

Forvaltningsrevisjonsrapport
November 2009

Sande kommunes personalpolitikk

En vurdering av utvalgte områder
i helse- og omsorgssektoren



Postadresse: **Postboks 4197, 3005 DRAMMEN**
Besøksadresse: **Øvre Eiker vei 14, 3048 Drammen**
Telefon: **32 20 15 00**
Telefaks: **32 20 15 01**
e-post: **post@bkr.no**
URL-adresse: **www.bkr.no**

Sammendrag

Prosjektet er bestilt av kontrollutvalget og formålet er å se på kommunens måloppnåelse innenfor utvalgte deler av det personalpolitiske området i helse- og omsorgssektoren.

Arbeidsmiljøloven har blant annet regler for hvordan kommunen skal praktisere ansettelser i fast eller midlertidig stilling og fortrinnsrett ved ansettelse. Hovedavtalen gir føringer for kompetanseutvikling i kommunen og hovedtariffavtalen har et vedlegg med forutsetninger for lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid. Avtalen om inkluderende arbeidsliv gir føringer i forhold til arbeidet med å forebygge sykefravær.

Sande kommune startet i 2007 opp utviklingsprogrammet medarbeiderskap. I 2008 fortsatte utviklingsarbeidet, og kommunen ble med i kvalitetskommuneprogrammet¹. Gjennom dette, og tidligere arbeid, har kommunen gjennomført flere prosjekter som har fokusert på redusert sykefravær, økt nærvær og uønsket deltid. Kommunen utarbeider detaljerte opplæringsplaner på de enkelte virksomhetene og en sentral plan for tverrsektorielle opplæringstiltak. I tillegg er det nylig gjennomført en kompetansekartlegging.

Det videre arbeidet med kvalitetskommuneprogrammet er nå løftet opp til den øverste ledelsen i kommunen, med en styringsgruppe bestående av ordføreren som leder, rådmannen og en hovedtillitsvalgt.

Vi mener kommunen har et sterkt fokus på dette området, og har gjennomført verdifulle kartlegginger. Vi mener allikevel at kommunen ville kunne fått mer ut av kartleggingene hvis de var gjennomført og rapportert på en fyldigere og mer systematisk måte. Det som vil bety mye for kommunen fremover er hvordan dette følges opp, og hvilke resultater det kan medføre. Det er viktig at det ikke er for stort gap mellom de forventninger man kan skape gjennom slike undersøkelser, og det som skjer etterpå.

Med bakgrunn i vår gjennomgang vil vi anbefale rådmannen å fortsette det gode arbeidet som gjøres, og legge vekt på følgende:

- Kartlegge gapet mellom de kompetansehevede tiltak som gjennomføres og det som burde vært gjennomført for å nå et tilfredsstillende kompetansenivå. Dermed kan man vurdere om de tilgjengelige ressursene er på et hensiktsmessig nivå, samt om de tiltakene som gjennomføres, er de det er størst behov for.
- Kartlegge hvilke reelle muligheter Sande kommune har for å tilrettelegge flere heltidsstillinger eller større deltidsstillinger.
- Vurdere hvorvidt metoden for kartlegginger er hensiktsmessig ut fra ressursbruk og resultatenes nytteverdi.

Utkast til rapport ble oversendt rådmannen til uttalelse. Rådmannens uttalelse i e-post av 20. november 2009 er vedlagt rapporten.

¹ Et trepartssamarbeid mellom politikere, ledere og tillitsvalgte, der målet er lavere sykefravær og forbedrede tjenester. Samarbeidet er nærmere omtalt i avsnitt 4.2.

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING	1
1.1. BAKGRUNN FOR PROSJEKTET	1
1.2. FORMÅL	1
1.3. PROBLEMSTILLINGER.....	1
1.4. AVGRENSNING AV UNDERSØKELSEN	1
1.5. DEFINISJONER	1
2. METODE	2
3. REVISJONSKRITERIER	2
4. PROSJEKT ”MEDARBEIDERSKAP” OG KVALITETSKOMMUNEPGRAMMET	4
4.1. MEDARBEIDERSKAP.....	4
4.2. KVALITETSKOMMUNEPGRAMMET.....	4
5. KOMPETANSE	5
6. SYKEFRAVÆR	6
6.1. FRAVÆR RAPPORTERT TIL KOSTRA	6
6.2. FRAVÆRSSTATISTIKK FRA SANDE KOMMUNE	6
6.3. FOREBYGGING OG OPPFØLGING AV SYKEFRAVÆR	6
7. ANSATTE	7
7.1. REKRUTTERING.....	8
7.2. TURNOVER.....	8
7.3. VIKARER.....	8
7.4. DELTID.....	9
8. VURDERING OG KONKLUSJONER	11
8.1. KOMPETANSE	11
8.2. SYKEFRAVÆR	11
8.3. REKRUTTERING.....	12
8.4. TURNOVER.....	12
8.5. BRUK AV DELTID OG VIKARER	12
9. ANBEFALINGER	13
Referanser.....	14
Vedlegg 1 – Høringssvar fra Rådmannen i e-post av 20. nov. 2009	16
Vedlegg 2 – Utdrag fra arbeidsmiljøloven	17
Vedlegg 3 – KOSTRA – Grupperinger til sammenligning	18

1. INNLEDNING

1.1. Bakgrunn for prosjektet

På bakgrunn av overordnet analyse og plan for forvaltningsrevisjon 2008-2011, vedtatt av kommunestyret, har vi undersøkt utvalgte deler av kommunens personalpolitikk. Prosjektet er bestilt av kontrollutvalget i møte 21. april 2009, sak 10/09. Mandatet er senere presisert i kontrollutvalgets møte 3. september 2009, sak 14/09.

1.2. Formål

Prosjektets formål er å se på kommunens måloppnåelse innenfor utvalgte deler av det personalpolitiske området.

1.3. Problemstillinger

Prosjektet har følgende problemstillinger:

- Prosjektet ”Medarbeiderskap”
 - Hvilke erfaringer har Sande kommune med prosjektet ”Medarbeiderskap” så langt?
- Kompetanse
 - Hva er Sande kommunes rutiner og praksis for kompetansestyling, kartlegging av nåværende kompetanse (kompetanseplaner) og opplæringsplaner på kort og lang sikt?
- Rekruttering
 - Hvilke rutiner og metoder har Sande kommune for å rekruttere og beholde ønsket kompetanse?
- Sykefravær
 - Hvilke mål er satt og hvilke tiltak er satt i verk for å minimere sykefravær?
 - Hvordan virker tiltakene?
- Turnover
 - Hvordan vurderes graden av turnover i forhold til personalpolitiske målsetninger?
- Bruk av deltid og vikarer
 - Hvordan vurderes bruken av deltid og vikarer i forhold til personalpolitiske målsetninger?

