

REFERAT Organisasjonsutvalget d. 10-12-2020

Mødedato Torsdag d. 10. december 2020 kl. 14:00

Mødested Bystyresalen

Indholdsfortegnelse

Godkjenning av protokoll fra møte i organisasjonsutvalget 05.11.20.....	3
Møtedokumenter.....	5
Svar på verbalforslag 8-2020 Antall ledere og personellkostnader.....	19
Svar på verbalforslag 5-2020 ang. reisepolicy og redusert flytransport.....	20
Arbeidsbelastning for ledere i kommunen.....	24

Punkt 29/20: Godkjenning av protokoll fra møte i organisasjonsutvalget 05.11.20

Bilag

Protokoll Organisasjonsutvalget 05.11.2020



Dato 2. desember 2020
Saksnr.: 2020002200-54
Saksbehandler Anne-Lise H Aabø
Godkjent av

Saksgang
Organisasjonsutvalget

Møtedato
10.12.2020

Godkjenning av protokoll fra møte i organisasjonsutvalget 05.11.20

Forslag til vedtak

[Organisasjonsutvalget godkjenner protokoll fra organisasjonsutvalgets møte 05.11.20.](#)

Vedlegg:
Protokoll fra organisasjonsutvalgets møte 05.11.20.

Punkt 202002200-56: Møtedokumenter

Bilag

20201210 kartlegging arbeidsbelastning ledere

20201210 status varsling

Heltidskultur 10.12.20

Komplett innkalling Organisasjonsutvalget 10.12.20

Møteinnkalling Organisasjonsutvalget 10.12.2020



Kristiansand, 02.12.2020

MØTEINNKALLING TIL ORGANISASJONSUTVALGET

Dato: 10.12.2020 kl. 14.00
Sted: Bystyresalen

Innkalling gjelder bare medlemmer. Varamedlemmer møter etter særskilt innkalling.

Forfall meldes snarest til Anne-Lise H Aabø tlf. 98 28 79 38 eller
epost alh@kristiansand-bystyre.no

PROGRAM FOR MØTET:

Kl. 14.00 – 14.30 **Orientering om Heltidsprosjektet
ved rådgiver Janne Slotte**

Kl. 14.30 – 15.00 **Orientering om håndtering av varslings saker
ved stabssjef Arild Andresen**

SAKSKART			Side
29/20	2020002200-54	<u>Organisasjonsutvalgssak:</u> Godkjenning av protokoll fra møte i organisasjonsutvalget 05.11.20	2
30/20	2020097121-1	<u>Organisasjonsutvalgssak:</u> Svar på verbalforslag 8-2020 Antall ledere og personellkostnader	3
31/20	2020106858-1	<u>Organisasjonsutvalgssak:</u> Svar på verbalforslag 5-2020 ang. reisepolicy og redusert flytransport	7
32/20	2020107074-1	<u>Organisasjonsutvalgssak:</u> Arbeidsbelastning for ledere i kommunen	10

Grunnet coronarestriksjoner er ikke møtet åpent for publikum og vil bli streamet.

Møtet overføres direkte på kommunens hjemmeside <https://kristiansand.kommunetv.no/>

Møtet kan også sees i opptak.

Jan Erik Tønnesland
Leder i utvalg
(sign.)

ORGANISASJON
Politisk og administrativt sekretariat



Kristiansand
kommune

Dato 2. desember 2020
Saksnr.: 2020002200-54
Saksbehandler Anne-Lise H Aabø
Godkjent av

Saksgang
Organisasjonsutvalget

Møtedato
10.12.2020

Godkjenning av protokoll fra møte i organisasjonsutvalget 05.11.20

Forslag til vedtak

Organisasjonsutvalget godkjenner protokoll fra organisasjonsutvalgets møte
05.11.20.

Vedlegg:
Protokoll fra organisasjonsutvalgets møte 05.11.20.

PERSONAL
Personal prosjekt og utredninger



Kristiansand
kommune

Dato 27. november 2020
Saksnr.: 2020097121-1
Saksbehandler Åse Førland Velle
Godkjent av Kjell Alfred Kristiansen

Saksgang
Organisasjonsutvalget

Møtedato
10.12.2020

Svar på verbalforslag 8-2020 Antall ledere og personellkostnader

Forslag til vedtak

[Saken tas til orientering](#)

Sammendrag

Bystyret vedtok verbalforslag 8-2020 i forbindelse med økonomiplan 2020-2023. Verbalforlaget omhandler forventning om reduksjon i antall ledere og mellomledere, samt en redegjørelse for totale personalkostnader i de 3 gamle kommunene.

