



Innkalling

Utvalg:	Hovedutvalg administrasjon
Møtested:	Kommunestyresalen
Dato:	27.05.2021
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.

Orienteringer:

- Vaksinerings av ansatte
- Heltidskultur

Saksliste

Sak nr.	Sakstittel
009/21	Sykefravær 1. kvartal 2021
010/21	Aldersgrense for ansatte
011/21	Tolkning av delegasjonsreglement
012/21	Samlesak for referatsaker
003/21	Forebygging av hatefulle ytringer og trusler rettet mot politikere og andre samfunnsdebattanter
013/21	Samlesak for spørsmål

Karmøy, 21.05.2021

Einar Roald Endresen
leder

**Saksbehandler:** Turid Sønstabø**Kommunedirektør/rådmann:**

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
009/21	Hovedutvalg administrasjon	27.05.2021

Sykefravær 1. kvartal 2021**Rådmannens forslag til vedtak:**

Fraværstallene tas til orientering.

Saksutredning**Hva saken gjelder:**

Saken omhandler sykefraværstatistikk for første kvartal i Karmøy kommune. Det vil framover bli rapportert fravær pr kvartal.

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 600 medarbeidere har meldt fravær tilknyttet covid 19 i løpet av 1. kvartal.

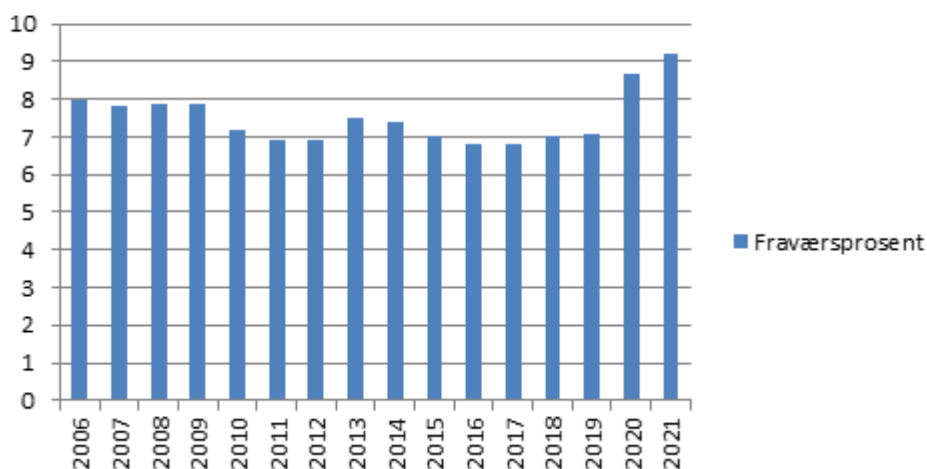
1. Sykefraværstatistikk i Karmøy kommune og rapporteringsrutiner

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.

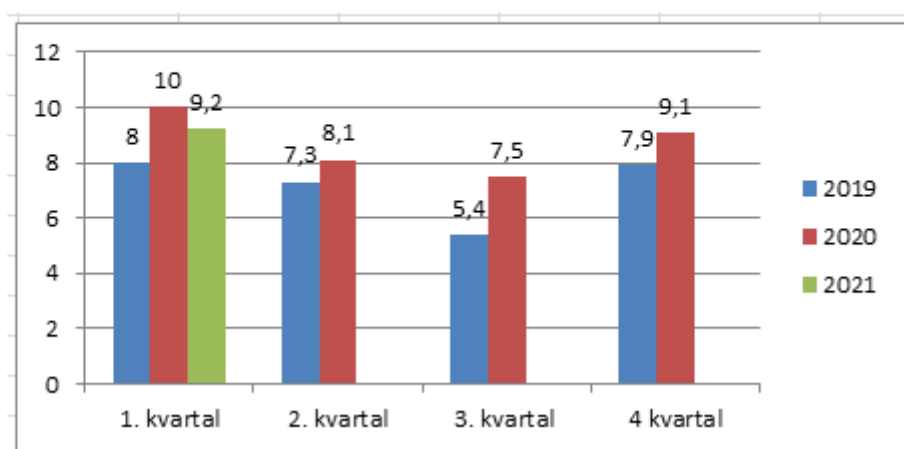
2. Utvikling av sykefraværet i Karmøy kommune

Fraværet for Karmøy kommune har de siste årene vært mellom 6,8 % og 8,7 %. Tabellen viser fravær pr hele år samt første kvartal i år som viser et fravær på 9,2 %.

Fraværspersent

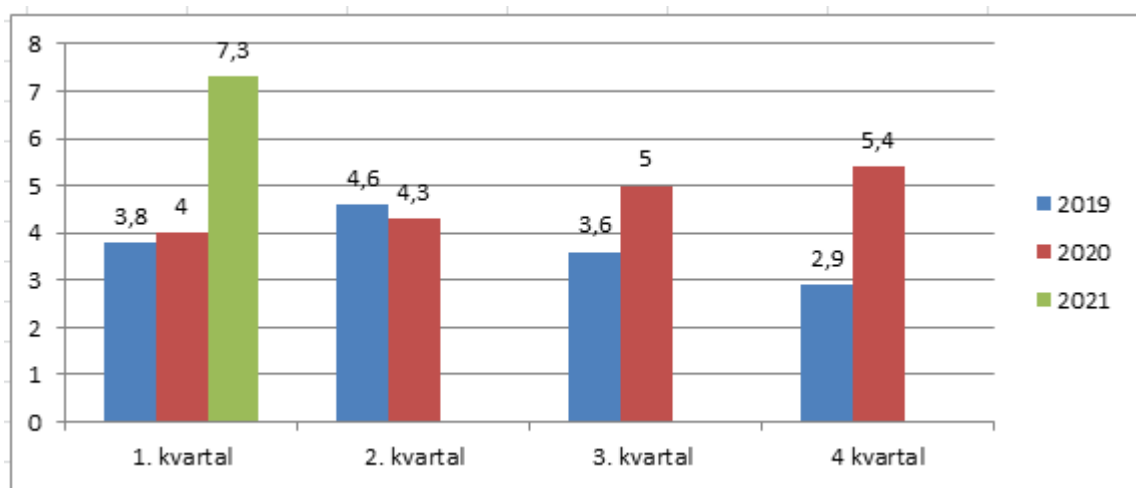


Neste diagram viser fravær pr kvartal for i år samt de to forutgående årene. Fraværet er vanligvis høyest første kvartal og lavest tredje kvartal. Fravær for første kvartal i år viser et lavere fravær enn fjoråret.

