

REFERAT |SØG| Administrasjonsutvalget (2012-2019) d. 20-08-2013

Mødedato Tirsdag d. 20. august 2013 kl. 09:00

Mødested Søgne

Indholdsfortegnelse

- Forside Administrasjonsutvalget 20.08.2013.....	3
- Saksliste Administrasjonsutvalget 20.08.2013.....	5
PS 3013 Godkjenning av protokoll fra 18.06.2013.....	8
PS 3113 Referatsaker.....	10
PS 3213 Prosjekt ufrivillig deltid - fokus videre når det gjelder stillingsstørrelser.....	12
PS 3313 Kommuneundersøkelse om intervjuordning for søkere med innvandrerbakgrunn.....	15
PS 3413 Medarbeiderundersøkelse 2013.....	20
PS 3513 Eventuelt.....	37
RS 413 Referat fra styringsgruppemøte den 27.6.13 - prosjekt ufrivillig deltid.....	39
Z Protokoll Admutvalget 20.08.13.....	42

Punkt 1: - Forside Administrasjonsutvalget 20.08.2013



SØGNE KOMMUNE

Møteinnkalling

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtested: Rådhuset Kommunestyresalen
Dato: 20.08.2013
Tid: 09:00

Forfall meldes til rådgiver Bente Hamre (mob.: 979 90 305 eller
epost.: bente.hamre@sogne.kommune.no) som sørger for innkalling av varamenn. Varamenn
møter kun ved spesiell innkalling.

Innkalling er sendt til:

Navn	Funksjon	Reprenterer
Jack Andersen	Leder	Uavh.
Karl Wilhelm Strandvik	Nestleder	H
Solveig Kjelland Larsen	Medlem	AP
Are Herdlevær	Medlem	
Torgeir Hortemo Hareland	Medlem	
Eva Frøysland	Medlem	

Søgne, 13.08.2013

Jack Andersen (sign)
Leder

Bente Hamre (sign)
Rådgiver

Punkt 2: - Saksliste Administrasjonsutvalget 20.08.2013

Saksnr	Innhold
PS 30/13	Godkjenning av protokoll fra 18.06.2013
PS 31/13	Referatsaker
RS 4/13	Referat fra styringsgruppemøte den 27/6-13 - prosjekt ufrivillig deltid
PS 32/13	Prosjekt ufrivillig deltid - fokus videre når det gjelder stillingsstørrelser
PS 33/13	Kommuneundersøkelse om intervjuordning for søkere med innvandrerbakgrunn
PS 34/13	Medarbeiderundersøkelse 2013
PS 35/13	Eventuelt

Punkt 3: PS 3013 Godkjenning av protokoll fra 18.06.2013



Saksframlegg

Godkjenning av protokoll fra 18.06.2013

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
30/13	Administrasjonsutvalget	20.08.2013

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget godkjenner protokoll fra møtet 18.06.2013.

Punkt 4: PS 3113 Referatsaker



Saksframlegg

Referatsaker

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
31/13	Administrasjonsutvalget	20.08.2013

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget tar referatsakene til orientering.

Punkt 5: PS 3213 Prosjekt ufrivillig deltid - fokus videre når det gjelder stillingsstørrelser



Saksframlegg

Prosjekt ufrivillig deltid - fokus videre når det gjelder stillingsstørrelser

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
32/13	Administrasjonsutvalget	20.08.2013
	Formannskapet	

Rådmannens forslag til vedtak:

Formannskapet opphever tidligere vedtak om at ingen skal ha lavere stillingsprosent enn 50%. Fokuset bør rettes mot å heve de store stillingene til 100% stillinger for de som ønsker dette. Det forutsettes at det fremdeles blir mulig å rekruttere til studentstillinger og at andre småstillinger begrenses i størst mulig grad.

Bakgrunn for saken:

I styringsgruppa for prosjekt ufrivillig deltid, ble i møte den 27/6-13 bestemt at kommunalsjef for helse- og omsorg lager en egen sak til adm.utvalget og formannskapet i forhold til tidligere vedtak om at ingen skal ha lavere stillingsprosent enn 50%.

Dette er et spørsmål som blir tatt opp jevnlig, uten at det er klare nok konsekvenser av å gjennomføre dette tiltaket nå.

Saksutredning:

Som kjent gjennomføres nå flere tiltak, bl.a. å gi tilbud om 100% stilling til de som har min. 75% stilling. Økningen i stilling vil skje ved hjelp av ekstravakter som for eksempel permisjoner, sykefravær, ferier osv. Likeledes er forutsatt jobbing min. 4 ekstra helger i året.

Likeledes økes grunnbemanningen med 1 person på dagtid, i første omgang i hjemmetjenesten, sone vest. Dette fordeles på fast ansatte. Det foreslås her å bruke vikarbudsjet, men heller ikke leie inn for første person.

Arbeidsgruppa og styringsgruppa jobber utover høsten med andre tiltak som øker stillingsprosentene. Det sentrale er å få til en «bundet del», og la en «ubundet del» være vakter som tas i helger og andre ledige vakter.

Erfaring fra bl.a. Time kommune er at gjennomsnittlige stillingsstørrelser øker betydelig, når en fokuserer på å øke stillingene over 60% til hele stillinger.

Som kjent har også Søgne kommune en del studentstillinger, som det vil være formålstjenlig å ha, også i fremtiden. En del har også vakter hver tredje helg som tillegg til annen jobb hos annen arbeidsgiver. Dette siste tiltaket bør det ikke stimuleres til videre.

Dersom Søgne kommune følger opplegget slik Time kommune har gjort det, vil en god del småstillinger etter hvert «tørke bort», fordi vaktene overtas av ansatte som får økt stillingsprosentene til 100% stillinger.

