

PERSONAL, OPPLÆRING, HMS

utfordringer, utviklingstrekk og styringsmål i budsjett og handlingsprogram 2017-2020

UTFORDRINGER OG UTVIKLINGSTREKK

Utviklingstrekk

Alderssammensetningen i Norge er i stor endring fram til 2050. Fram til 2050 vil det være stadig færre unge å rekruttere og en stadig større andel eldre i kommunene. For å tilfredsstille krav om kvalitet og kvantitet i det tjenestetilbudet våre innbyggere krever, vil kommunene måtte konkurrere med hverandre og med det private næringsliv om kompetansen.

I denne situasjonen er det viktig at Bamble kommune framstår som en attraktiv arbeidsgiver.

Vi vil være:

- En lærende organisasjon med fokus på kompetanse og utvikling.
- En inkluderende arbeidsplass for ansatte som vil og kan arbeide- med fokus på nærvær og friskvern.
- En helsefremmende arbeidsplass med fokus på godt arbeidsmiljø.

Bamble kommune vil at ansatte skal føle seg verdsatt, at de tar ansvar for egen jobb samt bidrar til et godt arbeidsmiljø. På den måten vil ansatte bidra til å markedsføre Bamble kommune som en attraktiv arbeidsgiver. Høy trivsel og engasjerte medarbeidere skaper fornøyde innbyggere. Vi må arbeide for en kultur der vi forteller andre om de positive erfaringene vi har fra å arbeide i offentlig sektor. Vi har mange ulike arbeidsoppgaver, og det gir mening å levere viktige tjenester til kommunens innbyggere.

Utfordringer 2017-2020:

En lærende organisasjon med fokus på kompetanse og utvikling.

Bamble kommune vil være en lærende organisasjon som bevisst bygger opp, deler og utnytter sin samlede kompetanse. Kompetansetiltak som iverksettes skal være begrunnet i kommunens behov. Arbeidsgiver skal kartlegge kompetansebehov og planlegge tiltak som utvikler medarbeidere for å møte nye krav og behov.

Behovet for faglært arbeidskraft er stort i årene som kommer, og det må satses på rekruttering av nye ansatte, samtidig som egne ansatte selv og i samarbeid med arbeidsgiver tilegner seg ny kompetanse.

Kommunesektorens to hovedutfordringer i tiden framover vil være:

- Tilgang til og forvaltning av egen arbeidskraft
- Evne til utvikling og nyskaping

Våre mål:

- Formell kompetanseheving
- Lederopplæring/lederoppfølging
- Positiv holdning til utplassering av elever og studenter
- Utvikling av Halen Gård som kompetansesenter
- Flere lærlinger, spesielt helsefagarbeidere
- Kompetanseheving for assistenter til å bli fagarbeidere (Jobbutøvelse og erfaring er en effektiv måte å utvikle ny kompetanse)
- Fokus på forenkling, forbedring og endring

Organisasjons og omstillingsprosjekter

I forbindelse med arbeidet for å oppnå budsjettbalanse, vil Bamble kommune måtte gjennomføre omstillinger. Vi må ha fokus på gode prosesser rundt nødvendige endringer. Det blir viktig å støtte ledere og ansatte i arbeidet med å utvikle og effektivisere våre tjenester.

Bamble kommunes Ansettelsesreglement § 3 sier at ved ledighet i stilling skal det vurderes om stillingen kan inndras, kan arbeidsoppgaver overføres andre eller kan stillingens tillegges nye arbeidsoppgaver. Kommunestyret vedtok slik føring i budsjettvedtaket for 2016: «Kommunestyret ønsker at mest mulig av kommunens begrensede ressurser skal brukes ute i tjenestene. Rådmannen bes om å ta hensyn til dette i vurdering av ledige stillinger og ved behov for omstruktureringer i kommunens administrasjon.»

