



EIGERSUND KOMMUNE

Administrasjonsutvalget

MØTEINNKALLING

Utvalg:	Administrasjonsutvalget		
Møtested:	Formannskapssalen		
Dato:	22.03.2011	Tidspunkt:	08:00

Saksliste:

Sak nr.	Sakstittel	L
	Avgjøres av utvalget:	
001/11	Godkjenning av protokoll fra administrasjonsutvalgets møte 09.11.2010.	
002/11	Referatsaker til administrasjonsutvalgets møte 22.03.11.	
003/11	Spørsmål/orienteringer i administrasjonsutvalgets møte 22.03.11.	

Egersund, 14. mars 2011

Terje Jørgensen jr.
Utvalgsleder


Irene Haydè Randen
Utvalgsekretær

Administrative meldinger – Innkalling av varamedlemmer:

Vær oppmerksom på at den enkelte representant selv er ansvarlig for å følge med på eventuell inhabilitetsproblematikk i den enkelte sak. Den enkelte representant må selv kontrollere om det foreligger inhabilitet i noen saker og eventuelt varsle om dette til møtesekretæren. Dette uavhengig av om det har vært inhabilitet ved tidligere behandlinger av saken(e).

- Eventuelle forfall meldes til tlf. 51 46 80 45 til Irene Haydè Randen eller til sentralbordet tlf. 51 46 80 00.
- Følgende varamedlemmer innkalles, andre møter kun etter nærmere avtale:

Morten Haug (KRF) for Solveig Ege Tengesdal (KRF)

Møtet er åpent for publikum og holdes i formannskapssalen der det er installert teleslynge. Enkelte saker kan imidlertid, helt eller delvis, være unntatt offentlighet på grunn av lovbestemt taushetsplikt. Dette vil i så fall fremgå av sakslisten. Publikum som ønsker å følge en sak må beregne å være tilstede fra møtets start, da saksrekkefølgen kan bli endret uten varsel.

Komplette saksdokumentene er utlagt i ekspedisjonen i Rådhusets 4 etasje, biblioteket og på kommunens internettsider www.eigersund.kommune.no/politisk. Kopi av saksdokumentene kan fås ved henvendelse til Politisk **sekretariat** i rådhusets 4.



Eigersund kommune – Saksframlegg politisk sak

Sak 1

Dato: 14.03.2011
Arkiv: :FE-
Arkivsaksnr.:
11/550
Journalpostløpenr.:
11/7592

Avdeling:
Enhet:
Saksbehandler:
Stilling:
Telefon:
E-post:

Sentraladministrasjonen
Politisk sekretariat
irene Hayde Randen
Politisk sekretær
51 46 80 45
irene.randen@eigersund.kommune.no

Saksnummer	Utvalg/komite	Møtedato
	Administrasjonsutvalget	22.03.2011

Godkjenning av protokoll fra administrasjonsutvalgets møte 09.11.2010.

Sammendrag:

Protokoll fra forrige møte i utvalget legges frem for godkjenning av utvalget.

Saksgang:

Avgjøres av utvalget.

Forslag til vedtak 14.03.2011:

Protokoll fra administrasjonsutvalgets møte den 09.11.10 godkjennes.

Dokumenter - vedlagt saken:

Dok.nr	Tittel på vedlegg
163644	Protokoll 091110.doc



EIGERSUND KOMMUNE

Administrasjonsutvalget

Utvalg:	Administrasjonsutvalget		
Møtedato:	09.11.2010	Møtested:	Kantina - Rådhuset 3. etasje
Tidspunkt - fra:	08:00	Tidspunkt - til:	10:30
Sak – fra / til:	012/10 - 017/10		

Følgende medlemmer møtte:

Terje Jørgensen jr. – H Solveig Ege Tengesdal – KRF Olaug Nordeide – H
Kjell Fredriksen – FrP Inger W. Dyrsand – Fagforb. Gerd Bjørndahl – Fagforb.
Bjarne Slettebak - Unio

Følgende medlemmer hadde forfall:

Knut Pettersen – AP Unn Therese Omdal - AP

Følgende varamedlemmer møtte:

Bitten Fugelsnes – AP Thor Kristian Klepp - AP

Følgende fra administrasjonen/andre møtte:

Rådmann Karl Johan Olsen, kommunalsjef personal- og organisasjonsutvikling
Kristin B. Haugland, kommunalsjef økonomi Tore Oliversen

Merknader til møtet:

- Kommunalsjef personal- og organisasjonsutvikling Kristin B. Haugland orienterte om kvalitetskommuneprosjektet og åpnet for diskusjon.
- Olaug Nordeide forlot møtet kl. 1000 – det var således kun 8 medlemmer ved avstemming av sak 12/10 og 13/10.
- Delta v/Torhild S. Bowitz møtte.


Terje Jørgensen jr.
Ordfører


Irene Haydè Randen
Utvalgssekretær

Utvalgets faste medlemmer/varamedlemmer (09):

1. Knut Pettersen (AP)
2. Unn Therese Omdal (AP)

1. Bitten Fugelsnes
2. Thor Kristian Klepp
3. Rolf Magne Skogen
4. Sissel Voilås

1. Kjell Fredriksen (FRP)

1. Tommy Bjellås
2. Gunn Elin Hestetun
3. Hans Merkesdal

1. Terje Jørgensen jr. (H)
2. Olaug Nordeide (H)

1. Bjørn Carlsen
2. Liv Tone Øiumshaugen
3. Arne Stapnes
4. Grete Iren Håkull

1. Solveig Ege Tengesdal (KRF)

1. Morten Haug
2. Edmund Iversen
3. Bente Skåra

1. Bjarne Slettebak (UNIO)

1. Eva Sirevåg Sæstad (UNIO)
2. Inger Elin Gridsvåg (UNIO)
3. Berit A. Runde (UNIO)

1. Gerd Bjørndahl (Fagforbundet)

1. Arnt Tore Laupstad (Fagforb.)
2. Bente Grytten (Fagforb.)

2. Inger W. Dyrsand (Fagforbundet)

1. Ingfrid Koldal (Fagforb.)
2. Linda Sørensen (Fagforb.)

Delta v/Torill S. Bowitz – observatør med møte- og talerett.

Saksliste:

Sak nr.	Sakstittel	L
012/10	Budsjett 2011 - Økonomiplan 2011 - 2014	
013/10	Pensjonsanbud 2010 - Eigersund kommune	
014/10	Godkjenning av protokoll fra Administrasjonsutvalgets møte 06.10.10.	
015/10	Plan for likestilling og mangfold i Eigersund kommune	
016/10	Referatsaker til Administrasjonsutvalgets møte 09.11.10.	
017/10	Spørsmål/orienteringer i Administrasjonsutvalgets møte 09.11.10.	

012/10: Budsjett 2011 - Økonomiplan 2011 - 2014

Rådmannens forslag til vedtak 01.11.2010:

Fremkommer i rådmannens budsjettforslag.

09.11.2010 Administrasjonsutvalget

Møtebehandling:

TERJE JØRGENSEN (H) foreslo:

"Rådmannens forslag til Budsjett 2011 – Økonomiplan 2011 - 2014 tas til orientering."

Votering:

Jørgensens forslag enstemmig vedtatt.

ADM-012/10 Vedtak:

Rådmannens forslag til Budsjett 2011 – Økonomiplan 2011 - 2014 tas til orientering.

Vedtaket er enstemmig.

013/10: Pensjonsanbud 2010 - Eigersund kommune

Rådmannens forslag til vedtak 08.11.2010:

Formannskapet innstiller til kommunestyret:

1. Etter en totalvurdering samles fellesordningen (pensjonsordning for kommunalt ansatte) hos Vital fra 01.01.2011.
2. Fripoliser som pr. oktober/november 2010 ligger i KLP – og som kan flyttes – flyttes til Vital fra 01.01.2011.
3. Rådmann får fullmakt til å inngå ny pensjonsavtale med Vital.
4. Pensjonsordningen (fellesordningen) lyses ut på nytt anbud for budsjettåret 2016 (dvs. i løpet av 2015).

03.11.2010 Formannskapet

Møtebehandling:

- Nye dokument i saken:
 - Høring fra NITO, datert 3.11.10 – j.nr. 10/27168.
 - Skriv fra Storebrand Livsforsikring AS dat. 1.11.2010 – j.nr.

----- 0 -----

KNUT PETTERSEN – AP foreslo følgende endring rådmannens forslag pkt. 4:

" Pensjonsordningen (fellesordningen) lyses ut på nytt anbud for budsjettåret 2015 (dvs. i løpet av 2014)."

Votering:

Rådmannens forslag pkt. 1-3 enstemmig vedtatt.

Pettersens forslag pkt. 4 enstemmig vedtatt.

FS-121/10 Vedtak:

Formannskapet innstiller til kommunestyret:

1. *Etter en totalvurdering samles fellesordningen (pensjonsordning for kommunalt ansatte) hos Vital fra 01.01.2011.*
2. *Fripoliser som pr. oktober/november 2010 ligger i KLP – og som kan flyttes – flyttes til Vital fra 01.01.2011.*
3. *Rådmann får fullmakt til å inngå ny pensjonsavtale med Vital.*
4. *Pensjonsordningen (fellesordningen) lyses ut på nytt anbud for budsjettåret 2015 (dvs. i løpet av 2014).*

Innstillingen er enstemmig.

09.11.2010 Administrasjonsutvalget

Møtebehandling:

Votering:

Formannskapets innstilling enstemmig vedtatt.

ADM-013/10 Vedtak:

1. *Etter en totalvurdering samles fellesordningen (pensjonsordning for kommunalt ansatte) hos Vital fra 01.01.2011.*
2. *Fripoliser som pr. oktober/november 2010 ligger i KLP – og som kan flyttes – flyttes til Vital fra 01.01.2011.*
3. *Rådmann får fullmakt til å inngå ny pensjonsavtale med Vital.*
4. *Pensjonsordningen (fellesordningen) lyses ut på nytt anbud for budsjettåret 2015 (dvs. i løpet av 2014).*

Vedtaket er enstemmig.

014/10: Godkjenning av protokoll fra Administrasjonsutvalgets møte 06.10.10.

Forslag til vedtak 01.11.2010:

Protokoll fra administrasjonsutvalgets møte den 6.10.10 godkjennes.

09.11.2010 Administrasjonsutvalget

Møtebehandling:

Votering:

Protokoll fra administrasjonsutvalgets møte den 6.10.10 enstemmig godkjent.

ADM-014/10 Vedtak:

Protokoll fra administrasjonsutvalgets møte den 6.10.10 godkjennes

Vedtaket er enstemmig.

015/10: Plan for likestilling og mangfold i Eigersund kommune

Rådmannens forslag til vedtak 29.10.2010:

Administrasjonsutvalget vedtar vedlagte plan for likestilling og mangfold i Eigersund kommune med følgende endringer:

- Avsnitt A, Funksjonsnivå, Tiltak, stjernepunkt 1:
Legge til rette arbeidsplassen, slik at personer med funksjonsnedsettelse har en funksjonell arbeidsplass, **uten at dette medfører vesentlige ulemper for kollegaene.**
- Avsnitt B, Motivasjon, nytt stjernepunkt:
Leder innkaller til jevnlig informasjonsmøter med plasstillitsvalgt og verneombud, samt HVO og HTV i kommunen.
- Avsnitt B, avsluttende setning:
Det skal vurderes om det skal innføres en pris for den mest mangfoldige arbeidsplassen. **Denne utnevnelsen foretas i så fall av AMU.**

09.11.2010 Administrasjonsutvalget

Møtebehandling:

Votering:

Rådmannens innstilling enstemmig vedtatt.

ADM-015/10 Vedtak:

Administrasjonsutvalget vedtar vedlagte plan for likestilling og mangfold i Eigersund kommune med følgende endringer:

- Avsnitt A, Funksjonsnivå, Tiltak, stjernepunkt 1:
*Legge til rette arbeidsplassen, slik at personer med funksjonsnedsettelse har en funksjonell arbeidsplass, **uten at dette medfører vesentlige ulemper for kollegaene.***
- *Avsnitt B, Motivasjon, nytt stjernepunkt:*
Leder innkaller til jevnlig informasjonsmøter med plasstillitsvalgt og verneombud, samt HVO og HTV i kommunen.
- *Avsnitt B, avsluttende setning:*
*Det skal vurderes om det skal innføres en pris for den mest mangfoldige arbeidsplassen. **Denne utnevnelsen foretas i så fall av AMU.***

Vedtaket er enstemmig.

016/10: Referatsaker til Administrasjonsutvalgets møte 09.11.10.

Referatsaker som legges frem for utvalget 01.11.2010:

Sakene legges frem uten innstilling/merknad fra administrasjonen.

Nr	Dok.ID		Dok.dato	Avsender/Mottaker	Tittel
1	10/26894	I	01.11.2010	Arbeidsgruppe for Lagård bo- og servicesenter	Rapport fra arbeidsgruppe for Lagård bo- og servicesenter - organisering, turnuser og økonomi

09.11.2010 Administrasjonsutvalget

Møtebehandling:

Det var ingen merknader til referatsakene.

Votering:

ADM-016/10 Vedtak:

Det ble ikke fattet vedtak i saken.

017/10: Spørsmål/orienteringer i Administrasjonsutvalgets møte 09.11.10.

Spørsmål/orienteringer i møtet 01.11.2010:

09.11.2010 Administrasjonsutvalget

Møtebehandling:

Det var ingen spørsmål/orienteringer i møtet.

Votering:

ADM-017/10 Vedtak:

Det ble ikke fattet vedtak i saken.



Dato: 14.03.2011
Arkiv: :FE-
Arkivsaksnr.:
11/549
Journalpostløpenr.:
11/7591

Avdeling:
Enhet:
Saksbehandler:
Stilling:
Telefon:
E-post:

Sentraladministrasjonen
Politisk sekretariat
Målfrid Espeland
Politisk sekretær
51 46 80 25
maalfrid.espeland@eigersund.kommune.no

Saksnummer	Utvalg/komite	Møtedato
	Administrasjonsutvalget	22.03.2011

Referatsaker til administrasjonsutvalgets møte 22.03.11.

Sammendrag:

Kopi av ulike skriv/meldinger som utvalget skal orienteres om.
Dersom utvalget har merknader til det enkelte skriv/melding, må dette gjøres med vedtak etter forslag fra et eller flere medlemmer.

Saksgang:

Avgjøres av utvalget.

Referatsaker som legges frem for utvalget 14.03.2011:

Sakene legges frem uten innstilling/merknad fra administrasjonen.

Nr	Dok.ID		Dok.dato	Avsender/Mottaker	Tittel
1	11/7579	N	14.03.2011	Kristin Bø Haugeland	Status til møte i administrasjonsutvalget 22.03.2011
2	11/7580	N	14.03.2011	Kristin Bø Haugeland	Rutiner for opphør av arbeidsforhold ved fylte 70 år
3	11/4244	X	09.02.2011	Kristin Bø Haugeland	Uønsket deltid - kartlegging 2011
4	11/4241	X	01.03.2011		Sykefravær 4.kvartal 2010
5	11/4243	X	01.03.2011		Sykefravær 4.kvartal 2010, total fravær

Vedlegg:

Dok.nr	Tittel på vedlegg
163601	Status til møte i administrasjonsutvalget 22.03.2011
158232	Uønsket deltid - kartlegging 2011
163602	Rutiner for opphør av arbeidsforhold ved fylte 70 år
158227	Sykefravær 4.kvartal 2010
158229	Sykefravær 4.kvartal 2010, total fravær



Internt notat

Mottakere:

Kristin Bø Haugeland

Kommunalsjef Personal

Status til møte i administrasjonsutvalget 22.03.2011

Vår ref.: 11/7579 / FE- / 11/546

Dato: 14.03.2011

Saksbehandler: Kristin Bø Haugeland

Telefon: 51 46 80 15 Mobiltelefon:

E-post: kristin.haugeland@eigersund.kommune.no

Som en ny ordning ønsker Personalseksjonen og orientere administrasjonsutvalget om saker en for tiden arbeider med.

Medarbeiderundersøkelse:

Det er ønskelig å gjennomføre en medarbeiderundersøkelse for hele kommunen i løpet av 1. halvår 2011. Det har tidligere vært gjennomført slike undersøkelser i 2005 og 2007. I 2005 ble undersøkelsen fulgt nøye opp, men ut fra driftsmessige forhold hadde en ikke kapasitet til å følge opp undersøkelsen i 2007. (svarprosenten var også lav – under 60 %)

De siste undersøkelsene var svært omfattende da ansatte måtte svare på ca 200 spørsmål, og det tok fra 1 –1 ½ time og svare på spørsmålene. Denne gangen ønsker en å gå vekk fra slike krevende undersøkelser og benytte undersøkelsen Bedrekommune.no som er utarbeidet av KS. Disse undersøkelsene er brukt i mange kommuner, tar betydelig kortere tid å fylle ut og gir sammenligning med andre kommuner.

Status er at vi nå kartlegger innholdet i denne type undersøkelser – samtidig med at vi har dialog med Sola kommune. Sola kommune benyttet tidligere samme undersøkelser som de vi har hatt – men har nå gått over til Bedrekommune.no. De hadde en imponerende svarprosent på 90 %, og vi ønsker å høre hvilke tiltak de har iverksatt for å få til dette.

Vi ønsker en tett dialog med fagforeningene slik at vi sammen kan motivere de ansatte til å delta i undersøkelsen. Resultat av undersøkelsen vil være viktig for oss som arbeidsgiver på generelt nivå, men også spesielt knyttet til den organisasjonsgjennomgangen som det er vedtatt at en skal gjennomføre.

Mer informasjon vil bli gitt til neste møte i adm.utvalget.

Høyskolestudenter – muligheter for å søke stipender:

Som et rekrutteringsfremmende tiltak har vi tidligere etablert en ordning som gjør det mulig for sykepleier- og vernepleierstudenter til å søke om stipend mot at de arbeider 3. hver helg om: minimum 5 uker på sommeren. Målsetningen er å sikre at unge med tilhørighet i kommunen har kontakt med arbeidsgiver i studenttiden. En får også dekket helgestillinger og ferievikarer – noe som har vært utfordrende for kommunen å dekke.

Det har vært omtalt i lokalavisen at vi har flere sykepleierstudenter som er bekymret for at de ikke får stilling i kommunen pga sykepleiere rekruttert fra Island. Islandske sykepleiere er for øyeblikket kun tilsatt midlertidig.

Vi har nå lyst ut flere sykepleierstillinger med ulik stillingsstørrelse. Det er flere årsaker til at vi har valgt å gjøre dette på denne måten. For det første har vi tidligere holdt igjen stillinger pga driftstilpasninger. Så har noen stillinger vært forsøkt lyst ut uten at vi har fått kvalifiserte søkere. Den siste tiden har vi avventet utlysning av sykepleierstillinger slik at vi kunne få mer fokus ved å lyse ut flere stillinger samtidig. Vi har også vært opptatt av at sykepleierstudenter har hatt anledning til å søke på ledige stillinger på et tidspunkt hvor de kan vurderes som kvalifiserte søkere.

Vi håper at vi får mange gode søkere til stillingene – både erfarne og nyutdannede sykepleiere.

Dalane studiesenter har igangsatt vernepleierstudie sentralisert. Vi har flere ansatte som har valgt å ta fatt på denne utdanningen. Disse får også stipend fra kommunen. Dvs at Eigersund kommune som arbeidsgiver om ca tre år vil ha opp mot 10 vernepleierstudenter som er ferdig utdannet. Vi vil også da arbeide målrettet for å kunne bruke den kompetansen de har opparbeidet seg inn i vernepleierstillinger.

Det har vært desentralisert førskolelærerutdanning hvor kommunen har tre ansatte som vil være ferdig utdannet til våren. Vi har nå dialog med dem det gjelder for å finne frem til en god måte å benytte kompetansen deres på.

Vi mener det er grunn til å hevde at det beste rekrutteringsfremmende tiltaket vi kan få her i regionen er desentralisert opplæring – både på høyskolenivå og for fagarbeidere. Det er gledelig å se at studiesenteret også til høsten arbeider for å få iverksatt desentraliserte studier.

Helsefagarbeidere/ 'Barne- og ungdom:

Vi har tidligere hatt et prosjekt hvor ansatte hos oss – og i andre Dalanekommuner – fikk anledning til å ta helsefagarbeider/ barne- og ungdom fagbrev lokalt ved AOF Dalane. Det var flere ansatte som valgte å ta denne utdannelsen – noen hadde praksis nok til å kunne ta fagbrevet med en gang. Andre igjen har tatt teorien, men mangler noe praksis for å kunne ta fagbrev. Vi forsøker å benytte ledige vikariater slik at de som mangler praksis innen f.eks sfo/ barnehage kan få det.

Vi har nå startet en ny kartlegging for å se om de er ansatte som ønsker å ta slike fagbrev. Vi er kommet dit hen at det er etablert ett samarbeid med Dalane videregående skole – og vi skal snart invitere til informasjonsmøte. Noen ansatte får kostnaden knyttet til utdannelsen som rettighetsstudent, mens andre søker om stipend hos oss.

Saker under arbeid:

- Erkjenningsgaver: det er ønskelig å revidere disse. Forslag vil bli sendt ut på høring til de tillitsvalgte, og blir etter planen lagt frem for administrasjonsutvalget på neste møte.
- Retningslinjer knyttet til bruk av sosiale medier m.m. : Det er nedsatt en partsammensatt arbeidsgruppe som skal lage forslag til retningslinjer/ veileder. Forslaget vil bli sendt ut på høring til de tillitsvalgte, og vil etter planen legges frem for administrasjonsutvalget på neste møte.

