

Samspillet politikk og administrasjon

LONGYEARBYEN, august 2024



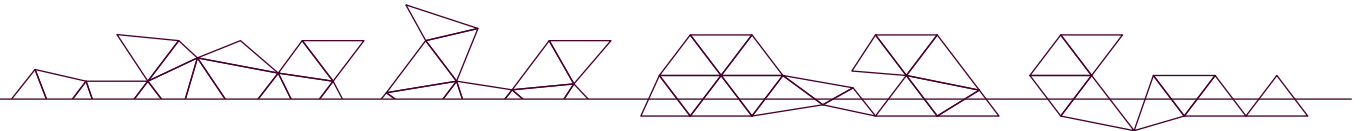
«Samspillet mellom folkevalgte organer og administrasjonen forutsetter en kontinuerlig og god rolleavklaring og respekt for hverandres roller»

Fra boka «tillit» (KS)



Innhold

- Svalbardloven 5te kapitel omtaler LL – kan ikke gjentas for ofte?
- Lokalsamfunnsplanen og LL sin organisasjonspolitik
- Arbeidsgiverrollen – folkevalgtes rolle og administrasjonssjefens rolle
- Samspillet politikk og administrasjon – hvordan blir det bra?
- Etikk – hva betyr det for oss?
- Identitet og omdømme
- Offentlighetsloven, forvaltningsloven er gjort gjeldende – hva betyr det?
- Medarbeideren – vår viktigste ressurs
- Noen anbefalinger videre



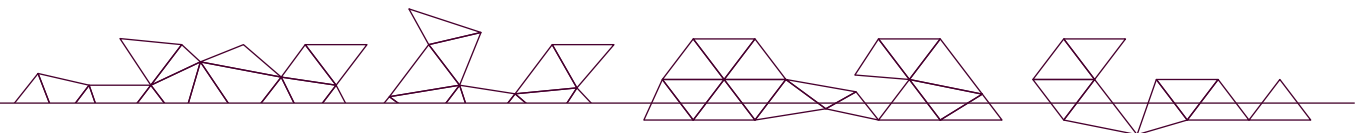


Svalbardloven 5te kapitel omtaler LL

§ 29: «Formålet med dette kapitlet er å legge forholdene til rette for et funksjonsdyktig lokalt folkestyre i Longyearbyen, og for en rasjonell og effektiv forvaltning av fellesinteressene innenfor rammen av norsk svalbardpolitikk, og med sikte på en miljøforsvarlig og bærekraftig utvikling av lokalsamfunnet.

Bestemmelsene i dette kapitlet skal også legge til rette for en tillitsskapende forvaltning som bygger på en høy etisk standard».

Hva betyr dette i praksis? Tid for refleksjon...

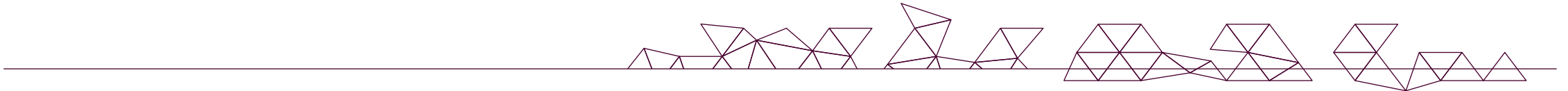


Tid for refleksjon....

Hvordan sikrer vi en tillitsskapende forvaltning?

Hva betyr høy etisk standard?

Hvordan sikrer vi høy etisk standard av forvaltningen?





Dokumenter som legger føringer for Longyearbyen lokalstyres organisasjonspolitikk

(ikke uttømmende...)

- Relevant lowerk – Arbeidsmiljøloven, forvaltningslov, offentlighetslova, arkivlov
- Noen § fra kommuneloven (økonomi, adm.sjefens rolle)
- Medlemskap i KS:
 - Hovedavtale – medbestemmelse
 - Hovedtariffavtale – lønns- og arbeidsvilkår
 - Personalhåndbok for KS (alle kommuner)
- Personalhåndbok for Longyearbyen lokalstyre (lokale særegenheter)
- Særavtaler, både sentrale og lokale
- Lokalsamfunnsplanen
- Organisasjonspolitikk/verdidokument
- Lederavtaler
- Arbeidsreglement
- Etiske retningslinjer
- Rutiner for tilsetting (og kvalifikasjonsprinsippet)
- Lokal lønnspolitikk
- Strategisk Kompetanseplan
- Rutiner for varsling
- Kvalitetshåndbok
- HMS håndbok
- Sikkerhetshåndbok

- Pluss mange lokale retningslinjer....