I hovedtariffavtalens kap. 2.3.1, fremgår det at det som hovedregel skal tilsettes i full stilling. Unntak skal drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig.

Rådmannens merknader:

Rådmannen er av den oppfatning at gjennomsnittlig stillingsstørrelse øker mest dersom en fokuserer på å øke stillinger f.eks. over 50-60% til hele stillinger. Det blir derfor inntil en får erfaring med tiltakene, ikke lett å få til gode resultater dersom en samtidig skal fokusere på å øke stillingene under 50% til 50% stillinger. Rådmannen vil derfor anbefale at en følger opp styringsgruppens anbefalinger fremover, uten at tiltakene må låses til de små stillingene.

Punkt 6: PS 3313 Kommuneundersøkelse om intervjuordning for søkere med innvandrerbakgrunn



Saksframlegg

Kommuneundersøkelse om intervjuordning for søkere med innvandrerbakgrunn

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
33/13	Administrasjonsutvalget	20.08.2013

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget tar saken til orientering.

Bakgrunn for saken:

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) sendte i april ut en e-post til kommunene med invitasjon til å delta i en undersøkelse der hensikten var å kartlegge i hvilken grad kommunene formelt har innført en ordning med å innkalle minst en kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn til intervju ved ledige stillinger i kommunen.

Undersøkelsen ble sendt ut til 47 kommuner i Telemark, Aust- og Vest-Agder, hvorav 29 besvarte henvendelsen. Av disse har 7 kommuner formelt innført ordningen, og flere har satt i gang/ønsker å sette i gang administrative eller politiske prosesser for å innføre ordningen. Det er til sammen 36 kommuner i hele Norge som har innført ordningen (foreløpige tall fra IMDi).

I forbindelse med at ny handlingsplan for likestilling og mangfold ble behandlet i administrasjonsutvalget 26.02.13, ble det vedtatt at det i Søgne kommune skal legges til rette for at mennesker med nedsatt funksjonsevne og personer med annen etnisk bakgrunn blir kalt inn til intervju dersom de er kvalifisert for stillingen. Saken ble senere vedtatt i kommunestyret 25.04.13.

I henhold til undersøkelsen som IMDi har gjennomført er Søgne kommune en av de 7 kommunene i Telemark, Aust- og Vest-Agder som har innført denne ordningen.

Vedlagt ligger resultatene av undersøkelsen som ble gjennomført i Telemark, Vest-Agder og Aust-Agder.

Vedlegg

- 1 Resultat fra kommuneundersøkelse om intervjuordning for søkere med innvandrerbakgrunn - IMDi 2013

Kartlegging våren 2013 av kommuner i region Sør vedrørende fast ordning med å innkalle minst en kvalifisert jobbsøker med innvandrerbakgrunn til intervju

Henvendelsen ble sendt ut 12. april til 47 kommuner i region Sør. Pr. 28. mai hadde 29 kommuner svart. Det er en svarprosent på 62.

7 kommuner har formelt innført ordningen: Bamble, Hægebostad, Lillesand, Notodden, Porsgrunn, Skien og Søgne.

2 kommuner praktiserer ordningen, men har ikke innført den formelt: Lyngdal og Siljan. I likhet med Grimstad, Songdalen og Åmli vil det eller er det satt i gang en prosess politisk eller administrativt for å vurdere ordningen fast.

De resterende 17 kommunene som har svart har ikke innført ordningen, men 11 av disse understreker at de kaller inn de best kvalifiserte søkerne uavhengig av om de er innvandrere/flyktinger eller ikke. Det er også flere i den øvrige nei-gruppen som gir informasjon om tilsetting av personer med flyktninge- og innvandrerbakgrunn.

Kommune	Innført intervjuordning fast?	Vedtak fattet: politisk / administrativt	Ordningen gjelder hele kommunen?	Ordningen gjelder deler av kommunen: hvilke?
Arendal				
Audnedal	Nei (1)			
Bamble	Ja	Politisk	Ja	
Birkenes	Nei			
Bykle	Nei (1)			
Bø				
Drangedal	Nei (1)			
Evje og Hornnes	Nei (1)			
Farsund				
Flekkefjord	Nei (1)			
Froland				
Fyresdal				
Gjerstad	Nei (1)			
Grimstad	Nei, men prosess pågår nå fra Rådmannen om innføring av ny policy	Administrativt	Ja	
Hjartdal				
Hægebostad	Ja	Administrativt	Ja	
Iveland	Nei			
Kragerø	Nei (1)			
Kristiansand				
Kvinesdal				
Kviteseid	Nei			
Lillesand	Ja	Politisk	Ja	
Lindesnes	Nei (1)			
Lyngdal	Nei (2), men revidering av			

	tilsetningsreglement nå			
Mandal				
Marnardal	Nei			
Nissedal	Nei (1)			
Nome	Nei (1)			
Notodden	Ja	Politisk	Ja	
Porsgrunn	Ja	Administrativt?	Ja	
Risør				
Sauherad				
Seljord				
Siljan	Nei (2), men prosess pågår nå i integreringsutvalget	Politisk	Ja	
Sirdal				
Skien	Ja	Politisk	Ja	
Songdalen	Nei (1), men prosess forventes igangsatt til høsten			
Søgne	Ja	Politisk	Ja	
Tinn				
Tokke	Nei (1)			
Tvedestrand				
Valle				
Vegårshei				
Vennesla				
Vinje	Nei			
Åmli	Nei, men vil bli tatt opp i adm. ledergruppe			
Åseral	Nei			

- 1) De best kvalifiserte kalles inn til intervju uavhengig av om de er innvandrere eller ikke.
- 2) Ved lik kompetanse og kvalifikasjoner for øvrig, prioriteres søker med flyktning- eller innvandrerbakgrunn. Ordningen er ikke *formelt* vedtatt politisk eller administrativt.

