



Innkalling

Utval:	Hovedutvalg administrasjon
Møtestad:	Kommunestyresalen
Dato:	03.09.2020
Tid:	Kl. 18:00

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.

Innledningsvis vil leder av barnevernstjenesten orientere om arbeidet som er gjort ifht virksomhetsanalyse av tjenesten. Konsulent fra KS vil også delta.

Sakliste

Sak nr.	Sakstittel
017/20	Godkjenning av protokoll fra møte i hovedutvalg administrasjon 27.05.2020
018/20	Arbeidstøy
019/20	Sykefravær t.o.m. juli 2020
020/20	Forebygging og oppfølging av sykefravær
021/20	Samlesak for referatsaker
022/20	Samlesak for spørsmål

Kopervik, 28.08.2020

Einar Roald Endresen
leder



Dato:
28.08.2020
Arkivsak-ID.:
20/24596
JournalpostID:
20/43196

Sakshandsamar: Elin Davidsen

Kommunedirektør/rådmann:

Saksnr.	Utval	Møtedato
017/20	Hovedutvalg administrasjon	03.09.2020

Godkjenning av protokoll fra møte i hovedutvalg administrasjon 27.05.2020

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Hovedutvalg administrasjon godkjenner protokoll fra møte den 27.05.2020

Vedlegg:

Møteprotokoll 27.05.2020



Sakshandsamar: Ørjan Røed

Kommunedirektør/rådmann:

Saksnr.	Utval	Møtedato
023/20	Eldrerådet	01.09.2020
024/20	Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne	01.09.2020
024/20	Hovedutvalg helse og omsorg	02.09.2020
018/20	Hovedutvalg administrasjon	03.09.2020
100/20	Formannskapet	07.09.2020
105/20	Kommunestyret	21.09.2020

Arbeidstøy

Rådmannens forslag til vedtak:

Kommunestyret tar saken til orientering.

Saksutredning

I møte den 27.05.2020, saksnr. 16/20 *Eventuelt* fattet hovedutvalg administrasjon følgende enstemmige vedtak: *Administrasjonsutvalget ber om en sak knyttet til arbeidstøy.*

I forkant av vedtaket i administrasjonsutvalget og i løpet av sommeren ble temaet tatt opp både i kommunestyret, formannskapet og i hovedutvalg helse og omsorg. Som en konsekvens er temaet blitt mye omtalt og debattert før rådmannen har utredet saken.

I Karmøy kommune har flere fagforeninger gitt tilbakemelding om at arbeidstøy bør innføres i alle hjemmetjenestene i helse- og omsorgsetaten. Hjemmetjenestene består av

- Somatisk hjemmetjeneste
- Bolig- og miljøtjenesten
- Aktivitet- og avlastningstjenesten
- Rus- og psykisk helsetjenesten
- Fysio- og ergoterapitjenesten.

Ansatte i disse tjenestene får i dag en årlig godtgjørelse for selv å anskaffe egnet arbeidstøy og vaske dette. Det er tidligere inngått en avtale med tillitsvalgte som regulerte dette.

På bakgrunn av oppslag i media og at Arbeidstilsynet hadde mottatt flere henvendelser om

manglende arbeidstøy i helse- og omsorgssektoren i Karmøy kommune, foretok Arbeidstilsynet i juni 2020 et tilsyn med hovedtema arbeidstøy og biologiske faktorer. Arbeidstilsynet fant forhold som ikke var i samsvar med regelverket og ga kommunen følgende pålegg:

Pålegg – Biologisk helsefare – utlevering av arbeidstøy og personlig verneutstyr

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne får utlevert og blir pålagt å bruke hensiktsmessig arbeidstøy og personlig verneutstyr, dersom de helsefarlige biologiske faktorene ikke kan fjernes eller unngås. Innen 20.11.2020 må kommunen sende Arbeidstilsynet:

- *skriftlig bekreftelse på at arbeidstakerne får utlevert, og blir pålagt å bruke, hensiktsmessig arbeidstøy og personlig verneutstyr.*

Pålegg - Biologiske faktorer – kartlegging og risikovurdering

Arbeidsgiver skal kartlegge eksponering av biologiske faktorer og vurdere risiko for arbeidstakernes helse og sikkerhet. Risikovurderingen skal særlig omhandle de forhold som fremgår av utførelse av arbeid § 6-1. Dette skal gjøres i samarbeid med verneombud/ansattes representant. Innen 20.11.2020 må kommunen sende Arbeidstilsynet:

- *kopi av virksomhetens kartlegging og risikovurdering av biologiske faktorer*

beskrivelse av hvordan verneombudet har medvirket

Arbeidstøy og verneutstyr

Kravet om utlevering av arbeidstøy skal i utgangspunktet bero på arbeidsgivers kartlegging og risikovurdering, og om arbeidsgiver kan iverksette andre tiltak for å redusere risikoen for å bli utsatt for biologisk helsefarlig smitte.

Arbeidstilsynet definerer arbeidstøy som alminnelige klær og uniformer som ikke er spesielt beregnet til å beskytte arbeidstakernes sikkerhet og helse. Som hovedregel er arbeidstøy og spørsmålet om utgiftsdekning basert på avtaler gjennom tariff eller reglement.

Arbeidsgiver skal i enkelte yrker sørge for at arbeidstakeren får arbeidsklær. Dette gjelder når arbeidsklærne skal beskytte mot spredning av helsefarlige kjemikaler og biologiske faktorer som bakterier og virus. Dette kommer i tillegg til nødvendig personlig verneutstyr som skal verne arbeidstakere mot farer som kan true sikkerhet eller helse.

Typer av arbeidstøy og skattemessige konsekvenser

Arbeidstøy, som f.eks. hvite frakker og annet verneutstyr i helsesektoren, kan dekkes skattefritt av arbeidsgiver.

Utgifter til vanlig sivil tøy som skalljakker, t-skjorter, sko o.l. vil utløse skatteplikt og arbeidsgiveravgift hvis kommunen dekker utgiftene. Det har ingen betydning om tøyet inneholder logo eller ikke. Dette anses som dekning av private utgifter. Det at de ansatte pålegges bruk av tøy er et moment i definisjonen av uniform. Selv om kommunen pålegger de ansatte å bruke sivil tøy vil det likevel ikke kunne anses som en uniform som kan dekkes skattefritt. Det har ingen betydning om tøyet bare brukes i tjeneste eller om det også brukes privat. Hjemmel for skatteplikt et skatteloven § 5-1 første ledd.



