtatt skal etableres og den finansieres av investeringsmidler. Det er stor turnover i kommunen. Det er stort behov for helsefaglig kompetanse i årene framover. Ved fast ansettelse og evt. nedbemanningsprosess gjelder vanlige regler for vurdering av og håndtering av evt. overtallighet.

-prosjektstilling skolebiblioteket med at den kan bli fast

Denne fylles av en som er fast ansatt i kommunen.

Er det fokus på å søke på prosjekter som gir tilførsel av midler utenom det opprinnelige budsjettet som kan implementeres og gjennomføres med allerede etablert organisasjon og bemanning for å øke kvaliteten på drifta vår?

Ja, det er til enhver tid mange i organisasjonen som søker på prosjekter for ulike nasjonale og regionale satsingsområder som er i tråd med kommunens samfunns mål. Gjennom helhetlig ressursforvaltning har vi også en delprosess med eksperimentering, der vi skal legge til rette for medarbeiderdrevet innovasjon og autonomi for å oppnå mer helhetlig ressursforvaltning på tvers av sektorer/enheter/avdelinger.

Hvordan er vurderingene av behovet og tidsrammen for stillingene og stillingsbeskrivelsene, sånn at vi ikke blir tvunget til å gjøre disse faste på grunn av tidsperiodene de besettes og stillingsformulering?

Vurdering av behovet og tidsrammene gjøres av enhetsleder og avdelingsleder, ofte basert på tilsagnsperiode. Når det gjelder stillingsbeskrivelser avhenger dette av prosjektrammene.

Hvem er det som bestemmer når disse er gått ut om de skal bli faste stillinger?

Dette er regulert i arbeidsmiljøloven og avhenger av lengden på den midlertidige ansettelsen. Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn tre år etter aml § 14-9 andre ledd bokstav a, b, tidligere f eller noen av disse i kombinasjon, skal anses som fast ansatt.

Kan ordføreren komme med en oversikt over alle midlertidige prosjektstillinger som er opprettet i kommunen i dag som er besatt og hvilke som kommer?

Administrasjonen har pr. i dag ikke ressurser til å sammenstille slike oversikter.

Kan vi også få en helhetlig oversikt over antall medarbeidere og antall årsverk, fordelt på faste og midlertidige med stillingsprosent per 1.1.2024 fordelt på enhet og avdeling?

Her er oversikt fra det som rapporteres i årsberetningen for 2023, tall per 31.12.23 fordelt på sektor (ikke enhet og avdeling).

Faste ansatte	Totalt	% kvinner	% menn
Antall	1647	77	23
Antall årsverk	1382	84 gj.sn. st. %	83 gj.sn. st. %

Ledere	Totalt	% kvinner	% menn
Strategisk lederteam	6	67	33
Enhetsledere	21	43	57
Avdelingsledere	56	70	30

Vikarer	Totalt	% kvinner	% menn
Antall	175	72	28
Årsverk	109	75	25

	Antall faste ansatte	Kvinner / menn %	Heltid %	Heltid % fordelt på kjønn kvinner/menn	Deltid %	Deltid % kvinner/menn
Helse og velferd (Antall i parentes)	767	82/18 (631/136)	41 % (317)	79 % / 21% (250/67)	59 % (450)	85 % / 15% (381/69)
Oppvekst	579	84 / 16 (485/94)	70 % (407)	82 % / 18 % 333/74	30 % (172)	88 % /12 % (152/20)
Samfunnsutvikling	261	44 %/56% (114 /147)	70 % (184)	46 %/54% (84 / 100)	30 % (77)	39 % / 61% (30 / 47)
Kommunedirektør m/stab	39	82/18 % (32/7)	90 % (35)	83 % / 17 % (29/6)	10 % (4)	75 % /25 % (3/1)

Faste stillinger og organisasjonsendringer:

Enhetslederne i grunnskole går nå tilbake og blir rektorer, og det lyses ut enhetsleder grunnskole.

Kan stillingen som eksempelvis rådgiver i grunnskole erstattes eller tiltre som enhetsleder?