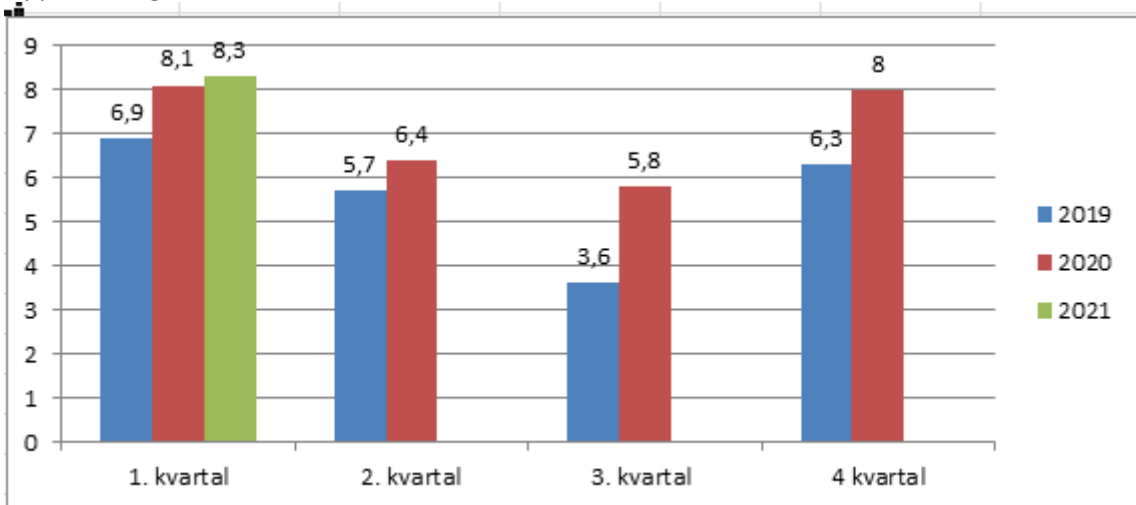


1. Etatsvise oversikter

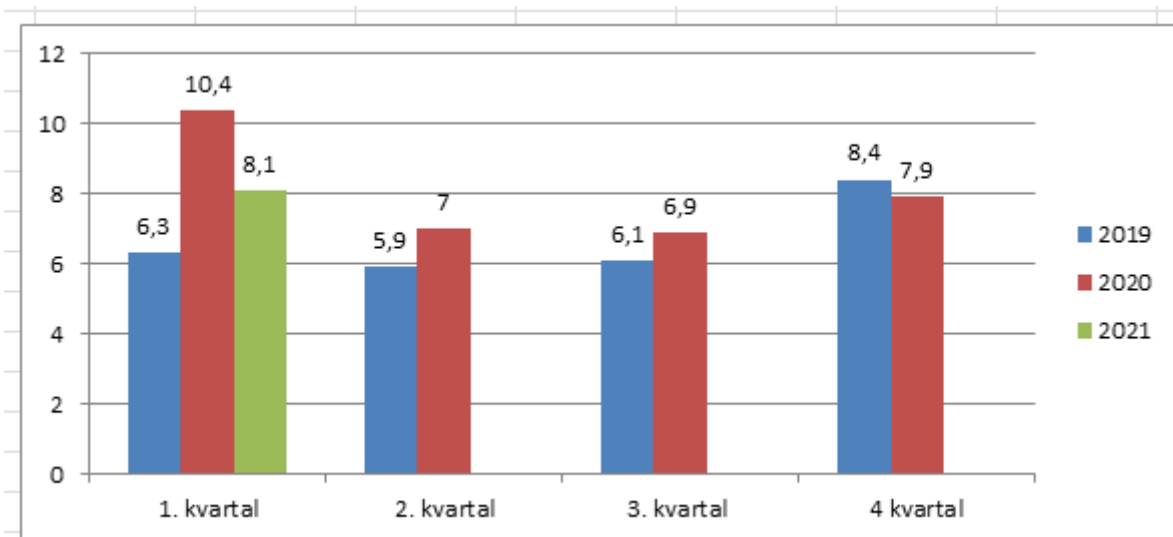
Samme diagram for etatene viser at det er en oppgang i sentraladministrasjon og oppvekst- og kultur, men en nedgang i helse- og omsorg samt teknisk etat. Sentraladministrasjon



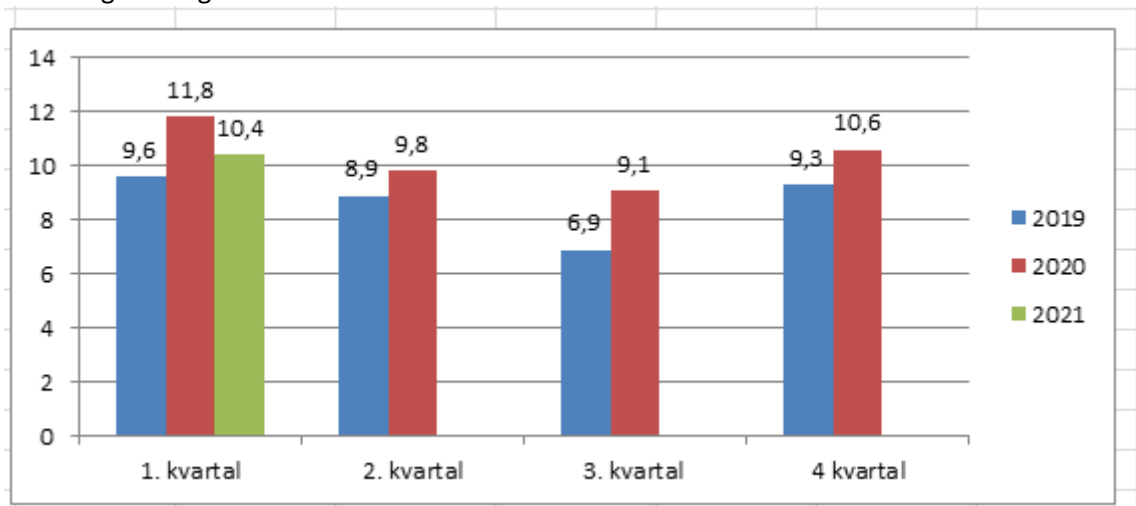
Oppvekst- og kultur:



