

PERSONALAVDELINGEN

1 Ansvarsområde

Virksomheten yter følgende tjenester:

Personalavdelingen har ansvar for personalpolitikken og hvordan denne utøves i praksis i virksomhetene.

- Personalavdelingen skal gi service, råd og veiledning til virksomhetsledere.
- Dette omfatter personalpolitisk handlingsplan, lønnspolitiske retningslinjer "lønnspolitikken", arbeidsreglementet o.a strategiske dokumenter. Videre fastsettelse av lederprinsipper og lederutvikling, samt annen overgripende kompetanseutvikling. Retningslinjer for HMS, mv. delegasjonsreglement, retningslinjer av ulike slag som skal gi felles fortolkninger og praktisering av regelverk.

Av personaladministrative oppgaver gjøres følgende:

- lønnsforhandlinger, fellesopplæring - overgripende kurs, bedriftshelsetjeneste – kontraktsforhandlinger, kommunens velferdsordninger, HMS-opplegget i kommunen herunder også IA-avtalen, avgjøre avskjed/oppsigelser, personalforsikringsordninger, personalrapporter NLP, Exie og kompetansem modul, personalutviklingsverktøy (MAS/LS, stillingsbeskrivelse osv.) Saksbehandling i ansettelsessaker.

2 Situasjonsbeskrivelse

Avdelingen har vært sterkt inne i prosjektet Helhetlig styring, og har ved overføring av personalkonsulenter fra etatskontorene fått flere operative oppgaver. Der personalavdelingen tidligere fungerte mer som en rådgivende og kompetanseutviklende instans, utfører avdelingen nå også all saksbehandling i forbindelse med ansettelser i hele kommunen.

Utviklingsprosjektene Medarbeiderskap, Lederutviklingsprogram, samt Rekrutteringsprogram er påbegynt. Prosjekt "Jobbsøknad på nett" er gjennomført og er nå i implementeringsfasen. Kompetansekartleggingsverktøy for hele kommunen vil være klart innen 1.4.2009.

Målene i IA-avtalen jobbes med. Dette innebærer tiltak for å redusere sykefraværet og andre tiltak for å holde flest mulig lengst mulig i arbeid. Eksempelvis seniorpolitikk/ livsfasepolitikk. Andre forbyggende tiltak som bl.a. ergonomikurs for utsatte yrkesgrupper, trening i arbeidstiden og ergonomiske arbeidsplassvurderinger blir også koordinert fra personalavdelingen.

3 Budsjett og årsverk

År	Netto budsjett (i 1 000 kr)	% endring	Årsverk
B07	11 586		5,0
B08	12 424	7,2 %	5,0
B09	15 193	22,3 %	9,0

Kommentar til endring i ramme fra 2008 til 2009:

Som følge av Helhetlig styring, er 3 årsverk overført fra etatskontorene til personalavdelingen per 10.4.2008, ifm. at personalkonsulenter skulle samlokaliseres. Én personalkonsulent ble lønnet fra tidligere etatskontor ut 2008, men overføres fra 2009 til personalavdelingen. Kantine med ett årsverk er også som følge av Helhetlig styring lagt til personalavdelingen.

Personalavdelingen

Kompetansemidler for Ski kommune er redusert med kr 230 000 for å dekke opp ufordelt innsparing fra 2008-budsjettet (dette ble dekket av mindreforbruk fra 2007 i 2008). Kommunen har da ingen egne midler, utover stipendmidler til videre – og etterutdanning, avsatt til kompetanseheving. Ski kommune er p.g.a. dette avhengig av økonomisk støtte fra KS for å gjennomføre egne kurs for ansatte

5 Målkart

Fokus-område	Suksessfaktor	Målindikator	Målemetode	Resultat fra siste måling	Ambisjonsnivå 2009
Brukere	1. Bruker-medvirkning	1.1 Brukerråd og dialogmøter	1.1.1 Årsmelding - møter avholdt	2	3
	2. God tjenestestandard	2.1 Avvik ift. Serviceerklæring, lover og forskrifter	2.1.1 Årsmelding	0	0
		2.2 Brukertilfredshet	2.2.1 Brukerundersøkelse	0	3
	3. God informasjon, service og tilgjengelighet	3.1 Brukertilfredshet	3.1.1 Brukerundersøkelse	0	3
Medarbeidere	1. Godt arbeidsmiljø	1.1 Medarbeider-tilfredshet	1.1.1 Trivselsmåling	3,95 %	3,75 %
			1.1.2 Medarbeider-samtale avholdt	100 %	100 %
	2. Lavt sykefravær	2.1 Sykefravær	2.1.1 Sykefraværs-rapportering	6,3 %	<6,9 %
	3. Gode utviklings-muligheter	3.1 Kompetanse-utvikling	3.1.1 Måloppnåelse ift. kompetanse-utviklingsplan	Intet	Verbal
	4. God samhandling	4.1 Arenaer for medbestemmelse/medvirkning	4.1.1 Årsmelding - møter avholdt	0	6
			4.1.2 Trivselsmåling	3,95 %	3,75 %
Samfunn og miljø	1. God håndtering av miljøutfordringer	1.1 Miljøhensyn i planlegging og drift	1.1.1 Grønt regnskap	0	Verbal
	2. Tilhørighet og deltakelse	2.1 Informasjon om og tilrettelegging for gode møteplasser	2.1.1 Brukerundersøkelse	0	3
Økonomi	1. God økonomistyring	1.1 Avvik ift. budsjett	1.1.1 Økonomi-rapportering	4,5 %	0 %
	2. God ressursbruk og tjenesteproduksjon	2.1 Regnskapsført utgift per enhet ift. utgift per enhet innenfor ensartede virksomheter	2.1.1 Kriteriebasert modell	-	-
		2.2 Regnskapsført brutto utgift per enhet** ift. tidligere år og/eller ift. sammenlignbare kommuner	2.2.1 KOSTRA-analyse	-	-