



Verdal kommune
Møteinnkalling

Driftskomiteens medlemmer.

Det innkalles med dette til følgende møte:

Utvalg: Driftskomiteen i Verdal
Møtested: Kommunestyresalen, Verdal Rådhus
Dato: Onsdag 13.09.2006
Tid: 09:00

Forfall meldes til utvalgssekretær, Inger Storstad, tlf. 740 48272, eller på e-post:
inger.storstad@verdal.kommune.no Varamedlemmer møter kun ved spesiell innkalling.

Verdal, 7. september 2006

Bjørn Aarstad, leder
/sign./

SAKLISTE

TIL DRIFTSKOMITEENS MØTE 13. SEPTEMBER 2006.

Saksnr	Innhold
PS 39/06	Komplettering av kommunaltekniske anlegg i boligfeltene Forbregd/Lein og Trones - Finansiering
PS 40/06	Avtale mellom Statens Vegvesen og Verdal kommune - Forskuttering av gang/sykkelveg RV72 Baglan-Vinne
PS 41/06	Økonomiplan 2007-2010 - Verdal kommune
PS 42/06	Administrativ organisering Verdal kommune 2006 - Forprosjektrapport
PS 43/06	Sykefraværsutviklingen første halvår 2006
PS 44/06	Strategiplan for oppvekstsektoren 2006 - 2008
PS 45/06	Strategisk plan for kompetanseutvikling
PS 46/06	Andre saker



Verdal kommune
Sakspapir

**Komplettering av kommunaltekniske anlegg i boligfeltene Forbregd/Lein og Trones
- Finansiering**

Saksbehandler: Bård Kotheim E-post: baard.koheim@verdal.kommune.no Tlf.: 74048527	Arkivref: 2006/7239 - /
--	-----------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Driftskomiteen i Verdal	13.09.2006	39/06
Verdal formannskap		
Verdal kommunestyre		

**Rådmannen tilrår at driftskomiteen/formannskapet innstiller på at kommunestyret
gjør slikt vedtak:**

1. Verdal kommunestyre godkjenner at det igangsettes nødvendige arbeider på kommunaltekniske anlegg i de eksisterende boligfeltene Forbregd/Lein og Trones innenfor en økonomisk ramme på kr.1.800.000,-.
2. Kostnaden belastes bruk av kapitalfond tiltak 5123 Salg av boligtomter.
3. Rådmannen gis fullmakt til å gjøre de nødvendige budsjettjusteringer.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Verdal kommune har hatt en del ledige boligtomter spesielt i Forbregd/Lein og på Nord-Skaget på Trones. Det har vært liten interesse for disse tomtene de senere år. Til opplysning er det solgt 1 boligtomt de siste 5 årene i disse boligfeltene.

I vinter bestemte kommunen seg for å kjøre en salgskampanje for ovennevnte boligtomter. Eiendomsmegler 1 ble etter en tilbudsrunde engasjert til å stå for annonsering og markedsføring av tomtene.

Denne runden har vist at det nå er mangel på attraktive eneboligtomter i Verdal. Pr.dato er det solgt 6 boligtomter i Forbregd/Lein og 5 boligtomter på Trones. Netto inntekt for kommunen på salget av disse tomtene vil ligge på ca.1,8 mill.kroner.

For å få solgt en del av tomtene i Forbregd/Lein trengs det opparbeidelse av ca.200 m ny boliggate. På Trones mangler vegene Planken og Flisa asfalt og gatelys som må utføres nå når så mange tomter blir bebygde.

Nødvendige arbeider vil ligge over terskelverdien for innkjøp på kr.500.000,-. Det er derfor utarbeidet tilbudsgrunnlag for dette. Arbeidene er nå ute på anbud.

Totalt kostnader i Forbregd/Lein og på Trones vil anslagsvis ligge på samme nivå som det vi får inn ved salg av tomtene.

Vurdering:

Det er svært positivt at det er interesse for bygging av nye eneboliger i eksisterende boligfelt som Forbregd/Lein og Trones. Dette tyder på at det er et godt boligmarked for tiden. Rådmannen vil derfor foreslå at estimert salgverdi på 1,8 mill.kr. benyttes til komplettering av de kommunaltekniske anlegg i Forbregd/Lein og på Trones. Arbeidene vil også legge til rette for salg av ytterligere tomter i disse boligfeltene.



Avtale mellom Statens Vegvesen og Verdal kommune - Forskuttering av gang/sykkelveg RV72 Baglan-Vinne

Saksbehandler: Bård Kotheim E-post: baard.koheim@verdal.kommune.no Tlf.: 74048527	Arkivref: 2005/6576 - /L12
--	--------------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Driftskomiteen i Verdal	13.09.2006	40/06
Verdal formannskap	14.09.2006	
Verdal kommunestyre		

Rådmannens forslag til innstilling:

1. Verdal kommune garanterer for et beløp på inntil 5,0 mill.kr til bygging av ny gangveg langs RV72 i Vinne på vegne av Verdalskalk A/S og Innherred Renovasjon.
2. Rådmannen gis fullmakt til å gjennomføre de aktuelle forhandlinger/avtaler.
3. Forskutteringsbeløp fra Innherred Renovasjon belastes kommunens balansekonto 2.3250600 samt kommunens fondskonto 99500.1410.3330.5193 Gangveg Vinne.

Vedlegg:

- Brev fra Statens Vegvesen datert 18.08.06
- Brev fra Verdalskalk datert 21.06.06
- Kopi av eksisterende (gammel) avtale med Innherred Renovasjon

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

På grunn av svært mye tungtrafikk langs riksveg 72 har det vært et sterkt ønske i lang tid om bygging av ny gangveg på parsellen Baglan-Vinne. Denne gangparsellen har vært prioritert på første plass fra kommunens side når det gjelder bygging av gangveger langs riksveg.

Bygging av ny gangveg har nå vært ute på anbud. Kostnadsramme for prosjektet etter anbudsinnhenting er 5,0 mill.kr.

Verdalskalk har avholdt flere møter med tunge brukere langs RV72. Verdalskalk og Innherred Renovasjon har sagt seg villige til å forskuttere bygging av gangveg på ovennevnte parsell.

Verdalskalk har i brev av 21.06.2006 bekreftet et forskuddsbeløp på inntil 1,5 mill.kr ovenfor Verdalskalk og Innherred Renovasjon.

Innherred Renovasjon ønsker å forlenge eksisterende forskuddteringsavtale på ledningsanlegg Vinne-Ness hvor Innherred Renovasjon siden 1996 har dekket alle kapitalutgifter på lån i forbindelse med ny kloakkledning til Skjørdalsskaret. Nedbetalt lån forutsettes tilbakebetalt Innherred Renovasjon den dagen Statens Vegvesen refunderer det forskutterte beløp til Verdalskalk og Innherred Renovasjon. Det vil tidligst skje i 2010. I mellomtiden kan kommunen benytte seg av de fondsmidler som er avsatt.

Statens Vegvesen ønsker å forholde seg til Verdalskalk og Innherred Renovasjon. Statens Vegvesen ønsker derfor at Verdalskalk og Innherred Renovasjon garanterer for et beløp på inntil 5,0 mill.kr på vegne av Verdalskalk og Innherred Renovasjon.

Vurdering:

Det er svært positivt at bedrifter kan gå inn å forskuttere slike tiltak det her er snakk om. Det har vært snakk om bygging av denne gangvegparsellen i de 10 siste år, uten at noe har skjedd. Med denne forskuddteringsløsningen vil gangvegen bli ferdigstilt i løpet av neste år. Ellers ville gangvegen neppe ha blitt bygd tidligst før 2010.

Med de tilsagn som er gitt av Verdalskalk og Innherred Renovasjon har rådmannen ingen betenkeligheter med at Verdalskalk og Innherred Renovasjon garanterer for et beløp på inntil 5,0 mill.kr til bygging av ny gangveg langs RV72 i Vinne.



