

Møteinnkalling

Utvalg: Administrasjonsutvalget

Møtested: Rådhuset, Formannskapssalen

Dato: 01.02.2011

Tidspunkt: Kl: 10:00

Forfall med angivelse av forfallsgrunn bes meddelt sekretær for Administrasjonsutvalget, Torill Kristiansen, telefon 75 55 50 13, e-post: torill.kristiansen@bodo.kommune.no så tidlig at vararepresentant kan innkalles med rimelig varsel.

Varamedlemmer møter kun etter særskilt innkalling.

Dagsorden

Godkjenning av innkalling, sakliste, protokoll fra 23.11.2010.

Saksliste

Saksnr	Innhold
PS 11/1	Kartlegging av seniortiltak høsten 2010.
PS 11/2	Full overgang til elektronisk søknadsskjema i forbindelse med ledige stillinger i Bodø kommune
PS 11/3	Sykefravær 2010

Orienteringer

Informasjon om Plan for Mangfold, likestilling og inkludering
v/ rådgiver Ragnhild Skålbones
Innspill fra administrasjonsutvalget – forventninger til planen/arbeidet

Administrasjonsutvalget som likestillingsutvalg:
Rapportering i årsmelding om likestilling og mangfoldsarbeid

Orientering om status Kvalitetsloven og internkontrollarbeidet
v/Bjørn Ole Kristiansen

Levekår for barn og unge i Bodø
v/organisasjonsrådgiver Eirik Lie

Bodø, 27. januar 2011

Ingrid Lien
leder

Torill Kristiansen
sekretær

Saksnummer	Utvalg	Møtedato
11/1	Administrasjonsutvalget	01.02.2011

Kartlegging av seniortiltak høsten 2010.

Saksopplysninger

ADMINISTRASJONSUTVALGETS BEHANDLING I MØTE DEN 26.01.2010:

Administrasjonsutvalget ønsker en egen evaluering av ordningen, med statistisk data, utslag for AFP og hvordan de ansatte opplever ordningen.

Følgende spørsmål ble i oktober 2010 sendt ut til 103 virksomhetsledere og Rådmannens ledergruppe, det kom inn 75 svar.

1. Gjennomfører du seniorsamtaler ved din virksomhet?
Er det i så fall som egen samtale, eller en del av medarbeidersamtalen?
2. Hva er bra med kommunens seniorpolitikk?
3. Hvilke utfordringer har dere / ser dere?

OK- AVDELINGEN, SKOLER

1. Femten ledere gjennomfører seniorsamtaler som en del av medarbeidersamtalen. Syv ledere har i tillegg møte i forbindelse med planlegging av nytt skoleår / arbeidsplan, eller egen samtale.

2. Kommentarer:

Alle gir uttrykk for at det er et bra tiltak. Redusert leseplikt, fridager og mer ferie gjør at seniorene får et pusterom og bidrar til at arbeidstakerne står lengre i jobb.

3. Kommentarer:

Det må leies inn vikar flere steder for å kunne dekke opp undervisningstid. Manglende økonomisk kompensasjon, omorganisering av undervisning, økt belastning for andre, arbeidsplan for senior, problemer i forhold til fellesmøter og planlegging trekkes fram som noen av de utfordringer lederne har.

Få eller ingen muligheter for å finne alternative arbeidsoppgaver til lærere som trenger større tilrettelegging kan også være problematisk.

Manglende økonomiske midler til å finansiere fridagene fører til at det ikke blir like enkelt for alle å ta ut fri, og det blir ulikt fra yrke til yrke og fra enhet til enhet.

Det er variasjon mellom skolene når det gjelder antall seniorer.

Det stilles spørsmål ved hvem som følger opp leder når vedkommende er senior. Et par ledere gir uttrykk for at pga arbeidspress er det vanskelig å ta ut seniordager for seg selv.

OK-AVDELINGEN, BARNEHAGER.

1. Tre ledere melder at de ikke har noen seniorer, og har heller ikke kommentert øvrige spørsmål. 6 ledere gjennomfører som en del av medarbeidersamtalen, to har egne samtaler, en gjennomfører ved behov.