Det vil fremover måtte gjennomføres ulike organisasjons- og omstillingsprosjekter. Bamble kommune skal følge opp endringer i ny ungdomsskolestruktur (K-sak 60/16), følgende prosjekt behandles politisk høsten 2016: Prosjekt « 2 ledig kommunalsjefsstillinger». Følgende prosjekt er under utredning: «Oppvekstsenter på Rønholt.». Følgende prosjekt starter høsten 2016: «ledighet i stabsstilling- gode og effektive felles-/stabstjenester».

Økt interkommunalt samarbeid

Bamble kommune har svart på Stortingets krav om gjennomført kommunereform og prosessen er avsluttet. Bamble kommune opprettholdes som selvstendig kommune innenfor dagens grenser. Med bakgrunn i kommunestyrevedtak den 31.3.16, K-sak 19/16, igangsettes et arbeid med å styrke samarbeidet på tvers av kommunegrensene i Grenland.

Det økte samarbeidet er et av flere virkemiddel for å løse de utfordringer som kommunereformprosessen har påpekt at regionen har i forhold til Stortingets mål for prosessen.

Endringstider krever strategisk kompetanseutvikling og evne til nytenking og innovasjon.

En inkluderende arbeidsplass for ansatte som vil og kan arbeide med fokus på nærvær og friskvern.

Bamble kommune har vært IA-bedrift fra 2002. Målsettingene er å forebygge og redusere sykefraværet, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

I perioden har sykefraværet variert fra 11,1 % til 7,5 %. For Bamble vil 20 % reduksjon tilsi et sykefravær på 8 %. Resultatet for 2015 var 7,5 %. og vi foreslår en målsetting på 8% i 2017 og 7,5 % i 2018.

Gjennomsnittlig pensjoneringsalder har økt fra 60,75 år til 63,4 år. IA- målsettingene kan være delvis motstridende. Vi har mål om reduksjon i sykefraværet, samtidig skal vi tilrettelegge for redusert funksjonsevne.

IA-avtalen er forlenget til 31.12.18. Målsettingene er opprettholdt, mens rapportering er noe redusert. Den nye avtalen har økt fokus på arbeid som et helsefremmende og forebyggende virkemiddel/ tiltak.

Våre mål:

- Å redusere sykefraværet fra 8 til 7,5 % i perioden
- Midlertidig tilrettelegging
- Kultur med positive holdninger til arbeidstakere i alle aldre
- Positiv holdning til arbeidspraksis og utprøving av arbeidsevne
- Økt bruk av graderte sykemeldinger
- Økt oppfølging av gravide arbeidstakere
- Igangsetting av jobbotasjon 01.01.17

En helsefremmende arbeidsplass med fokus på godt arbeidsmiljø.

Arbeidsgiver skal etter arbeidsmiljøloven sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfull arbeidssituasjon. Målet er å ha aktive og synlige ledere som tar utgangspunkt i våre verdier og som motiverer ansatte til arbeidsglede og innsats.

Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering revideres og kommer til behandling i Administrasjonsutvalget høsten 2016.

Høsten 2016 starter arbeidet med revisjon av arbeidsgiverpolitikk og lønnspolitikk.

I årene som kommer må vi prioritere flere hele stillinger. Høsten 2016 starter prosjekt med utvikling av heltidskultur i Bamble kommune.

Vårt fokus blir også å sørge for riktige arbeidsavtaler – jfr. Arbeidsmiljølovens § 14.4 og 14.9.

Våre mål:

- Riktige arbeidsavtaler – jfr. AML § 14.9 og 14.4.
- Flere hele stillinger.
- Oppfølging av tiltak knyttet til likestilling og mangfold.
- Medarbeidersamtaler eller utviklingssamtaler for alle ansatte
- Trivselsundersøkelse/medarbeiderprosess i samarbeid med Bedriftshelsen
- Arbeidsmiljøtiltak på alle arbeidsplasser

Arbeidsmiljøet og ytre miljø

Bamble kommune har som målsetting for sin virksomhet å unngå ulykker, skader eller andre belastninger, både fysiske og psykiske. Vi skal sikre liv, helse og det ytre miljø. Arbeidsmiljøet skal innebære utfordring og utvikling og ha kvalitetskjennetegn som jobbtrygghet, trivsel, arbeidsglede, samarbeid, tillit, lojalitet, informasjon og samsvar mellom krav og ressurser.

