

Notat

Fra:

Paul Ivar Stenstuen (paul.ivar.stenstuen@konsek.no)

Dato: 02.09.2020**Arkivsaknr:** 20/60-10

Samtale med HR sjef vedrørende personalforvaltning

Tilstede: A Verhagen, Paul Stenstuen**Observatør:** Inger Johanne O. Uthus**Dato:** 01.09.20**Kl.** 09:00

Bakgrunn for samtalen

Kontrollutvalget har mottatt en henvendelse fra SV hvor det gis uttrykk for *"Har hørt fra ansatte at det har vært en del uheldige oppsigelser og/eller omplasseringer i Stjørdal. Jeg ber om at kontrollutvalget ser på dette.* Kontrollutvalget har bedt sekretær om å forberede en sak vedrørende denne henvendelsen.

Agenda

- Personalforvaltning
- Personalstrategi
- Organisasjonskultur, holdninger, samarbeid, informasjonsflyt og kunnskapsdeling
- Oppfølging av forvaltningrevisjonsrapporter
 - Rapport vedrørende teknisk drift hvor revisor gikk langt mht. å beskrive det som kan oppfattes som en fryktkultur
 - Rapport vedrørende oppvekstområdet hvor revisor opplyser at det later til å være uklarer mht. kontaktpunkter og informasjonsflyt

Verhagen innledet med å si at dette ikke har vært ett normalår, og at driften må tilpasses den til enhver tid rådende situasjon. Det legges opp til at det er backup løsninger for vitale funksjoner.

Administrasjonens rolle og oppgave er å sette politikerne i stand til å treffe gode vedtak innenfor det kommunale handlingsrom.

Ønsket kultur:

- Åpenhet
- Dialog
- Tydelighet
- Feedback og stimulans
- Viktig med kunnskapsdeling – spre info – gjøre hverandre gode
- Kompetanse skal brukes der den passer best

Verhagen opplyste at strukturen pt. Ikke ligger til rette for god info./kunnskapsdeling – ansatte deler ikke naturlig info. Det må til kulturell endring.

Inger Johanne Uthus etterlyste

- Stillingsbeskrivelser
- Kompetanseplaner
- Hvordan følges arbeidsgiverpolitikken opp
- Hospitering
- Prosjektstillinger

Paul Stenstuen spurte om organisasjonen er moden for matriseorganisering.

Verhagen:

- Alle er kjempe engasjerte
- verktøykassen er lederutvikling.
- Har ikke kompetanseplaner - ønsker ett system på dette, men det er ikke satt av midler
- Ledere presses på økonomi – det jobbes primært med drift og i mindre grad med personalutvikling
- Det må være nulltoleranse for fryktkultur
- Det bør være åpenhet og ledere må settes i stand til å ta gode beslutninger
- Det skal være stor takhøyde
- Det tas ikke sluttsamtaler
- Det er ikke hospitering og jobb rotasjon

Prosjektstillinger

- Kan bruke SIO midler til prosjekt heltidskultur og sykefravær- VI 2020
- SIO avsluttes
- Prosjektstillingene skal overføres til HR
- Det må jobbes med en kontinuitetsplan – som sikrer stedfortredere.
- Det rekrutteres nye vikarer

Analyse:

- Ikke godt nok HR system – kun for lønn. Skal skifte system – venter på Værnesregionen
- Har ikke nytt avvikssystem – forsinket – ikke signert kontrakt.
- Dette må på plass

Paul Ivar Stenstuen
seniorrådgiver