2. Kommentarer:

Alle gir uttrykk for at det er positivt med ulike seniortiltak. Et middel til å beholde verdifulle medarbeidere, og at den enkelte kan stå i jobb lengre.

3. Kommentarer:

Uten unntak er det manglende økonomiske ressurser og vikarbruk som er den største utfordringen. Barnehagene er avhengig av vikarbruk, det er vanskelig å finne stabile vikarer som igjen skaper ustabilitet for både de ansatte og barna. Store krav til kvalitet krever at bemanningen er på plass. En av barnehagene med en forholdsvis liten personalgruppe vil i år 2011 ha 6 personer over 60 år.

OK-AVDELINGEN, ØVRIGE.

1. Tre virksomheter har seniorsamtalen som en del av medarbeidersamtalen. En leder har hatt seniorsamtale med kommunaldirektør.

2. Kommentarer

Pensjonistkursene får god omtale. Bra at det gis en ekstra friuke og enkelte dager, og mulighet for tilrettelegging av arbeidet. Bevissthet rundt å beholde gode arbeidstakere i jobb.

3. Kommentarer.

Realisme i forhold til at alle kan ta ut senior-dager, gjelder spesielt ledere og der man er avhengig av vikar. Økende antall eldre gir utfordringer mht tiltak og rekruttering. En utfordring å holde resten av staben motivert når det blir mange seniorer i virksomheten.

HS – AVDELINGEN, HJEMMETJENESTEN.

1. Tre ledere gjennomfører som en del av medarbeidersamtalen. En leder gjennomfører begge deler, fem ledere har egen seniorsamtale.

2. Kommentarer

Seniorpolitikken er svært positiv og bør beholdes. Forhindrer tidlig pensjonering for nattevakt og flere ser for seg å jobbe etter fylte 62 år i en av virksomhetene. Andre er usikker på om effekten er stor nok til å hindre AFP. Bra å ta vare på eldre arbeidstakere – bærere av kunnskap og god arbeidskultur.

3. Kommentarer:

En utfordring er økonomi da turnusarbeidere må erstattes med vikar. En annen utfordring er når senior ønsker færre helger og seinvakter, fritak fra tunge pleieoppdrag eller reduserte arbeidslistene. Belastningen og merarbeid hos øvrige ansatte øker, noe som ikke alltid er like populært. Faller noen litt tungt å ikke kunne kombinere seniorfri med ekstravakter.

I en av virksomhetene vil det i 2011 være 12 ansatte som er seniorer, i tillegg til 9 ansatte over 55 år.

Bedre ressurser / grunnbemanning innenfor omsorgstjenesten for å hindre rovdrift på de ansatte.

HS-AVDELINGEN, INSTITUSJONER.

1. En leder har ikke seniorer. To ledere gjennomfører som en del av medarbeidersamtalen, 4 har egne samtaler, og en leder har seniorsamtaler i grupper.

2. Kommentarer

Viktig for å beholde kompetanse og mangfold og bli verdsatt for opparbeidet erfaring og kompetanse.. Noen står nok lengre i jobben av denne grunn, for andre er det en fin "bonus". Seniorpolitikk gir godt omdømme for kommunen.

3. Kommentarer

Døgndrift med turnus og mange seniorer ansatt hvor flere har helseproblemer relatert til et langt arbeidsliv i omsorgssektoren. De fleste over 60 år benytter seg av muligheten til seniorfri, og er ikke i posisjon til å jobbe ekstra. Ikke uproblematisk å ha mange seniorer som skal ha fri å få erstattet deres arbeidskraft med kvalifisert personell. Mye administrasjon med innleie og planlegging.

Tilpasning av turnuser slik at de er attraktive for seniorenene.

Det er ikke tilført midler for å leie inn vikar på seniordager.

HS-AVDELINGEN, ØVRIGE.

1. Egen samtale

2. Kommentarer

Forhåpentligvis står ansatte lengre i arbeidet.

3. Kommentarer

Opplevs litt urimelig med så gode senior tiltak i tider hvor HS må kutte mye på økonomisiden.

TEKNISK AVDELING OG BODØ BYDRIFT.

1.To ledere gjennomfører seniorsamtaler i forbindelse med medarbeidersamtale.

