

Årsmelding 2012 – Løn og personalavdelinga

Avdelinga har samla hatt eit mindreforbruk på kr 198 000 i forhold til opprinnelig budsjett og kr. 1 250 000,- i forhold til justert budsjett. Det største underforbruket var på lønn til tillitsvalgte. Budsjettposten er redusert i 2013. Felles opplæringsmidlar vart heller ikkje belasta fullt ut fordi vi fekk OU-midlar frå KS og fordi fellesopplæring vart gjort internt, utan innleige av forelesar..

Løns- og personalavdelinga:

Personalsituasjonen i avdelinga er stabil og sjukefråværet lågt, 1,4 %. Arbeidspresset har vært stort, det har vært mange tilsettingssaker, implementering av nye moduler i Visma og opplæring i ressursstyring har kravd mykje arbeid. Vi er i ferd med å gå bort frå lønnslipp på papir.

Avdelinga har hatt internopplæring i:

- rutinar i tilsettingssaker, bruk av reiserekningsmodulen i Visma
- bruk av «mi side» i Visma (dette er sida der dei tilsette bla finner lønnslippen)
- reiserekningsmodulen «Travel»
- Saman med NAV har vi hatt internopplæring i oppfølging av sjukemeldte

Pensjonsreforma har ført til mange spørsmål og meir arbeid med pensjonssaker. I 2013 vil vi tilby alle som nærmar seg pensjonsalderen informasjon om KLP og pensjonsvegledning.

Måla frå 2012

Utvikling av IT-systema

Vi har ikkje komme så langt som planlagt, men arbeidet er i gang og noko er kjennomført.

Kompetanseplan

I tråd med den sentrale forhandlingsprotokollen frå 2008 er arbeidet med ein strategisk kompetanseplan for Gol kommune på begynt men ikkje avslutta

Organisasjonsutvikling

Løn og personaleiar trakk seg gradvis ut av prosessen i omsorgsavdelingane etter som dei ny tilsette avdelingsleiarane overtok ansvaret. Avdelinga er no berre ein samtale partnar og rådgjevar

Mål for 2013

- Vidareutvikle rutinane i avdelinga slik at vi kan kvalitetssikre arbeidet enda betre.
- Ta i bruk rekrutteringsmodulen i Visma slik at vi kan gå over til elektroniske søknader på stillingar i Gol.
- Starte arbeidet med å bruke ressursstyring i fleire avdelingar der dei tilsette jobbar etter ein oppsett vaktplan
- Få på plass elektronisk overføring av fråvær frå ressursstyring til personalsystemet
- Vidare bruk av sida «Mi side» slik at dei tilsette legg in kompetansen sin (CV)
- Slutføre arbeidet med plan for IA-arbeidet
- Slutføre strategisk kompetanseplan
- Slutføre plan for å redusere uønska deltid

DELTAKING I REGIONALT SAMARBEID

Personalleiar forum

Løn og personaleiar deltek her. Dei har møte ca kvar 6. veke.

Lønnsgruppa

Lønnskonsulenten deltar i arbeidet i lønnsgruppa. De har arbeidsmøter ca en gang pr måned. Dette er en arbeidsform som fungerer godt. Referat fra møtene, spørsmål og svar legges ut på intranettet.

Årsmelding 2012 – Felles

Lønnsoppgjeret 2012

Lønnsoppgjeret i **kapittel 4** gav eit generelt tillegg på 2,7 % lønnsauke, minst kr 12 000,-. I tillegg vart minstelønnsstigningane justert. Det vart satt av 1,2 % til lokale forhandlingar.

Det sentrale lønnsoppgjeret i kap 4 hadde ei ramme på 2,7 % i sentrale tillegg som eit minimum. Den nye minstelønnsstigen gav eit lønnstillegg på 3,6 til 6 %, med størst lønnsauke til dei med høg utdanning. Det lokale oppgjeret hadde ei ramme på 1,2 % Dei lokale forhandlingane vart gjennomført innfor ramma.

