



Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Administrasjonsutvalget		

Budsjett 2023 - personalmessige forhold og ansattes medvirkning

Referanser:

Vedlegg

- 1 Kommuneplanens handlingsdel 2023-2026 Kommunedirektørens innstilling

Bakgrunn

Hovedavtalen del B, §3 tar for seg arbeidsgivers og tillitsvalgtes gjensidige rettigheter og plikter. Arbeidsgiver plikter blant annet å regelmessig avholde informasjonsmøter med tillitsvalgte. I Målselv kommune gjennomføres kommunedirektørens møter med tillitsvalgte hver måned med unntak av i ferieavviklingen sommertid. I disse møtene formidles informasjon om prosesser og endringer som har betydning for arbeidstakersiden og de tillitsvalgte inviteres til å gi sine tilbakemeldinger og innspill på alle sakene som tas opp.

Budsjettprosessen for 2023 ble igangsatt våren 2022. Budsjetttrundskriv ble sendt ut og påfølgende aktiviteter ble igangsatt.

Arbeidstakersiden har vært involvert i prosessen, gjennom månedlige møter med de tillitsvalgte. Arbeidsmiljøutvalget behandler sak om budsjett 2023 i møte 23.11.22.

Utredning:

Personnlemessige forhold knyttet til budsjett 2023:

Tabellen under viser oversikt budsjetterte årsverk i perioden 2020 – 2022. Årsverk går en del opp i 2023, men det er større bevegelser mellom rammene. Av nye årsverk i 2022 kan blant annet nevnes lærlinger (13 stk), plankontor og styrking av enhet teknisk ifm. avslutning av KF. Det er tilsatt etter behov i skole og barnehage. Noe variasjon vil det også være mellom år grunnet eksterntfinansierte prosjekter.

Område	Lønnsark 2023	Lønnsark 2022	Lønnsark 2021
Sentrale folkevalgte	1,20	1,20	1,20
Sentraladministrasjonen	22,80	23,80	25,30
Fellesutgifter	16,39	1,88	1,79
Interkommunalt plankontor	4,00	0,00	0,00
Undervisning	140,96	141,12	145,16
Barnehage	82,91	85,00	88,03
Familieenheten	38,67	36,67	37,70
Fagstab helse	3,00	3,36	0,00
Bo og oppfølging	53,34	52,53	52,12
NAV	9,00	7,50	4,50
PRO	117,96	120,01	119,09
Kultur	13,49	14,44	13,97
Byggforvaltning	33,62	31,62	31,52
Brannvesen	8,07	8,07	7,08
VARV	30,54	31,04	31,04
Utvikling	12,53	11,03	9,02
Sum	588,48	569,27	567,52

Sykefraværsoppfølging:

Sykefraværet har over mange år vært høyt i Målselv kommune. I 2021 ble retningslinjer for oppfølging av sykefravær i Målselv kommune revidert. Det er iverksatt tidlige dialogmøter mellom ansatt, leder og lege innen 9 dager etter at et sykefravær er påbegynt. Det er høyt fokus på medvirkningsplikt, dialog med leder før lege samt viktighet av oppfølgingsplanen.

Sykefraværet følges tett opp av kommunalsjefer gjennom månedlig møter med enhetslederne i tjenestene. Bistand og rådgivning fra personalavdelingen, NAV og bedriftshelsetjenesten benyttes etter behov.

Enheter og avdelinger arbeider med ulike planer og tiltak når det kommer til opplæring, strukturendringer kulturarbeid, helsefremmende turnus, HMS og arbeidsmiljørettede tiltak. Kontinuerlig dialog med enkeltansatte og personalgrupper vektlegges høyt, ift. å ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle parter.

Et høyt sykefravær er meget kostbart og det er et mål og redusere kostnader knyttet til vikarbruk, overtidbruk samt bruk av bemanningsbyråer. Her er viktige virkemidler kompetansehevende tiltak, lederstøtte, tett rapportering og oppfølging, synergier av nye bygg; turnus, samhandling.

En systematisk og strukturert tilnærming til sykefraværsoppfølgingen synes å ha begynnende effekt i 3. kvartal 2022. Etablerte rutiner for oppfølging må imidlertid følges opp over lang tid, for å sikre effekt og høyere nærvær i et langtidsperspektiv.