Bilde 1. Uniformerte arbeidstøy innen helse- og omsorg



Bilde 2. Vanlig sivil tøy som brukes til arbeidstøy

Arbeidstøy i Karmøy kommune

I Karmøy kommune finnes det flere ordninger for bruk av arbeidstøy. Ordningene gjenspeiler ulike driftsforhold på arbeidsplassene og krav i lover, forskrifter og avtaleverk. I teknisk etat blir arbeidstøy utlevert etter behov og arbeidstøy skal kun brukes når arbeidstaker er i arbeid hos arbeidsgiver. Det samme gjelder i stor grad i oppvekst- og kulturetaten, hvor ansatte i barnehagene og i SFO i samråd med leder får utdelt eller kjøper inn arbeidsklær etter behov.

Innenfor helse- og omsorgsetaten er ordning for arbeidstøy todelt:

Ordning 1: Arbeidstøy utlevert av arbeidsgiver

Ansatte i sykehjem og i enkelte heldøgnsomsorgsboliger får utlevert arbeidstøy av arbeidsgiver. Arbeidstøyet består av en hvit eller blå overdel med hvit bukse. Arbeidsgiver har ansvar for vask og vedlikehold av arbeidstøyet. Arbeidstakerne skifter til egne klær i garderobe ved arbeidsplass og klærne sendes til vaskeri etter endt vakt.

Ordning 2: Fast godtgjørelse for å dekke utgifter til arbeidstøy

Ansatte i følgende tjenester mottar en fast godtgjørelse for å dekke utgifter til arbeidstøy:

- Bolig- og miljøarbeidertjenesten
- Aktivitet- og avlastningstjenesten
- Somatisk hjemmetjeneste, herunder dagtilbud
- Rus- og psykisk helsetjeneste
- Fysio- og ergoterapitjenesten
- Helsestasjon

Godtgjørelsen for å dekke utgifter til arbeidstøy er en del av en lokal avtale mellom fagforeningene og Karmøy kommune. Arbeidstakerne har i denne ordningen ansvaret for vask og vedlikehold av egeninnkjøpt arbeidstøy. Antall ansatte som mottar denne godtgjørelsen er ca. 700.

Den lokale avtalen er hjemlet i sentral avtale mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene SGS 1002, Arbeidstøy og musikkinstrumenter.

Fra SGS 1002 Arbeidstøy og musikkinstrumenter

«Arbeidstaker får som hovedregel utlevert arbeidstøy etter behov. Behovet avgjøres av partene lokalt gjennom særavtale. Ved uenighet om behovet gjelder Hovedavtalen del A § 4-5, jf. § 6-2. I de tilfeller det er behov for arbeidstøy, jf. ovenfor, men partene er enige om at det er mest hensiktsmessig at arbeidstaker selv skaffer arbeidstøy, skal det gis refusjon for de faktiske utgiftene.»

Fast ansatte som omfattes av avtalen får en månedlig fast godtgjørelse som utgjør 2500 kroner per år. Beløpet reguleres i forhold til stillingsstørrelse. Fagforeningene ønsker ikke å reforhandle eller forlenge denne avtalen.

Kartlegging, risiko og tiltak i Karmøy

Kravet om utlevering av arbeidstøy skal i utgangspunktet bero på arbeidsgivers kartlegging og risikovurdering, og om arbeidsgiver kan iverksette andre tiltak for å redusere risikoen for å bli utsatt for biologiske og kjemiske helseskadelige faktorer.

En særlig utfordring i helsesektoren er at arbeidsgiver vanskelig kan fastslå at eventuelle biologiske faktorer er fjernet eller unngått. Dette skyldes flere forhold. For det første er helsetjenesteassosierte infeksjoner og smittevern komplekst av natur. Dette gjør det vanskelig å være sikker på at arbeidsmiljøet er fullstendig utredet og at alle risikoforhold er kjent for arbeidsgiver.

Karmøy kommune har innført flere tiltak for å redusere risikoen for at ansatte blir utsatt for biologisk helsefarlig smitte generelt. Ansatte får utlevert arbeidstøy ved mistanke om eller påvist smitte, i tillegg også ved arbeidsoppgaver knyttet til sårstell og injisering.

Basale rutiner som håndhygiene, hostehygiene, pasientplassering og bruk av personlig verneutstyr (hansker, munnbind, åndedrettsvern, visir/øyebeskyttelse, stelleforkle, beskyttelsesfrakk/smittefrakk) skal beskytte både helsepersonell mot smitte og forebygge smitte til og mellom pasienter. For å ha ønsket effekt må rett utstyr benyttes på riktig måte og til rett tid.

I beredskapssituasjonen som oppstod ved utbruddet av korona ble smitteutviklingen fulgt tett og det ble gjort organisatoriske grep i helse- og omsorgstjenestene for å kunne håndtere utbruddet. Blant annet har kommunen kjøpt inn større mengde smittevernutstyr og arbeidstøy. Pasienter med påvist eller mistenkt Covid-19 får tjenester fra eget koronateam i hjemmetjenesten, hvor ansatte får utlevert arbeidstøy, smittefrakk, hansker, munnbind og eventuelt visir. Kartlegging og risikovurdering med tilhørende plan for tiltak gjennomføres kontinuerlig i forhold til Covid-19 for den enkelte pasient.

Arbeidstøy i andre kommuner

Kommunene har ulike ordninger for arbeidstøy i helse- og omsorgstjenestene. I denne saken er det gjort henvendelse til fire kommuner. Disse kommunene kombinerer utdeling av arbeidsklær og godtgjørelse for bruk av privat arbeidstøy. Arbeidstøy i form av en uniform bestående av bukse og topp er det som er mest utbredt i disse.

Ulike behov – ulike perspektiver

Det er flere grupper som blir påvirket av en eventuell innføring av uniformert arbeidstøy. Det er derfor viktig å forstå synspunktene/perspektivene til de ulike gruppene:

- **Brukerperspektivet:** Brukerne av tjenestene har ulike behov og ulik livssituasjon. Noen brukere vil oppleve uniformer som positivt, blant annet ved at det er lettere å identifisere hvem som er helse- og omsorgsarbeider og at smittehensyn kan oppleves som bedre ivarettatt. Andre vil se på dette som negativt, da uniformering av ansatte kan føre til en institusjonalisering/sykeliggjøring av sin hverdag og et synlig tegn på skillet mellom

helsepersonell og bruker.

- **Arbeidstakerperspektivet:** Blant ansatte er det ulike meninger om innføring av arbeidstøy. Noen opplever arbeidstøy som positivt, mens andre ser utfordringer med å bli uniformert.

I perioden med pandemi har smittevern fått et forhøyet fokus. Selv om det er opprettet eget koronateam i hjemmetjenesten, gir de ansatte uttrykk for at de opplever arbeidsdagen som mindre forutsigbar og de er bekymret for at de tar med seg smitte til neste bruker og videre med seg hjem til sin familie. Ønsket om å få utlevert arbeidstøy som blir sendt til vaskeri er forsterket.

Samtidig er det arbeidstakere som understreker faren med å uniformere seg da dette kan føre til økt stigmatisering og institusjonalisering av brukergrupper og føre til at gapet mellom pasient/bruker og ansatte øker.

