



Innkalling

Utvalg:	Hovedutvalg administrasjon
Møtested:	Formannskapssalen
Dato:	26.01.2023
Tid:	Kl. 17:00 NB!

Forfall med kortfattet begrunnelse og eventuelle habilitetsspørsmål meldes snarest til møtesekretær på valg@karmoy.kommune.no eller på telefon 52 85 74 21 / 19 / 22. Varamedlemmer møter kun etter nærmere avtale med sekretariatet.

Orientering om hjemmetjenesten og turnus ved sektorsjef Siv Anita Lilleskog

Saksliste

Sak nr.	Sakstittel
001/23	Sykefravær 2022
002/23	Aktivitets- og redegjørelsesplikt for arbeidsgivere
003/23	Samlesak for spørsmål

Karmøy, 19.01.2023

Veronica Helen Ørpetvedt
leder



Saksbehandler: Turid Sønstabø

Kommunedirektør/rådmann: Øystein Hagerup

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
001/23	Hovedutvalg administrasjon	26.01.2023

Sykefravær 2022

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

Fraværstallene tas til orientering.

Saksutredning

Sammendrag

Saken omhandler sykefraværstatistikk for hele 2022

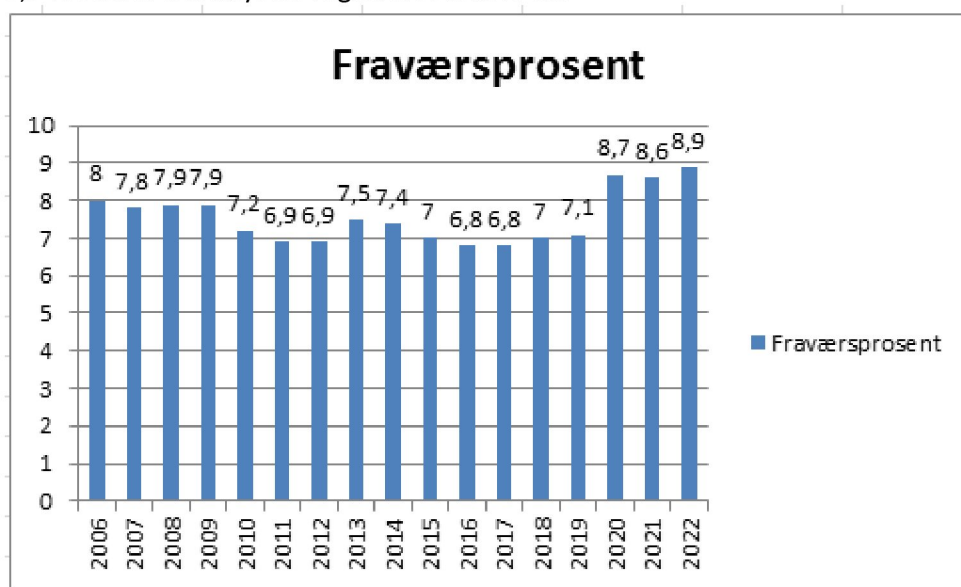
Pandemisituasjonen vi befinner oss i viser tydelige utslag på fraværstallene også for 2022 og særlig første halvår.

1. Sykefraværstatistikk i Karmøy kommune og rapporteringsrutiner

Sykefraværstatistikken for Karmøy kommune er utarbeidet på grunnlag av registreringer som er gjort i vårt ansattsystem (Visma Enterprise). Statistikken omfatter ansatte med fast månedslønn, ikke timelønnede. Når arbeidstakeren har vært sykemeldt i over ett år tas vedkommende ut av statistikken og teller ikke med i antall mulige dagsverk.

2. Utvikling av sykefraværet i Karmøy kommune

Fraværet for Karmøy kommune har de siste årene vært mellom 6,8 % og 8,7 %. Fraværet for 2022 ble 8,9 % som er det høyeste registrert i senere tid.