Økonomiplan 2007-2010 - Verdal kommune

Saksbehandler: Rudolf Holmvik E-post: rudolf.holmvik@verdal.kommune.no Tlf.: 74048259	Arkivref: 2006/3272 - /145
--	--------------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Driftskomiteen i Verdal	13.09.2006	41/06
Plan- og utviklingskomiteen i Verdal		
Verdal Administrasjonsutvalg		
Verdal formannskap	14.09.2006	
Verdal arbeidsmiljøutvalg		
Verdal kommunestyre		

Rådmannen tilrår at formannskapet innstiller på at kommunestyret gjør slikt vedtak:

Kommunestyret vedtar den framlagte økonomiplan for perioden 2007-2010 for Verdal kommune.

Vedlegg:

Økonomiplan 2007-2010 Verdal kommune (utsendt i egen ekspedisjon).

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Rådmannen viser til utsendt forslag til økonomiplan 2007-2010.

Behandlingsrekkefølgende for økonomiplan blir som følger:

Driftskomiteen – 13. september 2006.

Plan- og utviklingskomiteen – 13. september 2006

Administrasjonsutvalget – 14. september 2006

Formannskapet – 14. september 2006

Arbeidsmiljøutvalget – 25. september 2006

Kommunestyret – 2. oktober 2006



Administrativ organisering Verdal kommune 2006 - Forprosjektrapport

Saksbehandler: Rudolf Holmvik E-post: rudolf.holmvik@verdal.kommune.no Tlf.: 74048259	Arkivref: 2006/4784 - /
--	-----------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Driftskomiteen i Verdal	13.09.2006	42/06
Plan- og utviklingskomiteen i Verdal		
Verdal Administrasjonsutvalg		
Verdal formannskap	14.09.2006	
Verdal arbeidsmiljøutvalg		
Verdal kommunestyre		

Rådmannen tilrår at formannskapet innstiller på at kommunestyret gjør slikt vedtak:

Kommunestyret slutter seg til de foreslåtte anbefalinger med rådmannens kommentarer og vedtar den foreslåtte administrative hovedstrukturen for Verdal kommune

Vedlegg:

- Administrativ organisasjonsplan for Verdal kommune. Forprosjektrapport Høringsversjon 30. juni.
- Innkomne uttalelser til forprosjektrapporten.
- Forprosjekt organisasjon mai 06

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Verdal gjennomførte ny organisasjonsstruktur fra 1.1.2003 som ledd i omstillingsprosjektet Ny struktur. Dette prosjektet hadde i tillegg til organisering, sterkt fokus på gjenvinning av økonomisk handlefrihet for kommunen. Omstillingsprosjektet "Ny struktur" ble evaluert høsten 2005 med god vurdering både når det gjelder den nye organiseringen og arbeidet med den økonomiske snuoperasjonen.

Dette forprosjektet har sitt utgangspunkt i en av anbefalingene fra evalueringen om å se på antall virksomhetsområder på nytt med sikte på å oppnå en reduksjon.

Videre har prosjektet tatt opp i seg konsekvensene for Verdals kommunes organisasjon av at lokalt NAV-kontor skal etableres som pilot fra 1.10.2006, og at Samkommunestyret har vedtatt at enhetene Barn/familie og Helse/rehab skal tilbakeføres fra samkommunen til morkommunene fra samme dato.

Mål for forprosjektet:

Forprosjektet skal:

- Foreslå og dokumentere hovedstrukturen i kommunens organisasjon med vekt virksomhetsnivået.
 - o Et eventuelt 3 ledernivå innad i virksomhetene skal synliggjøres
 - o NAV skal innplasseres slik det blir fra 1.10
 - o Konsekvensene av endret struktur i Innherred Samkommune
- Foreslå hvordan rådmannsfunksjonen skal struktureres og bemannes
- Utarbeide egen detaljert organisasjonsplan for rådmannens stab ned på stillingsnivå.

Forprosjektet er gjennomført med rådmann Rudolf Holmvik som prosjektansvarlig og ekstern konsulent Oddbjørn Vassli som prosjektleder.

Utredningen bygger på forprosjekt organisasjon som ble utarbeidet av et eget parts sammensatt utvalg i mai 06.

Det er innhentet innspill til arbeidet fra hovedtillitsvalgte, folkevalgte, ledere og medarbeidere gjennom et 30-talls intervju i tidsrommet 20.-23. juni.

I tillegg er det gjennomført temamøter med ansatte og tillitsvalgte der spesielle fagtema er drøftet. Dette gjelder spesielt utfordringer knyttet til NAV – reformen og samarbeidsformene mellom BAFA og oppvekstsektoren.

I forbindelse med høringsrunden ble det arrangert et heldagsseminar med formannskapet, virksomhetsledere, tillitsvalgte og fagledere som blir berørt av NAV og tilbakeføring fra ISK.

Det er innkommet til sammen 20 uttalelser i forbindelse med høringa.

Følgende problemstillinger drøftes særlig med hensyn på mulige endringer:

- Skal rådmannsnivået organiseres med en eller flere rådmenn (assisterende rådmenn) – og hvordan skal arbeids/ansvarsfordelingen mellom dem være?
- Er det behov for oppretting av stilling/funksjon som controller med hovedansvar for oppfølging og kvalitetssikring av kommunens tjenesteproduksjon?
- Hva slags kompetanse og kapasitet er det behov for i rådmanns stab dvs. bemanning i tillegg til lederstillinger hos rådmannen?
- Organisering og inndeling av oppvekstområdene. Bør ungdomsskolen på Verdalsøra inn i et oppvekstområde – og kan inndeling av oppvekstområdene etter ungdomsskolekretsene være et alternativ?
- Det synes enighet om at dagens tre pleie/omsorg-distrikter blir til to distrikter ved at Vinne og Vuku pleie-og omsorgsdistrikter slås sammen.
- Barn/familie tilbakeføres fra Samkommunen. Beholder den navnet og Innholdet, eller gis den en utvidet funksjon som Ressurssenter Oppvekst for å understreke at enheten utgjør en integrert del av Verdals samlede strategi for et helhetlig oppvekstmiljø?
- Hører Ungdomskontakten mer til i Ressurssenter Oppvekst enn i Kultur?
- Helse/rehab som også tilbakeføres fra Samkommunen, er vesentlig redusert etter at relevante tjenester og personell er avgitt til NAV. Hva gjør vi med resten?
- Et det nå tid for at brann bare flyttes inn som avdeling i virksomhetsområde Teknisk drift?

Rapporten konkluderer med to hovedalternativer:

- Modell 1 som er en ganske stor og radikal videreutvikling i forhold til dagens modell
- Modell 2 som er en modifisering og klargjøring av dagens modell.

Det vurderes at de foreslåtte endringene ikke har vesentlig betydning for kommunens utgiftsnivå til administrasjon og ledelse. Potensialet ligger i en tydeligere organisering med økt vekt på ledelse og faglig utvikling i tett dialog med brukerne og egne medarbeidere i arbeidet med løpende produktivitets- og kvalitetsutvikling.

Vurdering:

Verdal kommune har siden 2002 hatt store endringsprosesser på gang først gjennom gjennomføringa av ny struktur og etablering av Verdal Vekst, så samarbeidsprosjektet Innherred samkommune for så å bli en nasjonal pilot i NAV. Disse organisasjonsprosessene har gjort Verdal kommune til en innovativ kommune med stor grad av måloppnåelse.

Organisasjonsmål for kommunen er at:

Verdal kommune skal være en effektiv og omstillingsdyktig organisasjon

- som ivaretar brukernes behov for kommunale tjenester
- der avgjørelser tas på lavest mulig nivå
- der brukergrupper og ansattes trekkes aktivt med i omstillingsarbeidet og utvikling av tjenestetilbudet

Dette er den grunnleggende tanke som ligger bak organiseringa av kommunen gjennom selvstyrte virksomhetsområder og resultatansvarlige virksomhetsledere.

