

MØTEINNKALLING

Administrasjonsutvalget

Sted: Formannskapssalen, Kulturhuset
Dato: 27.02.2013
Tid: 09:00 - 00:00

SAKSLISTE

Saksnr. **Tittel**

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 21.11.2012

1/13 13/377
**STATUS OG UTVIKLING PÅ PERSONALOMRÅDET - RAPPORT TIL
ADMINISTRASJONSUTVALGET 2. HALVÅR 2012**

Kl 09.30 vil det bli en orientering vedrørende KLP v/ Erling Bendiksen

Eventuelt forfall meldes til Servicekontoret tlf. 69 22 55 00

Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

Rakkestad, 20.02.2013

Villy Tjerbo
Varaordfører

1-13 STATUS OG UTVIKLING PÅ PERSONALOMRÅDET - RAPPORT TIL ADMINISTRASJONSUTVALGET 2. HALVÅR 2012

Saksbehandler: Steffen Tjerbo
Arkivsaksnr.: 13/377

Arkiv: 032

Saksnr.: Utvalg
1/13 Administrasjonsutvalget

Møtedato
27.02.2013

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget vedtar rapport for 2. halvår 2012.

Saksopplysninger

Vedlegg: Status og utvikling på personalområdet – rapport 2. halvår 2012

Bakgrunn

Arbeidsdelings- og delegasjonsreglement for politisk nivå, vedtatt i kommunestyret 16.06.2011 (sak 32/11), pkt 7.2:

Administrasjonsutvalget har ansvar og myndighet som partssammensatt utvalg i hht kommuneloven § 25 og hovedavtalen del B § 4.

Administrasjonsutvalget skal dessuten:

- *på prinsipiell basis behandle spørsmål og saker som gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte, og herunder 2 ganger pr. år behandle kommunens status og utviklingstrekk på personalområdet (februar og september)*
- *vedta personal- og lønnspolitiske planer*

Administrasjonsutvalget har følgende underordnede organer:

- ***Politisk forhandlingsutvalg** har 3 representanter valgt blant administrasjonsutvalgets folkevalgte representanter. Politisk forhandlingsutvalg fastsetter avlønningen av rådmannen og ramme for avlønning av administrative ledelse (jf. hovedtariffavtale kap.3). For saker behandlet i politisk forhandlingsutvalg føres egen protokoll.*

Administrasjonens vurdering

Lokale lønnsforhandlinger etter forhandlingsbestemmelsene i Hovedtariffavtalen ble gjennomført høst 2012. Forberedelser, gjennomføring og etterarbeider i denne sammenheng var tidsmessig krevende, og preget således store deler av perioden. Parallelt med dette, har personal vært deltagende i prosess som ledet frem til omorganisering av avdelingsstrukturen i Rakkestad kommune. Denne omorganisering medførte organisatoriske

endringer som også personal var en del av. Endringer i denne sammenheng trådte i kraft fra og med 01. desember 2012.

Arbeid med revisjon av Arbeidskraftplan for Rakkestad kommune er påbegynt ved at bakgrunnsdata hentes ut og fortolkes. Noe av dette grunnlaget beskrives i rapport til administrasjonsutvalget for andre halvår 2012. Hensikten med dette, er å gi en beskrivelse av gjeldende status, samt avdekke tydelige utfordringer.

Arbeidsdelings- og delegasjonsreglement for politisk nivå beskriver at administrasjonsutvalg skal behandle status og utviklingstrekk på personalområdet to ganger pr år. Det bør vurderes om dette bør endres, da trender innen personalområdet ikke er veldig tydelige med eksisterende rapporteringshyppighet. Det kan synes som rapportering på årsbasis er det mest hensiktsmessige.

Lønnsforhandlinger etter Hovedtariffavtalens bestemmelser 2012 er godt ivaretatt i perioden, samtidig som en tydeligere organisasjonsform for stab og støttefunksjoner er ivaretatt. Første halvår 2013 vil i meget stor grad ha fokus på revisjon av arbeidskraftplan for Rakkestad kommune.

UTVIKLING PÅ PERSONALOMRÅDET – RAPPORT TIL ADM UTVALG 2. HALVÅR 2012

Status utvikling og aktiviteter 2. halvår 2012

Arbeidskraftplan for Rakkestad kommune

Gjeldende arbeidskraftplan, er rullering av 2010. Arbeidskraftplan skal revideres første halvår 2013.