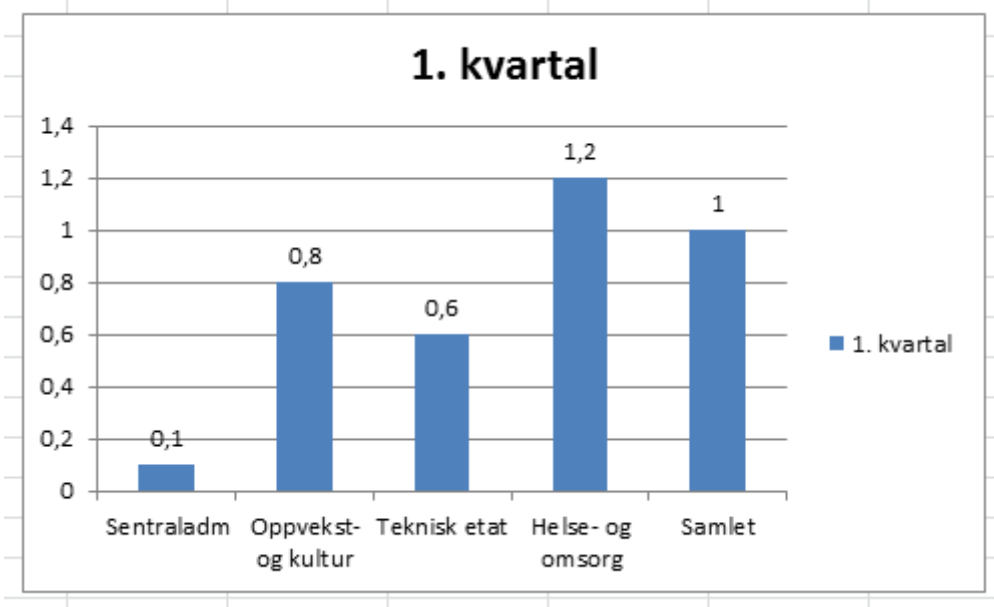
Teknisk:



Helse- og omsorg:

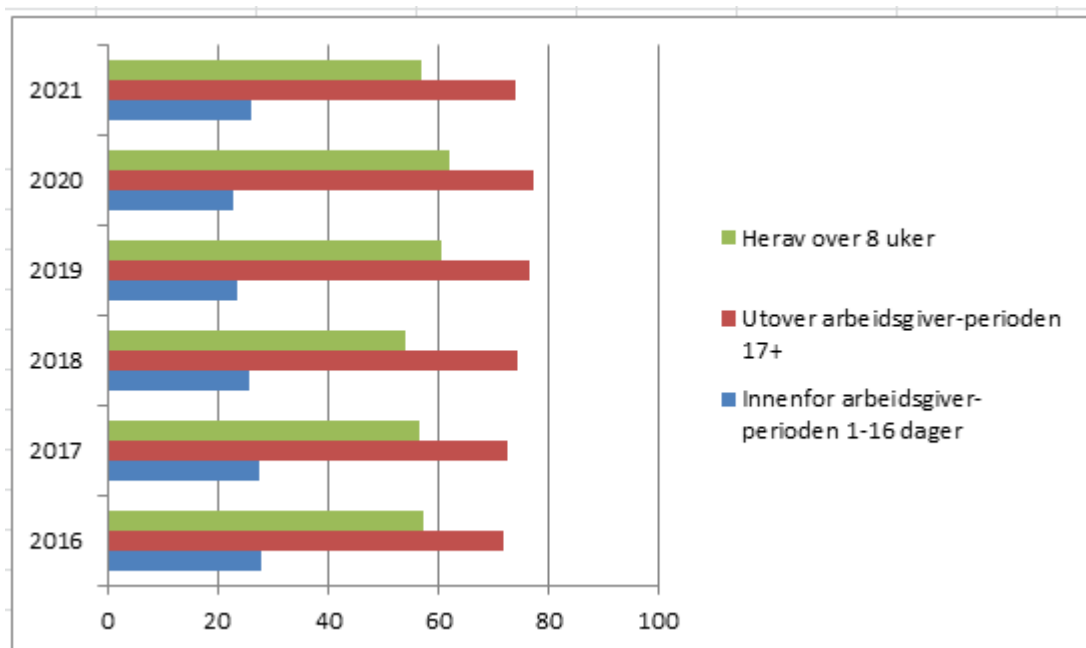


Det er nå mulig å ta ut statistikk som er merket med korona. For første kvartal så utgjør koronamerket fravær 1 % og er høyest i helse- og omsorg og lavest i sentraladministrasjon.



