



Møteprotokoll for Administrasjonsutval

Møtedato: 08.02.2023
Møtestad: Rådhuset Knarvik, kantina
Møtetid: 09:00 - 12:30

Frammøtte medlemmer	Parti	Rolle
Nina Bognøy	AP	Utvalsleiar
Sara Hamre Sekkingstad	SP	Nestleiar
Maria Færø	UAVH gjekk under hands.av sak 06/23	Medlem
Nils Marton Aadland	H	Medlem
Liv Berit Haukås	FAGF	Medlem
Jarle Næss	UDF	Medlem
Silje Fanebust	NSF	Medlem

Følgjande frå administrasjonen møtte:

Kathrine Martinsen-HR-leiar, Linn Kolstad-fagansvarleg HMS, Lisbeth Alvær-kommunalsjef, Martin W. Kulild-ass.kommunedirektør, Tove-Mette Arnø Fyllingen-sekretær, Ørjan Raknes Forthun-kommunedirektør

Sakliste

Saknr	Tittel
001/23	Godkjenning av innkalling og sakliste
002/23	Godkjenning av møteprotokoll
003/23	Sjukefråver 4.kvartal 2022
004/23	Avvik HMS
005/23	Organisasjonsprosjekt Alver kommune
006/23	Melding/orientering til administrasjonsutvalet 08.02.2023
007/23	Debattheft II - 2023. Mellomoppgjøret 2023

001/23: Godkjenning av innkalling og saksliste
Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:
Innkalling og saksliste vert godkjent.

Administrasjonsutval 08.02.2023:
Handsaming:
Ingen merknader, samrøystes.

ADM- 001/23 Vedtak:
Innkalling og saksliste er godkjent.

002/23: Godkjenning av møteprotokoll
Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:
Møteprotokollen vert godkjent.

Administrasjonsutval 08.02.2023:
Handsaming:
Ingen merknader, samrøystes.

ADM- 002/23 Vedtak:
Møteprotokollen er godkjent.

003/23: Sjukefråver 4.kvartal 2022
Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:
Meldinga vert teke til orientering.

Administrasjonsutval 08.02.2023:
Handsaming:
Orientering ved fagansvarleg HMS, Linn Kolstad.
Kommunedirektøren sitt framlegg vart samrøystes vedteke.

ADM- 003/23 Vedtak:
Meldinga er teke til orientering.

004/23: Avvik HMS
Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:
Meldinga vert teke til orientering.

Administrasjonsutval 08.02.2023:
Handsaming:
Orientering ved fagansvarleg HMS, Linn Kolstad.
Kommunedirektøren sitt framlegg vart samrøystes vedteke.

ADM- 004/23 Vedtak:
Meldinga er teke til orientering.

005/23: Organisasjonsprosjekt Alver kommune
Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:
Kommunestyret gjer vedtak om alternativ 3, kunngjering av konkurranse for rammeavtale som skal gjelda konsulenttenester innan organisasjonsarbeid.

Dette for å sikra fleksibilitet og best mogleg ressursutnytting ved at vi slepp å potensielt måtte gjennomføra fleire anskaffingsprosessar på kort tid.

Administrasjonsutval 08.02.2023:**Handsaming:****Protokolltilførsel frå HTV-representantane v/Jarle Næss:**

I tråd med eit brev som tidlegare er sendt til Kommunestyret, meiner HTV-representantane i Administrasjonsutvalet at gjennomgangen av tenestestrukturen i Alver kommune i størst mogleg grad bør gjennomførast internt, og ikkje av eksternt konsulentfirma. HTV-representantane oppmodar Formannskapet/Kommunestyret til å gjere om på vedtaket om eksternt konsulentbistand.

Framlegg:

Saka vert sendt til vidare handsaming til formannskapet

Framlegget vart samrøystes vedteke.

ADM- 005/23 uttale:

Saka vert sendt til vidare handsaming til formannskapet

006/23: Melding/orientering til administrasjonsutvalet 08.02.2023**Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:**

Meldinga vert teke til orientering.

