



Møteprotokoll for Administrasjonsutval

Møtedato: 07.09.2022
Møtestad: Rådhuset Knarvik, kantina
Møtetid: 09:00 - 10:50

Frammøtte medlemmer	Parti	Rolle
Øyvind Oddekvalv	AP	Utvalsleiar
Maria Færø	UAVH	Medlem
Nils Marton Aadland	H	Medlem
Liv Berit Haukås	FAGF	Medlem
Silje Fanebust	NSF	Medlem

Forfall meldt frå medlem:	Parti	Rolle
Sara Hamre Sekkingstad	SP	Nestleiar
Jarle Næss	UDF	Medlem

Følgjande frå administrasjonen møtte:

Hilde Bognøy Kleivdal-prosjektleiar, Kathrine Martinsen-HR-leiar, Linn Kolstad-fagansvarleg HMS, Lisbeth Alvær-kommunalsjef, Martin W. Kulild-ass.kommunedirektør, Tove-Mette Arnø Fyllingen-sekretær

Sakliste

Saknr	Tittel
017/22	Godkjenning av innkalling og sakliste
018/22	Godkjenning av møteprotokoll
019/22	Sjukefråver 2.kvartal 2022
020/22	HMS avvik 2.kvartal 2022
021/22	Melding/orientering til administrasjonsutvalet 07.09.2022
022/22	Økonomiplan 2023-2026

017/22: Godkjenning av innkalling og saksliste

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

Innkalling og saksliste vert godkjent.

Administrasjonsutval 07.09.2022:

Handsaming:

Ingen merknader, samrøystes

ADM- 017/22 Vedtak:

Innkalling og saksliste er godkjent.

018/22: Godkjenning av møteprotokoll

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

Møteprotokollen vert godkjent.

Administrasjonsutval 07.09.2022:

Handsaming:

Ingen merknader, samrøystes.

ADM- 018/22 Vedtak:

Møteprotokollen er godkjent.

019/22: Sjukefråver 2.kvartal 2022

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

Meldinga vert teke til orientering

Administrasjonsutval 07.09.2022:

Handsaming:

Orientering ved fagansvarleg HMS Linn Kolstad.

Kommunedirektøren sitt framlegg vart samrøystes vedteke.

ADM- 019/22 Vedtak:

Meldinga er teke til orientering

020/22: HMS avvik 2.kvartal 2022

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

Meldinga vert teke til orientering.

Administrasjonsutval 07.09.2022:

Handsaming:

Orientering ved fagansvarleg HMS Linn Kolstad.

Kommunedirektøren sitt framlegg vart samrøystes vedteke.

ADM- 020/22 Vedtak:

Meldinga er teke til orientering.

021/22: Melding/orientering til administrasjonsutvalet 07.09.2022

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

Meldinga vert teke til orientering

Administrasjonsutval 07.09.2022:

Handsaming:

Orienteringar:

- Heiltids-kultur (status/oppdatering) ved prosjektleiar Hilde Kleivdal

- Status 10-faktor ved HR-leiar Kathrine Martinsen
- Oppstart rullering arbeidsgjevarstrategi ved HR-leiar Kathrine Martinsen
- Vald og truslar ved kommunalsjef Lisbeth Alver

Kommunedirektøren sitt framlegg vart samrøystes vedteke.

ADM- 021/22 Vedtak:

