



SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar: Jan Erik Boge	Arkivkode: FE-153
Arkivsaksnr: 19/134	Løpenr: 19/844
Sakstype: Politisk sak	

SAKSGANG

Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr
Formannskapet	07.02.2019	007/2019
Kommunestyret	21.02.2019	006/2019

Tilleggslyyving til ny stilling på HR (løns- og personalkontoret)

21.02.2019 Kommunestyret:

Handsaming i møtet:

Jon Magne Bogevik (Uavh) viste til omgrepet "HR" som er brukt i saksutgreiinga, og oppmoda om at administrasjonen brukar nynorsk og nynorske omgrep i saksutgreiingar. Ordførar Knut Harald Frøland (BI) bad administrasjonen om å ta med seg dette.

Formannskapet si tilråding vart samrøystes vedteke.

KS- 006/2019 Vedtak:

Rådmannen får fullmakt til å utvida stillingsramma i rådmannen sin stab med 100% stilling i tidsrommet 01.04.2019 – 31.12.2019. Stillinga skal primært vera knytt til HR (løns- og personalkontoret). Det vert gjeve tilleggslyyving frå disposisjonsfondet på inntil 460.000 kroner til finansiering av lønsutgiftene for denne stillinga i 2019.

Frå og med 01.01.2020 vert stillinga delt i to stillingsdelar:

1. Ca. 50% konsulentstilling ved HR (løns- og personalkontoret)
2. Ca. 50% stilling som IKT-koordinator

Lønsmidlar til 50% stilling som IKT-koordinator ligg allereie inne i økonomiplanen frå og med 2020. Lønsmidlar til den resterande 50%-stillingsdelen må leggjast inn i rådmannen sitt budsjettframlegg for 2020.

07.02.2019 Formannskapet:

Handsaming i møtet:

Rådmannen sitt framlegg til vedtak vart samrøystes vedteke.

FORM- 007/2019 Vedtak:

Rådmannen får fullmakt til å utvida stillingsramma i rådmannen sin stab med 100% stilling i tidsrommet 01.04.2019 – 31.12.2019. Stillinga skal primært vera knytt til HR (løns- og personalkontoret). Det vert gjeve tilleggslyyving frå disposisjonsfondet på inntil 460.000 kroner til finansiering av lønsutgiftene for denne stillinga i 2019.

Frå og med 01.01.2020 vert stillinga delt i to stillingsdelar:

1. Ca. 50% konsulentstilling ved HR (løns- og personalkontoret)
2. Ca. 50% stilling som IKT-koordinator

Lønsmidlar til 50% stilling som IKT-koordinator ligg allereie inne i økonomiplanen frå og med 2020. Lønsmidlar til den resterande 50%-stillingsdelen må leggjast inn i rådmannen sitt budsjettframlegg for 2020.

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Rådmannen får fullmakt til å utvida stillingsramma i rådmannen sin stab med 100% stilling i tidsrommet 01.04.2019 – 31.12.2019. Stillinga skal primært vera knytt til HR (løns- og personalkontoret). Det vert gjeve tilleggsøyving frå disposisjonsfondet på inntil 460.000 kroner til finansiering av lønsutgiftene for denne stillinga i 2019.

Frå og med 01.01.2020 vert stillinga delt i to stillingsdelar:

1. Ca. 50% konsulentstilling ved HR (løns- og personalkontoret)
2. Ca. 50% stilling som IKT-koordinator

Lønsmidlar til 50% stilling som IKT-koordinator ligg allereie inne i økonomiplanen frå og med 2020. Lønsmidlar til den resterande 50%-stillingsdelen må leggjast inn i rådmannen sitt budsjettframlegg for 2020.

Kva saka gjeld:

HR er ein del av rådmannen sin stab, og har dei siste åra hatt 2 faste årsverk (leiar og konsulent). Ansvarsområdet til HR er mellom ann lønsarbeid, tilsetjingar, pensjon, fråværsregistrering/ rapportering, leiaropplæring, arbeid knytt til inkluderande arbeidsliv, bistand til einingane i personalsaker. Over mange år har det vore eit svært stort arbeidspress på dei tilsette på HR, og det har i lange periodar vore behov for ekstra stillingsressursar for å få utført alle nødvendige arbeidsoppgåver. Det siste tida har HR fått bistand både frå økonomikontoret (gjeld arbeid knytt til refusjonar frå NAV) og sørvissenteret (gjeld arbeid med registrering av timelister m.m.). På sikt er dette ikkje ikkje ei haldbar løysing, verken for HR, økonomikontoret eller sørvissenteret.

Sjølv med dei ekstraressursane som har vore sett inn, har dei 2 faste tilsette ved HR måtte jobba mykje ekstra for å få gjort alle arbeidsoppgåvene sine.

Meir om utfordringane ved HR

Utfordringane er i hovudsak intervju og tilsetjingar, personalsaker og tidspresset rundt lønnskøytinga. Tilsetjingsprosessen tek mykje tid og det er ikkje ressursar nok til å handtera alt innan vanleg arbeidstid. Både konsulent og leiar må ta med seg søknadar heim og lesa, for å forbereda seg til intervju. På ei vek har leiar hatt 10 intervju. Leiar er redd dette er for mykje og at kvaliteten på intervjuet og prosessen blir for dårleg.

I løpet av det siste året har det vore ein del tunge personalsaker som HR har teke seg av. Slike saker tek mykje tid og må prioriterast. Tidlegare leiar og konsulent har brukt mykje tid på dette og konsekvensen vert at alt anna arbeid blir nedprioritert.

