

Møteprotokoll

Administrasjonsutvalget
Kommunestyresalen

14.11.2023
kl. 08:00 - 11:00

Behandlede saker: PS 7-9/23

| <u>Tilstede på møtet</u> | <u>Forfall</u> | <u>Møtt for</u> |
|--------------------------|----------------|---------------------------|
| Leder | | Fritz Arne Hsugen |
| Medlem | | Anne J. Løvseth Byfuglien |
| Medlem | | Hege Annette Olstad |
| Medlem | | Kristin Kvaal Berg |
| Medlem | | Jørund Ofstad |
| Medlem | | Jørn Ove Moen |
| Medlem | | Astrid Gauslaa Wehn |
| Medlem | | Gunhild Høvik |
| Medlem | | Marit Seehus Løvseth |
| Observatør | | Jan Morten Selbekk |

Andre på møtet

Rådmann Katrine Lereggen
Personalsjef Arve Skjærvø

Orienteringer/ Spørsmål

- o Opplæring/gjennomgang for nytt utvalg v/rådmann
- o Spørsmål fra Jørn Ove Moen vedrørende utlysning av juridisk rådgiver på Arealforvaltning ble svart ut i møtet av rådmann.

Merknader

Ingen merknader til innkalling og sakliste.

Underskrifter:

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


Fritz Arne Haugen


Jørund Ofstad


Gunhild Høvik

Melhus kommune

Saksliste

7/23

Åpent

Melhus kommune – Budsjett 2024 og økonomi- og handlingsplan for 2024-2027

8/23

Åpent

Lærlinger i Melhus kommune – en statusrapport

9/23

Åpent

Sykefravær i Melhus kommune

Sak 7/23

Melhus kommune – Budsjett 2024 og økonomi- og handlingsplan for 2024-2027

Innstilling til Administrasjonsutvalget:

Det vises til rådmannens innstilling til Kommunestyret.

Behandling i Administrasjonsutvalget:

&&& Fyll inn behandlingen av saken under denne linjen↓

Utdanningsforbundet pekte på at skolestrukturen i Melhus kommune er kostbar. Selv om Melhus kommune derfor bruker godt med penger på skolesektoren, så går mer til bygg skolestruktur og mindre til kvalitet i undervisningen.

Fagforbundet spilte inn en tydelig bekymring for ansettelsesforholdene for de ansatte. Dette gjelder både innen helse og oppvekst. De ansatte melder om høyt arbeidspress og en slitasje. Det er krevende å få tak i vikarer ved sykdom, og dette medfører en enda større belastning for de som er på jobb. Vi bruker mye penger på vikarbyråer, som er kostbart med cirka 2,5 ganger mer enn egne ansatte. Påførende til pasienter og foreldre til barn i skole/barnehage er mer krevende og det gjør at de ansatte med stadig økt hyppighet står i tøffe skviser.

NSF pekte på rådmannens innstilling som omhandler reduksjon i antall stillinger/vakter i turnus, og at dette i praksis innebærer en helgeturnus hele uken. Dette kan gå utover det som kan sies å være forsvarlig. De ansatte er allerede veldig slitne, og dette skaper en enda større bekymring. I stedet for å benytte vikarbyrå bør vi heller satse på å kompensere egne ansatte for å ta ekstra helger. Dette kan også bidra til heltidskultur.

&&& Fyll inn behandlingen av saken over denne linjen↑

Utvalgets vedtak:

&&& Fyll inn vedtaket i saken under denne linjen↓

Administrasjonsutvalget tar saken til orientering.

&&& Fyll inn vedtaket i saken over denne linjen↑

Sak 8/23

Lærlinger i Melhus kommune – en statusrapport

Innstilling til Administrasjonsutvalget:

Administrasjonsutvalget tar saken til orientering.

Behandling i Administrasjonsutvalget:

&&& Fyll inn behandlingen av saken under denne linjen↓

Det ble stilt spørsmål om budsjettbehandlingen av lærlingene. Det ble svart ut at vi har et sentralt budsjett tilsvarende 16 lærlinger, og alt over dette må enhetene ta innenfor rammene i egne budsjetter.

Det ble spilt inn at vi må fortsette å ha fokus på veilederkompetanse og styrke muligheten for å ta inn enda flere lærlinger. Det ble videre spilt inn at Menn i helse er et meget godt tiltak, og gledelig å se at vi har inngått avtale med dem.

Det ble uttrykt at Melhus kommune jobber godt med lærlingeordningen.

&&& Fyll inn behandlingen av saken over denne linjen↑

Utvalgets vedtak:

&&& Fyll inn vedtaket i saken under denne linjen↓

Administrasjonsutvalget tar saken til orientering.

&&& Fyll inn vedtaket i saken over denne linjen↑

Melhus kommune

Sak 9/23

Sykefravær i Melhus kommune

Innstilling til Administrasjonsutvalget:

Administrasjonsutvalget tar saken til orientering.

Behandling i Administrasjonsutvalget:

[&&& Fyll inn behandlingen av saken under denne linjen](#)↓

Det ble spilt inn at Melhus kommune jobber godt med sykefravær og nærvær.

Det ble stilt spørsmål knyttet til kostnadsreduksjonene sett i lys av potensiell reduksjon av sykefravær. Det ble gitt forklaring på forskjellen mellom kostnadene med korttidsfraværet og langtidsfraværet (som danner grunnlag for refusjon fra NAV). En ekstrakostnad i dette er vikarbruk, og da er det viktig å bruke egne vikarer og ikke vikarbyråer. Viktig med et kontinuerlig fokus på dette.

Det ble videre etterspurt informasjon om arbeidsgivers syn på restarbeidsevne, og hvilke erfaringer vi har med det. Det ble svart at vi har gode erfaringer med å avklare restarbeidsevne, og at de fleste som har mulighet ønsker å være litt på jobb. Dette bidrar til å holde kontakt med arbeidsmiljøet, oppgavene og kollegene, og dette er et svært effektivt middel for å forhindre langvarig sykefravær eller frafall fra arbeidslivet. Vi jobber derfor alltid med å avdekke ev. restarbeidsevne – som krever god dialog mellom leder og arbeidstaker.

Det ble etterspurt hvor stor andel av det legemeldte fraværet som skyldes arbeidsrelaterte plager. Vi har ingen sentral oversikt over dette, men dette bør og skal avdekkes gjennom dialogen mellom leder og arbeidstaker før det blir sykmelding, eller så snart som mulig etter at dette foreligger.

Utvalget uttrykte at de aller fleste ansatte har en høy terskel for å være borte fra jobb, og det føles som en egen belastning å være borte. Dette fordi man vet at de som er igjen på jobb får en ekstra belastning som følge av ens fravær. Vi må derfor fortsatt jobbe hardt for nærværskultur, og i dette ligger det også de små hverdagslige sosiale forholdene på jobb, eksempelvis fredagskaffe etc.

Utvalget etterspurte om det er store forskjeller i sykefravær mellom enheter og avdelinger. Det ble svart at vi har store forskjeller, og at vi nok har litt å gå på knyttet til dette å lære av hverandre. Det i forlengelsen av dette at det er viktig å fortsatt holde høyt trykk på HMS-utvalgenes rolle og aktivitet – også for å jobbe med gode og robuste arbeidsmiljø og skape engasjement. Dette handler også om å gjøre gode kartlegginger og ROS-analyser. Hvorfor er folk borte fra jobb, og hva kan vi gjøre for å minimere disse risikoene.

Det ble spilt inn at det kunne være interessant å se en oversikt over en sammenstilling av antallet avvik og utviklingen i sykefravær. Det ble uansett spilt inn at vi bør ha et enda større fokus på avvik. Det er nok en del underrapportering, og avvikssystemet er heller ikke designet for å kunne føres på digitale verktøy, slik som telefon eller nettbrett. Dette burde vi ha.

[&&& Fyll inn behandlingen av saken over denne linjen](#)↑

Utvalgets vedtak:

[&&& Fyll inn vedtaket i saken under denne linjen](#)↓

Administrasjonsutvalget tar saken til orientering.

[&&& Fyll inn vedtaket i saken over denne linjen](#)↑

Reglement for administrasjonsutvalget

Dokumentadministrator: Nina Johnsen

Gyldig fra: 04.11.2019

Revisjon: 1.3

Godkjent av: Jon Tore Dokken

Revisjonsfrist: 08.10.2021

ID: 1024

Reglement for administrasjonsutvalget

Vedtatt av kommunestyret 18.09.18 og sist endret av kommunestyret 29.10.19.

1. Formål og hjemmel

1.1 Formål

Administrasjonsutvalget skal behandle saker som gjelder forholdet mellom de ansatte og kommunen som arbeidsgiver. Utvalget har, på kommunestyrets vegne, og innenfor rammer som følger av kommunens delegeringsreglement, det politiske ansvar for arbeidsgivervirksomheten i kommunen. Partssamarbeidet på politisk nivå ivaretas av utvalget. Kommunens arbeidsgiverstrategi, vedtatt av kommunestyret, er styrende for kommunens arbeidsgivervirksomhet.

1.2 Hjemmel

Administrasjonsutvalget er Melhus kommunes partssammensatte utvalg som er et lovfestet organ med hjemmel i kommunelovens § 5 - 11 og avtalefestet i Hovedavtalen del B § 4.