Punkt 7: PS 3413 Medarbejderundersøkelse 2013



Saksframlegg

Medarbeiderundersøkelse 2013

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
34/13	Administrasjonsutvalget	20.08.2013

Rådmannens forslag til vedtak:

Saken tas til orientering

Bakgrunn for saken:

Det ble i perioden 08. april – 29. april 2013 gjennomført medarbeiderundersøkelse i Søgne kommune.

I Søgne kommunes styringssystem er det lagt opp til at medarbeiderundersøkelser gjennomføres hvert andre år. Førrige undersøkelse ble gjennomført våren 2011.

Saksutredning:

I forkant av undersøkelsen ble det avholdt følgende informasjons- og drøftingsmøter:

- Informasjon/samarbeidsmøte med hovedverneombudet 19.03.13
- Informasjon til alle enhetsledere på enhetsledersamling 19.03.13
- Drøftingsmøte med arbeidstakerorganisasjonene 22.03.13
- Informasjonsmøte/samarbeidsmøte med verneombudene 03.04.13

Alle enhetsledere, kommunalsjefer, økonomisjef og organisasjonssjef fikk 08.04.13 utlevert passord til alle sine ansatte i enheten/avdelingen, samt følgebrev med beskrivelse av hvordan undersøkelsen skulle utføres.

Hvem deltok

- Fast ansatte og vikarer med 20 % stilling eller mer, som var ansatt pr 08.04.13 kunne delta i undersøkelsen.
- Ansatte som var sykemeldte eller i permisjon deltok ikke i undersøkelsen.

Innhold i undersøkelsen

Medarbeiderundersøkelsen er utformet på følgende måte:

- Organisering av arbeidet
- Innhold i jobben
- Fysiske arbeidsforhold
- Samarbeid med kollegaene
- Nærmeste leder
- Overordnet ledelse
- Faglig og personlig utvikling
- Systemer for lønn- og arbeidstidsordninger
- Stolthet over egen arbeidsplass

Tilleggsspørsmål:

- Enhetsleder
- Erfaringer gjort etter medarbeiderundersøkelsen i 2011

Nærmeste leder, overordnet ledelse og enhetsleder

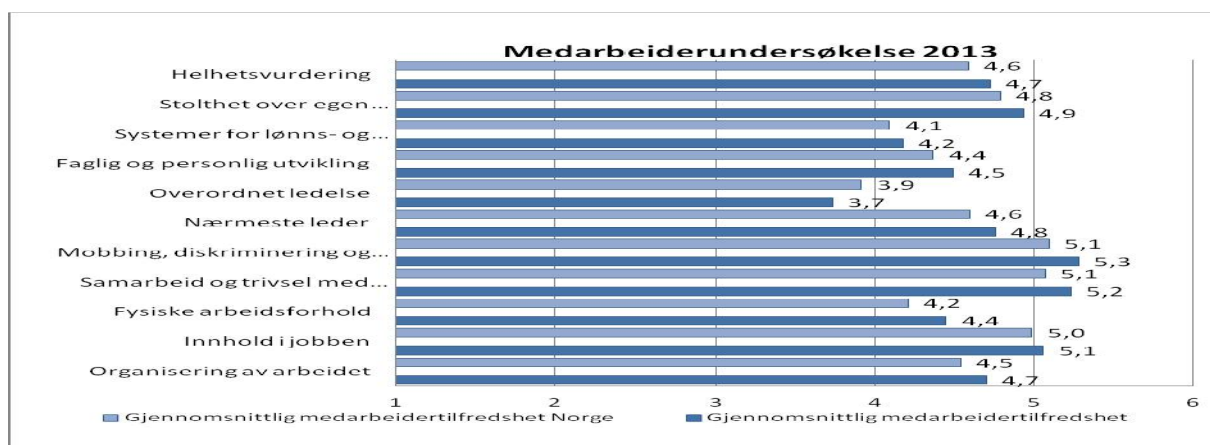
I undersøkelsen er det spørsmål knyttet til nærmeste leder, enhetsleder og overordnet ledelse. I noen enheter er enhetsleder nærmeste leder til alle og i andre enheter vil det være en avdelingsleder som er nærmeste leder. I sistnevnte tilfelle besvarer medarbeiderne først spørsmålet vedrørende nærmeste leder (avdelingsleder), deretter et tilleggsspørsmål vedrørende enhetsleder. Overordnet ledelse er rådmann, kommunalsjefer, organisasjonssjef og økonomisjef.