Seksjons-/avdelingslederopplæring

- "Arbeidsdeling – myndiggjorte medarbeidere", program i regi av Rådmannen med støtte fra ekstern veileder. Fire samlinger på dette tema er gjennomført i perioden.
- Budsjettforberedelser og gjennomgang av sentrale arbeidsoppgaver i denne sammenheng. En samling som ble koblet sammen med deltakere fra Formannskap Rakkestad kommune.
- Opplæring i Visma budsjettmodul.
- Utarbeiding av overordnet prosedyre for rapportering. Innhold og oppgaver i denne sammenheng.

Opplæring/kurs har vært gjennomført av Rådmann/kommunalsjef drift med støtte fra fagpersoner.

Enhetslederopplæring

- Visma økonomirapportering. Herunder også Visma budsjettmodul.
- Gjennomgang av rutiner/prosedyrer for internkontroll. Fokus på elektronisk kvalitetssystem som er tatt i bruk.

Opplæring/kurs har vært gjennomført av Kommunalsjef drift med støtte fra fagpersoner.

Opplæring tillitsvalgte

Det er ikke gjennomført samlinger med tillitsvalgte i opplæringsøyemed i perioden. Perioden har vært sterkt preget av lokale lønnsforhandlinger etter bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.

Opplæring verneombud

Det er gjennomført to samlinger med verneombud i perioden. Innhold i samlinger har vært:

- Gjennomgang av oppdaterte organisasjonskart.
- Gjennomgang av reviderte prosedyrer.
- Gjennomgang og tilganger til elektronisk kvalitetssystem.
- Fokus på tilgjengeliggjøring av informasjon for verneombud.

Samlinger er gjennomført i regi av personalsjef.

Administrativt forhandlingsutvalg

I rapporteringsperioden er følgende drøftinger/forhandlinger/vedtak gjennomført:

- Lønnsfastsettelse sykehjemslege.
- Lønnsfastsettelse regnskapskontrollør.
- Lønnsfastsettelse enhetsleder Barnevernstjenesten.
- Lønnsfastsettelse enhetsleder sone Bergenhus, seksjon BOAK.
- Avlønning for ekstrabemanningsavdeling økonomi.
- Lønnsfastsettelse fagleder lønn.

UAML (Utvalg for enkeltsaker etter Arbeidsmiljøloven)

Det har vært behandlet fire saker i UAML i perioden. Samtlige saker er krav etter AML §14-9 (5); krav om økt stillingsstørrelse.

- Økt stillingsstørrelse for ansatt innen seksjon BOAK. Total økning i fast stilling utgjør 19,72 prosent.
- Økt stillingsstørrelse for ansatt innen seksjon Hjembaserte tjenester. Total økning i fast stilling utgjør 5,28 prosent.
- Økt stillingsstørrelse for ansatt innen seksjon Hjembaserte tjenester. Total økning i fast stilling utgjør 6,37 prosent.
- Økt stillingsstørrelse for ansatt innen seksjon Hjembaserte tjenester. Total økning i fast stilling utgjør 10,33 prosent.

