



Gule ruter fylles ut av HR-enheten

Statusrapportering fra enhetene x 3 pr. år

Enhet:	HR-enheten
--------	------------

Rapportering (* 1, 2 eller 3)	1, 2013
----------------------------------	---------

*1 = status 1.tertial – 30.april

2 = status 2. tertial – 31.august

3 = årsmeldingen/årsstatistikken – status pr 31.desember

Sykefravær hittil i år:

	% for enheten	% samme tid sist år	% bydel Søndre Nordstrand samlet	% Oslo kommune samlet
Sykefravær totalt:	Se kommentarer	16,60	10,91	
Korttidsfravær (t.o.m. 16 dager):		2,32		
Langtidsfravær:		14,28		

Kommentarer til bydelens samlede sykefravær:

Tallene for 2012 er hentet fra Datavarehuset, mens tallene fra 2013 er hentet fra det nye HR-systemet. Det ser ut til at HR-systemet pr. medio mai ikke har fått oppdatert sykefraværet for mars til tross for at fraværet har blitt lagt inn fra bydelen sin side. Sykefraværet for mars alene viser kun 6,87 %, noe som anses som usannsynlig. Det samlede sykefraværet for jan – mars blir derfor også lite pålitelig. Sykefraværet for januar var 12,33 % og for februar alene 13,24 %, begge månedene høyere enn i 2012. Gjennomsnittlig sykefravær pr mars viser 10,91 %, men tallet er sannsynligvis ikke korrekt. Erfaringene fra HR-systemet så langt er at mer pålitelige tall for sykefraværet pr. mars ikke vil foreligge først neste måned. Ut fra usikkerheten som ennå oppleves i forbindelse med sykefraværstatistikken hentet fra det nye HR-systemet, er det vanskelig å kommentere sykefraværet ytterligere. Bydelen ser imidlertid med bekymring på om sykefraværet, ut fra de tallene som foreligger for januar og februar, kan ha steget sett i fht samme periode i 2012. Imidlertid kan bydelen pr i dag ikke fastslå sikkert om dette stemmer.

Bydelen har et betydelig fokus på nærværarbeid og oppfølging av sykmeldte arbeidstakere etter fastsatte IA-rutiner. Ledere får veiledning og bistand fra HR-enheten som også har oppfølging av sykmeldte i nettverk. Det er fokus på systematisk HMS-arbeid på alle nivåer i organisasjonen. Alle tjenestene skal ha tiltak for å få ned sykefraværet og øke nærværet i sine HMS-handlingsplaner.

	JA	NEI
Møter med HVO/HVT avholdt siste 4 mnd:	X	
HMS-møter på tjenestestedene avholdt siste 4 mnd:	X	

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:

Sykefraværet var i 2012 svært høyt i HR-enheten samlet, og det har fortsatt inn i 2013, selv om vi ikke får ut tall for enheten. Dette skyldes høyt sykefravær i rensholdsseksjonen. Selv om det ikke foreligger nøyaktige tall, tilsier de dataene vi har, at det likevel har gått noe ned. I HR-enheten for øvrig har det også vært en del sykefravær i lønnsseksjonen. Dette følges tett opp, og de har vært og er inne i en krevende arbeidssituasjon med innføring av det nye HR-systemet. Det jobbes med nærværstiltak.

HR-enheten har ikke faste møte med HVO og HTV, men har dialog under veis. Det har vært avholdt Møte med HTV og HVO om status i renholdsseksjonen.

Arbeidsbelastning:

Arbeidstid siste 4 mnd

Overtid:	311	timer
Ansatte med overtid over *	-	antall
Forskjøvet arbeidstid:	0	vakter

- * antall timer m/overtidskompensasjon siste 4 mnd
 - 2,5 timer pr uke x antall uker siste 4 mnd
 = overtid etter AML siste 4 mnd

Registrer når antall timer i regnestykket over overstiger 10 timer pr uke el. 25 timer på 4 uker el. 200 timer pr år.

Frister

Lovkrav:		dager
Saksbehandlingstid:		dager
Bemanningsnorm (barnehager):		årsverk
Bemanning i arbeidsplan:		årsverk:

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:

Overtiden er først og fremst knyttet til innføring av nytt HR-system, og lønnsmedarbeiderne har også så langt i 2013 måttet jobbe en del overtid. Overtiden har likevel så langt vært innenfor Arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser.

Turnover hittil i år:

	Antall oppsigelser faste stillinger	% av årsverk i enheten	% bydel Søndre Nordstrand	% bydelene i Oslo
Turnover:				

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:

Vi får foreløpig ikke ut tall på turn-over fra HR-systemet, men det har ikke vært ansatte som har sluttet i denne perioden.