Vi ønsker fokus på psykososialt arbeidsmiljø. I omstillingstider vil det kreve at virksomhetene jobber aktivt med verdier og trivsel på arbeidsplassen.

Antall tilsyn fra ulike eksterne aktører er økende. Vi trenger derfor et velfungerende internkontrollsystem på sentrale områder.

En utfordring er at den enkelte virksomhet kan oppleve at det blir for mange systemer. Bamble kommune har som målsetting at virksomhetene skal være innenfor minimumskrav som settes i Arbeidsmiljøloven, sentrale forskrifter og regelverk.

Virksomheter som arbeider kontinuerlig med HMS, har ofte færrest ulykker, lavest sykefravær og de beste resultatene.

Våre mål:

- Vurdering av de største risikofaktorene i egen virksomhet
- Forebyggende arbeid med uønskede hendelser/ulykkesberedskap
- Årlige vernerunder
- Gode rutiner på avviksbehandling og erfaringsoverføring
- Oppsøkende aktivitet fra HMS-ledelsen i Bamble kommune
- Helhetlig koordinering, bedre ressursutnyttelse og kompetanse
- Redusere miljøbelastningen fra våre virksomheter

Planer og vedtak

Retningslinjer for seniorpolitikk (Revidert, til behandling i ADU høsten 2016)

Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering (Revidert 2016)

Arbeidsgiverpolitikk og verdier (Revideres 2016/17)

Lønnspolitikk (Revideres 2016/17)

Sikkerhetsstrategi

NØKKELTALL FOR ENHETEN

	2011	2012	2013	2014	2015
Antall stillingshjemler	940,7	943,3	944,9	942,2	943,2
Antall fast ansatte	1109	1112	1142	1137	1163
Antall stillinger kunngjort	124	95	73	113	91
Antall søkere	2021	1379	1361	894	1284
Antall lærlinger	25	20	21	20	21
Sykefraværprosent	7,5%	8,3%	8%	8,3%	7,5%
Pensjoneringsalder	63,7 år	64 år	63 år	64,1 år	63,4 år

Bemanning: - antall årsverk og ansatte:

Enheter	Årsverk			Ansatte		
	Faste	Midler- tidige	Prosjekt	Faste	Midler- tidige	Vikarer
Rådmannen og ledergruppa	6			5	1	
Staber	62		1,2	46	21	
Teknikk og samfunnsutvikling	115,5	1		122	2	1
Skole og barnehage	307	12,6	4,0	354	19	35
Kultur og oppvekst	118,5	4,5	4,9	152	15	12
Helse og omsorg	334,2	5,8	2,2	484	13	40
	943,2	23,9	12,3	1163	71	88

Bamble kommune har pr.31.12. 2015 – 943 årsverk fordelt på 1163 fast ansatte. Det er gjennomført en organisasjonsgjennomgang 2015/2016. Endringer på enhets-/virksomhetsnivå:

- **Skole og barnehage:**
 - Ny virksomhet PPT og spesialpedagogisk kompetansesenter fra 1.1.16 i enhet Skole og barnehage
- **Teknikk og samfunnsutvikling:**
 - Virksomhetene «Bygg, drift og vedlikehold» og «Bolig, bygg og eiendomsforvaltning» er slått sammen til ny virksomhet «Eiendomsforvaltning».
- **Helse og omsorg:**
 - Tjenester til mennesker med funksjonsnedsettelse samles i enhet Helse og omsorg. K-sak 22/16.
 - Hjemmetjenesten samles i en virksomhet.
 - Døgnbemannede boliger samles i en virksomhet

TJENESTEOMRÅDE: INKLUDERENDE ARBEIDSLIV

UTFORDRINGER OG UTVIKLINGSTREKK FOR TJENESTEN

Utviklingstrekk

Bamble kommune er en mangfoldig arbeidsplass. Gode resultater på nærvær forutsetter engasjement fra ledelsen og systematisk arbeid med fokus på forebygging. Samarbeidet med tillitsvalgte og verneombud på den enkelte arbeidsplass er viktig. Lederutvikling og trepartssamarbeid er gode tiltak som legger til rette for dette, i tillegg et godt samarbeid med andre aktører i sykefraværarbeidet, slik som lege, bedriftshelsetjeneste og NAV.