Antall besvarelser

	Antall svar	Svar prosent
2013	582	76 %
2011	593	77 %

Resultat for Søgne kommune og andre kommuner

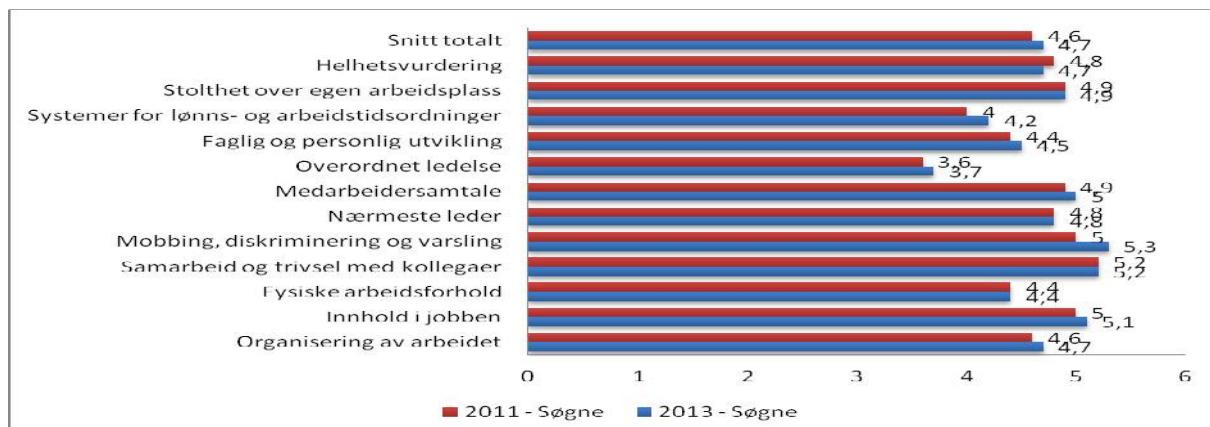
I tabellen under vises Søgne kommunes resultater sammenlignet med resultatene fra andre kommuner som på resultattidspunktet hadde gjennomført tilsvarende undersøkelse i 2013. Det fremkommer av oversikten at Søgne på kommunenivå i liten grad skiller seg ut i forhold til andre kommuner.



Tabell 1

Resultat på kommunenivå 2011 og 2013

I tabellen under vises gjennomsnittsresultatene for de ulike dimensjonene for hele kommunen i 2011 og 2013.



Tabell 2

Søgne kommunes styringssystem

I tabellen under vises fokusområdene som er en del av kommunens styringssystem når det gjelder medarbeiderundersøkelsen, samt skårene for 2013 og 2011.

	2013	2011
Organisering av arbeidet	4,7	4,6
Innhold i jobben	5,1	5,0
Nærmeste leder	4,8	4,8
Stolthet over egen arbeidsplass	4,7	4,9

Tabell 3

Resultatene for "organisering av arbeidet" og "innhold i jobben" har økt fra 2011 til 2013. Skåren for "nærmeste leder" er stabil og "stolthet over egen arbeidsplass" har hatt en liten nedgang siden forrige måling.

Oppfølging

I etterkant av undersøkelsen ble det sendt ut e-post 03.05.13 til alle enhetsledere med en kort informasjon om videre fremdrift. Rådmannen orientert om undersøkelsen på enhetsledersamling 06.05.13. Det ble 15.05.13 sendt brev til alle enhetsledere der det ble bedt om at alle ledere som har fått resultater i medarbeiderundersøkelsen gjennomfører en tilbakemeldingsprosess i sin avdeling/enhet. Deretter vurderes det hvilke tiltak som bør iverksettes og hvilke tiltak som bør tas inn i virksomhetsplanen. Det forutsettes at den enkelte leder følger opp i sin enhet/avdeling og at aktuell kommunalsjef følger prosessen. Det legges opp til rapportering fra enhetene i perioden, blant annet i forbindelse med budsjett- og økonomiplanarbeidet.

Vedlegg

1 Resultat - Medarbeiderundersøkelse 2013

Medarbeiderundersøkelse 2013

Resultat på leder- og enhetsnivå



Søgne kommune

26. juni 2013

Rådmannen

Svar: 5 av 6

Organisering av arbeidet	5,1
Innhold i jobben	5,2
Fysiske arbeidsforhold	4,2
Samarbeid og trivsel med kollegene	5,1
Mobbing, diskriminering og varsling	5,5
Nærmeste leder	4,9
Medarbeidersamtale	5,1
Overordnet ledelse	4,9
Faglig og personlig utvikling	5,1
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	5,1
Stolthet over egen arbeidsplass	4,8
Helhetsvurdering	4,8
Snitt totalt	5,0

Kommunalsjef helse- og omsorg

Svar: 8 av 9

Organisering av arbeidet	4,9
Innhold i jobben	5,1
Fysiske arbeidsforhold	4,9
Samarbeid og trivsel med kollegene	5,3
Mobbing, diskriminering og varsling	5,5
Nærmeste leder	4,6
Medarbeidersamtale	4,9
Overordnet ledelse	4,3
Faglig og personlig utvikling	5,3
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	4,7
Stolthet over egen arbeidsplass	5,1
Helhetsvurdering	4,9
Snitt totalt	5,0

Kommunalsjef oppvekst

Svar: 9 av 10

Organisering av arbeidet	5,0
Innhold i jobben	5,1
Fysiske arbeidsforhold	4,4

Samarbeid og trivsel med kollegene	5,0
Mobbing, diskriminering og varsling	5,6
Nærmeste leder	4,9
Medarbeidersamtale	5,0
Overordnet ledelse	4,4
Faglig og personlig utvikling	4,9
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	4,2
Stolthet over egen arbeidsplass	5,1
Helhetsvurdering	4,6
Snitt totalt	4,9

Økonomisjef

Svar: 6 av 6

Organisering av arbeidet	4,9
Innhold i jobben	5,1
Fysiske arbeidsforhold	4,9
Samarbeid og trivsel med kollegene	5,3
Mobbing, diskriminering og varsling	5,5
Nærmeste leder	4,6
Medarbeidersamtale	4,9
Overordnet ledelse	4,3
Faglig og personlig utvikling	5,3
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	4,7
Stolthet over egen arbeidsplass	5,1
Helhetsvurdering	4,9
Snitt totalt	5,0

Organisasjonssjef

Svar: 11 av 13

Organisering av arbeidet	5,4
Innhold i jobben	5,5
Fysiske arbeidsforhold	4,9
Samarbeid og trivsel med kollegene	5,8
Mobbing, diskriminering og varsling	6,0
Nærmeste leder	5,4
Medarbeidersamtale	5,9
Overordnet ledelse	5,1
Faglig og personlig utvikling	5,6

Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	5,2
Stolthet over egen arbeidsplass	5,3
Helhetsvurdering	5,6
Snitt totalt	5,5

Administrasjonsavdelingen – snitt hele avdelingen

Leder: Monica Nordnes

Samlet resultat for hele avdelingen på bakgrunn av gjennomsnittet av organisasjonssjefens og leder for arkiv, servicetorg og bibliotek sine resultater.