Bakgrunn for saken

Bystyret vedtok følgende i forbindelse med behandling av økonomiplan for 2020-2023:

Verbalforslag 8-20:

«Sammenslåingen av de 3 kommunene skal gi effektiviseringsgevinst og samlet sett en reduksjon i antall ledere og mellomledere i de ulike sektorene. Bystyret ber administrasjonen redegjøre for totale personalkostnader i hver enkelt sektor de siste 4 år i de 3 kommunene, samt redegjøre for mulig nedbemanning og naturlig avgang de kommende 4 år. Saken skal også vise hvordan man best kan innføre ansettelsesstopp uten at det går på bekostning av tjenestetilbudet til innbyggerne.»

Avgrensning av saken

Del av verbalforslag 8-20 som gjelder nedbemanning og ansettelsesstopp svares ut fra hvert av områdene i forbindelse med økonomiplan 2021-2024.

Saken er ellers avgrenset til å gi en oversikt over

- Totale personalkostnader for de tre kommunene per sektorområde de 4 siste årene
- Totale personalkostnader i de tre kommunene november 2019 sammenlignet med personellkostnader i ny kommune per november 2020.
- Antall ledere på ulike nivåer i ny kommune per november 2020.

Personellkostnader

Med personellkostnader menes her lønnskostnader inklusiv sosiale kostnader til faste og midlertidige ansatte i perioden. Totalkostnadene i oversikten under er korrekt, men fordelingen per kommunalområde er en omtrentlig fordeling. Det skyldes ulik organisatorisk struktur i de tre kommunene som her grovt er slått sammen. Eksempelvis var hele toppledergruppen i gamle Søgne plassert i organisasjonsområdet, men fra 2020 er disse knyttet til hvert kommunalområde.

Tallene er hentet ved uttrekk fra de tre gamle kommunenes regnskap og viser samlet oversikt over kostnader til personell fordelt per år og per sektorområde 2016 – 2019.

Tall i 1000 kr:

Område	2016	2017	2018	2019
Organisasjon	173 542	182 740	191 961	204 057
Økonomi	59 007	50 662	66 993	70 298
Oppvekst	1 872 929	1 967 859	2 081 960	2 199 202
Helse og mestring	1 862 842	1 988 663	2 085 703	2 211 188
Kultur og innbyggerdialog	225 553	233 839	245 750	262 322
By- og stedsutvikling	422 469	445 962	476 112	493 223
Totalt	4 616 342	4 879 724	5 148 418	5 440 290

Det har vært en økning i kostnader i perioden 2016 til 2019 fra 4,6 mrd. kr til 5,4 mrd. kr. Endringene skyldes blant annet 6,9% prisvekst i perioden, jfr tall fra SSB (Statistisk sentralbyrå). I tillegg vil lønnsvekst, endringer i antall stillinger og justering av lønn i forbindelse med nyrekruttering påvirke utviklingen.

Nedenfor presenteres tall som viser endring i personellkostnader samlet for de tre gamle kommune per november 2019 sammenlignet med nye Kristiansand per november 2020. Tallene er prisjustert.

Tall i 1000 kr.

Område	Nov 2019	Nov 2020	Differanse
Organisasjon	190 232	158 037	-32 195
Økonomi	65 535	63 728	-1 807
Samfunn og innovasjon	-	36 522	36 522
Oppvekst	2 050 206	1 993 707	-56 499
Helse og mestring	2 061 380	2 244 416	183 036
Kultur og innbyggerdialog	244 550	157 952	-86 598
By- og stedsutvikling	459 807	451 216	-8 591
Totalt	5 071 710	5 105 578	33 868

Kilde: HRM regnskap lønnskostnader.

I tabellen er 2019-tallene inkludert 1,7% vekst jfr SSB sine beregninger av prisvekst fra oktober 2019 til oktober 2020.

Utvikling av personalkostnader for de 11 første månedene i 2019 sammenliknet med 2020 viser en økning på 34 mill. Tall for de ulike områdene er usikre, men sum for 2019 og 2020 er korrekte. Samfunn og innovasjon er et nytt område fra 1.1.2020 og her er ansatte flyttet fra andre tjenesteområder som for eksempel organisasjon, by- og stedsutvikling og helse og mestring. Tabellen viser at alle områder har redusert kostnader, mens helse- og mestring har en økning. Det er arbeid på gang for å analysere kostnadsutviklingen fra 1.1.2020 og videre fremover.

Antall ledere

I henhold til verbalforslaget er det en forventning om at antall ledere og mellomledere reduseres som en del av effektiviseringsgevinsten etter sammenslåingen.

To grunnleggende prinsipper i sammenslåingsprosessen av Søgne, Songdalen og Kristiansand kommuner var at ingen ansatte skulle gå ned i lønn eller sies opp. Derfor er det begrenset hvilke gevinster knyttet til bemanning det var mulig å ta ut på sammenslåingstidspunktet. Det har likevel vært noe reduksjon ved naturlig avgang. Realisering av gevinster ved hjelp av naturlig avgang og/eller digitalisering er aktuelt også årene etter sammenslåingstidspunktet. Det er derfor interessant å følge utviklingen i administrative stillinger og lederstillinger over tid og det er derfor satt ned et arbeid som skal utvikle gode styringsdata på dette. Arbeidet gjøres i regi av økonomi i samarbeid med organisasjon. Dette skal sikre at kommunen kan presentere antall ledere på de ulike nivåene, og se utvikling over tid.