Med vennlig hilsen

Kristin Bø Haugeland
Kommunalsjef Personal



Internt notat

Mottakere:

Kristin Bø Haugeland

Kommunalsjef Personal

Rutiner for opphør av arbeidsforhold ved fylte 70 år/ oppnådd særaldersgrense

Vår ref.: 11/7580 / FE- / 11/547**Dato:** 14.03.2011**Saksbehandler:** Kristin Bø Haugeland**Telefon:** 51 46 80 15 **Mobiltelefon:****E-post:** kristin.haugeland@eigersund.kommune.no**Bakgrunn:**

En lovendring i arbeidsmiljøloven pr. 01.01.2010 regulerer adgang til å bringe et arbeidsforhold til opphør når arbeidstaker fyller 70 år – eller ved en tidligere fastsatt særaldersgrense.

Kommunestyret har tidligere vedtatt seniorpolitiske retningslinjer som sier følgende:

„... Pkt 7: Ved fylte 70 år skal leder og ansatte avtale tidspunkt for fratredelse i fast stilling“

I den forbindelse er det utarbeidet en rutine som skal sikre likhetsbehandling for alle ansatte i kommunen. I og med at det er en oppfølging av et vedtak – samt bestemmelser i arbeidsmiljøloven – legges rutinene frem til orientering.

Seniorpolitiske retningslinjer:

Som nevnt er det i de seniorpolitiske retningslinjene fastsatt at når en ansatt blir 70 år skal leder og ansatt fastsette fratredelsestidspunkt. Det vil imidlertid være anledning for den ansatte og være vikar dersom den ønsker det.

Det er ønskelig å sikre en likhetsbehandling for alle ansatte i kommunen som passerer 70 år. Rutinene er ment for å sikre dette.

Endring i arbeidsmiljøloven:

Ved lovendring som trådte i kraft 1. januar 2010 har arbeidsmiljøloven fått en ny bestemmelse som regulerer adgangen til å bringe et arbeidsforhold til opphør når arbeidstaker fyller 70 år - eller ved en tidligere fastsatt særaldersgrense. Når det gjelder særaldersgrense er det viktig å merke seg at de uten full opptjening av tjenestepensjon likevel har rett til å fortsette i arbeidet fremt til fylte 67 år.

I den nye bestemmelsen er det innført en varslingsbestemmelse som vil komme istedenfor en ordinær oppsigelse. Det gjelder ingen formkrav til varselet utover at det må være skriftlig. Fratreden kan tidligst kreves seks måneder etter at slikt varsel er gitt. Et slikt varsel om opphør av arbeidsforhold vil verken være et enkeltvedtak etter forvaltningsloven eller en oppsigelse etter arbeidsmiljøloven. Det gjelder derfor ikke krav om forhåndsvarsel eller drøftingsmøte før varsel gis. Det følger imidlertid av bestemmelsens at arbeidsgiver skal – så langt det er mulig – innkalle arbeidstaker til en samtale før varsel gis.

Det er helt klart og følger av ovennevnte at vedkommende arbeidstaker ikke har noe stillingsvern. Arbeidsgiver kan derfor når som helst avslutte arbeidsforholdet ved å varsle. Arbeidstaker plikter da å fratre etter utløpet av varslingsfristen. Det innebærer blant annet at det ikke er krav om drøftingsmøte, arbeidstaker har ikke rett til å kreve forhandlinger og har heller ikke rett til å stå i stillingen etter utløpet av varslingsfristen.

For øvrig vil vedkommende fremdeles være en arbeidstaker og de øvrige reglene i arbeidsmiljøloven, ferieloven og hovedtariffavtalen vil komme til anvendelse. Det innebærer blant annet at arbeidsgiver skal tilrettelegge dersom arbeidstaker blir syk. Samtidig vil ikke sykdom hos arbeidstaker innebære noen begrensning i adgangen til å bringe arbeidsforholdet til opphør.

Arbeidstakere mellom 67 og 70 år har som hovedregel rett til full lønn under sykdom . Arbeidstakere har ingen sykepengerrettigheter etter fylte 70 år.

Rutiner for opphør av arbeidsforhold ved fylte 70 år:

Vedlegg 1 viser rutinene som er utarbeidet for å følge opp seniorpolitiske retningslinjer/ arbeidsmiljølovens bestemmelse.

Rutinene sendes ut til de tillitsvalgte, og eventuelle kommentarer fra dem vil bli fremlagt for administrasjonsutvalget på møtet 23.03.2011.

Med vennlig hilsen

Kristin Bø Haugeland
Kommunalsjef Personal

Vedlegg 1

RUTINER FOR OPPHØR AV ARBEIDSFORHOLD GRUNNET ALDER

Ved lovendring pr. 1.januar 2010 regulerer nå arbeidsmiljøloven §15-13 a adgang til å bringe et arbeidsforhold til opphør når arbeidstaker fyller 70 år – eller ved en tidligere fastsatt aldersgrense. Det vil si at rutineene gjelder for 1) De som fyller 70 år 2) de som har nådd særaldersgrense med full opptjening eller 3) de som ikke har full opptjening, men har fylt 67 år.

Rutiner

Oversikt

Hvert år i januar skal leder skaffe seg oversikt over ansatte i eget ansvarsområde som fyller 69 år i løpet av kalenderåret.

Ansvar: Nærmeste overordnet med personalansvar

Samtale senest innen en måned etter fylte 69 år

Senest en måned etter fylte 69 år skal det avholdes en samtale der arbeidsgiver informerer om reglene for fratredelse. Arbeidsgiver skal da opplyse at lovendringen innebærer at ansatte i Eigersund kommune senest skal fratre stillingen ved fylte 70 år, enten som følge av egen oppsigelse eller ved varsel fra arbeidsgiver. I denne samtalen skal det avtales tidspunkt for et formelt møte som skal avholdes innen tre måneder, dvs. senest 8 mnd. før den ansatte fyller 70 år.

Ansvar: Nærmeste overordnet med personalansvar

Møte senest innen 8 mnd. før 70 år

I dette møtet skal tidspunkt for fratredelse avtales. Det skal også avklares om den ansatte ønsker å fratre ved egen oppsigelse eller om det er ønskelig at arbeidsgiver varsler fratredelse. Dersom den ansatte ønsker å fratre ved egen oppsigelse skal det avtales tidspunkt for at oppsigelsen skal foreligge. I møtet skal vedlagte skjema fylles ut og undertegnes av begge parter. Avtalen legges inn i den ansattes personalmappe i websak.

Ansvar: Nærmeste overordnet med personalansvar

Varsling erstatter oppsigelse

Varsel om fratredelse erstatter de ordinære oppsigelsesreglene i arbeidsmiljøloven og er heller ikke enkeltvedtak etter forvaltningsloven. Fratreden kan tidligst kreves 6 måneder etter at varsel er gitt, regnet fra første dag i måneden etter at varselet er kommet frem til arbeidstaker.



Internt notat

RS-3

Administrasjonsutvalget

Uønsket deltid - kartlegging 2011

Vår ref.: 11/4244 / 07/3616 / FE-406

Dato: 09.02.2011

Saksbehandler: Ragnhild Langfeldt

Telefon: 51 46 80 16 Mobiltelefon:

E-post: ragnhild.langfeldt@eigersund.kommune.no

Som et ledd i arbeidet for å redusere uønsket deltid i Eigersund kommune er det siden 2007 gjennomført en kartlegging av ansatte som ønsker utvidelse av arbeidsforholdet. Den årlige kartleggingen skjer ved at alle ansatte som ønsker større stilling kan fylle ut et eget skjema og levere til sin leder innen en fastsatt tidsfrist. I skjemaet blir de spurt om hvor stor stilling de har og hvor stor stilling de ønsker. Turnusansatte i helse-omsorg blir i tillegg bedt om å besvare noen spørsmål som handler om hvilke virkemidler de er villige til å akseptere for å få større stilling (arbeide flere timer i helgene, skifte arbeidssted mm.)

