



**Arkivsak:** 200900253-32

**Arkivkode:** 121

**Saksbeh:** Åse Merete Ternå /Anette Bøhn

**Saksgang**  
Bydelsutvalget

**Møtedato**  
18.10.2010

---

## **RAPPORTERING VEDRØRENDE PERSONALPOLITISKE PLANER MV. - VERBALVEDTAK**

### **Bakgrunn:**

Bydelsutvalget fattet følgende verbalvedtak under behandlingen av budsjett 2010:

*Bydelsdirektøren bes legge fram en samlet oversikt over bydelens personalpolitikk for bydelsutvalget i god tid før neste budsjettbehandling. Det bes bl.a. redegjort for planene for opplæring og kompetanseutvikling av ulike kategorier personell, tiltaksplanene for seniorpolitikk, planene for IA-arbeidet og planer for å opprette lærlingplasser. Det bes også redegjort for i hvilken grad mål og planer for personalpolitikken beskrevet i tidligere års budsjettforslag er blitt oppfylt.*

### **Saksfremstilling:**

Nedenfor gis det en redegjørelse knyttet til arbeidet med planer for 1) kompetanseutvikling, 2) tiltaksplan for seniorpolitikk, 3) IA-arbeidet og 4) opprettelse av lærlingplasser. Under punkt 5) personalpolitikk redegjøres det for i hvilken grad mål og planer for personalpolitikken i tidligere års budsjettforslag er blitt oppfylt. Rapporteringen tar utgangspunkt i budsjett 2008 og 2009.

#### *1. Opplæring og kompetanseutvikling*

##### 1.1 Kompetanseplan for Bydel Østernsjø 2010

Bydelen utarbeider årlig en overordnet kompetanseplan (jf. Opplærings- og utviklingsavtalen § 6), som vedtas av medbestemmelsesutvalget (MBU). Planen er utarbeidet med bakgrunn i innmeldte behov og planer for kompetanseutvikling i fagavdelingene og stabsavdelingene. I arbeidet med planen er det lagt vekt på tiltak som bidrar til å ivareta oppgaver beskrevet i overordnede vedtak og føringer, herunder strategisk plan, aktivitetsplaner i budsjett 2010, samt fagspesifikke planer. Det er også lagt vekt på å ta med tiltak som bidrar til kvalitetssikring av bydelens tjenester i henhold til krav i lover og forskrifter. Planen ble revidert i juni 2010, med bakgrunn i bydelens salderingsbehov.

##### 1.2 Kompetanseplan for pleie- og omsorgstjenesten i Bydel Østernsjø 2010 – 2015

Bystyret vedtok i 2009 at det skulle utarbeides kompetanseplaner i kommunens pleie- og omsorgstjenester. Byrådsavdelingen hadde satt opp følgende krav til planen:

Planen skal gå over en 4-års periode med årlig rullering, og skal beskrive:

- Forankring (bydelens overordnede planer, omsorgsplan 2015, kompetanseløftet 2015, bystyrets omsorgsmelding 2008)
- Kartlegging av fagkompetanse – også med tanke på fremtidig innføring av KOMPASS – herunder: Antall sykepleiere og stillingsandeler (opplysninger fra personalavdelingen NLP) og antall brukere i hjemmesykepleien.
- Kartlegging av norskkunnskaper hos ansatte
- Tiltak
- Gjennomføring
- System for årlig rapportering (rapportering til Fylkesmannen på Kompetanseløftet 2015)

Bydelen utarbeidet en kompetanseplan for kommunens pleie- og omsorgstjenester i henhold til ovenstående, som ble vedtatt i MBU i desember 2009. Planens langsiktige og kortsiktige mål fremgår nedenfor. Det er i tillegg utarbeidet en egen tiltaksplan som inngår i kompetanseplanen.

#### *Planens langsiktige mål*

- Alle fast ansatte over 40 % stilling, med fremmedspråklig bakgrunn, har bestått nivå 3, B1 i språktest innen 2015 (ungdomskolenivå)
- Nyansatte med fremmedspråklig bakgrunn har bestått nivå 3, B1 språktest
- Kompetansegapet for vedtatte stillinger i boliger for mennesker med utviklingshemming og psykiske lidelser er lukket
- Kompetansegapet for vedtatte stillinger i hjemmetjenesten redusert
- Det er stillinger for miljøterapeut I ved alle boliger for mennesker med utviklingshemming, med krav om vernepleierutdanning
- Det er klargjort for innføring av Kompass ved alle aktuelle tjenestesteder
- Bydelens kompetanse skal til en hver tid imøtekomme brukernes behov
- Det er vurdert mulighet for og kostnader ved, etablering av vernepleierutdanning som arbeidsplassbasert utdanning