I nye Kristiansand er det en klarere og mer formalisert definisjon på hva som er «leder», enn i de tre gamle kommunene. For å bli definert som leder i personalsystemet til den nye organisasjonen må du ha «det fulle ansvar» - det vil si både fagansvar, økonomiansvar og personalansvar. I alle de tre gamle kommunene var ikke dette et like ufravikelig krav. Det betyr at både stedfortredere, tidligere ledere, eller ansatte som hadde ansvar for enten fag, økonomi eller personal kunne bli definert som leder i personalsystemet. Å ha ulik definisjon av hva som faktisk er en leder gjør sammenligningen på tvers av kommunene mer komplisert og derfor presenteres ikke historiske tall for ledere i denne saken.

I tabellen fremgår antall ledere på de ulike nivåene i nye Kristiansand.

Tall i årsverk:

Oversikt antall ledere	
Type årsverk	November 2020
Ledernivå 1, kommunedirektør og direktører.	9
Ledernivå 2-3, kommunalsjefer og enhetsledere	178
Ledernivå 4, avdelingsledere	157
Ledernivå 5, avdelingsledere	20
Sum	364

Kilde: Visma HRM november 2020/Styringsportalen.

Tabellen viser de ulike ledernivåene fra 1 – 5, hvor toppledergruppen er nivå 1 og består av 8 årsverk med kommunedirektøren og sine områdedirektører. For november er det 9 direktører på grunn av permisjon og en vikar er satt inn i stillingen. På ledernivå 2 og 3 finner vi kommunalsjefer og enhetsledere. Kommunalsjefer er et nytt ledernivå i kommunen og det var kun helse- og sosialsektoren i gamle Kristiansand som hadde tilsvarende ledernivå med sine virksomhetsledere. Det er dessverre ikke mulig å vise ledernivå 2 og 3 separat, siden de benytter samme stillingskode. Ledernivå 4 og 5 er avdelingsledere.

Bakgrunnen for å etablere et nytt ledernivå er å gjøre noe med lederspennet. Eksempelvis i gamle Kristiansand hadde oppvekstdirektøren opp mot 70 enhetsledere som rapporterte direkte til direktør.

Oversikten er tatt ut fra kommunens lønssystem Visma HRM. Dette oppdateres månedlig og overfører data til kommunes styringsportal. På den måten vil en kunne se utviklingen over tid.

Konklusjon (jf. forslag til vedtak)

Saken tas til orientering.

PERSONAL
Personal prosjekt og utredninger



Kristiansand
kommune

Dato 27. november 2020
Saksnr.: 2020106858-1
Saksbehandler Åse Førland Velle
Godkjent av Kjell Alfred Kristiansen

Saksgang
Organisasjonsutvalget

Møtedato
10.12.2020

Svar på verbalforslag 5-2020 ang. reisepolicy og redusert flytransport

Forslag til vedtak

- Saken tas til orientering.
- Ved neste rullering av reisereglementet bes administrasjonen innarbeide tydeligere regler for klimavennlig transport.

Vedlegg:

Tjenestereiser, turer m.m. og miljøvennlig transport - reglement

Bakgrunn for saken

I forbindelse med behandling av økonomiplan 2020-2023 vedtok bystyret følgende verbalforslag 5-2020:

«Bystyret ber om å få en sak med ny reisepolicy for kommunen, hvor det i større grad legges til rette for møtevirksomhet og kursing som ikke krever flyreiser. Antall kommunale flyreiser skal ned.»

Gjeldende reglement for tjenestereiser, turer m.m. og miljøvennlig transport ble godkjent med virkning fra 1.1.2020. Reglementet inneholder blant annet krav til at ansatte skal vurdere den best mulige reisemåte ut fra miljøhensyn, tid og pris.

Med bakgrunn i verbalforslaget fra bystyret er reglementet gjennomgått på nytt med miljøhensyn med tanke på mer klimavennlig transport i henhold til bestillingen i verbalforslaget.

Fra miljøhensyn er det kommet følgende innspill som anbefales vurdert innarbeidet i reglementet ved neste revisjon:

- a) Lov om offentlige anskaffelser § 5 bruker begrepet: klimavennlige løsninger. Dette anbefales brukt i reglementet i stedet for miljøvennlig transport.
- b) Etablere et eget skjema som vedlegg til reisereglementet som ledere må godkjenne før ansatt bestiller/legger ut på en reise. Erfaring fra andre virksomheter er at dette reduserer transportbehovet. Skjemaet har f.eks. disse punktene:
- Hvorfor skal jeg delta?
 - Er det nødvendig at jeg er fysisk tilstede, eller kan jeg delta digitalt med samme resultat og mindre ressursbruk?
 - Har jeg en mulighet til å påvirke møtearrangøren slik at møtet gjennomføres digitalt og vi unngår reising?
 - Dersom jeg bør være der fysisk, hvordan skal jeg sikre en tidseffektiv og klimavennlig reise?
- c) Gjøre om på punktene under «Krav til reisen» slik at tog alltid skal være første prioritet og at klimavennlig transport skal vektes høyere i forhold til tid og pris. I dag vektes tid og pris høyest i de fleste tilfeller.
- d) Foreslå å ta med følgende fra Agder fylkeskommunes reisepolicy: *Samkjøring er bra! Undersøk mulighetene hver gang du vurderer bruk av bil. Vær raus og åpen for å ta med passasjerer fra andre arbeidsgivere og forvent det samme tilbake. Fylkeskommunen refunderer utlegg for passasjerer også fra andre organisasjoner.*

Økonomiske konsekvenser

Ved å gjøre om på vekting av kriteriene fra tid og pris til mest klimavennlig transport vil dette påvirke kostnadene til transport. Dersom dette gjøres samtidig som en legger opp til at målsettingen er å redusere transport og innfører skjema for å godkjenne transporten, antas at dette i en samlet vurdering reduserer utgiftene til transport.

Vurdering

Å endre reglementets begrep «miljøvennlig transport» til klimavennlig løsning støttes. Det er et tydeligere signal om at løsningen som vi søker skal bidra til et bedre klima. Miljøbegrepet kan i noen tilfeller misforstås og kan virke mer avgrenset.

Forslaget om å etablere et digitalisert skjema som ansatte må fylle ut og få godkjent av sin leder før reise synes som et godt forslag. Det sikrer at all reise er godkjent, samtidig som det sikrer bevisstgjøring blant de ansatte på å vurdere om reisen er nødvendig og om digitale løsninger kan erstatte reisen. Det vil spare klima for utslipp samtidig som det vil spare arbeidsgiver for kostnadene. Det vil også gi en begrensning i bruk av flytransport som verbalforslaget har fokus på.

I gjeldende reglement er det ikke gitt krav om vekting mellom miljøhensyn, pris og tid når en skal velge reisemåte. Det kan medføre at tidsaspektet vektes høyest og at flytransport dermed blir første valg ved transport. Ved å legge krav til at klimavennlig løsning skal vektes høyest vil det kunne gi en reduksjon i bruk av fly som transportmiddel, men samtidig vil det være krevende å forsvare eventuell mertid med klimavennlig transport. En mulighet er å kreve at tog i større grad velges ved reiser mellom Stavanger og Oslo.

Forslaget om å ta med i reglementet tilsvarende som i Agder fylkeskommunes reglement, kan være en ide for å øke fokus på mindre biltransport. Samtidig som det bør komme frem at målsettingen er klimavennlig transport som sikres gjennom samkjøring. Dersom forslaget skal innarbeides bør det vært tilsvarende som i fylkeskommunen ved at arbeidsgiver refunderer utlegg for passasjerer også fra andre organisasjoner.

Reglementet fremstår i dag med fokus på miljøvennlig transport uten at flytransport er nevnt særskilt. Erfaringene med bruk av digitale løsninger i forbindelse med pandemien gjør at det å redusere fly- og annen transport vil være mer naturlig å vurdere fremover. Erfaringene, miljøkonsekvensene og kostnadene ved å gå over på digitale løsninger i stedet for tjenestereiser er positive og forslag til endringer skissert av miljøenheten vil være gode bidrag inn i revidert reglement.

På grunn av koronapandemien er volum tjenestereiser på et minimumsnivå pr. tid. Det vil også gjelde det neste halvåret og kanskje lengre. Deretter, når samfunnet vender tilbake til en mer normal situasjon, vil trolig våre reisevaner være endret ved at digitale møter tas i bruk i større grad. Det tas sikte på å rullere gjeldende reisereglement våren 2020. Det vil da kunne innarbeides tydeligere regler for klimavennlig transport.

Konklusjon (jf. forslag til vedtak)

- Saken tas til orientering.
- Ved neste rullering av reisereglementet bes administrasjonen innarbeide tydeligere regler for klimavennlig transport.

ORGANISASJON
Organisasjonsstab



Kristiansand
kommune

Dato 30. november 2020
Saksnr.: 2020107074-1
Saksbehandler Arild Andresen
Godkjent av Kjell Alfred Kristiansen
Camilla Bruno Dunsæd

Saksgang
Organisasjonsutvalget

Møtedato
10.12.2020

Arbeidsbelastning for ledere i kommunen

Forslag til vedtak

1. Organisasjonsutvalget tar saken til orientering
2. Organisasjonsutvalget ber kommunedirektøren fremlegge oppdatert status etter et halvt år.

