

Møteinnkalling

Utval:	Administrasjonsutvalet
Møtestad:	Møterom Sunnhordland 425, Fylkeshuset
Dato:	03.06.2014
Tid:	Kl. 1000 - 1200

Dersom nokon av utvalet sine medlemmer ikkje kan møta og må melda forfall, vert dei bedne om å gjere dette snarast ved å fylle ut skjemaet på www.hordaland.no/forfall eller sende melding til folkevalde@hfk.no.

Innkallinga gjeld valde medlemer i Administrasjonsutvalet. Ved eventuelt forfall frå faste medlemer vil varamedlemer bli kalla inn særskilt.

Mona Haugland Hellesnes
utvalsleiar

Sakliste

Utvals- saknr	Innhald	Arkiv- saknr	U.Off.
PS 7/14	Godkjenning av møteinnkalling		
PS 8/14	Godkjenning av møtebok forrige møte		
PS 9/14	Referatsaker (Meldingar)		
RS 9/14	Sjukefråvær Hordaland fylkeskommune 1. kvartal 2014 - revidert	2014/12154	
RS 10/14	Overordna HMT-plan 2014-2017	2014/1385	
RS 11/14	Revidert årshjul 2014 for administrasjonsutvalet	2014/13100	
RS 12/14	Meldingssak om medarbeidarundersøkinga	2014/1355	
PS 10/14	Godtgjersle til elektroniske kommunikasjonstenester	2014/12509	
PS 11/14	Ymse		

PS 7/14 Godkjenning av møteinnkalling

PS 8/14 Godkjenning av møtebok forrige møte

PS 9/14 Referatsaker (Meldingar)

NotatDato: 23.05.2014
Arkivsak: 2014/12154-3
Saksbehandlar: fromann

Til:	Hovudarbeidsmiljøutvalet Administrasjonsutvalet
Frå:	Fylkesrådmannen

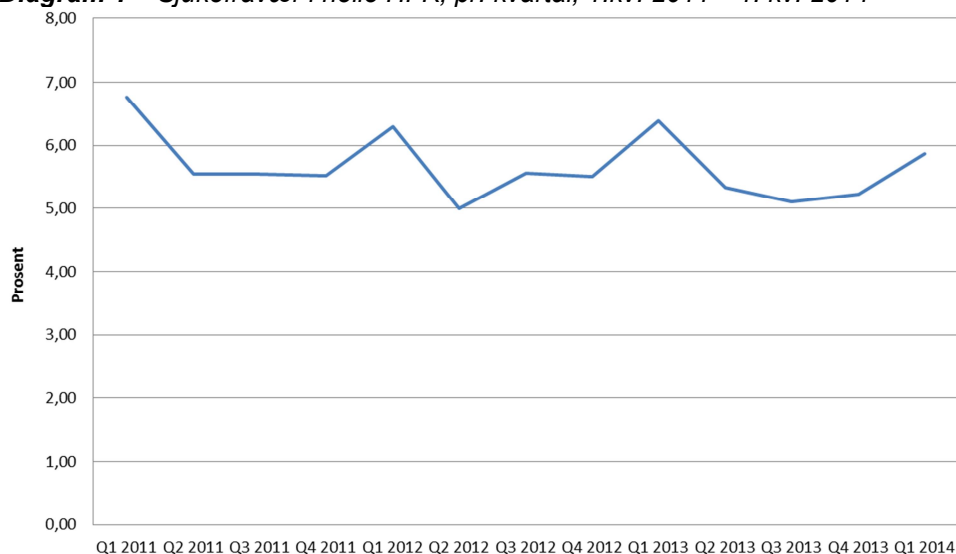
Sjukefråvær Hordaland fylkeskommune 1. kvartal 2014 - revidert**Samandrag**

Sjukefråværet gjekk klårt ned i første kvartal, frå 6,41 prosent i 2013 til 5,87 prosent i 2014. Det er særleg langtidsfråværet som er redusert.

Fråværet har gått ned i dei fleste avdelingar og yrkesgrupper, og for både kvinner og menn. Reinhaldarar, miljøarbeidarar og tannhelsesekretærar ligg framleis på eit relativt høgt fråværsnivå, medan pedagogar, tannpleiarar og skuleleiarar har lågast fråvær dette kvartalet.

Statistikkgrunnlaget

Til grunn for statistikken ligg data frå modulen «HR Analyse» i Personalportalen, Beta-versjonen. Alt fråvær ved eigen sjukdom er rekna med: eigenmelding, sjukmelding, fråvær ved yrkesskade, sjukmelding for behandlingdagar og fråvær når NAV refunderer i arbeidsgivarperioden (langvarig eller kronisk sjukdom og svangerskapsrelatert sjukdom).

Sjukefråværsutviklinga over tid**Diagram 1 – Sjukefråvær i heile HFK, pr. kvartal, 1.kv. 2011 – 1. kv. 2014**

Fråværet i første kvartal 2014 var på 5,87 prosent, mot 6,41 prosent første kvartal 2013, ein reduksjon på 8,4 prosent. Det er klart lågare enn nivået første kvartal dei tre siste åra. Ettersom fråværet første kvartal normalt vert påverka av influensa og sjukdom knytt til vintervær, så er det naturleg å tenkje at den milde vinteren og svak influensaepidemi kan ha verka inn på fråværet hittil i 2014.

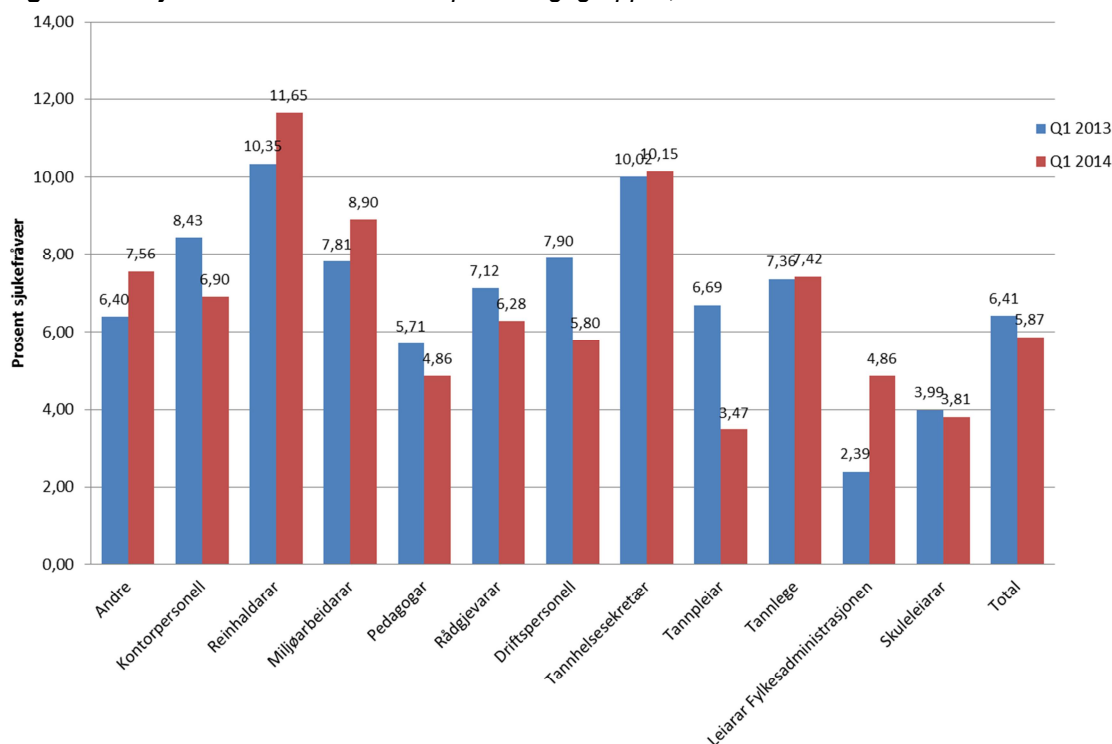
Både korte, midlare og lange fråværet har gått ned. Det er likevel særleg det lange fråværet, dvs. over 8 veker, som er redusert sidan i fjor. Redusert langtidsfråværet heng truleg i liten grad saman med sesongprega sjukdomar. Når fråværet òg gjekk ned andre halvår 2013, så er det mogleg at vi har ein meir generell tendens til redusert sjukefråværet i fylkeskommunen.

Kvinner vs. menn

Fråværet for kvinner har gått ned frå 7,54 prosent i første kvartal 2013 til 7,17 prosent i første kvartal i år, ein reduksjon på 4,9 prosent. For menn er reduksjonen enda meir markant, frå 5,01 prosent til 4,20 prosent, ein reduksjon på 16,2 prosent.

Stillingsgrupper

Diagram 2 – Sjukefråværet i HFK fordelt på stillingsgrupper, første kvartal 2013-2014



Vi ser størst reduksjon i fråværet for gruppene kontorpersonell, pedagogar, rådgjevarar, driftspersonell*) og tannpleiarar*). For gruppene reinholdarar, miljøarbeidarar og leiarar fylkesadministrasjonen*) har fråværet auka noko. Reinholdarane hadde på si side ei markert reduksjon frå 2012 til 2013, slik at fråværsnivået for denne gruppa ser ut til å halde seg omkring 10-12 prosent.

*) Desse gruppene er talmessig små og er dermed meir utsatt for tilfeldige variasjonar.

Avdelingane i fylkeskommunen

Sjukefråværet gjekk noko opp i første kvartal i Kulturavdelinga og Organisasjonsavdelinga, medan det gjekk ned i dei andre avdelingane.



Notat

Dato: 26.05.2014
Arkivsak: 2014/1385-11
Saksbehandlar: rubru

Til:	Administrasjonsutvalet
Frå:	Fylkesrådmannen

Overordna HMT-plan 2014-2017

I Hordaland fylkeskommune har einingane og HAMU utarbeidd eigne Hmt-planar i tråd med krav i Arbeidsmiljølova. Dessutan er det mange andre relaterte planar i dette arbeidsfeltet, til dømes IA-plan for Hfk.

HAMU fatta vedtak 20.09.2013 om å utarbeide ein overordna HMT-plan for heile Hordaland fylkeskommune. Vedtaket blei gjort ut frå eit ønskje om å forenkle og gje føringar for planarbeidet innan feltet og gjere det meir oversiktleg for brukarane. Planen skal ivareta gjeldande og relaterte planar og arbeidsmiljøkartleggingar.

Ei arbeidsgruppe fekk i oppdrag å utarbeide utkast til planen: Sissel Øverdal (Opplæringsavdelinga), Ellen Holmemo (Tannhelsetenesta), Trond Myklebust (Skyss), Frode Mannsåker (Personalseksjonen), Dagmar Reutz Hillestad (Fagforbundet), Benedicte Meyer (Utdanningsforbundet), Jorunn Bakke Johannessen (fylkeshovudverneombod), Øystein Brungot (fram til 01.01.14) og Bjørn-Atle Mikkelsen (HMT-seksjonen). HMT-sjef Ruth Brudvik har leia arbeidet i gruppa.

Planen skal gi konkrete føringar for alle HMT-handlingsplanar og andre relaterte planar som blir utarbeidde i Hfk i perioden. På sikt er intensjonen å kunne integrere IA-planen i den overordna HMT-planen.

Satsingsområda skal bli vurderte på nytt i 2017. Kwart satsingsområde er relatert til mål og har framlegg til lokale tiltak. Intensjonen er at kvar eining sjølv skal konkretisere kva tiltak dei ønskjer å følgje opp i den årlege handlingsplanen sin. Oppfølginga og konkretiseringa av dei lokale tiltaka under kvart satsingsområde skal evaluerast årleg, og dette vil bli etterspurd i den årlege eigenkontrollen.

Hovudarbeidsmiljøutvalet handsama saka om Overordna HMT-plan 2014-2017 i møte 23. mai og ga si tilslutning til planen, for vidare oppfølging i organisasjonen. Intensjonen er at planen skal vere eit levande dokument i det kontinuerlege arbeidet for eit fullt forsvarleg og godt arbeidsmiljø.

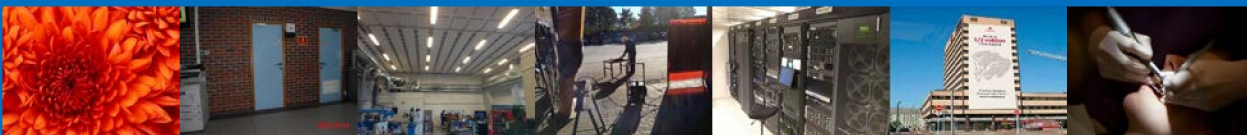
Johnny Stiansen
fung. fylkesrådmann

Ingrid Kristine Holm Svendsen
fylkesdirektør organisasjon

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har derfor inga underskrift.

Vedlegg: Overordna HMT-plan 2014-2017

Overordna HMT-plan 2014-2017 Hordaland fylkeskommune



OVERORDNA HMT-PLAN FOR HFK 2014-17

Innhald

Fokus på arbeidsmiljøet!

Fylkesrådmann Rune Haugsdal og fylkesdirektør for organisasjon Ingrid Holm Svendsen
Om bakgrunn og funksjon av overordna hmt-handlingsplan

Overordna Helse, miljø og tryggleik (hmt)-mål i Hordaland fylkeskommune (Hfk) med forankring i Arbeidsmiljølova (AML)

Førebygging

Systematisk hmt-arbeid. Kvalitetssystemet.

Oppfølging av mål

- Ansvar (linja) – og felles oppgåve, aktiv medverking
-
- Arbeidsmiljøutval(AMU) Hovudarbeidsmiljøutval (HAMU)
- Verneombod
- Støttefunksjonar: HMT-seksjonen, Personalseksjonen

Satsingsområde 2014-2017

- Nærvær og helsefremjing (trygge arbeidsplassar)
- Likestilling, likeverd og inkludering
- Mestring og omstillingskompetanse
- Beredskap
- Ansvar for ytre miljø

Eigenkontroll

Verktøy og rutinar

Lenkjer

HMT-handlingsplan 2014-2017 Hfk Matrise

HMT-handlingsplanen blei initiert av vedtak i HAMU september 2013. Følgjande arbeidsgruppe blei sett ned: Ellen Holmemo (Tannhelsetenesta), Sissel Øverdal (Opplæringsavdelinga), Trond Myklebust (Skyss), Frode Mannsåker (Personalseksjonen), Dagmar Reutz Hillestad (Fagforbundet), Benedicte Meyer (Utdanningsforbundet), Jorunn Bakke Johannessen (fylkeshovudverneombod), Øystein Brungot (fram til 01.01.14) og Bjørn-Atle Mikkelsen (HMT-seksjonen), HMT-sjef Ruth Brudvik har leia arbeidet i gruppa.

Mandatet til arbeidsgruppa har vore å utarbeide ein overordna hmt-plan for Hfk.

Planen skal ivareta gjeldande planar og arbeidsmiljøkartleggingar.

Fokus på arbeidsmiljøet!

Eit trygt og helsefremjande arbeidsmiljø er ein avgjerande faktor for at Hordaland fylkeskommune skal kunne utøve samfunnsoppdraget sitt på ein god måte. For å få dette til, er det avgjerande at arbeidsplassane er sikre og trygge, at alle tilsette føler seg sett og ivaretekne, og at ingen av våre tilsette blir utsette for negative fysiske og psykiske belastningar i arbeidet. Denne overordna hmt-planen skal vere eit verktøy og styringsinstrument til å oppnå nettopp dette.

Hmt planen skal vere overordna ved at

- Planen skal gi konkrete føringar for alle hmt-handlingsplanar som blir utarbeidde i Hfk i perioden 2014-2017, samt andre relaterte planar
- Dei fem satsingsområda nærvær og helsefremjing, likestilling-likeverd og inkludering, meistring av omstilling, beredskap og ansvar for ytre miljø skal bli vurderte på nytt i 2017
- Kvart satsingsområde er relaterte til mål og har fremlegg til lokale tiltak. Intensjonen er at kvar eining sjølv skal konkretisere kva tiltak dei ønskjer å følgje opp i den årlege handlingsplanen sin. Oppfølginga og konkretiseringa av dei lokale tiltaka under kvart satsingsområde skal evaluerast årleg, og dette vil bli etterspurd i den årlege eigenkontrollen.

Planen er knytt opp mot verdiane våre, kompetent, offensiv og i dialog, mellom anna gjennom opplæring av tilsette, høge mål om deltaking og dialog med interne og eksterne brukarar, som vernerundar og medarbeidersamtaler. Viktige faktorar i dette arbeidet er dialog og kommunikasjon, der relasjonar på arbeidsplassen vert godt ivaretekne og styrka.

Vi ønsker at Hordaland fylkeskommune skal vere ein god og attraktiv arbeidsplass med robuste arbeidsmiljø der vi i eit godt fellesskap kan oppnå måla våre.

Rune Haugsdal

Ingrid Holm Svendsen

Fylkesrådmann

Fylkesdirektør organisasjon

Verdiar for Hordaland fylkeskommune



Overordna HMT-handlingsplan for Hordaland fylkeskommune 2014-2017

Overordna hmt-mål i fylkeskommunen er:

Hmt-arbeidet skal skape eit arbeidsmiljø med grunnlag for ein helsefremjande og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full tryggleik mot fysiske og psykiske skadeverknader.

Målet vårt er forankra i Forskrift om systematisk helse-, miljø og sikkerheitsarbeid i verksemder (Internkontrollforskrifta) og Arbeidsmiljølova kapittel 3 og kapittel 4, Hovudavtalen og IA-avtale med samarbeidsavtale.

Førebygging og systematisk arbeid.

For å skape og vedlikehalde robuste arbeidsmiljø er det avgjerande at vi driv eit aktivt og systematisk arbeid på alle nivå for å førebyggje skade på tilsette og miljø - med fokus på nærvær, helsefremjing, meistring av omstilling, likestilling, inkludering og likeverd.

Hmt-arbeidet er eit felles ansvar. Arbeidsmiljøet blir skapt i dagleg samhandling og dialog. Eit godt arbeidsmiljø er eit resultat av god «kvardags-hmt» og medverknad frå alle tilsette.

Systematisk hmt-arbeid er ein arbeidsmetodikk som gjer at det førebyggjande arbeidet glir inn som ein naturleg del av arbeidskvardagen. Det tyder at vi skal organisere hmt-arbeidet på alle nivå i tråd med krav frå styresmaktene, avvik skal bli korrigerast og arbeidet skal evaluerast. I tillegg skal vi dokumentere det vi gjer i linjeorganisasjonen.

Kvalitetssystemet er eit sentralt verktøy for heile organisasjonen i dette systematiske hmt-arbeidet. Hensikta med systemet er å forbetre arbeidsmiljøet og sikre at problema vert oppdaga og tekne hand om i tide. Det er viktig å nytte meldingssystemet og rutinen vår for å handtere feil og manglar.

Oppfølging av mål i Hfk

Ansvar.

Det formelle ansvaret for arbeidet med helse, miljø og tryggleik følgjer linjeorganisasjonen:

- Fylkesrådmannen
- Fylkesdirektørane
- Seksjonsleiarar og Einingsleiarar

Fylkesrådmannen har delegert det overordna, formelle ansvaret for helse, miljø og tryggleik til Fylkesdirektørorganisasjon.

I praksis er arbeidsmiljøarbeid eit leieransvar på alle nivå og er integrert i all leiing. Medarbeidar har medverkningsplikt. Verneomboda har tilsynsfunksjon og HMT-seksjonen har støttefunksjon.

Leiarar med personalansvar, verneombod og medlemmer av arbeidsmiljøutval (AMU) skal ha obligatorisk opplæring i hmt-arbeid (grunnkurs i arbeidsmiljø)

Arbeidsmiljøutvalet (AMU)

AMU skal virke for gjennomføringa av eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø i verksemda (jfr.aml.§7-2).I HFK har vi 52 lokale AMU og eit overordna HAMU.

AMU:

Skal delta i planlegginga av verne- og miljøarbeidet, og følge utviklinga nøye i spørsmål om tryggleik, helse og velferd for arbeidstakarane. Dei lokale AMU og det sentrale HAMU skal legge dei overordna HMT-satsingsområda til grunn i dei årlege handlingsplanane sine.

Verneombod:

Rolla til verneombodet er å ivareta arbeidstakarane sine interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombod skal sjå til at verksemda er innretta og vedlikehalden, og at arbeidet vert utført på ei slik måte at omsynet til arbeidstakarene sin tryggleik, helse og velferd er ivaretekne.

Støttefunksjonar:

HMT-seksjonen er godkjend bedriftshelseteneste for tilsette i Hordaland fylkeskommune. Alle kan ta kontakt med HMT-seksjonen for å få råd om korleis arbeidsmiljøet kan utviklast og betrast. HMT-seksjonen har ei fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål. Personalseksjonen driv leiaropplæring og kan og nyttast ved spørsmål om IA- arbeid.

Satsingsområde 2014-2017

Nærvær og helsefremjing

Hordaland fylkeskommune er ei inkluderande arbeidslivsverksemd, og har utarbeidd eigen IA-plan for å oppnå måla vi har forplikta oss til i *Samarbeidsavtalen*.

Eit anna sentralt dokument er *Regional plan for folkehelse (2014-2025)*, der viktige temaområde er arbeid og arbeidsplassen, m.a. med delmål om meir satsing på helsefremjande arbeidsplassar .

Viktige mål for Hordaland fylkeskommune er eit trygt og godt arbeidsmiljø som fremjar nærvær og trivnad og førebyggar skadar, ulykker, vald og truslar. Vi vil styrke jobbnærværet til minst 95% ,dvs. maks. 5% sjukefråvær, og hindre utstøyting og fråfall frå arbeidslivet. For å auke og bevare trivnaden på arbeidsplassane vil vi skape gode møteplassar og sosiale arenaer i alle einingar og avdelingar. Å oppmuntre til sunne val med fysisk aktivitet og eit godt kosthald er eit delmål i dette arbeidet.

Lokale tiltak:

- Nærværstiltak i alle lokale hmt planar
- Gjennomføre og følgje opp medarbeidarundersøking anna kvart år
- Fremme fysisk aktivitet gjennom lokale tiltak med stønad frå AktivKvar Dag
- Oppdatering og opplæring i rutinar og verktøy for oppfølging av sjukmelde, jf. nye reglar i 2014
- Styrke AKAN-arbeidet lokalt i einingane, inkl. haldningsskapande aktivitetar
- Fremje bruk av vikarar ved fråvær



Likestilling, likeverd og inkludering.

I 2008 vart «Tiltaksplan for likestilling og likeverd i Hordaland fylkeskommune» utarbeidd.

Ut frå eit verdisyn der mangfald og inkludering er viktig, er det ønskjeleg å motverke diskriminering ut frå *kjønn, etnisitet, alder, funksjonsevne, seksuell orientering, religiøs tilhøyrse og livssyn, politisk ståstad og fagforeiningsmedlemskap*. Det må mellom anna vera ei årleg gjennomgang av rekruttering, med kartlegging av tal på tilsette med redusert funksjonsevne og ufrivillig deltid.

Planen for folkehelse reiser krav til universell utforming av alle fylkeskommunale arbeidsplassar, både med tanke på bygningar, inventar, teknologi, tenester og informasjon.

Viktige mål for Hordaland fylkeskommune er å revidere «Tiltaksplan for likestilling og likeverd i Hordaland fylkeskommune» snarast – og seinast innan 2015. Vi vil utvikle rutine for oppfølging av gravide arbeidstakarar. Dessutan er det eit mål å utarbeide ein livsfasepolitisk handlingsplan, inklusive aktivitetsmål for korleis Hfk skal stimulere eldre arbeidstakarar til å stå lenger i arbeid - innan 2015

Lokale tiltak:

- Informasjon og kurs for å auke kunnskap og kompetanse om universell utforming
- Universell utforming av alle nye arbeidsplassar i fylkeskommunen
- Plan for oppgradering til universell utforming av eksisterande fylkeskommunale arbeidsplassar når det gjeld både inventar, verktøy, arbeidsmåtar og informasjonskanalar.

Meistring og omstillingskompetanse

Hfk vil i fleire samanhengar stå overfor omstillings- og endringsprosessar i åra som kjem. Eit viktig mål for hmt-arbeidet vil derfor vera å setja medarbeidarane i stand til å meistra omstilling på best mogleg vis. I alle omstillingsprosessar må ein ha fokus på meistring og meining.

Lokale tiltak:

- Aktiv bruk av dei 9 omstillingsreglane, som ligg i Kvalitetssystemet
- God informasjonsflyt. Ein må og vera merksam på "null-informasjon", sjølv når det tilsynelatande ikkje skjer noko, kan det vera viktig at dette vert formidla til involverte partar.
- Høg grad av medverknad. I omstillingssituasjonar er det særskilt viktig at alle partar vert høyrde, dette er ein føresetnad for å sikra eit godt arbeidsmiljø etter omstillinga.
- Kontinuerleg kompetanseoppbygging. Alle omstillingar er ulike, men det er likevel mykje lærdom og overførbar kompetanse å henta av dei ulike prosessane.

Beredskap

Beredskap betyr å vere førebudd på ein situasjon som avvik frå det normale. Det handlar serskilt om å vere førebudd på å møte kritiske situasjonar.

Målet er å skape tryggleik gjennom å utvikle eksisterande plan og etablere ny kompetanse og kunnskap om beredskap i Hfk sine einingar på overordna og lokalt nivå. Dette skjer ved aktiv involvering i utforming av lokale planar og gjennomføring av praktiske øvingar, og slik kan vi oppnå større medvit og fokus på beredskapen i kvardagen.

Lokale tiltak

- Alle tilsette skal kjenne til overordna og lokal beredskapsplan, og eiga rolle/oppgåve i ein krisesituasjon. Dei som har ei definert rolle i beredskapsarbeidet, skal øva særskilt på denne.
- Det skal gjennomførast beredskapsøvingar for at leiinga og dei tilsette skal vera sikre i ein krisesituasjon. Fylkesadministrasjonen og alle einingane skal gjennomføra øving kvart år.
- Utarbeiding av årleg risikovurdering (beredskap) i alle einingar
- Utarbeiding av lokale beredskapsplanar i alle einingar som er grunnlagt på lokale risikovurderingar og overordna beredskapsplan.

Ytre miljø

Målet for miljøarbeidet er at fylkesadministrasjonen, alle avdelingar og einingar i Hordaland fylkeskommune skal vere miljøsertifiserte som Miljøfyrtårn eller Grønt Flagg.

Lokale tiltak

Når alle einingar er miljøsertifiserte skal sertifiseringa haldast vedlike gjennom årleg miljøstyring, rapportering og resertifisering.

Eigenkontroll (Revisjon)

Denne vert gjennomført årleg. Fylkesdirektør organisasjon vedtek innhaldet i eigenkontrollen etter råd frå fagansvarleg. Eigenkontrollane dannar grunnlag for toppleiinga sin årlege gjennomgang av kvalitetsarbeidet, jf. overordna kontrolldokument "Toppleiinga sin årlege gjennomgang". Det vil bli etterspurd kva for tiltak einingane har gjort når det gjeld satsingsområda i overordna hmt-plan

Verktøy og rutinar.

- **Kvalitetssystemet.**
Hovudprinsippet for eit kvalitetssystem er at det set standard for kvaliteten på arbeidsprosessane våre. Kvalitetssystemet skal med andre ord medverke til å sikre at vi planlegg, organiserer og utøver våre oppgåver og aktivitetar i samsvar med dei krav som er stilt oss gjennom lover og regelverk og egne retningslinjer og vedtak.
Hovudprinsippet i eit kvalitetssystem er å etablere standardar for korleis vi ønskjer å ha det
- **Personalportalen.**
Personalportalen er utvikla med tanke på å gi leiarar og den enkelte tilsette innsyn og kontroll i personalforvaltninga. Gjennom at Hordaland fylkeskommune har valt å ta i bruk denne løysinga, vil medarbeidarar som er brukarar få tilgang til den informasjonen, avgjerdsstøtta og funksjonaliteten dei treng for å utføre oppgåvene sine.
- **Intranett (innsida)**
Innsida er Hfk si interne nettside
- **Medarbeidarundersøkinga (MU)**
Tiltaka som blir iverksette for å forbetre resultatata skal vere ein naturleg del av hmt- plan i einingane

Lenkjer:

[Arbeidsmiljøloven](#)

[Arbeidstilsynet](#)

[Tiltaksplan for likestilling og likeverd i Hordaland fylkeskommune](#)

[Miljøfyrtårn](#)

[Intranett](#)

[IA-avtalen](#)

IA plan for Hfk 2014-2017 (er under utarbeiding)

[Regional plan for folkehelse](#)



HMT- HANDLINGSPLAN 2014-2017 HFK MATRISE

Formål:

Det overordna målet er å auke tryggleiken i fylkeskommunen sine einingar og førebyggje skade på tilsette og miljø. Forskrift om systematisk helse-, miljø og tryggleiksarbeid i verksemder (internkontrollforskrifta) og Arbeidsmiljølova kapittel 3,

Strategi:

Lokale handlingsplanar skal byggje på den overordna planen

Nærvær og helsefremjing:

Beskriving av kva som skal betras og kor	Kort beskriving av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført

Likestilling, likeverd og inkludering

Beskriving av kva som skal betrast og kor	Kort beskriving av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført

Meistring og omstillingskompetanse

Beskriving av kva som skal betras og kor	Kort beskriving av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført

HMT- HANDLINGSPLAN 2014-2017 HFK MATRISE

Beredskap

Beskriving av kva som skal betras og kor	Kort beskriving av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført

Ytre miljø

Beskriving om kva som skal betras og kor	Kort beskriving av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført



Notat

Dato: 26.05.2014
Arkivsak: 2014/13100-3
Saksbehandlar: biraase

Til: Administrasjonsutvalet

Frå: Fylkesrådmannen

Revidert årshjul 2014 for administrasjonsutvalet

I sak 5/14 Årshjul for administrasjonsutvalet 2014 vart følgjande vedtak fatta:

Vedtak

1. Administrasjonsutvalet vedtek årshjul for 2014
2. Administrasjonen legg fram revidert årshjul på kvart møte i administrasjonsutvalet

Vedlagt ligg revidert årshjul pr 26.mai 2014.





Notat

Dato: 08.05.2014
Arkivsak: 2014/1355-6
Saksbehandlar: biraase

Til:	Fylkesutvalet Administrasjonsutvalet
Frå:	Fylkesrådmannen

Meldingssak om medarbeidarundersøkinga

Bakgrunn:

Hordaland fylkeskommune har for fyrste gong gjennomført ei medarbeidarundersøking blant alle tilsette i fylkeskommunen. Ekstern leverandør av undersøkinga er Rambøll Management Consulting.

Formålet med undersøkinga er å kartlegge sentrale forhold knytt til opplevinga av arbeidsplassen, trivsel, jobbinnhald og leiarskap samt peike på område for utvikling og forbetring.

Undersøkinga vart gjennomført i perioden 11.-28. mars i år. Totalt deltok 3765 tilsette i undersøkinga. Dette utgjer ein svarprosent på 83. Med såpass høg deltaking kan resultatata frå undersøkinga reknast som representative for organisasjonen.

Hovudfunn:

Undersøkinga viser at dei tilsette er relativt godt tilfredse med å arbeide i Hordaland fylkeskommune. 84 prosent er nøgde med jobben i fylkeskommunen. 77 prosent er stolte over å jobbe i fylkeskommunen og 78 prosent vil tilrå andre å søke jobb i Hordaland fylkeskommune.

Kjønn og alder verkar i liten grad inn på jobbtilfredsheita. Det er liten variasjon i jobbtilfredsheit på tvers av avdelingane, men mellom ulike einingar er det relativt stor variasjon. Skilnaden mellom einingar med høg og låg tilfredsheit er knytt til opplevinga av leiing og moglegheit for utvikling.

Vidare er det skilnader i jobbtilfredsheit mellom pedagogisk tilsette og andre tilsette i Hordaland fylkeskommune. Lærarane er noko mindre nøgde med jobben enn andre, spesielt finn ein dette i korleis dei svarer om det fysiske arbeidsmiljøet, balansen mellom arbeidsliv og privatliv, overordna leiing og i kva grad næraste leiar set mål for avdelinga og følgjer desse opp.

Samanlikna med andre offentlige verksemder kjem Hordaland fylkeskommune relativt likt ut når det gjeld generell jobbtilfredsheit, og på plussida av gjennomsnittet samanlikna med andre verksemder Rambøll har som kundar.

Dei enkeltspørsmåla som får høgast skår i undersøkinga handlar mellom anna om psykososialt arbeidsmiljø: Dei tilsette seier seg samde i at dei har eit godt arbeidsmiljø kor dei anerkjenner arbeidet hjå kvarandre samt hjelper og støtter kvarandre. Spørsmål knytt til utvikling er og blant dei som får høgast skår i undersøkinga. Dei tilsette opplever at dei har varierte og spanande arbeidsoppgåver, kunnskapen og evnene deira vert godt nytta i arbeidet og dei tek sjølve ansvar for eiga utvikling.

Spørsmåla som handlar om leiing får relativt sett lågare skår i undersøkinga enn dei andre fem hovudtema. Dette gjeld både spørsmål om overordna leiing på den arbeidsplassen ein høyrer til og næraste leiar. Utfordringane ser ut til å vere knytt til om leiar set klare mål og følgjer desse opp, om leiar fordeler arbeidet på ein god måte og om leiar aktivt støtter dei tilsette si utvikling.

I ei vidare analyse finn Rambøll at dei tilsette si oppleving av den øvste leiinga i eiga eining i svært liten grad er viktig for korleis dei trivast på jobben, og at næraste leiar er mykje viktigare for om ein er nøgd.

Spørsmål knytt til samarbeid på tvers og opplevd arbeidspress skårar også lågt i undersøkinga. Ei stor gruppe tilsette gir uttrykk for at arbeidet tidvis går ut over helsa deira.

Vidare oppfølging av resultata:

Alle leiarar av einingar der minimum fem personar har deltatt i undersøkinga, har fått tilsendt eigne svarrapportar. Leiarane skal presentere og diskutere resultata med medarbeidarane, og saman skal dei peike ut nokre få tiltak dei skal arbeide vidare med; tentativt eitt område for bevaring og vidareutvikling samt to for forbetring.

Resultata vil og bli gjennomgått og drøfta i Hovudarbeidsmiljøutvalet og i dei lokale arbeidsmiljøutvala.

Fylkesrådmannen vil følgje opp fylkesdirektørane på kva for tiltak og aktivitetar som vert satt i gong innanfor dei ulike områda samt sjølv initiere einskilde tiltak på overordna nivå. Det er allereie satt i gong eit omfattande opplegg for leiaropplæring og –utvikling. Det vert også arbeidd med tydelegare målstyring knytt opp mot budsjettarbeidet. Når det gjeld utfordringane knytt til opplevd arbeidspress generelt og fysisk arbeidsmiljø i skulane spesielt, vil det bli gjennomført nærare analysar og utgreiingar av kva som ligg i dette før eventuelle tiltak vert satt i gong.

Medarbeidarundersøkinga er eit verktøy for dialog og utvikling av organisasjonen. Det vil bli gjennomført ei ny slik undersøking våren 2016, der eitt av måla vil vere å dokumentere framgang på dei prioriterte satsingsområda.



Arkivnr: 2014/12509-2

Saksbehandlar: Inger Marken

Saksframlegg

Saksgang

Utval	Saknr.	Møtedato
Administrasjonsutvalet	10/14	03.06.2014
Fylkesutvalet		19.06.2014

Godtgjersle til elektroniske kommunikasjonstenester

Samandrag

Fylkesrådmannen har utarbeidd nytt reglement om godtgjersle til elektroniske kommunikasjonstenester. Tidlegare har fylkeskommunen hatt reglement om godtgjersle til teletenester frå 2006, dette var følgt opp med administrativt fastsette satsar for bruk av teletenester.

Fylkeskommunen har inngått ny rammeavtale med leverandør av teletenester, noko som m.a. har medført at kostnadene ved bruk av teletenester er blitt vesentleg reduserte.

Formålet med reglementet er å gi reglar i samband med at arbeidstakar må ha elektroniske kommunikasjonstenester (EK-tenester) som hjelpemiddel av omsyn til tenesta/funksjonen.

Hovudreglane i reglementet er at arbeidsgivarfinansiert telefon skal til ei kvar tid følgje innkjøpsavtalen til Hordaland fylkeskommune, og arbeidsgivar skal syte for at arbeidstakar har nødvendig verktøy. Godtgjersle for mobiltelefon kan bli gitt med inntil kr 500,- pr. måned. I særskilte tilfelle kan arbeidsgivar gi stønad til bruk av privat mobiltelefon med inntil kr 250,- pr. måned. Dette er i staden for ein arbeidsgivarfinansiert telefon. Forbruk utover avtalt beløp med arbeidsgivar skal dekkjast av arbeidstakar.

Forslag til innstilling

Reglement om Godtgjersle til elektroniske kommunikasjonstenester blir vedteken slik det ligg føre i vedlegg til saka.

Johnny Stiansen
Fung. fylkesrådmann

Ingrid Kristine Holm Svendsen
fylkesdirektør organisasjon

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har derfor inga underskrift.

Fylkesrådmannen, 26.05.2014

Fylkesrådmannen har utarbeidd nytt reglement om godtgjersle til elektroniske kommunikasjonstenester.

Historikk

Tidlegare har fylkeskommunen hatt reglement om godtgjersle til teletenester, frå 2006, som sa at ein skulle følgje staten sine til ei kvar tid gjeldande satsar. Kort tid etter at reglementet vart vedtatt tok staten vekk gjeldande satsar på området og det var det enkelte fagdepartement som fastsette øvre beløpsgrense for dekning av elektronisk kommunikasjon. Fylkeskommunen valde då å følgje opp sitt reglementet med administrativt fastsette satsar for bruk av teletenester (august 2006).

Stasane i august 2006 var som følger:

Inntil kr. 750.- pr. måned for mobiltelefon.

Inntil kr. 250.- pr. måned for fasttelefon.

Dersom arbeidsgjevar finn det meir tenleg å dekkje ISDN-abonnement i staden for ordinært abonnement på telefon i heimen, kjem meirkostnadene til ISDN-abonnementet i tillegg til standardbeløpet på inntil kr. 250.- pr. måned.

Inntil kr. 600.- pr. måned for breiband.

Inntil kr. 800.- pr. måned for breiband m/IP-telefoni.

(Det blir ikkje gitt godtgjersle for både fasttelefon og IP-telefoni)

Bruk utover fastsett øvre grense kan dekkjast etter ei særskilt vurdering.

Om nytt reglement

Fylkeskommunen har inngått ny rammeavtale med leverandør av teletenester, noko som m.a. har medført at kostnadene ved bruk av teletenester er blitt vesentleg reduserte.

Formålet med det nye reglementet er å gi reglar i samband med at arbeidstakar må ha elektroniske kommunikasjonstenester (EK-tenester) som hjelpemiddel av omsyn til tenesta/funksjonen.

Hovudreglane i reglementet er at arbeidsgivarfinansiert telefon skal til ei kvar tid følgje innkjøpsavtalen til Hordaland fylkeskommune, og at arbeidsgivar skal syte for at arbeidstakar har nødvendig verktøy.

Det skal ikkje bli gitt godtgjersle for privat fasttelefon, eller breiband med IP-telefoni dersom det er gitt arbeidsgivarfinansiert mobiltelefon.

Som hovudregel kan ein ikkje nytte arbeidsgivarfinansiert telefon til innhaldstenester. Arbeidstakar må sjølv gå gjennom forbruket sitt kvar måned og rapportere trekk i løn på bruk ut over gjeldande sats og/eller kjøp av innhaldstenester.

Når arbeidstakar sluttar eller ikkje lenger fyller vilkåra for tilstått ei eller fleire EK-tenester skal godtgjersla opphøyre. Ved samanhengande fråvær utover 3 månader skal ordninga med arbeidsgivarfinansiert/e EK-tenester opphøyre og utlevert utstyr skal leverast tilbake til arbeidsgivar.

Nye økonomiske rammer

Mobiltelefon:

Inntil kr 500,- pr. måned

Dersom arbeidstakar i samband med tenesta/funksjonen, har bruk for fasttelefon, breiband eller breiband med IP-telefoni i heimen, kan arbeidstakar få godtgjersle for dette etter følgjande satsar:

Fasttelefon:	Inntil kr 200,- pr. måned
Breiband:	Inntil kr 500,- pr. måned
Breiband med IP- telefoni:	Inntil kr 600,- pr. måned

I særskilte tilfelle kan arbeidsgivar, av omsyn til tenesta, gi stønad til bruk av privat mobiltelefon. Stønaden kan bli gitt som eit tillegg i løn på inntil **kr 250,- pr. måned**. Dette er i staden for ein arbeidsgivarfinansiert mobiltelefon.

Drøfting med tillitsvalde

Saka var drøfta med hovudtillitsvalde i møte 26. mai 2014. Det var ikkje merknader til reglementet.

Konklusjon

Fylkesrådmannen konkluderer med at det nye reglementet blir vedteken og gjort gjeldande frå 1. august 2014. Arbeidstakarar som i dag har arbeidsgivarfinansierte EK-tenester må sjå til at desse følgjer gjeldande rammeavtale og nytt reglement for fylkeskommunen frå 1. august 2014.

I samband med at det er utarbeidd nytt reglement er det også utarbeidd eit gjennomføringsdokument som viser korleis reglementet skal følgjast opp i praksis. Gjennomføringsdokumentet gir også noko informasjon om gjeldande skattereglar på området.

Reglement og gjennomføringsdokument er lagt ved som vedlegg til saka.

 HORDALAND FYLKESKOMMUNE	Godtgjersle til elektroniske kommunikasjoner		
	Dokumenttype: Reglement	Godkjend av: Fylkesutvalet	Gjeld frå: 01.08.2014
Utarbeidd av: Personalseksjonen	Godkjend dato: 19.06.2014	Revidert dato:	Arkivsak: 2014/12509-2

1. Formål

Formålet med dette reglementet er å gi reglar i samband med at arbeidstakar må ha elektroniske kommunikasjoner (EK-tenester) som hjelpemiddel av omsyn til tenesta/funksjonen.

2. Avgjerdsmynde

Den som har tilsetjingsfullmakt har fullmakt til å avgjere kven som har behov for å disponere ei eller fleier EK-tenester, og kva rammer i ordninga som skal nyttast.

3. Økonomiske rammer

Arbeidsgivarfinansiert telefon skal til ei kvar tid følge innkjøpsavtalen til Hordaland fylkeskommune. Hovudregelen er at dersom arbeidstakar har bruk for mobiltelefon av omsyn til tenesta/funksjonen skal arbeidsgivar syte for at arbeidstakar har nødvendig verktoy.

Arbeidstakarar som har arbeidsgivarfinansiert mobiltelefon får dekt dette etter følgjande sats:

Mobiltelefon: Inntil kr 500,- pr månad

Dersom arbeidstakar i samband med tenesta/funksjonen, har bruk for fasttelefon, breiband eller breiband med ip-telefoni i heimen, kan arbeidstakar få godtgjersle for dette etter følgjande satsar:

Fasttelefon: Inntil kr 200,- pr månad

Breiband: Inntil kr 500,- pr månad

Breiband med IP- telefoni: Inntil kr 600,- pr månad

Som hovudregel skal det ikkje bli gitt godtgjersle for privat fasttelefon, eller breiband med IP-telefoni, dersom det er gitt godtgjersle for mobiltelefon.

I særskilte tilfelle kan arbeidsgivar, av omsyn til tenesta, gi stønad til bruk av privat mobiltelefon. Stønaden kan bli gitt som eit tillegg i løn på inntil **kr 250,- pr månad**. Dette er i staden for ein arbeidsgivarfinansiert mobiltelefon.

4. Om bruk av arbeidsgivarfinansiert telefon

Forbruk utover avtalt beløp med arbeidsgivar skal dekkjast av arbeidstakar.

Telefonen skal som hovudregel ikkje nyttast til innhaldstenester (som t.d. piggdekkoblat, bussbillett, parkering, overpris sms/mms, kostnadsbelagt programvare eller andre betalingstenester).

Arbeidstakar har plikt til å gå gjennom forbruket sitt kvar månad og rapportere trekk i løn på bruk ut over gjeldande sats og/eller bruk av innhaldstenester. Trekket skal rapporterast i Personalportalen på skjema «Variable tillegg og trekk» med kode «Eigenbetaling telefon».

Arbeidstakar har sjølv ansvar for at abonnementet til ei kvar tid vert brukt i samsvar med arbeidsgivar sine gjeldande retningslinjer på området.

5. Opphøyr

Når arbeidstakar som er tilstått ei eller fleire EK-tenester sluttar, eller ikkje lenger fyller formålet for tildeling, jf. pkt. 1, skal godtgjersla opphøyre. Ved samanhengande fråvær utover 3 månader skal ordninga med arbeidsgivarfinansiert EK-teneste opphøyre og utlevert utstyr skal leverast tilbake til arbeidsgivar.

 HORDALAND FYLKESKOMMUNE	Om godtgjersle til elektroniske kommunikasjonstenester		
	Dokumenttype: Gjennomføringsdokument	Godkjend av: Organisasjonsdirektøren	Gjeld frå: 01.08.2014
Utarbeidd av: Personalseksjonen	Godkjend dato: 19. juni 2014	Revidert dato:	Arkivsak: 2014/12509-2

1. Innleiing

Det skal vere ein enklast mogleg administrasjon av ordninga godtgjersle til elektroniske kommunikasjonstenester. Ordninga skal oppfylle krava i skattelova.

2. Arbeidsgivar sitt ansvar

Arbeidsgivar har plikt til å gjennomføre korrekt forskotstrekk og innberetning for sine tilsette. Det er derfor viktig at ein ser etter at den faktiske bruken av ei arbeidsgivarfinansiert EK-teneste er i samsvar med det som vert lagt til grunn for forskotstrekk og innberetning.

Arbeidsgivar må gi melding til Servicesenter løn om kven som er tilstått arbeidsgivarfinansiert EK-teneste, bruk skjema «Andre meldingar».

Arbeidsgivar skal registrere utlevert utstyr til EK-tenester i Personalportalen på den enkelte arbeidstakar som «Tilleggsgoder», samt gi opplysningar om kva ordning utstyret kjem inn under. Dette gjeld også utstyr som tablets, ipad, lese Brett og berbar pc.

Den einskilde skole/avdeling skal til ei kvar tid ha tilgjengeleg oversyn over kven som er tilstått fast telefon, mobiltelefon, m.m., og på kva grunnlag.


3. Vilkår

- A. Som hovudregel skal mobilabonnement i HFK vere personlege. Det vil seie at abonnementet skal knytast til ein namngitt person. Skattlegging for fordelten av arbeidsgivarfinansiert EK-teneste skal gjennomførast for alle arbeidstakarar som disponerer ein arbeidsgivarfinansiert telefon eller andre former for elektroniske kommunikasjonstenester utanfor si vanlege arbeidstid. (Dette vil t.d. vere i arbeidstakar si fritid, og der arbeidstakar har beredskapsvakt osv.). Det har likevel ingen betydning for skattlegginga om det er arbeidsgivar eller arbeidstakar som står som abonnent. Den faktiske fordelinga mellom privat bruk og bruk i tenesta har heller ingen betydning for skattlegginga. Godkjennar av eit slikt abonnement skal sjå til at abonnementet blir merka som «Fri» ved bestilling av abonnementet (TDC).
- B. Arbeidstakarar som kan sannsynleggjere (normalt med skriftleg dokumentasjon) at dei på grunnlag av avtale med arbeidsgivar ikkje har kunna disponere telefonen privat, vert ikkje skattlagt. Godkjennar av eit slikt abonnement skal sjå til at abonnementet blir merka som «Kontor» ved bestilling av abonnementet (TDC).
- C. Ikkje-personlege abonnement vil som hovudregel vere telefonar som er knytte mot bankterminalar, vakttelefonar eller alarmsystem. Godkjennar av eit slikt abonnement skal sjå til at abonnementet blir merka som «Kontor» ved bestilling av abonnementet (TDC).
- D. Arbeidstakarar som ikkje har arbeidsgivarfinansiert telefon eller får stønad til privat mobiltelefon kan få dekt utgifter til nødvendige tenestesamtalar etter spesifisert rekning.

4. Verknad for privatøkonomi

For informasjon sjå også www.skatteetaten.no

Arbeidsgjevar si dekning av teletenester blir av staten rekna som eit gode som vert skattlagt etter særlege reglar. Arbeidstakarar som har tilgang til å disponere ei eller fleire arbeidsgivarfinansierte

 HORDALAND FYLKESKOMMUNE	Om godtgjersle til elektroniske kommunikasjonstenester		
	Dokumenttype: Gjennomføringsdokument	Godkjend av: Organisasjonsdirektøren	Gjeld frå: 01.08.2014
Utarbeidd av: Personalseksjonen	Godkjend dato: 19. juni 2014	Revidert dato:	Arkivsak: 2014/12509-2

elektroniske kommunikasjonstenester (EK-tenester) utanfor sin ordinære arbeidssituasjon, får pr 01.01.2014 eit påslag i inntekt på inntil kr 4392,- (sats er fastsett i forskrift til skattelova). Sporadisk brukstilgang til arbeidsgivar sine elektroniske kommunikasjonstenester gir ikkje skattepliktig overskot. Vilkåret er at bruken ikkje overstig 14 dagar på ein 30-dagars periode, og ikkje meir enn totalt 30 dagar i eit inntektsår. Dersom arbeidsgivar dekkjer arbeidstakar sine utlegg til tenestesamtalar, og desse er nærare spesifisert etter rekning, kan arbeidstakar få dette skattefritt.

PS 11/14 Ymse