Lønnsoppgjøret 2012

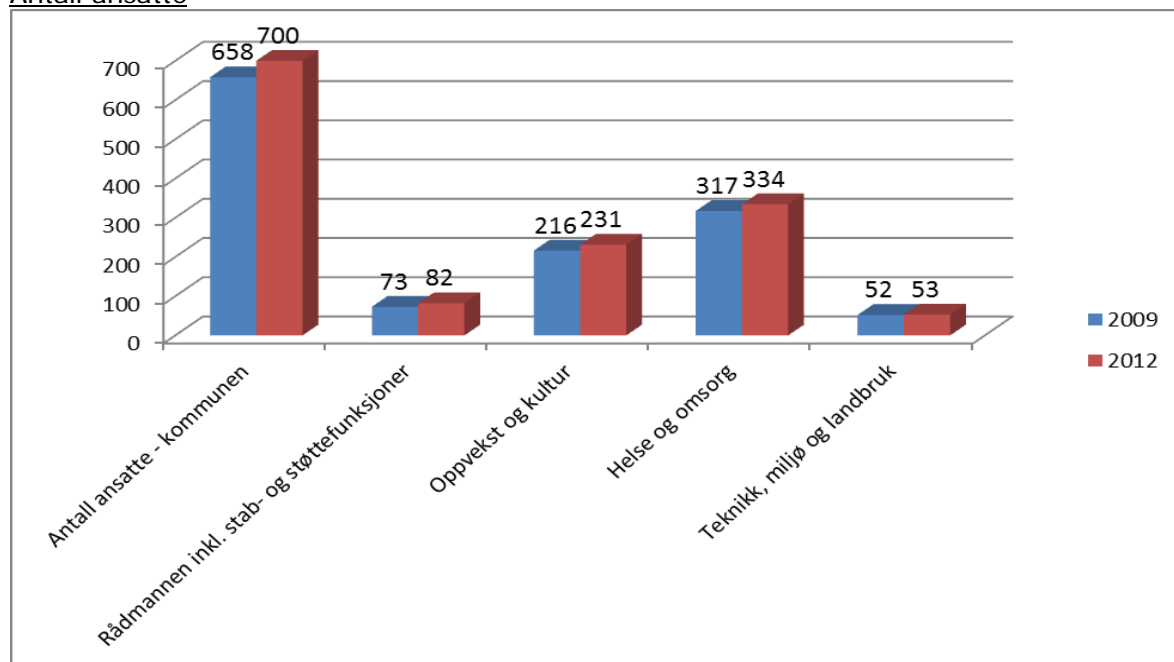
Detaljer rundt lønnsoppgjør 2012 for Rakkestad kommune er gjennomgått med administrasjonsutvalg.

Status personalressurser Rakkestad kommune

Rapport til administrasjonsutvalg for første halvår 2012, visualiserte og beskrev Graarud-utvalgets resultater ifht uønsket deltid innen helse og omsorgs-seksjonene. I rapport for andre halvår 2012, synes det naturlig å løfte fokus til et mer totalt bilde for organisasjonen Rakkestad kommune. Administrasjonen har godt tallmateriale for å kommentere på helheten slik den er ved utgangen av 2012. For å beskrive helheten, er det tatt utgangspunkt i tall pr 2009, som er sammenlignet med status pr i dag.

Tall som fremkommer av grafer (under) er ifht besatte hjemler.