Sammendrag

Kommunens hovedverneombud (HVO) har i møte med kommunedirektør og organisasjonsdirektør uttrykt bekymring for arbeidsbelastning på ledere. Bedriftshelsetjenesten (BHT) støtter bekymringen. En kombinasjon av sammenslåingsutfordringer og koronapandemien har medvirket til nåværende situasjon. Det har også vært en merkbar økt arbeidsmengde relatert verbalforslag, interpellasjoner, diverse spørsmål og andre bestillinger fra kommunens folkevalgte. Kommunedirektøren deler bekymringen og mener at den omfatter ledere, nøkkelpersoner og mange ansatte innen de fleste tjenesteområdene. Avbøtende tiltak vurderes og vil bli igangsatt. Dersom kommunen får økt smitte som følge av koronapandemien vil det gjøre situasjonen vanskeligere for mange ansatte. Kommunedirektøren vil samarbeide med vernetjenesten og tillitsvalgte for å normalisere situasjonen. Det er viktig at kommunens folkevalgte er kjent med situasjonen og viser varsomhet fremover med å pålegge administrasjonen mange nye oppgaver og utredningsoppdrag.

Vedlegg:
20201127 bekymringsmelding fra HVO

Saksutredning

Bakgrunn for saken

Kommunens hovedverneombud (HVO) har i møte med kommunedirektør og organisasjonsdirektør uttrykt bekymring for arbeidsbelastning på ledere. Denne bekymringen er også formidlet skriftlig jfr. vedlegg til saken. Kommunens bedriftshelsetjeneste (BHT) deler bekymringen om at mange ledere har for mange oppgaver og for høyt arbeidspress. Kommunens hovedverneombud er spesielt bekymret for ansatte i lederstillinger som er unntatt for arbeidstidsbestemmelsene. HVO mener at dette er stillinger der det bør foreligge en risiko- og sårbarhetsanalyse med spesielt søkelys på arbeidsbelastning til den enkelte leder, og peker særskilt på at arbeidsbelastningen skal være i tråd med intensjonen i arbeidsmiljøvernloven (AML). I møte 19.november mellom kommunedirektør, organisasjonsdirektør og HVO ble det enighet om å utarbeide en prosedyre som skal ivareta arbeidsgiveransvaret for arbeidstakere i ledende eller særlig uavhengig stilling etter AML §10-12 (1) og (2). Det var også enighet om at arbeidsbelastningen for den enkelte leder skal være tema i medarbeidersamtalen. Dette blir nå fulgt opp av arbeidsgiver i dialog med vernetjenesten. Det blir også prioritert informasjon om tema og oppfølging i anledning kommunedirektørens samarbeidsmøte med HVO/HTV.

Oppstartutfordringer

Kristiansand kommune har snart vært virksom ett år etter igangsetting av den nye kommunen 1. januar 2020. En kommunesammenslåing er i utgangspunktet en krevende omstilling, med nye ledere, nye medarbeidergrupper, nye strukturer, nye prosedyrer og en ny organisasjon som skal utvikle en organisasjonskultur ut fra ulike kulturer i de tre gamle kommunene. Etter en arbeidsintens sammenslåingsperiode var det forventet at arbeidsbelastningen fortsatt ville være større enn normalt fordi det tar tid å etablere den nye kommunen.

Sett i ettertid er det likevel tydelig at belastningen på mange ansatte har vært større enn hva en kunne forutse. Det må også sees i sammenheng med at sammenslåingsprosessen kom i gang ett år senere enn andre sammenslåinger i påvente av vedtak i Stortinget. Svært mye skulle dermed være ferdig på kortere tid og en del arbeid gjenstod da ny kommune startet opp. Det oppstod også noen igangsettingsutfordringer som kompliserte situasjonen og ga merbelastninger. Det har også vært en merkbar økt arbeidsmengde relatert til verbalforslag, interpellasjoner, diverse spørsmål og andre bestillinger fra kommunens folkevalgte.

Den helhetlige situasjonen ble betydelig mer krevende på grunn av koronapandemien fra midten av mars. Pandemien preger fortsatt arbeidshverdagen til mange av kommunens ansatte. Det har siden sommerferien vært flere tilfeller av smitte innen kommunens tjenester. Dette har medført at mange ansatte har blitt tatt ut i karantene. Arbeidet for å hindre at ny smitte ikke sprer seg til en utbredt smittesituasjon er krevende for organisasjonen. Tjenesteområdene har høyt fokus på forebygging. Det jobbes også med kontinuitetsplaner og hvordan de skal kunne møte en større smittesituasjon med nedstengning av tjenester som ikke er samfunnskritiske. Det utarbeides også planer for iverksettelse av regionalt koronamottak.

Parallelt, samtidig som tjenester drives, har det vært jobbet godt i flere måneder med å håndtere sammenslåingsutfordringer og få på plass ny kommune. Det forholdet at pandemien er langvarig kompliserer prosessen og forsinker mye. Det har vært rapportert til politisk nivå hele året og situasjonen er godt kjent for kommunens folkevalgte.