Etter årets kartlegging er tallene slik:

		2007	2008	2009	2010	2011
Ønsker	100 %	91	76	64	43	52 (19)
"	75 – 99 %	79	70	45	40	46 (4)
"	50 – 74 %	54	32	18	21	20 (1)
"	< 50 %	5	4	1	8	2
	ikke oppgitt	2		2	6	1
	Sum	231	182	130	118	121 (24)

Tallene i parentes er ansatte fra nye enheter som har kommet til i 2011. Dette gjelder for IBO (6), rusomsorgen (1) og psykisk helsetjeneste/overgangsboligene (5). Parentesen omfatter også renholderne (12) som var med i registreringen for 2009, men som ikke var inkludert i fjorårets tall.

Totalt er det dermed 24 personer i 2011 som ikke deltok i fjor. Trekker vi fra disse for å få direkte sammenlignbare tall er det en nedgang fra 118 personer i 2010 til 97 personer i 2011 som ønsker større stilling.

Nedgang i tallene:

Som oversikten viser har det med unntak av siste året vært jevn nedgang i tallene siden kartleggingen startet.

2007 - 2008	viser nedgang på	21 %
2008 - 2009	"	28 %
2009 - 2010	"	9.23 %
2010 - 2011	viser oppgang på	2.5 % * - se merknad
Hele perioden 2007 - 2011	viser nedgang på	47.6 %

* Merknad

Fratrukket nye som har kommet til er det en nedgang på 17.8 % fra 2010 til 2011

Renholdere

Blant de 12 renholderne som har anført at de ønsker større stilling i 2011 var det 7 som også var på listen i 2009. De øvrige 5 er nye navn som har kommet til i år. I 2009 var det 15 renholdere som hadde registrert seg, der 8 av disse er ute av listen nå. Bygg- og

Besøksadresse: Bøckmans gate 2, 4370 Egersund / Rådhuset, 4. Etasje

Postadresse: Postboks 580, 4379 Egersund, 4370 Eigersund

E-postadresse: post@eigersund.kommune.no

Internett: www.eigersund.kommune.no

Telefon: 51 46 80 00

Telefaks: 51 46 80 39

Org.nr.: 944 496 394

eiendomsavdelingen arbeider systematisk med å bygge opp stillinger for renholdere som ønsker det, og ved ledighet i stilling blir muligheten vurdert. En god del renholdere har fått større stilling de siste årene, enten ved at stillingen de arbeider i har blitt utvidet eller ved at de har søkt og fått en stilling som er større enn den de hadde fra før.

Av de 12 renholderne som har registrert seg i år har 11 anført at de ønsker 100 % stilling mens 1 av dem ønsker 75 %. Med ett unntak har de en gjennomsnittlig stillingsstørrelse på 77 % fra før (høyeste: 94 % / laveste: 57 %). En utfordring knyttet til dette er at det i noen tilfeller kan være vanskelig å få arbeidstidene til å passe når de har store stillinger fra før.

Fordeling stillingskategori:

Kartleggingen viser at det er svært få høyskoleutdannede som arbeider uønsket deltid i Eigersund kommune. Av totalantallet på 121 er det registrert i alt 8 høyskoleutdannede, herav 3 vernepleiere, 1 sykepleier, 1 sosionom, 1 førskolelærer og 2 lærere. Som tidligere år er dermed majoriteten av de som arbeider uønsket deltid fagarbeidere / hjelpepleiere (56%) og ufaglærte (38 %).

21 % av dem som ønsker større stilling i år er ansatte i små helgestillinger i helse – omsorg der de ufaglærte er sterkt representert. Ut fra kravet til faglig kompetanse i de fleste stillinger som utlyses er mulighetene for å komme opp i stillingsstørrelse betydelig mer begrenset for disse enn for ansatte med fagutdanning. Det arbeides med å få til et samarbeid med Dalane videregående skole slik at ufaglærte som ønsker det kan ta et fagbrev som helsefagarbeider/ barne- og ungdomsarbeider. Dette vil være et viktig tiltak for ufaglærte for å kunne få større stilling på sikt.

Virkemidler for å få større stilling

Søke på større stilling

Iflg. partene sentralt er det et kriterium for å definere det som uønsket deltid at den ansatte aktivt har gjort noe for å skaffe seg mer arbeid. Det fremgår da også av Eigersund kommunes retningslinjer for å redusere uønsket deltid at et sentralt virkemiddel er å lyse ut stillinger internt slik at deltidsansatte kan søke på større stilling enn de har fra før.

Da det ble lagt merke til at det var påfallende få søkere til større stillinger som ble utlyst internt, ble det i en periode på halvannet år (juni 2008 – oktober 2009) foretatt kartlegging av antall søkere til internt utlyste stillinger i kommunen. Resultatet av kartleggingen indikerte at ansatte var selektive på valg av arbeidssted og kun søkte stillinger de fant attraktive. De virket også tilbakeholdne med å søke stillinger andre steder i kommunen enn der de arbeidet fra før. Inntrykket ble bekreftet gjennom et av spørsmålene i spørreskjemaet der de ansatte ble spurt om de hadde søkt på større stilling i løpet av siste året. I 2010 svarte 30 % bekreftende på at de hadde søkt annen stilling, 63 % svarte at de ikke søkt, mens resten hadde unnlatt å besvare spørsmålet.

I 2010 har det vært betydelig færre stillinger utlyst internt enn foregående år. Medvirkende årsak til det var driftstilpasningene som ble gjennomført i løpet av året. Ansatte i kommunen som ble overtallige pga. driftsinnskrenkninger ble overført til ledige stillinger andre steder i virksomheten (slik de har rett til) i stedet for at stillingene ble utlyst. På denne bakgrunn ble spørsmålet om de ansatte hadde søkt på større stilling siste året utelatt i årets kartlegging. En nedgang i utlyste stillinger kan også indikere at kommunen har fått en mer stabil arbeidsstokk.

Virkemidler anbefalt av partene sentralt:

Det har gjennom årene vært nedsatt flere partssammensatte utvalg for å se på deltidspromatikken. I 2003 ble det nedsatt et utvalg som skulle finne virkemidler for å redusere omfanget av uønsket deltid, og det ble da igangsatt et forskningsprosjekt. Resultatet ble presentert i idéheftet „Tenke – Ville – Gjøre“ som ble utgitt i 2005 og som Eigersund kommunes retningslinjer for å redusere uønsket deltid er direkte bygget på. I 2008 ble partene i tariffoppgjøret enige om å nedsette et utvalg for å evaluere erfaringene med de ulike virkemidlene som kom frem i forskningsprosjektet. Utvalget skulle vurdere om

de ulike virkemidlene har hatt effekt og om noen av virkemidlene har hatt større effekt enn andre. Utvalget ble ferdig med sitt arbeid i januar 2010.

Utvalget hadde også som en del av mandatet å se nærmere på utfordringene knyttet til bemanningen og dekningen av kompetanse i helger. De har i den forbindelse vist til NOU 2008:17 der det fremgår at uønsket deltid innen helse- og omsorgssektoren i hovedsak ser ut til å være knyttet til bemanning av helgevakter. Dersom en forutsatte at alle stillinger skulle være heltid ville de ansatte i mange avdelinger måtte jobbe mer enn annenhver helg. Når det normale er å arbeide hver tredje helg må resultatet bli et høyt antall deltidsstillinger. En av konklusjonene i NOU 2008:17 er da også at tiltak som ikke griper tak i helgeproblematikken bare i begrenset grad kan bidra til å redusere uønsket deltid.