Bruk av graderte sykemeldinger er et viktig virkemiddel for å forhindre frafall og holde kontakten med arbeidsplassen, og dermed økt nærvær. Det må fortsatt arbeides systematisk med forebygging, tidlig oppfølging og økt bruk av gradert sykemelding.

Fra 2009 til 2015 har sykefraværet 1.halvår variert fra 7,89 % til 10,3 %. Resultatet for 2015 ble 7,5 %. Utfordringen er å holde en stabil fraværsprosent, da det varierer fra kvartal til kvartal. Vi foreslår at målsettingen i 2017 blir 8 %, med en gradvis reduksjon til 7,5 % i 2018. Personal og organisasjonsutvikling i samarbeid med Bedriftshelsen har i 2015/2016 hatt spesielt fokus på virksomheter med høyt sykefravær. Dette har bestått i ulike tiltak som har vært relevant for den enkelte virksomhet.

Utfordringer:

- Tilretteleggingsplikten omfang avhenger av arbeidsgivers reelle muligheter for tilrettelegging og gjelder «så langt det er mulig», jfr. AML § 4-6. Vi må fortsatt jobbe med informasjon og avklaring av forventninger om tilrettelegging.
- Økt bruk av gradert sykemelding kan bli ressurskrevende på grunn av behov for vikar og ulike tilrettelegginger. Forebyggings- og tilretteleggingstilskudd fra NAV kan være til hjelp for den enkelte virksomhet for å gjennomføre tilretteleggingstiltak. Den enkelte virksomhet må utarbeide oversikt over arbeidsoppgaver til bruk i perioder med tilrettelegging.
- Over 90 % av de ansatte er på jobb til enhver tid, og det er viktig å styrke fokuset på nærvær og friskvern.

Seniorpolitikk

Nye retningslinjer for seniorpolitikk ble vedtatt i ADU 18.11.15 og trådte i kraft 01.01.16. Vedtaket innebærer en forenkling og innstramming sammenlignet med de gamle retningslinjene. Gjennomsnittlig pensjoneringsalder i Bamble kommune var 63,4 år i 2015 og ligger nær opptil målet som er 64 år. (jfr. delmål 3 i IA-avtalen) Retningslinjene evalueres ultimo 2017 for å se på eventuell videreføring eller avvikling av ordningen.

Personer med redusert funksjonsevne

Bamble kommune hadde i fjor 66 ansatte med delvis arbeid og delvis trygd. Dette er en nedgang fra 88 i 2014, og vi antar at det skyldes at flere med gradert uførepensjon gikk av med pensjon i 2015.

Arbeidsgiverpolitikken har fokus på vårt samfunnsansvar med å tilby praksis til personer med redusert funksjonsevne. Vi ønsker å behandle hver person individuelt og følge opp de vi tar inn i ulike former for arbeidspraksis, og dette krever økte ressurser.

For å øke sysselsettingen og inkluderingen har den nye IA-avtalen fokus på personer som har kort vei tilbake til arbeidslivet.

Medarbeidersamtaler

Opplevelse av et godt arbeidsmiljø og trivsel på arbeidsplassen er helsefremmende.

Medarbeidersamtalen styrker relasjonen mellom leder og medarbeider.

Det bør derfor tilstrebes 100 % gjennomføring av medarbeider-/utviklingssamtaler da disse samtalene har fokus på utvikling, ansvar, mål, endring, relasjoner, arbeidsmiljø og trivsel. Resultater fra trivselsundersøkelsene er også indikatorer på arbeidsmiljø og trivsel i de enkelte virksomhetene.