Veien videre – hva nå?



4.9.Satsingsområde: Medarbeidere og Longyearbyen lokalstyre som organisasjon



Hovedmål:

Longyearbyen lokalstyre er en effektiv, kompetent og framtidsrettet organisasjon som fremmer inkludering, åpenhet og anstendig arbeid for alle.

Longyearbyen lokalstyres aktiviteter skal tilfredsstillende gjeldende krav i lovverk og politiske og administrative vedtak. Et mål for våre offentlige tjenester er at vi yter kvalitativt og kvantitativt gode tjenester i dialog med tjenestemottagerne. Organisasjonen Longyearbyen lokalstyre skal være en effektiv, kompetent og framtidsrettet organisasjon. I alt det vi gjør skal vi inngi tillit. Servicenivået og kvaliteten på tjenester og forvaltning, defineres i samråd med de som benytter seg av tilbudet/tjenesten. Gjennom kvalitetstenkning, dialog og samarbeid med innbyggere, brukere og partnere, forplikter Longyearbyen lokalstyre seg til å kontinuerlig arbeide for å forbedre og utvikle oss.

Longyearbyen lokalstyre som organisasjon setter åpenhet, medborgerskap, inkludering, samskaping, medarbeiderskap og miljøhensyn høyt. For å få til dette må det utvikles strategier innen informasjon, kommunikasjon og medbestemmelse, også internt. Longyearbyen lokalstyre har en livsfaseorientert personalpolitikk basert på likebehandling og rettferdighet, med muligheter for individuell behandling. Longyearbyen lokalstyre er en utviklende arbeidsplass der arbeidstakere gis mulighet for faglig og personlig utvikling. Longyearbyen lokalstyre har et arbeidsmiljø som bidrar til felles identitet, inkludering og samhandling på tvers av arbeidssted.

Det er utviklet en tydelig modell for styring og ledelse i Longyearbyen lokalstyre fundert på egen lederplattform og delegasjon. Ny utviklingsstrategi for perioden 2021-2024 tar utgangspunkt i de viktigste forbedringspunkter som evalueringen viser og har også vektlagt resultatene fra innbyggerundersøkelsen fra februar 2021. Utviklingsstrategien har som formål å oppdatere og utvikle organisasjonen til Longyearbyen lokalstyre videre.

Delmål: Dette skal vi oppnå

Strategier: Slik skal vi gjøre det

Organisering - Longyearbyen lokalstyre har en politisk og administrativ organisering som understøtter effektiv tjenesteproduksjon, gode beslutninger og bærekraftig og forsvarlig drift.

Longyearbyen lokalstyre jobber målrettet og systematisk med ledelses- og utviklingsstrategier

Service - Longyearbyen lokalstyre oppleves som en serviceinnstilt, løsningsorientert, åpen og tilgjengelig organisasjon som leverer høy kvalitet på sine tjenester og har innbyggernes tillit til utførelsen av samfunnsoppdraget.

Longyearbyen lokalstyre jobber aktivt med tillitsskapende arbeid opp mot innbyggerne gjennom satsing på åpenhet, tilgjengelighet, inkludering og medvirkningsarbeid.

Longyearbyen lokalstyre benytter innbyggerundersøkelser aktivt for å forbedre sine tjenester.