En leder orienterer om seniorpolitikken i kontormøte.

En leder gjennomfører egne seniorsamtaler.

2. Kommentarer

Et pusterom for de eldste arbeidstakerne. Kan være et virkemiddel for å holde fraværet nede.

Færre arbeidstakere velger AFP, og vi beholder solid og god kompetanse lengre i organisasjonen.

Muligheter for å tilrettelegge for og beholde erfarne medarbeidere i aktiv jobb.

3. Kommentarer

Virkningen ser ut til å dale etter ei stund.

Det er vel og bra med seniorpolitikk, men hva med rekrutteringen?

Vaktordninger som medfører avspaseringsdager kan by på utfordringer for flere å få tid til å ta ut ekstra fri. Noen seniorer har ønske om å kunne velge ekstra lønn i stedet for uttak av seniordager. Større fleksibilitet i bruk av fridager.

SENTRALADMINISTRASJONEN.

1. En leder har ingen seniorer, og en leder har ikke gjennomført samtale.

Fem ledere har det som en del av medarbeidersamtale, en av dem har i tillegg egen seniorsamtale.

To ledere har egne seniorsamtaler.

2. Kommentarer:

Signaleffekt i forhold til at senior medarbeiderne er verdifulle for kommunen. Medarbeiderne setter stor pris på ekstra fritid. Beholder motiverte eldre medarbeidere og beholder erfaring og kompetanse. Har hørt at pensjonsforberedende kurs er veldig bra.

Mulighet til å kunne ta fri så en kan redusere trykket på hverdagens jobbstress.

3. Kommentarer:

En utfordring er overføring av kompetanse spesielt når flere går av samtidig. Kan være vanskelig å imøtekomme behov for særskilt tilrettelegging da det kan medføre økt belastning på andre.

Hovedproblemet er at ordningen ikke ble fullfinansiert da den ble innført. Det bør være felles policy på om den ansatte selv skal bestemme når eller om leder skal styre tidspunkter for seniordager. En rekke områder hvor det kreves stor grad av omstilling og ikke alle er innstilt på et endret arbeidsinnhold – seniorpolitikken virker mot de behovene kommunen reelt sett har.

En del seniorer er blitt hengende etter lønnsmessig i forhold til nytilsatte. Slike skjevheter og at utsikter til endring er liten, påvirker motivasjonen for å stå i arbeid etter fylte 62 år.

Det har vært diskusjoner omkring praktiseringen av ordningen som kan ha skapt ulike muligheter for gjennomføring, og dermed misnøye hos enkelte seniorer.

Mangel på vikar gjør at det går direkte ut over medarbeiderne og lager ”dårlig stemning.”

Ordningen burde være mer fleksibel med hensyn når en kan ta ut seniordager. I administrative stillinger får en ikke færre arbeidsoppgaver, må utføre samme oppgaver på kortere tid.

KORT OPPSUMMERING:

De aller fleste lederne i Bodø kommune gjennomfører seniorsamtaler enten som en del av medarbeidersamtalen, eller som en egen samtale.

Det er jevnt over positive kommentarer til seniorpolitikken. Virksomhetene beholder kompetente og erfarne medarbeidere som står lengre i jobb pga. tilrettelegging og bruk av seniordager.

En utfordring som går igjen i svarene, er mangel på økonomisk kompensasjon for å kunne leie inn vikarer. Det ønskes fra flere en større grad av fleksibilitet rundt ordningen med seniordager.

OVERSIKT ANTALL SENIORER OVER 60 ÅR – UTTAK SENIORDAGER 2010.

	Totalt antall over 60	Fordeling		UTTAK SENIORDAGER		Totalt
		Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	
Sentraladministrasjonen	39	24	15	131	36	167
Eiendomskontoret	10	3	7	23	33	56
OK Øvrig	24	9	15	47	22	69
Skolene	90	67	23	60,6	32,5	93,1
Barnehagene	18	18	0	49,7	0	49,7
Institusjon HS	32	30	2	98,2	0	98,2
Hjemmetjeneste HS	43	41	2	50,8	2,4	53,2
HS Øvrig	33	24	9	42,4	11	53,4
Teknisk	13	2	11	15	31,8	46,8
Bodø Bydrift	18	0	18	83	0	83
	320	218	102	600,7	168,7	769,4

AFP-PENSJONISTER FRA 2006 – 2010.