Erfaring av denne organiseringa fra 1.1.2003 er meget positiv, og rådmannen finner derfor ingen grunn til å endre på denne hovedstrukturen i vår organisasjon.

Prosessen omkring denne organisasjonsplanen har derfor hatt fokus på forbedringspotensialet som kan ligge i å gjøre endringer i organisasjonen som har som formål:

- å bedre samordningen mellom virksomhetsområdene
- sikre lik faglig utvikling innen like virksomheter
- vurdere grensesnitt mellom virksomhetsområder som retter seg mot de samme brukere.
- lette kommunikasjonen på tvers i organisasjonen.

De mange høringsuttalelsene i saken har derfor i stor grad tatt opp disse tema.

Rådmannsfunksjonen.

Rådmannsfunksjonen eller sentral-/"konsern"-administrasjonen har følgende hovedfunksjoner:

- Overordna strategisk ledelse
- Saksbehandling mot politiske styringsorganer
- Organisering av fellestjenester
- Kvalitetssikring
- Utviklingsarbeid
- Ledelse og oppfølging av underliggende enheter.

Gjennom organisering av kommunens virksomhet i mest mulig selvstendige virksomhetsområder – og utvikling av virksomhetslederne – bør mye av driften gå av seg selv uten daglig involvering fra rådmannsnivået.

Den viktigste utfordring for rådmannsnivået blir derfor løpende utviklings-og endringsarbeid – samt oppfølging av driften gjennom mål-, kvalitets- og resultatstyring.

Kommunen har i dag en organisasjonsplan med to ass.rådmenn – en med ansvar for drift og en med ansvar for plan og utvikling.

Praksis har vist at rådmannsteamet i større grad har fordelt oppgaver etter faglig ståsted. Dette samsvarer i praksis i stor grad med forprosjektets anbefaling alternativ 2.

- Denne modellen plasserer de to ass. rådmennene inn i rollene som fagansvarlig for henholdsvis Oppvekst og Pleie/Omsorg
- Tilhørende virksomhetsledere rapporterer direkte til sine rådmenn
- De assisterende rådmennene har det hele og fulle ansvaret for sine underliggende virksomhetsområder på vegne av rådmannen – og har rådmannens fullmakter i forhold til disse.
- Modellen har klare likehetstrekk med "Levangermodellen" med unntak av at rådmannen selv tar samfunnsdelen i Verdal. En slik likhet vil kunne lette videre samarbeid og dialog mellom Verdal og Levanger

De aller fleste høringsuttalelsene gir støtte til en slik organisering av rådmannsnivået. Spesielt blir det fremhevet fra oppvekstsektoren behovet for en leder/koordinator på rådmannsnivå.

Controllerfunksjon:

På rådmannsnivået vil være behov for en controller med ansvar for oppfølging og kvalitetssikring av driften både på kort og lang sikt. Kommuneplan/økonomiplan/budsjett er de viktigste styringsdokumenter for kommunen, og disse må ha sin faste forankring i rådmannens strategiske ledergruppe.

Controlleren har det faglige og operative ansvaret for – på vegne av rådmannen – å sørge for at:

- Kommunen har et virksomhetsstyringssystem som fungerer hensiktsmessig
- Kommunen har god planlegging og anvendelse av sine økonomiske ressurser – og kontroll med budsjettene
- Kommunen har hensiktsmessige plan- og rapporteringsprosesser
- Driften er kvalitetssikret – risiki blir vurdert og fulgt opp
- Bistå ledere på ulikt nivå i styrings spørsmål
- Sørge for gode plan-/styringsdokumenter og god rapportering

Noen av disse tjenestene får Verdal i dag helt eller delvis fra Samkommunens økonomitjeneste.

Rådmannen støtter konsulentens syn

i at kommunen trenger denne controllerfunksjonen nært knyttet til rådmannen og ledergruppen – og dette behovet er enda større når økonomirutinene for øvrig er ”outsourcet”.

Pleie/omsorg – helse- og rehabilitering.

Det synes å være stor enighet om at pleie/omsorg omorganiseres fra 3 til 2 virksomhetsområder med et tett samarbeid mellom de to enhetene.

Modellen omtales som ”enhetlig – todelt ledelse”. I praksis vil dette si at Vinne og Vuku slås sammen til ett virksomhetsområde, og at Øra i hovedsak fortsetter som før. Noen fellesressurser samles i en felles stab/støtteenhet.

Modellen med to områder forutsetter:

- Virksomhetslederne er vikarer for hverandre ved fravær/ferie.
- Virksomhetslederne har fullmakt til selv å gjøre løpende justeringer i avdelingsstrukturen innen de to områdene.
- Virksomhetslederne avgjør hvilke tjenester som skal tilligge felles stab/støtteenhet.

- Rådmannen kan utpeke en av virksomhetslederne som ”fagansvarlig pleie/omsorg” jfr. ønske fra prosjektgruppe politisk organisering.

Helse/rehab har i Samkommunen bestått av 4 avdelinger:

- Samfunnsmedisin
- Ergo og fysioterapi
- Mottak sosial (bare Levanger)
- Sosial-og psykiatri

I forbindelse med NAV vil mye av sosial- og psykiatritjenesten inkludert rus bli innlemmet i den nye arbeids- og velferdsforvaltningen.

Med de endringer som har skjedd i tjenestetilbudet innen rus/psykiatri og ergo/fysioterapi de siste årene, er det grunn til å vurdere grensesnittene mellom de kommunale tjenesteprodusentene på nytt.

Gjennom høringsrunden er det kommet forslag om å etablere et ressurscenter helse/omsorg etter modell av ressurscenter oppvekst, som kan ivareta forvaltningsoppgavene og spesielle fagstillinger innenfor helsesektoren.

Rådmannen støtter dette initiativet, og det legges derfor opp til en samlet gjennomgang av fagområdet helse/omsorg med tanke på justering av grensesnitt.

Oppvekst.

Strategien og ambisjonen knyttet til utvikling av det totale oppvekstmiljøet for barn og unge – og med oppvekstområdene som sentrale utførere av denne strategien – er godt forankret i Verdal. Det synes derfor lite aktuelt å forlate denne grunnmodellen for organiseringen av oppvekstsektoren framover.

Utfordringene er derfor knyttet til:

- ❑ Sterkere samordning og integrasjon mellom barnehager, skolefritid og skoler i oppvekstområdene
- ❑ Ytterligere samhandling og integrasjon av tjenestene ”ute” i oppvekstområdene med de andre ”sentrale” tjenester som skal understøtte det helhetlige og lokale oppvekstmiljøet som kulturtjenesten, kulturskolen, barnevernet, skole- og helsestasjonstjenesten, ungdomskontakten og PP- tjenesten.
- ❑ Fortsatt helhetlig ledelse, styring og utvikling av oppvekstsektoren på kommunenivået dvs. samordning på tvers av de geografiske oppvekstområdene. Verdal kommune som synlig og krevende eier av skoler og barnehager.

Høringsuttalelsene går i stor grad inn for å synliggjøre en oppvekstfaglig kompetanse i kommunen over skolenivået. Rådmannen støtter dette synet.

Når det gjelder antall virksomhetsområder innen oppvekst, er det drøftet flere modeller.

Konsulenten foreslår som ett alternativ to virksomhetsområder knyttet til ungdomsskolene, og at disse får ansvar for hvert sitt rekrutteringsområde. De to virksomhetslederne blir rene lederstillinger i områdene og kan ikke samtidig være rektor/styrer.

Rådmannen mener en slik ordning kan føre til uklar ledelse og ansvarsforhold rundt ungdomsskolene.

Det er også vurdert en inndeling av virksomhetsområdene med utgangspunkt i ungdomsskolene der Ness oppvekstcenter er vurdert flyttet til Vuku/Garnes/Volden oppvekstområde. Rådmannen vurderer at fordelene med en slik flytting er mindre enn fordelene med de kulturelle band som er knyttet over tid mellom kretsene Vinne og Ness.