4. 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. a



6. Sammenlignet med tall fra KS/SSB

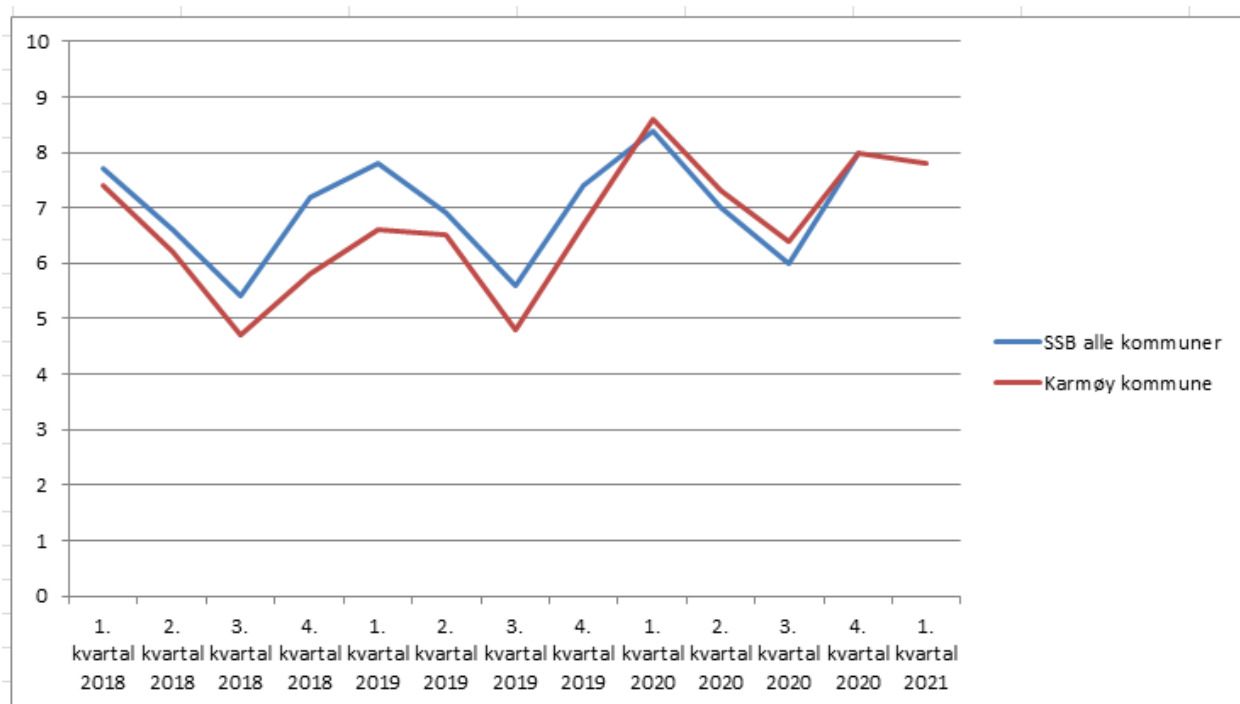
KS har endret sine rapporteringsrutiner og henter nå sine fraværstall fra SSB. Det er legemeldt fravær per kvartal som vises etter næring. Nyeste tall (publisert 21.04.21) er disse:

Legemeldt sykefravær fra og med 1. kvartal 2018 til og med 4. kvartal 2020. Kommunene
Kilde: SSB via KS

	2018				2019				2020			
Næring	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Alle næringer	7,7	6,6	5,4	7,2	7,8	6,9	5,6	7,4	8,4	7,0	6,0	8,0
Offentlig administrasjon mv.	5,3	4,5	4,0	5,0	5,2	4,6	4,0	5,1	5,5	4,4	4,1	5,1
Off. adm., undervisning, helsetj. samt pleie og omsorg	7,8	6,7	5,5	7,3	7,9	7,1	5,7	7,6	8,6	7,1	6,1	8,2
Undervisning	6,5	5,5	3,7	6,0	6,7	5,9	3,9	6,4	7,1	5,6	4,3	7,0
Helsetjenester	8,1	6,9	6,0	7,4	8,1	7,4	6,2	7,8	8,9	7,2	6,6	8,3
Pleie og omsorgstjenester i institusjon	8,9	8,0	6,8	8,6	9,1	8,4	7,0	8,6	10,0	8,5	7,6	9,6
Andre omsorgsinstitusjoner samt bofellesskap	9,1	7,9	6,7	8,6	9,1	8,3	7,0	8,7	10,1	8,6	7,6	9,4
Sosiale omsorgstj. uten botilbud, ekskl. barnehager	8,7	7,6	6,5	8,2	8,8	7,9	6,7	8,7	9,8	8,2	7,0	9,0
Barnehager	9,7	8,3	6,7	8,9	9,8	8,5	6,6	9,2	10,8	9,3	7,6	10,4
Grunnskoleundervisning	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	7,0
Barnevernstjenester	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	8,8
Kommunale sosialkontortjenester	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	7,3

Det er ikke mulig å bruke kostrafunksjonene til å hente ut nøyaktig samme grupper som SSB bruker i sin næringsinndeling. Det presenteres derfor en samlet oversikt over legemeldt fravær pr kvartal for Karmøy for å sammenligne med kommunetall ellers.

Den viser at Karmøy kommune har hatt lavere legemeldt fravær enn snittet for alle kommuner fram til 2020.



7. Andre spørsmål

I møtet hovedutvalg administrasjon den 25.03.21 ble det stilt spørsmål om det er høyere fravær tilknyttet langvakter. Det ble pekt på at gruppen ansatte over 50 år har høyere fravær over tid enn gruppen under 50 år. Det ble også vist til folkehelseundersøkelsen som viser at mange blir mobbet og stilt spørsmål om vi kan se dette i fraværstallene. Det ble også bedt om tilbakemelding på om det er noen sammenheng mellom score på brukerundersøkelser og fraværstall.

Fravær knyttet til langvakter

Det er en del ansatte som jobber langvakter i Karmøy kommune. Vi har imidlertid ikke verktøy som gjør at vi kan ta ut fraværstall på den gruppen og sammenligne med de som ikke jobber langvakter.

Det er gjort en undersøkelse som viser at å jobbe 12 timer eller mer minsker risikoen for sykefravær. Det blir blant annet vist til følgende fordeler:

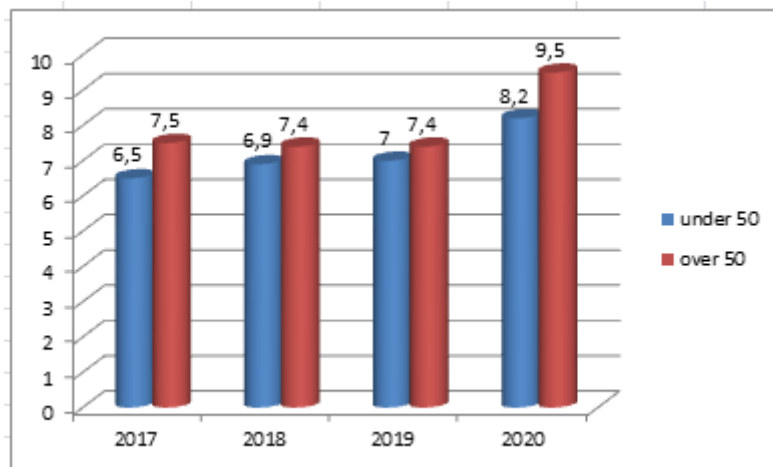
- lengre friperioder og dermed bedre tid til å restituere seg mellom vaktene
- mer tid til å planlegge og prioritere på langvakter, mer kontinuitet

Det påpekes også at langvakter ikke passer for alle.