År:	Antall:	Av disse var		Av disse gikk de av		Av disse var	
		Kvinner:	Menn:	Delvis	Helt	Under 65 år	Over 65 år
2006	20	9	11	10	10	17	3
2007	10	6	4	4	6	8	2
2008	28	22	6	12	16	22	6
2009	14	5	9	6	8	10	4
2010	27	14	13	9	18	20	7

Kommentar: Det har vært en kraftig økning i 2010, som kan skyldes ”svartmaling av den nye AFP fra 2011” som ikke gjelder offentlig sektor.

NORDLAND FYLKESKOMMUNE - EVALUERING AV SENIORTILTAK.

Tilbakemelding etter henvendelse fra PO-kontoret:

Fylkeskommunen har gjennomført en forholdsvis omfattende evaluering av seniortiltakene våren 2010. Egen sak om evaluering av seniorpolitikken skal behandles i fylkestinget i desember. NKF har en ganske raus ordning med flere tiltak for å beholde seniorenne, med generelle tiltak fra 55 år og seniordag fra fylte 62 år. Ikke alle gjennomfører seniorsamtaler / milepælsamtale slik det skal gjennomføres. Svært mange er fornøyd med seniorpolitikken, særlig tiltak som går på fritt med lønn.

HELSE NORD – EVALUERING AV SENIORTILTAK.

Tilbakemelding etter henvendelse fra PO-kontoret:

Det har ikke vært gjennomført en kartlegging i foretaksgruppen. Helse Nord har valgt å etablere en forvaltningsgruppe med jevnlige møter hvor seniorpolitikken utvikles, og tar opp og løser problemstillinger / utfordringer sammen.

Det er årlig rapportering fra hvert foretak på antall ansatte i målgruppen, samt hvor mange avtaler om seniortiltak som er inngått.

Mest aktuelle attraksjonstiltak er:

- Ekstra fridager (seniordager), som er mest brukt
- Tilbud om tilrettelegging av arbeidsoppgaver.
- Tilbud om opplæring.
- Karriereveiledning.

Evaluering av vedtatte seniorpolitikk skal til styret i Helse Nord høsten 2011.

FINANSIERING.

Bodø kommune innførte i 2008 seniorpolitikk. Dersom alle seniorfridager som avvikles skulle vært erstattet med vikar ville dette medført en økt kostnad for Bodø kommune på ca. 8 mill. kr. i 2008.

På grunn av vedtatt seniorpolitikk fikk HS-avdelingen i budsjettet for 2009 tilført 2 mill kr. Begrunnelsen for økningen i budsjettet var at virksomheter med turnusarbeid i noen grad må erstatte fraværende personell med innleie, dvs. institusjoner, bokollektiver og hjemmetjenester. De øvrige virksomhetene i HS-avdelingen ble ikke kompensert i likhet med kommunen for øvrig. Både

i 2009 og 2010 har seniormidlene på 2 mill blitt fordelt til den enkelte virksomhet som variabel lønn ut fra en vurdering av reelt fravær / innleie.

I budsjettet for 2011 er det foreslått å fjerne dette som en egen budsjettpost. Årsaken er først og fremst at det er meget tidkrevende å foreta en slik refusjonsordning på et lite beløp som 2 mill er innenfor et så stort budsjett som HS-avdelingens. Midlene er beholdt innenfor avdelingens budsjetttramme slik at ordinær bemanning er styrket til fordel for en slik øremerket kompensasjon. Et viktig signal til virksomhetsledere er da i tråd med intensjon i større grad må planlegge seniorfri for sine ansatte på en slik måte at det i minst mulig grad medfører innleie.

Liss Eberg
Personal, - og
Organisasjonssjef

Saksbehandler: Anita Hjelle

Full overgang til elektronisk søknadsskjema i forbindelse med ledige stillinger i Bodø kommune

Sammendrag

Bodø kommune bør gå over til kun å ta i mot elektroniske søknader på utlyste stillinger for å kvalitetssikre at alle søkerne til stillingene blir vurdert i forhold til sine kvalifikasjoner, samt å redusere en betydelig arbeidsmengde for Personal- og organisasjonskontoret å med legge over manuelle søknader i elektronisk versjon.