#### *Kortsiktige mål for 2010*

- Ansatte med behov for språkopplæring har fått tilpasset tilbud om språkopplæring
- Kompetansegapet for vedtatte stillinger i boliger for mennesker med utviklingshemming er redusert fra 50 % til 40 %
- Kompetansegapet for vedtatte stillinger i boliger for mennesker med psykiske lidelser er redusert fra 31 % til 25 %.
- Kompetansegapet for vedtatte stillinger i hjemmesykepleien er redusert fra 13 % til 10 %
- Nødvendig antall stillinger er omgjort til sykepleier for å imøtekomme kravet til Kompass
- Nødvendig antall stillinger er omgjort til vernepleier for å imøtekomme kravet til Kompass

### 1.3 Kompetansetiltak i Ruspolitisk handlingsplan 2010-2013

Bydelen har utarbeidet en ruspolitisk handlingsplan som også inneholder mål og tiltak knyttet til kompetanseutvikling. Planen ble behandlet i bydelsutvalget i møte den 16.11.2009. Planen har 5 hovedmål, og under flere av tiltakspunktene er det utarbeidet egne kompetansemål som igjen er innarbeidet i bydelens overordnede kompetanseplan for Bydel Østensjø 2010.

### 1.4 Kompetansetiltak i Handlingsplan psykisk helse 2009-2010 for Bydel Østensjø

Det er utarbeidet en handlingsplan psykisk helse 2009-2010 som også inneholder mål og tiltak knyttet til kompetanseutvikling. Planen ble behandlet i BU 11.05.2009. Planen har mål knyttet til

kompetanseutvikling av ansatte og flere av tiltakspunktene er innarbeidet i bydelens overordnede kompetanseplan for Bydel Østensjø 2010.

## 2. Tiltaksplan for seniorpolitikk

”Tiltaksplan for seniorpolitikk 2008-2009” er en av bydelens personalpolitiske planer som har sin bakgrunn i kommunens personalpolitiske strategi.

*Byrådet har i Byrådssak 1187/06 Tiltaksplan for seniorpolitikk i Oslo kommune, vedtatt at seniorpolitikken skal gjennomføres på virksomhetsnivå, i tråd med den alminnelige fullmaktsstrukturen i Oslo kommune. Virksomhetene skal på bakgrunn av foreslåtte seniorpolitiske tiltak for Oslo kommune, etablere motiveringstiltak for seniormedarbeidere.*

Hovedmålet i bydelens tiltaksplan for seniorpolitikk 2008-2009 lyder som følger:

*”Bydel Østensjø har en seniorpolitikk som bidrar til at seniormedarbeidere velger å fortsette i arbeid i bydelen helt eller delvis etter fylte 62 år, slik at bydelen beholder kompetent arbeidskraft, øker gjennomsnittlige avgangsalder og begrenser kostnader til tidligpensjonering”.*

Det ble utarbeidet 6 delmål med tilhørende tiltakspunkter. Planen skulle vært revidert i løpet av 1. halvår 2010, men dette har ikke vært mulig på grunn av ledigholdelse av personalkonsulentstilling. I henhold til fremdriftsplanen vil det foreligge en revidert Tiltaksplan for seniorpolitikk i Bydel Østensjø 2011-2012 ved utgangen av 2010.

## 3. Planer for IA-arbeidet

### 3.1 Handlingsplan for Bydel Østensjø som inkluderende arbeidslivsvirksomhet

Målet med Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA) er å skape et arbeidsliv med plass til alle som kan og vil arbeide. Bydelen utarbeidet sin første IA-handlingsplan som inkluderende arbeidslivsvirksomhet for målperioden 2008-2009. Handlingsplanen er revidert og gjelder for målperioden 2010-2011. Planen ble behandlet i AMU 06.09.2010. Begge IA-handlingsplanene er bygget opp rundt det sentralt vedtatte hovedmålet og de tre vedtatte delmålene i IA-avtalen. IA avtalens hovedmål er: *”Å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.”* Under utarbeidelsen av bydelens IA-handlingsplaner har man for hvert av de tre sentralt vedtatte delmålene utarbeidet lokale delmål og tiltak, som konkretiserer hva bydelen skal arbeidet med for å nå hovedmålet i IA-avtalen.

### 3.2 AKAN handlingsplan

Det er utarbeidet handlingsplan for bydelens AKAN arbeid 2010 med følgende hovedmål: *”Alle ansatte og ledere i Bydel Østensjø kjenner bydelens organisering av AKAN arbeid, og følger bydelens retningslinjer for AKAN arbeid”.* Det er utarbeidet 7 delmål med tilhørende tiltakspunkter. Planen ble behandlet i AMU 15.03.2010.