Kommunikasjonsstrategi - Longyearbyen lokalstyre er tydelig på informasjon, beskrivelse av tjenestetilbud og forventningsavklaringer.	- Longyearbyen lokalstyre arbeider kontinuerlig med å utvikle organisasjonens kommunikasjonsstrategi og plattformer Longyearbyen lokalstyre tilrettelegger for arenaer for erfaringsutveksling og informasjonsflyt i egen organisasjon og ut mot andre aktører.
Organisasjonspolitik - Longyearbyen lokalstyre er en kompetent, ryddig og tydelig arbeidsgiver, som bidrar til å utløse medarbeidernes kunnskap, trivsel og engasjement	Longyearbyen lokalstyre skal bygge en felles organisasjonskultur basert på våre kjerneverdier unik, trygt, nært og skapende. Longyearbyen lokalstyre har gode rutiner for opplæring og erfaringsoverføring Longyearbyen lokalstyre skal arbeide aktivt med systematisk og relevant kompetanseutvikling. Longyearbyen lokalstyre skal jobbe målrettet og systematisk med arbeidsmiljø. Longyearbyen lokalstyre arbeider for å styrke en åpen dialog og et godt samarbeid mellom ledere, medarbeidere og tillitsvalgte.
Longyearbyen lokalstyre er en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg og beholder høyt kvalifiserte medarbeidere.	Longyearbyen lokalstyre skal arbeide aktivt med å tiltrekke seg, beholde og utvikle medarbeidere som vi har behov for i dag og i fremtiden. Longyearbyen lokalstyre prioriterer gode velferdsordninger som bidrar til økt bolyst og trivsel. Longyearbyen lokalstyre har gode rutiner for rekrutteringsprosesser.

Longyearbyen lokalstyres organisasjonspolitikk

Organisasjonspolitikk Longyearbyen lokalstyre



Organisasjonspolitikk

Kultur for ledelse og medarbeiderskap

Unikt, trygt og skapende

1 Om Longyearbyen lokalstyre:

LL har oppgaver tilnærmet lik det en kommune har på fastlandet, og styres etter tilsvarende regelverk som for kommunene. LL er underlagt Justis- og beredskapsdepartementet og er en del av Svalbardbudsjettet. Kapittel 5 i Svalbardloven hjemler Lokalstyret som den øverste politiske myndighet på lik linje med kommunestyret på fastlands-Norge. Denne rollen er uomtvistelig. Svalbardloven § 29 legger sterke føringer og lyder:

«Formålet med dette kapitlet er å legge forholdene til rette for et funksjonsdyktig lokalt folkestyre i Longyearbyen, og for en rasjonell og effektiv forvaltning av fellesinteressene innenfor rammen av norsk svalbardpolitikk, og med sikte på en miljøforsvarlig og bærekraftig utvikling av lokalsamfunnet. Bestemmelsene i dette kapitlet skal også legge til rette for en tillitsskapende forvaltning som bygger på en høy etisk standard».

Longyearbyen har et folkevalgt styre (lokalstyret), som er øverste besluttede organ i Longyearbyen lokalstyre (LL). Lokalstyret treffer vedtak på vegne av LL så langt ikke annet følger av lov eller delegasjonsvedtak. Longyearbyen lokalstyres aktiviteter skal tilfredsstille gjeldende krav i lovverk samt politiske og administrative vedtak.

I Lokalsamfunnsplanen er det definert to målsetninger knyttet til LL som organisasjon:

Offentlige tjenester: Vi vil ha et godt og robust offentlig tjenestetilbud
Organisasjon: Vi vil at Longyearbyen lokalstyre skal være en effektiv, kompetent og framtidsrettet organisasjon

Servicenivået og kvaliteten på tjenester og forvaltning, defineres til enhver tid i samråd med de som benytter seg av tilbudet/tjenesten. Gjennom kvalitetstenkning, dialog og samarbeid med innbyggere, brukere og partnere, forplikter Longyearbyen lokalstyre seg til å kontinuerlig arbeide for å forbedre og utvikle oss.

Visjon:

Følgende visjon og verdigrunnlag er utarbeidet for Longyearbyen:



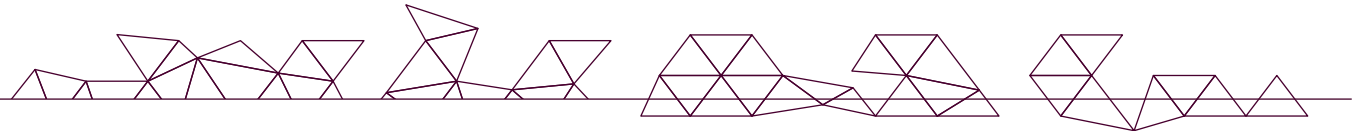


Arbeidsgiverrollen – hvem har ansvaret?

