

4 Fellestjenester

4.1 Innledning

4.2 Organisasjonsutvikling

4.3 Informasjon, service og politisk sekretariat

4.4 Personal og lønn

4.5 Økonomi og skatt

4.6 Felles administrative kostnader

4.7 IKT

4.8 Lærlinger

4.9 Likestilling

4.10 Verdier og etikk

4.11 HMS

4.12 Sykefravær

4.1 Innledning

Et overordnet mål med arbeidet i fellestjenestene er å bidra til effektiv, god og samordnet ledelse og planlegging av kommunens totale virksomhet. I tillegg inngår kommunejurist og andre felles administrative oppgaver i kommunen. Politisk styring inngår også i fellestjenester med eget ansvarsområde.

Avdelingen fellestjenester blir ledet av organisasjons- og personalsjef. Det faglige ansvaret for økonomi ivaretas i samarbeid med Stavanger kommune.

Fellestjenester har gjennom delegasjon fra rådmannen det overordnede ansvar for alle kommunens sentraliserte tjenester innen områdene: personalforvaltning, IKT, informasjon, post, arkiv, politisk sekretariat, forhandlinger, HMS, økonomiforvaltning (herunder lønn, regnskap og skatt) samt kommunens overordnede organisatoriske utviklingsarbeid.

For å ivareta disse oppgavene er arbeidet organisert i fire faggrupper:

- IKT
- Informasjon/service/politisk sekretariat
- Personal/lønn
- Økonomi/skatt

Fellestjenester utfører administrative oppgaver for alle kommunens tjenesteområder.

Avdelingen hadde pr. 31.12.17 totalt 12,52 årsverk. Nedenfor følger fordeling av stillingsressursene i 2017:

Antall årsverk	2017
Rådmann	1.00
Organisasjons- og personalsjef	1.00
Fagområdet informasjon/service/ politisk sekretariat	2.80
Fagområdet lønn	0.80

Antall årsverk	2017
Fagområdet personal	1.00
Fagområdet økonomi/skatt	3.92
Kommunejurist	1.00
IKT ansvarlig	1.00
Totalt	12.52

Tabell 4.1 Antall årsverk, Fellestjenester

Utover de faste ansatte har en seniorrådgiver vært engasjert i arbeidet med kommunereform og kommuneplan.

Bemanningssituasjonen i Fellestjenester har gjennom 2017 vært på et nivå som innebærer at man ikke har nådd avdelingens ambisjoner, herunder fullimplementering av nødvendige IKT systemer, økt kvantitative og kvalitative utredninger og ytterligere støtte og bistand til ledere.

Rennesøy kommune inngikk i 2017 et formelt samarbeid med Stavanger kommune om ivaretagelse av det faglige ansvaret for økonomi, herunder budsjettprosessen, regnskap og den daglige økonomioppfølgingen. Dette har gitt kommunen tilgang til et svært godt fagmiljø.

Avdelingen tilstreber å besvare høringer og annet, uttømmende og kvalitativt, men må erkjenne at dette er krevende i prioriteringssituasjoner.

Avdelingen har gjennom 2017 hatt en stabil og høy nærværsgrad, med lite egen- og legemeldt fravær. Resultatene viser 3,1 % for kombinert sykefravær.

Administrativt er det utfordrende at Fellestjenester har svært små fagmiljøer, som stort sett består av en medarbeider per fagdisiplin. Dette gjør avdelingen og kommunen sårbar for fravær. Til tross for dette er det rådmannens vurdering at Fellestjenester driftes effektivt og har gode leveranser. En relativt liten stab/ administrasjon er med på å sikre at kommunen er dynamisk.

Avdelingen har i 2017 blitt stadig mer involvert i arbeidet med etablering av *Nye Stavanger* kommune. Det er forventet at dette arbeidet vil bli mer ressurskrevende i den kommende perioden. Arbeidet med etableringen vil nødvendigvis få implikasjoner for ambisjonsnivået og utviklingen fremover.

4.2 Organisasjonsutvikling

Arbeidet med løpende organisasjonsutvikling er avgjørende for å sikre en faglig oppdatert og godt samordnet organisasjon med høy kvalitet på tjenestene. Det er avgjørende for tjenestekvalitet at organisasjonen har dynamiske egenskaper, slik at man evner å tilpasse seg digitalisering, mål- og resultatstyring, større forventninger og nye krav og forskrifter.

