



MØTEPROTOKOLL

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtested: Kommunestyresalen, Indre Fosen kommunehus i Leksvik
Dato: 08.05.2018
Tid: 12:00-14:00

Faste medlemmer som møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Harald Fagervold	Medlem	IF-PP
Knut Ola Vang	Medlem	IF-AP
Audgunn Nilsen	Medlem	
Per Røset	Medlem	
Marit Kvarmesbakk	Medlem	
Elin Kvidal	Medlem	

Faste medlemmer som ikke møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Liv Darell	NESTL	IF-SP
Steinar Saghaug	LEDER	IF-HØ
Line Marie Rosvold Fjeldahl	MEDL	IF-V

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Ola Andreas Stavne	Personal- og kommunikasjonssjef
Merethe Kopreitan Dahl	Avdelingsleder personal og kommunikasjon

Merknader:

Orienteringssaker:

1. Digitalisering v/Tom Andre Brede sen:

Robotisering av repetitive oppgaver.

Arbeidet består i:

40% strategi, prosesskartlegging og prosessoptimalisering

40% strukturering og digitalisering av eksisterende data og input

20% automatisering med helautomatiske- og assisterte prosesser (RPA)

Samle all informasjon om bruker/innbygger på en plass. Effektivisering.

Fosen kommunene er med i fellesskap om en partssammensatt program om digitalisering i kommunene. I regi av KS.

Presentasjon fra Tom Andre Brede sen:

Digitalisering i Indre Fosen kommune

En liten introduksjon til Robotic Process Automation (RPA),
prosessoptimalisering og strukturering av data.

Fosen.ikt



Fosen.ikt

Hei 😊

Jeg er ekspert på manuelle, tidkrevende, repetitive og regelstyrte oppgaver.



Fosen.ikt

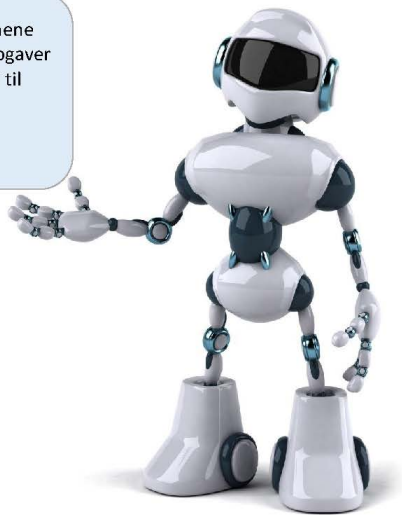
Jeg samarbeider godt med mennesker og frigjør dem for mye manuelt og tidkrevende arbeid. Den frigjorte tiden kan de heller bruke til mer komplekse og spennende arbeidsoppgaver.



Fosen.ikt

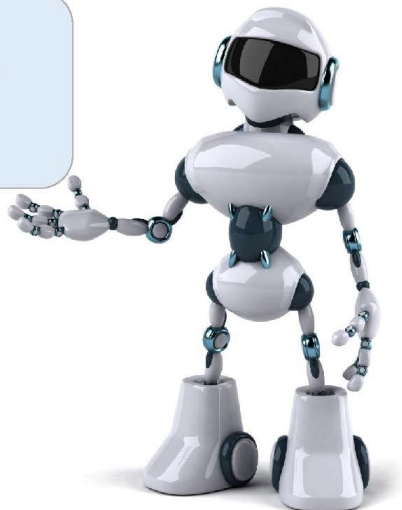
Jeg arbeider så raskt systemene
takler og utfører arbeidsoppgaver
nøyaktig slik jeg er lært opp til
avtalt tid.