Forskningsartikkelen finnes her: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00420-018-1372-x>

Fravær 50+

Denne tabellen inngikk i saken om fravær som hovedutvalget behandlet i sist møte.



Den viser at aldersgruppen 50+ har høyere fravær over tid. Økningen fra 2019 til 2020 er også høyere, 28 % økning mot 17 % for de under 50 år. Vi har ikke noen egen informasjon som kan forklare dette og har derfor sett om det andre aktører som kan belyse dette nærmere. Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) utfører mange studier som ser på ulike faktorer som påvirker sykefraværet uten at vi har funnet noe som kan svare ut forskjellen i fraværet som pekt på her. I tillegg viser til KS en rapport fra PROBA samfunnsanalyse som har som utgangspunkt på se på om det er en sammenheng mellom sektoren (offentlig eller privat) medarbeideren jobber i og sykefravær. Alder er også en faktor som det er tatt hensyn til, men rapporten kan ikke belyse problemstillingen nærmere. Rapporten konkluderer med at det ikke sektoren medarbeideren jobber i som bestemmer om vedkommende har høyt eller lavt fravær. Det er hvem vedkommende er, hva vedkommende jobber med og hvilken bakgrunn vedkommende har som styrer fraværet mest.

Mer info: <https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/fravar/sykefravaret-i-kommunal-og-privat-sektor/>

Mobbetall i folkehelseundersøkelsen og sammenheng med fraværstall i kommunen

Fra rapporten «Oversikt over helsetilstand og påvirkningsfaktorer 2020» er det hentet ut informasjon som viser tall for mobbing i skole og for 7. og 10. trinn. Avsnittet i rapporten ser slik ut:

3.2.9 MOBBING PÅ SKOLEN

Elevundersøkelsen er obligatorisk for 7. og 10. trinn. Undersøkelsen spør blant annet om elevene har blitt mobbet på skolen den siste tiden.

7. trinn: Kurven for opplevd mobbing for Karmøy kommune ligger på gul - og over nivået for Rogaland og landsgjennomsnittet. Nivået ser ut til å ha vært stabilt de siste årene.

10. trinn: Kurven for opplevd mobbing på 10. trinn har utviklet seg i positiv retning fra 17/18 til 19/20 og ligger over snittet for landet og fylket.

Farge rød, gul -, gul + og grønn: Disse fargene benyttes for å plassere indikatorene på ulike nivåer innen grunnskolen i Karmøy. Fargene leses av etter hvilket nivå kurvene er plassert på. Grønn er høyeste verdi og beste skår, gul + nest høyeste, deretter kommer gul – og rød er laveste nivå. Grunnet endring i Elevundersøkelsen er det ikke mulig å hente ut tall på mobbing annet enn noen få år tilbake i tid.

Begrunnelse for valg av indikator: Mobbing er et alvorlig problem som rammer mange unge. Det kan defineres som gjentatte negative handlinger der én eller flere personer bevisst og med hensikt skader eller forsøker å skade eller tilføre noen ubehag. Som regel er mobbeofrene ute av stand til å ta igjen. Mobbingen kan være fysisk, ved bruk av vold, eller psykisk, som vedvarende utfrysing fra vennegjengen. Mobbing er en vesentlig individuell risikofaktor for psykiske lidelser. Barn som mobbes har opptil sju ganger høyere risiko for psykiske plager som engstelse, depresjon, ensomhet og rastløshet enn barn som ikke mobbes. Blant barn og unge som mobbes er også kroppslige helseplager som hodepine, ryggsmertor, "vondt i magen" og svimmelhet dobbelt så vanlig som blant andre barn. Jo oftere et barn blir mobbet jo større er risikoen for helseplager (Nordhagen 2005). Sammenhengen mellom mobbing og helseplager understreker at det er viktig å forebygge mobbing i skolen. Kilde: Folkehelseinstituttet.

Det registreres ikke årsaker til sykefraværet sånn at det er ikke mulig å hente ut tall fra eget fraværsregister.

Imidlertid så mener STAMI at mobbing er et betydelig problem i arbeidslivet. Det vises til en rapport hvor forskere har oppsummert all eksisterende kunnskap om mobbing i arbeidslivet (*What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying. An overview of the literature and agenda for future research*). Her vises det til at i Norge opplever til enhver tid rundt fem prosent av arbeidstakere seg mobbet på jobben.

Mer info: <https://stami.no/arbeidsmiljo-mobbing-i-arbeidslivet-fra-1989-til-i-dag/>

Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og overvåke arbeidsmiljøet i organisasjonen. Utvalget skal også nøye følge i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. Arbeidsmiljøutvalget i Karmøy kommune har vedtatt en handlingsplan hvor hensikten er:

- Øke bevisstheten rundt faktorer som fremmer helse
- Reduserer risiko for helsefare på egen arbeidsplass
- Reduserer sykefraværet.

På hver arbeidsplass er det etablert en arbeidsmiljøgruppe om skal utarbeide en handlingsplan som tilpasses den enkelte avdelings behov og muligheter. En av oppgavene i 2020 var å foreta en grovkartlegging av arbeidsmiljøfaktorer, dvs skaffe et oversiktsbilde over mulige faktorer som kan påvirke arbeidsmiljøet. Videre skal hver arbeidsmiljøgruppe kartlegge og risikovurdere minst to arbeidsmiljøfaktorer med høy risiko og utarbeide handlingsplan. Dette for å sikre at innsatsen for arbeidsmiljøarbeidet skjer der er størst.

Reglement for varsling om kritikkverdige forhold er en kanal som kan brukes for å ta tak i eventuell mobbing. Det kan varsles til nærmeste leder (evt overordnet leder), verneombud, tillitsvalgt eller til varslingssekretariat.