Planer og vedtak

IA-plan

ØNSKET UTVIKLING FOR TJENESTEN

STYRINGSMÅL	Resultat 2015	Vedtatt mål 2016	2017	2018	2019	2020	Ønsket mål
Sykefraværprosenten i Bamble kommune skal ikke være høyere enn	7,5 %	8 %	8 %	7,5 %	7,5 %	7,5 %	7,5 %
Gjennomsnittlig pensjonsalder skal ikke være lavere enn	63,4 år	64 år	64 år	64 år	64 år	64 år	64 år
Trivselsundersøkelse (måles fra 1 til 4)	3,29	>3,1	>3,1	>3,1	>3,1	>3,1	>3,1
Medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler skal gjennomføres hvert år	77 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100%	100%

TJENESTEOMRÅDE: REKRUTTERING

UTFORDRINGER OG UTVIKLINGSTREKK FOR TJENESTEN

Utviklingstrekk

Rekruttering generelt:

Kommunesektoren står ovenfor utfordringer i framtida som handler om å møte den demografiske utviklingen og innbyggernes behov for velferdstjenester. Bamble kommune må rekruttere og beholde relevant og kompetent arbeidskraft, og samtidig bidra til fornyelse av tjenester og arbeidsformer.

Vi har normalt god rekruttering til faste ledige stillinger. Det har derimot vært utfordringer med rekruttering til sykepleierstillinger. Her har vi iverksatt tiltak i samarbeid med Norsk Sykepleieforbund.. Vi har også hatt utfordringer med vikarstillinger. Når det er knapphet på arbeidskraft, må vi som arbeidsgiver vurdere å ha flere fast ansatte enn vi har stillingshjelmere – bl.a. ved å ansette vikarer fast i vikarbank.

Som arbeidsgiver vil vi være mer tilstede på jobbmesser og på høgskoler - og arbeide med teksten ved utlysning av ledige stillinger.

Vi mottar en del krav om fast tilsetning etter Arbeidsmiljøloven § 14.4, 14.9, og en ny bestemmelse «3-års regelen» gjeldende fra 01.07.15. Ulike midlertidige tilsetninger vil kunne føre til krav om fast tilsetning. Vi ønsker å rekruttere de beste arbeidstakerne så det er viktig at ledere er oppdatert på lov- og avtaleverk.

Økning i antall lærlinger

Regjeringen og partene i arbeidslivet har gått sammen om en samfunnskontrakt der målet er flere læreplasser. Måltallet er et inntak på 1 lærling pr. tusen innbyggere pr. år – dvs. 28 lærlinger i Bamble. Pr. i dag har vi egen finansiering til 16 lærlinger. Antall lærlinger i 2017 forutsetter bruk av fond.

Utfordringer:

- Andelen voksne lærlinger øker, og tilskuddet er betydelig lavere enn for lærlinger med ungdomsrett. Dette medfører økte utgifter til lærlingelønn.

- For å synliggjøre og få bedre effekt av verdiskapningsdelen, er vi inne i en prosess der ledere, instruktører og opplæringskontoret er med. Dokumentasjon på faktisk verdiskapning vil bli mulig å ta ut fra 31.12.16, siden alle lærlinger i helse ble lagt inn i GAT turnus fra 01.03.16.
- Inntak av lærlinger er viktig for å dekke behovet for kvalifisert arbeidskraft i årene framover og integrere fremmedspråklige i samfunn og arbeidsliv. Andelen fremmedspråklige lærlinger er stor, spesielt innen helsearbeiderfaget.

Arbeidspraksis med fokus på kvalifisering

Fremmedspråklige som ikke er kvalifisert for en lære plass har behov for andre kvalifiseringstiltak. Kommunen samarbeider med NAV om å starte et prosjekt med arbeidspraksis med fokus på kvalifisering i 2016.