## 4. Planer for å opprette lærlingplasser

Måltall i budsjett 2010 er 13 lærlinger. Etter inntak av 6 nye lærlinger med oppstart august 2010 har bydelen 14 lærlinger, hvorav 1 er i ulønnet permisjon ut året. Disse er fordelt på 4 lærlinger innen helsearbeiderfaget og 10 lærlinger innen barne- og ungdomsarbeiderfaget. Bydelen har 2 lærlinger fra voksenopplæringen, begge innen helsearbeiderfaget.

## 5. Personalpolitikk

Bydelens mål for personalpolitikken omtales i bydelens årlige budsjetter under kapitlet som heter *Administrasjon og stab, Aktivitetsplan, Personal*. Administrasjonen er bedt om å redegjøre for i hvilken grad mål og planer for personalpolitikken beskrevet i tidligere års budsjettforslag er blitt oppfylt. Rapporteringen nedenfor tar utgangspunkt i budsjettene for årene 2008 og 2009. Det vises også til at det i årsmeldingen for begge år er rapportert på måloppnåelse mål/tiltak innenfor bydelens personalpolitikk.

### 5.1 Personalpolitiske planer

Det er ikke utarbeidet en overordnet personalpolitisk plan for bydelen. Imidlertid er det utviklet delplaner som vil inngå i en fremtidig personalpolitisk plan for bydelen. Disse er IA-handlingsplan, handlingsplan for mangfold og likestilling, tiltaksplan for seniorpolitikk, samt rutiner for utvidelse av stilling for deltidsansatte.

### 5.2 Tiltaksplan for seniorpolitikk

Tiltaksplanen har innenfor bydelens rammer gitt mulighet for individuelt tilpasset arbeidstid, arbeidssted og arbeidsoppgaver. Planen inneholder i tillegg tiltak som har økonomiske konsekvenser og som var forutsatt fremlagt for BU i forbindelse med budsjettbehandlingen, første gang i 2008. Det har imidlertid de to siste årene ikke vært aktuelt å legge fram forslag om tiltak som har økonomiske konsekvenser, ut fra bydelens økonomisk vanskelige situasjon.

### 5.3 Rasismefri sone

Bydelen har siden 2005 jobbet aktivt for å motarbeide rasisme og ekskluderende holdninger overfor brukere og ansatte ved bydelens tjenestesteder. Målet med å kunne erklære samtlige tjenestesteder rasismefri soner i løpet av en fireårsperiode ble nådd i 2009. Alle tjenestestedene har i løpet av denne perioden deltatt på MOD-kurs (Mangfold og dialog) og temadager, samt utarbeidet en aktivitetsplan. Bydelen har fått OU-støtte til tiltaket.

### 5.3 IA-arbeid

I bydelens IA-handlingsplan 2008-2009 ble det satt hovedmål for planperioden med tilhørende aktivitetsmål. Bydelens hovedmål var å redusere sykefraværet til under 10 %, samt beholde arbeidstakere med redusert funksjonsevne slik at overgang til midlertidig uførepensjon ble redusert fra 2,36 % i 2007 til 2 % pr. 31.12.2009. Det ble samtidig satt mål for at ansatte som gjeninntre etter midlertidig uførepensjon tilsvarende 25 % av ansatte som i løpet av året gikk over på slike ytelser.

Bydelen hadde en liten økning i sykefraværet fra 2008 til 2009 på 0,2 prosentpoeng. Med et sykefravær i 2009 på 10,2 % ble IA målet nesten nådd. Hvis vi ser på utviklingen fra 2007 til 2009 var det i perioden likevel en reduksjon i sykefraværet på 0,3 prosentpoeng.

Det ble i 2009 arbeidet systematisk med tiltak for å redusere sykefraværet og legge til rette for at personer med nedsatt funksjonsevne stå i arbeid, helt eller delvis.

- Bydelen gjennomførte dialogsamtaler med ansatte innen 12 ukers sykefravær
- NAV Arbeidslivssenteret gjennomførte fire IA-verksted for tjenesteleidere i bydelen
- Bydelen utarbeidet en samhandlingsplan med NAV Arbeidslivssenteret for å sikre samarbeid omkring prioriterte områder
- Tjenestestedene søkte om og fikk innvilget tilretteleggingstilskudd fra NAV individuelt og for grupper på til sammen kr 781 941. Disse fordelte seg på 44 tiltak.

- Bydelen har deltatt i prosjekt ”Raskere tilbake”, med meget gode resultater. I løpet av 2009 ble det meldt inn 46 saker.
- Bydelen har gjennomført to HMS grunnkurs og flere HMS temadager for tjenesteledere og verneombud
- Prosjektet ”Livsveiledning for langtidssyke” har vært videreført gjennom hele året. Til sammen ble det igangsatt 3 grupper med deltakere, med til sammen 21 ansatte. I evalueringen fra deltakerne på spørsmål om i hvilken grad opplegget har påvirket synet på sykemeldingsperioden og mulighet til friskmelding, fordeler svarene seg helt jevnt mellom noe eller veldig mye påvirkning. Flere av disse er fullt tilbake i arbeid.