Konseptet «onsdagstimen» fikk også i 2017 gode tilbakemeldinger og er innarbeidet, sammen med lederforum, som en viktig arena for intern-/hverdagslæring. Målet er å tilby en onsdagstime i måneden hovedsakelig for ledere. Avhengig av innhold kan onsdagstimen også være en arena for andre ansatte. I 2017 hadde man flere dagsaktuelle temaer, herunder:

- Digital sykefraværsoppfølging
- Rettigheter og plikter i tilsetningsforhold
- Unge uten arbeid
- Arbeid og psykisk helse
- Økonomi opplæring
- Kommunereform
- Mellomlederens arbeidsgiverrolle
- Personalmeldinger

Rådmannen har sammen med sitt lederteam fulgt fremdriftsplan for delegert personal- og økonomiledelse. Delegert personal- og økonomiledelse skal ha som klart mål å øke enhetsledernes handlingsrom for bedre ressursutnyttelse og tjenestekvalitet.

4.3 Informasjon, service og politisk sekretariat

Hovedoppgaver til faggruppen er:

- Resepsjonstjenester og publikumsinformasjon, herunder redaktøransvar for kommunens nettsider.
- Sekretariatsoppgaver for alle politiske utvalg.
- Post- og arkivtjenester, journalføring etc.
- Brukerstøtte for kommunens felles IKT-systemer.

Kommunen opplever en gjennomgående stor pågang mot nevnte tjenester både internt og eksternt. Mange innbyggere, politikere, media, interessenter og diverse organer velger å henvende seg til Rennesøy kommune. Dette fører til at kommunens medarbeidere innenfor informasjon og service har innholdsrike dager med gjennomgående høy dokumentstrøm. Avdelingen startet i 2017 et arbeid med å kartlegge antall og type henvendelser til kommunens sentralbord.

I 2017 ble det gjennomført stortingsvalg. Arbeidet med gjennomføring av valget innebærer et stort ressurspådrag fra avdelingen.

Det ble i 2017 arrangert og gjennomført studietur til Nedstrand og Bekkjarvik for planutvalget. Turen innebar en ikke-budsjettert kostnad, men har fått gode tilbakemeldinger.

Kommunen avviklet i 2017 sitt tidligere arkivsystem, til fordel for det moderne systemet Public 360.

4.4 Personal og lønn

Hovedoppgaver til faggruppen er:

- Personalpolitiske utviklings- og forvaltningsoppgaver knyttet til å rekruttere, utvikle, beholde og avvikle
- Forhandlinger
- Lønnsproduksjon, lønnsfastsettelse og løpende utbetalinger, pensjon, registrering/ oppfølging av sykefravær etc
- Lønnsfører for Rennesøy kirkelig fellesråd
- Overordnet HMS arbeid

Rennesøy og Sandnes kommune har et veletablert samarbeid om lønnsfunksjonen. Rennesøy kommune er svært fornøyd med måten Sandnes kommunes lønnsavdeling bidrar til det løpende lønnsarbeidet. Ved et samarbeid av denne type står kommunen bedre rustet til å møte fremtiden, blant annet i lys av dupliseringsmekanismer, samt tilgang til lønnsfaglig kompetanse.

Kommunens ledere har selvstendig personalansvar og det er derfor av vesentlig betydning at organisasjon- og personal gir premisser til organisasjonen og støtter lederne i personalrelaterte saker. Samhandlingen mellom organisasjon- og personal og tjenesteområdene med tilhørende ledere beskriver som konstruktivt og godt.

2017 markerte en viktig milepæl i arbeidet med digitalisering av personalområdet. Kommunen tok i 2017 i bruk digitale personalmeldinger, hvilket innebærer at kommunens ledere med personalansvar kan gjøre rekruttering og endringen av stillinger direkte i lønns- og personalsystemet. Gevinstrealiseringen ved dette innebærer mer effektiv saksbehandling og reduserte kostnader til materiell og porto.

Fire ansatte mottok i 2017 erkjentlighetsgave for 25 års tjeneste i Rennesøy kommune. Erkjentligheten ble utdelt i forbindelse med ordførerens nyttårmottakelse.

4.4.1 Inkluderende arbeidsliv

Rennesøy kommune har siden oktober 2009 vært en IA bedrift. 2016 markerte oppstarten av satsningen på inkluderende arbeidsliv. Etter behandling i rådmannens lederteam og drøftelser i kommunens IA-forum, som består av hovedtillitsvalgt, hovedverneombud, IA-rådgiver fra NAV og organisasjons- og personalsjef, ble det besluttet at Rennesøy kommune skulle ha en målrettet IA-satsning rettet mot barnehagesektoren, da kommunens barnehager over tid har hatt et høyt egen- og legemeldt sykefravær. Satsningen ble videreført i 2017. Kommunen har oppnådd gode resultater i arbeidet med nærvær/sykefravær, og fikk mediedekning for dette i 2017. Ansatte og ledere i sektoren har gitt uttrykk for at satsningen så langt har vært nyttig.