ØNSKET UTVIKLING FOR TJENESTEN

STYRINGSMÅL	Resultat 2015	Vedtatt mål 2016	2017	2018	2019	2020	Ønsket mål
Økning i antall lærlinger – spesielt som helsefagarbeidere *Antallet forutsetter intern/ekstern finansiering (budsjett = finansiering 16)	21	20*	18*	20*	22*	24*	28*
Kvalifiserte søkere pr. stilling	Alle stillinger er besatt, men flere sykepleier stillinger blir avertert pånytt.	>1	>1	>1	>1	>1	>5
Antall studenter fra høyskole/universitet og elever i videregående skole i praksis	135	150	140	140	140	140	140
Antall personer i språkpraksis – ny i 2016	42	40	40	40	40	40	40
Antall personer på arbeidsutprøving/praksis - ny i 2016	60	75	75	75	75	75	75

TJENESTEOMRÅDE: HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

UTFORDRINGER OG UTVIKLINGSTREKK FOR TJENESTEN

Utviklingstrekk

For å kunne arbeide målrettet og systematisk med HMS fremover er det viktig å ha fokus på endringer i samfunn og arbeidsliv, og å ha strategier for å møte disse endringene.

Bamble kommune vil fremover, på lik linje med andre kommuner i Norge, oppleve en globalisering. Endringer skjer raskere, økonomien er presset, tjenester flyttes og arbeidet blir mer prosjektorganisert. Det vil bli endringer i arbeidstid, skiftordninger og turnus. Det er slutt på den tiden da den fysiske arbeidsplassen definerte om vi var på jobb eller ikke. Teknologien gjør at mange kan jobbe når som helst og hvor som helst. Dette har både fordeler og ulemper.

Fremtidens HMS-arbeid vil i større grad være evnen til å håndtere ulik risiko, samt kunne endre arbeidsmetoder og personalforvaltning i takt med utviklingen.

Vår strategi vil være:

- Samarbeid mellom arbeidsgiver, arbeidstaker, vernetjenesten og tillitsvalgte om fremtidens arbeidsprosesser
- Fokus på å håndtere usikre faktorer og løpende risikovurderinger
- Fokus på psykososialt arbeidsmiljø. I omstillingstider vil det kreve at virksomhetene jobber aktivt med verdier og trivsel på arbeidsplassen
- Vernetjenesten vil spille en mer aktiv rolle i arbeidet med å realisere arbeidsmiljølovens målsettinger om helse, utvikling og velferd
- Bedriftshelsen må være en aktiv rådgiver
- Et nærmere samarbeid mellom HMS og beredskap med bakgrunn i endret trusselbilde
- Bamble kommune som miljøfyrtårnkommune, jfr. kommunestyrevedtak.

«Selvangivelse»

Bamble kommune ønsker at virksomhetene skal være innenfor minimumskravet som settes i Arbeidsmiljøloven, sentrale forskrifter og regelverk. Vi erfarer at ved å etterspørre og drive aktiv opplæring endrer HMS-fokuset seg i riktig retning. Når virksomhetene også erfarer årlig eksterne tilsyn som etterspør systemer og krever mer investering i HMS, blir HMS arbeidet prioritert.

Hvordan lukker vi/følger vi opp avvik

Avviksrapportering er viktig for å kunne trekke lærdom av de feil eller mangler som oppstår. Gode rutiner på avviksbehandling og erfaringsoverføring er et viktig arbeid, og vi har fortsatt en jobb å gjøre for å få god intern praksis. En utfordring er å få virksomhetene til å tenke avviksrapportering som et verktøy for kvalitetsforbedring. Det er innført rutine om at alle alvorlige avvik drøftes i Arbeidsmiljøutvalget.

Personskader uten fravær – trusler, trakassering og utagering

Vi opplever økt omfang av utagering, vold og trusler i den kommunale tjenesteproduksjonen og våre ansatte opplever en «tøffere arbeidshverdag». Vi må jobbe aktivt for å øke kompetansen blant våre ansatte på håndtering av denne type atferd.