Administrasjonsutval 08.02.2023:**Handsaming:**

Orienteringar

- Rullert arbeidsreglement ved HR-leiar Kathrine Martinsen
- Klesreglement ved HR-leiar Kathrine Martinsen
- Livsfasepolitikk ved kommunalsjef Lisbeth Alvær
- Rekrutteringsplan ved kommunalsjef Lisbeth Alvær
- Epost frå 3 HTV ved Jarle Næss – saker til administrasjonsutvalet 08.02.2023

Kommunedirektøren sitt framlegg vart samrøystes vedteke.

ADM- 006/23 Vedtak:

Meldinga er teke til orientering.

007/23: Debattheft II - 2023. Mellomoppgjøret 2023**Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:**

1. Den økonomiske ramma i mellomoppgjøret bør fortrinnsvis fordelast sentralt. Utfordringane som kommunane i Noreg står ovanfor er til dels like og lokale skilnader er lite hensiktsmessig når me har same tariffavtale. Det er ikkje ynskjeleg med skilnader i løn mellom nabokommunar og regionar.
2. Alver kommune ynskjer ikkje lokalt oppgjør, jfr spm. 1. Dersom det blir eit lokalt oppgjør ynskjer vi at potten skal vere på minimum 1,5 %. Erfaringa frå tidlegare oppgjør visar at det er avgrensa handlingsrom når potten er mindre enn 1 %.
3. Me ynskjer at gruppa «Gruppe 2», « Stilling med krav til 3-årig U/H utdanning» skal prioriterast. I denne gruppa finn du Sjukepleiar (7174) og Vernepleiar (6455) der Alver kommune har rekrutteringsutfordringar. I eit langsiktig og overordna perspektiv knytt til våre demografiske utfordringar er det viktig at denne stillingsgruppa prioriterast. Me ynskjer lik fordeling på ansiennitetstrinna.

Administrasjonsutval 08.02.2023:**Behandling:**

Det var berre dei politisk valde medlemmane som handsama denne saka.
Kommunedirektøren sitt framlegg vart samrøystes vedteke.

ADM- 007/23 utfale:

1. Den økonomiske ramma i mellomoppgjeret bør fortrinnsvis fordelast sentralt.
Utfordringane som kommunane i Noreg står ovanfor er til dels like og lokale skilnader er lite hensiktsmessig når me har same tariffavtale. Det er ikkje ynskjeleg med skilnader i løn mellom nabokommunar og regionar.
2. Alver kommune ynskjer ikkje lokalt oppgjer, jfr spm. 1. Dersom det blir eit lokalt oppgjer ynskjer vi at potten skal vere på minimum 1,5 %. Erfaringa frå tidlegare oppgjer visar at det er avgrensa handlingsrom når potten er mindre enn 1 %.
3. Me ynskjer at gruppa «Gruppe 2», « Stilling med krav til 3-årig U/H utdanning» skal prioriterast. I denne gruppa finn du Sjukepleiar (7174) og Vernepleiar (6455) der Alver kommune har rekrutteringsutfordringar. I eit langsiktig og overordna perspektiv knytt til våre demografiske utfordringar er det viktig at denne stillingsgruppa prioriterast. Me ynskjer lik fordeling på ansiennitetstrinna.



Administrasjonsutvalet

07.02.23



ALVER
KOMMUNE

Revidering av arbeids og personalreglement

- AML §14-17 (1):

Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte fastsette arbeidsreglement ved skriftlig avtale. Er avtalen bindende for et flertall av arbeidstakerne, kan arbeidsgiveren gjøre reglementet gjeldende for alle arbeidstakere innenfor de arbeidsområder avtalen gjelder for.

- Arbeidsreglementet er gyldig frem til 31.3.2023
- Drøfting i HTV møte 27.3.2023
- Etablert arbeidsgruppe med HTV, Juridisk og HR



Klesgodtgjersle - sektor Helse og omsorg

- Heimeel: Hovedavtalen del A, § 4-5 og SGS 1002:

Arbeidstøy: Arbeidstaker får som hovedregel utlevert arbeidstøy etter behov. Behovet avgjøres av partene lokalt gjennom særavtale.