Svar: 20 av 23

Organisering av arbeidet	5,0
Innhold i jobben	5,1
Fysiske arbeidsforhold	4,7
Samarbeid og trivsel med kollegene	5,5
Mobbing, diskriminering og varsling	5,6
Nærmeste leder	5,1
Medarbeidersamtale	5,7
Overordnet ledelse	4,5
Faglig og personlig utvikling	4,9
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	4,8
Stolthet over egen arbeidsplass	4,7
Helhetsvurdering	5,0
Snitt totalt	5,1
Tilleggsspørsmål - enhetsleder	4,1

Enhet for barnehager – snitt hele enheten

Leder: Venke Kristiansen

Samlet resultat for hele enheten på bakgrunn av et gjennomsnitt av den enkelte barnehage og enhetsleders resultater.

Svar: 72 av 100

Organisering av arbeidet	4,9
Innhold i jobben	5,1
Fysiske arbeidsforhold	4,5
Samarbeid og trivsel med kollegene	5,5
Mobbing, diskriminering og varsling	5,4
Nærmeste leder	4,9
Medarbeidersamtale	5,1
Overordnet ledelse	3,9
Faglig og personlig utvikling	4,8

Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	4,2
Stolthet over egen arbeidsplass	5,4
Helhetsvurdering	5,1
Snitt totalt	4,9
Tilleggsspørsmål - enhetsleder	4,3

Enhet for kompetanse – snitt hele enheten

Leder: Gerd Lie

Samlet resultat for hele enheten på bakgrunn av et gjennomsnitt av resultatet for enhetsleder og Leireheia bofellskap.

Svar: 16 av 18

Organisering av arbeidet	4,8
Innhold i jobben	5,1
Fysiske arbeidsforhold	4,8
Samarbeid og trivsel med kollegene	5,3
Mobbing, diskriminering og varsling	5,3
Nærmeste leder	4,4
Medarbeidersamtale	4,8
Overordnet ledelse	4,2
Faglig og personlig utvikling	4,8
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	4,3
Stolthet over egen arbeidsplass	4,4
Helhetsvurdering	4,4
Snitt totalt	4,7
Tilleggsspørsmål - enhetsleder	4,3

Enhet for psykisk helse og habilitering – snitt hele enheten

Leder: Svein Risset

Samlet resultat for hele enheten på bakgrunn av et gjennomsnitt av resultatet for de ulike avdelingene.

Svar: 64 av 95

Organisering av arbeidet	5,1
Innhold i jobben	5,2
Fysiske arbeidsforhold	5,0
Samarbeid og trivsel med kollegene	5,4
Mobbing, diskriminering og varsling	5,4
Nærmeste leder	5,3
Medarbeidersamtale	5,3
Overordnet ledelse	3,5

Faglig og personlig utvikling	4,9
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	4,2
Stolthet over egen arbeidsplass	5,3
Helhetsvurdering	5,1
Snitt totalt	5,0
Tilleggsspørsmål - enhetsleder	4,9

Enhet for helse – snitt hele enheten

Leder: Frank Andersen

Samlet resultat for hele enheten på bakgrunn av et gjennomsnitt for enhetsleder, helsestasjon og avdeling for rehabilitering.

Svar: 15 av 21

Organisering av arbeidet	4,7
Innhold i jobben	5,1
Fysiske arbeidsforhold	4,6
Samarbeid og trivsel med kollegene	5,2
Mobbing, diskriminering og varsling	4,9
Nærmeste leder	4,2
Medarbeidersamtale	4,7
Overordnet ledelse	3,2
Faglig og personlig utvikling	4,5
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	4,1
Stolthet over egen arbeidsplass	4,6
Helhetsvurdering	4,3
Snitt totalt	4,5
Tilleggsspørsmål - enhetsleder	4,2

Enhet for kultur – snitt hele enheten

Leder: Kristian Strøm-Fladstad

Samlet resultat for hele enheten på bakgrunn av gjennomsnittet for enhetsleder og musikkskolen.

Svar: 13 av 19

Organisering av arbeidet	4,3
Innhold i jobben	5,0
Fysiske arbeidsforhold	4,3
Samarbeid og trivsel med kollegene	4,6
Mobbing, diskriminering og varsling	4,9
Nærmeste leder	4,7
Medarbeidersamtale	4,8
Overordnet ledelse	3,3

Faglig og personlig utvikling	3,4
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	3,5
Stolthet over egen arbeidsplass	4,9
Helhetsvurdering	4,3
Snitt totalt	4,3
Tilleggsspørsmål - enhetsleder	4,0

Hjemmetjenesten – snitt hele enheten

Leder: Trude Ronæs

Samlet resultat for hele enheten på bakgrunn av et gjennomsnitt av resultatet for de ulike avdelingene.

Svar: 33 av 52

Organisering av arbeidet	4,4
Innhold i jobben	5,0
Fysiske arbeidsforhold	4,5
Samarbeid og trivsel med kollegene	5,5
Mobbing, diskriminering og varsling	5,1
Nærmeste leder	4,6
Medarbeidersamtale	5,1
Overordnet ledelse	3,6
Faglig og personlig utvikling	4,2
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	3,9
Stolthet over egen arbeidsplass	4,7
Helhetsvurdering	4,7
Snitt totalt	4,6
Tilleggsspørsmål - enhetsleder	4,2

Enhet for institusjonstjenester – snitt hele enheten

Leder: Anne Christin Høyem

Samlet resultat for hele enheten på bakgrunn av et gjennomsnitt av resultatet for de ulike avdelingene og enhetsleder.