Meldinga er teke til orientering

022/22: Økonomiplan 2023-2026

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

1. Framlegg til økonomiplan drift og rammer for 2023 i samsvar med § 5-4 bevilgningsoversikt drift 1A og 1B vert vedteke.
Budsjett for 2023 vert oppdatert med lønns og prisvekst i samsvar med framlegg til statsbudsjettet for 2023, og vert lagt fram for kommunestyret til behandling i desember 2022.
2. Framlegg til investeringsplan for perioden 2023-2026 og investeringsbudsjettet for 2023 vert vedteke i samsvar med § 5-5 bevilgningsoversikt investering 2A og 2B.
Kommunedirektøren oppdaterar investeringsbudsjettet for 2023 i samsvar med eventuell endring i framdrift på prosjekta som pågår i 2022. Dette betyr at eventuelle framdriftsjusteringar per 2. tertialrapport vert tatt inn i budsjettframlegget som blir vedtatt i desember.
3. Kommunestyret ber kommunedirektøren om å setje i gang takseringsarbeid for næringseigedomar. Kommunestyret ber om å få lagt fram ei eiga sak i løpet av 2023 kor det går fram kva resultatet av takseringsarbeidet er, og ulike alternativ for utskriving av eigedomsskatt på næring. Dette skal leggjast fram i god tid før kommunestyret skal fatte vedtak om innføring av eigedomsskatt på næring i samband med budsjettvedtaket for 2024. Taksteringsarbeidet skal finansierast med bruk av disposisjonsfond, og kostnaden skal takast inn i rapporteringa for 1 tertialrapport 2023 når det har vore gjennomført anbud og prisen på å gjennomføre takseringsarbeidet er kjent.

Eldreråd 05.09.2022:

Handsaming:

Janne Sund-kommunalsjef økonomi orienterte og svarta på spørsmål om framlegg til økonomiplan 2023-2026 i felles orienteringsmøte for eldrerådet og RMNF.

I eldrerådet vart det sett fram følgjande framlegg til uttale:

Eldrerådet tar framlagt økonomiplan 2023 - 2026 til etterretning.

Eldrerådet merkar seg at demografiprognosene no blir brukt slik utviklinga i kommunen vår verkeleg er.

Eldrerådet anbefalar sterkt at større investeringar no må vente til kommunen sin økonomi er betre. Driftsbudsjettet må haldast innanfor rimelege rammer, slik at etablerte tenester ikkje blir ramma for hardt før kommuneplanen som er under arbeid er klare.

Eldrerådet meiner at vedtaket om at heile kommunen skal ha del i utviklinga organisatorisk og økonomisk framleis bør gjelde.

Eldrerådet vedtok samrøystes framlegg til uttale.

ER- 036/22 uttale:

Eldrerådet tar framlagte Økonomiplan 2023 - 2026 til etterretning.

Eldrerådet merkar seg at demografiprognosane no blir brukt slik utviklinga i kommunen vår verkeleg er.

Eldrerådet anbefalar sterkt at større investeringar no må vente til kommunen sin økonomi er betre. Driftsbudsjettet må haldast innanfor rimelege rammer, slik at etablerte tenester ikkje blir ramma for hardt før kommuneplanane som er under arbeid er klare.

Eldrerådet meiner at vedtaket om at heile kommunen skal ha del i utviklinga organisatorisk og økonomisk framleis bør gjelde.

Råd for menneske med nedsett funksjonsevne 05.09.2022:

Handsaming:

Saka vert teke til orientering, samrøystes.

RMNF- 040/22 uttale:

Saka vert teke til orientering.

Ungdomsråd 05.09.2022:

Handsaming

Orientering i saka v/Robert Lorang Hansen

Framlegg om å leggje ved notat frå innlegg frå ungdomsrådet til formannskapet som vedtak i saka.

Framlegget vart samrøystes vedteke.

UR- 031/22 uttale:

Prioriteringar i økonomiplanen:

UR ynskjer fleire tilgjengelege Helsejukepleiarar på alle skuler!

Døme: Radøy ungdomsskule, kun 1-2 dagar med tilbod, men mykje tid på hausten går bort til 8.klasse-samtalar, då vert det ikkje tid til dei i 9. og 10. klasse.

Vi ynskjer kortare ventetid på psykolog for ungdom. Fleire som tek kontakt med psykolog for ungdom, vert satt på venteliste og kjem ikkje inn før dei skrik om hjelp.

Lågare terskel for å komma inn.

Ungdomsklubbane:

Vi ynskjer oss ein klubb i Knarvik.

Sidan det er tilbod om ungdomsklubb i andre sentrum i kommunen, men ikkje i Knarvik. Vi har Salto i Knarvik, men dei er ikkje alltid opne når ungdommen har fri (dei stenger når mange er ferdig på skulen, 15.30).

Helsestasjon for ungdom

Betre opningstider.