Trusler og vold hittil i år:

	Oppgi antall
Antall episoder med trusler: 1)	0
Antall episoder med bruk av vold: 2)	0
Voldsepisoder med fysisk/psykisk skade:	0
Antall sykemeldinger p.g.a. voldsepisoder:	0
Antall skademeldinger:	0
Antall anmeldelser av voldsbruk:	0

1) Med trussel menes et verbalt angrep eller handling mot en person i den hensikt å skremme eller skade personen.

2) Med vold menes enhver fysisk eller psykisk skade på en person. Vold er også skadeverk på inventar og utstyr.

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:

--

Medarbeiderundersøkelse:

	Gj.snitt score pr. enhet:	Snitt land:
Innhold i jobben:	4,6	5,0
Organisering av arbeidet:	4,3	4,5
Stolthet over egen arbeidsplass:	4,2	4,8

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:

Hovedtyngden av innkomne svar kommer fra renholdstjenesten. I denne tjenesten blir det fremover lagt vekt på opplæring og gjennomgang arbeidsmetoder og utstyr. Ellers i HR-enheten har innføring av nytt HR-system preget arbeidshverdagen til de ansatte, og nærværstiltak og håndtering av tidspress er i fokus.

Rapportering knyttet til kvalitet og tjenesteproduksjon

Brukerundersøkelser

Er det gjennomført brukerundersøkelse i din enhet siste 18 mnd.?

Nei

Resultat:	Enhet	Bydel	Svar% bydel	Oslo kommune
Andel fornøyde brukere				

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:

Det har ikke vært utført brukerundersøkelser i enheten.



Gule ruter fylles ut av HR-enheten

Statusrapportering fra enhetene x 3 pr. år

Enhet:	BARNEHAGER
--------	------------

Rapportering (* 1, 2 eller 3)	1
----------------------------------	---

- * 1 = status 1.tertial – 30.april
- 2 = status 2. tertial – 31.august
- 3 = årsmeldingen/årsstatistikken – status pr 31.desember

Sykefravær hittil i år:

	% for enheten	% samme tid sist år	% bydel Søndre Nordstrand samlet	% Oslo kommune samlet
Sykefravær totalt:	Se kommentar	12,78	10,91	
Korttidsfravær (t.o.m. 16 dager):		4,4		
Langtidsfravær:		8,2		

Kommentarer til bydelens samlede sykefravær:

Tallene for 2012 er hentet fra Datavarehuset, mens tallene fra 2013 er hentet fra det nye HR-systemet. Det ser ut til at HR-systemet pr. medio mai ikke har fått oppdatert sykefraværet for mars til tross for at fraværet har blitt lagt inn fra bydelen sin side. Sykefraværet for mars alene viser kun 6,87 %, noe som anses som usannsynlig. Det samlede sykefraværet for jan – mars blir derfor også lite pålitelig. Sykefraværet for januar var 12,33 % og for februar alene 13,24 %, begge månedene høyere enn i 2012. Gjennomsnittlig sykefravær pr mars viser 10,91 %, men tallet er sannsynligvis ikke korrekt. Erfaringene fra HR-systemet så langt er at mer pålitelige tall for sykefraværet pr. mars ikke vil foreligge først neste måned. Ut fra usikkerheten som ennå oppleves i forbindelse med sykefraværstatistikken hentet fra det nye HR-systemet, er det vanskelig å kommentere sykefraværet ytterligere. Bydelen ser imidlertid med bekymring på om sykefraværet, ut fra de tallene som foreligger for januar og februar, kan ha steget sett i fht samme periode i 2012. Imidlertid kan bydelen pr i dag ikke fastslå sikkert om dette stemmer.

Bydelen har et betydelig fokus på nærværarbeid og oppfølging av sykmeldte arbeidstakere etter fastsatte IA-rutiner. Ledere får veiledning og bistand fra HR-enheten som også har oppfølging av sykmeldte i nettverk. Det er fokus på systematisk HMS-arbeid på alle nivåer i organisasjonen. Alle tjenestene skal ha tiltak for å få ned sykefraværet og øke nærværet i sine HMS-handlingsplaner.

	JA	NEI
Møter med HVO/HVT avholdt siste 4 mnd:	X	
HMS-møter på tjenestestedene avholdt siste 3 mnd:	X	

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:

Vedrørende tiltak for å minske sykefraværet:

I barnehagesektoren er det iverksatt et tiltak knyttet til nærværsarbeidet, tiltaket "Beveg deg". Tiltaket er iverksatt i et samarbeid mellom BHT, HR-seksjonen og barnehageadministrasjonen. Alle barnehagene har startet prosjektet som i hovedsak dreier seg om å bruke fysisk aktivitet aktivt inn i den enkelte barnehagearbeiders arbeidsdag.