Svar: 55 av 92

Organisering av arbeidet	4,5
Innhold i jobben	5,0
Fysiske arbeidsforhold	4,3
Samarbeid og trivsel med kollegene	5,2
Mobbing, diskriminering og varsling	5,0
Nærmeste leder	4,1
Medarbeidersamtale	4,4

Overordnet ledelse	3,4
Faglig og personlig utvikling	4,1
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	3,9
Stolthet over egen arbeidsplass	4,9
Helhetsvurdering	4,5
Snitt totalt	4,4
Tilleggsspørsmål - enhetsleder	3,7

PP tjenesten

Leder: Elin Stavenes

Enhetsleder er nærmeste leder for alle ansatte i enheten. Tilleggsspørsmål om enhetsleder faller derfor bort.

Svar: 9 av 11

Organisering av arbeidet	4,3
Innhold i jobben	4,9
Fysiske arbeidsforhold	5,1
Samarbeid og trivsel med kollegene	5,1
Mobbing, diskriminering og varsling	4,4
Nærmeste leder	3,9
Medarbeidersamtale	4,0
Overordnet ledelse	2,8
Faglig og personlig utvikling	5,0
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	4,3
Stolthet over egen arbeidsplass	3,9
Helhetsvurdering	3,7
Snitt totalt	4,3

Langenes skole – snitt hele enheten

Leder: Cecilia Mossige Johansen

Samlet resultat for hele enheten på bakgrunn av et gjennomsnitt av resultatet for de ulike avdelingene og enhetsleder.

Svar: 37 av 39

Organisering av arbeidet	4,7
Innhold i jobben	4,9
Fysiske arbeidsforhold	4,1
Samarbeid og trivsel med kollegene	5,2
Mobbing, diskriminering og varsling	5,4
Nærmeste leder	4,7
Medarbeidersamtale	5,1

Overordnet ledelse	3,8
Faglig og personlig utvikling	4,4
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	3,9
Stolthet over egen arbeidsplass	4,4
Helhetsvurdering	4,3
Snitt totalt	4,6
Tilleggsspørsmål - enhetsleder	5,3

Lunde skole – snitt hele enheten
Leder: Anne Beth Torkelsen

Samlet resultat for hele enheten på bakgrunn av et gjennomsnitt av resultatet for de ulike avdelingene.

Svar: 37 av 40

Organisering av arbeidet	4,9
Innhold i jobben	5,3
Fysiske arbeidsforhold	4,5
Samarbeid og trivsel med kollegene	5,3
Mobbing, diskriminering og varsling	5,4
Nærmeste leder	5,0
Medarbeidersamtale	5,1
Overordnet ledelse	3,6
Faglig og personlig utvikling	4,5
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	4,3
Stolthet over egen arbeidsplass	5,2
Helhetsvurdering	5,1
Snitt totalt	4,9
Tilleggsspørsmål - enhetsleder	5,2

Nygård skole – snitt hele enheten
Leder: Dag Røise

Samlet resultat for hele enheten på bakgrunn av et gjennomsnitt av resultatet for de ulike avdelingene og enhetsleder.

Svar: 57 av 72

Organisering av arbeidet	4,6
Innhold i jobben	5,0
Fysiske arbeidsforhold	4,1
Samarbeid og trivsel med kollegene	5,2
Mobbing, diskriminering og varsling	5,4
Nærmeste leder	4,7

Medarbeidersamtale	4,9
Overordnet ledelse	3,2
Faglig og personlig utvikling	4,5
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	4,4
Stolthet over egen arbeidsplass	5,1
Helhetsvurdering	4,8
Snitt totalt	4,7
Tilleggsspørsmål - enhetsleder	4,9

Tangvall skole – snitt hele enheten
Leder: Morten Torkelsen

Samlet resultat for hele enheten på bakgrunn av et gjennomsnitt av resultatet for de ulike avdelingene.

Svar: 22 av 28

Organisering av arbeidet	4,1
Innhold i jobben	4,8
Fysiske arbeidsforhold	3,1
Samarbeid og trivsel med kollegene	4,9
Mobbing, diskriminering og varsling	5,3
Nærmeste leder	4,1
Medarbeidersamtale	4,8
Overordnet ledelse	3,2
Faglig og personlig utvikling	3,6
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	3,7
Stolthet over egen arbeidsplass	4,7
Helhetsvurdering	4,0
Snitt totalt	4,2
Tilleggsspørsmål - enhetsleder	4,2

Tinntjønn skole – snitt hele enheten
Leder: Jarle Langeland

Samlet resultat for hele enheten på bakgrunn av et gjennomsnitt av resultatet for de ulike avdelingene og enhetsleder.

Svar: 33 av 36

Organisering av arbeidet	4,1
Innhold i jobben	4,9
Fysiske arbeidsforhold	4,6
Samarbeid og trivsel med kollegene	4,6
Mobbing, diskriminering og varsling	5,0

Nærmeste leder	4,7
Medarbeidersamtale	5,1
Overordnet ledelse	3,2
Faglig og personlig utvikling	3,8
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	3,9
Stolthet over egen arbeidsplass	4,6
Helhetsvurdering	4,4
Snitt totalt	4,4
Tilleggsspørsmål - enhetsleder	3,7

NAV – snitt hele enheten

Leder: Jorunn Andersen

Samlet resultat for hele enheten på bakgrunn av besvarelse fra både statlig og kommunalt ansatte ved NAV Søgne.