1.4. Avgrensning av undersøkelsen

Prosjektet avgrenses til å gjelde helse- og omsorgssektoren. Kontrollutvalget har ønsket et spesielt fokus på bruk av deltid og vikarer.

1.5. Definisjoner

Fast stilling / fast ansettelse	Ansettelse i en stilling som må sies opp.
Midlertidig ansettelse	Ansettelse i en stilling for et gitt tidsrom, som avvikles automatisk.
Vikar / vikariat	En midlertidig ansettelse hvor det er definert hvem man utfører arbeidsoppgavene i stedet for.
Full stilling	Fast eller midlertidig ansettelse i en stilling som utgjør 100 % av et årsverk.
Deltidsstilling	Fast eller midlertidig ansettelse i en stilling som utgjør mindre enn 100 % av et årsverk.

2. METODE

Prosjektet er gjennomført av revisjonens egne ansatte på bakgrunn av kravene som stilles til gjennomføring av forvaltningsrevisjon som prosjekt, jf RSK001 Standard for forvaltningsrevisjon.

Informasjonen som er presentert i dette prosjektet, er hentet inn gjennom dokumentanalyse og intervjuer (samtaler) med nøkkelpersoner i kommunen.

Vi har innhentet relevante planer, notater, politiske saker, interne rutiner og rapporter i Sande kommune.

3. REVISJONSKRITERIER

Arbeidsmiljøloven² (aml) har til formål³ å legge forholdene til rette for et godt arbeidsmiljø, trygge ansettelsesforhold, likebehandling, et inkluderende arbeidsliv og en tilpasset arbeidssituasjon.

I aml kapittel 2 fremgår det at arbeidsgiver har plikt til å sørge for at bestemmelsene gitt i loven og med utgangspunkt i loven blir overholdt.

Hovedavtalens del B § 7 gir klare føringer for kompetanseutvikling i kommuner⁴. I tillegg til å understreke viktigheten av økt kompetanse for den enkelte og virksomheten, fremkommer de krav partene i arbeidslivet har blitt enige om. Dette gjelder kommunens ansvar for å kartlegge og analysere kommunens kompetansebehov, og for å utarbeide plan for gjennomføring av kompetansehevede tiltak. Det gjelder også kommunens og den enkelte arbeidstakers individuelle eller felles ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Ved ansettelser har arbeidsmiljølovens §§ 14 (2) og 14 (3) regler om fortrinnsrett til ny ansettelse og fortrinnsrett for deltidsansatte⁵. Alle reglene om fortrinnsrett er ikke like relevante for en kommune, men det er viktig å legge merke til enkelte regler.

Ansatte som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold har fortrinnsrett til ansettelse i samme virksomhet hvis man er kvalifisert for stillingen. Dette gjelder også ansatte som har akseptert en redusert stilling i stedet for oppsigelse. Fortrinnsretten gjelder dersom man har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder av de siste 2 år. Den gjelder fra oppsigelsestidspunkt og i ett år fra oppsigelsesfristens utløp. Den faller bort hvis arbeidstaker ikke aksepterer tilbud om ansettelse i passende stilling innen 14 dager etter mottak av tilbud.

Deretter kommer deltidsansattes fortrinnsrett til en utvidet stilling. Deltidsansatte har fortrinnsrett fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse. Dette forutsetter at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen, og at det ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

Til sist kommer fortrinnsretten for midlertidig ansatte som på grunn av virksomhetens forhold ikke får fortsatt ansettelse. Dette gjelder ikke arbeidstakere i vikariat.

Revisjonskriterier er en samlebetegnelse for krav og forventninger som benyttes for å vurdere kommunens virksomhet, økonomi, produktivitet, måloppnåelse osv. Sammenholdt med faktabeskrivelsen danner revisjonskriteriene basis for de analyser og vurderinger som foretas, de konklusjoner som trekkes, og de er et viktig grunnlag for å kunne dokumentere avvik eller svakheter.

² LOV 2005-06-17 nr 62: Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. – Arbeidsmiljøloven – aml – AID (Arbeids- og inkluderingsdepartementet)

³ Aml § 1-1 Lovens formål

⁴ Hovedavtalen 01.01.2006 – 31.12.2009

⁵ Se vedlegg 2 – Utdrag fra arbeidsmiljøloven

Hovedregelen for tilsetting er i følge aml. § 14-9 (1) fast tilsetting, men det gis anledning til å ansette midlertidig under visse forutsetninger⁶. Dette gjelder blant annet når arbeidets karakter tilsier det og skiller seg fra ordinært arbeid i virksomheten, ved vikariater, for praksisarbeid og for deltakelse på arbeidsmarkedstiltak.

Med den nye arbeidsmiljøloven fra 1. januar 2006, ble det også innført en ny regel i § 14-9 (5). Den innebærer at personer som er ansatt i vikariat eller midlertidig ansatt på grunn av at arbeidets karakter, skal ha fast ansettelse når de har vært sammenhengende ansatt i mer enn fire år⁷.

Deltid regnes med andre ord ikke som noen egen form for tilsetting, men en tilsetting i en fast eller midlertidig stilling som er under 100 % av et årsverk.

Hovedtariffavtalen har et eget vedlegg⁸ med forutsetninger for lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid. Her fremkommer det at slike retningslinjer bør inneholde blant annet:

Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid bør bl.a. inneholde:

- *Deltidstilsatte skal melde fra om de ønsker utvidet stilling*
- *Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefor deling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger*
- *Det er ingen forutsetning at den deltidstilsatte skal måtte ta hele den ledige stillingen*
- *Det bør vurderes om deltidstilsatte gjennom kompetanseheving kan kvalifiseres til å få utvidet sitt arbeidsforhold*

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv⁹ kan sies å ha følgende formål:

Intensjonsavtalen skal bidra til:

- *at en får et mer inkluderende arbeidsliv til beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet*
- *reduksjon i sykefravær og uføretrygd*
- *at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid*

Et av de overordnede nasjonale målene er at man skal forebygge sykefravær, øke fokuset på jobbnærver og hindre ”utstøting” fra arbeidslivet.

⁶ Se vedlegg 2 – Utdrag fra arbeidsmiljøloven

⁷ Se vedlegg 2 – Utdrag fra arbeidsmiljøloven

⁸ Hovedtariffavtalen, tariffperioden 01.05.2008 – 30.04.2010, vedlegg 2 ”Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid”

⁹ Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 2006 – 2009. Intensjonsavtale av 14. desember 2005, samt tillegg av 6. juni 2006, 6. november 2006 og 15. mai 2007

4. PROSJEKT "MEDARBEIDERSKAP" OG KVALITETSKOMMUNEPGRAMMET

4.1. Medarbeiderskap

I 2006 ble det bestemt at Sande kommune i løpet av 2008 skulle gjennomføre utviklingsprogrammet medarbeiderskap for alle ansatte. Personalsjefen har vært prosjektleder.