24/7 – 365



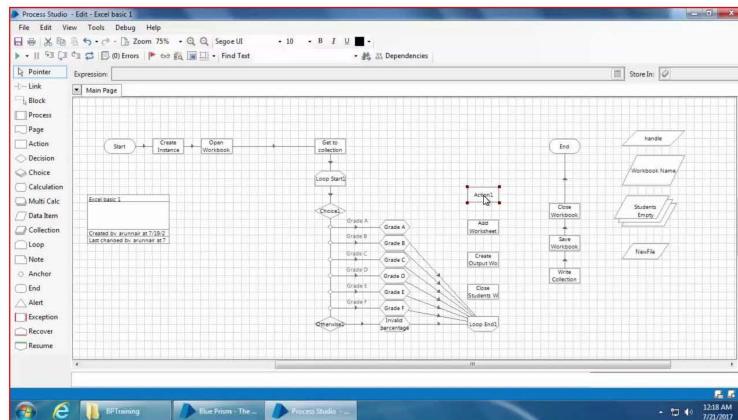
Fosen.ikt

Jeg logger inn på Windows,
sender e-post og bruker
systemene som alle andre.



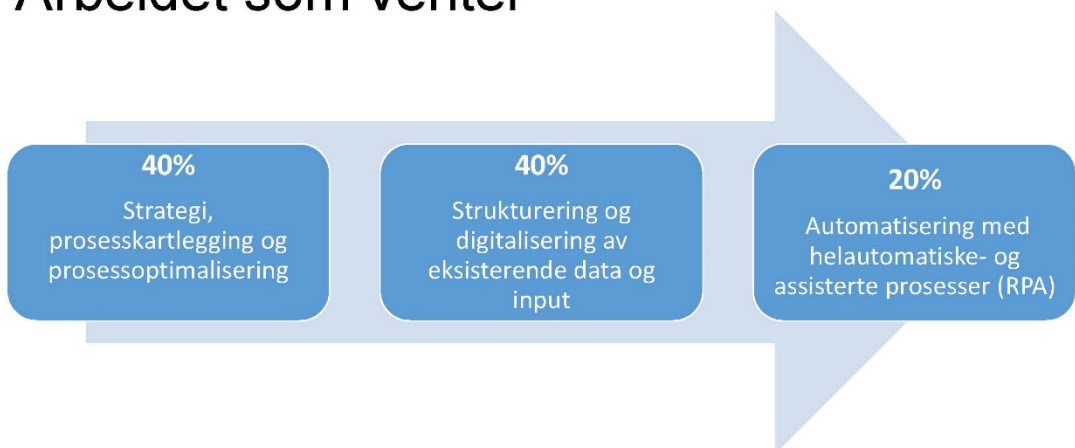
Fosen.ikt

..men egentlig er det sånn

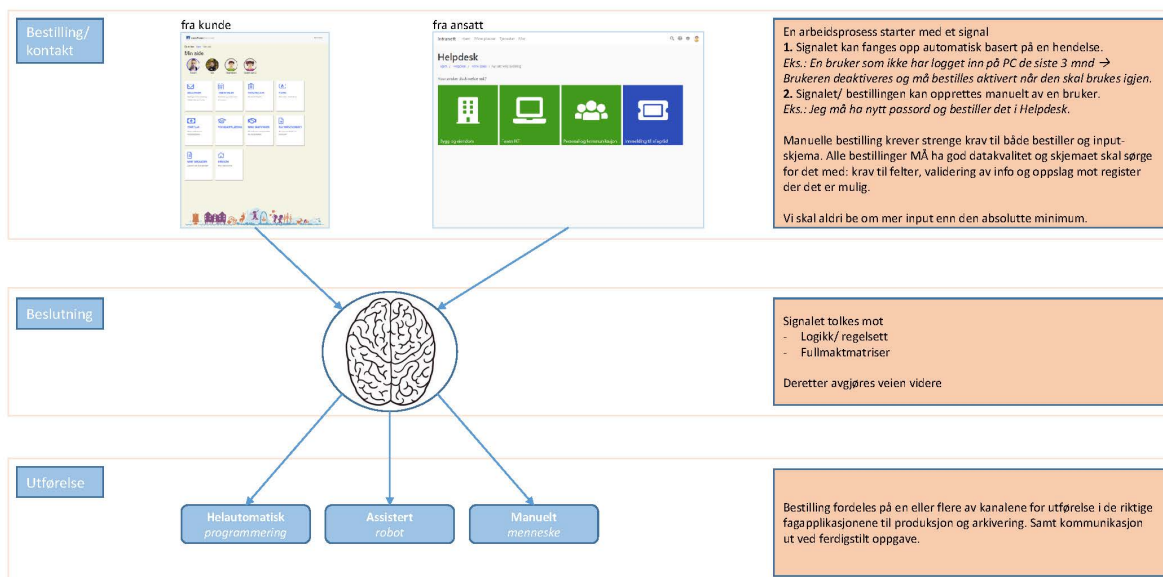


FØSEN.ikt

Arbeidet som venter



FØSEN.ikt



Fosen.ikt

2. Arbeidsgiverpolitikk – strategisk kompetanseplanlegging og seniorpolitikk

- Ble vedtatt i kommunestyret 24.04.2018
- Viktig å tenke livsfasepolitikk - ikke bare seniorpolitikk
- Ikke en egen aldersgrense i kommunen for avslutning av arbeidsforholdet, men i hovedavtalen ligger det ei aldersgrense på 70 år.
- Strategisk kompetanseplanlegging i KS:
<http://www.ks.no/fagomrader/Arbeidsgiver/arbeidsgiverpolitikk/rekruttering-og-kompetanse1/verktoy-for-strategisk-kompetanseplanlegging/>

3. GAT-soft – nytt verktøy for folkevalgte for å administrere møtegodtgjørelse

Saksnr	Sakstittel	Lukket
PS 4/18	Lønnspolitiske retningslinjer for Indre Fosen kommune	
PS 5/18	Reglement for oppmerksomhet og heder i Indre Fosen kommune	

PS 4/18 Lønnspolitiske retningslinjer for Indre Fosen kommune

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 08.05.2018

Behandling:

- Punkt 4.2.1.Kompetanse og grunnlag for lønnsvurdering.

I Leksvik har utdanning fulgt en stige for lønnsforhøyelse, mens i Rissa har dette vært knyttet til lønnsforhandlingene.

I den nye retningslinjen for Indre Fosen er det lagt til grunn en fast stige for lønnsøkning ved kompetanseheving.

- Det ønskes en presisering av følgende punkt:

4.2.1. Kompetanse