Ellers gjeldende HMS-arbeid:

Enhet barnehager har fått et nytt verneområde med nyvalgt verneombud og vararepresentant for støttepersonell og språkpedagoger i Pedagogisk Fagsenter. Denne arbeidsgruppen arbeider i flere barnehager/barnehageområder, slik at de ikke har vært tydelig for dem hvor de har vært vernet. Dette er nå ivaretatt og det er utarbeidet handlingsplan for dette HMS-arbeidet og det skal holdes møte en gang i måneden og ett personalmøte i september 2013.

For øvrig melder alle tjenestesteder at de ivaretar områdene i HMS-arbeidet og alle har innlevert handlingsplaner for 2013.

To barnehager skal rehabiliteres, Sloreåsen og Lofsrud. Sloreåsen i 2013 og Lofsrud i 2014. Vernetjenesten har, i samarbeid med ledelsen utarbeidet ROS-analyser som har fulgt AMU-saken vedrørende Sloreåsen barnehage. Den samme prosedyren vil bli fulgt gjeldende Lofsrud barnehage.

Arbeidsbelastning:

Arbeidstid siste 4 mnd

Overtid:	817,29	timer
Ansatte med overtid over *	0	antall
Forskjøvet arbeidstid:	*	vakter

* antall timer m/overtidskompensasjon siste 3 mnd
 - 2,5 timer pr uke x antall uker siste 3 mnd
 = overtid etter AML siste 3 mnd

Registrer når antall timer i regnestykket over overstiger 10 timer pr uke el. 25 timer på 4 uker el. 200 timer pr år.

Overtid er hovedsakelig forårsaket av møtevirksomhet utover arbeidstid som personal- og foreldremøter, for sent hentet barn, ivaretagning av barns sikkerhet ved sykdom og lite personal på jobb, og noe i forbindelse med prosjekt "Beveg deg". Det er innvilget midler gjennom NAV for dekning av overtid gjeldende tiltaket "Beveg deg".

* Det ble 21.mai gjennomført et drøftingsmøte mellom HR-seksjonen, enhetsleder for barnehager og HTV i Fagforbundet og Utdanningsforbundet i denne sak. Det vil bli utarbeidet protokoll i saken. Rutiner vil deretter iverksettes.

Frister

Lovkrav:	30	dager
Saksbehandlingstid:	30	dager
Bemanningsnorm (barnehager):	***	
Bemanning i arbeidsplan:	424,14	årsverk:

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:

Frister vedrørende Lovkrav og Saksbehandlingstid følger Forvaltningslovens regler med saksbehandling innen en måned, eventuelt å gi et midlertidig svar innen denne frist. For øvrig foreligger det egen "Forskrift om saksbehandlingsregler ved opptak i barnehage".

*** Bemanningsnorm i barnehagene er innenfor regelverket som sier at:

- For barn under 3 år skal det være en pedagog pr 7-9 barn + 2 ansatte
- For barn over 3 år skal det være en pedagog pr 14-18 barn + 2 ansatte

Ifølge vedtatt budsjett for 2013 har enheten 424,14 årsverk. Antall ansatte som arbeider totalt i Enhet Barnehager er vesentlig høyere av diverse grunner.

Turnover hittil i år:	Antall oppsigelser faste stillinger	% av årsverk i enheten	% bydel Søndre Nordstrand	% bydelene i Oslo
Turnover:	13	3,07		

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:

Enheten har hatt ett dødsfall. For øvrig er det hovedsakelig pedagogiske ledere som har sluttet. I perioden er det også to fagledere og en områdeleder som har sluttet.

Trusler og vold hittil i år:	Oppgi antall
Antall episoder med trusler: 1)	1
Antall episoder med bruk av vold: 2)	0
Voldsepisoder med fysisk/psykisk skade:	0
Antall sykemeldinger p.g.a. voldsepisoder:	0
Antall skademeldinger:	0
Antall anmeldelser av voldsbruk:	0

- 1) Med trussel menes et verbalt angrep eller handling mot en person i den hensikt å skremme eller skade personen.
 2) Med vold menes enhver fysisk eller psykisk skade på en person. Vold er også skadeverk på inventar og utstyr.

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:

Områdeleder ble truet av en forelder som hadde levert barn på skolen. Vedkommende holdt stor fart over parkeringsplassen i den tiden barn kommer til barnehagen og skolebarna krysser parkeringsplassen på vei til skole. Områdeleder påpekte at vedkommende ikke måtte kjøre så fort. Vedkommende spratt ut av bilen og begynte å skrike høyt både på norsk og engelsk. Truet områdeleder to ganger med å slå han ned dersom han ikke viste respekt. En meget ubehagelig opplevelse. Områdeleder var på skolen for om mulig finne ut hvem vedkommende er, uten resultat.

Det har forekommet skademeldinger, men de har ikke vært knyttet til trusler og vold.

