

**SAKSFRAMLEGG**

Saksbehandler: Per Erik Lyngstad

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
11/2	Administrasjonsutvalget - Ørland kommune	30.11.2011
	Arbeidsmiljøutvalget - Ørland kommune	

**Handlingsplan 2012 - 2015 - Budsjett 2012****Sakens bakgrunn og innhold**

Kommunens administrasjonsutvalg skal være møteplassen mellom politisk ledelse v/formannskapet og representanter fra de tillitsvalgte. Kommunens arbeidsmiljøutvalg er møteplassen mellom kommunens administrative ledelse og representanter fra de tillitsvalgte og verneombudene. Arbeidsmiljøutvalget har sitt hovedfokus på arbeidsmiljø og administrasjonsutvalget sitt hovedfokus på arbeidsgiverstrategi og arbeidsgiverpolitikk.

Tidligere år har begge utvalgene behandlet formannskapets innstilling til Handlingsplan- og budsjett. Utvalgene bør ha hovedfokus på budsjettets konsekvenser for bemanning og arbeidsmiljø. Uttalelsene fra utvalgene skal følge saken videre til kommunestyret. Formannskapet avgir sin innstilling torsdag 24. november og kommunestyret skal vedta Handlingsplan- og budsjett den 8. desember.

Formannskapets innstilling sendes de tillitsvalgte i løpet av fredag 25.11.

**Administrasjonens vurdering**

Ettersom formannskapets innstilling ikke foreligger enda, er vurderingene i dette saksframlegget basert på rådmannens budsjettforslag. Administrasjonens vurderinger av økonomiske rammer og handlefrihet fremgår av tidligere utsendte sakspapirer til formannskapets møte den 24.11. Nedenfor vil vi kort kommentere noen konsekvenser for bemanningsrammer og arbeidsmiljø.

**Bemanningsreduksjoner.**

Konsekvenser for bemanninga og drifta er det nærmere redegjort for i vedlegget "Handlingsplan 2012-2015 - Vedlegg til budsjettets talldel". Kort oppsummert innebærer dette følgende for bemanninga:

**Plan- og drift:**

Den største utfordringen får plan- og drift hvor det er lagt inn kutt på 7 årsverk og 1 årsverk på plan, bygg, oppmåling. Hvor mye av nedbemanningen som kan tas ned ved naturlig avgang eller omplassering vet vi ikke noe om på dette tidspunktet. Kuttene i forhold til avdelingens størrelse tilsier at vi vanskelig kan gjennomføre dette uten å starte

en oppsigelsesprosess. En slik prosess må vi drøfte sammen med berørte tillitsvalgte. Personaltjenesten vil i administrasjonsutvalgets møte gjennomgå kravene til prosess som er nedfelt i lov- og avtaleverk.

Grunnskole:

Kutt tas ved naturlig avgang, ledighet i stillinger.

Barnehagene:

Kutt tas ved naturlig avgang, ledighet i stillinger.

Pleie- og omsorg:

Ingen reduksjon i stillinger men knapt vikarbudsjett. Dette medfører problemer med å fylle opp faste stillingsandeler til deltidsansatte.

Helse- og familie og NAV:

Ingen bemanningsreduksjoner.

Landbruk:

Kutt tas ved naturlig avgang, ledighet i stillinger

Rådmann, personal, IKT og økonomi:

Ingen bemanningsreduksjoner.

Rammene er fra før stramme for alle sektorer. Ut fra handlingsprogrammet blir utfordringene enda større i 2013. Arbeidsmiljøet og sykefraværsutviklinga vil erfaringsvis bli preget av dette. Det blir derfor viktig at vi i de nærmeste årene arbeider strategisk, langsiktig og godt med forebygging og oppfølging sykemeldte. Helse, miljø og sikkerhetsarbeidet, herunder arbeid med trivselstiltak og medarbeiderskap må få et hovedfokus.

**Sykefravær:**

Prognosene for 2011 så langt ser positive ut. Oppdaterte tall for 4. kvartal får vi innen 25.01.12.

<b>2007</b>				
1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal	
9,60 %	8,30 %	6,60 %	8,20 %	8,18 %
<b>2008</b>				
1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal	
7,60 %	6,90 %	5,61 %	7,75 %	6,97 %
<b>2009</b>				
1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal	
7,88 %	7,63 %	5,83 %	8,21 %	7,39 %
<b>2010</b>				
1. kvartal	2.kvartal	3.kvartal	4.kvartal	
9,92 %	9,19 %	6,44 %	8,95 %	8,63 %
<b>2011</b>				
1. kvartal	2.kvartal	3.kvartal	4.kvartal	
8,07 %	6,12 %	4,76 %		

I forhold til de andre 50 kommunene i Sør og Nord-Trøndelag, har kommunen over flere år kommet bra ut, jfr. kommunenes PAI- statistikk utarbeidet av KS. I 2009 på 3. plass, i 2010 på 11. plass og pr. 1 kvartal 2011 på 8. plass. I våre mål har vi fortsatt et mål om å komme opp på nærværsprosent på 94 % dvs. maks sykefravær på 6 %.

### **Seniorpolitikk:**

Som det fremgår av handlingsprogrammet skal de seniorpolitiske retningslinjene revideres i løpet av 1. kvartal 2012. Som en del av denne revideringen må vi analysere kostnadene ved ordningen opp mot gevinsten. I følge tall fra KLP (Kommunal Landspensjonskasse) hadde vi på Fellesordningen 8 AFP-pensjonister 62-64 år pr. 01.01.08. I dag har vi ingen! Dette medfører at vi i 2012 går over på sjølrisiko, noe som innebærer en besparelse på ca. 1 million i forhold til hvis vi fortsatt hadde fortsatt med 100 % dekning fra KLP. Om denne nedgangen skyldes effekten av seniorpolitiske tiltak må vi foreta en nærmere vurdering av under revideringsprosessen av de seniorpolitiske retningslinjene.