Oppfølging av arbeidsmiljø og fokus på psykososiale forhold

Trivselsundersøkelser, medarbeidersamtaler og vernerunder gir et bilde av det psykososiale arbeidsmiljøet. Dette gir den enkelte virksomhet mulighet til å se hva man bør ha fokus på og eventuelle tiltak som bør iverksettes. Godt psykososialt arbeidsmiljø skaper helsefremmende arbeidsplasser. I 2016 er det utarbeidet rutiner for gjennomføring av trivselsundersøkelser/medarbeiderprosess. PHIO i samarbeid med Bedriftshelsen bistår virksomheter med tiltak som forebygger og legger til rette for god medarbeiderprosess og et godt arbeidsmiljø.

Gjennomførte trivselsundersøkelser viser høy trivsel, men kan også avdekke ulike arbeidsmiljøutfordringer. Det vil derfor være svært viktig å følge opp arbeidsgivers undersøkelsesplikt og iverksette forebyggende tiltak for å fremme gode medarbeiderprosesser og godt arbeidsmiljø. Trivselsundersøkelsen er starten på en arbeidsmiljødialog på arbeidsplassen som skal følges opp med konkrete handlingsplaner.

ØNSKET UTVIKLING FOR TJENESTEN

STYRINGSMÅL	Resultat 2015	Vedtatt mål 2016	2017	2018	2019	2020	Ønsket mål
Virksomheter med godkjente HMS-system	84%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Alle enheter/virksomheter skal ha vernerunde med oppfølging og tiltak	78%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Registrerte A-avvik (alvorlige avvik) - antall	64	Registr. antall	Registr. antall	Registr. antall	Registr. antall	Registr. antall	Registr. antall
Personskader med fravær - antall	11	0	0	0	0	0	0

TJENESTEOMRÅDE: KOMPETANSEUTVIKLING

UTFORDRINGER OG UTVIKLINGSTREKK FOR TJENESTEN

Utviklingstrekk

Halen gård kurs – og kompetansesenter

Kompetansesenteret Halen gård må videreutvikle sin rolle og ha fokus på strategisk kompetanseutvikling og videreføre arbeidet med en overordnet kompetanseplan for hele organisasjonen. Enhetene har ansvar for kompetanseheving innenfor eget fagfelt.

I tillegg til formell kompetanse må vi endre arbeidsmetoder og organisering. Bamble kommune har investert i nye datasystemer. Det medfører et stort behov for kompetanseheving i hele organisasjonen.

Ledelse:

Satsing på lederopplæring videreføres. Våre ledere har ansvar for å utvikle en organisasjonskultur som synliggjør våre verdier i praksis. Vi må sørge for at ledere har oppdatert leder- og fagkompetanse for å nå kommunens mål. Vi ønsker ledere som fremmer gode relasjoner til ansatte og samarbeidspartnere. Ledelse er påvirkning og veiledning. Det å utvikle relasjonskompetanse i kommunen vår, bidrar til bedre arbeidsprestasjoner og bedre resultater. Bamble kommune skal være en organisasjon med åpen kommunikasjon i alle ledd.

KS Læring

KS Læring er løsning for digital kunnskapsdeling og kompetanseheving, utviklet av kommuner for kommuner. I KS Læring jobber en med å digitalisere ulike læringsressurser. Det er igangsatt felles implementeringsprosjekt i Grenland.

ØNSKET UTVIKLING FOR TJENESTEN

STYRINGSMÅL	Resultat 2015	Vedtatt mål 2016	2017	2018	2019	2020	Ønsket mål
Utarbeide plan for kompetanseutvikling	I h.h.t. plan	1.febr.	1.febr.	1.febr.	1.febr.	1.febr.	1.febr.
Fornøyde brukere – interne kurs (max. 6)	5,5	5	5	5	5	5	5
Antall ansatte som tar kompetansegivende videreutdanning	48	50	50	50	50	50	50

TJENESTEOMRÅDE: LIKESTILLING

UTFORDRINGER OG UTVIKLINGSTREKK FOR TJENESTEN

Utviklingstrekk

Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering revideres i 2016, og handlingsplanen vil etter en høringsrunde komme til behandling i ADU høsten 2016.