2. Utvalgets virksomhet

2.1 Hovedoppgaver

- Behandle og innstille overordnede retningslinjer/reglement for kommunens personal- og arbeidsgiverpolitikk, herunder tiltak for likestilling og inkluderende arbeidsliv.
- Utvalget drøfter dessuten kvalitets-, fornyings- og utviklingstiltak, oppfølging og implementering av nasjonalt vedtatte reformer.
- Behandle prinsipielle saker innenfor arbeidsgiverområdet.
- Holdes orientert om og gis mulighet til å uttale seg om pågående prosesser innenfor administrasjonsutvalgets saksområde, med særlig vekt på organisasjonsutviklings- og omstillingsprosesser.
- Komme med innstilling i ansettelsessaker hvor kommunestyret er tillagt ansettelsesmyndighet.
- Uttale seg om budsjett.
- Uttale seg i andre saker som det blir forelagt av kommunestyret.
- Utvalget skal ikke behandle personalsaker.

2.2 Sekretariat

Sekretariatsfunksjonen tilligger Personal og organisasjon med personalsjefen som ansvarlig for saksforberedelsene til utvalget. Personalsjefen innkaller rådmannen og utvalgsleder til saksforberedende møte i god tid før utsending av møteinnkalling.

2.3 Utvalgets møter

Utvalget fastsetter selv møteplan. Utvalget kan ellers innkalles dersom utvalgsleder eller 1/3 av medlemmene krever det.

Innkalling og sakliste sendes utvalgets medlemmer og skal sendes medlemmene minst 7 dager før møte. Varamedlemmer innkalles ved forfall.

Rådmann eller dennes stedfortreder setter opp sakliste og har innstillingsrett i alle saker. Sakliste utarbeides i samråd med utvalgsleder og godkjennes av leder. Rådmannen kan i samråd med utvalgsleder innkalle andre til å orientere om saker i administrasjonsutvalget.

Leder for utvalget kan, dersom det er nødvendig med snarlig avgjørelse og/eller det er en kurant sak som ikke nødvendiggjør innkalling til ekstraordinært møte, bestemme at en sak blir tatt opp til behandling ved fjernmøte eller ved skriftlig saksbehandling.

Utvalgets møter skal holdes for åpne dører dersom annet ikke følger av lovbestemt taushetsplikt. Dersom hensynet til personvernet eller hensynet til kommunens interesser tilsier dette kan utvalget vedta at en sak behandles for lukkede dører. Debatt om dette foregår i lukket møte dersom møteleder krever dette eller utvalget vedtar det.

Ved behandling av arbeidsgiverrelaterte saker fratrer ansattrepresentantene.

Utvalget er beslutningsdyktig når minst halvparten av medlemmene er til stede. Avgjørelse fattes med alminnelig flertall. Ved stemmelikhet er utvalgslederens stemme avgjørende.

Møtene ledes av utvalgsleder, eller nestleder i utvalgsleders fravær. Har begge forfall velges en særskilt møteleder ved flertallsvalg.

Dersom en sak av særlige grunner ønskes trukket eller utsatt, skal det fremsettes et begrunnet utsettelsesforslag, som organet på vanlig måte tar stilling til med alminnelig flertall.

Utvalget skal som hovedregel fatte sine vedtak på bakgrunn av saksutredning fra rådmannen. Sak som ikke er nevnt i innkallingen kan tas opp til realitetsavgjørelse dersom ikke møteleder eller 1/3 av de møtende medlemmer motsetter seg dette. Utvalgets flertall kan vedta at saken debatteres i møtet, samt fatte vedtak som gjelder selve saksbehandlingen. Saker som ønskes drøftet, ikke realitetsbehandlet, bør som hovedregel være oversendt utvalgsleder og rådmannen før innkalling sendes.

Ethvert medlem kan rette forespørsler til møteleder, også om saker som ikke står på saklisten. Møteleder avgjør om det gis besvarelse i møtet eller neste møte. Forespørsler om saker som ikke står på saklisten kan tas opp etter behandling av saklista. Forespørsler bør som hovedregel være oversendt utvalgsleder og rådmannen før møtet.

Med hensyn til saksbehandlingsregler vises det til kommunelovens bestemmelser for folkevalgte organer.

3. Representanter og valg

Administrasjonsutvalget består av 9 medlemmer. 6 av medlemmene i utvalget skal velges blant kommunestyrets medlemmer og 3 medlemmer skal velges av arbeidstakerne.

Kommunestyret velger selv politiske medlemmer og varamedlemmer til utvalget, herunder leder og nestleder. Ordfører/varaordfører er leder for administrasjonsutvalget.

Arbeidsgiverrepresentantene (valgt blant kommunestyrets medlemmer) skal ivareta arbeidsgivers interesser gjennom sitt arbeid i utvalget.

Arbeidstakerorganisasjonene velger ansattrepresentanter som representerer samtlige ansatte i kommunen uavhengig av organisasjonstilhørighet.

Forhandlingssammenslutninger lokalt som ikke er representert i utvalget har anledning til å delta med en fast observatør med møte- og talerett.

Funksjonstid for utvalgets medlemmer er kommunestyreperioden.