Enhetsleder er nærmeste leder for alle ansatte i enheten. Tilleggsspørsmål om enhetsleder faller derfor bort.

Svar: 11 av 14

Organisering av arbeidet	4,5
Innhold i jobben	5,0
Fysiske arbeidsforhold	5,0
Samarbeid og trivsel med kollegene	5,3
Mobbing, diskriminering og varsling	5,6
Nærmeste leder	5,0
Medarbeidersamtale	5,2
Overordnet ledelse	4,2
Faglig og personlig utvikling	5,5
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	4,2
Stolthet over egen arbeidsplass	4,6
Helhetsvurdering	4,3
Snitt totalt	4,9

Arealenheten – snitt hele enheten

Leder: Dag Arntsen

Enhetsleder er nærmeste leder for alle ansatte i enheten. Tilleggsspørsmål om enhetsleder faller derfor bort.

Svar: 13 av 15

Organisering av arbeidet	4,3
Innhold i jobben	4,4
Fysiske arbeidsforhold	2,2

Samarbeid og trivsel med kollegene	4,5
Mobbing, diskriminering og varsling	5,0
Nærmeste leder	4,1
Medarbeidersamtale	4,6
Overordnet ledelse	3,1
Faglig og personlig utvikling	4,1
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	4,4
Stolthet over egen arbeidsplass	3,8
Helhetsvurdering	3,8
Snitt totalt	4,0

Eiendomsenheten – snitt hele enheten

Leder: Ole Hallandvik

Samlet resultat for hele enheten på bakgrunn av et gjennomsnitt av resultatet for de ulike avdelingene.

Svar: 36 av 38

Organisering av arbeidet	5,1
Innhold i jobben	5,2
Fysiske arbeidsforhold	5,0
Samarbeid og trivsel med kollegene	5,2
Mobbing, diskriminering og varsling	5,3
Nærmeste leder	5,1
Medarbeidersamtale	5,3
Overordnet ledelse	4,7
Faglig og personlig utvikling	4,6
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	4,5
Stolthet over egen arbeidsplass	5,2
Helhetsvurdering	5,2
Snitt totalt	5,0
Tilleggsspørsmål - enhetsleder	5,0

Ingeniørvesenet – snitt hele enheten

Leder: Paal Kristensen

Enhetsleder er nærmeste leder for alle ansatte i enheten. Tilleggsspørsmål om enhetsleder faller derfor bort.

Svar: 11 av 18

Organisering av arbeidet	5,1
Innhold i jobben	5,2

Fysiske arbeidsforhold	4,9
Samarbeid og trivsel med kollegene	5,4
Mobbing, diskriminering og varsling	5,1
Nærmeste leder	5,2
Medarbeidersamtale	4,8
Overordnet ledelse	4,8
Faglig og personlig utvikling	4,8
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	4,7
Stolthet over egen arbeidsplass	5,1
Helhetsvurdering	5,2
Snitt totalt	5,0

Punkt 8: PS 3513 Eventuell



Saksframlegg

Eventuelt

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
35/13	Administrasjonsutvalget	20.08.2013

**Punkt 9: RS 413 Referat fra styringsgruppemøte den 27-6-13 - prosjekt
ufrivillig deltid**



Deres ref:

Vår ref:
2011/1568 -
22673/2013

Saksbehandler:
Gustav Skretting

Arkivkode:
406

Dato:
27.06.2013

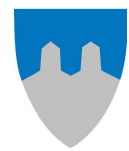
Referat fra styringsgruppemøte den 27/6-13 - prosjekt ufrivillig deltid

Til stede:	Wenche Irene Kvarstein, Are Herdlevær, Monica Nordnes, Kim H. Holum, Øyvind Seland og Gustav Skretting
Forfall:	
Møtereferat sendes til:	Møtedeltakerne, enhetsledere i pleie- og omsorgsenhetene, Bente Hamre for utsendelse av referatet til adm.utvalgets medlemmer
Møtetid og sted:	På rådmannens kontor den 27/6-13, kl. 1000-1100.

Sak	Frist	Ansvarlig
<p>Innledningsvis ble referatet fra 23/5-13, godkjent.</p> <p>Det ble i innkallingen vist til referat fra drøftingsmøte den 10/6-13 vedr. kompensasjon for ekstra helgearbeid. «Ved neste møte i styringsgruppa for deltidsprosjektet vil rådmannen være til stede. Det vil i dette møte bli en drøfting rundt kompensasjon for ekstra helgejobbing.»</p> <p>Det ble informert om hvor mange som jobbet mer enn 3. hver helg i helse- og omsorg i perioden 1. april – 2. juni 2013, (totalt 9 helger). Totalt 60 ansatte har tatt en eller flere vakter på en lørdag eller søndag den aktuelle perioden, totalt 114 helgevakater. Der er da sett bortifra all form for ferie, sykmelding, permisjon og avspasering. Det ble videre pekt på at antall helgevakter som tas i tillegg til tredjehver helg vil øke betydelig fremover, når ulike tiltak iverksettes.</p> <p>Fra tillitsvalgte ble pekt på at mange ikke har lyst til å jobbe flere helger uten kompensasjon. Videre ble pekt på at det også vil være store fordeler med lavere adm.kostnader. Det ble vist til Trondheim kommune som har gitt kompensasjon. Videre ble pekt på flere tiltak for å få unge medarbeidere til å jobbe annenhver helg, bl.a. godskriving av ansiennitet.</p> <p>Dersom kommunen skal gå inn på kompensasjonsordninger, er finansiering en utfordring. Hvor skal det da reduseres på stilling/er for å kompensere for merutgiftene? Det ble videre pekt på muligheter for å forenkle turnuser med færre alternativer.</p> <p>Rådmannen pekte på at kompensasjon for helgearbeid er en nasjonal diskusjon som må løses nasjonalt. Dersom lokale tiltak ikke løser noe, må en senere drøfte hva som evt. kan være tiltak. Organisasjonene er enig i at kommunen gjennomfører de lokale tiltak som styringsgruppen vedtar, men at det om et år (eller innen resultatet</p>		