Medarbeiderundersøkelse:

	Gj.snitt score pr. enhet:	Snitt land:
Innhold i jobben:	5*	5
Organisering av arbeidet:	4,5*	4,5
Stolthet over egen arbeidsplass:	4,6*	4,8

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:

*Sammenlagt snitt for 4 avdelinger i Enhet Barnehager:

Barnehagene, områdeledere, Pedagogisk fagsenter og stab/administrasjon

Tabell under viser resultatene fra de fire avdelingene i Enhet Barnehager

Resultat i medarbeiderundersøkelse september 2012

	Innhold i jobben	Organisering av arbeidet	Stolthet over egen arbeidsplass
Barnehagene	4,9	4,5	4,6
Områdeledere	5	4,4	4,8
Pedagogisk fagsenter	5,1	4,3	4,5
Stab/Administrasjon	4,9	4,7	4,4

- Resultat av medarbeiderundersøkelsen har vært opp i HMS i de enkelte barnehagene.
- HMS- gruppen i barnehagene/Ped.fagsenter/barnehageadm. velger ut særskilte områder det skal arbeides med knyttet til denne undersøkelsen og implementerer dette i HMS-handlingsplanen for 2013.
- Resultat fra medarbeiderundersøkelsen, med fokus på barnehageområdene, er gjennomgått i HMS-møte med hovedverneombud og tillitsvalgt for Fagforbundet.
- Det er ønskelig i Medarbeiderundersøkelsen neste år, at samtlige ansatte i et barnehageområde kan svare på områdeleder på spørsmål vedrørende nærmeste leder.

Rapportering knyttet til kvalitet og tjenesteproduksjon

Brukerundersøkelser

Er det gjennomført brukerundersøkelse i din enhet siste 18 mnd.: **Ja**

Resultat: **Enhet Bydel Svar% bydel Oslo kommune**

Andel fornøyde brukere	Barnehager	Søndre Nordstrand	59 (56,7)*	64
------------------------	------------	-------------------	---------------	----

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:

Brukerundersøkelsen ble gjennomført i februar/mars 2012.

59 % omfatter samtlige barnehager som var med i undersøkelsen, 56,7 % gjelder de kommunale barnehagene.

Viser for øvrig til kommentarer i 1., 2. og 3. tertialrapport for 2012.



Gule ruter fylles ut av HR-enheten

Statusrapportering fra enhetene x 3 pr. år

Enhet:	Fritidsenheten
--------	----------------

Rapportering (* 1, 2 eller 3)	1
----------------------------------	---

*1 = status 1.tertial – 30.april

2 = status 2. tertial – 31.august

3 = årsmeldingen/årsstatistikken – status pr 31.desember

Sykefravær hittil i år:

	% for enheten	% samme tid sist år	% bydel Søndre Nordstrand samlet	% Oslo kommune samlet
Sykefravær totalt:	Se kommentarer	6,7	10,91	
Korttidsfravær (t.o.m. 16 dager):		3,5		
Langtidsfravær:		3,2		

Kommentarer til bydelens samlede sykefravær:

Tallene for 2012 er hentet fra Datavarehuset, mens tallene fra 2013 er hentet fra det nye HR-systemet. Det ser ut til at HR-systemet pr. medio mai ikke har fått oppdatert sykefraværet for mars til tross for at fraværet har blitt lagt inn fra bydelen sin side. Sykefraværet for mars alene viser kun 6,87 %, noe som anses som usannsynlig. Det samlede sykefraværet for jan – mars blir derfor også lite pålitelig. Sykefraværet for januar var 12,33 % og for februar alene 13,24 %, begge månedene høyere enn i 2012. Gjennomsnittlig sykefravær pr mars viser 10,91 %, men tallet er sannsynligvis ikke korrekt. Erfaringene fra HR-systemet så langt er at mer pålitelige tall for sykefraværet pr. mars ikke vil foreligge først neste måned. Ut fra usikkerheten som ennå oppleves i forbindelse med sykefraværstatistikken hentet fra det nye HR-systemet, er det vanskelig å kommentere sykefraværet ytterligere. Bydelen ser imidlertid med bekymring på om sykefraværet, ut fra de tallene som foreligger for januar og februar, kan ha steget sett i fht samme periode i 2012. Imidlertid kan bydelen pr i dag ikke fastslå sikkert om dette stemmer.

Bydelen har et betydelig fokus på nærværarbeid og oppfølging av sykmeldte arbeidstakere etter fastsatte IA-rutiner. Ledere får veiledning og bistand fra HR-enheten som også har oppfølging av sykmeldte i nettverk. Det er fokus på systematisk HMS-arbeid på alle nivåer i organisasjonen. Alle tjenestene skal ha tiltak for å få ned sykefraværet og øke nærværet i sine HMS-handlingsplaner.