Kartlegging arbeidsbelastninger

På bakgrunn av bekymringsmeldingen fra HVO ble det som et strakstiltak utarbeidet og gjennomført en kartlegging av arbeidsbelastningen for ledere på nivå 2-5 (direktørene er nivå 1, og er ikke med i denne kartleggingen). Det er et særlig fokus på ledere på nivå 2 og 3 som har frie og uavhengige stillinger. Disse lederne vurderer selv og avgjør behovet for egen arbeidsinnsats og kan dermed selv kontrollere sin arbeidstid.

Kartleggingen var frivillig og ble gjennomført i form av et digitalt spørreskjema. Svarene er anonymisert og derfor er noen av direktørområdene slått sammen. Det er totalt 279 svar, av 360 mulige, noe som gir en svarprosent på ca. 77%. Svarene er jevnt fordelt på direktørområdene og oppfattes dermed som representative for å beskrive situasjonen.

Tabellen under viser svarene fra 134 ledere på nivå 2-3, og 145 ledere på nivå 4-5. Timetallene som er registrert gjelder for perioden 01.01.-31.10.2020, altså 10 måneder. Tabellen viser fordelingen av antall personer i de ulike gruppene.

antall timer	Helse-Mestring	Oppvekst	Kultur/By-sted	SamInn/Øk./ Org.	sum
0-100	7	23	12	3	45
101-200	15	32	4	2	53
201-300	7	4	2	6	19
301-	4	9	2	2	17
antall svar	33	68	20	13	134
nivå 4/5	99	28	15	3	145
svar totalt	132	96	35	16	279

Tabellen viser:

- 36 ledere har mer enn 200 timer over normal arbeidstid
- 17 ledere har mer enn 300 timer over normal arbeidstid
- Høyeste timetall som er registrert blant disse er 540 timer på 1 person.

Årsaker til merarbeidet oppgis å være:

- Covid- 19
- Oppfølgingsoppgaver etter kommunesammenslåingen
- Oppfølging av ansatte
- Mange har merarbeid knyttet til politiske saker/politiske bestillinger
- Nye rutiner/nye systemer.

På spørsmålet om hva som må til for å forbedre situasjonen, er svarene slik:

- Mange ting forventes å forbedres i løpet av våren 2021 (men en del mener vi trenger enda lenger tid)
- Behov for mer ressurser for å utføre oppgavene
- Behov for mer merkantil støtte
- Ønsker mer støtte fra nærmeste leder
- Mange ser et potensial for å organisere sitt eget arbeid bedre.

I arbeidsmiljøloven §10-12 framkommer at ledere er unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Lokalt gjelder dette for alle kommunens ledere på nivå 1-3, men arbeidsgiver har plikt til å sikre at disse har en forsvarlig arbeidstidsordning og et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Administrasjonen jobber jevnt med oppfølging av enheter der ansatte arbeider mye overtid. Dette er for å sikre at arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven følges, og at krav på fleksitid/avspasering ivaretas etter forutsigbare og ordnede systemer. Alle ledere på nivå 4 og 5 er inkludert i denne systematikken.

Kommunens sykefravær ligger på 8,6 % pr.31.7.2020. Dette er en økning i forhold til samme periode i fjor der gamle Kristiansand hadde 7,9%, gamle Søgne 8,3% og gamle Songdalen 6,7%. Kristiansand kommune har som mål å ligge på 7,6% i totalt sykefravær.

Kommunedirektørens vurderinger

Kommunedirektøren mener at den nye kommunen, etter en krevende sammenslåingsprosess og betydelige oppstartsutfordringer, på en god måte har maktet å håndtere et svært krevende år. Det skyldes en formidabel innsats som er lagt ned av ledere og ansatte på alle nivåer.

Det har gitt seg utslag i at flere ledere har arbeidet mange timer over normal arbeidstid. Kommunedirektøren deler HVO og BHT sin bekymring, og situasjonen er blant annet drøftet i kommunedirektørens ledergruppe. Problemstillingen er også tatt opp i kommunedirektørens samarbeidsmøte med HVO/HTV, senest 27. november. Det er gjennomgående enighet om at mange av kommunens ledere, nøkkelpersonell og ansatte innen de fleste kommunale virksomhetene har hatt en for stor arbeidsbelastning over lengre tid. Det kan gi helsemessige utfordringer dersom belastningen fortsetter. Nedsatt yteevne og økt sykefravær kan føre til redusert tjenestekvalitet og forsinkede leveranser. Funnene i kartleggingen og tilsvarende signaler i andre sammenhenger gir grunn til bekymring.

Kommunedirektøren vil prioritere å følge opp HVO sin anbefaling om at det utarbeides en risiko- og sårbarhetsanalyse med fokus på arbeidsbelastning for ledere og nøkkelpersonell som har frie og uavhengige stillinger. Det skal også vurderes en rutine i kommunens mal for utviklingssamtaler/medarbeidersamtale som fanger opp den samme problemstillingen. Det fremlegges en sak for hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU) i desember med formål å avklare prosess og prosessdeltakelse. Andre avbøtende tiltak vil også kunne bli vurdert.