I 2009 var det 23 ansatte som nådde maksdato for sykepenger og fikk vedtak om midlertidig uførepensjon fra Oslo pensjonsforsikring (OPF). Disse er fordelt på 11 ansatte med 100 % uføregrad, 6 ansatte med delvis uføregrad og 6 ansatte med utvidelse av uføregrad. Dette var en reduksjon i antallet sammenlignet med de to foregående årene. I 2009 gjeninntrodte 9 ansatte i arbeid helt eller delvis. Dette utgjorde hele 39 % av alle uføretilfeller i 2009, mens måltallet var på 25 %. Resultatene viser at det arbeides godt med oppfølging av langtidssyke for at disse skal kunne komme tilbake til arbeid, helt eller delvis.

Når det gjelder samarbeid med NAV om å tilby arbeidstreningsplasser i bydelen, kan vi ikke vise til konkrete tall på dette, da avtaler inngås direkte mellom tjenestestedene og tiltaksdeltaker / NAV. Dette punktet er omhandlet særskilt i bydelens IA-handlingsplan med fokus på å ha gode holdninger på å tilby arbeidstreningsplasser. I revidert IA-handlingsplan for perioden 2010-2011 er det derfor tatt inn tiltak for å utarbeide intern rutine for rapportering på arbeidstreningsplasser.

#### 5.4 Kompetanseutvikling

I aktivitetsplan til budsjett står det at ansatte skal gis mulighet for kompetanseutvikling, enten gjennom sitt daglige arbeid eller i målrettede kompetansetiltak. Individuelle opplærings- og utviklingsbehov skal fremkomme i medarbeidersamtalen som avholdes minimum 1 gang pr år. Under dette punktet kommenteres det kun for året 2009.

Bydelen utarbeider årlig en kompetanseplan. Denne utarbeides i samsvar med overordnede vedtak og føringer, bl.a. nedfelt i bydelens strategisk plan og budsjett 2009. Bydelen har videre prioritert kompetanseheving på områder hvor det er stilt krav om særskilt opplæring i henhold til lover og forskrifter. Det ble i 2009 avsatt kr 800 000 til kompetansetiltak. I tillegg til kostnadskreven kompetansetiltak ble en betydelig andel av tiltakene gjennomført ved bruk av egne ansatte som kursholdere, uten kostnader for bydelen. I 2009 hadde bydelen 9 studenter ved arbeidsplassbasert førskolelærerutdanning, samt 9 ansatte har vært under utdanning som hjelpepleier/helsefagarbeider. I tillegg har 8 ansatte deltatt i videreutdanning innen psykisk helsearbeid på videregående- eller høyskolenivå.

#### 5.5 Overtallige

I aktivitetsplan til budsjett står det at overtallige uten opphold skal over i nye faste stillinger og vikariater, og ivaretas i hele prosessen frem mot ny stilling. Alle som i løpet av 2008 og 2009 er blitt overtallige, er tilvist til nye faste eller midlertidige stillinger uten opphold. I tillegg har noen valgt å si opp sitt ansettelsesforhold for å begynne i arbeid utenfor Oslo kommune.

#### 5.6 Medarbeiderundersøkelser

Det har vært gjennomført årlige medarbeiderundersøkelser siden 2005, med unntak av 2007. Hensikten med undersøkelsen er å kartlegge medarbeidertilfredshet både ved den enkelte arbeidsplass og for bydelen som helhet. Gjennom kartleggingen har bydelen ønsket å få

informasjon om i hvor stor grad de ansatte er tilfreds på ulike områder. Oppfølging av medarbeiderundersøkelsen har bestått i at leder sørger for at resultatene fra undersøkelsen blir gjennomgått og drøftet med tjenestestedets ansatte, og at personalgruppen etter en prosess blir enige om hvilke forbedringsområder som skal prioriteres. Hvert tjenestested utarbeider en handlingsplan for forbedringstiltak som angir mål og tiltak, tidsfrister og hvem som har gjennomføringsansvaret. Det vises forøvrig til sak for bydelsutvalget i møtet den 14.06.2010 hvor resultatene av medarbeiderundersøkelsen i 2010 er sammenholdt med resultatene fra 2009.

**Bydelsdirektørens forslag til vedtak**

Redegjørelse om bydelens personalpolitiske planer m.v. tas til orientering.

Tove Stien  
bydelsdirektør

Åse Merete Ternå  
avdelingssjef