For at kompetansen skal gjøres gjeldende i lønnsvurderingen er det en forutsetning retningslinjene for videre- og etterutdanning er fulgt. Utdanningen må være etterspurt av arbeidsgiver og at den må kunne anvendes i den enheten og det fagfeltet arbeidstakeren jobber innen. Utdanningen må være godkjent av nærmeste leder og være dokumentert SKRIFTLIG i en avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Det skal dokumenteres om det er bindingstid, utdanningspermisjon, dekning av kostnader i forbindelse med videre- og etterutdanningen og hvilken endring i stillingskode/utdanningskode/lønnsøkning en bestått eksamen i utdanningen vil medføre.

- Effekten av lønnsoppgjør og lønnsglidning. Kompetansetilleggene vil spise av den prosenten man har til rådighet til lønnsoppgjør.

- Punkt 4.2.2:

Vanskelig å måle.

Hvem vurderer lederen? Medarbeiderundersøkelsen gir et mål om hvordan lederen fungerer.

- Punkt 3.3:

Ang lønssamtale og medarbeidersamtale - er ikke på plass foreløpig. Dette må følges opp av lederne i nivået over om det ikke blir gjennomført.

- Punkt 6.2:

Informasjon og evaluering i etterkant av forhandlingene - orienteres om resultatet fra nærmeste leder.

- Revidering: kompetansetilleggene revideres årlig i drøftingsmøte for lokale lønnsforhandlinger.

- Revideres hvert andre år.

Enstemmig vedtatt.

Endelig vedtak:

Lønnspolitiske retningslinjer for Indre Fosen kommune vedtas som framlagt.

PS 5/18 Reglement for oppmerksomhet og heder i Indre Fosen kommune

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 08.05.2018

Behandling:

- Har vært ulikt i Rissa og Leksvik og er nå sammenstilt.

- Ikke vært til høring fordi det er et administrativt dokument.

- Skulle politikere vært med? Mer en avgjørelse for formannskap/kommunestyre.

- Punkt 7:

Oppmerksomhet ved begravelser: endres til inntil kr 1000,-

- Revideres årlig.

Enstemmig vedtatt.

Endelig vedtak:

Reglement for oppmerksomhet og heder i Indre Fosen kommune vedtas som framlagt.