Det partssammensatte utvalget skriver i sin oppsummering at „*utfordringen med å redusere uønsket deltid er vanskelig og sammensatt, og at utfordringene ikke kan løses ved ett enkelt virkemiddel*“. De anbefaler å benytte flere virkemidler da ulike virkemidler kan fungere ulikt i forskjellige kommuner og også innenfor samme kommune (mao. det som passer for noen passer ikke for andre).

En spørreundersøkelse utvalget har gjennomført viste at det er viktig med politisk forankring lokalt og vilje til å ta utfordringen om å redusere deltidsandelen. Videre har de understreket viktigheten av å lage egne målrettede retningslinjer tilpasset ulike behov, og for å skape forutsigbarhet for ansatte som ønsker større stilling. Av aktuelle virkemidler utover dette har utvalget pekt på arbeid på tvers av enheter/avdelinger/sektorer (a), vikarpool (b), økt grunnbemanning (c), alternative turnusordninger (d) og organisering av helgearbeidet (e).

Kommentar:

Arbeid på tvers av enheter (a) medfører krever høy grad av planlegging og koordinering fordi det berører flere arbeidssteder. Spesielt utfordrende blir det når ansatte arbeider i en dagbasert stilling, f.eks innen skole/SFO eller barnehage, og kombinerer den med en turnusbasert helgestilling i helse- og omsorg. Erfaringsmessig oppstår det fort praktiske problemer med slike kombinerte arbeidsforhold fordi arbeidsmiljøloven har regler for arbeidstid og fritid som kommer i konflikt med driften på de ulike arbeidsstedene. Ferieavvikling kan også være problematisk fordi den ansatte må ha ferie samtidig begge steder. På denne bakgrunn er det i kommunens retningslinjer ikke gitt åpning på generelt grunnlag for at turnusstillinger kan koples til andre stillinger. Etter at Sandefjorddommen kom i 2008 får dessuten kombinerte arbeidsforhold av denne type økonomiske konsekvenser da all arbeidstid, også dagstillingen, skal beregnes som turnus med 35.5 timers uke.

Etablering av vikarpool (b) er et av virkemidlene som er lansert i kommunens retningslinjer. Vikarpool kan avgrenses til å gjelde bare driftsenheten (forutsetter en viss størrelse) eller den kan dekke flere enheter. De ansatte får en høyere fast stillingsandel med en fast avtalt turnus og går inn og dekker vikarbehov i deler av stillingen. Ordningen forutsetter stor grad av fleksibilitet fra de ansatte ved at de må være villige til å arbeide på flere forskjellige arbeidssteder. Det er også en viss økonomisk risiko knyttet til ordningen ved at en omgjør vikarmidler til fast lønn.

Økt grunnbemanning (c) vil i utgangspunktet innebære tilførsel av friske midler og har til denne tid ikke vært aktuelt for Eigersund kommune. Andre kommuner som har prøvd dette har tilført store ressurser uten å få løst deltidsproblematikken.

Alternative turnusordninger (d) / Organisering av helgearbeidet (e)

Dagens lov- og avtaleverk er til dels fleksibelt og åpner for mange ulike arbeidstidsordninger. Forutsetningen er at det er enighet lokalt mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte om å benytte mulighetene. For å dekke bemanningsbehovet og kompetansen i helgene ønsker arbeidsgiver at de ansatte skal arbeide flere timer i helgene, enten i form av lengre vakter eller ved å jobbe oftere enn 3.hver helg. Arbeidstakerne på sin side er gjennomgående mindre villige til dette fordi fri i helger av mange blir oppfattet som et viktig velferdsgode de ønsker å opprettholde. Utvalget skriver at det er gjort flere forsøk med økt vaktlengde i

boliger der erfaringene har vært gode, men at slike ordninger er for lite utprøvd til at en kan si noe sikkert om effekten.

I Eigersund kommune er det innført turnus med lange vakter ved IBO og i en av boligene i Slettebø II. Ved begge arbeidsstedene blir det meldt om positive erfaringer, både for brukerne og for de ansatte. Ved begge enhetene har det gitt langt flere store stillinger og tilsvarende færre ansatte enn det som ville vært tilfelle med tradisjonell tre-delt turnus. Det er Arbeidstilsynet som gir godkjenning til turnus med vakter på 12 timer, men tilsagn fra dem er langt på vei avhengig av at de tillitsvalgte lokalt støtter ordningen.

Resultat av årets spørreskjema:

Av de som har innlevert skjema er det 88 som er turnusansatte i helse- omsorg. Som nevnt innledningsvis har disse fått flere tilleggsspørsmål som de er bedt om å besvare. Resultatet er som følger:

1: Er du villig til å arbeide lange vakter (12-13 timer) for å få større stilling?

Ja: 33 Nei: 42 Kanskje: 0 Ubesvart: 7 Har allerede lange vakter : 6

2: Er du villig til å arbeide flere lørdager/søndager for å få større stilling:

Ja: 18 Nei: 46 Kanskje: 15 Ubesvart: 7 Arbeider 2.hver helg nå: 2

3: Er du villig til å skifte arbeidssted for å få større stilling:

Ja: 24 Nei: 36 Kanskje: 22 Ubesvart: 6

4: Er du villig til å sirkulere på flere arbeidssteder i driftsenheten for å få større stilling?

Ja: 32 Nei: 14 Kanskje: 3 Ubesvart: 39

Kommentar:

Som tallene viser er det bare i begrenset grad vilje til å prøve ut de ulike virkemidlene som er lansert for å få større stilling. En del har svart nei på alle spørsmålene, og bidrar på den måten til å begrense egne muligheter for å komme opp i stilling. Av dem som har svart ja på spørsmål 4 er det flere som har tatt forbehold om hvilke arbeidssteder i driftsenheten de er villige til å sirkulere mellom. Også dette er med og reduserer fleksibiliteten og muligheten for å finne gode løsninger. Ved endring av turnusordninger vil dessuten et sentralt spørsmål være hvordan alle ansatte som allerede har en stillingsstørrelse og arbeidstid de er fornøyd med stiller seg til saken.

Midler i statsbudsjettet

I en pressemelding 5.10.2010 ble det varslet at regjeringen ville bevilge 25 millioner kroner i 2011 som et ledd i en tre-årig offensiv for å begrense ufrivillig deltid. KS varslet om det samme på sine hjemmesider, men har i ettertid ikke kommet med ytterligere informasjon. På forespørsel om status i saken har KS meddelt at de hadde møte med departementet i februar der partene fikk komme med innspill til hvordan midlene skal brukes. I skrivende stund er det ikke avklart hvilke kriterier som skal legges til grunn og hvem som skal forvalte pengene. KS vil legge ut informasjon på sine hjemmesider så snart de vet mer om saken.

Dersom det er i tråd med søknadskriteriene kan det være aktuelt for Eigersund kommune sin del å søke om midler til å ansette en prosjektleder for å følge opp deltidproblematikken videre lokalt.