Programmet er utviklet av KS, som en arbeidsform og metode til i praksis å legge fundamentet for den lærende organisasjon.

Dette har vært en stor personalpolitisk satsing for kommunen, og målene har blant annet vært:

- økt tverrfaglig samarbeid
- bedre arbeidsmiljø
- engasjerte medarbeidere
- at ansatte skal få helhetlig kjennskap til kommunens virksomhet
- se på hvordan den enkelte ansatte kan bidra til at kommunen leverer gode og kostnadseffektive tjenester til innbyggerne
- at den enkelte ansatte skal oppleve arbeidet som meningsfylt og utviklende

Rådmannens ledergruppe, virksomhetslederne, tillitsvalgte og 10 interne veiledere gjennomførte i januar 2007 en 3 dagers opplæring / informasjon. I mars startet gjennomføringen av medarbeiderskapskursene. Hver gruppe var sammensatt med ca 20 personer og de var satt sammen på tvers av sektorene. Hvert kurs hadde en varighet på 3 dager, og i etterkant har deltakerne deltatt i mindre prosjekter / tiltak de selv har valgt ut på bakgrunn av en SWOT-analyse som ble gjennomført under kurset. Siden oppstart er det gjennomført over 100 prosjekter / tiltak som spenner seg over et stort spekter. Det har f eks vært trivselskapende / sosiale tiltak for ansatte, lusing av blomsterbed, beplantning ved kommunale virksomheter, forskjønnelse av Sande sentrum, veiledere for nye elever ved Haga skole, opptreden / hyggestund for eldre ved sykehjemmet m.v.

De fleste ansatte gjennomførte medarbeiderskapskurset i 2007. I 2008 og 2009 har det blitt gjennomført ytterligere kurs for 2 grupper årlig. Målgruppen for disse er nye ansatte, samt de som ikke hadde anledning til å være med i 2007. Hittil er det gjennomført ca 30 kurs, og kommunens administrative ledelse har deltatt på alle.

4.2. Kvalitetskommuneprogrammet

For å fortsette det gode utviklingsarbeidet som ble startet med medarbeiderskap vedtok administrasjonsutvalget i møte 20. august 2007, sak 2/07, at Sande kommune skulle søke opptak i Kvalitetskommuneprogrammet fra 2008. Dette er et trepartssamarbeid mellom politikere, ledere og tillitsvalgte, igangsatt av blant annet Kommunaldepartementet, arbeidstakerorganisasjonene og KS. Formålet med programmet var at det skulle føre til lavere sykefravær blant kommunens ansatte og at innbyggerne skulle oppleve en kvalitetsforbedring av tjenestene. Programmet er tenkt gjennomført ved å sikre en helhetstankegang rundt prosjekter og tiltak som er igangsatt, samtidig som nye tiltak vurderes og eventuelt gjennomføres.

Sande kommune nedsatte 3 arbeidsgrupper:

- Økt nærvær – redusert sykefravær¹⁰
- Uønsket deltid¹¹
- Kvalitetsforbedringer

¹⁰ Se kapittel 7.3 for arbeidsgruppen økt nærvær – redusert sykefravær

¹¹ Se kapittel 9.2 for arbeidsgruppen uønsket deltid

Alle gruppene har i løpet av 2008 og 2009 avgitt sluttrapport, og arbeidet med prioritering og gjennomføring av tiltakene skal videreføres i linjeorganisasjonen med en styringsgruppe bestående av ordfører, rådmann og en tillitsvalgt. Personalsjefen har vært prosjektleder for kvalitetskommuneprogrammet, og vil fortsette som sekretær for den nye styringsgruppen.

5. KOMPETANSE

Sande kommune har med sine personalpolitiske retningslinjer et mål om *”å legge forholdene til rette for en effektiv, rasjonell og serviceinnstilt organisasjon med god kompetanse og et trygt og utviklende arbeidsmiljø.”* Kommunen har et mål om det skal være samsvar mellom bemanning, kompetanse og oppgaver, samt *”at kommunens ansatte til enhver tid har de kunnskaper og ferdigheter samt holdninger og motivasjon som er nødvendig for å løse kommunens oppgaver på en god og tilfredsstillende måte.”* Opplærings- og utviklingstiltak skal primært gjennomføres i tråd med kommunens og virksomhetens behov, samt at det langt på vei bør forenes med den enkeltes behov for egenutvikling.

Alle ansatte skal ha tilbud om årlige utviklingssamtaler. En del av disse samtalene omhandler å vurdere kompetanse i forhold til medarbeidernes og virksomhetens behov. Ved Sandetun skal det avholdes utviklingssamtaler med alle fast ansatte, og ”helgevikarer” som arbeider med en viss utstrekning utover helgevaktene.

Alle virksomheter utarbeider sine egne opplæringsplaner som evalueres årlig. Opplæringsplanene for Sandetun viser at det er en stor aktivitet, med flere kurs hver måned. Det gjennomføres kurs for nyansatte, generelle kurs og kurs for spesielle funksjoner. Kursene dekker områder som IKT, brannvern, helsefag, servicefag, samt ledelse, organisering og kvalitet.

I tillegg utarbeides det årlig en sentral opplæringsplan for tverrsektorielle opplæringstiltak. Denne omhandler områder som f.eks. IKT og lovverk, samt andre områder som medarbeiderskap, personalreglementer og -rutiner, introduksjonskurs for nyansatte, etikk, førstehjelp og lederutvikling.

Sande kommune har gjennomført en særskilt kompetansekartlegging i 2009. Målet var å legge til rette for et system som virksomhetene kunne bruke for å evaluere den tilgjengelige kompetansen ved sin virksomhet. Dette ble utført ved at den ansatte fylte ut to skjemaer. Et skjema som kartla det som normalt inngår i en CV, samt et skjema som kartlegger kompetanse utover en CV. Her skulle den ansatte beskrive sine arbeidsområder og kompetansen på forskjellige områder. Den ansatte skulle angi et kompetansenivå fra 1 til 4, hvor 1 innebærer *”Brukbar, kan utføre enkle oppgaver etter veiledning”*, og 4 innebærer *”Ekspert, har svært god innsikt, kan ha faglig ansvar og lede utvikling på eget arbeidssted”*. Områdene var virksomhetens fagområde, IKT-verktøy, økonomi- og ressursstyring, saksbehandling, prosjektarbeid, ledelse, holdninger og motivasjon, samt eventuelle andre områder den ansatte selv kunne spesifisere.

Kartleggingen ble gjennomført i alle virksomhetene i løpet av våren, og virksomhetslederne har i løpet av sommeren og høsten fortløpende rapportert resultatene. Medio september har 7 virksomheter rapportert, deriblant Familietjenesten og Sandetun.