I de lokale forhandlingene i **kapittel 3.4.2** og i **kapittel 5** ble det gitt lønnstillegg tilsvarende **5 %** av lønsmassen.

I samsvar med protokollen frå 2008 har det også blitt gjennomført kompetansedrøftingar vår og haust som har gitt lønnsauke for 18 tilsette på grunnlag av auka kompetanse.

Kompetanse

Arbeidet med strategisk kompetanseplan for Gol kommune har kommet i gang. Arbeidet må forankrast ute i dei ulike avdelingane. Derfor vil det ta noe tid, men planen vil bli lagt fram i løpet av 2013.

Gol kommune tok initiativ til å få lederopplæring for helse og omsorgssektoren desentralisert til Hallingdal. To moduler, tilsvarande 15 sp, er gjennomført i 2012. Frå Gol deltok alle tre avdelingsleiarane i helse- og omsorgsavdelingane, alle fire områdeleiarane i omsorgsavdelingane, leiar for psykisk helsevern og løn og personaleleiar. KS har støtta prosjektet med OU-midlar, i alt kr 261 000,-, slik at netto kostnadene pr student pr modul vart ca kr 2 000,-. Desse kostnadane, som for Gol kommune vart på kr 32 000,-, er dekkja av felles opplæringsmidlar.

Litt over kr 80 000,- er brukt for å gi opplæring til avdelingsleiarar, områdeleiarar og merkantilt personale i omsorg slik at dei kan ta i bruk ressursstyringsprogrammet som integrerer turnus med lønns og personalsystemet og kan gi ein god kontroll med økonomien.

Dei tilsette på løn og personalavdelinga har tatt utdanninga «Praktisk lønnsarbeid», 5 sp.

Einskilde tilsette, som har tatt naudsynt vidareutdanning som avdelinga sjølv ikkje kunne dekke, har fått noko dekkja over desse felles opplæringsmidlane.

Likestilling

Gol kommune har stor overvekt av kvinnelege tilsette, ca 85 %. Flest innan omsorg, skule og barnehage. I leiande stillingar har Gol kommune ein god balanse mellom kjønna. I leiargruppa er det 9 kvinner og 8 menn.

Gol kommune prøver å tilsette det kjønnet som er underrepresentert og gjør det når søkjarane står likt i kvalifikasjonar.

Uønska deltid

Bruken av deltidsstillingar er størst innan barnehage, helse og omsorg. I 2012 er det gjort eit arbeid i tenestene til personar med utviklingshemning for å redusere talet på tilsette som går i mindre stilling enn dei ynskjer. Dei fast tilsette som bad om utviding av stilling i samband med at det vart oppretta fleire nye årsverk, fikk det dei ville ha. I alt var det ? tilsette. Omsorgsavdelinga har til ei kvar tid fleire vakante helgestillingar på 15 – 20%. Det blir jobba med ein avtale om økonomisk kompensasjon for dei som frivillig jobbar fleire helgar enn kvar 3. i turnusplanen. Ei slik avtale vil redusere talet på vakante helgestillingar.

Denne tabellen viser fast tilsette:

	2009	2010	2011		2012	
	Tilsette	Tilsette	Tilsette	Årsverk	Tilsette	årsverk
K	293	326	368	285,7	340	287,57
M	61	57	72	64	70	66,44
Sum	354	383	440	349,7	410	354

Kjønnsfordeling blant leiarar som får løn etter HTA kap 3

	HTA Kap 4.3.1 *)	HTA kap. 3.4.2 **)	HTA 3.4 i alt
Kvinner	2	7	9
Menn	1	6	8
Totalt	3	13	17

*) Rådmann, økonomisjef og personalleiar

***) Avdelingsleiarar og rektorar

Nedsett funksjonsevne

Ingen søkjarar har i 2012 oppgitt i søknad om stilling at dei har nedsett funksjonsevne. Gol kommune har tilsett ein søkjar som i intervju gav opp å ha nedsett funksjonsevne i 2012. Det har ikkje vert aktuelt og til rette for tilsette som har fått nedsett funksjonsevne i 2012.