Folkevalgte har det overordnede styrings- og beslutningsansvar.

Folkevalgte har også det **øverste arbeidsgiveransvaret** for alle ansatte i Longyearbyen lokalstyre. I henhold til hovedavtalens § 4 skal partene (arbeidsgiver og arbeidstaker) ha et partssammensatt administrasjonsutvalg. Utvalget består av administrasjonsutvalget med tillegg av to representanter valgt av og blant de ansatte.

Det **partssammensatte administrasjonsutvalget** delegeres myndighet til å treffe vedtak i saker som gjelder overordnet personal- og organisasjonspolitikk, personalpolitiske retningslinjer eller hvor det følger av lov og avtaleverk at beslutning skal fattes av partssammensatt utvalg.

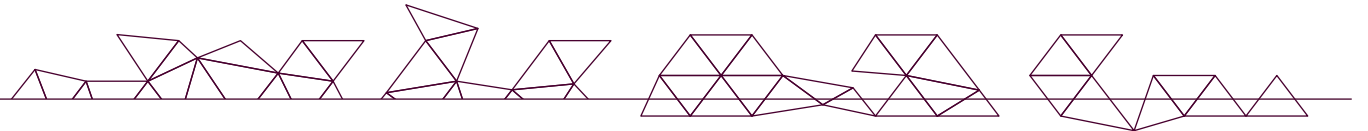




Arbeidsgiverrollen – hvem har ansvaret?

Administrasjonssjefen har det utøvende (operative) arbeidsgiveransvaret innen lønns-, personal og organisasjonsområde, herunder oppfølging av politiske vedtak, ivareta kontakt med tillitsvalgte, gjennomføre forhandlinger, rekruttering/oppsigelser/omplasseringer i henhold til budsjetttrammene, lønnsinnplassering i henhold til Hovedtariffavtale, vedtatt organisasjonspolitikk og lønnspolitikk, samt forestå den daglige ledelsen av Longyearbyen lokalstyre.

I kraft av å være øverste administrative leder har denne også ansvar for at LL utvikler tjenestene til beste for innbyggere, og at Svalbardlovens bestemmelser etterleves og er forstått av alle ansatte.

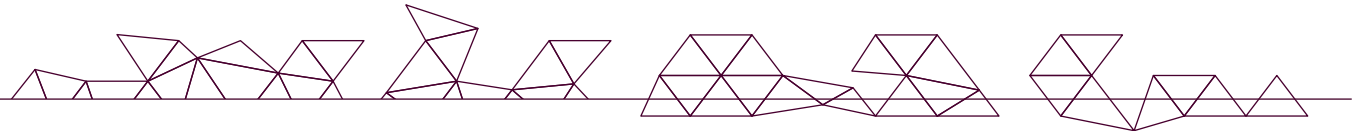




Arbeidsgiverrollen – hvem har ansvaret?

Administrasjonssjefen skal påse at saker som legges fram for folkevalgte organer, er forsvarlig utredet. Utredningen skal gi et faktisk og rettslig grunnlag for å treffe vedtak.

Administrasjonssjefen skal påse at vedtak som treffes av folkevalgte organer, blir iverksatt uten ugrunnet opphold. Hvis administrasjonssjefen blir oppmerksom på faktiske eller rettslige forhold som har sentral betydning for iverksettingen av vedtaket, skal han eller hun gjøre det folkevalgte organet oppmerksom på dette på en egnet måte.



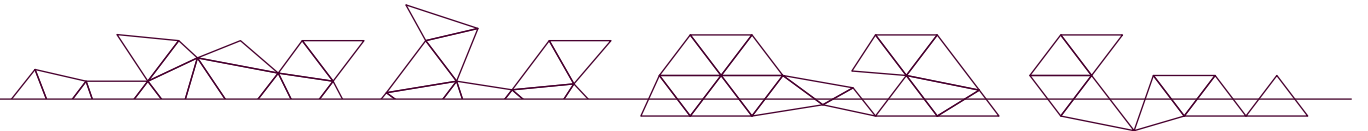
Samspeilet politikk og administrasjon

Befolkningens **tillit** til folkevalgte og offentlig ansatte er en **forutsetning for lokaldemokratiet**.

I en politiske styrt organisasjon med godt omdømme øker de folkevalgtes handlingsrom, og det gjør det mulig å fylle rollen som en god tjenesteyter, samfunnsutvikler, forvaltningsmyndighet og arbeidsgiver.

Et godt **tillitsforhold** krever:

- gjensidig forståelse for, og aksept/respekt av de svært ulike rollene
- at politikere er kjent med arbeidsgiverrollen, organisasjonsmodellen, de ulike delegasjoner, verdier for Longyearbyen lokalstyre, samt grunnleggende prinsipper for medbestemmelse i kommunal sektor
- At administrasjonen og ansatte er godt kjent med politiske mål, vedtak,- og forventninger.



Medias betydning



Et dolkestøt mot Longyearbyens næringsliv

Dobling av strømmregninga, men bare for bedrifter.

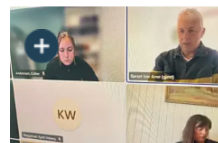
SVALBARDPOSTEN 1.5.2024 - 11:47 1 mening



– Så lenge vi har det øverste ansvaret, burde vi få vite hva som foregår

Lokalpolitikerne har ansvar for å drifte Longyearbyen. Likevel ble de ikke informert om økninger i energikostnader som må gjøres for å sikre forsvarlig reserveforsyning.

SVALBARDPOSTEN 19.4.2024 - 19:33 1 nyheter



– Fjerner vi dem er selskapet konkurs

I dagens møte i Administrasjonsutvalget kom det frem at Svalbard Energi ikke kan kreditere seg. Hvis de det, kan det hende at selskapet ikke lenger er likvid.

SVALBARDPOSTEN 22.7.2024 - 16:59 1 nyheter



Utsatte vedtak om nye energipriser

I dag, mandag møttes lokalpolitikerne først i Administrasjonsutvalget, deretter i lokalstyret. I dag ble det utsatt vedtak om nye energipriser for Svalbard Energi AS.

SVALBARDPOSTEN 22.7.2024 - 09:48 1 nyheter



– Bruk feriepengene på noe hyggelig

Lokalpolitikerne ber Longyearbyen Lokalstyre lage et nytt forslag til energigebyrer for 2024.

SVALBARDPOSTEN 15.7.2024 - 13:18 1 nyheter

SVALBARDPOSTEN

Bli abonnent

Min side

Til



Hvor arrogant er det mulig å bli

Kaoset rundt energiomstillingen i Longyearbyen vil ingen ende ta. Sett fra vårt ståsted kan det se ut som at ledelsen/styret i Seas vært så fokusert på å få dieselløsningen på plass at de har glemt å se på de andre aspektene.

SVALBARDPOSTEN 12.7.2024 - 12:02 1 mening



Kaller inn til hastemøte etter energiregninger

Mandag blir det ekstraordinært møte i Administrasjonsutvalget, som følger av reaksjonene på energiregningene ble sendt ut fra Svalbard Energi.

SVALBARDPOSTEN 11.7.2024 - 17:30 1 nyheter



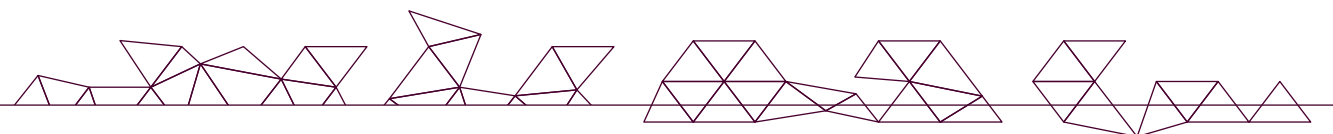
– Vi har bedt om at SEAS redegjør for hva som egentlig har skjedd

– Situasjonen er uholdbar og vi tar umiddelbare grep, sier Jo Gytri som sitter for Svalbard Energi i Administrasjonsutvalget. Han skjuler på at han som politiker føler seg både feilinformert og lur.

SVALBARDPOSTEN 11.7.2024 - 14:36 1 nyheter



– Vi jobber med å gjennomgå utfallet av energitariffen

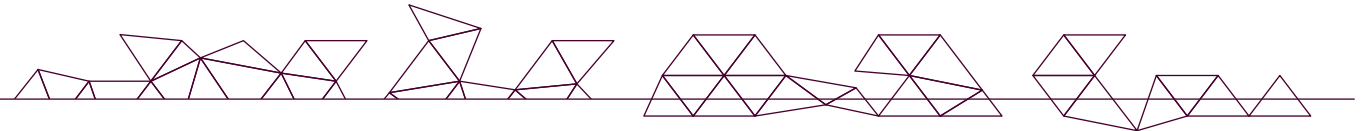




Samspeilet politikk og administrasjon

I spennet mellom å være arbeidsgiver og ombud må folkevalgte unngå å slå mynt på enkeltmedarbeideres dårlige håndtering av en oppgave eller gi generelle nedvurderinger av arbeidet som administrasjonen (ledere og medarbeidere) gjør.

For folkevalgte bør det eksistere tilfredsstillende og ikke tilfredsstillende styringsinformasjon og resultater, men ikke gode og dårlige medarbeidere.

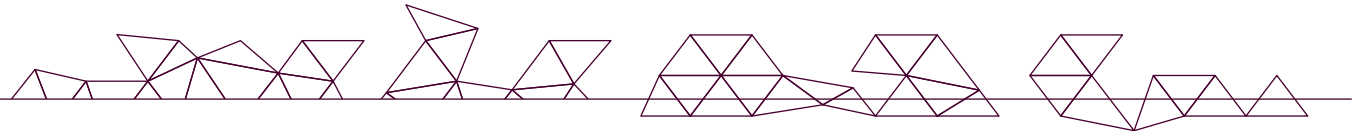


Svalbardloven - ETIKK – hva er vanskelig?

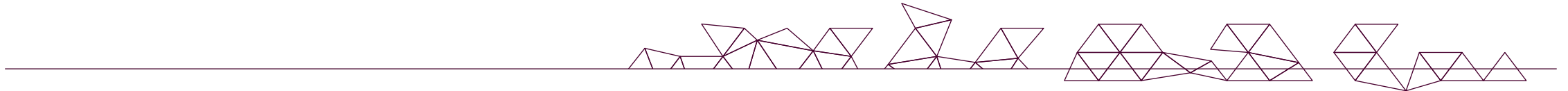
Som folkevalgt eller ansatt bør du en bevisst oppfatning om hvor grensen går mellom legitim kontakt og utilbørlig påvirkning.

Saker knyttet til pengegaver er sjelden et problem – det er lett å oppfatte – og det er ulovlig.

Det som kan være vanskelig er ofte i gråsoner mot det som er ulovlig, for eksempel favorisering, forskjellsbehandling eller press om å omgå et regelverk, eller gi noen muligheter de ikke ville hatt uten DITT bekjentskap.



ETIKK – Case –



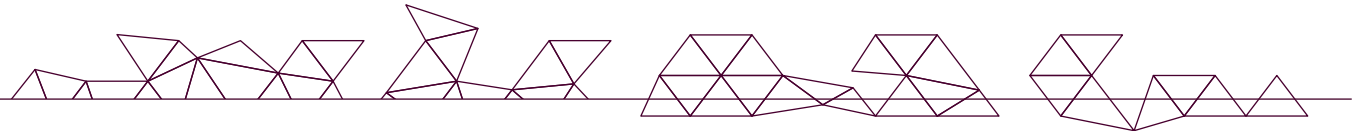
Identitet og omdømme

Identiteten bæres av folkevalgte, medarbeidere, tillitsvalgte og ledere og kommer til uttrykk i vår kommunikasjon med omverdenen og de oppgavene vi utfører.

Identitet synligjøres og kommer til uttrykk gjennom et verdigrunnlag og visjoner, (trygt, unikt, nært og skapende), og måten vi styrer og leder på.

Identiteten formes også gjennom politiske møter og annen kommunikasjon utad, samt hverdagssamtalene vi har internt.

Av stor betydning for hvor attraktiv vi er som arbeidsgiver.



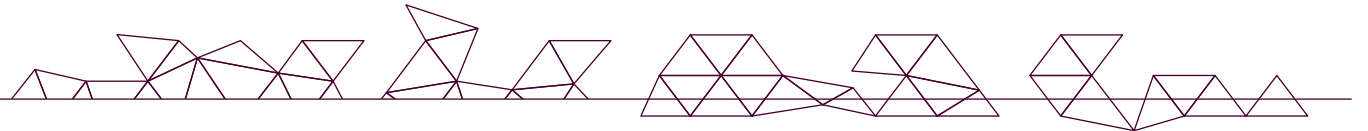
Alt henger sammen med alt

Vi har belyst noen forutsetninger for demokratiet:

- organisasjonspolitikken
 - arbeidsgiverrollen
 - samspill politikk og administrasjon
 - tillit
 - åpenhet
 - etikk
 - identitet
 - omdømme

Mye er ikke lovpålagt, men basert på summen av hver enkelt sin skjønnsvurdering.

For eksempel offentlighetsloven, forvaltningsloven, arkivloven.



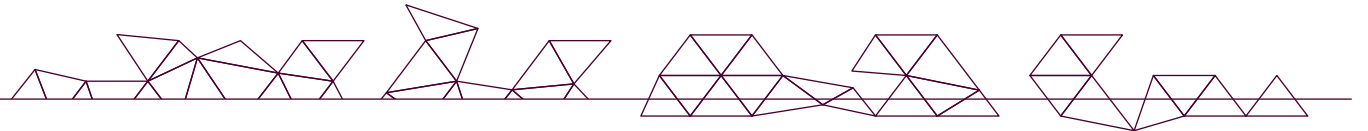


Hva handler offentlighetsloven om?

Formålet med loven er å legge til rette for at offentlig virksomhet er åpen og gjennomiktig, for slik å styrke informasjons -og ytringsfriheten, den demokratiske deltakelsen, rettssikkerheten for den enkelte, tilliten til det offentlige og kontrollen fra allmennheten.

Saksbehandlingen skal være profesjonell, upersonlig, rettskaffen og sikre likebehandling og at lov- og avtaleverk etterleves.

Så, hvordan skal vi få det til?





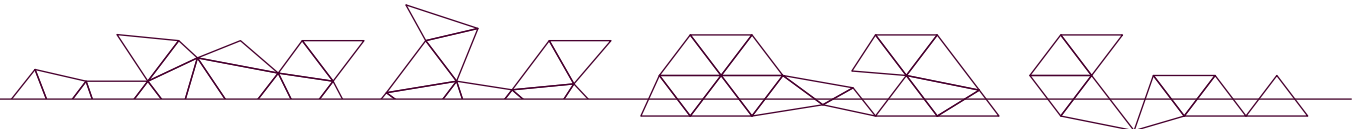
Hva handler offentlighetsloven om?

Noen grunnleggende prinsipper:

Demokratihensyn borgere skal gjennom tilgang på informasjon kunne få innsikt i samfunnsspørsmål, og dermed ha et grunnlag for å ta del i samfunnsdebatten og demokratiet (herav innsynsbestemmelser).

Rettsikkerhetshensyn borgere skal kunne følge med på hvordan byråkratiet behandler saker som har betydning for dem. For eksempel hvordan lignende saker er blitt behandlet.

Kontrollhensyn at borgere og media gjennom tilgang til offentlige dokumenter, får mulighet til å kontrollere myndighetene og avsløre kritikkverdige forhold.



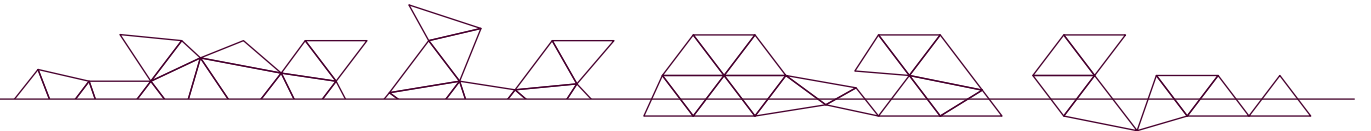


Hva handler forvaltningsloven om?

Offentlige forvaltningsorganer (for eksempel LL) regulerer **innbyggernes rettigheter** og plikter, utøver **makt og myndighet** overfor innbyggerne.

Hensikten med byråkratiet er å **sikre likebehandling** av like saker, og der alle ansatte er ansvarlige for å bruke korrekte saksbehandlingsregler og fremgangsmåte.

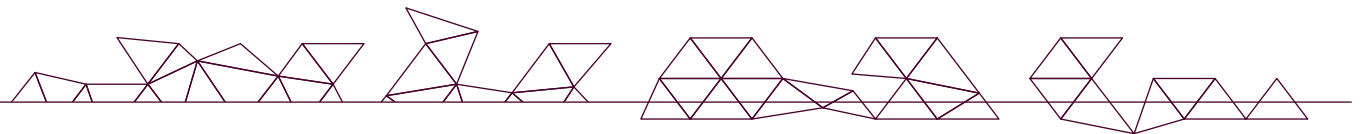
Skal bidra til **tillit til forvaltningen**, både generelt og i den enkelte sak ved at avgjørelsen der blir oppfattet som legitim også av dem som den går imot.



Medarbeideren – vår viktigste ressurs

De ansatte er kanskje vår viktigste ressurs, og definerer i stor grad innbyggernes vurdering av tjenestekvaliteten.

De ansatte er i stor grad Longyearbyen lokalstyres ansikt utad og premissleverandør for vår **identitet** og vårt **omdømme** og den **tilliten** vi er avhengig av for å nå våre **felles mål**.

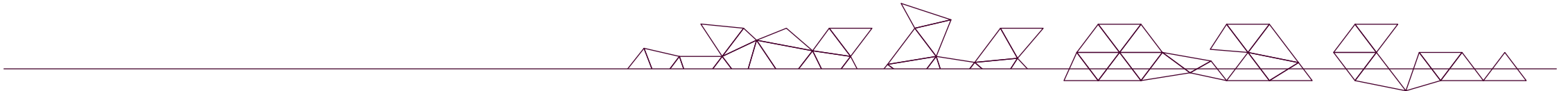


Tid for refleksjon.... (igjen)

Hvordan sikrer vi en tillitsskapende forvaltning?

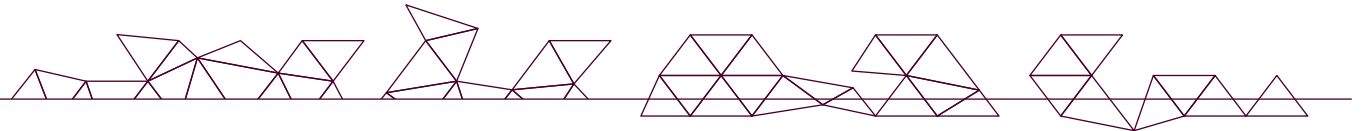
Hva betyr høy etisk standard?

Hvordan sikrer vi høy etisk standard av forvaltningen?



Anbefalte prioriteringer for kommende periode

- Bli kjent med og revidere delegasjonsreglementene i kommende periode.
- Være bevisst på betydningen av arbeidsgiverrollen.
- Være bevisst på hva som bidrar til tillit og trygghet i befolkningen.
- Være bevisst egen innflytelse på organisasjonens identitet og omdømme.
- Tenke gjennom og reflektere på de ulike rollene hvordan kan vi gjøre hverandre gode.
- Tenke gjennom gode kommunikasjonsarenaer mellom folkevalgte og innbyggere, og mellom folkevalgte og ansatte.
- Være bevisst på sammenhengen mellom de gode tjenestene og egne arbeidstakere når det fattes politiske vedtak.
- Gå gjennom etiske retningslinjer, og sette av tid til etisk refleksjon.



Gratulere med valget og lykke til videre!