Arbeid det ikkje er tid til å får gjort og som må nedprioriterast i løpet av arbeidsdagen, tek leiar med seg heim og jobbar med om kveldane. Dette gjeld blant anna føring av timelister og registrering av arbeidsavtalar og fråvær. Når det nærmar seg lønnskøyting må også konsulent jobba ekstra for at alle skal få løn.

Alt av fagleg oppdatering vert gjort på kveldstid, konsulenten har brukt mange timar på dette i løpet av det siste året.

Samstundes med lønskøyringa skal refusjonane på sjukefråværet bokførast og avstemmast. Det er mykje jobb knytt til sjukefråvær og refusjon. Pr. d.d. blir dette arbeidet utført av konsulent på økonomikontoret (på grunn av manglande kapasitet ved HR), men oppgåva må på eit eller anna tidspunkt tilbakeførast til HR. Konsulent på økonomi anslår at arbeid med sjukefråvær og refusjonar tek om lag 4 dagar i månaden.

Kommunen har eit nærværprosjekt som vert styrt av rådmannen. I samband med dette har HR fått vera med i KLP sitt prosjekt og fått midlar til å driva eit underprosjekt som går på nærvær i barnehagane. Det er konsulent på HR som er prosjektleiar. Dette er eit viktig prosjekt og er noko HR verkeleg ynskjer å jobba meir med. Prosjektet varer over 2 år og krev mange arbeidstidmar frå både konsulent og leiar.

Andre viktige oppgåver som er vanskeleg å få prioritert i dag er mellom anna:

- Arbeid med utarbeiding og forbetring av rutinar og prosedyrar
- Arbeid med revisjon av planar og vedtekter innanfor HR-området
- Arbeid knytt til arbeidsmiljø/arbeidsmiljøutvalet/HMS
- Utviklingsarbeid

HR har eit stort ynskje om å få laga nye og betre rutinar og prosedyrar for eigen avdeling og for å få orden på fristar spesielt knytt til løn. Det er eit stort behov for endring og nytt syn på korleis me jobba og ikkje minst fristar som skal overhaldast. Dei ynskjer også å kunne vera i forkant og ha tid til å jobba skikkeleg med oppgåvene som dukka opp. Slik det er no er dei til stadigheit på etterskot og føler ikkje dei har den oversikten dei burde ha til ei kvar tid.

Vurderingar og konsekvensar:

Slik situasjonen er i dag, vurderer rådmannen at det for tida er behov for ei ekstra 100% stilling på HR. På sikt vil det ekstra stillingsbehovet vera lågare enn dette, som følgje av at kommunen skal skifta datasystem for løn/personal. Dette vil truleg skje seinast våren 2020. Datasystemet som kommunen har i dag er tungvint/svært arbeidskrevjande, og det vil vera mogleg å effektivisera lønsarbeidet ein god del med eit nytt datasystem. Etter innføringa av nytt datasystem anslår rådmannen at det ekstra stillingsbehovet ved HR vil vera minst 50% stilling. Dette bør vera ei stilling på konsulentnivå.

I kommunen sin økonomiplan ligg det med verknad frå 2020 inne lønsmidlar til ei fast 50% IKT-ressursstilling. Dette er ei stilling som primært er tenkt brukt til:

- Koordinering av samarbeidet med IKT Nordhordland, for å få mest mogleg nytte/effekt av samarbeidet.
- Deltaking i prosjektarbeid innanfor IKT-området (digitaliseringsprosjekt, deltaking i anskaffelsesprosjekt i regi av IKT Nordhordland, diverse samarbeidsprosjekt m.m.).

IKT-koordinatorstillinga skal ikkje ha nokon form for IKT-driftsansvar i Samnanger, dette ansvaret skal IKT Nordhordland ha. I denne stillinga vil det derfor primært vera behov for ein person med god kompetanse innanfor administrasjon/forvaltning og prosjektarbeid. Også dette vil vera ei stilling på konsulentnivå.

Rådmannen ønskjer å sjå 50% konsulentstilling ved HR og 50% IKT-koordinatorstilling i samanheng. Rådmannen sitt prinsipielle syn er at kommunen så langt som mogleg bør prøva å tilby tilsette i

administrasjonen full stilling (100% stilling). Det vil kunne vera ei god løysing å kombinera 50% stilling ved HR med 50% stilling som IKT-koordinator, dersom ein finn «rett person» med kvalifikasjonar/eigenskaper til å dekkja begge desse stillingane.

Rådmannen foreslår følgjande løysing:

- Stillingsramma ved HR vert auka med ei 100% konsulentstilling i perioden 01.04.2019 – 31.12.2019.
- Frå og med 01.01.2020 vert stillinga stillinga delt i følgjande to delar:
 - a. Ca 50% konsulent ved HR
 - b. Ca 50% IKT-koordinator

Rådmannen foreslår at ekstrakostnaden i 2019 (lønsmidlar til 100% stilling ved HR i tidsrommet 01.04.2019 – 31.12.2019) vert finansiert ved bruk av disposisjonsfondet. Frå og med 2020 må ekstrakostnaden leggjast inn i rådmannen sitt budsjett-/økonomiplanframlegg. Lønskostnaden for 100% stilling i tidsrommet 01.04.2019 – 31.12.2019 vil vera om lag 460.000 kroner, inkludert feriepengar og avgifter.

Årleg ekstra lønskostnad for 50% konsulentstilling ved HR frå og med 01.01.2020 vil vera om lag 300.000 kroner, inkludert feriepengar og avgifter. Lønsmidlar til 50% IKT-koordinatorstilling ligg allereie inne i den vedtekne økonomiplanen frå og med 01.01.2020.

Rådmannen har 28.01.2019 drøfta saka munnleg med hovudtillitsvald i Fagforbundet Samnanger.