I forbindelse med omorganisering av Helse og velferd og Oppvekst og utdanning er det foretatt en vurdering av dette. Tidligere har man fra kommunedirektørens side initiert en prosess for å omdefinere rådgiverstilling innen oppvekst til en enhetslederstilling. Dette ble reversert som en del av salderingsprosessen knyttet til arbeid med budsjett og økonomiplan for perioden 2023 – 2026.

Grunnen for at det nå lyses ut en enhetsleder grunnskole og at rådgiverstillingen opprettholdes, er at det foretas en endring i lederstruktur i kommunedirektørens strategiske lederteam. Som kjent reduseres dette lederteamet med 1 kommunalsjef til fordel for at det opprettes en enhetsleder grunnskole. På denne måten ønsker man å styrke ledelsesressurser som er nærmere drifta. Det vil imidlertid være uhensiktsmessig å ta bort rådgiverressursen, samtidig som at man også tar bort en kommunalsjef ressurs. Dette ville klart gå utover ledelseskapasiteten innenfor oppvekst hvis den nye enhetsleder i tillegg må ta på seg oppgaver som rådgiveren ivaretar pr. i dag – og hele hensikten med den nye lederstrukturen vil bli svekket (mer helhetlig ledelse på tvers av skolene).

Vikariater:

Det det ble tidligere lyst ut stilling som idrettskonsulent ut når den nåværende skulle ut i permisjon, og nå ansatt.

Ble det grundig vurdert før denne utlysningen om for eksempel frivillighetskoordinatoren gjort endel oppgaver sammen med idrettsrådet i kommunen?

Ja det ble grundig vurdert. Idrettsrådet er et organ hvor representanter i idrettslagene møtes. De har ikke faglig kompetanse til å gjøre slike oppgaver på vegne av kommunen. Frivillighet kan heller ikke bestilles til slike oppdrag. De er også søkere på de samme ordningene og kan bli inhabile i behandling av saker.

Oppgavene til idrettskonsulent er såpass omfangsrike og spesialiserte, at det ikke vil være mulig at noen andre uten videre kan ta over dette. Nedenfor er det gjengitt hvilke oppgaver som er tillagt idrettskonsulent:

Oppgaver
Overføring spillemiddelsøknader til fylkeskommunen
Innmelding av nye idrettsanlegg som skal søke spillemidler
Politisk sak om nyinnmeldte anlegg
Fordeling aktivitetstilskudd (i samarbeid med en tverrfaglig gruppe)
Fordeling av løypetilskudd for sesongen 2023/2024
Fordeling av kommunens grendehustilskudd

Utbetaling spillemidler
Forskuttering av spillemidler
Saksbehandling spillemiddelsøknader 2024/2025
Send inn kommunale spillemiddelsøknader
Prioritering av spillemiddelsøknader 2024/2025
Oppfølging av Vulusjøen løypekjøring og Vulusjøen skiforening
Tverrfaglig og kontinuerlig planarbeid: samfunnsanalyse, planstrategi, kommuneplanens samfunnsdel, aktuelle temaplaner
Oppfølging av vedtatte planer: • Temaplan idrett, lek og fysisk aktivitet • Disposisjonsplan for Torsbustaden • Disposisjonsplan for Levanger fritidspark • Gamingstrategi
BOOKUP
Gebyrregulativet
Evaluerer av fylkeskommunal ordning med gratis halleie i fylkeskommunale haller for 6-19 år.
Rehabilitering av toppdekke kunstgress Tobb arena, inkludert gjenbruk av eksisterende kunstgress.
Dagsturhytta
Friluftslivets ferdselsårer
Spillemiddelregnskap
Oppfølging av samarbeidsavtale med Levanger idrettsråd
Oppfølging av samarbeidsavtale med LFK om Action now
Ekstern og intern rådgiving på områdene idrett, fysisk aktivitet og friluftsliv
Utviklingsoppgaver kommunens uteområder (skoler, barnehager, friområder)
Andre oppgaver relatert til inkludering, mangfold og folkehelse
Oppgaver vi tenker også kan inngå som kommunen i dag ikke har andre til å følge opp:
Oppfølging av eksterne folkehelsenettverk og intern koordinering av tiltak
-Sunne kommuner
-Folkehelsekonferansen

Organisasjonskart:

Det er ønskelig med helhetlige organisasjonskart som viser avdelingenes oppbygging og bemanning. Det vi har i dag krever mye leting og det er umulig å se hvordan avdelinger og enheter er bygd opp og bemannet.