- **Arbeidsgiverperspektivet:** Det er flere sider av saken arbeidsgiver må vurdere, blant annet:
 - lov og avtaleverk
 - HMS
 - kvalitet i tjenesten
 - brukerbehov og effekt på andre berørte samfunnsgrupper
 - økonomiske rammer

Arbeidsgiver må veie fordelene og ulempene ved innføring av arbeidstøy for alle involverte og sikre at tjenestene får en framtidsrettet utvikling innenfor de økonomiske rammene.

Innspill fra ulike parter/interessenter

Tillitsvalgte

Det er gjennomført møte med tillitsvalgte. To skriftlige tilbakemeldinger er mottatt som skisserer ønsker for framtidig løsning:

- Fagforbundet, NSF, Delta, FO mener at alle ansatte skal få arbeidstøy og skisserer følgende bekledning som nødvendig for de ulike områdene:
 1. Hjemmetjenesten: Uniform, Gore-Tex joggesko og skalljakke
 2. ROP: Bukse, t-skjorte, allværsjakke, fleecejakke og Gore-Tex sko.
 3. Bolig- og miljøarbeidertjenesten: Bukse, t-skjorte, allværsjakke, fleecejakke og Gore-Tex sko.
- **Norsk Fysioterapeutforbund, Fysio- og ergoterapitjenesten:** Blant fysioterapeutene- og ergoterapeutene er det uttrykt et ønske om et minst mulig «gap» mellom ansatte og brukere, og dagens ordning ses på som en hensiktsmessig løsning.

Det vil være situasjoner hvor det er ønske om arbeidsklær som kan brukes på hjemmebesøk hvor det er unormalt skittent.

Vernetjeneste og bedriftshelsetjenesten

Hovedverneombudet og leder for bedriftshelsetjenesten har fokus på at den enkelte arbeidsplass må kartlegge og risikovurdere faktorer som har betydning for helse, miljø og sikkerhet til de ansatte.

Dette arbeidet gir grunnlaget for å kunne vurdere nødvendigheten av arbeidstøy og deretter hvilke garderobeforhold som må være til stede. Pandemien forsterker viktigheten av en fortløpende vurdering av smitte og andre risikofaktorer.

De ulike tjenestene/virksomhetene

Tilbakemelding fra virksomhetsledere i de aktuelle tjenestene:

- **Bolig- og miljøarbeidertjenesten:** Brukerne av tjenesten er voksne med utviklingshemming. Bistandsbehov varierer fra noe veiledning i enkelte daglige gjøremål til tett bistand gjennom hele døgnet. Brukerne trenger bistand og hjelp til dagliglivets gjøremål som hygiene, injeksjoner, sårstell, kateterisering, medisiner, måltider samt praktiske oppgaver. Enkelte har også lav boevne. Innføring av uniformert arbeidstøy vil kunne virke stigmatiserende og mulig til hinder for integrering.
- **Somatisk hjemmetjeneste og dagavdeling for eldre:** Brukerne av tjenesten har et sammensatt sykdomsbilde. Brukerne er i alle aldre, men med en stor overvekt av eldre. Brukerne trenger bistand og hjelp til dagliglivets gjøremål som hygiene, injeksjoner, sårstell, kateterisering, medisiner, måltider samt praktiske oppgaver. Enkelte har også lav boevne. Brukerne av dagavdelingen er eldre som vanskelig kommer seg ut på egenhånd og/eller at pårørende har behov for avlastning. Det er prioritert å gi dagtilbud til personer med demens og de som har ernæringsmessige utfordringer.
 1. Uniformering tydeliggjør hvem som jobber i hjemmetjenesten og kan øke tryggheten for brukeren.
 2. Arbeidstøy blir forskriftmessig vasket og ansatte vil se på dette som en trygghet i forhold til smitte.
 3. Det vil redusere tid for å kartlegge arbeidsoperasjoner som krever arbeidstøy og en unngår opplevd forskjellsbehandling av ansatte.

Innføring av uniformert arbeidstøy for denne tjenesten vil kunne ha følgende positive effekter:

- Uniformering tydeliggjør hvem som jobber i hjemmetjenesten og kan øke tryggheten for brukeren.
- Arbeidstøy blir forskriftmessig vasket og ansatte vil se på dette som en trygghet i forhold til smitte.
- Det vil redusere tid for å kartlegge arbeidsoperasjoner som krever arbeidstøy og en unngår opplevd forskjellsbehandling av ansatte.

Samtidig vil uniformering i større grad synliggjøre hvem som er brukere av tjenestene.

- **Aktivitets- og avlastningstjenesten:** Brukerne av disse tjenestene er mennesker med ulik grad av nedsatt funksjon.

Innenfor avlastning og barnebolig skal tilbudet være "tilnærmet mest mulig likt et vanlig hjem". Ansatte går sammen med barna og handler, spiser på McDonalds, går turer, besøker Leos lekeland, er ute i hagen og på lekeplasser etc., og det vil ikke være naturlig å benytte arbeidstøy. Barna som bor i barnebolig vil kanskje ikke godta at ansatte går i uniformert arbeidstøy.

Aktivitetstilbudet skal i størst mulig grad bære preg av å være en arbeidsplass.

Innføring av uniformert arbeidstøy i disse tjenestene vil ha negative effekter.

- **Rus- og psykisk helsetjeneste:** Brukerne av tjenesten er i alder fra 18 og oppover. De har ofte somatisk sykdom i tillegg. Det er flere brukere som har utfordringer med å forstå og/eller forholde seg til det ordinære hjelpeapparatet. En del har lav boevne, noen trenger hjelp til personlig hygiene, sårstell, kateterisering, o.l. Det er mange oppdrag der ansatte følger brukerne ut i samfunnet som besøk hos lege, butikk, offentlige kontorer m.m.

En uniformering vil kunne oppleves som stigmatiserende for brukerne. Virksomheten ønsker ikke en generell uniformering innen tjenesten. Det kan imidlertid være ulike oppdrag som gjør at det er behov for annet arbeidstøy, og garderobe å skifte i. Det er et ønske at arbeidsgiver holder arbeidstøy i situasjoner hvor brukerne har utfordringer med personlig hygiene og sårstell, manglende renhold og rydding i bolig m.m.

Krav til garderobeforhold

Arbeidsplassforskriften sier dette om garderobe:

Arbeidsplassforskriften § 3-4. Garderobe

Arbeidsplasser skal normalt ha atskilte garderober for kvinner og menn.

Hver arbeidstaker skal ha tilstrekkelig plass for opphengning av tøy o.l.

Dersom forholdene gjør det nødvendig skal det være atskilte skap for arbeidstøy og privat tøy.