Ut fra en totalvurdering etter forholdsvis kort utviklingstid av dagens inndeling av virksomhetsområdene for oppvekst, og noen spesielle utfordringer knyttet til ett virksomhetsområde, mener rådmannen at det er for tidlig å gjøre endringer i den eksisterende inndeling av virksomhetsområdene innen oppvekst.

Det synes naturlig at barn/familie fortsatt organiseres som en enhet og inngår i oppvekstområdene. Denne løsningen har også allmenn oppslutning fra både enheten og oppvekstområdene.

- Barn/familie- enheten blir en del av Ressurscenter oppvekst, som organiseres som eget virksomhetsområde i nært samspill med oppvekstområdene. Enheten gis utvidet mandat knyttet til utviklingsprosjekt som f.eks kunnskapsløftet og MILL.
- Ungdomskontakten overføres fra kultur til Ressurscenter oppvekst.
- Pedagogiske ressurser i rådmannens stab overføres til Ressurscenter oppvekst. Ansvar for voksenopplæringen tillegges også
- Ressurscenteret.(Overføres fra ISK)

- Det etableres et fast lederteam oppvekst for virksomhetslederne innenfor området.

Også innenfor oppvekstsektoren er det grunn til å se på ressursfordelingen i grensesnittet mellom Ressurscenter oppvekst og virksomhetene knyttet til spesielle fagstillinger.

Spesielt innenfor oppvekst er det flere av høringsuttalelsene som tar opp problematikken knyttet til lederressurser for virksomhetslederne. Rådmannen vil ha oppmerksomhet på denne saken.

Teknisk drift – brann og beredskap.

Gjennom Verdals nye organisasjonsmodell fra 1.1.2003 ble brann etablert som eget virksomhetsområde. Området er viktig, men er likevel relativt lite med et totalbudsjett på vel 6 mill. kroner.

Det har i noen sammenhenger vært drøftet å slå sammen brannordningene for Verdal og Levanger som del av Samkommunen. Dette er foreløpig stilt i bero men må bli et tema for drøftingene i høst om Samkommunens organisering etter 2007.

Selv om virksomhetsområdet er relativt lite har det en funksjon i forhold til internkontroll for institusjoner, skoler og barnehager som gjør det funksjonelt at brannsjefen sitter i rådmannens ledergruppe.

Rådmannen foreslår at virksomhetsområdet brann/beredskap fortsetter som eget virksomhetsområde inntil videre.

Innenfor virksomhetsområdet teknisk drift er det også grunnlag for å utrede evt. endringer i vedtatt ordning for forvaltning, drift og vedlikehold kommunale bygg. (vaktmestertjenesten) Virksomhetsområdet teknisk må innen 1.11 komme fram med forslag til en klarere avdelingsstruktur for sin virksomhet. Spesielt skal FDV kommunale bygg vurderes med tanke på evt. flytting av driftsressurser ut til virksomhetsområdene som kan inngå nærmere samarbeid om personell.

Kultur.

Verdal er - og ønsker å framstå som - en kulturkommune. Hovedgrunnen til dette er selvsagt historien, men også de mange sterke kulturinstitusjonene som finnes i kommunen.

Når kultur består som eget virksomhetsområde, er det for å markere at kultur er et viktig politikk- og virksomhetsområde i Verdal kommune – og at kommunen skal spille en viktig rolle som katalysator i utvikling av det totale kulturlivet i kommunen – både det frivillige og det profesjonelle.

Kommunens satsing på kraftfulle enheter som SNK, Tindved og Verdal kino i aktivt partnerskap med andre offentlige aktører og næringslivet, vil kreve en fortsatt oppfølging på rådmannsnivå. Ungdomskontakten forslås overført til Ressurscenter oppvekst.

Innherred samkommune.

I forbindelse med midtveisevalueringa av Innherred samkommune, er samkommunestyret utfordret til å legge en strategi for resten av samkommuneperioden og for perioden etter 1.1.2007. i løpet av høsten 2006.

Foreliggende organisasjonsplan har ikke med seg problemstillinger knyttet til evt. endringer i ISK. Det forutsettes at støttefunksjoner kan hentes fra ISK eller fra egen organisasjon slik som i dag.

Leder av servisekontor deltar i virksomhetsledermøter.

NAV.

Det vises til eget prosjekt for detaljert avklaring av NAV. Alt tyder på at i tillegg til de tjenester som ligger i nåværende Arbeid og velferd, vil deler av virksomhetsområde Flyktningetjenesten inngå i NAV sammen med deler av ressursene i avdeling Sosial-og psykiatri som tilbakeføres fra Helse/rehab i samkommunen. Spesielle utfordringer knyttet til opplæring av voksne flyktninger utredes som egen sak. NAV er representert i virksomhetsledermøter.

Oppsummering – Rådmannens forslag til ny organisering.

- 1. Verdal kommune ledes administrativt av en rådmann.***
- 2. Til å bistå i overordnet ledelse av kommunen og oppfølging av virksomheter og prosjekter, har rådmannen bistand fra 2 kommunalsjefer:***
 - a. En kommunalsjef for oppvekst***
 - b. En kommunalsjef for helse/omsorg/velferd***
 - c. Ledelse samfunnsutvikling ligger til rådmannen.***
Rådmannen forutsetter fortsatt stor grad av teamarbeid i strategisk ledergruppe.
- 3. Støttefunksjoner hentes fra Innherred samkommune eller egen fellesstab sentraladministrasjonen.***
- 4. Det opprettes en egen controllerstilling for overordnet økonomistyring, plan, analyse, strategi og endring.***

Virksomhetsområder.

HELSE/OMSORG/VELFERD

- ***Omsorg og Velferd Øra***
- ***Omsorg og velferd Vinne – Vuku***
- ***Ressurssenter Helse/omsorg/velferd***
- ***NAV***

OPPVEKST

- ***Oppvekst Verdalsøra/Ørmelen***
- ***Oppvekst Vinne/Ness***
- ***Oppvekst Vuku/Garnes Volden***
- ***Oppvekst Stiklestad/Leksdal***
- ***Oppvekst Verdalsøra U-skole***
- ***Ressurssenter oppvekst***