Det løpende arbeidet med inkluderende arbeidsliv gjennom kommunens IA-kontakt ved NAVs arbeidslivssenter har vært en god pådriver og støttespiller i dette arbeidet og ønsker enda tettere kontakt med enhetsledere.

4.4.2 Samarbeid med tillitsvalgte

Rådmannen gjennomførte i 2017 lokale lønnsforhandlinger i Hovedtariffavtalens kap. 4, kap. 5 (stillinger med spesielle kompetansekrav), 3.4.2 (enhetsledere) og 3.4.1 (rådmannens ledergruppe). Rådmannen har evaluert prosessen med tillitsvalgte og tar med seg konstruktive innspill fra fagorganisasjonene. I sum opplevde partene ryddige forhandlinger. Et viktig verktøy i forhandlingene er kommunens lønnspolitiske plan. Planen gir et godt utgangspunkt for felles fokus i forhandlingene. Det ble brudd med en fagforening i ett kapittel. Bruddet ble behandlet i lokal nemd, og resultatet av behandlingen var i arbeidsgivers favør.

I tråd med Hovedavtalens bestemmelser ble det avholdt særskilte forhandlinger i 2017. En endte med brudd, og tvisteløsning gjennom lokal nemd. Resultatet var i arbeidsgivers favør.

Det er avholdt faste kontakt- og drøftingsmøter med tillitsvalgte. Kontaktmøtet er den arenaen i kommunen hvor fagforeningene møter arbeidsgiver. Sakene som behandles skal være av overordnet og generisk karakter. Organisasjons- og personalsjef innkaller til møte og organisasjons- og personlrådgiver er referent. Møtene er evaluert til å være viktige fora for gode, åpne og nyttige drøftinger. Møtene har i 2017 blitt gjennomført én gang i måneded.

I tråd med hyppigere drøftingsmøter og generell samhandling i *Nye Stavanger* kontekst er det besluttet at møtefrekvensen tilpasses til annenhver måned i 2018.

Rådmannen beskriver samarbeidet med de tillitsvalgte som godt, og opplever at ledelse og representanter for de ansatte samhandler i henhold til Hovedavtalens intensjoner.

4.5 Økonomi og skatt

Hovedoppgaver til faggruppen er:

- Kommuneregnskap og innkreving av kommunale krav, herunder fakturering av husleie og årsavgifter for vann, avløp og renovasjon.
- Regnskapsfører for Rennesøy kirkelig fellesråd.
- Skatteregnskap og skatteinnkreving gjennom vertskommunesamarbeid med Stavanger kommune.

En stor mengde bilag behandles i regnskapssystemet i løpet av et år.

Bilagstype	2014	2015	2016	2017
Inngående fakturaer	8 496	8 349	8 402	8 624
Hovedboksbilag	2 414	2 126	2 054	2 296
Utgående fakturaer	13 065	12 573	12 612	12 880

Tabell 4.2 Bilagsbehandling

I tillegg kommer behandling av returfiler fra banken i forbindelse med remittering og innlesing av lønnsfiler.

4.6 Felles administrative kostnader

Under dette ansvarsområdet ligger ulike felles administrative kostnader som gjelder hele organisasjonen. Eksempler på dette er telefonutgifter, bedriftshelsetjenesten og stillingsannonsering. I tillegg er midler til seniortiltak og nettoutgift til læringer budsjettert her, Overføringer til kirken føres også her.

4.7 IKT

Rennesøy kommune inngikk en samarbeidsavtale med Stavanger kommune om IKT den 01.01.13.

Det overordnet formålet med IKT-samarbeidet mellom Rennesøy og Stavanger er å bidra til fornyingstiltak som på ulike måter kan gi grunnlag for systematisk kvalitetsutvikling av tjenestene, bedre ressursutnyttning og økonomistyring i begge kommunene. Samarbeidet skal resultere i styrking av den totale IKT innsatsen både i Rennesøy og Stavanger.