Med vennlig hilsen

Ragnhild Langfeldt
Personalerådgiver



AMU Administrasjonsutvalget

Vår ref.: 11/4241 / 07/3458 / FE-461

Saksbehandler: Frode Tengs Lorentzen

E-post: frode.tengs.lorentzen@eigersund.kommune.no

Dato: 01.03.2011

Telefon: 51 46 80 26 Mobiltelefon:

Sykefravær 4.kvartal 2010

Vedlagt følger oversikt over sykefraværet for Eigersund kommune 4. kvartal 2010, oversikt over utviklingen siden 4. kvartal 2009. NAV sine tall for 4.kvartal 2010 foreligger dessverre ikke til dags dato og vi kan dermed ikke sammenligne våre tall med annen kommunal forvaltning.

En har i tillegg valgt å legge med en oversikt over sykefraværet ved den enkelte enhet som en egen referatsak. Denne oversikten er unntatt offentligheten begrunnet med at enkelte enheter som det rapporteres på har så få ansatte at en vil kunne avdekke hvem som er syk og hvor lenge sykefraværet har vært.

Utviklingen i det totale sykefraværet fra 4. kvartal 2009 til 4. kvartal 2010 viser en økning fra 6,9 % til 7,5 %, en økning på totalt 0,6 %. Kortidsfraværet har økt med 0,1 % i 4.kvartal i 2010, sammenlignet med 4.kvartal 2009, det vil si til 2,3 %. Langtidsfraværet i 4.kvartal 2010 er 5,2 % og det er en økning på 0,5 % sammenlignet med 4.kvartal i 2009 der langtidsfraværet var 4,7 %.

Avdelingsvis er det en økning innen alle avdelinger med unntak av kultur og skoler. Størst økning har det vært innen sentraladministrasjonen der langtidsfraværet har økt med 2,3 % poeng, fra 3,2 % i 4.kvartal 2009 til 5,6 % i 4.kvartal 2010. Innen barnehager er det en stor økning i langtidsfraværet fra 4,9 % poeng i 2009 til 10,8 % i 2010, det er økning på hele 5,9 % poeng.

Samtidig er det generelt en liten økning innenfor nesten alle tjenesteområder vedrørende korttidsfraværet med unntak fra miljøavdelingen og kultur..

Ser en på det totale sykefraværet i 2010 er dette på 6.1 % - en nedgang fra 2009. Sammenligner en med 2008 tall var det totale sykefraværet på 7.5 % - noe som gir en nedgang i sykefraværet de to siste årene på hele 18 %. Det har vært en nedgang i sykefraværet i forhold til 2009 både for 1., 2. og 3. kvartal. Økning i sykefraværstall for 4. kvartal viser imidlertid at en må fortsette å ha fokus for å arbeide med å få redusert/stabilisert sykefraværet på et lavt nivå. Et totalt sykefravær på 6.1 % i 2010 er ett tall som vi må kunne være fornøyde med. Til sammenligning rapporterer Stavanger kommune med et totalt fravær på 7 %, og Sandnes kommune får mye oppmerksomhet for et lavt fravær på 6,5 %.

Årets totale sykefraværspersent er i tråd med den målsetningen en satte seg da kommunen var med i Kvalitetskommuneprosjektet: en nærværspersent på 94 %.

En vil fortsette det målrettede arbeidet med IA på alle nivå i organisasjonen. Andre aktuelle tiltak:

- ✓ Våre retningslinjer vedrørende oppfølging av sykmeldte ble revidert våren-07 og sykefraværsoppfølgingen er deretter blitt ytterligere skjerpet. Endringene, dvs. rutinene for tettere oppfølging, har blitt grundig gjennomgått med alle ledere med personalansvar. Vi har innført ordningen med at en starter arbeidet med utarbeidelse av oppfølgingsplan etter 4 uker (mot 6 uker som en har praktisert tidligere). Dette for å sikre en tettere oppfølging av langtidssykmeldte arbeidstakere, og er i tråd med de endringer som skal skje i den sentrale IA-avtalen.
- ✓ Alle som har vært sykemeldt i 6 uker eller mer blir innkalt til informasjonsmøte hvor arbeidsgiver, NAV arbeidslivssenter, HMS - tjenesten og ansattes representant er til stede og gir informasjon om ansattes rettigheter og plikter. Under fjorårets IA dager var det enighet om at det ville være hensiktsmessig at alle ansatte i kommunen fikk denne informasjonen, uavhengig om man var syk eller frisk. IA -kontakten i kommunen har deltatt på personalmøter hvor en har gjennomgått "Rutiner for oppfølging av sykmeldte" og vil i løpet av denne våren slutføre denne informasjonsrunden.
- ✓ Det er etablert et bedriftsteam hvor arbeidsgiver, ansattes representant, NAV og HMS - tjenesten er samlet for å ha fokus på IA arbeidet i Eigersund kommune. Erfaringene på denne måten å arbeide på er svært gode.
- ✓ Ansatte innen helse, barnehager, SFO og skoler få tilbud om influensavaksine hver vinter.
- ✓ I mars 2011 vil det arrangeres IA- dager for ledere, tillitsvalgte og verneombud. Her vil det blant annet bli fokusert på temaet vold og trusler på arbeidsplassen.
- ✓ Eigersund kommune er med i "Dalaneprojektet" med fokus på sykefravær i vår region. Her vil en ha fokus på hvordan IA fungerer i praksis og rehabilitering på arbeidsplassen ved muskel – og skjelettplager. Det siste området er spesielt nyttig da dette gjelder mange av våre sykmeldte arbeidstakere. IRIS vil legge frem en rapport om dette temaet i løpet av mars 2011. Det vises for øvrig til statusrapport for prosjektet som ligger som referatsak til AMU-møtet.
- ✓ Ut fra sykefraværstall 4. kvartal 2010 ønsker rådmannen å ha spesielt fokus på sykefravær i barnehagene. Vi planlegger å kalle inn alle styrerne i barnehagene og der vi vil utfordre styrerne fra barnehager med lave fraværstall å formidle hvordan de arbeider med å fremme nærvær i "sine" barnehager.
- ✓ Det legges ned et betydelig arbeid både i personalseksjonen og hos bedriftshelsetjenesten for å følge opp ansatte med et langtidssykefravær for å få disse tilbake i arbeid. Ulike former for tilrettelegging prøves ut. Det viser seg imidlertid at en har en håndfull saker som synes vanskelige å løse og som trekker opp sykefraværet på sin aktuelle arbeidsplass.
- ✓ "Kom i form 2011" starter til våren og er tenkt å være ett tiltak for å få ansatte ut i aktivitet. Vi vil starte arbeidet med å få rekruttert lag til denne aksjonen. Det å være i aktivitet er helsefremmende – samtidig som det er trivselsfremmende så lenge en skal konkurrere som et team. Det er sendt ut rabatter på Spinneriet og Puls til kommunens ansatte.

Med vennlig hilsen


Frode Tengs Lorentzen
Personalrådgiver

Dok.nr	Tittel på vedlegg
158230	Oversikt sykefravær 4.kvartal 2010
158231	Grafisk fremstilling sykefravær 4.kvartal 2010

Handwritten text at the top of the page, possibly a title or header, which is mostly illegible due to fading and blurring.