Familietjenesten rapporterer at den har gjennomført en delvis kartlegging. Resultatet viser at de ansatte i all hovedsak fyller kompetansekravene for de ulike stillingene. Familietjenesten har fagområder som har stor grad av faglig utvikling, og det blir derfor viktig at de ansatte holder seg oppdatert, og at det settes av ressurser til dette. Familietjenesten skal fremover løse mer kompliserte oppgaver innenfor områder som rus, familierapi og målrettet miljøarbeid. Det er derfor viktig med ulike typer videreutdanninger.

Sandetun rapporterer at alle ansatte har gjennomgått kompetansekartleggingen, men at noen ansatte har valgt å ikke svare. Resultatene viser at Sandetun har den etterspurte kompetansen med tanke på fagutdannet personell. Ut fra virksomhetens behov må det prioriteres strengt mellom hvem som får tilbud om å heve sin kompetanse hvert år. Dette kan innebære at noen ikke får den kursingen og kompetansehevingen de mener de har behov for. Enkelte ansatte som har sluttet, oppgir et dårlig tilbud om kompetanseheving som et av punktene i sluttsamtalen.

6. SYKEFRAVÆR

6.1. Fravær rapportert til KOSTRA

Ifølge KOSTRA-tall¹² har Sande kommune, og sammenlignbare grupper av kommuner¹³, hatt følgende fravær innenfor rapporteringsenheten pleie og omsorg.

	Sande			Gjennomsnitt		
	2006	2007	2008	kommunegruppe 10	Vestfold	landet u/Oslo
Fravær av totalt antall årsverk	13,8	12,1	11,1	10,4	10,8	11,2
Legemeldt sykefravær av totalt antall kommunale årsverk i brukerrettet tjeneste	11,3	8,7	9,8	7,9	8,1	8,4

6.2. Fraværstatistikk fra Sande kommune

Tall fra Sande kommune viser følgende utvikling i sykefravær:

	2006	2007	2008	1. kv. 2009	2. kv. 2009
Totalt	9,6	8,8	8,5	9,7	7,7
Familietjenesten	-	8,8	6,2	9,7	9,2
Sandetun	13,0	13,1	13,3	11,6	10,2

6.3. Forebygging og oppfølging av sykefravær

Sande kommune hadde gjennom kvalitetskommuneprogrammet som mål å redusere sykefraværet med minst 1 prosentpoeng, fra 9,6 i 2006 til 8,6 i 2008. Sykefraværet var på 8,5 % i 2008.

Målet satt i kommunens balanserte målstyring (BMS) for 2009 er at sykefraværet skal reduseres med ytterligere 0,3 prosentpoeng, fra 8,5 til 8,2 i løpet av 2009.

Sande kommune har gjennomført et prosjekt ”Forebygging av sykefravær”. Sluttrapporten fra prosjektet er datert 6. januar 2006. Prosjektet hadde som formål å fremme konkrete forslag til prioriterte tiltak og føringer for forebyggende arbeid i forhold til sykefravær, og fremme forslag til gjennomføringsplan for disse. Gruppen fremmet forslag til tiltak og føringer for forebyggende arbeid innen områdene:

- fremme trivsel
- gjøre arbeidstakerne gode
- nærvær / sykefravær
- trivselsfremmende tiltak
- lokale sykefraværsutvalg

¹² <http://www.ssb.no/kostra/>

¹³ KOSTRA – Grupperinger til sammenligning – Se vedlegg 3

Prosjektgruppens fremmer flere konkrete forslag, og det er spesifisert hvem som er ansvarlig for å følge opp.

Gjennom kvalitetskommuneprogrammet ble det nedsatt en arbeidsgruppe for nærvær / sykefravær. Gruppen avga sin sluttrapport 8. juni 2009. Gruppen hadde fått i oppdrag å:

- gjennomføre dybdeintervjuer med et utvalg ansatte ved Sandetun pleie og rehabilitering
- gjennomgå og revidere rutiner for oppfølging av sykmeldte
- vurdere og fremme forslag til tiltak for å øke nærvær / redusere sykefravær
- rapportere status, samt levere sluttrapport

Gruppen gjennomførte 8 dialogmøter med forskjellige grupper ansatte ved Sandetun. Møtene varte 45 minutter, alle fikk tilnærmet samme introduksjon, og alle fikk samme overordnede og åpne spørsmål:

- Hva gjør at det er OK å gå på jobb?
- Er det noe som gjør at det er tungt å gå på jobb?
- Har dere ønsker om endringer i dagens arbeidssituasjon?

Rapporten oppsummerer fellesnevnerne fra samtale, ulikheter mellom avdelingene og mellom ledere og ansatte, og gir noen anbefalinger til områder kommunen bør vurdere å arbeide videre med.

Gruppen leverte også utkast til revidert rutine for oppfølging av sykmeldte i Sande kommune. Rutinen beskriver aktiviteter for å følge opp sykefraværet fra det starter og 2 år fremover. Aktivitetene er beskrevet, og det er spesifisert hva ledere skal og hva medarbeidere skal.

For å øke nærværet og redusere sykefraværet har gruppen fremmet 10 tiltak. Videre har gruppen satt opp spesielle punkter som virksomhetslederne eller de ansatte må fokusere på i 2009, samt noen tanker om veien videre.

7. ANSATTE

Sande kommune opplyser at kommunen per september 2009 har følgende fordeling av ansatte innen Familietjenesten og Sandetun pleie og rehabilitering:

Tjenestested	100 %*	Antall ansatte etter stillingstype			Totalt antall årsverk	Gjennomsnittlig stillingsstørrelse***
		Deltid	Timevikar	Totalt**		
Familietjenesten	40	45	4	89	63,09	74,22
Sandetun	45	125	20	190	106,95	62,91
Totalt	88	163	24	275	170,00	67,73

* Inkluderer også personer med flere stillinger som til sammen utgjør 100 %.

** 4 personer er ansatt ved begge arbeidsteder.

***Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er regnet ut med utgangspunkt i de som har full eller deltidsstilling.

7.1. Rekruttering

Ledige stillinger i Sande kommune skal utlyses internt hvis man vet at det kan være kvalifiserte fast ansatte i deltidsstilling som ønsker eller har fortrinnsrett til større stilling. Gjennom dette skal man sikre deltidsansatte muligheten til å øke sin stillingsandel, samt benytte seg av sin fortrinnsrett.

Sandetun opplyser at alle ledige stillinger først blir utlyst internt, og deretter eksternt hvis det ikke er interne søkere med tilfredsstillende kompetanse. Oversikter over utlysningene viser at dette varierer. I en del tilfeller foretas det ansettelser basert på søkere fra den interne utlysningen, mens det i andre tilfeller ikke er søkere som er tilstrekkelig kvalifisert. Søkere som ikke er fast ansatt, har ikke anledning til å søke på grunnlag av interne utlysninger, og blir i tilfelle avvist. Hvis midlertidig ansatte søkere til en intern utlyst stilling er kvalifisert, ønsker man å ha disse med som søkere når stillingen blir utlyst eksternt.

