



Dato 30. november 2020
Saksnr.: 2020107074-1
Saksbehandler Arild Andresen
Godkjent av Kjell Alfred Kristiansen
Camilla Bruno Dunsæd

Saksgang
Organisasjonsutvalget

Møtedato
10.12.2020

Arbeidsbelastning for ledere i kommunen

Forslag til vedtak

1. Organisasjonsutvalget tar saken til orientering
2. Organisasjonsutvalget ber kommunedirektøren fremlegge oppdatert status etter et halvt år.

Sammendrag

Kommunens hovedverneombud (HVO) har i møte med kommunedirektør og organisasjonsdirektør uttrykt bekymring for arbeidsbelastning på ledere. Bedriftshelsetjenesten (BHT) støtter bekymringen. En kombinasjon av sammenslåingsutfordringer og koronapandemien har medvirket til nåværende situasjon. Det har også vært en merkbar økt arbeidsmengde relatert verbalforslag, interpellasjoner, diverse spørsmål og andre bestillinger fra kommunens folkevalgte. Kommunedirektøren deler bekymringen og mener at den omfatter ledere, nøkkelpersoner og mange ansatte innen de fleste tjenestoområdene. Avbøtende tiltak vurderes og vil bli igangsatt. Dersom kommunen får økt smitte som følge av koronapandemien vil det gjøre situasjonen vanskeligere for mange ansatte. Kommunedirektøren vil samarbeide med vernetjenesten og tillitsvalgte for å normalisere situasjonen. Det er viktig at kommunens folkevalgte er kjent med situasjonen og viser varsomhet fremover med å pålegge administrasjonen mange nye oppgaver og utredningsoppdrag.

Vedlegg:
20201127 bekymringsmelding fra HVO

Saksutredning

Bakgrunn for saken

Kommunens hovedverneombud (HVO) har i møte med kommunedirektør og organisasjonsdirektør uttrykt bekymring for arbeidsbelastning på ledere. Denne bekymringen er også formidlet skriftlig jfr. vedlegg til saken. Kommunens bedriftshelsetjeneste (BHT) deler bekymringen om at mange ledere har for mange oppgaver og for høyt arbeidspress. Kommunens hovedverneombud er spesielt bekymret for ansatte i lederstillinger som er unntatt for arbeidstidsbestemmelsene. HVO mener at dette er stillinger der det bør foreligge en risiko- og sårbarhetsanalyse med spesielt søkelys på arbeidsbelastning til den enkelte leder, og peker særskilt på at arbeidsbelastningen skal være i tråd med intensjonen i arbeidsmiljøvernloven (AML). I møte 19.november mellom kommunedirektør, organisasjonsdirektør og HVO ble det enighet om å utarbeide en prosedyre som skal ivareta arbeidsgiveransvaret for arbeidstakere i ledende eller særlig uavhengig stilling etter AML §10-12 (1) og (2). Det var også enighet om at arbeidsbelastningen for den enkelte leder skal være tema i medarbeidersamtalen. Dette blir nå fulgt opp av arbeidsgiver i dialog med vernetjenesten. Det blir også prioritert informasjon om tema og oppfølging i anledning kommunedirektørens samarbeidsmøte med HVO/HTV.

Oppstartutfordringer

Kristiansand kommune har snart vært virksom ett år etter igangsetting av den nye kommunen 1. januar 2020. En kommunesammenslåing er i utgangspunktet en krevende omstilling, med nye ledere, nye medarbeidergrupper, nye strukturer, nye prosedyrer og en ny organisasjon som skal utvikle en organisasjonskultur ut fra ulike kulturer i de tre gamle kommunene. Etter en arbeidsintens sammenslåingsperiode var det forventet at arbeidsbelastningen fortsatt ville være større enn normalt fordi det tar tid å etablere den nye kommunen.

Sett i ettertid er det likevel tydelig at belastningen på mange ansatte har vært større enn hva en kunne forutse. Det må også sees i sammenheng med at sammenslåingsprosessen kom i gang ett år senere enn andre sammenslåinger i påvente av vedtak i Stortinget. Svært mye skulle dermed være ferdig på kortere tid og en del arbeid gjenstod da ny kommune startet opp. Det oppstod også noen igangsettingsutfordringer som kompliserte situasjonen og ga merbelastninger. Det har også vært en merkbar økt arbeidsmengde relatert til verbalforslag, interpellasjoner, diverse spørsmål og andre bestillinger fra kommunens folkevalgte.