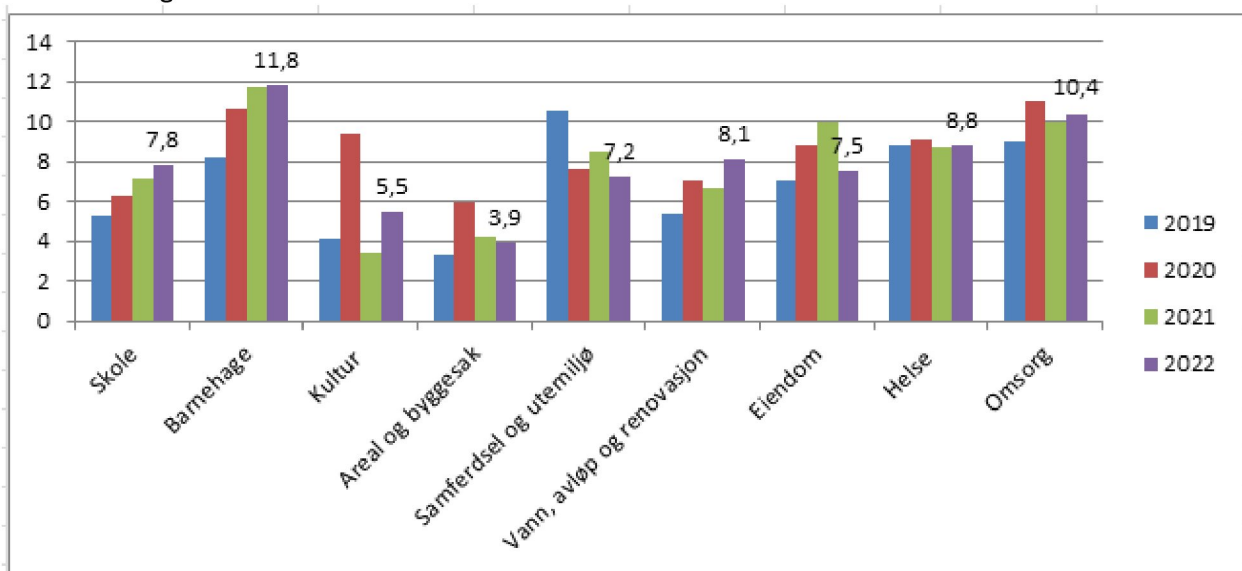


3. Utvikling av sykefraværet i Karmøy kommune på sektornivå

Kommunestyret ba i møte desember 2021 om oversikt på arbeidsnærvær på sektornivå. Statistikken er tatt ut sektorvis etter organisasjonskartet og viser følgende tall for de tre siste årene:

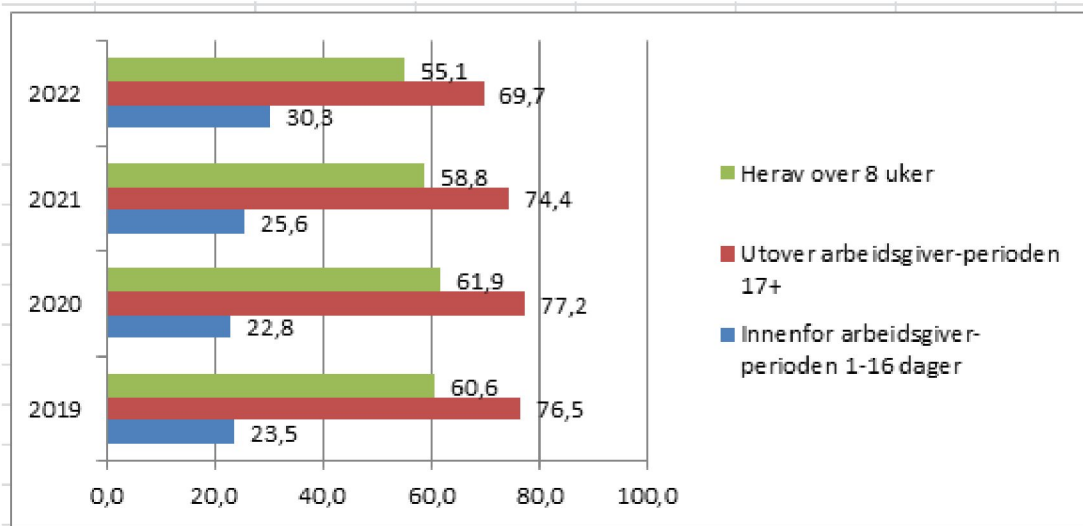
Sektor	2019	2020	2021	2022
Skole	5,3	6,3	7,1	7,8
Barnehage	8,2	10,7	11,7	11,8
Kultur	4,1	9,4	3,4	5,5
Areal og byggesak	3,3	6	4,2	3,9
Samferdsel og utemiljø	10,6	7,6	8,5	7,2
Vann, avløp og renovasjon	5,4	7	6,6	8,1
Eiendom	7	8,8	10	7,5
Helse	8,8	9,1	8,7	8,8
Omsorg	9	11	10	10,4

Tallene kan også vises i tabell slik:



4. Kort- og langtidsfravær med kostnadsoverslag

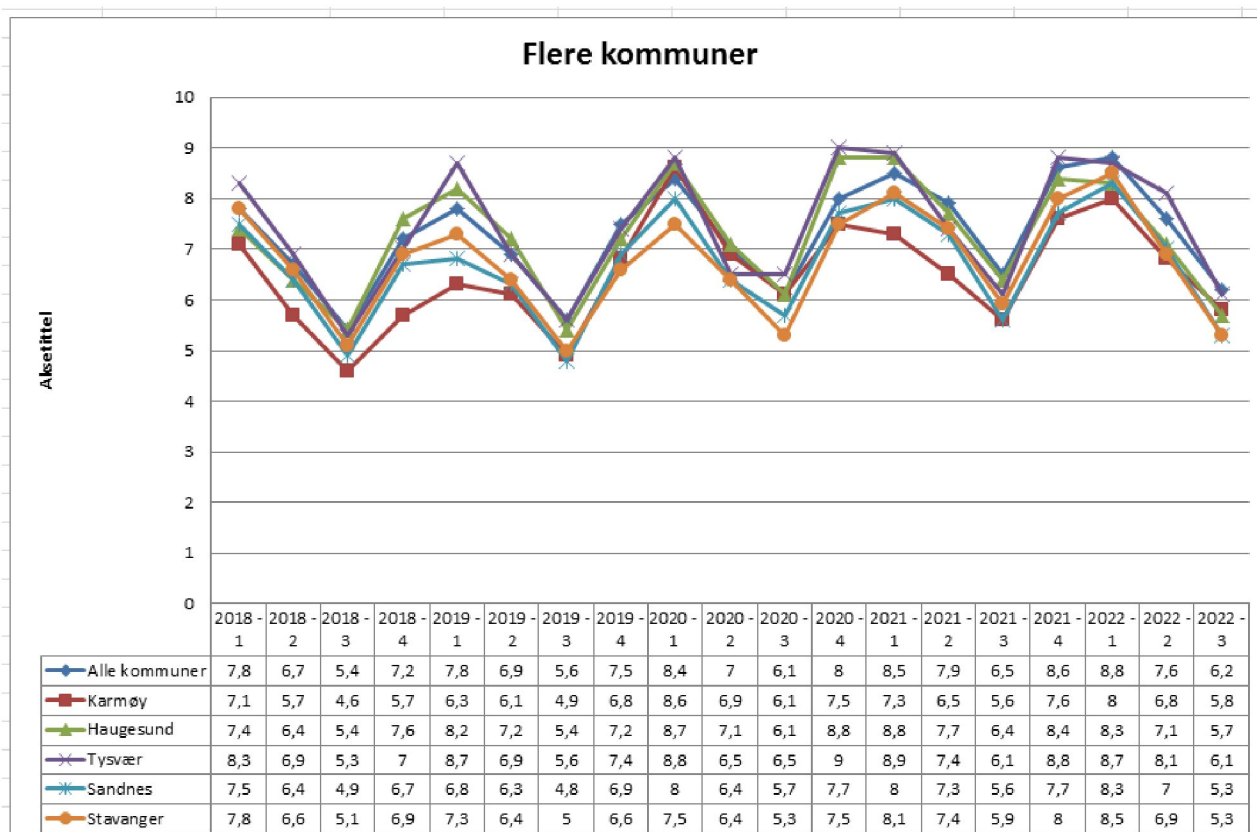
Arbeidsgiver betaler alle kostnader for sykefravær innen arbeidsgiverperioden som er de første 16 dagene i et sykefravær. Rundt 30 % av alle fraværsdager er innenfor denne kategorien. Fra 17. dag kommer det refusjon fra folketrygden. De resterende 70 % er innenfor denne. Over halvparten av alle fraværsdager er tilknyttet fravær utover 8 uker.



5. Sammenlignet med tall fra KS/SSB

KS har endret sine rapporteringsrutiner og henter nå sine fraværstall fra SSB (legemeldt fravær).

Når saken skrives er ikke årstallene for 2022 tilgjengelige. Vi har tall for 3.kvartal som vises nedenfor. Fraværstallene for Karmøy kommune er lavere enn tallet for kommune-Norge samlet.



6. Sykefravær i Karmøy kommune

Sykefraværet i 2022 er tydelig preget av pandemien, særlig 1. halvår.

Karmøy kommune benytter karmøymodellen i arbeidet med å redusere sykefraværet og rådmannen mener at denne bidrar positivt på fraværstallene. Ifølge SSB er det legemeldte fraværet lavere i Karmøy kommune enn tilsvarende tall for alle kommuner. Sykefravær er kostbart for kommunen og samfunnet på flere måter, både økonomisk og menneskelig. Det er mye å spare på å fokusere på å forebygge sykefravær framfor å behandle det når det har oppstått. Handlingsplan for arbeidsmiljø har derfor stort fokus på helsefremmende innsats (økt bevissthet rundt faktorer som fremmer helse) og forebyggende innsats (redusere risiko for helsefare på egen arbeidsplass).



Saksbehandler: Turid Sønstabø

Kommunedirektør/rådmann: Øystein Hagerup

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
002/23	Hovedutvalg administrasjon	26.01.2023

Aktivitets- og redegjørelsesplikt for arbeidsgivere

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

Hovedutvalg administrasjon tar redegjørelsen om arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten og organiseringen av dette, til orientering.

Saksutredning Sammendrag

I desember 2022 vedtok Karmøy kommunestyre følgende:

Kommunestyret ber kommunedirektøren bruke likestillings- og diskrimineringsloven §26, og kartlegge de faktiske forholdene i kommunen samt foreslå tiltak som motvirker diskriminering. Det bes videre om en årlig redegjørelse for hvordan aktivitets- og redegjørelsesplikten blir fulgt opp. I løpet av 2023 opprettes et eget likestillings- og diskrimineringsutvalg i Karmøy.

I saken redegjøres det for pågående arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Bakgrunn for saken

Alle arbeidsgivere har en lovbestemt plikt til å jobbe med likestilling og mot diskriminering, og dokumentere og redegjøre for arbeidet. Dette kalles aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP).

- Plikt til å jobbe *aktivt, målrettet og planmessig* for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen.
- Må iverksette tiltak og jobbe forebyggende

Arbeidsgivere i offentlig sektor skal:

- Jobbe med likestilling og diskriminering gjennom en lovbestemt metode i fire trinn, herunder annethvert år kartlegge lønn og ufrivillig deltid (aktivitetsplikt).
- Redegjøre for kjønnslikestilling og arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i årsberetning/-rapport (**redegjørelsesplikt**).

Arbeidsgiver skal sammen med tillitsvalgte jobbe for økt likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion,

livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Arbeidet skal (minimum) omfatte områdene

- rekruttering
- lønns- og arbeidsvilkår
- forfremmelse og utviklingsmuligheter
- tilrettelegging
- mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Vi skal også jobbe for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Organisering av arbeidet

I Karmøy kommune er dette arbeidet organisert i en arbeidsgruppe med en representant fra arbeidsgiver og to tillitsvalgte. Gruppen rapporterer til en styringsgruppe bestående av ressurspersoner fra hver etat. Gruppen startet opp arbeidet i 2022.

Årsberetning

I kommunens årsberetning er det et eget avsnitt som omhandler likestilling. Her blir en del kartlegginger som blir gjennomført. Dette er:

- Kjønnbalanse
- Midlertidige ansettelse
- Deltidsstillinger
- Ufrivillig deltid
- Uttak av foreldrepermisjon
- Rekruttering
- Lønnsvekst
- Sykefravær
- Sykefravær grunnet sykt barn

Fokusområder

Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering gjelder på mange områder. Arbeidsgruppen valgte fire satsingsområder for å kartlegge og undersøke nærmere:

1. Risiko for diskriminering og hindre for likestilling (hvert år)
 - Se særlig på rekruttering (rekrutteringsveilederen), herunder positiv særbehandling
 - Hms-undersøkelse og eventuell egen undersøkelse som går på yringsklima
 - Se særlig på rekruttering (rekrutteringsveilederen), herunder positiv særbehandling
 - Hms-undersøkelse og eventuell egen undersøkelse som går på yringsklima
2. Kjønnbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og foreldrepermisjon (hvert år)
 - Se på tallene for 2021
3. Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivåer/grupper (annethvert år)
 - Se nærmere på lønnsfastsetting
4. Ufrivillig deltid (annethvert år)
 - Egen undersøkelse (se også til arbeidet med heltidskultur)

Arbeidsgruppen har under «Risiko for diskriminering og hindre for likestilling» valgt ut rekruttering

og hms som hovedområder, nærmere bestemt fokus på rekrutteringsveileder og hms-undersøkelsen.