Sammenheng mellom score på brukerundersøkelse og fraværstall

I 2020 ble det gjennomført bruker- og pårørendeundersøkelse i utvalgte helse- omsorgstjenester. Resultatene er samlet i en rapport som ble behandlet av hovedutvalg helse og omsorg i møtet den 10.06.20. Rapporten er vedlagt saken.

I sist møte i hovedutvalg administrasjon ble det bedt om en vurdering på om det er sammenheng mellom score på brukerundersøkelse og fraværstall.

Undersøkelsen er delt inn i fire deler:

1. Brukerundersøkelse: Dagsenter for eldre/personer med demens
2. Brukerundersøkelse: Institusjon – standardundersøkelse
3. Brukerundersøkelse: Institusjon – forenklet
4. Pårørende undersøkelse: Institusjon

Til nr 1: Dagsentrene er samlet i en avdeling med ca 20 ansatte som har ansvar for dagsentrene i Kopervik, Norheim, Skudenes, Storesund, Veia, Åkra og Augustehuset. Snittresultat for Karmøy var en score på 2 som er identisk med resultat på landsbasis. De ulike enhetene i Karmøy varierte fra 1,9 til 2,0, dvs liten forskjell. Samlet fraværstall for 2019 var 6 % og i 2020 var det 8,7 %. Det vurderes som lite hensiktsmessig å fordele fraværet for de 20 medarbeiderne på hvor de jobber da de er så få. En sammenheng mellom fraværstallene og score på brukertilfredshet vil være vanskelig å isolere.

Til nr 2, 3 og 4: Undersøkelsen viser resultater for Storesund bbh, Kopervik bbh og Veia sykehjem. Samlet resultat vises på 39 i rapportene. Tallene for Karmøy samlet sett er noe lavere enn resultatet på landsbasis. Ellers så viser snittresultatene fra 4,1 til 4,5 fire sykehjemmene samt Fredheim totalt sett.

Fraværstallene for de ulike enhetene er i 2020 slik:

- Dagavdelingen 8,7 %
- Kopervik bbh 10,1 %
- Storesund bbh 8,8 %
- Veia sykehjem 8,5 %
- Fredheim 8,7 %
- Åkra bbh 6,6 %

Fraværet ved institusjonene her varierer fra 6,6 % til 10,1 % Dersom det var en sammenheng mellom score på brukerundersøkelsen og fraværet til ansatte, så skulle Storesund, Veia og Fredheim hatt mer det samme resultatet på undersøkelsen og Åkra og Kopervik hatt resultater som avviker fra de i hver sin retning. Det er for liten variasjon til å kunne lese noe sammenheng.

8. Sykefravær i Karmøy kommune så langt i år

Fraværet i første kvartal er 2021 er lavere enn samme periode i 2020. Dersom fravær merket med koronarelater holdes utenfor så er fraværet omtrent på samme nivå som i 2019.

**Saksbehandler:** Turid Sønstabø**Kommunedirektør/rådmann:**

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
	Eldrerådet	
	Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne	
010/21	Hovedutvalg administrasjon	27.05.2021

Aldersgrense for ansatte

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Saken tas til orientering.

Saksutgreiing

Samandrag

I 2015 ble det innført nye regler i arbeidsmiljøloven som gjelder oppsigelser grunnet alder. Grensen ble endret fra 70 til 72 år. Det ble også åpnet for at lavere aldersgrense kan fastsettes dersom visse lovfestede vilkår er oppfylt, dvs. en bedriftsintern aldersgrense på 70 år.

Bakgrunn for saka

I hovedutvalgsmøte administrasjon den 25.03.21 ble det bedt om en sak for vurdering av mulighetene av fortsatt ansettelse etter fylte 70 år.

Saks- og faktaopplysninger

I kommunal sektor er det en tariffavtalt aldersgrense på 70 år. Denne aldersgrensen er vurdert å fylle vilkårene for å være en bedriftsintern aldersgrense. Kommunene forplikter seg til å følge bestemmelsene i tariffavtalen, også aldersgrensen.

Hovedregelen er at arbeidsforhold avsluttes senest ved fylte 70 år. Det kan være muligheter for å forlenge arbeidsforholdet til etter 70 år når det foreligger særlige og tidsavgrensede behov. Viktigheten av konsekvent praktisering må ivaretas for å sikre likebehandlingen. Det vises for øvrig til sak behandlet i administrasjonsutvalget 05.12.18, også lagt til referatlisten til hovedutvalgets møte i mars 2021.

KS har i sin vurdering lagt dette til grunn:

Det følger av forarbeidene til bestemmelsen (Prop. 48 L (2014 -2015) s 56 -57) at kravet om konsekvent praktisering av aldersgrensen skal praktiseres strengt og innebærer at arbeidsgiver kun helt unntaksvis kan la enkelte arbeidstakere fortsette å arbeide i virksomheten etter at de har fylt 70 år. Forutsetningen er at det kun dreier seg om et fåtall tilfeller og at det i hovedsak er knyttet til særlige og tidsavgrensede behov. Det følger videre av forarbeidene at det avgjørende vil være hvor mange ansatte som i en gitt periode faktisk har sluttet i virksomheten fordi de har fylt 70 år og hvor mange som har fått tilbud om å fortsette utover 70 år. Dette må vurderes samlet hos den enkelte arbeidsgiver. Hvor nivået skal ligge er ikke mulig å si noe eksakt om. Det legges imidlertid til grunn som et akseptabelt omfang at inntil 10 prosent ansatte får fortsette (over en periode på rundt 5 år) uten at det rokker ved inntrykket om at aldersgrensen er praktisert konsekvent.

KS viser til at undervisningspersonalet og sykepleiere er omfattet av andre lover og det derfor er rettslig uklart om de skal inngå i vurderingen av om konsekvenskravet er oppfylt. KS anbefaler at de tas med i beregning av hvor mange som får fortsette etter 70 år.