Målselv kommune jobber også ut fra IA avtalen som er besluttet forlenget ytterligere 2 år, til og med 2024, av regjeringen og partene i arbeidslivet. I tillegg til å jobbe videre med virkemidlene som

allerede finnes i dagens avtale, skal det lokale IA-samarbeidet forsterkes. Fokus er blant annet forebyggende arbeidsmiljø og sykefraværarbeid, styrket partssamarbeid, kunnskapsbasert støtte og spesifikke bransjeprogrammer.

Det planlegges med fortsatt tett oppfølging av sykefravær også fremover, for å sikre langvarige effekter av den systematiske og strukturerte tilnærmingen på oppfølgingen.

Medarbeiderundersøkelse:

Medarbeiderundersøkelser gjennomføres hvert 2. år. I 2020 gikk Målselv kommune over til å benytte 10 FAKTOR – KS' medarbeiderundersøkelse.

En ny medarbeiderundersøkelse i hele organisasjonen gjennomføres ved utgangen av 2022. Oppfølging etter medarbeiderundersøkelsen vil pågå fra starten av 2023 og gjennom hele året.

Undersøkelsen er både medarbeiderskaps- og ledelsesorientert og fanger opp viktige faktorer på medarbeider-, gruppe-, organisasjons- og ledernivå. Resultatene skal danne grunnlag for medarbeider-, organisasjons- og lederutvikling.

Svarprosenten for Målselv kommune i 2020 ble 65,1%. Bakgrunn for lav svarprosent den gang kan være begrunnet i overgang til heldigital prosess, i motsetning til manuelle spørreskjema som ble brukt tidligere. Med mer erfaring i bruk av digitale verktøy, forventes det at svarprosenten vil økes ved gjennomføring av undersøkelsen i 2022.

Rekruttering:

Målselv kommune har, i likhet med svært mange kommuner i landsdelen, utfordringer med å rekruttere til ulike kommunale stillinger.

Det jobbes både lokalt og regionalt med tiltak knyttet til å rekruttere og beholde kompetanse i kommunen og regionen.

Tiltak som Målselv kommune har iverksatt de siste par årene er blant annet:

1. Rekrutteringstillegg utover tariff for enkelte stillinger
2. Kollektivt løft på lønn for spesifikke yrkesgrupper under lokale lønnsforhandlinger
3. Økonomisk støtte under utdanning
4. Lønnstillegg ved gjennomført utdanning
5. Tiltak overfor elever i ungdomsskolen og videregående skole
6. Samarbeid med ungdomsskoler / Bardufoss vgs mtp å skaffe ungdom sommer/helgejobb som "kostverter" og lignende
7. Øke antall lærlingeplasser
8. Tiltak overfor studenter
9. Iverksatt Trainee ordning
10. Mentorordning som forsøksordning internt i Målselv kommune
11. Motivere ansatte og "lokale" / egne innbyggere til å ta desentralisert utdanning
12. Omdømmebygging / ansattportrett på sosiale medier
13. Tatt i bruk ny rekrutteringsportal 2021
14. Utvikling av rekrutteringsfilmer og bolyst film

Det er nødvendig med stor oppmerksomhet knyttet til rekrutteringsutfordringene også fremover i tid. Tiltak evalueres og etableres fortløpende.

Lærlinger:

Som et ledd i langsiktige tiltak på rekruttering, øker Målselv kommune antall lærlinger til 13 stk. totalt pr. år. Det legges opp til tett oppfølging av lærlinger samt at veiledere som har ansvar for lærlinger godtgjøres for ansvaret med å ivareta lærlinger i lærlingeperioden.

Vurdering:

Budsjettet for 2023 viser at antall årsverk går noe opp, med bakgrunn i synliggjøring av lærlinger i budsjettet, plankontor og styrking av enhet teknisk ifm avslutning av KF.

Det er nødvendig å fortsatt ha tett oppfølging av sykefravær i organisasjonen.

Rekrutteringsutfordringene forventes å fortsette i 2023. Nødvendige tiltak vil iverksettes for å sikre tilgang på kompetanse i tjenestene.

Under henvisning til ovenstående vil kommunedirektøren anbefale at administrasjonsutvalget gjør slikt vedtak:

Informasjon om de personellmessige forhold og ansattes medvirkning til budsjett 2023 tas til orientering.