Kommunedirektøren vil be kommunens folkevalgte være oppmerksom på problemstillingen. Det kan for eksempel være i form av at bystyret og hovedutvalg er varsomme med å pålegge administrasjonen nye oppgaver og utredningsoppdrag den nærmeste tiden frem til situasjonen er normalisert. Utsettelse av prosesser og prosjekter kan også være aktuelt.

Kommunedirektøren vil be direktørene vurdere avbøtende grep innenfor sine respektive områder. Fokus bør være på tiltak som forebygger slitasje og stimulerer til godt arbeidsmiljø. Forslag fra kartleggingen vil bli vurdert nærmere. Det er positivt at ledere i kartleggingen gir uttrykk for at det forventes bedring i løpet av våren 2021, og at det pekes på at potensial for å organisere eget arbeid bedre.

Ny kartlegging bør vurderes etter noen måneder. I tillegg kan medbestemmelsesgrupper der arbeidsbelastningen er størst drøfte muligheter og foreslå tiltak. Dersom forslåtte tiltak krever politisk avklaring vil dette bli gjort fortløpende. Like viktig er at Covid-19 smitte må unngås. Derfor blir smitteforebyggende innsats viktig. Dersom Covid-19 smitte unngås i desember vil det i seg selv være viktig slik at ansatte kan avvike ferie- og fridager.

Det er igangsatt et arbeid i regi av hovedarbeidsmiljøutvalget og ny intern BHT som har som målsetting å få ned sykefraværet, noe som henger sammen med den helhetlige problemstillingen. Bystyret vedtok 28. oktober å sette fokus på sykefravær og vil at organisasjonsutvalget skal gå i dybden og analysere dette. Organisasjonsutvalget ble orientert den 5. november om pågående arbeid. Nærværssatsingen vil ha økt fokus fremover. Kommunedirektøren vil holde Organisasjonsutvalget oppdatert fremover ved behov og i form av en ny sak innen et halvt år som redegjør for status arbeidsbelastning, rutiner som er innført og annen relevant informasjon.

Punkt 30/20: Svar på verbalforslag 8-2020 Antall ledere og personellkostnader

Punkt 31/20: Svar på verbalforslag 5-2020 ang. reisepolicy og redusert flytransport

Bilag

Tjenestereiser, turer m.m. og miljøvennlig transport - reglement



Dato 27. november 2020
Saksnr.: 2020106858-1
Saksbehandler Åse Førland Velle
Godkjent av Kjell Alfred Kristiansen

Saksgang
Organisasjonsutvalget

Møtedato
10.12.2020

Svar på verbalforslag 5-2020 ang. reisepolicy og redusert flytransport

Forslag til vedtak

- Saken tas til orientering.
- Ved neste rullering av reisereglementet bes administrasjonen innarbeide tydeligere regler for klimavennlig transport.

Vedlegg:

Tjenestereiser, turer m.m. og miljøvennlig transport - reglement

Bakgrunn for saken

I forbindelse med behandling av økonomiplan 2020-2023 vedtok bystyret følgende verbalforslag 5-2020:

«Bystyret ber om å få en sak med ny reisepolicy for kommunen, hvor det i større grad legges til rette for møtevirksomhet og kursing som ikke krever flyreiser. Antall kommunale flyreiser skal ned.»

Gjeldende reglement for tjenestereiser, turer m.m. og miljøvennlig transport ble godkjent med virkning fra 1.1.2020. Reglementet inneholder blant annet krav til at ansatte skal vurdere den best mulige reisemåte ut fra miljøhensyn, tid og pris.

Med bakgrunn i verbalforslaget fra bystyret er reglementet gjennomgått på nytt med miljøhensyn med tanke på mer klimavennlig transport i henhold til bestillingen i verbalforslaget.

Fra miljøhensyn er det kommet følgende innspill som anbefales vurdert innarbeidet i reglementet ved neste revisjon:

- a) Lov om offentlige anskaffelser § 5 bruker begrepet: klimavennlige løsninger. Dette anbefales brukt i reglementet i stedet for miljøvennlig transport.
- b) Etablere et eget skjema som vedlegg til reisereglementet som ledere må godkjenne før ansatt bestiller/legger ut på en reise. Erfaring fra andre virksomheter er at dette reduserer transportbehovet. Skjemaet har f.eks. disse punktene:
- Hvorfor skal jeg delta?
 - Er det nødvendig at jeg er fysisk tilstede, eller kan jeg delta digitalt med samme resultat og mindre ressursbruk?
 - Har jeg en mulighet til å påvirke møtearrangøren slik at møtet gjennomføres digitalt og vi unngår reising?
 - Dersom jeg bør være der fysisk, hvordan skal jeg sikre en tidseffektiv og klimavennlig reise?
- c) Gjøre om på punktene under «Krav til reisen» slik at tog alltid skal være første prioritet og at klimavennlig transport skal vektas høyere i forhold til tid og pris. I dag vektas tid og pris høyest i de fleste tilfeller.
- d) Foreslå å ta med følgende fra Agder fylkeskommunes reisepolicy: *Samkjøring er bra! Undersøk mulighetene hver gang du vurderer bruk av bil. Vær raus og åpen for å ta med passasjerer fra andre arbeidsgivere og forvent det samme tilbake. Fylkeskommunen refunderer utlegg for passasjerer også fra andre organisasjoner.*