	JA	NEI
Møter med HVO/HVT avholdt siste 4 mnd:	X	
HMS-møter på tjenestestedene avholdt siste 4 mnd:	X	

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:

Pga det nye HR-systemet er det ikke mulig å få opp riktige sykefraværstall. Det blir gjort når dette systemet virker slik det skal.

Vi har høyt fokus på nærværarbeid. Sykefraværet er tema på hvert personalmøt

Arbeidsbelastning:

Arbeidstid siste 4 mnd

Overtid:	51, 50	timer
Ansatte med overtid over *	0	antall
Forskjøvet arbeidstid:	0	vakter

- * antall timer m/overtidskompensasjon siste 4 mnd
 - $2,5 \text{ timer pr uke} \times \text{antall uker siste 4 mnd}$
 = overtid etter AML siste 4 mnd

Registrer når antall timer i regnestykket over overstiger 10 timer pr uke el. 25 timer på 4 uker el. 200 timer pr år.

Frister

Lovkrav:		dager
Saksbehandlingstid:		dager
Bemanningsnorm (barnehager):		årsverk
Bemanning i arbeidsplan:		årsverk:

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:

Overtidstimene er fordelt på 2 personer. Det er forbindelse med høytidsdager, sykdom og sene lørdagsarrangement som resulterer i overtid for fast ansatte.

Turnover hittil i år:

	Antall oppsigelser faste stillinger	% av årsverk i enheten	% bydel Søndre Nordstrand	% bydelene i Oslo
Turnover:	0	-		

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:

Det er svært liten turnover i Fritidsenheten. De ansatte har gitt uttrykk for at de trives i jobben og føler det arbeidet som gjøres opp mot ungdom er meningsfull.

Trusler og vold hittil i år:

	Oppgi antall
Antall episoder med trusler: 1)	0
Antall episoder med bruk av vold: 2)	0
Voldsepisoder med fysisk/psykisk skade:	0
Antall sykemeldinger p.g.a. voldsepisoder:	0
Antall skademeldinger:	0
Antall anmeldelser av voldsbruk:	0

1) Med trussel menes et verbalt angrep eller handling mot en person i den hensikt å skremme eller skade personen.

2) Med vold menes enhver fysisk eller psykisk skade på en person. Vold er også skadeverk på inventar og utstyr.

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:

Fritidsenheten har rutiner på hvordan vi skal håndtere trusler og vold. Heldigvis skjer det veldig sjelden. Noe som kan tyde på at ungdommene trives på klubbene sine.

Medarbeiderundersøkelse:

	Gj.snitt score pr. enhet:	Snitt land:
Innhold i jobben:		
Organisering av arbeidet:		
Stolthet over egen arbeidsplass:		

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:

--

Rapportering knyttet til kvalitet og tjenesteproduksjon

Brukerundersøkelser

Er det gjennomført brukerundersøkelse i din enhet siste 18 mnd.

Ja

Nei

Resultat:	Enhet	Bydel	Svar% bydel	Oslo kommune
Andel fornøyde brukere				

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:

<p>Vi har ikke gjennomført en offisiell brukerundersøkelse. Men enheten føler stadig på "puls" hva brukerne er opptatt av. Det legges stor vekt på brukermedvirkning. Dette skjer i små grupper, i her og nå situasjoner og innspill fra ungdommene som er med i de ulike gruppeaktivitetene, eksemplvis: DJ-gruppa, dansegruppa, studio osv.</p>



Gule ruter fylles ut av HR-enheten

Statusrapportering fra enhetene x 3 pr. år

Enhet:	Forebyggende barn og unge
--------	---------------------------

Rapportering (* 1, 2 eller 3)	1
----------------------------------	---

*1 = status 1.tertial – 30.april

2 = status 2. tertial – 31.august

3 = årsmeldingen/årsstatistikken – status pr 31.desember

Sykefravær hittil i år:

	% for enheten	% samme tid sist år	% bydel Søndre Nordstrand samlet	% Oslo kommune samlet
Sykefravær totalt:	Se kommentar	9,9	10,91	
Korttidsfravær (t.o.m. 16 dager):		2,3		
Langtidsfravær:		7,6		

Kommentarer til bydelens samlede sykefravær:

Tallene for 2012 er hentet fra Datavarehuset, mens tallene fra 2013 er hentet fra det nye HR-systemet. Det ser ut til at HR-systemet pr. medio mai ikke har fått oppdatert sykefraværet for mars til tross for at fraværet har blitt lagt inn fra bydelen sin side. Sykefraværet for mars alene viser kun 6,87 %, noe som anses som usannsynlig. Det samlede sykefraværet for jan – mars blir derfor også lite pålitelig. Sykefraværet for januar var 12,33 % og for februar alene 13,24 %, begge månedene høyere enn i 2012. Gjennomsnittlig sykefravær pr mars viser 10,91 %, men tallet er sannsynligvis ikke korrekt. Erfaringene fra HR-systemet så langt er at mer pålitelige tall for sykefraværet pr. mars ikke vil foreligge først neste måned. Ut fra usikkerheten som ennå oppleves i forbindelse med sykefraværstatistikken hentet fra det nye HR-systemet, er det vanskelig å kommentere sykefraværet ytterligere. Bydelen ser imidlertid med bekymring på om sykefraværet, ut fra de tallene som foreligger for januar og februar, kan ha steget sett i fht samme periode i 2012. Imidlertid kan bydelen pr i dag ikke fastslå sikkert om dette stemmer.

Bydelen har et betydelig fokus på nærværarbeid og oppfølging av sykmeldte arbeidstakere etter fastsatte IA-rutiner. Ledere får veiledning og bistand fra HR-enheten som også har oppfølging av sykmeldte i nettverk. Det er fokus på systematisk HMS-arbeid på alle nivåer i organisasjonen. Alle tjenestene skal ha tiltak for å få ned sykefraværet og øke nærværet i sine HMS-handlingsplaner.

	JA	NEI
Møter med HVO/HVT avholdt siste 4 mnd:	x	
HMS-møter på tjenestestedene avholdt siste 4 mnd:	x	

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:

Pga nytt HR system har enheten ikke tall på sykefravær for 2013. Det har vært en del korttidsfravær i vinter(forkjølelser, influensa og omgangssyke)Enheten har over tid hatt flere langtidssykemeldte, men det er jobbet godt med tilrettelegging og flere er nå tilbake i jobb.

Arbeidsbelastning:

Arbeidstid siste 4 mnd

Overtid:	-	timer
Ansatte med overtid over *	-	antall
Forskjøvet arbeidstid:	-	vakter

- * antall timer m/overtidskompensasjon siste 4 mnd
 - 2,5 timer pr uke x antall uker siste 4 mnd
 = overtid etter AML siste 4 mnd

Registrer når antall timer i regnestykket over overstiger 10 timer pr uke el. 25 timer på 4 uker el. 200 timer pr år.

Frister

Lovkrav:		dager
Saksbehandlingstid:		dager
Bemanningsnorm (barnehager):		årsverk
Bemanning i arbeidsplan:		årsverk:

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:

Ikke aktuelt for forebyggende enhet
 Ansatte i enheten opparbeider seg fleksitid og tar ikke ut overtid.

Turnover hittil i år:

	Antall oppsigelser faste stillinger	% av årsverk i enheten	% bydel Søndre Nordstrand	% bydelene i Oslo
Turnover:	1	2,3%		

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:

Heller ikke når det gjelder turn-over har bydelen fått ut rapporter fra det nye HR-systemet. Derfor er dette punktet mangelfullt utfyllt.

Enheten har totalt 42 årsverk faste stillinger, men disponerer 46 årsverk inkl prosjektstillinger.

Trusler og vold hittil i år:

	Oppgi antall
Antall episoder med trusler: 1)	0
Antall episoder med bruk av vold: 2)	0
Voldsepisoder med fysisk/psykisk skade:	0
Antall sykemeldinger p.g.a. voldsepisoder:	0
Antall skademeldinger:	0
Antall anmeldelser av voldsbruk:	0

1) Med trussel menes et verbalt angrep eller handling mot en person i den hensikt å skremme eller skade personen.

2) Med vold menes enhver fysisk eller psykisk skade på en person. Vold er også skadeverk på inventar og utstyr.

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:

--

Medarbeiderundersøkelse:

	Gj.snitt score pr. enhet:	Snitt land:
Innhold i jobben:	5,1	5,0
Organisering av arbeidet:	4,7	4,5
Stolthet over egen arbeidsplass:	4,8	4,8

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:

Gode resultater på medarbeiderundersøkelsen. Over og på landsgjennomsnitt.

Det jobbes i enhetene systematisk med rutiner og organisering av arbeidet for å styrke effekten av de tiltak som settes inn. Enheten jobber kontinuerlig med å videreutvikle sine arbeidsmåter slik at ansatte skal oppleve å mestre sine oppgaver og brukere få et så bra tilbud som mulig.