Er det noen plan på å få etablert bedre organisasjonskart for alle virksomhetene våre?

Denne vil komme, og den vil også synliggjøre den nye organiseringen av helse- og oppvekstområdet. Administrasjonen har på det nåværende tidspunkt ikke hatt kapasitet til å gjennomføre dette

Vi får tilbakemelding på at vi har mange som jobber på systemnivå i kommunen. I mangel på et oversiktlig organisasjonskart, så er det krevende å verifisere det.

Her henvises det til seneste KOSTRA rapporten, som viser at utgiftsnivå på administrasjon i Levanger kommune er på nivå med de kommunene vi kan sammenligne oss med. Det må også nevnes at man har spart 4,8 årsverk siden 2015 innen administrasjon (inkl. Service og digitalisering). I 2024 har vi for eksempel tatt inn helårseffekt av at vi holder 1,2 stillinger ubesatt innen administrasjon. Det gjøres også oppmerksom på at det forestående gevinstrealiseringsprogrammet vil kreve betydelige koordinerings- og

ledelsesressurser. Det er på det rene at dette vil utfordre kommunens støttetjenester, både innenfor Organisasjon og HR og økonomi.

Hvordan skal jeg som folkevalgt kunne finne fenne oversikten i dag, fram til at vi eventuelt for et organisasjonskart som gir meg denne oversikten på en ryddig måte?

Organisasjonskart vil som sagt komme. Men det bør nevnes at det ligger innenfor kommunedirektørens delegerte myndighet å sette sammen kommuneorganisasjonen innenfor de rammene som er satt av kommunestyret. Det er også kommunedirektørens ansvar å peke på hvilke innsparingsmuligheter som ligger i eventuelle strukturendringer, både på administrativt nivå og ut i tjenestene.

Områder utenfor leveringsplikt:

Vi har flere områder vi leverer tjenester hvor kommunen ikke har leveringsplikt.

Innen helse og velferd er det etter helse- og omsorgstjenesteloven lovpålagt å drive med forebyggende arbeid, men det er opp til kommunen hvordan. Kommunedirektøren er derfor ikke sikker på hva som menes med tjenester hvor kommunen ikke har leveringsplikt?

Kommunen er ikke pålagt å drive næringsutvikling eller byutvikling.

Kulturloven og folkehelseloven er eksempel på lover som pålegger kommunene ansvar og oppgaver uten at det gis fyllestgjørende beskrivelse i lovene om hva som skal ytes av tjenester (gjennom f.eks. normtall), hvordan og hvor tjenestene skal gis. Ansvar for å vurdere dette ligger til det enkelte kommunestyre. Dette blir vurdert og dimensjonert i de årlige budsjettene og i andre enkeltsaker som behandles i politiske organ gjennom året.

Forebyggende arbeid hjemles i flere lovverk, men hvilke oppgaver, bemanning og innenfor hvilke tidsrammer tiltakene skal gis, er ikke alltid normert.

Hvordan vurderer ordføreren bemanning og opprettholdelse av disse områdene framover, tatt i betraktning den stramme økonomiske situasjonen?

Dette vil vurderes i gevinstrealisering- og effektiviseringsprogrammet, helhetlig ressursforvaltning og i årlig behandling av budsjett-, handlings- og økonomiplan.

Ansettelsesutvalget:

Utvalget ledes av HR-sjef, og kommunalsjefer deltar sammen med to hovedtillitsvalgte.

Hvilke retningslinjer jobber dette utvalget etter?

Hvor involvert er kommunedirektøren og ordføreren i prosessene som går i ansettelsesutvalget?

Kommunedirektøren er ikke involvert i enkeltansettelser innenfor de ulike enhetene. Det vil være en tilnærmet umulig oppgave å følge opp enhver tilsetning i en organisasjon bestående av 1800 medarbeidere. Styling av ansettelser skjer gjennom ansettelsesreglementet som er gjengitt nedenfor:

Ordføreren er ikke involvert i ansettelsesprosesser

Ansettelsesreglementet:

Forslag til retningslinjer for godkjenning av stillingsutlysninger er som følger:

Det forutsettes at punktene 2 og 3 i ansettelsesreglementet er fulgt før en stilling sendes til godkjenning.