Antall ansatte

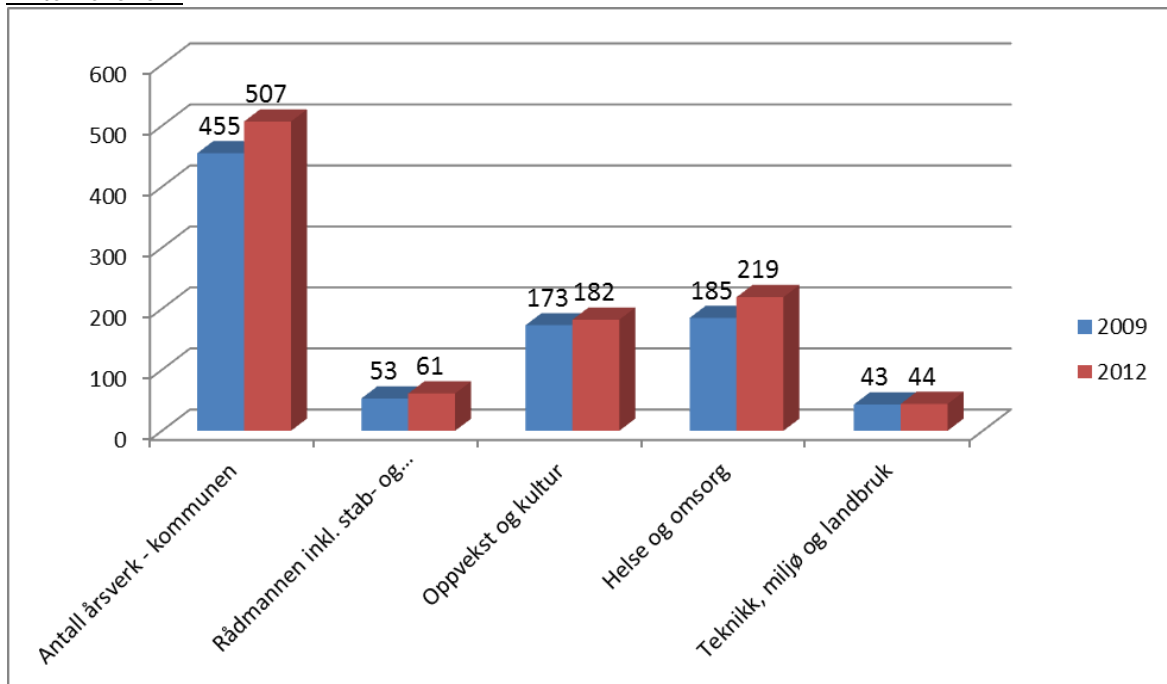


I perioden 2009 – 2012, har antallet ansatte øket fra 658 til 700. Økningen er mest markant innen «oppvekst og kultur» samt «Helse og Omsorg». Det er verdt å merke seg at økningen innen «Teknikk, miljø og landbruk» er minimal.

Økningen innen «oppvekst og kultur» er på størrelse med økningen innen «Helse og omsorg». I denne sammenheng er virksomhetsoverdragelsen av barnehage Ellemelle en betydelig bidragsyter, med åtte fast ansatte. Økning i «Rådmannen inkl. stab- og

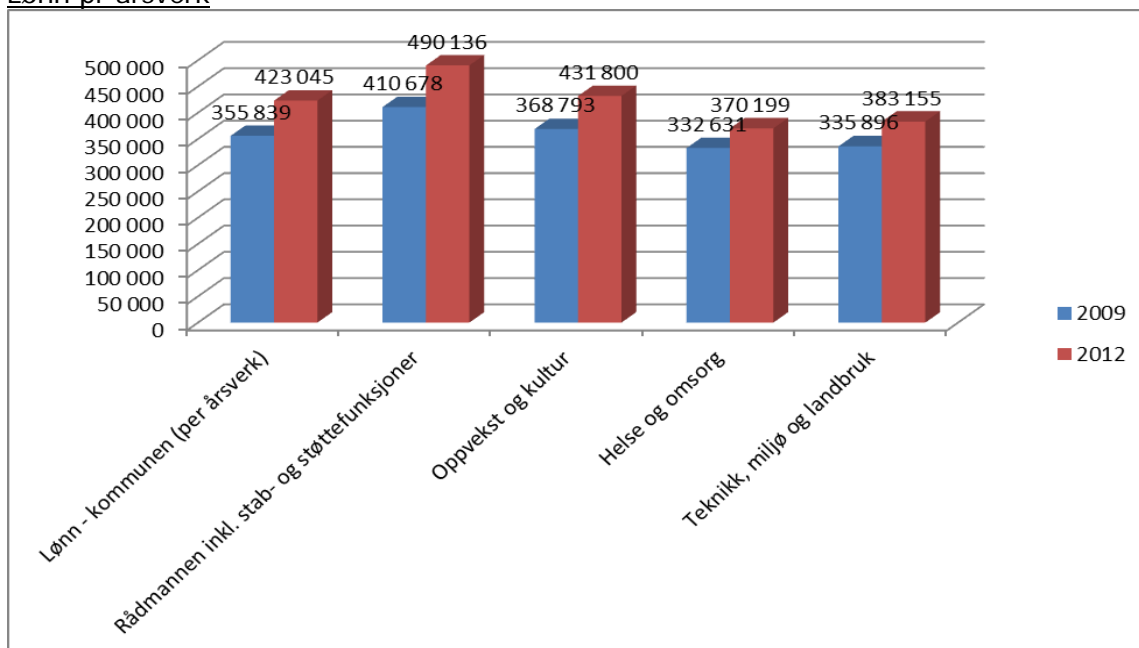
støttefunksjoner» skyldes blant annet stillinger innen IT og NAV samt noen sentralt plasserte stillinger.

Antall årsverk



Det har vært en betydelig økning av antallet årsverk i Rakkestad kommune siden 2009. Hoveddelen av denne økningen er innen «Helse og omsorg». Det er interessant å se at antallet årsverk her er øket med hele 34, mens antallet ansatte (se graf under «Antall ansatte») kun er øket i størrelsesorden 17 stk. Dette er en god indikasjon på at Graarudutvalgets arbeid ifht uønsket deltid er ivaretatt med øket stillingsstørrelse. Krav om øket stillingsstørrelse etter Arbeidsmiljøloven § 14.9 spiller også en vesentlig rolle i denne tolkningen.