Saksopplysninger

I dag kommer de aller fleste søknadene inn via vårt elektroniske søkesystem, og det oppfordres til bruk av dette i annonse teksten. Men fortsatt får vi inn en betydelig mengde manuelle søknader som blir lagt inn på ansettelsessaken via ephorte. Disse søknadene kommer hovedsakelig som papirversjon, samt noen via e-post

Hovedargumentasjonen for å gå over til å ta i bruk kun elektronisk søknader er:

1. Kvalitetssikring

Med dagens ordning der vi får inn enkeltstående søknader i papirversjon eller e-post, skjer dette ved at søknadene sendes direkte til den aktuelle virksomhet, personalkontoret eller for eksempel HS-avdelingen sentralt før Arkivet får skannet de inn i ephorte. Det fører til at mange søknader blir først registrert i ephorte flere dager etter at søknadsfristen er passert.

Dette har ført til at søknader ikke er blitt overført manuelt til den elektroniske søkerlisten før denne er blitt oversendt virksomhetslederne, arbeidstakerorganisasjonene og søkerne. De fleste av søkerne har blitt tatt med i etterkant og lagt inn i søkerlisten, men i noen tilfeller har så ikke skjedd og de har dermed ikke vært med i vurderingen. Dette har også skjedd med søkere som har fortrinn til stillinger.

Ved å utsette ansettelses prosessen til vi er sikker på at vi har fått med oss eventuelle manuelle søknader, som vil si minst en uke, risikerer vi at prosessen tar så lang tid at vi risikerer å miste gode kandidater som har søkt på flere stillinger. Rask behandlingstid etter at søknadsfristen er utgått er en viktig faktor for effektiv rekruttering.

2. Arbeidsbesparende

Søknader som kommer inn manuelt må legges inn i vårt elektroniske rekrutteringssystem. Denne prosessen er arbeidskrevende da det er viktig å kvalitetssikre at riktige opplysninger legges inn. Det er ikke uvanlig at det kan ta ½ - 1 arbeidsdag før vi har fått lagt inn alle søknadene. Blir det registret nye søknader etter at søkerlisten er

sendt til ledere, arbeidstakerorganisasjoner og søkerne, må de etterregistrerte søknadene også sendes ut, noe som også fører til merarbeid. Selv om vi har sett ned gang i antall søknader som kommer uten om det elektroniske søkersystemet, er det fortsatt en betydelig arbeidsmengde som går med til å få registrert disse søknadene og kvalitetssikre hele prosessen.

Vurderinger

Full overgang til bruk av elektronisk søknader på ledige stillinger i Bodø kommune kan i utgangspunktet virke som en hindring for de uten tilgang til egen datamaskin eller mangler den grunnleggende kunnskapen for bruk av data verktøy. For enkelte kan det også oppleves som en psykisk barriere å kun ha muligheten til å søke elektronisk.

Personal- og organisasjonskontoret har fra tid til annen henvendelser fra kandidater som oppgir at de opplever det som vanskelig å legge inn elektronisk søknad, men med veiledning via telefon greier de aller fleste å sende søknadene elektronisk. Det vil være naturlig at PO-kontoret fortsetter å gi denne veiledningen til de kandidatene som har behov for dette.

For søkere som ikke har tilgang til egen datamaskin har alle NAV kontorene datamaskiner tilgjengelig til dette, samt at de kan yte bistand i forbindelse med jobbsøknader. Det bør også vurderes om Servicekontorene har kapasitet til å hjelpe kandidater å få sendt elektronisk stillingssøknader ved behov. Datamaskiner finner også tilgjengelig for bruk i biblioteker.

For Personal – og organisasjonskontoret vil overgang til full bruk av elektroniske søknader for ledige stillinger være en viktig kvalitetssikring i at alle aktuelle søkere blir vurdert i forhold til stillingen de søker på, samt at dette vil frigjøre arbeidskapasitet til andre oppgaver.