Den helhetlige situasjonen ble betydelig mer krevende på grunn av koronapandemien fra midten av mars. Pandemien preger fortsatt arbeidshverdagen til mange av kommunens ansatte. Det har siden sommerferien vært flere tilfeller av smitte innen kommunens tjenester. Dette har medført at mange ansatte har blitt tatt ut i karantene. Arbeidet for å hindre at ny smitte ikke sprer seg til en utbredt smittesituasjon er krevende for organisasjonen. Tjenesteområdene har høyt fokus på forebygging. Det jobbes også med kontinuitetsplaner og hvordan de skal kunne møte en større smittesituasjon med nedstengning av tjenester som ikke er samfunnskritiske. Det utarbeides også planer for iverksettelse av regionalt koronamottak.

Parallelt, samtidig som tjenester drives, har det vært jobbet godt i flere måneder med å håndtere sammenslåingsutfordringer og få på plass ny kommune. Det forholdet at pandemien er langvarig kompliserer prosessen og forsinker mye. Det har vært rapportert til politisk nivå hele året og situasjonen er godt kjent for kommunens folkevalgte.

Kartlegging arbeidsbelastninger

På bakgrunn av bekymringsmeldingen fra HVO ble det som et strakstiltak utarbeidet og gjennomført en kartlegging av arbeidsbelastningen for ledere på nivå 2-5 (direktørene er nivå 1, og er ikke med i denne kartleggingen). Det er et særlig fokus på ledere på nivå 2 og 3 som har frie og uavhengige stillinger. Disse lederne vurderer selv og avgjør behovet for egen arbeidsinnsats og kan dermed selv kontrollere sin arbeidstid.

Kartleggingen var frivillig og ble gjennomført i form av et digitalt spørreskjema. Svarene er anonymisert og derfor er noen av direktørområdene slått sammen. Det er totalt 279 svar, av 360 mulige, noe som gir en svarprosent på ca. 77%. Svarene er jevnt fordelt på direktørområdene og oppfattes dermed som representative for å beskrive situasjonen.

Tabellen under viser svarene fra 134 ledere på nivå 2-3, og 145 ledere på nivå 4-5. Timetallene som er registrert gjelder for perioden 01.01.-31.10.2020, altså 10 måneder. Tabellen viser fordelingen av antall personer i de ulike gruppene.

antall timer	Helse-Mestring	Oppvekst	Kultur/By-sted	SamInn/Øk./ Org.	sum
0-100	7	23	12	3	45
101-200	15	32	4	2	53
201-300	7	4	2	6	19
301-	4	9	2	2	17
antall svar	33	68	20	13	134
nivå 4/5	99	28	15	3	145
svartotalt	132	96	35	16	279

Tabellen viser:

- 36 ledere har mer enn 200 timer over normal arbeidstid
- 17 ledere har mer enn 300 timer over normal arbeidstid
- Høyeste timetall som er registrert blant disse er 540 timer på 1 person.

Årsaker til merarbeidet oppgis å være:

- Covid- 19
- Oppfølgingsoppgaver etter kommunesammenslåingen
- Oppfølging av ansatte
- Mange har merarbeid knyttet til politiske saker/politiske bestillinger
- Nye rutiner/nye systemer.

På spørsmålet om hva som må til for å forbedre situasjonen, er svarene slik:

- Mange ting forventes å forbedres i løpet av våren 2021 (men en del mener vi trenger enda lenger tid)
- Behov for mer ressurser for å utføre oppgavene
- Behov for mer merkantil støtte
- Ønsker mer støtte fra nærmeste leder
- Mange ser et potensial for å organisere sitt eget arbeid bedre.

I arbeidsmiljøloven §10-12 framkommer at ledere er unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Lokalt gjelder dette for alle kommunens ledere på nivå 1-3, men arbeidsgiver har plikt til å sikre at disse har en forsvarlig arbeidstidsordning og et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Administrasjonen jobber jevnt med oppfølging av enheter der ansatte arbeider mye overtid. Dette er for å sikre at arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven følges, og at krav på fleksitid/avspasering ivaretas etter forutsigbare og ordnede systemer. Alle ledere på nivå 4 og 5 er inkludert i denne systematikken.