Etnisitet og religion

Gol kommune har tilsett fleire med annan kulturell bakgrunn i omsorgstenestene, desse kvinnene er oppmoda om å ta fagbrev som helsefagarbeider og har også fått noko tilskott til det. Dette arbeidet kan vi forbetre ved å meir systematisk følgje dei opp både i arbeid og utdanning.

Gol barnehage har i 2012 hatt ein lærling med annen etnisk bakgrunn enn norsk. Dette er eit bevist val fordi vi ynskjer å rekruttere medarbeidarar med same etnisk bakgrunn som fleire av barna i barnehagen.

Livsfasepolitikk

Avdelingane i Gol kommune bruker verkemidla i livsfasepolitisk plan aktivt. Talet på tilsette som stå i jobb ut over 62 år og som mottar bonus var i 2012 5, mens talet på tilsette som tar ut AFP er redusert frå 13 til 8, mens det i 2011 var 10 som tok ut AFP.

Avtaler om seniorpolitiske tiltak og AFP

Tiltak	2009	2010	2011	2012
Redusert arbeidstid til 80%	9	9	?	7
Bonus	2	1	6	
Tilretteleggingstilskudd				30 000
AFP	6	10	13	8

Alder på tilsette i Gol kommune

Alder	
60 – 67	71
50 – 59	131
40 – 49	113
30 – 37	74
20 - 29	21

Sjukefråvær– for heile kommunen.

Utviklinga i % i Gol kommune som heile.
(Informasjon om den einssilde avdeling, sjå kapitla om avdelingane)

År	1 kv	2 kv	3 kv	4 kv	Heile perioden
2006	3,6	3,4	4,7	7,5	4,8
2007	6,8	5,9	4,2	4,1	5,25
2008	3,6	5,7	7,1	7,6	5,1
2009	8,2	6,8	5,6	7,7	7,1
2010	6	5,2	5	6,1	5,7
2011	8	7,6	6,1	6,2	7,2
2012	7,1	4,9	5	7,1	6,3

Sjukefråværet gikk ned i 2. og 3. kvartal i 2012, men auka siste kvartal. Vi må derfor fortsatt ha fokus på arbeidsmiljø og oppfølging av sjukemeldte. Det er spesielt korttidsfråværet som er høgt.

Krav og refusjonar sjuke- og fødselspengar:

	2012	2011	2010	2009
Samla krav	7.154 743	8.678 476	7.350 961	8.249 562
Utestående ved årsskiftet	815 210	788.454	659.235	1.080 084

IA-avtala

Gol kommune er IA-bedrift. Det blir gjort eit godt oppfølgingsarbeid i avdelingane, kommunen sett under eit. Avdelingane har god kontakt med IA-rådgjevar på NAV og det blir søkt om tilretteleggingstilskott når det er aktuelt. Det vises elles til årsmelding frå den einssilde avdeling.

Gol har motteke desse tilskota frå NAV til tilrettelegging:

2012	2011	2010	2009	2008	2007
140 900	113 450	72 301	141 252	200 785	246 307

Heidersmerke – trufaste arbeidstakarar

Påskjønningsgåver – KS heidersmerke

Gåver etter 20 og 30 års tenestetid er eit hyggeleg tiltak som syner at Gol kommune sett pris på trufaste og lojale medarbeidarar.

Talet på dei som har fått gåve for 30 års teneste

2007	2008	2009	2010	2011	2012
7	5	3	4	3	4

Talet på dei som har fått gåve for 20 års teneste

2007	2008	2009	2010	2011	2012
14	20	16	4	17	5

I tillegg blir det delt ut KS heidersmerke for 25 års teneste i kommunal sektor

2007	2008	2009	2010	2011	2012
8	4	8		10	21