- Lokal særavtale
- Grundig kartleggingsprosess med Delta, FF, FO, NSF og tenesteleiarane og kommunalsjef.
- Definere behovet og finne den beste løysningen



Klesgodtgjersle

Ytterjakke: Heimetenesta

Inne jakke: Heimetenesta, legekontor, sjukeheim og fysioterapi

Vernesko: Kjøkken

Vottar: Tilgjengeleg i kvar tenestebil

Godtgjersle slitasje egen tøy:

For tilsette (også lærlingar) innan habiliteringstenester, Psykisk helse og rus, Heimetenestar, Lege og rehabilitering og sjukeheimstenester som arbeidar brukareta og ikkje har tilbod om uniform/arbeidsklede grunna arbeidets art får godtgjersle for ekstra slitasje på privat tøy.

50-100 % stilling: 2400,- pr. år, fordelt pr måned

0-49 % stilling: 1200,- pr. år, fordelt pr. måned



Debatthefte II - Mellomoppgjeret

I debbatthefte II - tre spørsmål KS ynskjer å få utdjupa:

1. Bør den økonomiske ramma i mellomoppgjeret fordelast sentralt, eller bør delar av den forhandlast lokalt, ut i frå lokale behov og prioriteringar?
2. Om det vert sett av midlar til lokale forhandlingar, kor stor bør potten i så fall vere?
3. Om ramma fordelast sentralt:
 - a) Er det ynskjeleg at alle tilsette får omlag like store tillegg eller er det ynskjeleg med ei tydelegare prioritering av enkelte grupper framfor andre?
 - b) Om enkelte grupper skal prioriterast, kva stillingsgrupper og/eller ansiennitetstrinn bør i så fall få størst tillegg?



Kommunedirektøren legg fram fylgjande forslag til svar:

1. Den økonomiske ramma i mellomoppgjeret bør fortrinnsvis fordelast sentralt. Utfordringane som kommunane i Noreg står ovanfor er til dels like og lokale skilnader er lite hensiktsmessig når me har same tariffavtale. Det er ikkje ynskjeleg med skilnader i løn mellom nabokommunar og regionar.
2. Alver kommune ynskjer ikkje lokalt oppgjer, jfr spm. 1. Dersom det blir eit lokalt oppgjer ynskjer vi at potten skal vere på minimum 1,5 %. Erfaringa frå tidlegare oppgjer visar at det er avgrensa handlingsrom når potten er mindre enn 1 %.
3. Me ynskjer at gruppa «Gruppe 2», «Stilling med krav til 3-årig U/H utdanning» skal prioriterast. I denne gruppa finn du Sjukepleiar (7174) og Vernepleiar (6455) der Alver kommune har rekrutteringsutfordringar. I eit langsiktig og overordna perspektiv knytt til våre demografiske utfordringar er det viktig at denne stillingsgruppa prioriterast. Me ynskjer lik fordeling på ansiennitetstrinna.



«Det skal utarbeidast ein plan for seniorpolitikk i Alver kommune. Det vil vere viktig å halde på kompetanse lengst mulig.»

Innspill?

Verbalpunkt
-seniorpolitikk-



ALVER
KOMMUNE

De viktige medarbeiderne...

- <https://www.klp.no/virksomhet/hr-ressursside/takk-til-dere-som-jobber-i-offentlig-sektor>



ALVER
KOMMUNE

-slik jobbar vi i Alver

Livsfasepolitikk



ALVER
KOMMUNE

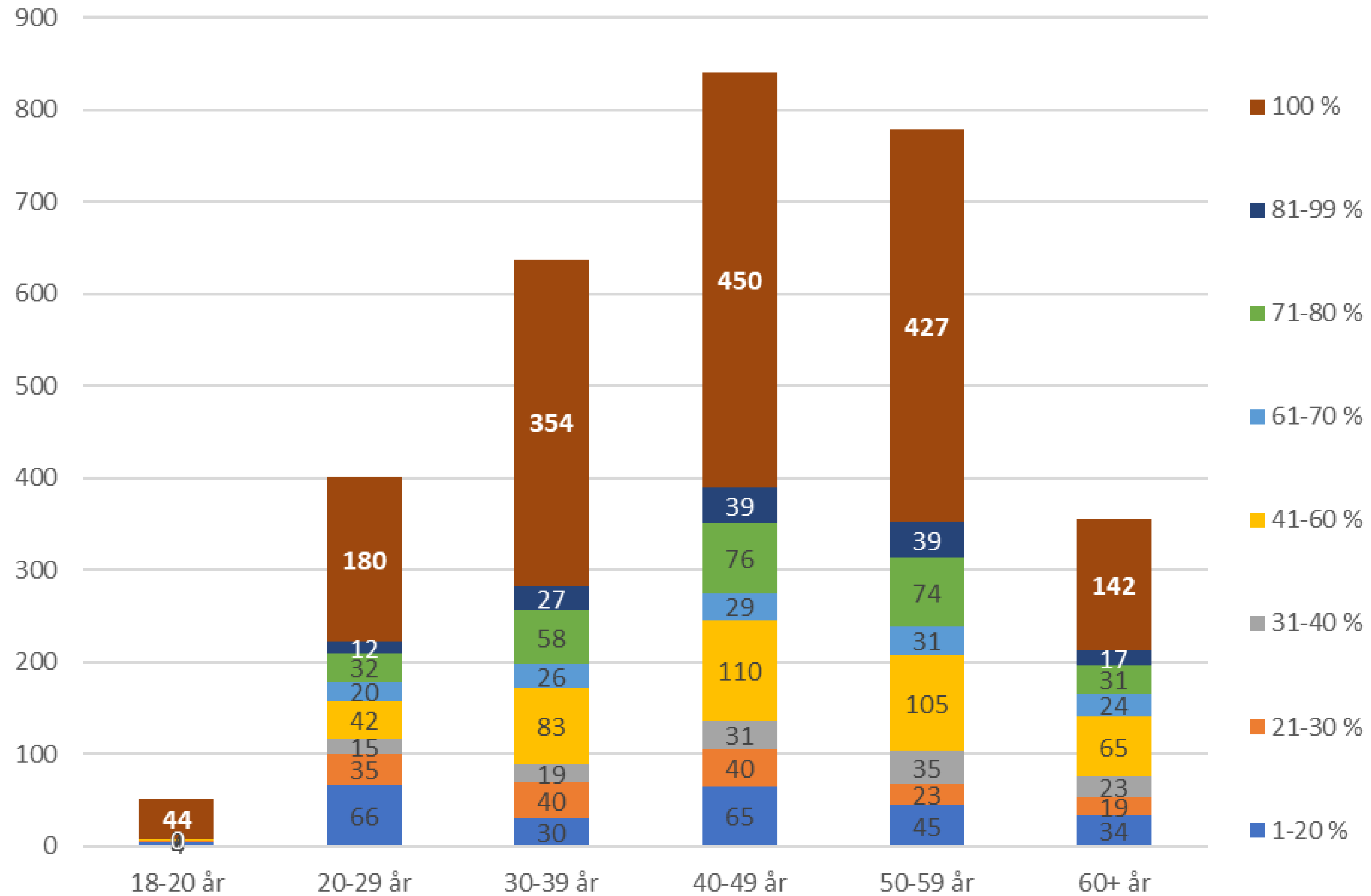
Livsfasepolitikk

- Alver kommune har etablert en livsfasepolitikk som hensyntar alle faser i yrkeslivet; fra «junior til senior».
- Fra kollektiv rettighet til individuell tilpasning.
- Hvorfor?
 - Legge til rette for arbeidstakers ulike behov gjennom hele yrkeskarrieren, også «seniorfasen».
 - Opplevelsen av mestring i de ulike livsfasene er individuell.
 - Ansatte er forskjellige, og ledere kjenner sine medarbeidere best: «Love 'em or lose 'em»: se og anerkjenne.
- Pågår revisjon av strategidokumentet i disse dager i samarbeid med HTV.



ALVER
KOMMUNE

Tilsette etter aldersgruppe fordelt på ansettelsesprosent



Hva sier forskningen?

- Økonomiske insentiver har avgrenset effekt mtp. å unngå at ansatte går ut av arbeidslivet. (FAFO*, 2022).
 - NB! Kostnad: vikarkostnad/tapt produksjon
 - NB! Heltid/deltid –belastning og tilgang på arbeidskraft
- Bransjespesifikk “seniorpolitikk”
- Ledelse til glede og besvær: påvirker “pensjonsavgang”.
- Tid til ledelse og oppfølging av den enkelte. Utfordrende med stort lederspenn.
- Skape trygge ledere som bruker mulighetsrom og “verktøyskasse”.
- Mestringsorientert ledelse og systematisk HMS-arbeid viktig.

**FAFO-rapporte: "Bransjespesifikk seniorpolitikk. Utfordringer, erfaringer og forslag til løsning".*



ALVER
KOMMUNE

Verktøyskassen

Tiltak for å påvirke den enkeltes mulighet til å fortsette gjennom

- å tilpasse arbeidsoppgavene
 - redusere kravene og/eller
 - gjøre den enkelte i stand til å møte dem.
-
- Tilpasse ansvar og arbeidsoppgaver
 - turnusarbeid
 - kontaktlærer
 - lederrolle
 - Fleksibel arbeidstid/sted (jobb/hjem)
 - «Ladepunkt» og andre tiltak for å redusere emosjonelt belastende arbeid
 - Kompetanseutvikling –
 - Mentorordninger: samspill mellom junior og senior
 - Forebyggende arbeid:
 - Helsefremmende arbeidsplasser som har fokus på både fysisk og psykosialt arbeidsmiljø.
 - Seniorsamtaler (kartlegge behov)
 - Lederopplæring



ALVER
KOMMUNE

Veien videre...

- Prosjektgruppe utarbeider forslag til revidert dokument
- Vedtak i administrasjonsutvalget



ALVER
KOMMUNE



Rekruttering

«Kommunestyret ber om at det vert
utarbeida ein rekrutteringsplan, som
mellom anna inkluderer
lærlingpolitikk.»

⌋



ALVER
KOMMUNE

Utfordringsbilde

Helse og omsorg

Ledere

Teknisk
(spesifikke stillinger)



ALVER
KOMMUNE

Hvordan møter vi utfordringene?

Jakten på kandidatene

- Utlysingspraksis
 - Heltidskultur
 - «Prosjekt sosiale medien»
 - Rekruttering frå A til Å
- Deltakelse på utdanningsmesse
- Læringer –tilbod om 100 % stilling i HO
- Studenter og sommervikarer
- «Menn i helse»

Omdømmebygging - attraktiv arbeidsgjevar

- Heltidskultur og alternative arbeidstidsordninger
- Livsfasepolitikk
- Gode arbeidsmiljø - medarbeiderne viktigste ressurs
- Lederutvikling

Lønn

- «rekrutteringstilskudd» 50 000 kr
- forhandling ved tilsetting



ALVER
KOMMUNE

En kunnskapsbasert rekrutteringsstrategi kan bidra til...

1. å gi retning for hvordan kommunen skal rekruttere riktig og tilstrekkelig kompetanse.
2. å sikre at alle deler av organisasjonen arbeider *systematisk* med å tiltrekke seg nye medarbeidere.

NB! Men tiltakene krever også tilstrekkelig ledelsesressurs.

Tiltakene bør bygge opp under hverandre.



ALVER
KOMMUNE

						Forventet kostnad per fridag per person *		Sum kostnad per fridag for aldersgruppa	
Alders-gruppe	Antall	Snitt ansettelses-prosent	Snitt årslønn		Lønn justert for deltid				
18-20 år	52	89	kr	381 104					
20-29 år	402	68	kr	429 931					
30-39 år	637	80	kr	503 494					
40-49 år	840	78	kr	539 099					
50-59 år	779	80	kr	542 550	kr	431 819	kr	1 877	kr 1 462 553
60+ år	355	71	kr	538 766	kr	538 766	kr	2 342	kr 831 574
Totalsum	3065	77	kr	515 539	kr	970 586			