Pr april 2021 så er antall ansatte fordelt på alder slik i Karmøy kommune:

Alder	Antall	Årsverk
65 år	39	29,77
66 år	31	24,42
67 år	18	13,75
68 år	14	8,74
69 år	9	5,65
70 år	1	0,7
Over 70 år	4	0,7

KS mener at det kan være akseptabelt, i henhold til konsekvent praktisering, at inntil 10 % av de ansatte som fyller 70 kan få forlenget ansettelsesforhold. Karmøy har nå ni 69-åringer, slik at handlingsrommet på inntil 10 % gir svært begrensede muligheter. Nåløyet for forlengelse er dermed trangt, men kommunen har i flere år gitt slik unntak. Tilbakemeldinger rent konkret er at arbeidsgiver har vært svært fornøyd med resultatet av det arbeidet disse har utført. Momenter som har vært vurdert er om det er ekstraordinære rekrutteringsutfordringer for å dekke et særlig behov o.l.

Utredninger og muligheter framover:

Syssetningsutvalget fikk i oppdrag å analysere utviklingen i sysselsettingen i Norge og foreslå tiltak som kan bidra til at flere kommer i arbeid, at flere får utnyttet sin arbeidsevne, og at færre får unødig langvarige stønadsforløp eller faller utenfor arbeidslivet på en varig stønad.

I en pressemelding datert 11.02.21 sier utvalget dette om eldre arbeidstakere:

For å øke sysselsettingen blant eldre må det arbeides for at færre skal slutte i den jobben de har, samtidig som det må bli lettere for seniorer som er ledige å få jobb. Et flertall i utvalget mener det bør legges bedre til rette for at arbeidstakere kan jobbe etter at de har passert aldersgrensen for stillingsvern. Da bør også aldersgrensen i arbeidsmiljøloven senkes til 70 år. I så fall kan bedriftsinterne aldersgrenser med krav om konsekvent praktisering fjernes, noe som også vil gjøre det lettere for arbeidstakere å jobbe etter fylte 70 år.

Utvalgets utredning kan leses i NOU 2021:2 - Kompetanse, aktivitet og inntektssikring. Kapittel 12 omhandler tiltak for økt sysselsetting blant seniorer og eldre, se lenke:
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-2/id2832582/> .

Utvalget peker blant annet på aldersgrense på 72 år i arbeidsmiljøloven har betydning for sysselsettingen for eldre arbeidstakere. Da aldersgrensen ble hevet til 72 år medførte dette at det at bedrifter med lavere bedriftsintern aldersgrense må ha en konsekvent praktisering slik at alle arbeidstakere må slutte ved fylte 70 år.

I rapporten framgår det at utvalget mener at regelverket bør forenkles ved at det settes en generell grense ved 70 år i arbeidsmiljøloven. Da kan regelverket for bedriftsinterne aldersgrense oppheves, og det bør blir enklere å fortsette å arbeide utover aldersgrensen for stillingsvernet. Ved å redusere den øvre aldersgrensen kan man fjerne muligheten for bedriftsintern aldersgrense på 70 år, og dermed også fjerne kravet om konsekvent praktisering. Det kan legges bedre til rette for at arbeidstakere kan fortsette å jobbe etter den øvre aldersgrensen, dersom begge parter ønsker det.

Annet:

Driftsavtaler for fysioterapeut og lege reguleres av egne særavtaler og er dermed ikke omfattet av tariffavtalens bestemmelser om 70 års aldersgrense.

For fysioterapeuter gjelder ASA 4313 – Rammeavtale mellom KS og NFF, NMF og PFF om drift av selvstendig næringsdrivendes fysioterapivirksomhet. Under punkt 21 – Opphør uten oppsigelse - framgår det at driftsavtalen opphører uten oppsigelse når fysioterapeuten fyller 70 år. Kommunen og fysioterapeuten kan i særlige tilfeller inngå en tidsbegrenset avtale om driftstilskudd ut over fylte 70 år, likevel ikke etter at fysioterapeuten er fylt 80 år.

For leger gjelder ASA 4310 – Rammeavtale om allmennlegepraksis i fastlegeordningen i kommunene. Under punkt 16 står det at den individuelle avtalen opphører uten oppsigelse når legen fyller 70 år. Kommunen og legen kan inngå en tidsbegrenset avtale om fastlegevirksomhet ut over fylte 70 år, likevel ikke etter at legen er fylt 75 år.

Rådmannen har mulighet til å inngå tidsbegrenset avtale om driftstilskudd for både leger og fysioterapeuter etter fylte 70 år. Dette har vært gjort og det vil også være ønskelig å kunne benytte denne muligheten framover.

Leger og fysioterapeuter med driftsavtale er ikke å betrakte som ansatte eller arbeidstakere. Administrasjonsutvalget myndighetsområde omfatter «Vedta arbeidsreglement og andre reglementer som gjelder arbeidsforhold». Det ligger derfor utenfor administrasjonsutvalgets myndighet til å behandle saker som gjelder rammeavtalene til leger og fysioterapeuter.

Slik regelverket er i dag må samme yrkesgruppe måtte forholde seg til ulike sett med aldersgrenser alt avhengig av om vedkommende er arbeidstaker i kommunen eller har driftsavtale. Er for eksempel legen direkte ansatt og dermed arbeidstaker i kommunen, vil vedkommende måtte forholde seg til kravet om konsekvent praktisering av 70 års aldersgrense. Som tidligere nevnt kan det gjøres unntak i særlige tilfeller, med en begrensning på inntil 10 % av antall som blir 70 år. En lege med driftsavtale kan, med hjemmel i særavtale, få fortsette til 75 år.

Vurdering og konklusjon

Rådmannen finner Sysselsettingsutvalgets rapport interessant og mener at forslagene her vil være viktige bidrag for å være med å dekke behovet for arbeidskraft i framtiden. Kommunen praktiserer i dag 70 års aldersgrense konsekvent, men ser at det kunne vært gunstig å hatt et større handlingsrom slik rapporten foreslår. Imidlertid setter gjeldende aldersgrense i arbeidsmiljøloven og den bedriftsinterne aldersgrensen begrensninger for kommunenes handlingsrom i dag. Kommunene er

forpliktet til å følge tariffavtalen og må derfor overholde kravet om konsekvent praktisering. Rådmannen mener en videreføring av dagens praksis med å følge inngått hovedtariffavtale vil være det rette.