Økonomiske konsekvenser

Ved å gjøre om på vekting av kriteriene fra tid og pris til mest klimavennlig transport vil dette påvirke kostnadene til transport. Dersom dette gjøres samtidig som en legger opp til at målsettingen er å redusere transport og innfører skjema for å godkjenne transporten, antas at dette i en samlet vurdering reduserer utgiftene til transport.

Vurdering

Å endre reglementets begrep «miljøvennlig transport» til klimavennlig løsning støttes. Det er et tydeligere signal om at løsningen som vi søker skal bidra til et bedre klima. Miljøbegrepet kan i noen tilfeller misforstås og kan virke mer avgrenset.

Forslaget om å etablere et digitalisert skjema som ansatte må fylle ut og få godkjent av sin leder før reise synes som et godt forslag. Det sikrer at all reise er godkjent, samtidig som det sikrer bevisstgjøring blant de ansatte på å vurdere om reisen er nødvendig og om digitale løsninger kan erstatte reisen. Det vil spare klima for utslipp samtidig som det vil spare arbeidsgiver for kostnadene. Det vil også gi en begrensning i bruk av flytransport som verbalforslaget har fokus på.

I gjeldende reglement er det ikke gitt krav om vekting mellom miljøhensyn, pris og tid når en skal velge reisemåte. Det kan medføre at tidsaspektet vektas høyest og at flytransport dermed blir første valg ved transport. Ved å legge krav til at klimavennlig løsning skal vektas høyest vil det kunne gi en reduksjon i bruk av fly som transportmiddel, men samtidig vil det være krevende å forsvare eventuell mertid med klimavennlig transport. En mulighet er å kreve at tog i større grad velges ved reiser mellom Stavanger og Oslo.

Forslaget om å ta med i reglementet tilsvarende som i Agder fylkeskommunes reglement, kan være en ide for å øke fokus på mindre biltransport. Samtidig som det bør komme frem at målsettingen er klimavennlig transport som sikres gjennom samkjøring. Dersom forslaget skal innarbeides bør det vært tilsvarende som i fylkeskommunen ved at arbeidsgiver refunderer utlegg for passasjerer også fra andre organisasjoner.

Reglementet fremstår i dag med fokus på miljøvennlig transport uten at flytransport er nevnt særskilt. Erfaringene med bruk av digitale løsninger i forbindelse med pandemien gjør at det å redusere fly- og annen transport vil være mer naturlig å vurdere fremover. Erfaringene, miljøkonsekvensene og kostnadene ved å gå over på digitale løsninger i stedet for tjenestereiser er positive og forslag til endringer skissert av miljøenheten vil være gode bidrag inn i revidert reglement.

På grunn av koronapandemien er volum tjenestereiser på et minimumsnivå pr. tid. Det vil også gjelde det neste halvåret og kanskje lengre. Deretter, når samfunnet vender tilbake til en mer normal situasjon, vil trolig våre reisevaner være endret ved at digitale møter tas i bruk i større grad. Det tas sikte på å rullere gjeldende reisereglement våren 2020. Det vil da kunne innarbeides tydeligere regler for klimavennlig transport.

Konklusjon (jf. forslag til vedtak)

- Saken tas til orientering.
- Ved neste rullering av reisereglementet bes administrasjonen innarbeide tydeligere regler for klimavennlig transport.

Punkt 32/20: Arbejdsbelastning for ledere i kommunen

Bilag

20201127 bekymringsmelding fra HVO

20201127 bekymringsmelding fra HVO



SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 2020107074
Saksbehandler Arild Andresen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Organisasjonsutvalget	10.12.2020	32/20

ARBEIDSBELASTNING FOR LEDERE I KOMMUNEN

ORGANISASJONSUTVALGET HAR BEHANDLET SAKEN I MØTE 10.12.2020 SAK 32/20

Organisasjonsutvalgets vedtak:

1. Organisasjonsutvalget tar saken til orientering
2. Organisasjonsutvalget ber kommunedirektøren fremlegge oppdatert status etter et halvt år.
(Enst.)

16 repr. til stede.

Til stede:

Pål Tjørn, LO kommune
Åse Birkrem, YS
Kristian E. Larsen, Utdanningsforbundet, perm kl. 16.35
Tone Ramsland, UNIO
Gudrun Inga Gudmundsdottir, LO kommune
Knut A. Knutsen, Akademikerne

10.12.2020