Garderobene skal gi arbeidstakerne mulighet for å låse inn tøyet sitt i arbeidstiden, og der det er nødvendig skal det i tillegg være låsbare avlukker for å sikre mot tap av verdisaker.

Arbeidstakeren skal ha tilstrekkelig plass til å skifte.

Garderobe skal ha speil og nødvendig antall sitteplasser for skifte av klær og skotøy.

Garderobe skal ha tilfredsstillende ventilasjon.

Dersom ansatte får utlevert arbeidstøy av arbeidsgiver, må det avklares hvor de ansatte kan skifte.

Dersom de ansatte skal skifte på arbeidsplassen må det kartlegges hva som er tilfredsstillende garderobeforhold og i hvilken grad det er tilgjengelig på arbeidsplassen allerede.

Kommunen må gjennomføre risikovurderinger på den enkelte arbeidsplass for å avgjøre hvilke krav en må sette til garderobeforholdene. Ved en eventuell innføring av arbeidstøy utlevert av kommunen vil en måtte øke garderobekapasiteten. I helse- og omsorgsetaten er det i stor grad tilfredsstillende garderobeforhold ved sykehjemmene. I de andre tjenestene er det i mindre grad tilrettelagt for at ansatte kan skifte til arbeidstøy. Det vil være utfordrende å finne løsninger på flere arbeidsplasser dersom en skal oppfylle alle krav som stilles til garderobe. Her ligger det altså eventuelt en merkostnad.

Gjennomføring av kartlegging og risikovurdering

I tråd med kommunens handlingsplan for arbeidsmiljø (2020-2021), skal alle arbeidsplasser grovkartlegge arbeidsmiljøfaktorer (deriblant biologiske faktorer) for å skaffe et oversiktsbilde over mulige faktorer som kan påvirke arbeidsmiljøet negativt. Kartleggingen utføres høsten 2020 av arbeidsmiljøgruppene tilhørende de ulike arbeidsplassene - sammen med bedriftshelsetjenesten, hovedverneombudet og kvalitetsrådgiver i kommunen.

Når handlingsplan er utarbeidet, skal den enkelte virksomhet/arbeidsplass iverksette tiltakene som beskrevet i planen for å redusere risikoen. I etterkant av dette arbeidet vil administrasjonen jobbe sammen med arbeidsmiljøgruppene for å sikre at alle arbeidsplasser etterlever kravene for HMS og internkontroll.

Helse- og omsorgsetaten skal gjennomføre samlinger for arbeidsmiljøgruppene i september, oktober og november 2020. Tema og målsetting med samlingene er en skriftlig kartlegging og risikovurdering

av biologiske faktorer, samt vurdering av sannsynligheten for at de ansatte kan utsettes for disse. Kartleggingen skal i tillegg inneholde tilgjengelighet av personlig verneutstyr. I etterkant av samlingene vil det utarbeides «Rutine for bruk av arbeidstøy og personlig verneutstyr» i samarbeid med hovedtillitsvalgte og hovedverneombud.

Økonomi

Dersom kommunen skal utvide ordningen med arbeidstøy utlevert fra arbeidsgiver innebærer dette vesentlige merkostnader knyttet til innkjøp, logistikk, vask og vedlikehold av arbeidstøy og evt. bygging/ombygging av garderober. Et behov for å utvide dagens garderobetilgang vil medføre betydelige kostnader. Dersom det skal innføres ordning med arbeidstøy utlevert fra kommunen i flere enn dagens tjenester må de økonomiske konsekvenser utredes nærmere.

Eksempel

Eksempelvis vil de økte årlige driftskostnadene for somatisk hjemmetjeneste ved å innføre arbeidstøy utlevert av arbeidsgiver bli om lag 1 mill. kroner, gitt dagens lokalisering og garderobeforhold. Dvs. at hjemmetjenesten Nord benytter Kong Augvaldsveg 50 (tidligere Avaldsnes aldershjem) og at hjemmetjenesten Midt benytter Torfæusgt. 21 (tidligere Kopervik aldershjem). Videre forutsettes det en midlertidig løsning med garderobe i Skudenenes frem til planlagte garderober i Skudenenes omsorgssenter kan tas i bruk.

Eksempel: Arbeidstøy i somatisk hjemmetjeneste	Årskostnad	Beregningsgrunnlag
Bukse og overdel	1,83 mill. kroner	25 kroner leie/vask pr sett 200 sett pr døgn, 365 døgn
Redusert godtgjørelse	-0,9 mill. kroner	Gjeldende sats i full stilling er 2500 kroner Arbeidsgiveravgiftavgift 14,1 pst. Ca 300 årsverk Godtgjørelsen belastes den aktuelle virksomhet/ avdeling
Merutgift drift	0,98 mill. kroner	

For andre tjenester med større utfordringer i forhold til tilgang til tilfredsstillende garderober vil en slik ordning i tillegg til økte årlige driftskostnader også utløse behov for større investeringer knyttet til bygging/ombygging av garderober. Det samme kan gjelde for somatisk hjemmetjeneste dersom det blir endringer i lokalisering.

Rådmannens vurdering

I forkant av vedtaket i administrasjonsutvalget og i løpet av sommeren ble temaet tatt opp både i kommunestyret, formannskapet og i hovedutvalg helse og omsorg. Som en konsekvens er saken blitt mye omtalt og debattert før rådmannen har belyst alle sider av en eventuell innføring av arbeidstøy i hjemmetjenesten. Som det fremgår av saksutredningen er temaet komplekst og det er flere ulike hensyn som må avveies.

Rådmannen vurderer at det er tre aktuelle alternativer for arbeidstøy i hjemmetjenesten:

1. beholde dagens ordning frem til en risikokartlegging er gjennomført, og eventuelt legge fram ny sak til kommunestyret avhengig av resultatene av risikokartleggingen. Administrasjonsutvalget holdes løpende orientert.
2. innføre arbeidstøy i den somatiske hjemmetjenesten ut i fra tilbakemeldinger
3. innføre arbeidstøy i alle hjemmetjenester. Kostnadsbilde i alternativ 3 er mer uoversiktlig enn i alternativ 2 og krever at en gjør en konkret kostnadsanalyse spesielt i forhold til

garderober.

Arbeidstøy i helse- og omsorgstjenestene er et komplekst tema, og det er flere hensyn som må tas. Tilbakemeldinger fra noen brukerorganisasjoner og virksomheter er at uniformert arbeidstøy kan føre til økt stigmatisering av grupper i samfunnet. Uniformering kan derfor virke mot inkludering, og være et tilbakeslag for tidligere reformer. Rådmannen ønsker derfor å unngå generell uniformering i tjenestene med mindre det er avdekket konkrete behov ut fra risikovurderinger ved de ulike virksomhetene/tjenestene. Rådmannen vil se til at det fortsatt vil være tilgjengelig arbeidstøy og verneutstyr når behovet tilsier det.

Administrasjonen vil følge opp Arbeidstilsynets pålegg om å kartlegge biologiske risikofaktorer, og resultatet fra dette arbeidet vil gi grunnlag for å vurdere behovet for å innføre arbeidstøy i den enkelte tjeneste/virksomhet.

Den økonomiske situasjonen i kommunen er utfordrende, og har vært spesielt krevende i helse og omsorg. Demografien tilsier at denne trenden vil fortsette i flere år fremover. Det er vanskelig å finne inndekning for merkostnader, og en prioritering av arbeidstøy vil nødvendigvis måtte gå utover andre oppgaver. Rådmannen vil legge frem sak for kommunestyret dersom risikovurderingen medfører at ordning med arbeidstøy utlevert fra kommunen skal innføres i flere virksomheter/tjenester enn i dag.

Rådmannen mener at det ikke er ønskelig å innføre økonomisk godtgjørelse for klær utover bukse og overdel, bl.a. fordi det vil medføre et betydelig administrativt arbeid. De ansatte vil bli fordelsbeskattet av dette beløpet, og alt må innrapporteres. I tillegg må kommunen betale arbeidsgiveravgift av beløpet, noe som anses som lite fornuftig bruk av kommunens midler.

Ved alternativ 2 eller 3 må det konkretiseres hvordan merkostnadene skal dekkes inn, enten ved redusert tjenesteproduksjon eller i form av nye midler.

Rådmannens tilråding

Rådmannen ønsker å unngå generell uniformering i tjenestene med mindre det er avdekket konkrete behov ut fra risikovurderinger ved de ulike virksomhetene/tjenestene. Rådmannen vil se til at det fortsatt vil være tilgjengelig arbeidstøy og verneutstyr når behovet tilsier det.

Rådmannen vil legge frem ny sak for kommunestyret dersom risikovurderingen medfører at ordning med arbeidstøy utlevert fra kommunen skal innføres i flere virksomheter/tjenester enn i dag.

Vedlegg:

SGS 1002 Arbeidstøy og musikkinstrumenter 010117-311220

vedlegg arbeidstøy i andre kommuner

Vedlegg kronikk om innføring av arbeidstøy i tjenester for funksjonshemmede (4)

tilbakemelding fra arbeidstakerorganisasjonene vedrørende arbeidstøy

vedlegg tilbakemelding fysio og ergoterapeuter

Vedlegg uttale om arbeidstøy-uniformering NFU Karmøy lokallag



Sakshandsamar: Turid Sønstabø

Kommunedirektør/rådmann:

Saksnr.	Utval	Møtedato
019/20	Hovedutvalg administrasjon	03.09.2020

Sykefravær t.o.m. juli 2020

Rådmannens forslag til vedtak:

Fraværstallene tas til orientering.

Saksutredning

Hva saken gjelder:

Saken omhandler sykefraværstatistikk i Karmøy kommune.

Kommunestyret satte i desember 2019 som et mål at fraværet skulle reduseres med 10 % sammenlignet med tallene for 2019. Med dette som utgangspunkt må samlet fravær for 2020 bli under 6,4 % for å nå målsettingen.

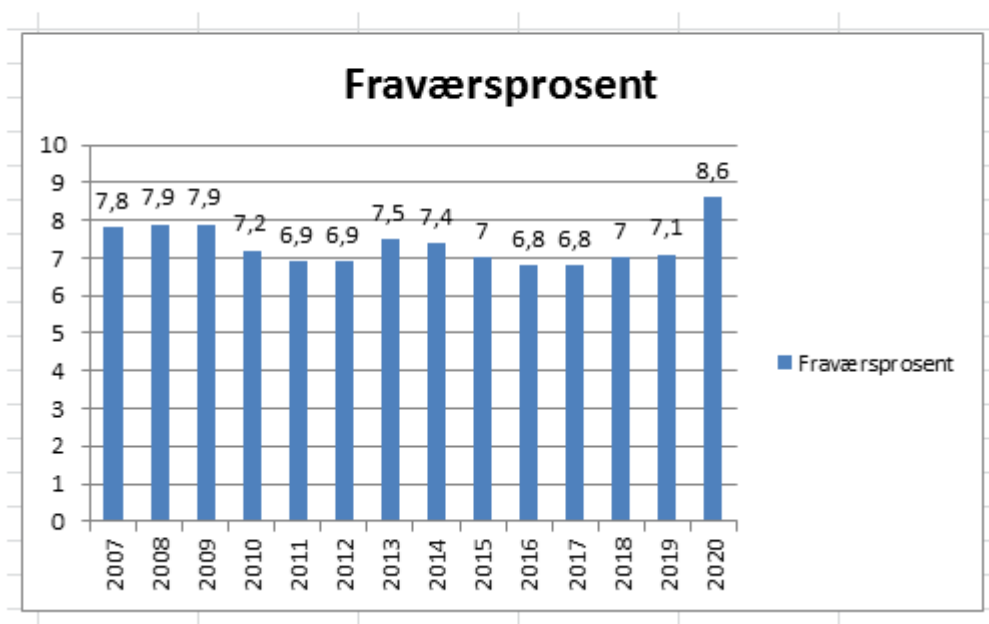
Pandemisituasjonen vi befinner oss i viser tydelige utslag på fraværstallene. Råd og tiltak fra sentrale myndigheter om hvordan vi skal håndtere situasjon har resultert i at nær 500 medarbeidere har meldt fravær tilknyttet covid 19.

1. Sykefraværstatistikk i Karmøy kommune og rapporteringsrutiner

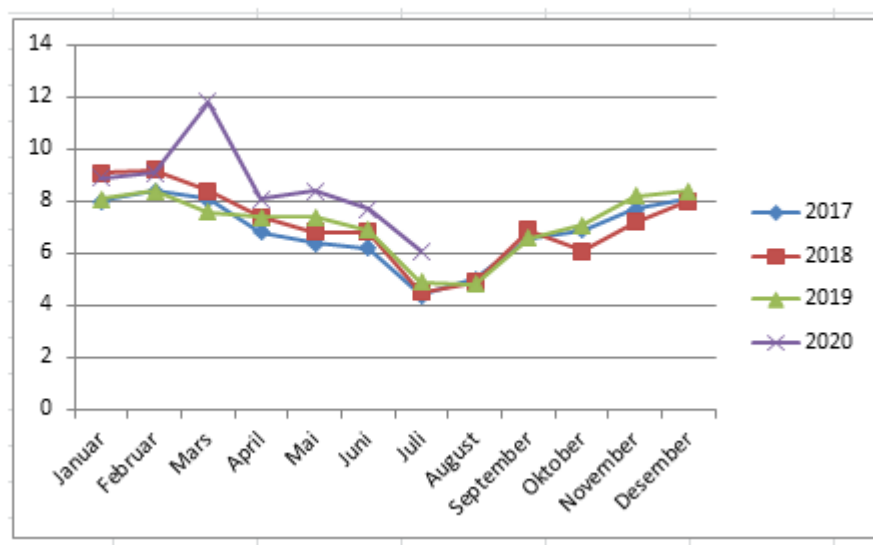
Sykefraværstatistikken for Karmøy kommune er utarbeidet på grunnlag av registreringer som er gjort i vårt ansattsystem (Visma Enterprise). Statistikken omfatter ansatte med fast månedslønn, ikke timelønnede. Når arbeidstakeren har vært sykemeldt i over ett år tas vedkommende ut av statistikken og teller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

2. Utvikling av sykefraværet i Karmøy kommune

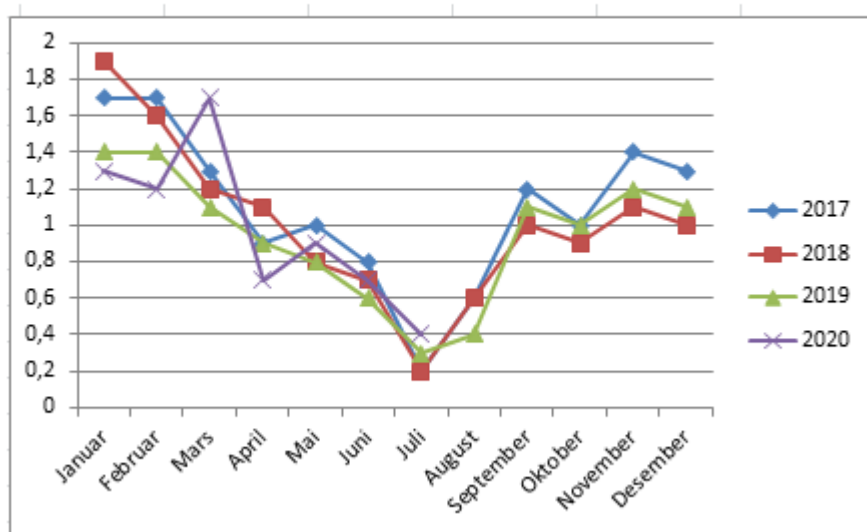
Fraværet for Karmøy kommune har de siste årene vært mellom 6,8 % og 8 %. Til og med juli 2020 er fraværet 8,6 %. Fraværet for samme periode i 2019 var 7,2 %. Fraværstallene er tatt ut 14.08.20 og det kan være at alt fravær ikke registrert.



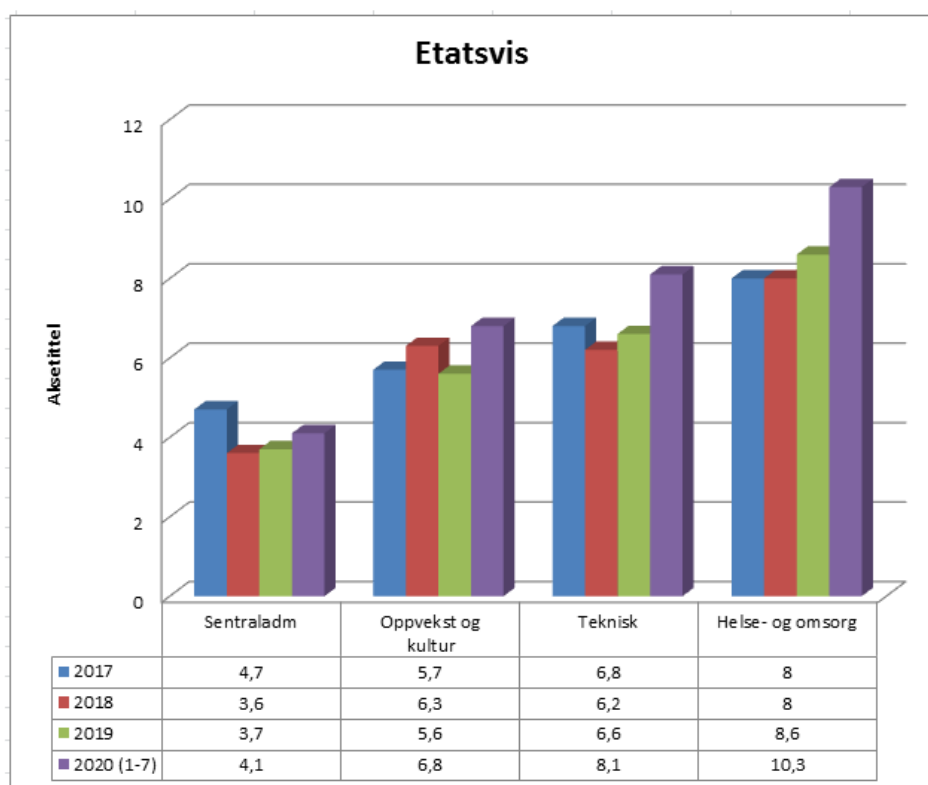
Neste diagram viser fravær pr måned, både egenmelding og sykmeldinger. Endringen i mars måned er påfallende. Etterfølgende måneder også høyere enn de siste årene.



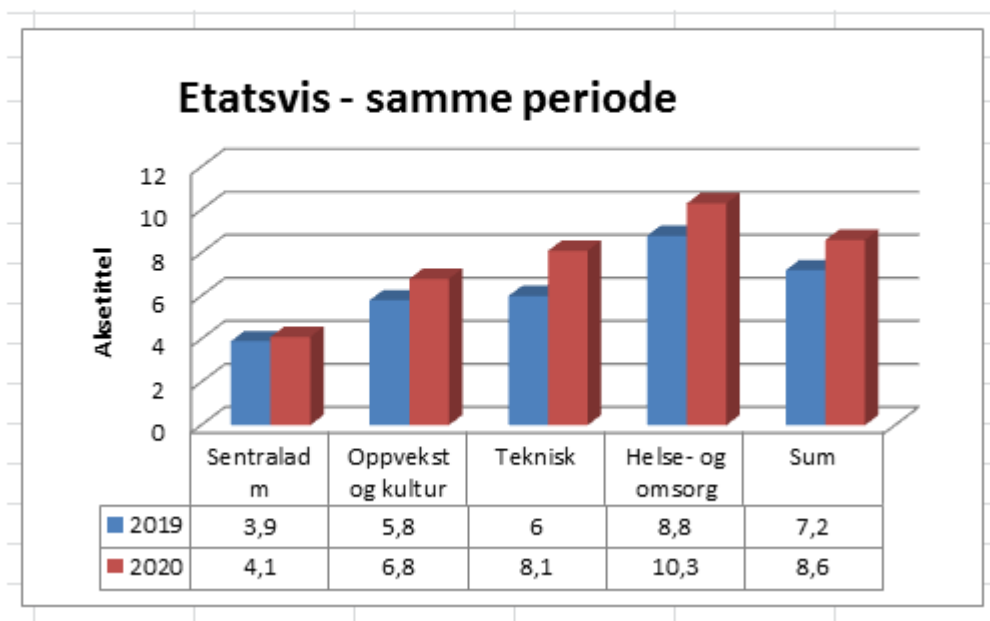
Siste månedsvise tabell viser egenmeldt fravær.