Onsdag 15.30-18.30 er for lite, og færre ungdom får snakket med lege og helsejukepleiar.

Prioriter fleire opningsdagar, eller lengre opningstid.

Uteområdet på skulane

Gode uteområde = meir sosial (både barne og ungdomsskule).

Barneskule har ofte gode uteområde, men ungdomsskulane har ikkje like gode.

Vi ynskjer at alle ungdomsskulane har gode uteområde.

Miljøterapeuter i ungdomsskulen

Lindås ungdomsskule mista sin miljøterapeut i vinter. Vi ynskjer at alle ungdomsskulane har tilbod om miljøterapeuter!

Administrasjonsutval 07.09.2022:

Handsaming:

Sak 22/22 vart handsama før sak 21/22

Framlegg fra Ø.Oddekalv-AP:

Saka vert teke til orientering.

Framlegget vart samrøystes vedteke.

ADM- 022/22 uttale:

Saka er teke til orientering.



Prosjekt vold og trusler

Adm.utvalet, 07.09.22



ALVER

KOMMUNE

Bakgrunn

SEKTOR	ANTALL AVVIK (VALD OG TRUGSLAR)
HELSE OG OMSORG	213
OPPVEKST	183
HR OG UTVIKLING/ ØKONOMI	4
SAMFUNNSUTVIKLING	0
TEKNISK FORVALTNING OG DRIFT	0

Kvalitetssystemet, 01.11.21-01.09.22

- Arbeidsmiljøloven har krav om at alle tilsette, så langt det er mogleg, skal beskyttast mot vald og truslar.
- Tryggleik i arbeidssituasjon er ein føresetnad for god arbeidskvardag.
- Eit prioritert område i HMS-planen for Alver kommune.



ALVER
KOMMUNE

Prosjekt vold og truslar

Føremål

- (...) å etablere ein systematisk og heilskapleg tilnærming til
 - førebygging
 - handtering
 - og oppfølgingav vald og truslar i arbeidsmiljøet for Alver kommune.

Retningslinja skal setje leiarar og tilsette i stand til å arbeide systematisk med å førebyggje, handtere og følgje opp hendingar med truslar og vald på arbeidsplassen og i tilknytning til arbeidsforholdet.



Status prosjektarbeidet

Hvem?

- prosjektgruppen
 - Fagansvarleg oppvekst (stab)
 - Avd.leiar kommunikasjon og innbyggjarservice
 - NAV (sikkerhetsansvarleg)
 - HMS-fagansvarleg
 - Kommunalsjef HR og utvikling (prosjektleder)
 - HTV og HVO
- referansegruppe