7.2. Turnover

Sande kommune oppgir at det er mottatt følgende oppsigelser i perioden januar 2007 til september 2009:

Tjenestested	(jan – sept) 2009	2008	2007
<i>Familietjenesten</i>			
Totalt	3	11	5
Turnover *	3,37 %	12,36 %	5,62 %
<i>Sandetun</i>			
Totalt	18	18	23
Bytte til større stilling	2	4	4
AFP / pensjon	2	2	
Netto oppsigelser	14	12	19
Turnover *	7,37 %	6,32 %	10,0 %

* Turnover beregnet med utgangspunkt i antall personer som slutter uten at dette skyldes overgang til større stilling internt eller AFP/Pensjon. Beregnet ut fra 89 ansatte i Familietjenesten og 190 ansatte på Sandetun

Ut over det som fremgår av tabellen over, opplyser kommunen at en del oppsigelser skyldes utflytting fra kommunen, studier osv, som medfører at det i mange tilfeller er utenforliggende årsaker til at de ansatte sier opp sin stilling. Det gjennomføres sluttsamtaler ved virksomhetene, og det skrives referat fra denne samtalen. Som tidligere nevnt, har også manglende mulighet for faglig oppdatering vært anført som årsak.

Sande kommune opplyser at man vurderer den aktuelle turnover som akseptabel, og har derfor ikke iverksatt spesielle tiltak for å redusere turnover.

7.3. Vikarer

Det finnes forskjellige former for vikariater i Sande kommune. Ved Sandetun har det siden år 2000 vært en vikarpool. Her inngår ”tradisjonelle” vikarer som for eksempel tilkallingsvikarer, timevikarer, sommervikarer og helgevikarer. Vikarvakter administreres gjennom et elektronisk system. Ansatte som har lyst og anledning til å ta på seg vikarvakter, kan ”melde seg” tilgjengelig og virksomheten kan dermed henvende seg til disse når det er behov. Ved lengre fravær kan vakter legges ut som tilgjengelige, og de ansatte kan melde sin interesse for de vaktene de ønsker å ta. Kommunikasjonen kan skje gjennom Internett, via SMS og eventuelt over telefon.

Sandetun følger fortløpende opp sine midlertidig ansatte med tanke på om de blir berørt av kravet om at de skal ha fast ansettelse når de har vært sammenhengende ansatt i mer enn fire år.

I tillegg er det et prosjekt som per i dag omfatter 4 stillinger med tidsbegrenset ansettelse i en 2-årig prosjektperiode. 3 hjelpepleiere i 75 % stilling som dekker en turnus, samt en sykepleier i 100 % stilling på dagtid. En av hovedårsakene til opprettelsen av vikarpool var utfordringene med å rekruttere fagpersonell i vikarstillinger. Ved å tilby slik ansettelse var det mulig å skaffe fagpersonell til å dekke løpende behov ved fravær, høyt arbeidspress ved enhetene og lignende, samtidig som man har fleksibiliteten som vikarene representerer. Dette reduserer også behovet for å benytte vikarer. Prosjektet har også medført at en av de ansatte har søkt seg over i en fast stilling, og gjennom det bidratt til å rekruttere fagpersonell til Sandetun.

7.4. Deltid

I april 2005 vedtok kommunestyret å igangsette et prosjekt i samarbeid med de ansattes organisasjoner med målsetting om å omgjøre små deltidsstillinger til større stillinger.

Prosjektet kartla antall deltidsstillinger, andelen som ønsket full eller større stilling, mulighetene for å kunne øke stillingsstørrelsene og eventuell endring av turnus- eller arbeidsplaner.

Kartleggingen viste at det var ca 186 personer som hadde en deltidsstilling, og at det var 58 personer som kunne tenke seg en større stilling. Flertallet av disse ønsket ikke større stillingsstørrelse dersom det medførte mer ugunstig arbeidstid, som helge- eller kveldsvakter. Enkelte deltidsansatte fikk større stilling i forbindelse med prosjektet. Prosjektet vurderte og kom frem til ikke å fremme forslag til endring av daværende turnus- og arbeidsplaner.

Prosjektgruppen foreslo ny rutine for å ivareta rettighetene til deltidsansatte i forhold til Hovedtariffavtalens Fellesbestemmelser pkt 2.3, og fortrinnsrett etter § 14-3 i ny arbeidsmiljølov:

1. Ledige stillinger innenfor områder der det kan være kvalifiserte fast ansatte i deltidsstilling som ønsker eller har fortrinnsrett til større stilling, skal utlyses internt før eventuell ekstern utlysning.
2. Stillingen utlyses ved oppslag på arbeidsplassen samt på kommunens intranett.
3. Søknadsfrist ved intern utlysning er 2 uker.
4. For å søke intern utlysning må søkeren være kvalifisert og fast ansatt i Sande kommune.
5. Dersom det ikke er aktuelle kvalifiserte søkere, kan stillingen utlyses eksternt.

Gjennom kvalitetskommuneprogrammet ble det nedsatt en arbeidsgruppe for uønsket deltid. Gruppen avga sin sluttrapport 22. august 2008. Gruppen hadde fått i oppdrag å:

- gjennomføre en spørreundersøkelse blant deltidsansatte i Sande kommune for å:
 - kartlegge uønsket deltid
 - vurdere mulighetene for å tilby større stillingsstørrelse
- vurdere rutine for utlysning av ledige stillinger i forhold til deltidsansattes mulighet for utvidet stilling
- vurdere og fremme tiltak for å redusere uønsket deltid

Gruppen distribuerte skjemaene gjennom virksomhetslederne. De skulle levere et skjema videre til alle deltidsansatte. Det opplyses at det er noe usikkerhet rundt hvem som har mottatt skjemaet. Det kan være en risiko for at det ved enkelte arbeidsteder ikke er gitt ut til *alle* deltidsansatte, men bare til de som sa de jobbet uønsket deltid. Det er mottatt svar fra 8 virksomheter. Det innebærer at noen virksomheter ikke har besvart undersøkelsen.

Undersøkelsen ga følgende resultat:

	Samlet for Sande kommune	Barneskolene	Familietjenesten	Kommunal eiendom	NAV	Kulturtjenesten	Barnehage	Ungdomsskole	Sandetun
Antall personer som primært ønsker en full stilling	35	10	7	5	0	0	0	0	13
Antall personer som primært ønsker en større deltidsstilling	33	8	5	2	1	0	1	1	15
Antall personer som kan tenke seg å øke stillingsprosenten ved å jobbe andre steder i Sande kommune	25	10	2	1	0	0	0	0	12
Antall svar fra virksomheten	115	20	11	19	2	1	8	4	50

Ut fra tabellen over antall ansatte i kapittel 8, betyr dette at under 50 % av de deltidsansatte i Familietjenesten og ved Sandetun har besvart undersøkelsen.