Neste oversikt viser at sentraladministrasjon har lavest fravær, deretter kommer oppvekst- og kultur og teknisk etat. Helse- og omsorg har høyest fravær.



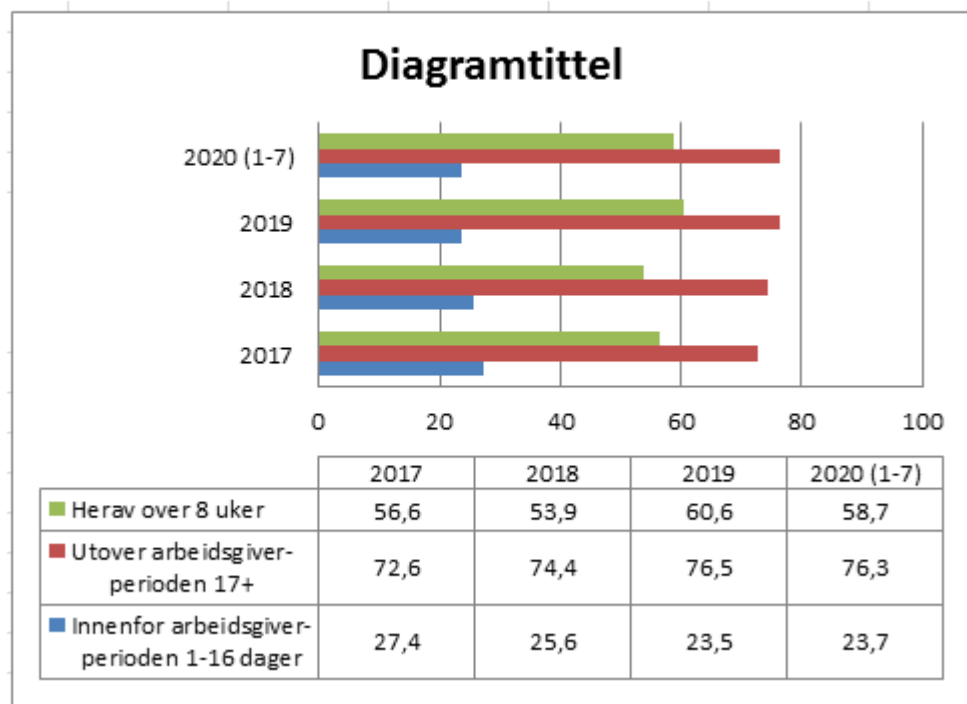
Neste tabell viser fravær fra januar til og med juli for hhv 2019 og 2020.



Prosentvis så har teknisk størst økning i fraværet når årets fravær sammenlignes med samme periode i fjor:

- Sentraladm: 5,1 %
- Oppvekst- og kultur: 17,2 %
- Teknisk: 35,0 %
- Helse- og omsorg: 17,0 %
- Samlet: 19,4 %

3. Kort- og langtidsfravær



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.

4. Sykefravær i Karmøy kommune så langt i år

Fraværet i 2020 er markert høyere enn samme periode i 2019.

Kommunestyrets mål om 10 % reduksjon sammenlignet med 2019 gir et fraværstall på maks 6,5 % dersom man legger samme sesongvariasjon til grunn. Faktisk fravær måles nå til 8,6 %. Avstanden til måltallet er såpass stor at måloppnåelse vil være vanskelig slik situasjonen er nå.



Sakshandsamar: Beathe Andreassen

Kommunedirektør/rådmann:

Saksnr.	Utval	Møtedato
020/20	Hovedutvalg administrasjon	03.09.2020

Forebygging og oppfølging av sykefravær

Rådmannens forslag til vedtak:

Saken tas til orientering.

Saksutredning

Sammendrag

Karmøy kommune følger «Handlingsplan for arbeidsmiljø» og «Karmøymodellen for nærværarbeid» i det systematiske HMS-arbeidet for forebygging og oppfølging av sykefravær. I prosedyrene beskrives også hvilket ansvar som pålegges nærmeste leder og den ansatte selv. Administrasjonen har siden 2019 hatt et økt fokus på å følge opp HMS-avvik i forbedringssystemet Compilo, hvor Arbeidsmiljøutvalget sammen med arbeidsmiljøgruppene, hovedverneombud og kommunens kvalitetsrådgiver jobber systematisk med oppfølging av HMS-avvik.

Bakgrunn for saken

Hovedutvalg administrasjon etterspør hvordan administrasjonen arbeider for å få ned sykefraværet, spesielt med tanke på muskel og skjelettplager.

Saks- og faktaopplysninger

Krav til forebygging og oppfølging av sykefravær er hjemlet i arbeidsmiljøloven, hvor det systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid beskrives. Å redusere sykefraværet krever at kommunen jobber godt med det systematiske HMS-arbeidet.

Systematisk HMS-arbeid må prege alle ledd og nivåer i organisasjonen for at vi skal lykkes, og kjennetegnes ved:

- Kontinuerlig fokus av risikofaktorer knyttet til mekanisk, fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.
- Gode systemer for internkontroll.
- Avviksmeldinger som brukes aktivt i forbedringsarbeidet.

Ansvar for oppfølging av sykemeldte er de senere årene forsterket gjennom utarbeidelse av

«Karmøymodellen for nærværarbeid» (vedlegg 2). Hensikten med modellen er at det forebyggende arbeidet skal bidra til å forhindre at medarbeidere blir syke, skadet eller at allerede eksisterende helsebelastninger blir forverret. Det følger av arbeidsmiljøloven at arbeidsgiver har ansvar for å skape et godt arbeidsmiljø. Arbeidstakere skal også medvirke til det forebyggende arbeidet ved å prøve ut nye løsninger når problemer oppstår.

Samarbeid om forebyggende arbeidsmiljø og tilrettelegging på arbeidsplassen, krever blant annet at ledelsen er i aktiv dialog med både verneombud, tillitsvalgte og den enkelte arbeidstaker om hva som skaper nærvær, fravær og godt arbeidsmiljø i organisasjonen. Dette betyr også at organisasjonens arbeidsmiljøutvalg og arbeidsmiljøgrupper skal brukes aktivt og at det er et godt samarbeid med viktige aktører som fastlege, bedriftshelsetjeneste og NAV.

Individnivå

Oppfølging av individuelt sykefravær er sentralt i å redusere det totale fraværsnivået. Sykefravær som, uavhengig av gradering og om det er egen- eller legemeldt, gjentar seg, varer lenge, er vanskelig å avklare eller tilrettelegge for, skal følges tett opp.