Konklusjon og anbefaling

Bodø kommune går over til full bruk av elektroniske søknader på ledige stillinger.

Liss Eberg
Personal- og
organisasjonssjef

Saksbehandler: Jørn Jønsberg

Saksnummer	Utvalg	Møtedato
11/3	Administrasjonsutvalget	01.02.2011

Sykefravær 2010

Sammendrag

Totalt sykefravær 2010 endte på 8,1%. Dette er en nedgang fra 2009 på 6,9%.

Saksopplysninger

Statistikken over fraværet for 2010 viser følgende:

Avdeling	Egenmeldinger	Syke-meldinger	Totalt sykefravær	Mulige dagsverk	Fravær i arb.giver perioden	Fravær i %	2009
Sentraladm	336,5	1915,7	2252,2	48725,3	1,5 %	4,6	4,6
Bygg.serv.	228,5	1645,7	1874,2	16055,8	3,4 %	11,7	11,2
H/S avd	3469,4	20698	24167,4	268243,5	2,7 %	9,0	10,3
Tekn. Avd	325,5	638,4	963,9	22870,4	2,2 %	4,2	3,8
Bydrift	304,5	1381,4	1685,9	26900,9	2,1 %	6,3	7,4
OK-avd	5024,2	25469	30493,2	374878,9	2,5 %	8,1	8,5
TOTALT	9688,6	51748,2	61436,8	757674,8	2,4 %	8,1	8,7

Totalt sykefravær for 2010 ender på 8,1%, noe som er en nedgang på 6,9% i forhold til 2009. Utviklingen de siste årene har vært positiv, og resultatet for 2010 er det laveste de siste 10 årene.

Sykefraværet i Bodø byggservice øker sammenlignet med 2009, en økning på ca 4,5%.

Bodø bydrift har en nedgang på 14,8 %.

Sykefraværet i OK-avdelingen er 8.1%, noe som er en nedgang på 4,7% fra i fjor.

HS-avdelingen ender på 9%, som er en nedgang på over 12% i forhold i fjor. HS-avdelingen har hatt en jevn nedgang de siste årene, og skal ha den største æren for at sykefraværet totalt i Bodø kommune går ned.

Sykefraværet i sentraladministrasjonen og i teknisk avdeling ligger på hhv 4,6 og 4,2%, noe som ligger på nivå med det som defineres som en langtidsfrisk organisasjon.

Det å bygge en langtidsfrisk organisasjon og redusere sykefraværet er et langsiktig arbeid. Det jobbes godt rundt om i virksomhetene. Mange ledere gjør en kjempejobb ift. tilrettelegging og oppfølging. Det er imidlertid mye å hente ved å jobbe forebyggende, det er derfor viktig å ha i fokus

på dette framover. En større utfordring er de lange ventelistene for behandling, men dette er et problem vi som arbeidsgiver får gjort lite med. Det er helt klart at mange går unødvendig lenge sykemeldt i kø for behandling/utredning.

Vi hadde et mål for 2010 om å komme ned på 8% på årsbasis. Dette så det lenge ut til at vi skulle klare. Selv i november så det ut til at vi skulle nå målet og sågar komme under det. Men det er nå klart at vi har vært for optimistiske. Det vi ser er at en for stor del av fraværet ikke blir punchet innenfor fristen. Det betyr ingen at de månedlige statistikkene viser et for godt bilde. Vi vil be avdelingene om å skjerpe rutineene på dette område. Skal vi ha statistikker som er til å stole på, må alt fravær punches inn fortløpende.

I tiden framover må vi fortsatt ha fokus på tett oppfølging gjennom dialogmøter & oppfølgingsplan. Friskvernteam og BHT må brukes. Der det er behov for konfliktforebygging eller arbeidsmiljø-utvikling bør PO-kontoret kontaktes. Vi har 16 prosessveiledere som kan bistå lederne i slikt arbeid. Hovedmålet er å utvikle en langtidsfrisk og helsefremmende Bodø kommune.

Forslag til vedtak

Statistikken over sykefraværet for 2010 tas til orientering.

Rolf Kåre Jensen
Rådmann

Liss Eberg
Personal- og organisasjonssjef

Saksbehandler: Unni Bøkestad Eide