Kommunens sykefravær ligger på 8,6 % pr.31.7.2020. Dette er en økning i forhold til samme periode i fjor der gamle Kristiansand hadde 7,9%, gamle Søgne 8,3% og gamle Songdalen 6,7%. Kristiansand kommune har som mål å ligge på 7,6% i totalt sykefravær.

Kommunedirektørens vurderinger

Kommunedirektøren mener at den nye kommunen, etter en krevende sammenslåingsprosess og betydelige oppstartsutfordringer, på en god måte har maktet å håndtere et svært krevende år. Det skyldes en formidabel innsats som er lagt ned av ledere og ansatte på alle nivåer.

Det har gitt seg utslag i at flere ledere har arbeidet mange timer over normal arbeidstid. Kommunedirektøren deler HVO og BHT sin bekymring, og situasjonen er blant annet drøftet i kommunedirektørens ledergruppe. Problemstillingen er også tatt opp i kommunedirektørens samarbeidsmøte med HVO/HTV, senest 27. november. Det er gjennomgående enighet om at mange av kommunens ledere, nøkkelpersonell og ansatte innen de fleste kommunale virksomhetene har hatt en for stor arbeidsbelastning over lengre tid. Det kan gi helsemessige utfordringer dersom belastningen fortsetter. Nedsatt yteevne og økt sykefravær kan føre til redusert tjenestekvalitet og forsinkede leveranser. Funnene i kartleggingen og tilsvarende signaler i andre sammenhenger gir grunn til bekymring.

Kommunedirektøren vil prioritere å følge opp HVO sin anbefaling om at det utarbeides en risiko- og sårbarhetsanalyse med fokus på arbeidsbelastning for ledere og nøkkelpersonell som har frie og uavhengige stillinger. Det skal også vurderes en rutine i kommunens mal for utviklingssamtaler/medarbeidersamtale som fanger opp den samme problemstillingen. Det fremlegges en sak for hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU) i desember med formål å avklare prosess og prosessdeltakelse. Andre avbøtende tiltak vil også kunne bli vurdert.

Kommunedirektøren vil be kommunens folkevalgte være oppmerksom på problemstillingen. Det kan for eksempel være i form av at bystyret og hovedutvalg er varsomme med å pålegge administrasjonen nye oppgaver og utredningsoppdrag den nærmeste tiden frem til situasjonen er normalisert. Utsettelse av prosesser og prosjekter kan også være aktuelt.

Kommunedirektøren vil be direktørene vurdere avbøtende grep innenfor sine respektive områder. Fokus bør være på tiltak som forebygger slitasje og stimulerer til godt arbeidsmiljø. Forslag fra kartleggingen vil bli vurdert nærmere. Det er positivt at ledere i kartleggingen gir uttrykk for at det forventes bedring i løpet av våren 2021, og at det pekes på at potensial for å organisere eget arbeid bedre.

Ny kartlegging bør vurderes etter noen måneder. I tillegg kan medbestemmelsesgrupper der arbeidsbelastningen er størst drøfte muligheter og foreslå tiltak. Dersom forslåtte tiltak krever politisk avklaring vil dette bli gjort fortløpende. Like viktig er at Covid-19 smitte må unngås. Derfor blir smitteforebyggende innsats viktig. Dersom Covid-19 smitte unngås i desember vil det i seg selv være viktig slik at ansatte kan avvikle ferie- og fridager.

Det er igangsatt et arbeid i regi av hovedarbeidsmiljøutvalget og ny intern BHT som har som målsetting å få ned sykefraværet, noe som henger sammen med den helhetlige problemstillingen. Bystyret vedtok 28. oktober å sette fokus på sykefravær og vil at organisasjonsutvalget skal gå i dybden og analysere dette. Organisasjonsutvalget ble orientert den 5. november om pågående arbeid. Nærværssatsingen vil ha økt fokus fremover. Kommunedirektøren vil holde Organisasjonsutvalget oppdatert fremover ved behov og i form av en ny sak innen et halvt år som redegjør for status arbeidsbelastning, rutiner som er innført og annen relevant informasjon.