**Saksbehandler:** Turid Sønstabø**Kommunedirektør/rådmann:**

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
011/21	Hovedutvalg administrasjon	27.05.2021

Tolkning av delegasjonsreglement

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Hovedutvalg administrasjon stiller seg bak rådmannens forståelse av organisasjonsendringer av overordnet og prinsipielle karakter.

Saksutgreiing Sammendrag

Gjeldende delegasjonsreglement ble vedtatt av kommunestyret i møte 14.12.2020.

Hovedutvalg administrasjon

Reglementet som gjelder for hovedutvalg administrasjon er i vedlegg 1 til saken.

Sammen med representanter for arbeidstakerorganisasjonene fungerer hovedutvalg administrasjon som partssammensatt utvalg etter § 4 i Hovedavtalen. Her vises det videre til kommuneloven § 5-11. Utvalget skal foreslå og behandle overordnede retningslinjer for kommunens personalpolitikk, herunder tiltak for likestilling og inkluderende arbeidsliv. Utvalget skal også drøfte kvalitets-, fornyings- og utviklingstiltak, oppfølging og implementering av nasjonalt vedtatte reformer.

I tillegg står det i det vedtatte delegasjonsreglementet følgende om organisasjonsendringer:

- Godkjenne overordnede organisasjonsutviklingssaker, herunder overordnede organisasjonsplaner
- Behandle og vedta organisasjonsplaner innenfor godkjente budsjettammer etter forutgående behandling i hovedutvalgene
- Behandle og innstille i saker om organisasjonsplaner når disse er utenfor godkjente budsjettammer.

Reglementet har vært tolket slik at utvalget skal behandle og vedta organisasjonsutviklingssaker når det er større endringer. Ved mindre endringer så har utvalget fått saker til orientering. Det krever tid og saksbehandler-ressurser for å produsere sakene og folkevalgte må bruke tid til å sette seg inn i saken og behandle den i møtet. Det tar også lengre tid til å iverksette endringen dersom saken også skal behandles politisk.

I møtet 25.03.21 behandlet hovedutvalg administrasjon en sak om organisasjonsendringer i stab. Endringene var marginale og involverte få arbeidstakere og det ble stilt spørsmål om saksbehandlingen. Rådmannen mener derfor at det er behov for en tydeliggjøring av hvilke saker som skal til politisk behandling.

Rådmannens fullmakt

Rådmannen er den øverste leder for kommunens administrasjon og det er kommunestyret som setter rammene for rådmannens virke. I tillegg kommer bestemmelser om unntak i lovverk.

Rådmannen skal sikre at kommunen driftes effektivt, forsvarlig og lovlig. Gjennom kommuneloven har rådmann:

- Løpende personalansvar
- Ansvar for helhetlig internkontroll
- Ansvar for helhetlig og forsvarlig saksbehandling.

Kommunestyret har gitt rådmannen fullmakter til å treffe vedtak i saker som ikke er av prinsipiell karakter. Rådmannen må vurdere hva som er av prinsipiell karakter utfra vedtakets form og hvilke konsekvenser det vil ha.

Praktisk tilnærming

Organisasjonsutvikling kan blant annet defineres slik som Store norske leksikon gjør:

Organisasjonsutvikling viser til det kontinuerlige arbeidet med å forbedre en organisasjons evne til å håndtere endring i og utenfor virksomheten. Arbeidet med organisasjonsutvikling handler mye om planlegging og iverksetting av systematiske tiltak for å sikre at arbeidskraft og andre ressurser blir anvendt på en god og effektiv måte, slik at man får en sunn organisasjon med evne til fornyelse og problemløsning.

Karmøy kommune er en arbeidsgiver med mange ansatte som har et stort omfang av oppgaver. Endringer i samfunnet og de oppgavene kommunene får, gjør at kommunen kontinuerlig må vurdere hensiktsmessigheten av organiseringen av arbeidet. Endringer vil komme stadig oftere og tilpasninger må finne sted raskere for å sikre en god og effektiv drift. Grad av endring vil variere fra de minste som berører et fåtall ansatt til store organisasjonsendringer som kan påvirke tjenestetilbudet til innbyggerne.

Det er utarbeidet en egen veileder for omstillinger som beskriver prosess, aktiviteter og deltakere. Denne bidrar til sikring av at lov- og avtaleverk følges, herunder også prosesser hvor tillitsvalgte skal involveres.

Rådmannen foreslår at saker om organisasjonsutvikling som hovedutvalget administrasjon skal behandle, må være av overordnet og av prinsipiell karakter. Overordnede saker kan være endringer som f.eks. som berører hele etaten. Saker av prinsipiell karakter kan være sammenslåing av to sektorer, eller overføring av en virksomhet fra en etat til en annen. Øvrige saker som i praksis vil ha preg av å være tilpasninger foreslås behandlet av rådmannen.

Vedlegg:

Delegasjonsreglement til hovedutvalg administrasjon vedtatt 2020



Saksbehandler: Elin Davidsen

Kommunedirektør/rådmann:

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
012/21	Hovedutvalg administrasjon	27.05.2021

Samlesak for referatsaker

Underliggende saker:

003/21, Forebygging av hatefulle ytringer og trusler rettet mot politikere og andre samfunnsdebattanter



Saksbehandler: Siv Elisabeth Røksund Lie

Kommunedirektør/rådmann:

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
011/21	Kommunestyret	10.05.2021
063/21	Formannskapet	19.04.2021
003/21	Hovedutvalg administrasjon	27.05.2021
006/21	Hovedutvalg helse og omsorg	28.04.2021
004/21	Karmøy ungdomsråd	16.04.2021
004/21	Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne	27.04.2021
009/21	Eldrerådet	25.05.2021
	Sakkyndig overtakstnemnd (klagenemnd)	
007/21	Hovedutvalg oppvekst og kultur	21.04.2021
001/21	Hovedutvalg teknisk og miljø	18.05.2021

**Forebygging av hatefulle ytringer og trusler rettet mot politikere og andre
samfunnsdebattanter -**

Vedlegg:

Skriv om Forebygging av hatefulle ytringer og trusler rettet mot politikere og andre
samfunnsdebattanter



Saksbehandler: Elin Davidsen

Kommunedirektør/rådmann:

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
013/21	Hovedutvalg administrasjon	27.05.2021

Samlesak for spørsmål