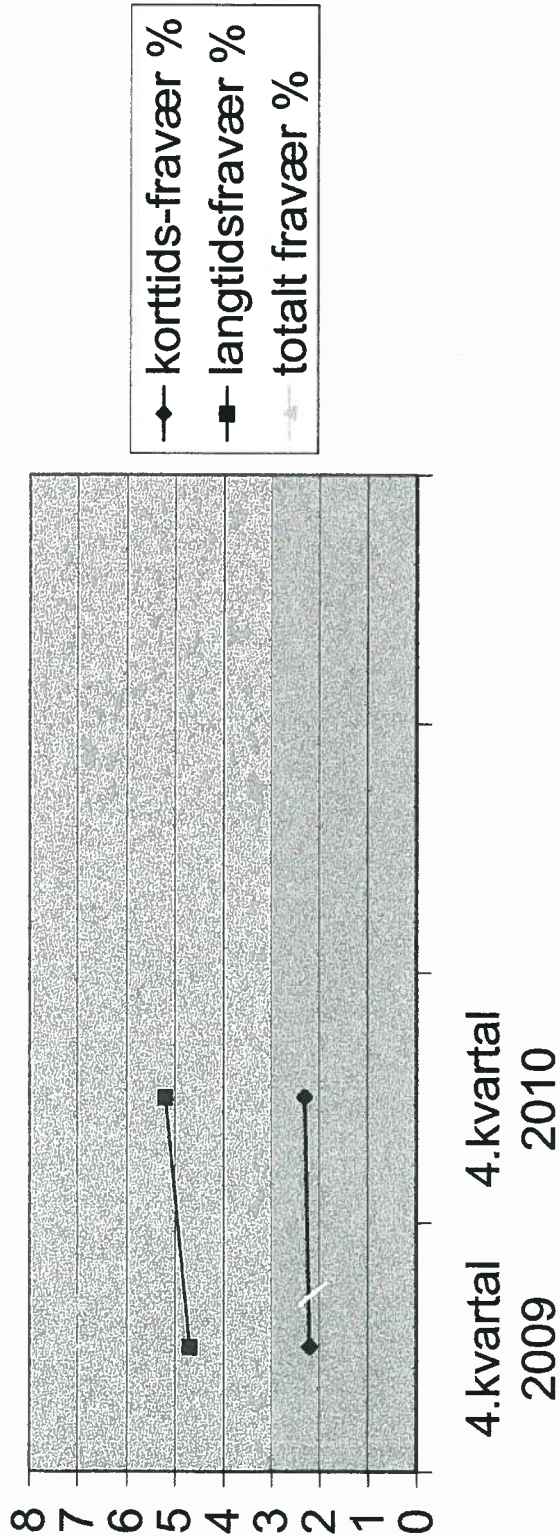
SYKEFRAVÆR EIGERSUND KOMMUNE

4.kvartal 2009 og 2010

korttids-fravær % / langtidsfravær % totalt fravær %

4.kvartal 2009 2,2 4,7 6,9

4.kvartal 2010 2,3 5,2 7,5



Oversikt over faste medlemmer til administrasjonsutvalget 2007 – 2011

Administrasjonsutvalget	9 representanter
--------------------------------	-------------------------

Ordfører og varaordfører er obligatorisk leder, henholdsvis nestleder.

Arbeiderpartiet	2 representanter	
Knut Pettersen	Åseveien 54, 4370 Egersund	978 73 555
Unn Therese Omdal	Lyngveien 60, 4370 Egersund	932 60 872

Fremskrittspartiet	1 representant	
Kjell Fredriksen	Lyngveien 48, 4370 Egersund	480 92 077

Høyre	2 representanter	
Terje Jørgensen jr.	Nygaten 16, 4370 Egersund	958 56 554
Olaug Nordeide	Rundevollsveien 50, 4370 Egersund	959 30 771

Kristelig Folkeparti	1 representant	
Solveig Ege Tengesdal	Hoveræget 7, 4370 Egersund	907 22 027

Unio	1 representant	
Bjarne Slettebak	Hellviksvn. 14, 4375 Hellvik	970 14 108

Fagforbundet	2 representanter	
Gerd Bjørndahl	Kirkegt. 14, 4370 Egersund	482 47 645
Inger W. Dyrsand	Rådyrveien 30 A, 4370 Egersund	470 21 975

Delta v/Torhild S. Bowitz stiller som observatør med møte og talerett.

Politisk sekretariat

Sekretariatet har bl.a ansvaret for å yte service til kommunens folkevalgte, og har også sekretariatsfunksjonene for Kommunestyret, Formannskapet, Miljøutvalget, Kultur- og oppvekstutvalget, Helse- og omsorgsutvalget, Administrasjonsutvalget, Felles brukerutvalg og Særskilt klagenemnd.

Det er politisk sekretariat som har det praktiske ansvaret for oppsett av sakslister, utsendelse av saksdokumenter, protokoll m.m.

Ønsker du kopi av saksdokumenter til noen av sakene i kommunestyret, formannskap eller noen av utvalgene, evt at du har andre spørsmål angående politiske utvalg, kan du kontakte oss i sekretariatet.

Du finner også saksdokumenter til det enkelte møte på kommunens nettsider www.eigersund.kommune.no/politisk/ under **Saksdokumenter til politiske utvalg (med vedtak)** Her kan du gå inn på den enkelte sak (uten vedlegg) eller gå inn i en stor (pdf) fil med de komplette saksdokumenter med samtlige vedlegg.

Faglige spørsmål om enkelte saker bør rettes til den enkelte saksbehandler. Dersom du ikke vet hvem som er saksbehandler, vil vi hjelpe deg frem til rette vedkommende.

Organisatorisk ligger politisk sekretariat i *Seksjon interne tjenester i Sentraladministrasjonen*, men ordføreren har instruksjonsrett overfor sekretariatet.

I sentraladministrasjonen ligger også overformynderiet som er det politiske organ som forvalter umyndige personers økonomi. Dette er politisk ledet av to folkevalgte og har egen sekretær.

Styret for Eigersund Havn KF har sin sekretariatsfunksjon hos havnesjefen, som holder til i Havnebygget i Strandgt 2.

Kontrollutvalget har sin sekretariatsfunksjon hos Deloitte Advokatfirma AS – Stavanger.

Adresse / telefonnr. m.m.

Postadresse:

Politiske sekretariat, Eigersund kommune
Postboks 580, 4379 Eigersund

Besøksadresse:

Rådhusets 4 etasje, Bøckmans gate 2, 4270 Eigersund.

Telefaks:

51 46 80 97

Navn	Direkte telefon	E-post	Sekretær for utvalg
Sekretariatsleder Leif E Broch	51 46 80 23 / Mobil: 908 81 568	leif.broch@eigersund.kommune.no	Kommunestyre, Formannskap, Særskilt klagenemnd.
Politisk sekretær Randi Haugstad	51 46 80 24 Mobil: 489 98 284	randi.haugstad@eigersund.kommune.no	Miljøutvalget, Felles brukerutvalg, Arbeidsmiljøutvalget,
Politisk sekretær Målfrid Espeland	51 46 80 25 Mobil: 489 98 717	maalfrid.espeland@eigersund.kommune.no	Kultur og oppvekstutvalget, helse- og omsorgsutvalget.
Politisk sekretær Irene Randen	51 46 80 45 Mobil: 489 98 285	irene.randen@eigersund.kommune.no	Administrasjonsutvalget, gjeldsrådgivning, avlønning og økonomi.

Andre politiske utvalg/organ som ikke har sekretariatsfunksjon hos politisk sekretariat.

Ingrid Bergum	51 81 56 39	kontrollutvalget@eigersund.kommune.no	Kontrollutvalget
Knut Seglem	51 46 83 61	knut.seglem@eigersund.havn.no	Sekretær for styret for Eigersund havn KF
Sekretær Ingebjørg Hestnes	51 46 80 17	ingebjorg.hestnes@eigersund.kommune.no	Sekretær for overformynderiet

Ajour: 02.03.11