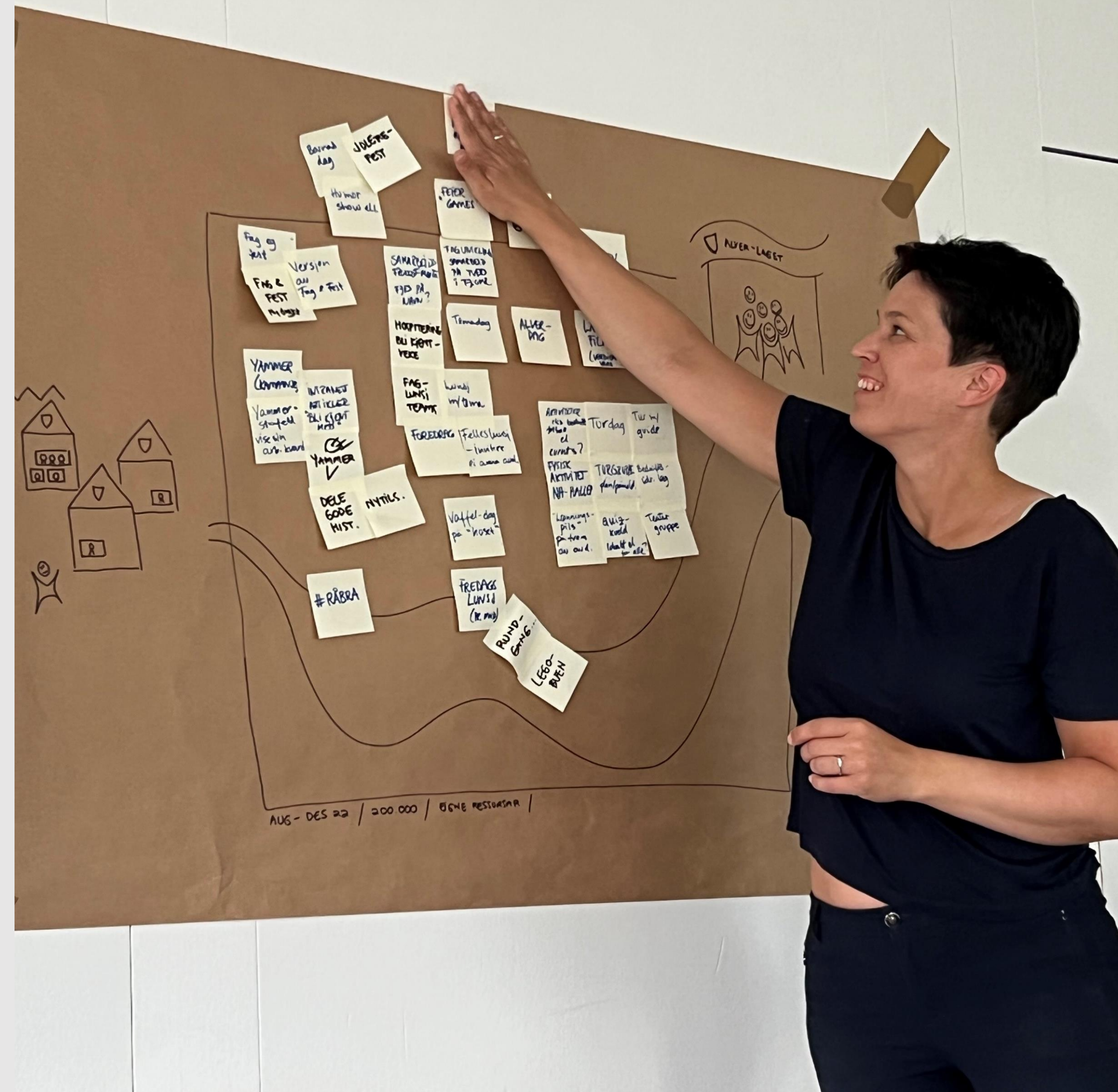


Status

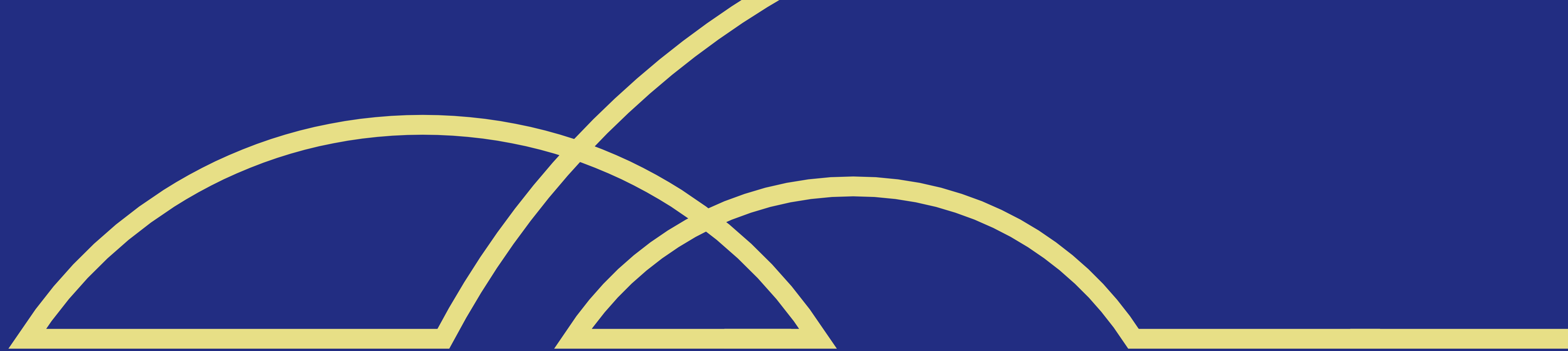
Kva?