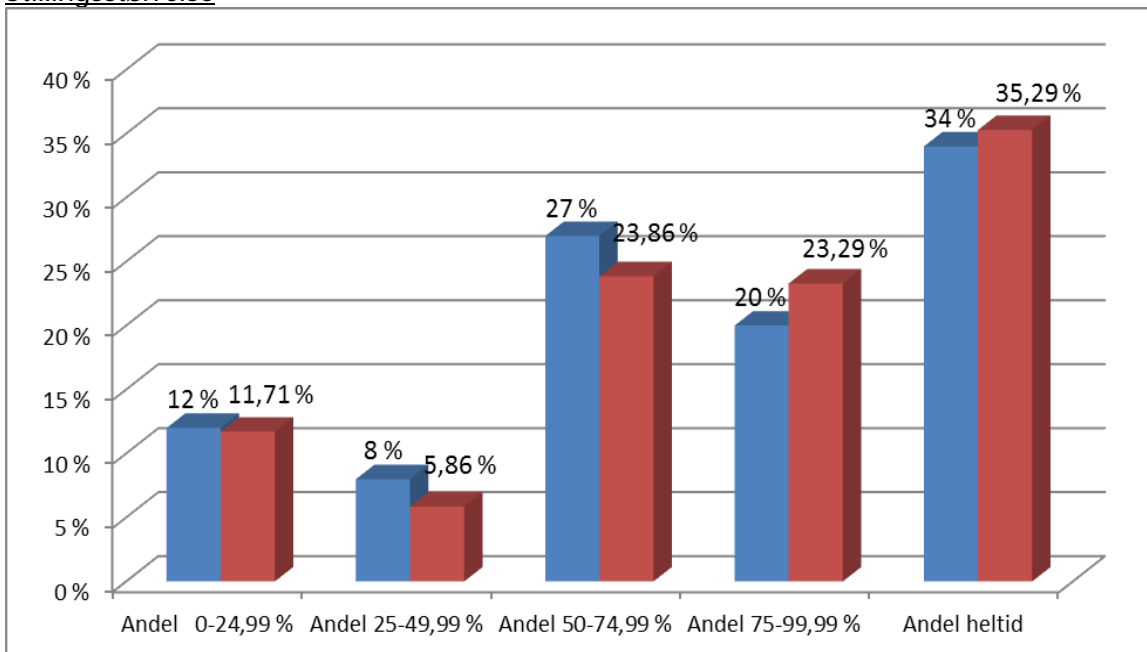
Lønn pr årsverk



Rakkestad kommune har de siste fire år hatt en gjennomsnittlig lønnsutvikling på fire prosent. Tall fra SSB for samme perioden ligger i størrelsesorden 4,15 prosent for kommunesektoren på landsbasis. Dette indikerer at Rakkestad kommune har god kontroll på lønnsveksten.