Det ble også delt ut et kartleggings skjema som virksomhetsleder skulle returnere. Skjemaet ble returnert av 5 virksomhetsledere. Alle oppgir at de følger Sande kommunes rutiner for utlysning av stilling, og det fremmes også forslag til hvordan stillingene kan økes.

Gruppen har vurdert at det ikke er behov for å endre rutinen for utlysning av ledige stillinger i Sande kommune. Det presiseres at den inneholder krav til at deltidsansatte ved intern utlysning skal tilbys utvidelse inntil hel stilling dersom vedkommende er kvalifisert.

Tabellen i kapittel 8.1 viser at det ved Familietjenesten og Sandetun var 4 tilfeller i 2007 og 2008 og 2 tilfeller hittil i 2009. Alle disse gjelder Sandetun. Det har i samme perioder vært henholdsvis 24, 25 og 19 reelle oppsigelser.

Gruppen har videre kommet med forslag til tiltak og i noen utstrekning vurdert konsekvensene og realismen ved disse. Dette er:

- Økt grunnbemanning
- Opprette tverrfaglig vikarbank for hele Sande kommune
- Interne utlysninger av stillinger
- Helgerotasjon i virksomheter med 24 timers drift
- Kompetansebank

8. VURDERING OG KONKLUSJONER

8.1. Kompetanse

Sande kommune har nylig gjennomført en kompetansekartlegging. Det blir utarbeidet detaljerte opplæringsplaner på de enkelte virksomheter og en sentral plan for tverrsektorielle opplæringstiltak. Gjennom dette arbeider Sande kommune med å tilfredsstille kravene til å kartlegge og analysere behov og utarbeide planer for kompetanseheving.

I sluttsamtalene ved Sandetun har manglende muligheter for kompetanseheving ved et par anledninger vært fremhevet som sluttårsak. Ut fra opplæringsplanene fremgår det hva som er planlagt innenfor de ressurser som er til rådighet. Det foreligger imidlertid ingen analyse av hva det egentlige behovet er, og dermed heller ikke av gapet mellom det som gjennomføres og det som burde vært gjennomført.

Vi mener at kommunen ville kunne fått mer ut av kartleggingene hvis de var gjennomført og rapportert på en fyldigere måte. Kartleggingen er papirbasert og det er ingen sentral samordning utover kortfattede rapporteringer fra virksomhetslederne. Det blir dermed vanskelig å dra nytte av kartleggingen i det videre arbeidet.

Hvordan har for eksempel kommunen tenkt å dra nytte av den delen av kartleggingen som går på å kartlegge kompetanse som andre enheter kanskje kan ha nytte av?

En løsning kan være å benytte et databasert kartleggingssystem. En stor fordel med et slikt system er at man får et automatisk system for følge opp de som ikke svarer eller drøyer med å svare, selv om de er anonyme. En annen fordel er at det letter gjennomføringen, analyseringen og rapporteringen. Et viktig poeng i slike systemer er at den som svarer kun blir stilt de spørsmålene vedkommende skal svare på. Ut fra tidligere svar kan man styre hvilke spørsmål som skal stilles videre. Hvis man for eksempel stiller et ja-/nei-spørsmål, kan man følge opp med ett sett spørsmål til de som svarer ja, og et annet sett til de som svarer nei. De som svarer vil dermed aldri være i tvil om hvilke spørsmål de skal svare på.

Kostnaden ved å anskaffe et slikt system vil ofte dekkes fort inn gjennom spart ressursbruk til administrasjon av undersøkelsen og analyse av svarene. En annen begrensning er at de som skal svare, bør ha tilgang til Internett og e-post. Det finnes muligheter hvis slik tilgang mangler, men da forsvinner noe av innsparingen. Fordelene ved en lettere analyse og rapportering er likevel i behold.

Det videre arbeidet på dette området er nå løftet opp til den øverste ledelsen i kommunen, med en styringsgruppe bestående av ordføreren som leder, rådmannen og en hovedtillitsvalgt.

8.2. Sykefravær

Sande kommune har gjennomført 2 større prosjekter med formål om å redusere og forebygge sykefravær i 2005 - 2006 og 2008 – 2009. Det har blitt satt mål for å redusere sykefraværet, og prosjektene har kommet opp med forslag til tiltak for å redusere og forebygge.

Kommunen satte i 2006 som mål at sykefraværet skulle reduseres med minst 1 prosentpoeng, fra et sykefravær på 9,6 % i 2006 til 8,6 % i 2008. Dette målet ble nådd, med et sykefravær på 8,5 % i 2008.

Kommunen har gjennom sin balanserte målstyring for 2009 satt som mål at sykefraværet skal reduseres med ytterligere 0,3 prosentpoeng, til 8,2 % i løpet av 2009. Foreløpige tall for 1. halvår i 2009 viser at det vil være en utfordring å nå dette målet.

Det er positivt å se at sykefraværet på Sandetun er redusert med henimot 3 prosentpoeng fra ca 13 % i perioden 2006 til 2008, og ned til 10,2 % i 2. kvartal 2009. Familietjenestens sykefravær varierer imidlertid fra 8,8 % i 2007 ned til 6,2 % i 2008 og opp til 9,2 % i 2. kvartal 2009.

Dette er også et område hvor det videre arbeidet nå er løftet opp til den øverste ledelsen i kommunen.

8.3. Rekruttering

Dokumentasjonen vi har gjennomgått og samtalene vi har gjennomført viser at Sande kommune følger sin rutine med å utlyse stillinger internt. Dersom det ikke er kvalifiserte søkere til stillingene, utlyses de eksternt. Dokumentasjonen viser også at søkere ved interne utlysninger blir avvist hvis de ikke tilfredsstillende kravene til kvalifikasjoner eller er fast ansatt. De som ikke er fast ansatt vil ofte bli anbefalt å søke hvis stillingen utlyses eksternt, og de som ikke er kvalifisert til én stilling kan være kvalifisert til andre.

Ut fra dette anser vi Sande kommune for å følge lovkrav og rutiner for rekruttering.

8.4. Turnover

Sande kommune har ikke vurdert at turnover er av et slikt omfang at det har vært behov for å fokusere spesielt på dette. Gjennom sitt arbeid med medarbeiderskap, kompetansekartlegging, sykefravær og nærvær, samt fokus på uønsket deltid, har kommunen også fokus på mange faktorer som vil kunne sies å ha innvirkning på turnover. Dermed har kommunen også et fokus på turnover, selv om dette ikke skilt ut som et eget område.