Rapportering knyttet til kvalitet og tjenesteproduksjon

Brukerundersøkelser

Er det gjennomført brukerundersøkelse i din enhet siste 18 mnd. **Ja** **Nei x**

Resultat:	Enhet	Bydel	Svar% bydel	Oslo kommune
Andel fornøyde brukere				

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:



Gule ruter fylles ut av HR-enheten

Statusrapportering fra enhetene x 3 pr. år

Enhet:	Barnevern	Rapportering (* 1, 2 eller 3)	1
--------	-----------	----------------------------------	---

- * 1 = status 1.tertial – 30.apri
- 2 = status 2. tertial – 31.august
- 3 = årsmeldingen/årsstatistikken – status pr 31.desember

Sykefravær hittil i år:	% for enheten	% samme tid sist år	% bydel Søndre Nordstrand samlet	% Oslo kommune samlet
Sykefravær totalt:	Se kommentarer	14,18	10,91	
Korttidsfravær (t.o.m. 16 dager):		3,22		
Langtidsfravær:		10,96		

Kommentarer til bydelens samlede sykefravær:

Tallene for 2012 er hentet fra Datavarehuset, mens tallene fra 2013 er hentet fra det nye HR-systemet. Det ser ut til at HR-systemet pr. medio mai ikke har fått oppdatert sykefraværet for mars til tross for at fraværet har blitt lagt inn fra bydelen sin side. Sykefraværet for mars alene viser kun 6,87 %, noe som anses som usannsynlig. Det samlede sykefraværet for jan – mars blir derfor også lite pålitelig. Sykefraværet for januar var 12,33 % og for februar alene 13,24 %, begge månedene høyere enn i 2012. Gjennomsnittlig sykefravær pr mars viser 10,91 %, men tallet er sannsynligvis ikke korrekt. Erfaringene fra HR-systemet så langt er at mer pålitelige tall for sykefraværet pr. mars ikke vil foreligge først neste måned. Ut fra usikkerheten som ennå oppleves i forbindelse med sykefraværstatistikken hentet fra det nye HR-systemet, er det vanskelig å kommentere sykefraværet ytterligere. Bydelen ser imidlertid med bekymring på om sykefraværet, ut fra de tallene som foreligger for januar og februar, kan ha steget sett i fht samme periode i 2012. Imidlertid kan bydelen pr i dag ikke fastslå sikkert om dette stemmer.

Bydelen har et betydelig fokus på nærværarbeid og oppfølging av sykmeldte arbeidstakere etter fastsatte IA-rutiner. Ledere får veiledning og bistand fra HR-enheten som også har oppfølging av sykmeldte i nettverk. Det er fokus på systematisk HMS-arbeid på alle nivåer i organisasjonen. Alle tjenestene skal ha tiltak for å få ned sykefraværet og øke nærværet i sine HMS-handlingsplaner.



Oslo kommune
Bydel Søndre Nordstrand

	JA	NEI
Møter med HVO/HVT avholdt siste 4 mnd:	x	
HMS-møter på tjenestestedene avholdt siste 4 mnd:	x	

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:

Tjenesten har hatt, og har fortsatt, noen ansatte ute i langvarige sykemeldinger for alvorlige sykdommer. Det er god oppfølging av disse og det arbeides for at de skal kunne være aktiv i arbeid så mye som mulig. Tiltak som tilrettelegging av arbeidet både fysisk og i forhold til belastning har bidratt til at sykemeldte nå enten er fullt eller delvis tilbake i arbeid. Vi har også et samarbeid med HR-enheten i forhold til ansatte som trenger å komme tilbake til andre typer stillinger.

Det er mange som har bidratt ekstra og arbeidet med å få ned langtidssykefraværet er fortsatt godt. Det er en utfordring å finne gode løsninger som bidrar til at arbeidsbelastningen ikke blir for stor på de som er tilstede.

Vi har egne IA møter der situasjonen for tjenesten blir drøftet med fagorganisasjonen og vernetjenesten.

Arbeidsbelastning:		
<i>Arbeidstid siste 4 mnd</i>		
Overtid:	740,26	timer
Ansatte med overtid over *	0	antall
Forskjøvet arbeidstid:	0	vakter

- * antall timer m/overtidskompensasjon siste 4 mnd
- 2,5 timer pr uke x antall uker siste 4 mnd
= overtid etter AML siste 4 mnd

Registrer når antall timer i regnestykket over overstiger 10 timer pr uke el. 25 timer på 4 uker el. 200 timer pr år.



Oslo kommune
Bydel Søndre Nordstrand

<i>Frister</i>	
Lovkrav: Alle skal ha: Tiltaksplan eller Omsorgsplan 4 tilsyn i fosterhjem med fosterbarn under 18 pr år 4 oppfølgingsbesøk av fosterbarn	For 1. tertial har vi oppnådd: 89,9 % har tiltaksplan 100 % har omsorgsplan 3,8 tilsyn egen bydel 3.7 andre kommuner 3,9
Saksbehandlingstid: 3 mnd undersøkelser	82,5 % undersøkt innen tre måneder

Bemanningsnorm	
Bemanning i arbeidsplan: Totalt 72,1 hjemler (+3,5 nye opprettet av staten) Har direkte med saksbehandling å gjøre: 61 hjemler (60 hele stillinger) (+ 3,5) Arbeider forebyggende eller m/egne tiltak: 12 hjemler	Pr 30.04.13 er det en ledig stilling, Vi har fått 3,5 ny hjemmel som også regnes som ledige, men det er pr. tertial ikke helt avklart hvordan de skal fordeles, kun avklart at de går til å styrke saksbehandlingen.