Karmøy kommune foretar rundt 500-600 ansettelser pr år og dette er et viktig område å ha gode rutiner for å sikre at arbeidet blir utført i tråd med gjeldende lov- og avtaleverk. Rutinene er samlet i en rekrutteringsveileder og her er blant en oversikt over hvilke begrensninger som gjelder for innhenting av informasjon samt hvilke forbud som gjelder mot direkte og indirekte diskriminering. Det er startet et arbeid for å gjennomgå veilederen samt endre format fra å være et hefte til å bruke forbedringssystemet Compilo. Dette arbeidet planlegges slutført til sommeren 2023. Her vil også det bli vurdert om positiv særbehandling kan være et aktuelt virkemiddel.

Hms-undersøkelsen ble gjennomført høsten 2022 og kommer til behandling i arbeidsmiljøutvalget i februar 2023. Arbeidsgruppen vil i neste møte ha hms-undersøkelsen på agendaen og vurdere om det er områder som bør tas tak i utfra et likestillings- og diskrimineringsperspektiv.

Faktorer som inngår i undersøkelsen er:

- Fysiske arbeidsforhold
- Rutiner
- Trakassering, diskriminering og varsling
- Psykososiale forhold
- Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger
- Stolthet over egen arbeidsplass
- Ytringsklima

Resultatene foreligger på kommunenivå og på arbeidsplassnivå. På hver arbeidsplass er det en arbeidsmiljøgruppe som skal arbeide med resultatene og det er utarbeidet en veileder for hvordan dette skal skje. Arbeidsmiljøgruppen som består av leder, verneombud og tillitsvalgt velger forbedringsområder, setter målsettinger, prioriterer tiltak og handlingsplan.

Arbeidsgruppen har også sett på ulike tall fra kartleggingen, særlig det som gjelder lønn og tall for kvinner og menn. Gruppen vil følge utviklingen framover.

Det har vært gjennomført en egen undersøkelse for å kartlegge graden av ufrivillig deltid. I lov om likestilling og forbud mot diskriminering § 26 står det at ufrivillig deltid er når den deltidsansatte «ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer». I undersøkelsen har 6,7 % svart ja til at de jobber ufrivillig deltid. Rapport fra undersøkelsen legges ved saken.

I hms-undersøkelsen er det også et spørsmål om arbeidstakeren jobber ufrivillig deltid. Her svarer også 6,7 % av respondentene ja. Her er svarprosenten 71 % (2358 av 3344).

Kommuneplanens samfunnsdel

Kommunestyret vedtok juni 2022 kommuneplanens samfunnsdel som på flere områder berører aktivitets- og redegjørelsesplikten kommunen som arbeidsgiver har etter likestillings- og diskrimineringslovens § 26.

Mange av målsettingene er satt på vegne av Karmøysamfunnet, som for eksempel «Karmøysamfunnet har minimum en sysselsettingsgrad tilsvarende landsgjennomsnittet og anstendige arbeidsforhold for alle, uansett kjønn, funksjonsnivå, etnisitet og alder». Karmøy kommune er en stor arbeidsgiver og vil påvirke sysselsettingen og andre forhold i Karmøysamfunnet. Av særlig interesse er hovedmålet som omhandler «Likestilling mellom kjønnene» hvor blant annet heltidskultur inngår i et av delmålene. Et annet hovedmål er «Anstendig arbeid og økonomisk vekst» og første delmål går på at Karmøysamfunnet har et trygt og inkluderende arbeidsmarked hvor både

kvinner og menn bidrar.

Bærekraftsmålene skal ligge til grunn for hvordan kommunen innretter sitt arbeid og skal derfor inngå i arbeidet med ulike saker, strategier, planer og handlingsprogram.

Kommunedirektørens konklusjon

Kommunedirektøren opplever arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering som et meningsfylt og nyttig arbeid og opprettet en arbeidsgruppe for å sikre at lovens intensjon blir oppfylt. Kommunedirektøren ønsker å videreføre dagens organisering av arbeidet. Redegjørelsen finner sted i kommunens årsberetning, men hovedutvalg administrasjon kan gjerne også få en orientering.



KARMØY KOMMUNE

Dato: 19.01.2023

Arkivsak-ID.: 23/554

JournalpostID: 23/2969

Saksbehandler: Elin Davidsen

Kommunedirektør/rådmann: Øystein Hagerup

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
003/23	Hovedutvalg administrasjon	26.01.2023

Samlesak for spørsmål