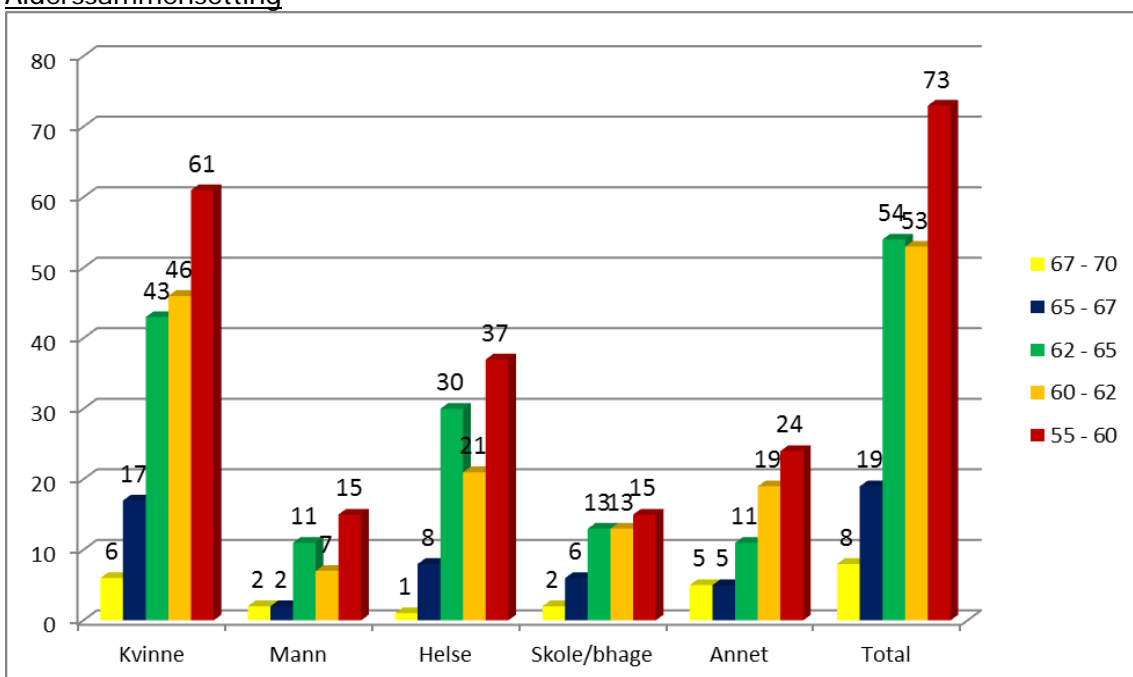
Avlønning av ledere har gjennomsnittlig øket med 3,5 prosent siste fire år. «Seksjons-/avdelingsledere» har den laveste, prosentvise veksten i perioden med gjennomsnittlig 2,66 prosent. Det har vært en målsetting å avkorte lønnsmessig avstand mellom «Seksjons-/avdelingsledere» og «Enhetsledere».

Stillingsstørrelse



Andelen deltid har gått ned i intervallene 25-50 og 50-75 prosent stilling, samtidig som den er øket innen intervallene 75-99 og 100 prosent stilling. Det er verdt å merke seg at beskrevne endringer er kommet i en periode hvor antallet ansatte er økt betydelig.

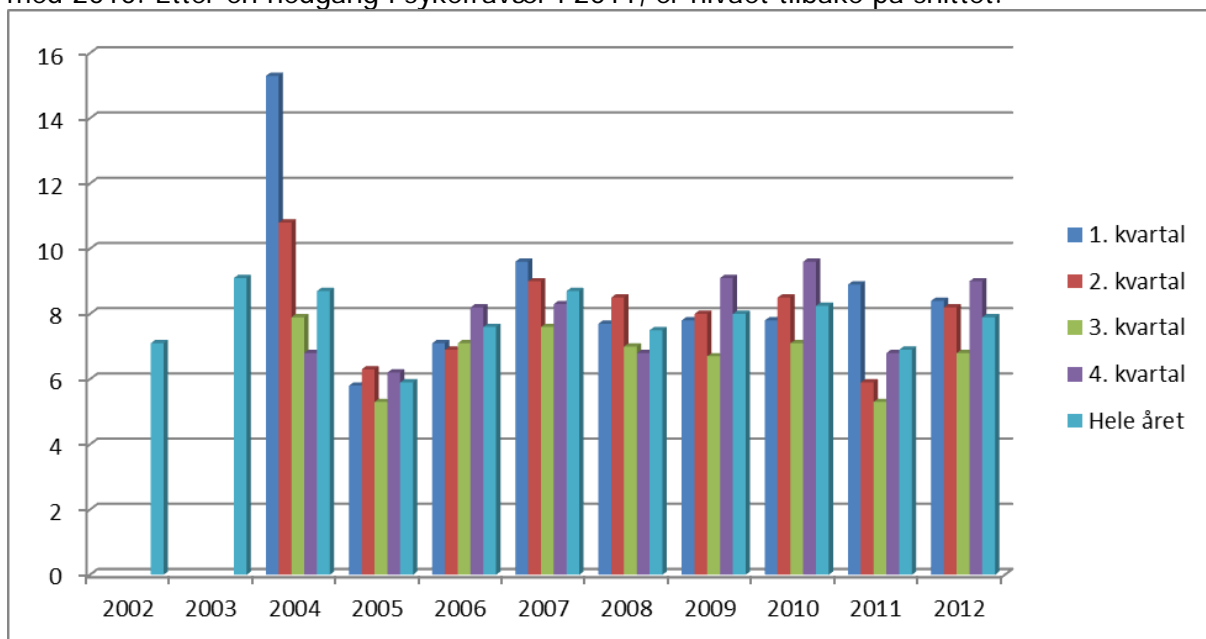
Alderssammensetting



Oversikten viser alderssammensetting for seniorer ansatt i Rakkestad kommune i alderen 55 – 70 år. Totalt 207 ansatte er en del av denne aldersgruppen, hvilket er 30 prosent av den totale mengden ansatte. Grafen beskriver en balansert situasjon innen Skole/bhage og andre ansatte («Annet»). Innen Helse beskriver bildet en situasjon som er noe mer utfordrende. Det kan forventes at Rakkestad kommune må erstatte inntil 60 ansatte den neste femårsperiode.

Sykefravær totalt

Søylediagram under viser sykefravær i perioden 2002 tom 2012. Som det fremgår av diagrammet, ligger sykefraværet i Rakkestad kommune stabilt på ca 8 prosent frem til og med 2010. Etter en nedgang i sykefravær i 2011, er nivået tilbake på snittet.



Nyansatte – antall/fordeling

Arbeidssted	Ansettelsesprosent	Stillingsbetegnelse
Hjembaserte tjenester	100	Leder
BOAK	17,37	Miljøterapeut
Skole	100	Adjunkt
Barnehage	80	Assistent
Skole	100	Adjunkt
Skautun	50	Lege
Kultur	50	Musikk/kultursk.lærer
Skole	100	Adjunkt m/tilleggsutd.
BOAK	25,23	Assistent
Barnehage	80	Førskolelærer
BOAK	31	Assistent
Barnehage	80	Fagarbeider
Skole	100	Adjunkt
Barnehage	100	Leder
Økonomi	100	Konsulent
Barnehage	80	Fagarbeider
BOAK	13,62	Assistent

Hjembaserte tjenester	55,05	Sykepleier
Familiesenter	40	Spesialsykepleier
Barnehage	100	Pedagogisk leder
Skautun	100	Leder
Barnehage	100	Pedagogisk leder
Hjembaserte tjenester	80,28	Sykepleier
Hjembaserte tjenester	59,15	Sykepleier

Seniorpolitikk

Som en del av kurskatalogen til personalforum Indre Østfold, har Rakkestad kommune overtatt ansvaret for gjennomføring av seniorkurs. Dette er et kurs som går over to dager, med eksterne foredragsholdere. Kurset ble gjennomført i september, med totalt 52 deltagere fra indre Østfold hvorav ni deltagere var fra Rakkestad kommune. Dette er et kurs om ble meget godt mottatt av de som deltok, og som videreføres i 2013.

Bedriftsintern attføring

Rakkestad kommune har i perioden to vedtak som fortsatt finansieres av midler fra BIA-potten, samt at det er fattet ytterligere et vedtak om finansiering via BIA-potten for omplassert ansatt i vår organisasjon.

Lærlinger

Antall	Fag	Sysselsetting	Oppstartsdato	Sluttdato
1	Barne- og ungdomsarbeider	Rakkestad kommune	13.08.2010	13.02.2013
1	Helsefag	Rakkestad kommune	15.08.2011	15.08.2013
1	Institusjonskokk	Rakkestad kommune	21.08.2011	21.08.2013
1	Barne- og ungdomsarbeider	Rakkestad kommune	01.08.2011	01.08.2013
1	Barne- og ungdomsarbeider	Rakkestad kommune	01.08.2011	01.08.2013
1	Helsefagarbeider	Rakkestad kommune	15.08.2012	15.08.2014
1	Helsefagarbeider	Rakkestad kommune	15.08.2012	15.08.2014
7				

Rakkestad kommune sysselsetter ved utgangen av desember 2012, totalt 7 lærlinger.

Lærekandidater

Antall	Fag	Sysselsetting	Oppstartsdato	Sluttdato
1	Barne- og ungdomsarbeider	Via NAV	15.08.2012	15.08.2016
1	Barne- og ungdomsarbeider	Via NAV	15.08.2012	15.08.2016
1	Barne- og ungdomsarbeider	Via NAV	15.08.2012	15.08.2016
1	Helsefagarbeider	Via NAV	15.08.2012	15.08.2016
4				