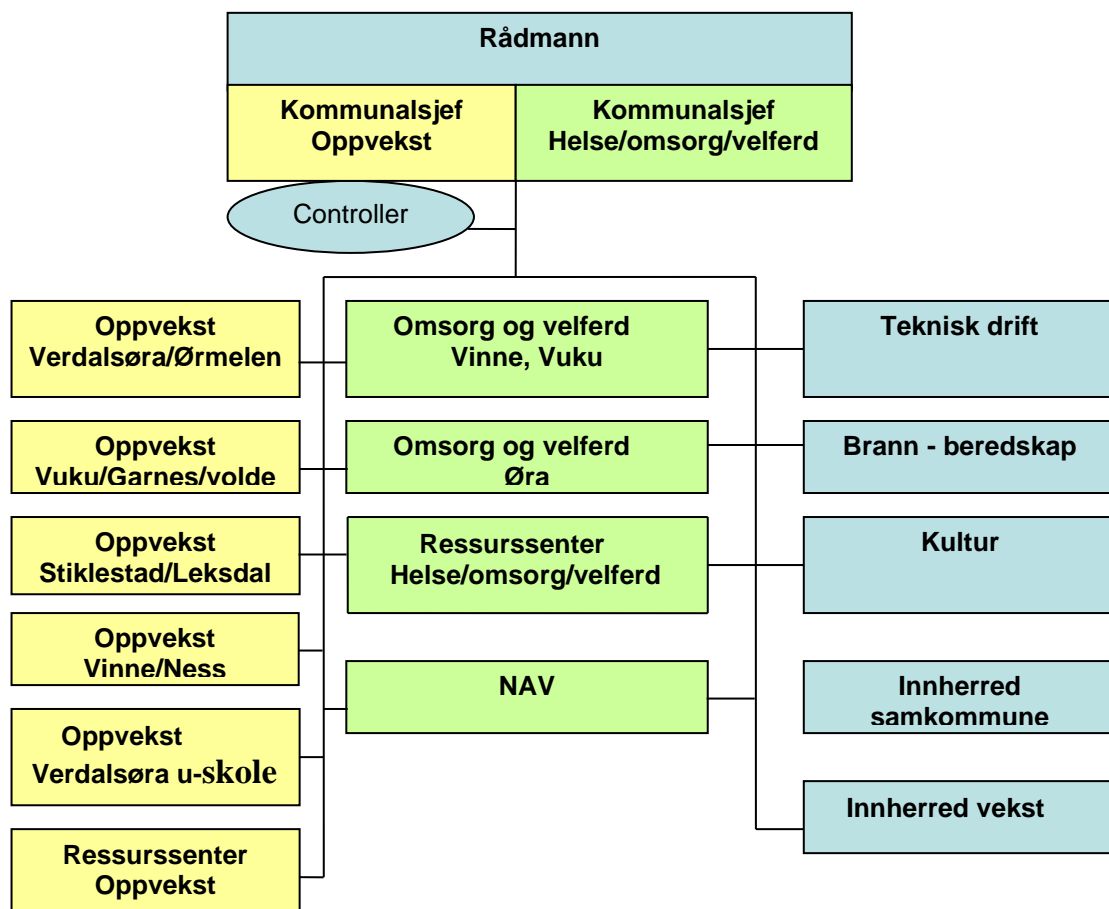
SAMFUNN

- *Kultur*
- *Teknisk drift*
- *Brann beredskap*
- *Innherred vekst*
- *Innherred samkommune*
- *Næringsliv*
- *Kommunale selskaper/partnerskap*
- *Nasjonale- regionale myndigheter.*

Følgende lederarenaer etableres:

- *Strategisk ledergruppe(rådmann, kommunalsjefer, controller)*
- *Ledergruppe oppvekst*
- *Ledergruppe Helse/omsorg/velferd*
- *Rådmannens ledergruppe- virksomhetsledere*

Organisasjonskart Verdal kommune





Verdal kommune
Sakspapir

Sykefraværsutviklingen første halvår 2006

Saksbehandler: Arvid Vada E-post: arvid.vada@verdal.kommune.no Tlf.: 74048290	Arkivref: 2006/7148 - /
--	-----------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Driftskomiteen i Verdal	13.09.2006	43/06
Verdal kommunestyre		

Rådmannen tilrår at Driftskomiteen innstiller på at Kommunestyret gjør slikt vedtak:

Kommunestyret ber rådmannen iverksette nødvendige tiltak for å redusere sykefraværet i kommunen.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Tabellen nedenfor vises utviklingen i sykefraværet fra 1. kvartal 2005 til 2. kvartal 2006. Tallene viser det samlede prosentvise sykefraværet for det enkelte virksomhetsområde og samlet for kommunen.

Enhet	2005				2006	
	1. kv.	2. kv.	3.kv.	4.kv	1. kv.	2. kv.
Stab/støtteenhet	2,9	1,8	3,2	0,4	0,2	0,1
Vuku, Garnes og Volden oppvekstområde	7,4	7,0	4,1	5,5	5,5	4,0
Stiklestad og Leksdal oppvekstområde	2,2	1,5	4,0	8,6	7,8	6,6
Ørmelen og Verdalsøra oppvekstområde	8,2	6,5	4,7	4,9	5,7	4,5
Verdalsøra ungdomsskole	8,6	8,4	3,0	4,3	6,1	6,4
Vinne og Ness oppvekstområde	6,3	5,7	6,3	8,1	7,9	7,4
Kulturtjenesten	1,8	3,8	1,7	1,3	1,7	1,6
Flyktningetjenesten	9,4	11,2	1,1	6,7	11,9	5,3
Vinne PLO	10,4	8,0	7,7	7,8	12,5	11,3
Øra PLO	11,6	9,4	7,9	9,9	13,2	13,4
Vuku PLO	13,6	14,2	4,7	7,1	3,3	3,5
Sosialtjenesten	6,5	6,6	4,0	4,3	4,4	6,1
Teknisk drift	9,4	5,6	3,6	6,8	6,8	8,0
Brann og beredskap	0,9	0	0	4,6	1,2	1,9
Verdal kommune	7,6	7,0	5,4	6,9	8,4	7,8
Landsgjennomsnitt	7,1	6,3	6,6	6,7	7,4	Ikke tall ennå

Når en sammenligner med 2. kvartal i 2005, viser fraværsprosenten en økning fra 7,0 til 7,8. Dette representerer en økning i sykefraværet på ca. 11,5 prosent. Fraværet er imidlertid noe redusert fra 1. kvartal 2006.

Sykefraværet har økt i seks virksomhetsområder, mens det er redusert i de andre syv områdene.

I en pressemelding fra Rikstrygdeverket heter det at det egenmeldte sykefraværet for 1. kvartal utgjorde 1,2 %. Det betyr at det legemeldte sykefraværet utgjør ca 6,6 % i 2. kvartal 2006 Verdal, eller 85 % av det totale sykefraværet.

Under den politiske behandlingen av kvartalsrapporten for 2. kvartal 2006 ble det stilt spørsmål ved årsakene til den negative utviklingen av sykefraværet.

Spesielt den betydelige økningen innen de to store pleie og omsorgsområdene påkaller oppmerksomhet. Det ble også stilt spørsmål ved hva som er gjort i de områdene der sykefraværet er lavere i 2. kvartal 2006 enn i tilsvarende periode i 2005.

Rådmannen har innhentet opplysninger fra virksomhetslederne om hva årsakene til økningen kan være, og hva som er gjort i de virksomhetsområdene der sykefraværet har gått ned det siste året.

Svarene kan oppsummeres slik:

Årsaker til økningen i sykefraværet

- Belastningslidelser - også yngre medarbeidere er sykmeldt for ulike plager i rygg/hender/nakke
- Kroniske lidelser, fysisk og psykisk
- Flere ansatte er operert for ulike plager og er på vei tilbake i jobb
- Ansatte er i trykkesystemet for deretter å gå over på uføretrygd
- Sykmeldt p.g.a. plager i svangerskapet
- Frustrasjon over stadig å høre om sparetiltak
- Nye pålagte oppgaver som en ikke føler å mestre – datavegning blant eldre arbeidstakere
- Kvinner i dobbeltarbeid over mange år
- Tidligere tiders mangel på hjelpemidler til forflytning etc har satt sine spor
- Langtidsvirkning etter mange år med hard jobb og lav bemanning
- Det stilles større krav til å ha ei aktiv fritid: Oppfølging av familiemedlemmer, kurs, være sosialt aktiv
- Livsstilen: Alltid å være opptatt med noe – ikke gi seg selv lov til bare å slappe av
- Delt omsorg
- Noen ganger får vi opphopning av langtidssykmeldte, og da stiger sykefraværet dramatisk
- Ond sirkel: Sterkt arbeidspress grunnet trange økonomiske rammer medfører økt korttidsfravær som belaster vikarbudsjetten tungt. Vikarpotten brukes opp tidlig i året, innleie av vikarer stanses, og arbeidsbelastningen øker ytterligere for de som er på jobb
- Økt arbeidspress i barnehager og SFO når de tar inn flere barn uten å øke bemanningen (for å spare penger for hele virksomhetsområdet)
- Økt "trøkk" på ansatte fordi klasser, i noen økter, slås sammen for å spare penger
- Store sosialpedagogiske utfordringer fordi en rekke familier sliter
- I virksomhetsområder med få ansatte vil 1 – 2 langtidssykmeldte p.g.a. operasjon og lang sykemeldingsperiode medføre stor økning i sykefraværsprosenten

Årsaker til at sykefraværet er redusert

- Aktivt IA-arbeid der følgende virkemidler er brukt: Aktiv sykmelding, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, kollegastøtte, åpenhet om tilrettelegging, fordeling av oppgaver
- Skifte av stilling fra dag- til nattstilling eller motsatt for å få til en bedre arbeidssituasjon
- Mer variert hverdag for hjemmehjelpene ved at de har fått turnus med arbeid på helge- og høytidsdager for å imøtekomme økende arbeidsoppgaver disse dagene
- Nyansatte ansettes i virksomhetsområdets hjemmesykepleie og ikke på enheten og får dermed en mer variert hverdag
- Tilrettelegging i hjemmene ved tilrettelegging av hjelpemidler og flytting av møbler (i nært samarbeid med brukerne)
- Aktivt arbeid med den enkelte ansatte for å opprettholde godt arbeidsmiljø og stolthet over egen arbeidsplass
- En god porsjon humor!
- Medarbeidersamtaler

- Ledere må tørre å ta den vanskelige (nødvendige) samtalen
- Motivere til skolegang eller skifte av arbeidssted. Nye utfordringer som bidrar til ny gnist
- Langtidssykmeldte har nylig gått av med pensjon eller trygd
- Vi har alltid en nedgang i sykefraværet når vi går mot lysere tider
- Har jobbet med det psykiske arbeidsmiljøet hele 2005/2006
- Gjennomført stressmestringskurs og rygg- og nakkeskolen
- Gjennomgått hustavla vår med regler for hvordan vi skal oppføre oss mot hverandre
- Ansatte kan trene i arbeidstida ved at vikaren er finansiert via tilretteleggingstilskudd
- Sier konsekvent ja takk til spørsmål om å ta i mot utplasserte elever og praktikanter for å få inn flere voksenpersoner
- Felles dataopplæring for de fleste medarbeidere i pleie- og omsorgssektoren i kommunen i løpet av 2005 og 2006
- Trening på arbeidsplassen i etterkant av kurs. Tendensen er imidlertid at de trener og praktiserer, er de som allerede ”kan” og ”tør”
- Økt grunnbemanning
- Kommunal avtale med treningssenter
- Fokus på ledelse – oppfølging av sykmeldte

Vurdering:

Økningen i sykefraværet er et landsomfattende fenomen. Rådmannen er ikke kjent med sykefraværet i landet i 2. kvartal i år. I 1. kvartal var imidlertid det totale sykefraværet i Norge 7,4 % mot 7,1 i samme kvartal i 2005.

Den sterkeste økningen var i helse- og sosialtjenester, der sykefraværet for kvinner økte fra 10,1 til 10,9 %.

Verdal kommune som organisasjon ligger m.a.o. over landsgjennomsnittet når det gjelder sykefravær. Tabellen ovenfor viser tydelig at det er i de to store pleie- og omsorgsdistriktene sykefraværet er særdeles bekymringsfullt.

Rapportene fra virksomhetslederne viser at årsakene til høyt sykefravær er svært mangfoldig og sammensatt. Det relativt høye antall ansatte som har vært innlagt på sykehus for operasjon, kan tyde på at innbyggerne i Verdal er prioritert våren 2006.

En del av årsakene kan kommunen gjøre noe med ved å sette inn de riktige, målrettede tiltak. Noen årsaksforhold synes imidlertid å ligge utenfor arbeidsplassen og arbeidsmiljøet. Her har kommunen som arbeidsgiver begrensede muligheter til å sette inn tiltak.

Rådmannen mener imidlertid at ”den gode, nødvendige og tillitsfulle samtale” mellom medarbeider og nærmeste leder, eventuelt mellom tillitsvalgte og medarbeider eller mellom vedkommende medarbeider og en kollega hun/han har tillit til.

Med utgangspunkt i rapportene og drøfting med bedriftshelsetjenesten og HMS-koordinatoren mener rådmannen at følgende konkrete tiltak for å forebygge sykefravær kan gjennomføres:

- Iverksette et opplæringsprogram for virksomhetslederne og mellomlederne, som har personalansvar for de aller fleste ansatte i kommunen: Rektorene, barnehagestyrerne og avdelingslederne. Hensikten med programmet er at alle ledere i Verdal kommune skal være i stand til å gjennomføre gode og målrettede samtaler med ansatte – også svært krevende samtaler - om forhold både på og utenfor arbeidsplassen som påvirker medarbeidernes helse og trivsel
- Bli vesentlig flinkere til å benytte bedriftshelsetjenesten til å flytte fokus fra reparasjon til forebygging:
 - bevisstgjøring av ansvar: Den enkeltes ansvar for egen helse og det kollektive samspillet som arbeidsmiljøet er veldig avhengig av.
 - holdningsendring slik at det blir akseptabelt å gå i dialog med leder før helseplagene er så store at fravær er nært forestående
 - holde fokus på nærværsfaktorer – det gode arbeidsmiljø
 - skape en kultur der det er lov å si at ”jeg mestrer ikke” eller ”jeg kan og jeg kan bidra”. Kulturbygging er og blir leders hovedansvar, men bedriftshelsetjenesten kan bidra og bistå i prosesser som bidrar til å endre kulturer, både på individ- og organisasjonsnivå.
- ”Hva kan kommunen gjøre for å redusere sykefraværet?” blir tema på årets IA-fagdag som gjennomføres i oktober/november
- Grundigere arbeid med de årlige HMS-planene i virksomhetsområdene
- Sett inn opplæringstiltak i forhold til nye pålagte oppgaver som en ikke føler å mestre
- Fordele vikarmidlene over hele året
- Tilrettelegging i hjemmene som mottar hjemmetjeneste
- Gi ansatte en mer variert hverdag ved å motivere for forsøk med jobbrotasjon – først og fremst innen eget virksomhetsområde, men også mellom områdene
- Aktivt motivere alle de som ”ikke kan” og ”ikke tør” til å delta i felles fysisk aktivitet
- Intern drøfting og avklaring for alle i arbeidsenheten av hva som er god nok tjeneste for brukeren, dvs. større fokus på kvalitetsarbeid
- Bruke mindre tid på å snakke til medarbeidere om nye og omfattende sparetiltak.

Rådmannen vil fortsette med å ha sykefraværs- (nærværs-) problematikk på dagsorden i virksomhetsmøtene. Forslagene til tiltak som er nevnt ovenfor vil snarest mulig bli drøftet i dette forumet og med de tillitsvalgte.



Strategiplan for oppvekstsektoren 2006 - 2008

Saksbehandler: Arvid Vada E-post: arvid.vada@verdal.kommune.no Tlf.: 74048290	Arkivref: 2005/6435 - /
--	-----------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Driftskomiteen i Verdal	13.09.2006	44/06
Verdal formannskap		
Verdal kommunestyre		

Rådmannen tilrår at komiteene/formannskapet innstiller på at kommunestyret gjør følgende vedtak:

Kommunestyret vedtar Strategiplan for oppvekstsektoren 2006 -2008 m/ vedlegg.

Vedlegg:

1. Strategiplan for oppvekstsektoren 2006 – 2008
2. Vedlegget ”Program for innføring av metodene Mange Intelligenser, Læringsstiler, Læringsstrategier
3. Høringsuttalelsene

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Med utgangspunkt i Plan for kvalitetsutvikling i oppvekstsektoren 2005 – 2008, vedtatt av kommunestyret i møte 7. februar 2005, ble det utarbeidet en strategisk plan for oppvekstsektoren for perioden 2005 – 2008. Den ble vedtatt av kommunestyret i møte 29.08.06.

Vedlagte strategiplan for oppvekstsektoren 2006 – 2008 er en rullering av den forrige planen.

Arbeidet er utført av den gruppen som har utarbeidet vedlagte forslag til Program for innføring av metodene Mange Intelligenser, Læringsstiler og Læringsstrategier:

- ❑ Virksomhetsleder Kristin Gomo Hallem, representant for barnehagen
- ❑ Rektor Geir Solberg, representant for barnetrinnet
- ❑ Grethe Hesselberg, representant for ungdomstrinnet
- ❑ Aud Segtnan, Utdanningskontoret
- ❑ Aud Grande, Per Jarstein og Arvid Vada, rådmannskontoret.
- ❑ Dessuten har prosjektleder for Kunnskapsløftet i Verdal og Levanger, Tone Volden Rostad, deltatt på en del av møtene.

Læringsplakaten, som er felles for den nye læreplanen for grunnskole og videregående opplæring, Kunnskapsløftet, er tatt inn i strategiplanen på side 3.

Det er tatt hensyn til evalueringen av planen for 2005 – 2008. Evalueringen viser bl.a. at arbeidet med utvikling av verdiplattform for den enkelte skole og barnehage, har vært svært tidkrevende ved en del av enhetene. Mesteparten av arbeidet gjensto etter fristens utløp 1. januar 2005.

I vedlagte plan er denne strategien omformulert slik at den er vesentlig mindre krevende å gjennomføre.

I løpet av arbeidsåret 2005/06 er det gjennomført en god del tiltak for å øke personalets kompetanse om Mange intelligenser, Læringsstiler og Læringsstrategier (MILL), jfr MILL-programmet side 5: Hva er gjort fram til i dag i forhold til MILL?

Arbeidet med å utvikle personalets kompetanse og praktisering av metodene Mange Intelligenser, Læringsstiler og Læringsstrategier (MILL) vil bli ytterligere intensivert i arbeidsåret 2006/07, jfr vedlegget.

I vedlagte strategiplan blir det derfor satt vesentlig strengere krav til at skolene og barnehagene som system prøver ut nye arbeidsmåter i læringsprosessene.

Kommunestyrets vedtak i sak 07/06 om kartlegging av de oppvekstfaglige utfordringene og utarbeiding av tiltaksplan er tatt inn i strategiplanen (pkt 8 side 5). Nytt er det også at elever og foreldre som har deltatt i brukerundersøkelser skal delta i arbeidet med å utarbeide minst ett forbedringstiltak pr enhet.

Høringsutkast til Strategiplan for oppvekstsektoren 2006 – 2008 og vedlegget ”Program for innføring av metodene Mange Intelligenser, Læringsstiler og Læringsstrategier” ble sendt virksomhetslederne, de private barnehagene, barne- og familietjenesten og ansattes organisasjoner med uttalefrist 28. august.

Strategiplanen og vedlegget ble gjennomgått og drøftet i et møte med rektorene, styrerne for private og kommunale barnehager og virksomhetslederne 14. august d.å. Her bl.a. bl.a. framdriftsplan høsten 2006 for implementering av MILL utarbeidet.

Ved fristens utløp hadde det kommet inn fire uttalelser, som kan oppsummeres slik:

- Det reises spørsmål om hvordan den enkelte enhet skal informere foreldre, klargjøring av formuleringer etc. Dette vil rådmannen ta opp i fellesmøte med rektorene og styrerne.
- Forslaget om samarbeid med kulturskole og målformulering vedr utfordringene i forhold til de minoritetsspråklige elevene er innarbeidet i planen. Det samme gjelder beskrivelse av begrepene ”lærende organisasjon” og ”enhetlig system”.

Det har ikke kommet uttalelser fra lærerorganisasjonene. Det tar rådmannen som tegn på at de gir sin tilslutning til planen, og at de aktivt vil medvirke til at den blir satt ut i livet.

Vurdering:

Den overordnede hensikten med strategiplanen og MILL-programmet er at flere barn og elever enn før skal få opplæring og utvikling som er tilpasset den enkeltes forutsetninger, evner og anlegg, dvs at alle lærerne benytter arbeidsmåter som fører til at flere elever opplever gleden av å mestre og lykkes med noe.

For å oppnå dette, må strategier, tiltak og metoder som det tradisjonelt har vært opp til den enkelte lærer å ta i bruk, bli en del av skolens/barnehagens system og omfatte alle lærere og assistenter i hver enkelt skole og barnehage:

- Dersom ansatte ved den enkelte skole og barnehage arbeider seg fram til en felles verdiplattform som med enkle ord beskriver hvordan de skal stå fram som tydelige rollemodeller, og alle etterlever den, så vil det også bli lettere å samarbeide om tilpassing av arbeidsmåter i forhold til den enkelte elev/det enkelte barn, håndtere konflikter internt/eksternt, sette grenser, hjelpe hverandre til å bli enda bedre lærere, samarbeide med foreldre etc.
Barn, elever og foreldre vil bli tryggere i forhold til barnehage/skole.
- Kartlegging av de oppvekstfaglige utfordringene i samarbeid med bl.a. lokale organisasjoner, foreldre og tidligere elever vil bidra til å finne fram til tiltak utenom skole-/barnehagetid som kan øke læringsutbyttet av skolegangen/barnehagetiden
- MILL-programmet gir innsikt i en rekke arbeidsmåter slik at flere elever opplever å lykkes med noe og dermed få økt utbytte av opplæringa
- Reelt samarbeid med det enkelte foreldrepar vil gi lærere/assistenter innsikt som – dersom den utnyttes – vil medføre bedre tilpassing av opplæringa.

Det er utarbeidet en samarbeidsavtale med de private barnehagene om gjennomføring av MILL-programmet. Dette er viktigere enn noensinne fordi barnehagen, etter ny lov gjort gjeldende fra 1. august 2006, nærmest er blitt en ”forskole” som bl.a. skal formidle kunnskap til barna.

Rådmannen har - i samråd med rektorene og styrerne for de private og kommunale barnehagene - utarbeidet følgende framdriftsplan for innføring av MILL-programmet:

- Rektorer og styrere informerer sitt personale innen 1. september.
- MI-kursene gjennomføres 26. – 27. september.
- MILL-gruppene ved den enkelte skole og barnehage etableres innen 1. oktober.

- Foreldrerådets arbeidsutvalg, samarbeidsutvalget og foreldrene informeres innen 1. november.
- Plakatene (8 MI-plakater og MI-pizzaen opphenges etter foreldremøtet)
- MI-folderne utdeles under foreldremøtet
- Lærerne iverksetter læringsprosesser med utgangspunkt i metodene Mange intelligenser, Læringsstiler, Læringsstrategier.

Strategiene og tiltakene i strategiplanen og MILL-programmet faller sammen med intensjonene for og målene med Kunnskapsløftet i skolen og ny rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver.



Strategisk plan for kompetanseutvikling

Saksbehandler: Arvid Vada E-post: arvid.vada@verdal.kommune.no Tlf.: 74048290	Arkivref: 2005/9305 - /031
--	--------------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Driftskomiteen i Verdal	13.09.2006	45/06
Plan- og utviklingskomiteen i Verdal		
Verdal formannskap		
Verdal kommunestyre		

Rådmannen tilrår at komiteene og formannskapet innstiller på at kommunestyret gjør slikt vedtak:

Kommunestyret vedtar Strategisk plan for kompetanseutvikling i Verdal kommune.

Vedlegg:

1. Strategisk plan for kompetanseutvikling i Verdal kommune
2. Høringsuttalelse

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

I rapporten "Verdal kommune – Evaluering av Ny struktur" av 1. november 2005, utarbeidet av Via Vassli, heter det bl.a.:

"Verdal har gjennomført kompetansesøkende tiltak for å få til eden omstrukturering av organisasjonen som skjedde fra 1.1.2003 – særlig for ledere. Men Verdal har ikke kommet i gang med systematisk kompetanseutvikling hos sine medarbeidere som strategi for omstilling og kontinuerlig forbedring."

”I plan- og styringsdokumentene er det vanskelig å finne spor etter prioritering av kompetanseutvikling for ansatte som strategi for omstillingen.”

I rapporten ble det foreslått at kommunen, i etterkant av evalueringen, går videre og utreder mulighetene for etablering av en overordnet strategisk kompetanseutviklingsplan.

Arbeidet med utvikling av strategisk plan for kompetanseutvikling

Kommunestyret ga den 12. desember 2005 sin tilslutning til at det bl.a. ble nedsatt forprosjektgruppe for å utarbeide forslag til kompetanseplan.

Målet for forprosjektet var

å utarbeide strategisk kompetanseplan som skal være kommunens viktigste redskap for å sikre at kommunen til enhver tid har kvalifiserte og motiverte medarbeidere med den rette kompetanse i forhold til kommunens overordnede mål og verdigrunnlag.

Rådmannen nedsatte i mars 2006 følgende forprosjektgruppe:

- Gro Røkke, Utdanningsforbundet
- Kari Ekseth, Fagforbundet
- Ann-Maj Holmli, KFO
- Lars Kverkild, avdelingssykepleier Øra pleie- og omsorgsdistrikt
- Randi Segtnan, virksomhetsleder Vuku, Garnes og Volden oppvekstområde
- Bjørn Petter Salberg, personalkonsulent Organisasjonsenheten
- Arvid Vada, prosjektleder.

Prosjektgruppa utarbeidet et høringsutkast til strategisk kompetanseutviklingsplan som ble sendt på høring til arbeidstakerorganisasjonene i kommunen, virksomhetslederne, enhetslederne i Innherred samkommune og rådmannens stab 18. april med høringsfrist 10. mai.

Den eneste uttalelsen som er avgitt om forslaget, har kommet fra virksomhetslederne i pleie- og omsorgsdistriktene. Der blir det pekt på en rekke forhold som prosjektgruppa har tatt hensyn til ved endelig utforming av planen.

En årsak til at så få har uttalt seg om høringsutkastet, kan bero på at prosjektgruppa var bredt sammensatt, og at både ansatte og ledere har vært godt informert og har fått komme med innspill til planarbeidet underveis.

Realisering av planen forutsetter relativt stor innsats av virksomhetslederne. Rådmannen har derfor gjennomgått og drøftet planen i et virksomhetsledermøte. Der ble det konkludert med at dette er en kompetanseutviklingsplan som lar seg gjennomføre, og som vil bidra til at kompetanseutviklingen for ansatte vil bli mer målrettet i forhold til det videre omstillingsarbeidet i kommunen.

Kompetanseutviklingsplanen

Planen tar utgangspunkt i kommunens visjon, overordnede mål, verdigrunnlag og ledelsesfilosofi som framgår av økonomiplanen. Videre bygger planen på den arbeidsgiverpolitikk som er nedfelt i Personalpolitisk handlingsplan for Verdal

kommune, Levanger kommune og Innherred samkommune og i Hovedavtalen mellom Kommunenes Sentralforbund og de enkelte arbeidstakerorganisasjonene.

I arbeidet med å definere hva en strategisk kompetanseplan er, har prosjektgruppa tatt utgangspunkt i KS sin definisjon av en strategisk plan:

1. Et bilde av hva organisasjonen ønsker å være på et bestemt tidspunkt i framtida
2. Et bilde av hvordan organisasjonen er i dag
3. En mening om hva som skal til for å komme fra situasjonen i dag til det vi ønsker å være i framtida.

Strategien for kompetanseutvikling blir ett av mange virkemidler for å komme dit vi ønsker å være i framtida.

Strategisk plan for kompetanseutvikling i hvert virksomhetsområde. Ansvar: Virksomhetsleder

Prosjektgruppa har kommet fram til at det er mest hensiktsmessig at det utarbeides en strategisk plan for kompetanseutvikling for hvert virksomhetsområde. Planen utarbeides for en fire-årsperiode, følger økonomiplanprosessen og rulleres årlig.

Det blir viktig å sikre helhet og sammenheng i kommunens kompetanseutvikling, bl.a. kompetanseutvikling på tvers av virksomhetsområdene. For å oppnå dette, skal kommunens kompetanseutvikling være tema i et årlig møte mellom virksomhetslederne og rådmannen før virksomhetslederne setter i gang arbeidet i sine områder.

I planen er det listet opp en rekke kompetanser som er felles for alle virksomhetsområdene og rådmannens stab. Videre er det beskrevet hvordan virksomhetslederne gjennom en medvirkningsprosess kan utarbeide den strategiske kompetanseutviklingsplanen for virksomhetsområdet.

EN bedriftskultur i Verdal kommune. Ansvar: Rådmannen

Prosjektgruppa mener det må igangsettes et arbeid for å utvikle en EN bedriftskultur – en felles plattform for alle ansatte i Verdal kommune:

- gjensidig tillit til hverandre og forståelse for hverandres ansvar og roller
- alle ansatte er likeverdige medarbeidere uansett hvor i kommunen de arbeider
- samarbeid mellom virksomhetsområdene slik at innbyggerne opplever helhet og sammenheng i tjenestetilbudet
- vi-følelse - ”Sånn gjør VI det i Verdal kommune!”

Dette forutsetter bl.a. at alle ansatte

- har et nært forhold til kommunens visjon og overordna mål
- kjenner kommunens organisering og ansvarsfordeling – administrativt og politisk
- har gjort seg opp en mening om hva elementene i verdigrunnet betyr for den enkelte i sitt daglige arbeid.

Prosjektgruppa foreslår at denne kompetanseutviklingen gjennomføres i regi av rådmannen:

- Alle nyansatte i hele kommunen deltar hvert år på en felles halvdagsamling (eventuelt heldag) der målet er å tilføre de nytilsatte kompetanse om kommunens visjon, overordna mål, verdigrunnlag, organisering og ansvarsfordeling. Det er viktig at hver enkelt får kjenne på ”Hvilken betydning har overordna mål og verdigrunnlag for meg i den jobben jeg utfører i Verdal kommune?”
- Alle som er ansatt i Verdal kommune i dag, inviteres til tilsvarende samlinger a ca 50 ansatte. Hver samling skal bestå av ansatte fra flest mulig virksomhetsområder og fra rådmannens stab. Alle ansatte skal ha deltatt på en slik samling innen 31. desember 2007.

Vurdering:

Behovet for at Verdal kommune skal være en effektiv og omstillingsdyktig organisasjon, gjør kompetansearbeidet til ett av kommunens viktigste innsatsområder i åra som kommer:

- Framtidas innbyggere og brukere av kommunens tjenester vil stille nye krav til kvalitet, fleksibilitet og innflytelse
- Arbeidsplassens muligheter til å tilby et arbeidsmiljø som verdsetter læring og utvikling, vil være avgjørende for å rekruttere, utvikle og beholde den arbeidskraften kommunen trenger
- Gjennom å bedre kompetansen til den enkelte ansatte bedrer vi også kvaliteten på de tjenestene vi tilbyr.

Å ta kompetanseutvikling på alvor betyr at arbeidet forankres i kommunens økonomiplan, der bl.a. overordnede mål og verdigrunnlag er beskrevet, og at den politiske ledelsen holder orden i og stiller krav til arbeidet.

Videre må en kompetanseutviklingsplan sette brukernes framtidige behov i fokus og sørge for bred medvirkning i arbeidet.

Kommunens bedriftskultur er ett av virkemidlene for at hele organisasjonen samlet skal kunne arbeide for å nå våre langsiktige mål.

Rådmannen støtter derfor prosjektgruppas forslag om at det – i tillegg til faglig kompetanse, lederkompetanse, personlig kompetanse og sosial kompetanse - er viktig å utvikle en felles bedriftskultur i kommunen. Rådmannen mener at de tiltak som prosjektgruppa foreslår, er en god start på dette arbeidet.

Etter rådmannens vurdering dekker vedlagte plan de krav som bør stilles til en strategisk kompetanseutviklingsplan. Den er så kortfattet og konkret at den bør ha alle forutsetninger for å bli brukt, slik at vi i framtida kan utnytte de ressursene kommunen har til kompetansetiltak enda bedre enn nå.



Verdal kommune
Sakspapir

Andre saker

Saksbehandler: Inger Storstad E-post: inger.storstad@verdal.kommune.no Tlf.: 74048272	Arkivref: 2005/8328 - /
--	-----------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Driftskomiteen i Verdal	13.09.2006	46/06

Vedlegg:

Ingen

Saksopplysninger:

- Merking av Pilegrimsleden.