8.5. Bruk av deltid og vikarer

Kommunen opplyser at man er opptatt av å legge til rette for å kunne tilby større stillingsstørrelser til ansatte som arbeider deltid. Praksis har vist at kommunen har mange interne utlysninger, men at det ofte er få eller ingen interne søkere. Dette kan skyldes at en del ansatte som ønsker full stilling eller større stillingsprosent, ønsker å øke sin nåværende stilling. Det kan være at en del ikke ønsker å ta en annen stilling i samme virksomhet når dette betyr en annen turnus, eller en annen stilling et annet sted i kommunen. Det kan også av praktiske årsaker være vanskelig å slå sammen flere deltidsstillinger, eller dele en ledig stilling for å øke flere andre deltidsstillinger. Det kan være tilfeller hvor dette vil medføre at mange andre blir berørt gjennom endret turnus.

Oversikten over de utlyste stillingene i kommunen viser at det er en del ansettelse basert på interne utlysninger. Midlertidig ansatte, som f.eks. vikarer, har ifølge regelverket ikke anledning til å søke interne utlysninger. Ut fra den tilgjengelige dokumentasjonen og samtalene med nøkkelpersoner virker det som om det i kommunen jobbes aktivt for å beholde midlertidig ansatte, blant annet gjennom at de søker på eksternt utlyste stillinger. Det siste prosjektet rapporterer også at det underveis ble øket noen stillinger.

I forhold til gjennomføringen av undersøkelsen i prosjektene om uønsket deltid, har vi de samme betraktninger som for undersøkelsen om kompetanse. Rapporten fra det siste prosjektet inneholder en oppsummering av undersøkelsen i et vedlegg. Oppsummeringen fokuserer på om det primært ønskes en full stilling, deltidsstilling, samt om det kan være aktuelt å øke stillingsstørrelsen ved å arbeide andre steder i Sande kommune. Kartleggingskjemaet inneholder en rekke andre opplysninger som ikke er med i oppsummeringen. Dette er blant annet opplysninger om dagens stillingsstørrelse, om man har søkt om større stilling og fått avslag, interesse for å øke stillingen gjennom kvelds-, natte- og helgevakter og ansettelsesforhold utenfor Sande kommune.

Vi vil presisere at grunnlagsmaterialet fra undersøkelsen inneholder disse opplysningene, og det er mulig at dette tas med i det videre arbeidet med området, men det fremkommer ikke i sluttrapporten.

Selv om det ikke fremgår av undersøkelsen hvor stor svarprosenten er, er det grunn til å hevde at denne er lav. Det gjelder både ved Sandetun og Familietjenesten hvor vi har oversikt over antall deltidsansatte, og påstander i rapporten tyder på at dette også gjelder andre enheter.

Når det gjelder kartleggingen blant virksomhetslederne, har deltakelsen også vært lav. I en slik undersøkelse bør man kunne stille krav om at alle virksomhetsledere skal svare. I undersøkelsen skulle virksomhetslederne blant annet gi tilbakemeldinger på om de så muligheter til å øke stillingsprosentene innenfor sin virksomhet. En slik kartlegging ville kanskje vært nyttig å gjøre før man gikk ut med en kartlegging hos de ansatte. Da ville man hatt et inntrykk av hvor realistisk det er å øke stillingsprosentene, og hvilke alternativer som var mulig.

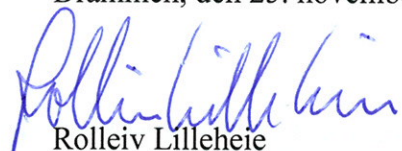
Ut fra ovenstående virker det som om kommunen har et sterkt fokus på dette området, og har gjennomført verdifulle kartlegginger. Vi mener allikevel at kommunen ville kunne fått mer ut av kartleggingene hvis de var gjennomført og rapportert på en fyldigere måte. Det som vil bety mye for kommunen fremover er hvordan dette følges opp, og hvilke resultater det kan medføre. Det er viktig at det ikke er for stor avstand mellom de forventninger man kan skape gjennom en slik undersøkelse, og det som skjer etterpå. Det er positivt at det videre arbeidet også på dette område er løftet opp til den øverste ledelsen i kommunen.


9. ANBEFALINGER

Med bakgrunn i vår gjennomgang vil vi anbefale rådmannen å fortsette det gode arbeidet som gjøres, og legge vekt på følgende:

- Kartlegge gapet mellom de kompetansehevende tiltak som gjennomføres og det som burde vært gjennomført for å nå et tilfredsstillende kompetansenivå. Dermed kan man vurdere om de tilgjengelige ressursene er på et hensiktsmessig nivå, samt om de tiltakene som gjennomføres, er de det er størst behov for.
- Kartlegge hvilke reelle muligheter Sande kommune har for å tilrettelegge flere heltidsstillinger eller større deltidsstillinger.
- Vurdere hvorvidt metoden for kartlegginger er hensiktsmessig ut fra ressursbruk og resultatenes nytteverdi.

Drammen, den 25. november 2009.


Rolleiv Lilleheie
daglig leder / statsaut. revisor


Pål Ringnes
leder forvaltningsrevisjon


Frode Christoffersen
forvaltningsrevisor / siviløkonom

Referanser

LOV 2005-06-17 nr 62: Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), aml., av 17. juni 2005, ajourført ved endringer, senest ved lov 9. januar 2009 nr. 3.

”Ny arbeidsmiljølov – Vesentlige endringer”, Hefte utgitt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet i samarbeid med arbeidstilsynet og Petroleurstilsynet, 2006, publikasjonskode: A-0007 B.

Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 2006 – 2009. Intensjonsavtale av 14. desember 2005, samt tillegg av 6. juni 2006, 6. november 2006 og 15. mai 2007.

