



stavangerinfo

Husorgan for ansatte i Stavanger kommune

Nr 9 tirsdag 22. august 2006

NYE SENIORTILTAK

Stavanger kommune har som målsetting å utsette ansattes pensjoneringstidspunkt gjennom å legge tilrette arbeidssituasjonen for den enkelte. Rådmannen foreslår at ordningen med tilretteleggingstilskudd og sluttvederlag videreføres.

Et eller flere av følgende tiltak kan være aktuelle:

Lederopplæring - Kommunens seniorpolitikk må integreres i lederopplæringen.

Tilbud om seniorsamtale - Alle ansatte over 58/60 år tilbys seniorsamtale.

Årlige seniorsamlinger og utarbeidelse av tiltaksplan - Den enkelte virksomhet arrangerer årlige seniorsamlinger.

Fokus på medarbeidertilfredshet blant seniorenne - Tilrettelegge for utarbeidelse av data om medarbeidertilfredshet basert på alder og type virksomhetsområde.

Rapportering i BASIS - Månedlig rapportering i BASIS på antall ansatte over 62 og hvor mange av disse som inngår avtaler.

Seniorvederlag

Rådmannen foreslår at sluttvederlaget justeres fra kr. 12 000 til kr. 18 000 pr. år. Han foreslår videre at sluttvederlag utbetales årlig og at dette heretter kalles "seniorvederlag". Kommunens seniorpolitikk må ha som målsetting å stimulere til at ansatte står i stillingen til oppnådd pensjonsalder, og rådmannen foreslår derfor at ordningen utvides slik at den gjøres gjeldende for ansatte opp til 67 år.

Tilretteleggingstilskuddet justeres

Arbeidsgiver skal i samarbeid med den ansatte foreta en konkret vurdering av om det er behov for særskilt tilrettelegging og hva denne eventuelt skal være. Som eksempler nevnes fleksibel arbeidstid/fritid,

inntak av ekstrahjelp, færre kvelds-/natte- eller helgevakter, mindre rengjøringsarealer, ansvar for mindre antall brukere, mentoroppgaver for yngre ansatte m.m.

Rådmannen foreslår at tilretteleggingstilskuddet økes fra kr. 15 000 til kr. 35 000 pr. år. Videre foreslås det at undervisningspersonalet omfattes av ordningen med årlig seniorvederlag.

Rekrutteringsutfordringene Stavanger kommune står overfor, lar seg neppe løse uten at reell pensjonsalder økes.

Kostnadene for arbeidsgiver når en ansatt velger å gå over på AFP, er ca. kr. 170 000 pr. årsverk. Kommunen har pt. ca. 258 årsverk i aldersgruppen 62-67 år, og det ville anslagsvis gitt en kostnad på nærmere 44 millioner kroner pr. år dersom samtlige av disse benyttet seg av AFP-ordningen.

Kommunen får en kostnad på ca. 6,4 millioner kroner knyttet til tilretteleggingstilskudd (maks kr. 35 000 pr. år) og ca. 4,6 millioner kroner knyttet til seniorvederlag dersom samtlige i målgruppen inngår senioravtale (kr. 18 000 pr. år). - altså maks en kostnad 11 millioner kroner per år. Dette viser at kommunen vil ha en besparelse på ca. 33 millioner pr. år dersom man utvider seniortiltakene i tråd med rådmannens anbefaling. Administrasjonsutvalget behandler saken 29. august.

HOVEDVERNE-OMBUD

Rådmannen foreslår overfor administrasjonsutvalget at den frikjøpte hovedvernombudressursen økes fra 150 til 200 prosent.

Han foreslår 100 prosent HVO (hovedverneombud) til levekår og 100 prosent HVO til oppvekst.

Koordineringsfunksjonen som SHVO (Sentralt hovedverneombud) skiftes annet hvert år eller hvert år mellom de to frikjøpte hovedvernombudene, og beregnes til 20 prosent stilling HVO SAMU, KBU og teknisk drift foreslås som i dag.

Rådmannen presiserer at levekår med dette forslaget vil få øket hovedvernombud ressursen med inntil 50 prosent, avhengig av hvem som bekler SHVO funksjonen.

Videre begrunner rådmannen sitt forslag med at arbeidet som hovedvernombud er svært omfattende. Stavanger kommune er en IA bedrift og har klare forpliktelser i forhold til denne avtalen.

HVO har en viktig funksjon i å være pådrivere i HMS arbeidet. Rådmannen er av den oppfatning at det er viktig og riktig å øke ressursene totalt på oppvekst&levetår, da dette er den største avdelingen.

Erfaringene til nå tilsier at det er for lite med 50 prosent frikjøp på oppvekst. Oppvekst er også størst i antall virksomheter og årsverk.

Administrasjonsutvalget behandler saken 29. august.

mer info på www.stavanger.kommune.no

PERSONAL- HÅNDBOKEN

Hensikten med personalhåndboken er at den, til enhver tid, skal være et oppdatert arbeidsredskap for ledere på alle nivåer. Personalhåndboken bygger på gjeldene lover, forskrifter og avtaleverk.

Håndboken gir oss retningslinjer for hvordan arbeidsgiver og ansatte skal forholde seg til hverandre. Her finner du også nødvendige skjemaer.

I kapittel 1.7 finner du Personalreglementet. Alle ansatte kan gjøre seg kjent med personalhåndboken, enten via internett : www.stavanger.kommune.no/personal eller kommunen sin intranett side.

Skulle du finne mangler i personalhåndboken, så meld fra til Agnethe Sukkestad eller Terje Kristoffersen.

