

## 0.2 Personelltiltak

### 0.2.1 Opplæring

Det er i budsjettet avsatt kr. 124.000,- til felles opplæringstiltak. Til tross for økende opplæringsbehov, har man ikke funnet rom for å øke denne posten. Felles opplæringstiltak innarbeides som kjent i kommunens kompetanseplan og hvor etatsspesifikke opplæringstiltak også inngår. I forbindelse med eventuell innføring av webbaserte post- og arkivsystemer, som bør være en prioritert sak i 2009, vil dette utløse en rekke interne opplæringsbehov. Felles opplæringsmidler vil bli en prioritert sak.

Opplæringstiltak som har felles regional interesse, rapporteres til og gjennomføres i regi av RKK (regionalt kompetansekontor) I forhold til undervisningsetat samt helse- og sosialetat, mottas statlige midler til opplæring som kanaliseres via RKK.

### 0.2.2 Stipend

Etatene avsetter midler innenfor eget budsjett for eventuell tildeling av stipend for ansatte som tar relevant grunnutdanning innen yrkesgrupper som det er vanskelig å rekruttere personell til. Det vises særskilt til innføring av rekrutteringstilskudd for sykepleiere på institusjonen. Denne ordningen, bestående av kr. 20.000,- i tillegg til ordinær lønn for full stilling, ble som kjent innført fra sommeren 2008. Ordningen videreføres i 2009 og gjelder inntil full sykepleierdekning på institusjonen er på plass.

I noen tilfeller innvilges også stipend for ansatte som tar etter- og videreutdanning innen særskilte fagområder hvor kommunen har et udekket behov.

### 0.2.3 Lærlingplasser:

Den enkelte etat avsetter nødvendige midler for utbetaling av lønn til lærlinger i forbindelse med praksis/verdskapningsperioden.

For 2009 har kommunen avsatt midler for 1 lærlingplass (barne- og ungdomsarbeiderfaget) innen undervisningsetaten samt 1 lærlingplass (pleie- og omsorg) innen helse- og sosialetaten.

### 0.2.4 Arbeidsmiljø m.v.:

Det er i budsjettet avsatt kr. 47.000,- til velferdstiltak for ansatte. De siste årene har disse midlene vært benyttet til felles førjulstreff for ansatte. Dette er et tiltak som synes populært og som har en forholdsvis god oppslutning blant ansatte.

Med virkning fra 2006, vedtok arbeidsmiljøutvalget innføring av arbeidsmiljøprisen. Prisen er tiltenkt person eller avdeling som har bidratt til en positiv utvikling av arbeidsmiljøet. Prisen på kr. 5.000,- ble første gang utdelt på kommunestyrets møte i desember 2006.

Ordningen videreføres i 2009.

Ordningen med verneombud/hovedverneombud fungerer. Det er valgt verneombud for samtlige verneområder samt at det er gitt nødvendig opplæring i 2008. Som del av opplæringen, har de aller fleste verneombud/hovedverneombud gjennomført befaringer på sine respektive verneområder. Og da med spesiell fokus på avvikssystem. Dette arbeidet videreføres i 2009.

På grunn av opphør av arbeidsforhold samt søknad om fritak, vil det være behov for valg av nye verneombud. Dette vil igjen utløse behov for opplæring.

I 2008 har Arbeidstilsynet utført tilsyn på institusjonen samt i barnevernet. Det foreligger så langt ikke rapporter fra tilsynet.

I samsvar med målsetting og intensjon i sentral IA-avtale, arbeides det kontinuerlig med avklaringer og ulike tilretteleggingstiltak i forhold til langtidssykemeldte. Kommunens HMS rådgiver har vært benyttet i dette arbeidet.

I 2008 ble det avholdt et felles arbeidsmøte mellom kommunen, lokalt NAV-kontor, arbeidslivstjenesten i Vesterålen, kommunelege 1 og tillitsvalgte. Hensikten med et slikt møte var sterkere fokus på oppfølging av sykefravær, forebyggende tiltak, rapportering, tilskudd- og like støtteordninger m.v. Oppfølging av dette videreføres i 2009.

Sykefraværet 1.halvår 2008 var på 7,7.

FYSAK prosjektet (fysisk aktivitet som virkemiddel i helsefremmende og forebyggende arbeid i kommunen) videreføres under forutsetning av ekstern finansiering. Aktiviteten gjennomføres i regi av helsestasjonen.

### **0.2.5 Personalboliger**

Det vurderes salg av kommunens personalboliger i 2009. Etter nødvendig taksering, blir det fremmet egen sak om dette i på nyåret 2009.

### **0.2.6 Lokale arbeidstakerorganisasjoner**

Antall lokale arbeidstakerorganisasjoner består nå av 8 ulike organisasjoner.

Samarbeidet med fagorganisasjonene fungerer meget tilfredsstillende. I tillegg til ulike forhandlingsmøter mellom kommunen og fagforeningene, gjennomføres faste møter hvor det blir gitt ulike orienteringer om kommunens drift og andre aktuelle forhold.

### **0.2.7 Personalutvalg**

Ordningen med personalutvalgene, hvor rådmannen har delegert sin myndighet til etatene i å kunne ansette personell, fungerer meget tilfredsstillende.

### **0.2.8 Generelt**

Når det gjelder personelloversikt, vises til kap. 8 "personellbudsjett".

Som kommunestyret er kjent med, vil nåværende rådmann slutte til høsten 2009. Prosessen med å rekruttere ny rådmann har startet og stillingen forventes lyst ut i desember 2008.

Det vil også bli fremmet egen sak om opprettelse av felles kommunalt lønningskontor som forutsetter fysisk samlokalisering av nåværende lønnsmedarbeidere, totalt med 2,6 årsverk. Gjennomføring/etablering forutsettes i begynnelsen av 2009. Videre utredes sak om

omorganisering av helse- og sosialetaten. Saken forutsettes fremlagt for kommunestyret i 2008 og gjennomføring/etablering forutsettes i 2009.

For øvrig forutsettes en total gjennomgang av resterende del av organisasjonen i 2009.

.