Samarbeidet har følgende viktige målsetninger:

- Økt kvalitet på strategisk IKT-planlegging og digital tjenesteutvikling.
- Økt mulighet for at kommunene bedre kan møte morgendagens krav og utfordringer vedrørende for eksempel døgnåpen forvaltning, innsyn og deltakelse i demokratiske prosesser og liknende.
- Bedre oppfyllelse av forventninger og krav fra sentrale myndigheter.
- Mer effektiv ressursbruk og kompetanse-delning.
- Bedre muligheter for god koordinering av ønskede fremtidige IKT-aktiviteter.
- Bedre muligheter for å utvide nettverksamarbeidet med andre enheter i kommunen, spesielt innenfor de fagområder der vi har felles fagapplikasjoner, systemansvar og opplæring.
- Økt mulighet for å realisere gevinster knyttet til samarbeid om kommunal tjenesteproduksjon.
- Inngå tilsvarende samarbeid med andre kommuner.

Valget om å inngå en forpliktende samarbeidsavtale med Stavanger kommune var en langsiktig strategisk satsing for Rennesøy kommune.

Når en vurderer det totale kostnadsbildet på IKT er det viktig at en ser det i et langsiktig perspektiv. Det er spesielt viktig å måle kostnadene opp mot hva man får igjen i forhold til de målsetninger som er skissert i avtalen.

IKT bidrog til følgende oppnåelser i 2017:

- Foredling og videreutvikling av sak og arkiv system (Public 360). Herunder oppgradering til nyeste versjon.
- Utbedret trådløs kapasitet
- Innføring av Google for education
- Implementering av plattformen Google Chromebooks
- Overgang til Hypernett for skole
- Videreutviklet kommunens intranett
- Fusjonert programvare for skole og barnehage
- Oppgradering av kommunens helsesystem(Gerika)

Den samlede tilgangskapasitet/ internettkapasitet til kommunens lokasjoner er på et tilfredsstillende nivå. Nye krav og forventninger fra brukere og innbyggere innebærer at kommunen må besørge god trådløs dekning ved lokasjonene.

4.8 Lærlinger

Kommunestyret vedtok at organisasjonen skulle ha 8 lærlinger i 2017, men hadde 7 lærlinger. Antall lærlinger har variert noe gjennom året, og formannskapet løpende blitt orientert om utviklingen.

Rådmannen viser ellers til at det har vært krevende å rekruttere lærlinger til kommunen i fagene barne- og ungdomsarbeid, helsefag og institusjonskøkk som kommunen er godkjent lærebedrift i.

4.9 Likestilling

Ref. kommunelovens § 48 nr. 5 skal det i årsberetningen redegjøres for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i fylkeskommunen eller kommunen. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt, og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å hindre forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven, samt for å fremme formålet i diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven om seksuell orientering.

Rennesøy kommune har som mål å praktisere likestilling på alle kommunens tjenesteområder og sikre at politikere og administrasjonen i kommunen følger likestillingsloven og dens intensjoner.

Både i forhold til daglig drift og rekruttering av ansatte tilstrebes mest mulig lik behandling av begge kjønn. En likere fordeling mellom kjønnene vil fortsatt være et viktig moment i rekrutteringsarbeidet fremover. Som et generelt tiltak har Rennesøy utformet standard for stillingsannonser der det klart fremgår at kommunen har et ønske om større mangfold. Alle interesserte oppfordres til å søke uavhengig av alder, kjønn, funksjonshemming eller etnisk tilhørighet.

Rådmannens ledergruppe bestod i 2017 av 3 kvinner og 4 menn.

4.10 Verdier og etikk

Arbeidsgiverpolitikk er de verdier, holdninger og den praksis som arbeidsgiver legger til grunn og står for i sitt forhold til de ansatte. Rennesøy kommune har ingen vedtatt og uttalt arbeidsgiverstrategi, men har en vedtatt visjon for Rennesøy: Det gode liv – på dei grønne øyane. I 2014 startet arbeidet med kjerneverdier. Kjerneverdiene skal underbygge visjonen og være et godt kompass i hverdagens etiske valg og dilemma. Kjerneverdiene ble i 2015 forankret og vedtatt. Rennesøy kommunes kjerneverdier er raus, ansvarlig og engasjert. Rådmannen arbeidet også i 2017 med synliggjøring av kjerneverdiene. Det er rådmannens vurdering at kjerneverdiene stadig blir bedre kjent i organisasjonen.

I det daglige utøves arbeidsgiverpolitikken av kommunens ledere. Rennesøy kommune legger derfor vekt på å utvikle et helhetlig, utfordrende og solid lederskap. Rådmannen har fokus på at lederforum (forum for kommunens enhetsledere) på sine samlinger skal ha element av både informasjon om og refleksjon rundt lederrollen. Refleksjon rundt lederrollen har blant annet som mål å styrke relasjonen mellom leder, medarbeider og tillitsvalgt.