Kommunenes personalhåndbok 2009, KS, Kommuneforlaget AS, Oslo, 18. utgave 2009, ISBN 978-82-446-2006-2

Hovedavtalen 01.01.2006 – 31.12.2009

Hovedtariffavtalen, tariffperioden 01.05.2008 – 30.04.2010, Ajourført pr. 1. mai 2008, versjon 2

Hva gjør norske kommuner med deltid? Leif E. Moland og Rolf K. Andersen, Fafo-rapport 2007:25, ISBN: 82-7422-591-0

Hvordan redusere deltid, hefte fra KS, 2007

Deltid, Faktaark, KS, 05.08.09

KOSTRA – KOrmmune - STat - RApportering – <http://www.ssb.no/kostra>

Dokumenter fra Sande kommune:

- Reglement, rutiner og retningslinjer:
 - Personalpolitiske retningslinjer, datert 29. januar 2009
 - Ethiske retningslinjer, datert 8. juni 2009
 - Lønnspolitisk plan, datert 29. januar 2009
 - Arbeidsreglement, datert 29. januar 2009
 - Fleksitidsreglement, datert 29. januar 2009
 - Reglement for tildeling av velferdsmidler og erkjentlighetsgaver, datert 29. januar 2009
 - Permisjonsreglement, datert 29. januar 2009
 - Seniorpolitisk plattform, datert 13. juni 2002
 - Annonsering – ledig stilling, datert 17. august 2009
 - Intern utlysning av stilling, datert 17. august 2009
 - Tilsetting i utlyst stilling, datert 17. august 2009
 - Midlertidig tilsetting, datert 17. august 2009
 - Vikariat på tilsigelse, datert 17. august 2009
- Kvalitetskommuneprogrammet:
 - Vedr. organisering av det videre arbeidet, Administrasjonsutvalget, 9. september 2009, sak 6/09
 - Status- og sluttrapporter, Administrasjonsutvalget, 4. mars 2009, sak 2/09
 - Sluttrapport, arbeidsgruppe nærvær/sykefravær, datert 8. juni 2009
 - Sluttrapport, arbeidsgruppe deltid, datert 22. august 2008
 - Prosjektplan, datert 2. januar 2008, Administrasjonsutvalget sak 1/08
- Medarbeiderskap – Informasjonshefte fra KS, samt intern informasjon fra Sande kommune
- Prosjekt: Forebygging av sykefravær – Sluttrapport, Administrasjonsutvalget sak 1/06

- Omgjøring av små deltidsstillinger til større stillinger:
 - Sluttrapport, datert 31. mars 2006
 - Prosjektplan, datert 10. august 2005
- BMS – Balansert målstyring:
 - Styringskort 2009 per virksomhet
 - Statusrapport Sande kommune, 1. tertial 2009
- Opplæringsplaner:
 - Felles/tverrfaglig opplæring for Sande kommune – 2008 og 2009
 - Sandetun pleie og rehabilitering – 2007, 2008 og 2009
- Kompetanseutvikling – retningslinjer
- Utviklingssamtale – skjema med hovedspørsmål
- Oppsummering fra virksomhetene vedrørende kompetansekartleggingen 2009

Vedlegg 1 – Høringssvar fra Rådmannen i e-post av 20. nov. 2009

Frode Christoffersen

Fra: Tron Bamrud [Tron.Bamrud@sande-ve.kommune.no]
Sendt: 20. november 2009 10:26
Til: Frode Christoffersen
Emne: Forvaltningsrevisjonsrapport om personalpolitikk - Sande kommune

Jeg viser til tilsendt rapport.

Etter min vurdering gir anbefalingene i rapporten (kap. 9) et greit bilde av kommunens personalpolitikk som har fokus på å videreutvikle kompetanse i organisasjonen. Administrasjonen har vurdert mulige elektroniske løsninger, men har inntil videre ansett at nytteeffekten ikke er signifikant større enn samlede kostnader ved å ta i bruk egnet programvare. Vi ser imidlertid ikke bort fra at vi i ikke for fjern fremtid vil ta i bruk et slikt system. Det forutsetter imidlertid at det gjøres en del grunnlagsarbeid i organisasjonen for å kunne gi de ønskede effekter.

Dette må også vurderes i forbindelse med etableringen av et eventuelt nytt regionalt lønns- og personalsystem, et arbeid som sannsynligvis vil starte i løpet av 2010. Det vil også være nyttig å kartlegge hvilke reelle muligheter kommunen har for å tilrettelegge for flere heltidsstillinger eller større deltidsstillinger, innenfor de rammene som foreligger.

Med vennlig hilsen

Tron Bamrud
Rådmann
Sande i Vestfold

Vedlegg 2 – Utdrag fra arbeidsmiljøloven

Kilde: LOV 2005-06-17 nr 62: Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), aml., av 17. juni 2005, ajourført ved endringer, senest ved lov 9. januar 2009 nr. 3.

§ 14-2. Fortrinnsrett til ny ansettelse

- (1) Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold har fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for.
- (2) Fortrinnsretten gjelder også arbeidstaker som er midlertidig ansatt og som på grunn av virksomhetens forhold ikke får fortsatt ansettelse. Dette gjelder likevel ikke arbeidstaker i vikariat. Fortrinnsretten gjelder dessuten for arbeidstaker som har akseptert tilbud om redusert stilling i stedet for oppsigelse.
- (3) Fortrinnsretten gjelder for arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder i de to siste år.
- (4) Fortrinnsretten gjelder fra oppsigelsestidspunktet og i ett år fra oppsigelsesfristens utløp.
- (5) Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidstaker ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt.
- (6) Er det flere fortrinnsberettigede til en stilling, plikter arbeidsgiver å følge de samme regler for utvelgelse som de som gjelder ved oppsigelser på grunn av driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak.
- (7) Reglene i denne paragraf gjelder tilsvarende for arbeidstaker som er sagt opp i forbindelse med at virksomheten går konkurs. Dette gjelder bare når virksomheten fortsetter eller gjenopptas og den under hensyn til sted, art, omfang og lignende må anses som en fortsettelse av den opprinnelige virksomhet.
- (8) Sjettede ledd gjelder ikke ved konkurs, offentlig skifte av insolvent dødsbo eller ved overdragelse av virksomhet etter at det er åpnet gjeldsforhandlinger.

§ 14-3. Fortrinnsrett for deltidsansatte

- (1) Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.
- (2) Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.
- (3) Fortrinnsrett etter § 14-2, med unntak av § 14-2 andre ledd første punktum, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.
- (4) Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter § 14-3 avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2.

§ 14-9. Midlertidig ansettelse

- (1) Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:
 - a) når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten,
 - b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
 - c) for praksisarbeid,
 - d) deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten,
 - e) for idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.

.....

- (5) Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. For arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år kommer reglene om oppsigelse av arbeidsforhold til anvendelse. Dette gjelder likevel ikke for arbeidstaker som er midlertidig ansatt etter første ledd bokstav c, d og e.

Vedlegg 3 – KOSTRA – Grupperinger til sammenligning

Gj.snitt kommunegruppe 10 (KG10)

214 Ås
417 Stange
623 Modum
628 Hurum
713 Sande
716 Re
720 Stokke
722 Nøtterøy
914 Tvedestrand
1002 Mandal
1017 Songdalen
1032 Lyngdal
1122 Gjesdal
1219 Bømlo
1253 Osterøy
1449 Stryn
1519 Volda
1520 Ørsta
1548 Fræna
1653 Melhus

Gj.snitt Vestfold (KA07)

701 Horten
702 Holmestrand
704 Tønsberg
706 Sandefjord
709 Larvik
711 Svelvik
713 Sande
714 Hof
716 Re
719 Andebu
720 Stokke
722 Nøtterøy
723 Tjøme
728 Lardal