- Overordna retningslinje (prosess) som klargjør begrep, roller og ansvar i prosessen, og inndelt i fasar: førebygge, handtere og følge opp.
- Fokus på medverknad og involvering i prosessen.
- Maler (for eksempel ROS)
- Råd (eks ved vald/trusselsituasjon)
- Opplæringstiltak

Forventa ferdigstilt: hausten 2022



ALVER
KOMMUNE



Heiltid i Alver

Adm.utval 07.09.22

Informasjon



ALVER
KOMMUNE

Omgrep – heiltidskultur i Alver

For å møte Alver kommune si utfordring med å levere gode tenester for morgondagen, må vi få fleire til å jobbe i 100 % stilling og auke stillingsprosenten til deltidstilsette. Å bygge heiltidskultur betyr å tenke nytt om korleis vi organiserer tenestene og arbeidstida. Heiltidskultur skal lønne seg for tilsette, innbyggjarar og organisasjonen. Vi må halde fram med å utvikle oss fagleg for å vere ein attraktiv arbeidsplass og levere gode tenester til alle som bur i Alver.

Heiltid- og deltid i Alver kommune

Område tilsette	Gjennomsnitt stillingsstorleik pr. tilsett		Endring	Andel heiltid (100 %)		Endring
	2020	2021		2020	2021	
Alver kommune totalt	80%	80%		50%	51%	+ 1%
Undervisning	84 %	85%	+1 %	54 %	56%	+ 2%
Barnehager	83%	86%	+3 %	57 %	60%	+ 3%
Helse og omsorg	75 %	75%		40 %	42%	+ 2%
Samferdsel og teknisk	89 %	91%	+ 2%	72 %	79%	+ 7%
Administrasjon	89%	88%	- 1%	74%	76 %	+2 %



Kilde KS`PAI-register 2020 og 2021

Helse og omsorgssektor

	Gjennomsnitt stillingsstorleik		Endring	Andel heiltid (100%)		Endring
	2020	2021		2020	2021	
Tilsette i turnus						
Landsgjennomsnitt kommunal sektor	68,6%	69,1%	+0,5 %	28,4%	29,9%	+1,5 %
Alver kommune	71,7%	72,2%	+0,5%	33,4%	35,9%	+2,5 %
Inkl. tilsette som ikkje jobbar turnus						
Landsgjennomsnitt kommunal sektor	73,7%	74,2%	+0,5 %	39,7% %	41,3%	+1,6%
Alver kommune	74,8 %	75,4%	+0,6 %	41,9 %	43,5%	+1,6 %
	+					



Vi samanliknar oss med andre. Kor stor prosent av tilsette jobbar 100 % i 2021?

Av 27 kommunar er det 4 kommunar som har fleire tilsette i 100 % stilling enn oss.

1. Alta – 43,3 %

2. Narvik – 40,4%

3. Lier – 38,8 %

4. Sola – 36,5 %

5. **Alver 35,9 %**

- Askøy 27,7 %

- Bjørnafjorden 23,0 %

- Steinkjer 17,4 %



Vi samanliknar oss med andre.

Kva er gjennomsnittleg stillingsstorleik i 2021?

Av 27 kommunar er det 4 kommunar som har høgare gjennomsnittleg stillingsprosent for deltidstilsatte

1. Narvik – 80,3 %

2. Alta 79,0 %

3. Kristiansund 78,5%

4. Harstad 76,3%

5. **Alver 72,2 %**

Askøy 65,8 %

Bjørnafjorden 59,6 %



Kartlegge vidare

- Oversikt på stillingskodar og aldersgrupper, bestille frå KS
- Demografi
- Kartlegge blant leiarane i helse- og omsorg i Alver. 0-punkt i 2021, ny kartlegging i haust.
- Kartlegge blant tilsette i turnus, årleg kartlegging i samband med årsturnusplanlegging.
 - Suksesskriterier for god turnus.



Korleis få Heiltidskultur i kommunale helse – og omsorgstenester på ein ressurseffektiv måte?