<p>av kap. 4 i 2014 foreligger), drøftes nærmere bruk av evt. lokale tiltak. En har da mulighet til å se på virkningene av de tiltak som er gjennomført i løpet av 2013/2014.</p> <p>Dersom spesielle problemstillinger dukker opp i løpet av kommende år, vil dette kunne drøftes nærmere.</p> <p>Vi er ellers enige om at både arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden «selger inn» de tiltak som styringsgruppen gjennomfører når det gjelder prosjektet «uønsket deltid».</p> <p>Kommunalsjefen vil lage en egen sak til adm.utvalget og formannskapet i forhold til tidligere vedtak om at ingen skal ha lavere stillingsprosent enn 50%.</p> <p>Gustav Skretting.</p>		

Punkt 10: Z Protokoll Admutvalget 20.08.13



SØGNE KOMMUNE

Møteprotokoll

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtested: Kommunestyresalen Rådhuset
Dato: 20.08.2013
Tid: 09:00

Faste medlemmer som møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Are Herdlevær	MEDL	
Torgeir Hareland	MEDL	
Jack Andersen	LEDER	
Karl Wilhelm Strandvik	NESTL	H
Solveig Kjelland Larsen	MEDL	AP

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Monica Nordnes	Organisasjonssjef
Gustav Skretting PS 32/12	Kommunalsjef helse og omsorg
Øyvind Seland PS 32/12	Saksbehandler

Ordfører Åse R. Severinsen var til stede under møtet. Av 5 medlemmer var 5 til stede. Ingen merknader til innkalling eller sakskart datert 13.08.2013. Følgende saker ble behandlet: f.o.m. PS 30/13 t.o.m. PS 35/13.

Underskrift:

Vi bekrefter med våre underskrifter at protokollen er ført i samsvar med det som ble bestemt i møtet.

Jack Andersen
Leder

Monica Nordnes
Organisasjonssjef

Saksnr	Innhold
---------------	----------------

PS 30/13	Godkjenning av protokoll fra 18.06.2013
PS 31/13	Referatsaker
RS 4/13	Referat fra styringsgruppemøte den 27/6-13 - prosjekt ufrivillig deltid
PS 32/13	Prosjekt ufrivillig deltid - fokus videre når det gjelder stillingsstørrelser
PS 33/13	Kommuneundersøkelse om intervjuordning for søkere med innvandrerbakgrunn
PS 34/13	Medarbeiderundersøkelse 2013
PS 35/13	Eventuelt

PS 30/13 Godkjenning av protokoll fra 18.06.2013

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget godkjenner protokoll fra møtet 18.06.2013.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 20.08.2013

Behandling:

Ingen merknader.

Vedtak:

Administrasjonsutvalget godkjenner protokoll fra møtet 18.06.2013.

PS 31/13 Referatsaker

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget tar referatsakene til orientering.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 20.08.2013

Behandling:

Ingen merknader.

Vedtak:

Administrasjonsutvalget tar referatsakene til orientering.

RS 4/13 Referat fra styringsgruppemøte den 27/6-13 - prosjekt ufrivillig deltid

PS 32/13 Prosjekt ufrivillig deltid - fokus videre når det gjelder stillingsstørrelser

Rådmannens forslag til vedtak:

Formannskapet opphever tidligere vedtak om at ingen skal ha lavere stillingsprosent enn 50%. Fokuset bør rettes mot å heve de store stillingene til 100% stillinger for de som ønsker dette. Det forutsettes at det fremdeles blir mulig å rekruttere til studentstillinger og at andre småstillinger begrenses i størst mulig grad.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 20.08.2013

Behandling:

Til behandling forelå rådmannens forslag til vedtak:

Formannskapet opphever tidligere vedtak om at ingen skal ha lavere stillingsprosent enn 50%. Fokuset bør rettes mot å heve de store stillingene til 100% stillinger for de som ønsker dette. Det forutsettes at det fremdeles blir mulig å rekruttere til studentstillinger og at andre småstillinger begrenses i størst mulig grad.

Administrasjonsutvalget fattet følgende enstemmig vedtak.

Vedtak:

Behandling av saken utsettes.

Administrasjonsutvalget ber administrasjonen utarbeide en oversikt over stillinger som er utlyst under 50% fordelt på stillingsstørrelse og enhet. Saken forelegges administrasjonsutvalget i neste møte, 17.09.2013

PS 33/13 Kommuneundersøkelse om intervjuordning for søkere med innvandrerbakgrunn**Rådmannens forslag til vedtak:**

Administrasjonsutvalget tar saken til orientering.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 20.08.2013**Behandling:**

Utvalget henstilte til administrasjonen å vurdere å lage en sak om temaet på intranettet/kommunens hjemmeside.

Rådmannens forslag til vedtak enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Administrasjonsutvalget tar saken til orientering.

PS 34/13 Medarbeiderundersøkelse 2013**Rådmannens forslag til vedtak:**

Saken tas til orientering

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 20.08.2013**Behandling:**

Rådmannens forslag til vedtak enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Saken tas til orientering

PS 35/13 Eventuelt

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 20.08.2013

Behandling:

Ingen saker under eventuelt.