SYKEFRAVÆRET

Sykefraværet i Stavanger kommune holder seg stabilt, med en liten økning i antall sykemeldingsdager. Bruk av egenmeldinger og sykemeldt en til tre dager er gått ned. Langtidsfraværet er økende.

Sykefraværet i Stavanger kommune 2. kvartal 2006 var 6,8 prosent mot 6,5 prosent i 2005.

MINDRE UØNSKET DELTID

Rådmannen orienterer nå administrasjonsutvalget om at det jobbes med å redusere uønsket deltid. Uønsket deltid omfatter arbeidstakere som ønsker mer avtalt arbeid, men som av forskjellige årsaker ikke får det.

En del av kommunens tjenester, spesielt de med heldøgns bemanning, er tradisjonelt organisert med mye bruk av deltid. I årene framover vil det fortsatt være behov for å styrke kommunens pleie- og omsorgstjenester, og det vil være et kontinuerlig behov for å rekruttere kvalifiserte arbeidstakere. Det er derfor ønskelig å kunne utnytte den arbeidskapasiteten som er i kommunen og i markedet, og

stimulere til at ungdommer søker seg til utdanning som kommunene har behov for.

- Deltidsproblematikken må løses innenfor områdene bemanning og arbeidstidsordning, skriver rådmannen i saksforelegget til administrasjonsutvalget.

Deltidsproblematikken er størst i de tjenestene som har heldøgns- og helgebemanning, dvs. i pleie- og omsorgstjenestene. I skolene er alle SFO-stillingene, unntatt lederstillinger, deltidsstillinger pga at SFO har deltidsdrift. I forbindelse med gjennomføring av heldagsskole kan situasjonen i SFO bli endret. I barnehagene er de fleste stillingene heltidsstillinger, men noen ansatte har deltid etter eget ønske.

Det er ikke kjent hvor stor andel av de deltidsansatte som selv ønsker deltid, men dette vil sannsynligvis svarene fra en planlagt spørreundersøkelsen gi mer klarhet i.

Retningslinjene som er utarbeidet i samsvar med Hovedtariffavtalen § 2.3 er forpliktende for virksomhetslederne. Bl.a. skal virksomhetene ha en oversikt over alle deltidsansatte som til enhver tid ønsker større stillinger, og ledige stillinger skal alltid vurderes i forhold til muligheten for økning av deltidsstillinger. Gjennomførte tiltak for å redusere uønsket deltid skal omtales i årsrapporten.

Det vil naturlig nok ta litt tid for å gjennomføre tiltak for redusert deltid, og vi må godta en periode med usikkerhet og utprøving. Det har til nå vært liten interesse i virksomhetene for å starte opp med prøveprosjekt, og det er foreløpig ikke foretatt noen evaluering av de tiltakene som f.t. utprøves i to av virksomhetene.

Det har hittil vært en forutsetning at tiltak må gjennomføres innenfor virksomhetens budsjetterammer, og kombinert med innføring av ABI-budsjettering kan dette være en årsaken til en usikkerhet knyttet til nye tiltak som kan føre til økte kostnader. Rådmannen vil derfor vurdere å avsette midler til prøveprosjekt for et sykehjem og en virksomhet i hjemmebaserte tjenester.

Du kan lese mer i personalhåndboken kap 3.1.8.

Administrasjonsutvalget får saken på sitt bord 29. august.

ENDA BEDRE TELEFONTJENESTER

Kommunens telefontjenester er en meget viktig publikumstjeneste som må fungere godt. Til tider er trafikken over vårt sentralbord så stor at det dannes køer. Det bør være et resultatmål at 90 prosent av inngående telefoner skal bevarers innen 30 sekunder. Det er på dette nivået vi ligger på i dag.

Det er en forutsetning at sentralbordansatte gis kontinuerlig opplæring og at fagavdelingene holder sentralbordet oppdatert.

- Dersom vi skal opprettholde svarprosenten på sentralbordet under stadig økende trafikk vil det være nødvendig å øke antall sentralbordansatte med ett årsverk, skriver rådmannen i en sak til administrasjonsutvalget.

For å kunne tilby innbyggerne bedre og moderne telefontjenester og større tilgjengelighet foreslås det at

- Det innføres sentralbord med webbasert grensesnitt.
- Menysystemet endres..
- For å lette trykket på sentralbordet etableres et system for stemmegjenkjenning.
- Alle ansatte som bruker Lotus Notes skal pålegges å bruke noteskalenderen til fraværmarkering mv.

Rådmannen foreslår i saken til administrasjonsutvalget at bemanningsøkning på sentralbordet vurderes i forbindelse med budsjettet for 2007.

Selv om bruken av nettbaserte tjenester øker sterkt, er fortsatt telefonen en viktig kommunikasjonskanal. Antall telefonhenvendelser til kommunen via kommunens hovednummer 04005/51507090, har økt betydelig i perioden 2003-2005. Svarprosenten, dvs andelen besvarte av alle telefonhenvendelser, har falt fra ca 95 til 89 prosent. Vi regner at en svarprosent på 80 prosent eller mer er tilfredstillende for et sentralbord av vår type.

I 2005 besvarte vi gjennomsnittlig 14 400 telefonsamtaler per måned eller ca 580 per dag. Trafikken svinger mye gjennom året. Det er fortsatt et stort problem at mange ansatte i fagavdelingene ikke bruker fraværmarkeringen på telefonen.

Administrasjonsutvalget får saken på sitt bord 29. august.