Rennesøy kommune skal være en åpen og transparent organisasjon. Rådmannen har, som tidligere nevnt i avsnitt 4.4.2, også i 2017 hatt jevnlig kontaktmøter med hovedtillitsvalgte i de ulike fagorganisasjonene og mange saker har blitt behandlet i kontaktmøtene i 2017. I tillegg har det vært avholdt medbestemmelsesmøter på de ulike tjenesteområdene der HTV eller PTV (plasstillitsvalgt) møter. I møter med fagorganisasjonene orienteres det om og drøftes ansettelse/rekruttering, saker som vedrører organisasjonsutvikling, økonomi og HMS.

Kommunestyret har gjennom vedtak i sak 79/13 regulert at ILO-konvensjon 94 om lønns- og arbeidsvilkår skal legges til grunn ved offentlig anbud.

Nye bygg i Rennesøy kommune tilfredsstiller tilgjengelighetslovens krav til universell utforming.

4.11 HMS

Samtlige verneområder leverer årlig, etter utgangen av 4. kvartal, en årsrapport innenfor HMS-området. Rapporten fylles ut av leder og verneombud og legger grunnlag for rapport som legges frem for Arbeidsmiljøutvalget (AMU) i 1. halvår påfølgende år.

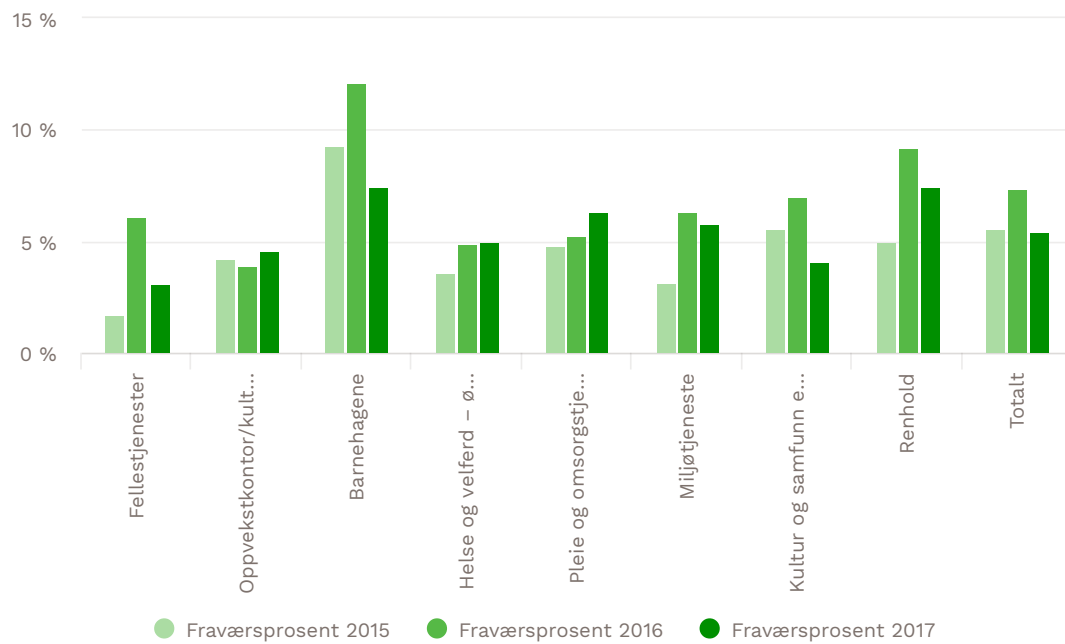
HMS er et fast tema på agendaen i de ukentlige møtene i rådmannens lederteam. Alle ledere plikter å varsle om saker som angår HMS, herunder etikk. I tillegg driver hver enkelt enhet kontinuerlig HMS arbeid i egne enheter.

Bedriftshelsetjenesten deltar på alle møter i arbeidsmiljøutvalget og det utarbeides egen årsplan for samarbeidet.

4.11.1 Vernetjenesten

Rennesøy kommune hadde i 2017 17 verneområder og 1 hovedverneombud. Vernetjenesten avholdt to møter for samtlige verneombud i 2017.

4.12 Sykefravær



Figur 4.1 Sykefraværutvikling 2015-2017

Rennesøy kommune hadde i 2017 et sykefravær på 5,4 %, en signifikant nedgang fra 7,4 % i 2016. Rådmannen viser til viktigheten av satsningen på inkluderende arbeidsliv gjennom 2017, samt at enhetenes målrettede arbeid med sykefravær gir gode resultater.

Det er fortsatt stor oppmerksomhet på kvaliteten i oppfølging av sykemeldte.