Kommunen har utfordringer når det gjelder uønsket deltid og rekruttering av menn til kvinnedominerte yrker.

Heltidskultur:

Fokuset på hele stillinger må økes, og arbeidet med å redusere uønsket deltid vil ha betydning for om kommunen oppfattes som en attraktiv arbeidsgiver i framtida. Uønsket deltid er det mest av innenfor helse og omsorg, og det er også innenfor denne sektoren kommunen vil ha det største rekrutteringsbehovet framover. Høsten 2016 starter man opp forprosjektet «Utvikling av heltidskultur i Bamble kommune». Heltid må prioriteres ved opprettelse av nye stillinger og tilstrebes der man kan utvide stillinger, f.eks. ved innføring av årsarbeidstid /fleksible turnusordninger. Vikarpooler kan også være et virkemiddel.

Bamble kommune har hatt fokus på å utvide deltidsstillinger ved ledighet. Ved utgangen av 2015 jobbet 53,3 % av de ansatte heltid og 46,7 % jobbet deltid. Bamble har likevel en høyere deltidsandel enn kommunesektoren generelt, som ligger på 47 % heltid. (KS arbeidsgivermonitor 2015)

Rekruttering av menn til kvinnedominerte yrker:

Handlingsplanen for likestilling, mangfold og inkludering trekker fram to hovedsatsingsområder for rekruttering av menn til kvinnedominerte yrker; helsesektoren og barnehagesektoren. Arbeidsgruppa ønsker at kommunen vurderer konkrete tiltak og prosjekter på disse områdene for å øke andelen menn.

ØNSKET UTVIKLING FOR TJENESTEN

STYRINGSMÅL	Resultat 2015	Vedtatt mål 2016	2017	2018	2019	2020	Ønsket mål
Andel ansatte i hele stillinger	53,3 %	60%	60%	60%	60%	60%	60%
Antall menn i kvinnedominerte yrker økes	88	100	100	100	110	120	150

ENDRINGER I DRIFTSRAMMENE 2017-2020

Endringer i driftsrammene skal være begrunnet i :

- Korreksjoner eksterne pålegg, feilbudsjettering mv.
- Omstilling og innsparing
- Oppfølging av vedtak og planer

Alle endringer skal være beskrevet i eget tiltakskjema

Endringer i driftsrammene	2017	2018	2019	2020	Tiltaksskjema
Tall i 1000 kroner					
Økning antall lærlinger	138	419	699	981	Tiltaksskjema nr.1
Sum	138	419	699	981	

DRIFTSTILTAK

TILTAKSSKJEMA NR. 1

KRYSS AV:

Korreksjoner eksterne pålegg, feilbudsjettering mv.	
Omstilling og innsparing	
Oppfølging av vedtak og planer	x
Nye tiltak	

Beskrivelse:

Regjeringen og partene i arbeidslivet har gått sammen om en samfunnskontrakt der målet er 1 lærling pr. tusen innbyggere pr. år – dvs. mål om 28 lærlinger i Bamble kommune.

Landstinget i KS har i 2016 anbefalt å doble dette tallet, dvs. på sikt 56 lærlinger i Bamble kommune.

Vi har i dag finansering på 16. Forslag:

1.8.2017 - økning med 2 lærlinger

1.8.2018-2020 - økning med ytterligere 2 lærlinger

31.12.16 skal vi evaluere prosjekt verdiskapning i helse- og omsorg før videreføring av prosjektet.

Skal budsjetteres med forventet årsbruk

Tall i tusen kroner	2017	2018	2019	2020	Kommentarer
Lønnsutgifter	158	536	914	1293	Økning med 2 pr. år
Driftsutgifter					
Driftsinntekter	20	117	215	312	
Disponering fond					
Sum drift	138	419	699	981	

Evt. lønnsutgifter skal beregnes av personal.