Organisatorisk nivå

En rekke faktorer kan påvirke sykefraværet på en arbeidsplass. For å jobbe forebyggende med sykefravær må man kartlegge disse faktorene, og finne tiltak som sørger for at faktorer som kan føre til dårlig arbeidsmiljø og uhelse ikke er til stede, og at de helsefremmende faktorene ivaretas eller etableres. Utgangspunktet i dette arbeidet er kommunens handlingsplan for arbeidsmiljø (Vedlegg 1). Aktuelle risikoreduserende tiltak er avhengig av de ulike arbeidsplassenes behov, og kan være kurs, opplæring, ulike arbeidsmiljøprosesser, risikovurderinger mv, og vil være et resultat av kartlegging og risikoarbeidet i henhold til planen.

Handlingsplan for arbeidsmiljø har tre innsatsområder:

1. Helsefremmende innsats
2. Forebyggende innsats
3. Oppfølging og nærværskultur

Hensikten med planen er å:

- øke bevissthet rundt faktorer som fremmer helse
- redusere risiko for helsefare på egen arbeidsplass
- redusere sykefraværet med 10 % (ift 2019)

Redusere risiko for helsefare på egen arbeidsplass

Som den forebyggende innsatsen skal organisasjonen arbeide systematisk med arbeidsmiljøfaktorer som kan påvirke arbeidsmiljøet på den enkelte arbeidsplass. Slik det fremkommer av handlingsplanen skal arbeidsmiljøgruppene grovkartlegge (vedlegg 3) hvilke faktorer som kan gi helseskade på deres arbeidsplass. Videre skal gruppene ta utgangspunkt i de faktorene med høyest risiko for sikre at innsatsen for arbeidsmiljøarbeidet skjer der behovet er størst. Dette vil bli gjennomført på egne samlinger i regi av BHT og kvalitetsrådgiver i kommunen.

Mekaniske og fysiske faktorer er arbeidsmiljøfaktorer som blir kartlagt på disse samlingene og er faktorer som kan gi muskel og skjelettplager. Følgende faktorer kommer frem i grovkartleggingen:

Mekaniske faktorer

- Arbeid på huk/knær > 3 t pr arbeidsdag.
- Hodet bøyd fremover > 3 t pr arbeidsdag
- Fremoverbøyd stilling > 3 t pr arbeidsdag
- Hender over skulderhøyde > 3 t pr arbeidsdag
- Repetitive armbevegelser > 3 t pr arbeidsdag
- Arbeid med PC > 3 t pr arbeidsdag

- Tunge løft > 3 t pr arbeidsdag
- Ubekvemme løft > 3 t pr arbeidsdag
- Tungt fysisk arbeid > 3 t pr arbeidsdag
- Stående arbeid > 3 t pr arbeidsdag

Fysiske faktorer

- Vibrasjoner
- Sterk støy
- Varme omgivelser
- Kalde omgivelser
- Inneklima

Når sykemeldingen er et faktum

Når sykemeldingen er et faktum, vil arbeidsgiver som ledd i det systematiske HMS-arbeidet følge prosedyre for oppfølging av sykefravær, i henhold til Karmøymodellen for nærværarbeid. Oppfølging handler om å følge opp sykemeldte og tilrettelegge for å vende tilbake til arbeid.

Videre er et viktig ledd for å redusere sykefraværet knyttet til det systematiske og forebyggende HMS-arbeidet, jamfør arbeidsmiljøloven § 3-1 og internkontrollforskriften § 5. Håndtering av HMS-avvik er et viktig aspekt i det arbeidet. Karmøy kommune har et pågående prosjekt for å få økt avvikskulturen i kommunen. Fokus på melding og håndtering av HMS-avvik er et av flere tiltak for å fange opp og håndtere uheldige fysiske eller psykiske belastninger i arbeidet. En god avvikshåndtering er positiv for sykefraværarbeidet ved at man kan gripe tidlig inn og utarbeide bedre rutiner og praksis for sine ansatte, slik at arbeidshverdagen blir bedre.

Prosedyren for oppfølging av sykefravær har til hensikt å:

- Sikre alle en lik behandling
- Sikre forutsigbarhet for hvordan oppfølgingen av sykemeldte skal være.
- Forplikte involverte parter.
- Være et ledelsesverktøy for å gjøre en jobb som kan oppleves som vanskelig.
- Sikre at arbeidsgiver oppfyller sine forpliktelser.

Arbeidsmiljøgruppene

Alle arbeidsplassene har egne arbeidsmiljøgrupper(AMG) som de tilhører. Gruppene skal være en pådriver for godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen og støtte opp leders rolle i HMS-arbeidet. Videre skal AMG sikre at arbeidsplassens plan er i tråd med overordna mål og handlingsplan. Det vil si at den enkelte arbeidsplass skal, med utgangspunkt i den overordna handlingsplanen for arbeidsmiljø, utarbeide sine mål og videre beskrive konkrete tiltak for hvordan arbeidsplassen skal nå disse. Denne handlingsplanen skal være tilpasset den enkeltes arbeidsplass behov og muligheter.

De ulike AMG består minst av leder, tillitsvalgt og verneombud. Det er viktig med både leders forankring og de ansattes medvirkning for å lykkes i HMS-arbeidet. Der hvor det ikke er tillitsvalgt vil annen ansattrepresentant stille.

AMG vil ha faste møter i etterkant av Arbeidsmiljøutvalget (AMU) sine møter. Gruppene skal være AMU sin forlengede arm ut i organisasjonen for å sikre at vi jobber i tråd med handlingsplanen mål. Gruppene vil i møtene fast behandle helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger og gjennomgå rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker, tillop til ulykker i henhold til handlingsplanen.

Vedlegg:

Vedlegg 2_ Karmoymodellen for nærvarsarbeid

Vedlegg 3_ Grovkartlegging av arbeidsmiljøfaktorer

Vedlegg 1_ Handlingsplan for arbeidsmiljø 2020-2021



Dato:
28.08.2020
Arkivsak-ID.:
20/24601
JournalpostID:
20/43210

Sakshandsamar: Elin Davidsen

Kommunedirektør/rådmann:

Saksnr.	Utval	Møtedato
021/20	Hovedutvalg administrasjon	03.09.2020

Samlesak for referatsaker

Underliggende saker:

001/20, Sykefravær i teknisk etat 2020

002/20, Evaluering av omorganisering i VAR-staben 2018.



KARMØY KOMMUNE

Dato:
28.08.2020
Arkivsak-ID.:
20/24601
JournalpostID:
20/43233

Sakshandsamar: Elin Davidsen

Kommunedirektør/rådmann:

Saksnr.	Utval	Møtedato
022/20	Hovedutvalg administrasjon	03.09.2020

Samlesak for spørsmål