Pkt. 2 og 3 i ansettelsesreglementet lyder som følger:

1. Generelt

Kommunedirektøren har delegert ansettelsesmyndighet ut fra det administrative delegeringsreglementet i Levanger kommune.

Dersom arbeidsgiver skal ansette arbeidstakere i nye eller ledige stillinger, legger lov- og avtaleverk føringer for rekrutteringsprosessen

Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, informere, drøfte og ta tillitsvalgte med på råd om:

- *ledige og nyopprettede stillinger*
- *prosedyrer ved utlysning av stillinger, utvelgelse til, og intervju av aktuelle kandidater.*

Ved alle ansettelser i kommunen skal det tas hensyn til kvalifikasjonsprinsippet. Det skal tas utgangspunkt i kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningsteksten. Krav til kvalitet og ryddighet i ansettelsesprosessen er like viktig ved ansettelse i deltidsstillinger som i heltidsstillinger.

1.1 Ansettelse

Det skal som hovedregel ansettes fast og i hel stilling. Midlertidig ansettelse krever særlig hjemmel for å være lovlig. Under visse forutsetninger gis det adgang til å ansette arbeidstakere midlertidig jf. arbeidsmiljøloven (aml) §14-9. I alle arbeidsavtaler skal det henvises til lovhjemmelen for dette. Organisasjon og HR gir opplæring og kan bistå ledere i prosessen.

2. Vurderinger før en stilling lyses ut.

Behovsvurdering av ledige og nyopprettede stillinger skal drøftes og informeres med berørte tillitsvalgte, jfr. HTA § 2.3.1. I tillegg skal følgende vurderes før rekrutteringsbehovet avklares:

- *Kan oppgavene fordeles på andre arbeidstakere?*
- *Kan stillingen holdes vakant?*
- *Er det aktuelt/forventet endringer i arbeidsoppgaver og arbeidsprosesser slik at det bør utlyses en annen type stilling?*
- *Kan arbeidet organiseres på en annen måte slik at behovet for stillingen reduseres, eventuelt bortfaller?*
- *Budsjettdekning?*

Etter at punktene er vurdert, skal HR kontaktes for å undersøke om det er noen som kan ha krav på stillingen. Det er ikke noen ledig stilling for utlysning dersom en arbeidstaker med redusert arbeidsevne har rett på stillingen, jf. aml § 4-6(1). Det samme gjelder spørsmål om overtallighet jfr. aml §15-7. Organisasjon og HR kontaktes på e-post personal@levanger.kommune.no.

Når stillingsannonsen sendes til godkjenning i Webcruiter, kommer den som e-post til personal@levanger.kommune.no

HR må først vurdere stillingen opp mot ansatte som kan ha behov for helsemessig omplassering eller annen ressursallokering. Dersom det er noen som kan være aktuell for stillingen, tar HR/ kontakt med avdelings- og enhetsleder for videre avklaring.

Dersom det ikke er noen som kan innplasseres i stillingen, fortsetter prosessen slik:

HR sender e-post til enhetsleder og avdelingsleder med følgende kontrollspørsmål:

- *Kan arbeidsoppgavene fordeles på andre arbeidstakere?*
- *Kan stillingen holdes vakant?*
- *Dersom det ikke er heltidsstilling; er det skrevet drøftingsprotokoll med (plass-)tillitsvalgte på behovet for deltid?*
- *Er det gjort vurderinger på om det er mulig å øke stillingsprosenten, jf. heltidsprinsippet?*
- *Er kompetansen det søkes etter vurdert opp mot dagens og framtidens behov for kompetanse?*
- *Er det budsjettmessig dekning for stillingen?*

Det er enhetsleder som har ansettelsesmyndighet og må svare ut kontrollspørsmålene før stillingen publiseres.

Også der stillingen er utlyst, kan HR ta kontakt underveis i prosessen og eventuelt be om at stillingen trekkes fordi det er noen andre som har krav på stillingen.
Ansettelsesreglementet er under revisjon p.t.

Peter Ardon
kommunedirektør