- Kunnskapskommunen Helse Vest. FoU-partnarar (forsknings- og utdanningsinstitusjonar i Bergensområdet) Alver -, Bergen -, Askøy - og Bjørnafjorden kommune.
- Korleis gjere heilskaplege og innovative grep på økonomisida som kan bidra til å styrke heiltidskulturen og tenestetilbodet – heller enn å vere ei hindring. Utvikle nye organisatoriske modellar.
- Kunnskapshull. Økonomi vert ofte trekt fram som ein barriere. Korleis auke leiar sitt handlingsrom?
- Vi skal i første omgang delta på to workshop, bidra med erfaringar og innspel frå helse- og omsorgstenestene.





Status 10-faktor

Administrasjonutvalet
7.september 2022



ALVER
KOMMUNE

10 FAKTORER:



1. Indre motivasjon



2. Mestringstro



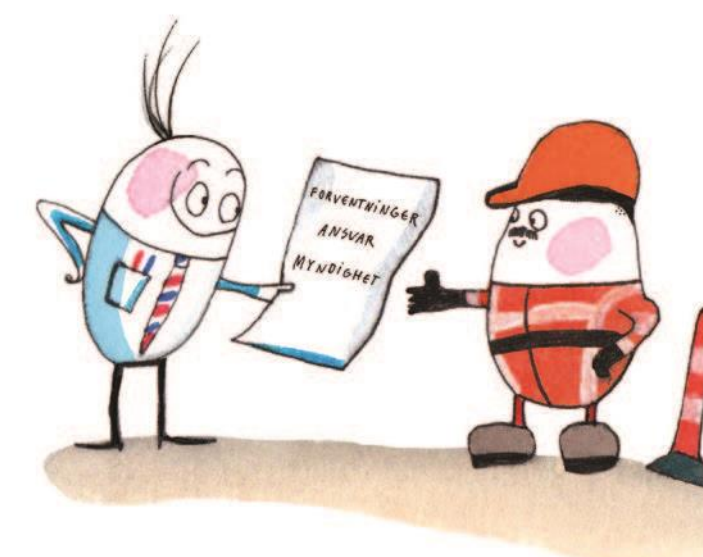
3. Autonomi



4. Bruk av kompetanse



5. Mestringsorientert ledelse



6. Rolleklarhet



7. Relevant kompetanseutvikling



8. Flexibilitetsvilje



9. Mestringsklima



10. Prososial motivasjon

10-faktor

Praktisk gjennomføring

- Utsending 26/4
- Svarfrist 22/5
- Resultatet/rapporten ble umiddelbart klart
- Inndeling i avdelinger etter virksomhetsstruktur
- Alle som har syv eller flere svar har fått egen rapport. Mindre enn syv svar – svare går vidare til neste nivå
- Alle tilsette med ein stillingsprosent har fått tilsendt undersøkinga



ALVER
KOMMUNE

10-faktor

Opplæring og førebuingar

Informasjon til tillitsvalde og verneombod:

Teamsmøte 7/4

Informasjon og opplæring til leiarar

Avdelingsleiarsamling 30/3

Kurs i mai



ALVER
KOMMUNE

10-faktor

Svarprosent etter sektor

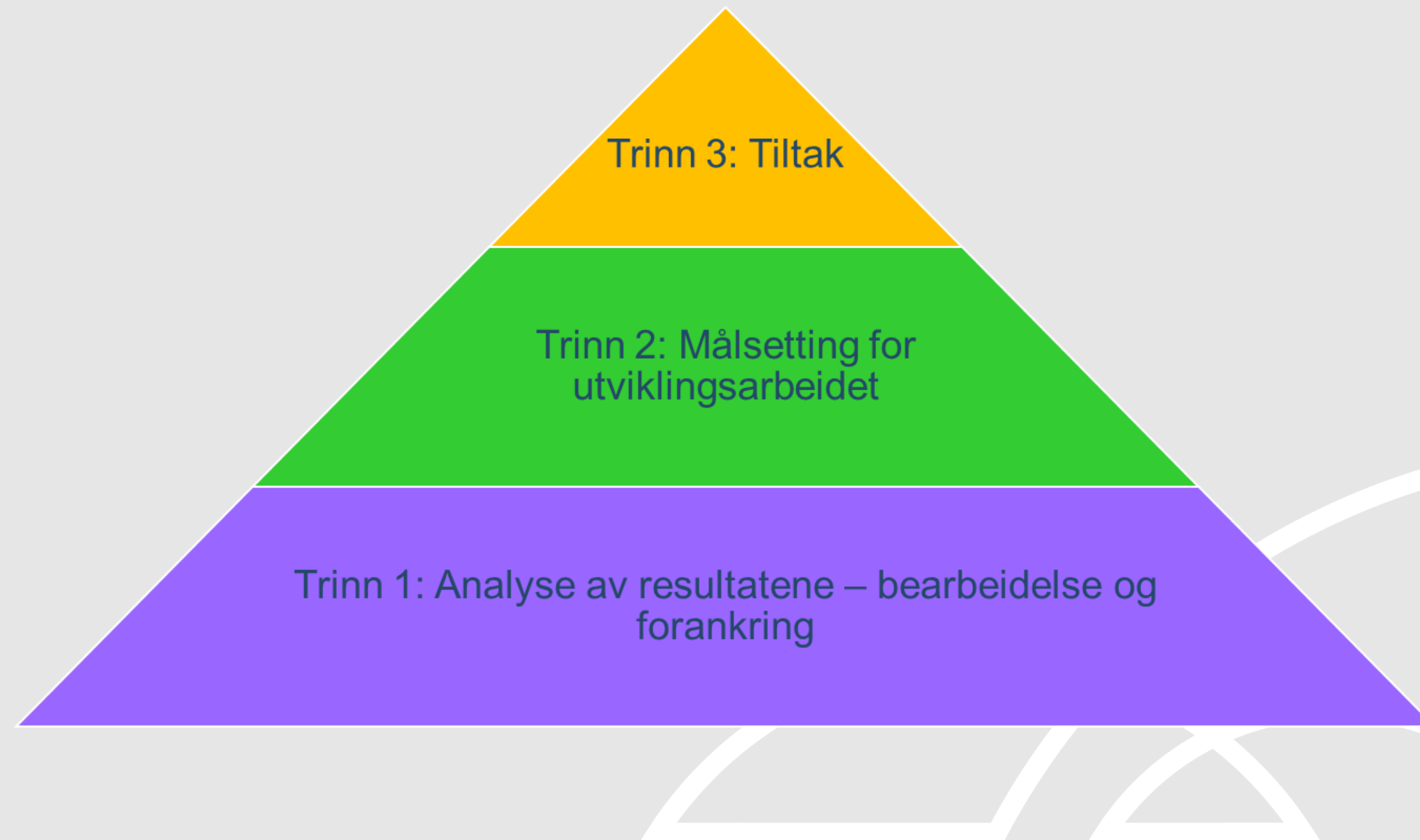
Status

	Planlagte svar	Svar	Svarprosent
10-FAKTOR	2797	1981	71 %
Helse og omsorg	1386	912	66 %
HR og utvikling	50	43	86 %
Kommunedirektøren	18	13	72 %
Oppvekst	993	771	78 %
Samfunnsutvikling	124	77	62 %
Teknisk forvaltning og drift	207	150	72 %
Økonomi	19	15	79 %



10-faktor

Oppfølging i tre trinn



10-faktor

Analyse av svara

	Norge	Vestland	Alver
Oppgavene dine	4,2	4,2	4,1
Ditt syn på jobben	4,3	4,3	4,3
Måten du kan utføre jobben din på	4,3	4,2	4,1
Din nærmeste leder	4	3,9	3,8
Opplæring	3,7	3,5	3,5
Forventningene til deg på jobb	4,3	4,2	4,1
Ditt syn på din jobb og dine oppgaver	4,5	4,4	4,4
Din avdeling/arbeidsgruppe	4,1	4	4
Hva du liker å jobbe med	4,7	4,6	4,6
Snitt totalt	4,2	4,1	4,1