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:

Barnevernet har mange krav til oppfølging og behandling som er hjemlet i Lov om barneverntjenester. Barnevernet har i mange år slitt med å oppfylle disse kravene og ser nå resultatet av å ha fått tilført flere ressurser i form av betydelig bedre måloppnåelse. I første tertial er det god måloppnåelse på tiltaksplaner og på oppfølging og tilsyn i forhold til fosterhjemsplasserte barn. Tiltaksplaner går noe ned fra årsrapport, men det er fortsatt slik at vi regner med å komme rundt 95 % ved årets slutt.

Andel barn som får undersøkt saken sin innen tre måneders frist øker fra årsrapport 2012 og har ikke vært så høy på mange år. De tiltak som har vært satt inn virker, og selv om det tar lengre tid å nå målet om å komme så nær 100 % som mulig. Antall barn med tiltak går noe opp i 1. tertial, dette skyldes en høy andel meldinger i 2012 og i årets første 2 måneder.

Det jobbes kontinuerlig for å ha så lite vakanser som mulig, spesielt ettersom vi ennå ikke fyller alle krav til saksbehandlingen.

Vi har de senere år fått tilført mange nye stillinger, og har derfor hatt mange nyansettelser. I HMS møtene har det framkommet at det er behov for korttidsvikarer, men tjenesten opplever samtidig at det er vanskelig å skaffe kvalifiserte slike.



Oslo kommune
Bydel Søndre Nordstrand

Turnover hittil i år:	Antall oppsigelser faste stillinger	% av årsverk i enheten	% bydel Søndre Nordstrand	% bydelene i Oslo
Turnover:	2	1,4		

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:

Heller ikke når det gjelder turn-over har bydelen fått ut rapporter fra det nye HR-systemet. Derfor er dette punktet mangelfullt utfylt.

I løpet av de første 4 mnd av 2013 hadde barneverntjenesten to oppsigelser på grunn av at de flytter til andre kommuner.

Trusler og vold hittil i år:	Oppgi antall
Antall episoder med trusler: 1)	1
Antall episoder med bruk av vold: 2)	0
Voldsepisoder med fysisk/psykisk skade:	0
Antall sykemeldinger p.g.a. voldsepisoder:	0
Antall skademeldinger:	0
Antall anmeldelser av voldsbruk:	0

1) Med trussel menes et verbalt angrep eller handling mot en person i den hensikt å skremme eller skade personen.

2) Med vold menes enhver fysisk eller psykisk skade på en person. Vold er også skadeverk på inventar og utstyr.

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:

Barnevernet har en god sikkerhetsplan og er opptatt av å planlegge sikkerhet rundt møter. Dette er nok årsaken til at det oppstår relativt få trusselsituasjoner.

Tjenesten har imidlertid en relativ høy terskel for hva som meldes som trusler, og spørsmålet er om den er for høy. I HMS-møter er det forholdet at det ikke er noen episoder så langt i år tatt opp, og sammen er det laget ny rutine for rapportering av ubehag. Det er anmeldt trusler og vi har fattet utestengingsvedtak i forhold til enkeltperson.



Medarbeiderundersøkelse:

	Gj.snitt score pr. enhet:	Snitt land:
Innhold i jobben:	5	4,9
Organisering av arbeidet:	4,5	4,5
Stolthet over egen arbeidsplass:	5	4,9

Kommentarer, vurdering og evt tiltak:

For 2012 var det en svarprosent på 89,7 % for hele barnevernet.
For 2010 var scoren 4,7 , 3,9 og 4,7, svarprosent på rundt 55.
For 2011 var scoren 4,7, 4, 2 og 4,8 svarprosent på 98,
De områdene ansatte i barnevernet er minst fornøyde med er lønn, inneklima, standard på arbeidsplassen og tid til å utføre arbeidet. Det er ikke lett å sette opp områder å arbeide med når resultatene er så pass gode, men det er fokus på nærvær og deltakelse som det fokuseres på i alle barnevernets grupper.

Rapportering knyttet til kvalitet og tjenesteproduksjon

Brukerundersøkelser

Er det gjennomført brukerundersøkelse i din enhet siste 18 mnd Nei

Resultat: Enhet barnevern Bydelen samlet Oslo kommune Svar% bydel

Andel fornøyde brukere				
------------------------	--	--	--	--

Kommentarer, vurdering og evt tiltak: