



Innkalling

Utvalg:	Hovedutvalg administrasjon
Møtested:	Formannskapssalen
Dato:	02.09.2021
Tid:	Kl. 18:00

Forfall med kortfattet begrunnelse og eventuelle habilitetsspørsmål meldes snarest til møtesekretær på valg@karmoy.kommune.no.

Varamedlemmer møter kun etter nærmere avtale med sekretariatet.

Personalsjefen orienterer om aktuelle saker.

Saksliste

Sak nr.	Sakstittel
014/21	Sykefravær 2. kvartal 2021
015/21	Aldersgrense for ansatte
016/21	Rekrutteringssituasjonen i Karmøy kommune
017/21	Kommunale torg og plasser - utleieregulativ
018/21	Samlesak for referatsaker
004/21	Arbeidstøy - ansatte i helse- og omsorg
019/21	Samlesak for spørsmål

Karmøy, 27.08.2021

Einar Roald Endresen

leder

**Saksbehandler:** Turid Sønstabø**Kommunedirektør/rådmann:** Vibeke Vikse Johnsen

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
014/21	Hovedutvalg administrasjon	02.09.2021

Sykefravær 2. kvartal 2021

Rådmannens forslag til vedtak:

Fraværstallene tas til orientering.

Saksutredning

Hva saken gjelder:

Saken omhandler sykefraværstatistikk for andre kvartal i Karmøy kommune. Det rapporteres fravær pr kvartal. I saken kommenteres både tall for kvartalet og tall for til og med aktuelt kvartal, denne gangen t.o.m. 30.06.21.

Pandemisituasjonen vi befinner oss i viser fortsatt tydelige utslag på fraværstallene. Råd og tiltak fra sentrale myndigheter om hvordan vi skal håndtere situasjon har resultert i at nær 800 medarbeidere har meldt fravær tilknyttet covid 19 i løpet av 1. kvartal og 2. kvartal.

1. Sykefraværstatistikk i Karmøy kommune og rapporteringsrutiner

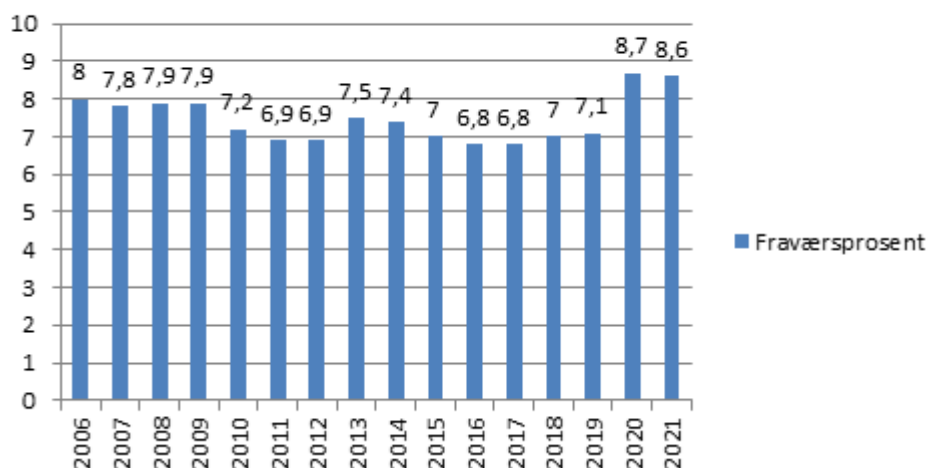
Sykefraværstatistikken for Karmøy kommune er utarbeidet på grunnlag av registreringer som er gjort i vårt ansattsystem (Visma). Statistikken omfatter ansatte med fast månedslønn, ikke timelønnede. Når arbeidstakeren har vært sykemeldt i over ett år tas vedkommende ut av statistikken og teller ikke med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

2. Utvikling av sykefraværet i Karmøy kommune

Helårsfraværet for Karmøy kommune har de siste årene vært mellom 6,8 % og 8,7 %. Høyest registrert fravær var for 2020 og har en tydelig sammenheng med pandemien.

Tabellen viser fravær pr hele år samt første halvår i år som viser et fravær på 8,6 %.

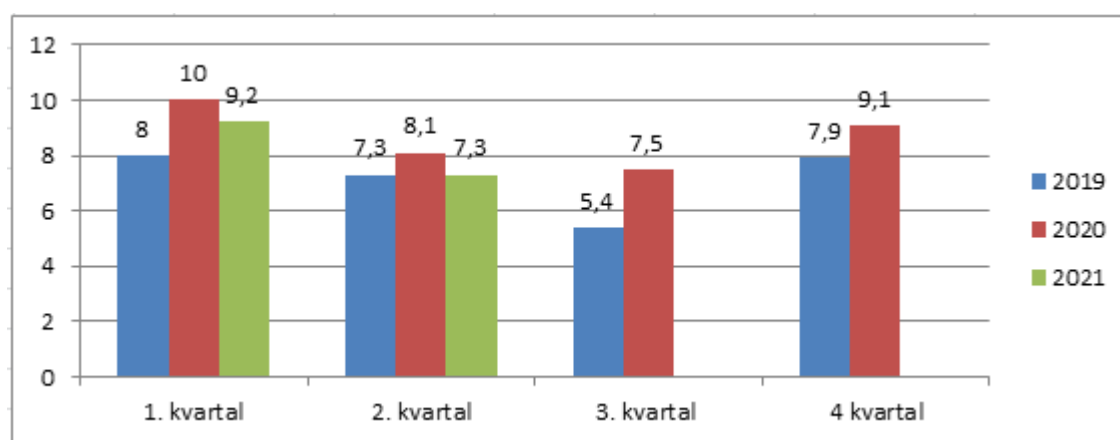
Fraværsprosent



Siden det er variasjon gjennom året, er det nyttig å sammenligne samme perioder i tidligere år. Halvårsfravær for tre siste år er slik:

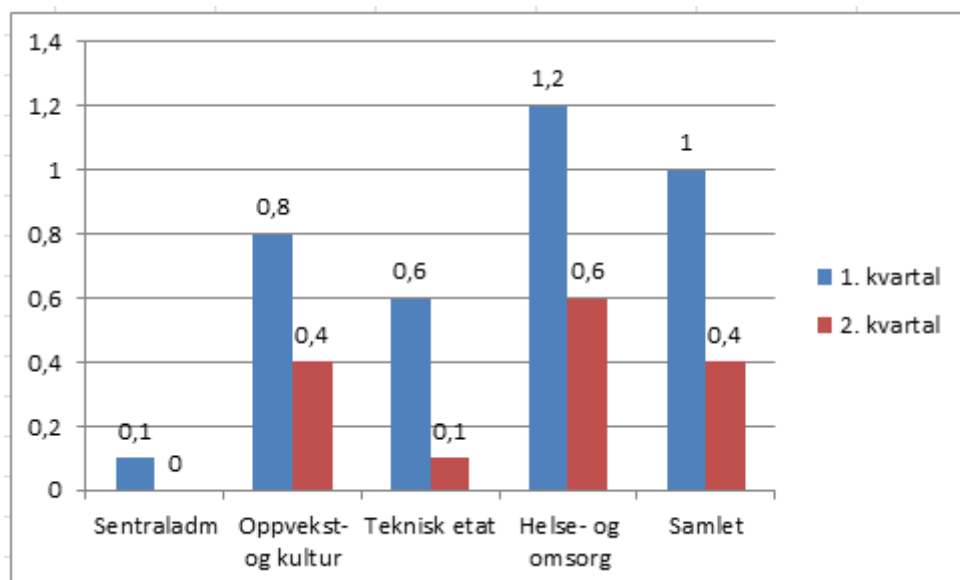
Første halvår	Fraværsprosent
2021	8,6 %
2020	9,1 %
2019	7,6 %

2020 viser en tydelig oppgang sammenlignet med samme periode i 2019 og har som tidligere nevnt en direkte sammenheng med pandemien og tiltak som ble iverksatt da. 2021 er noe lavere enn 2020. 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 årets to første kvartal i år viser begge et lavere fravær enn fjoråret.



Det er mulig å ta ut statistikk som er merket med korona. Vi startet med merking av koronarelatert fravær fra mars 2020. Koronarelatert fravær kan være at medarbeideren er syk eller har symptomer som tilsier at han eller hun ikke skal møte på jobb. Det kan også være at medarbeideren ikke er syk, men må være i karantene. En del ansatte har hatt hjemmekontor under pandemien. Dersom medarbeider er frisk nok til å utføre sitt arbeid på hjemmekontor, har dette vært løsningen og dermed ikke ført til fravær.

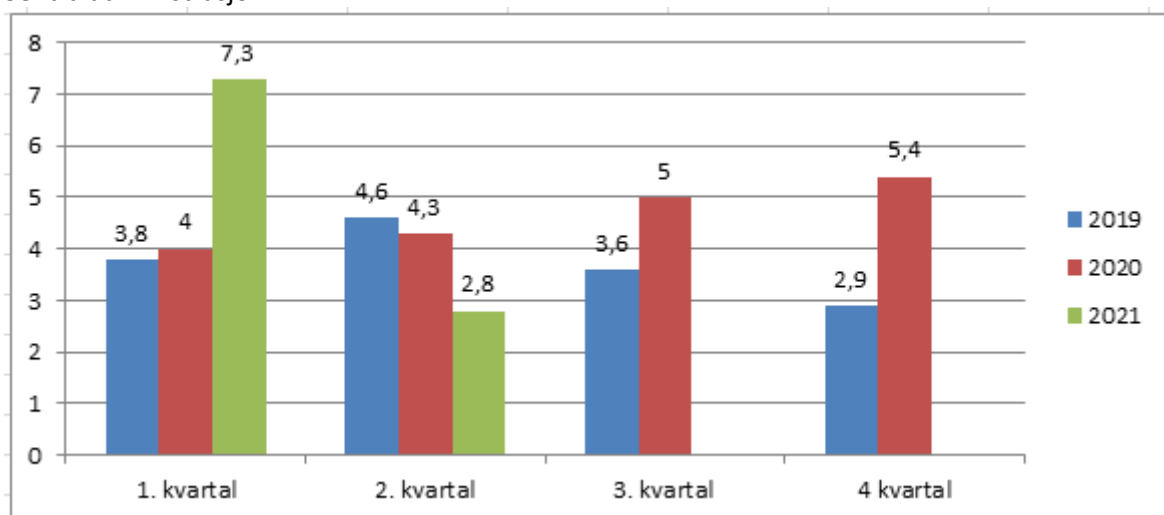
Tabellen viser tall for de to første kvartalene i 2021 sortert på sentraladministrasjon, etatene samt samlet for hele kommunen. Første kvartal viser et fravær samlet på 1 % og det ble mer enn halvert i 2. kvartal (0,4 %). Samlet for første halvår 2021 så er koronarelatert fravær 0,7 %.



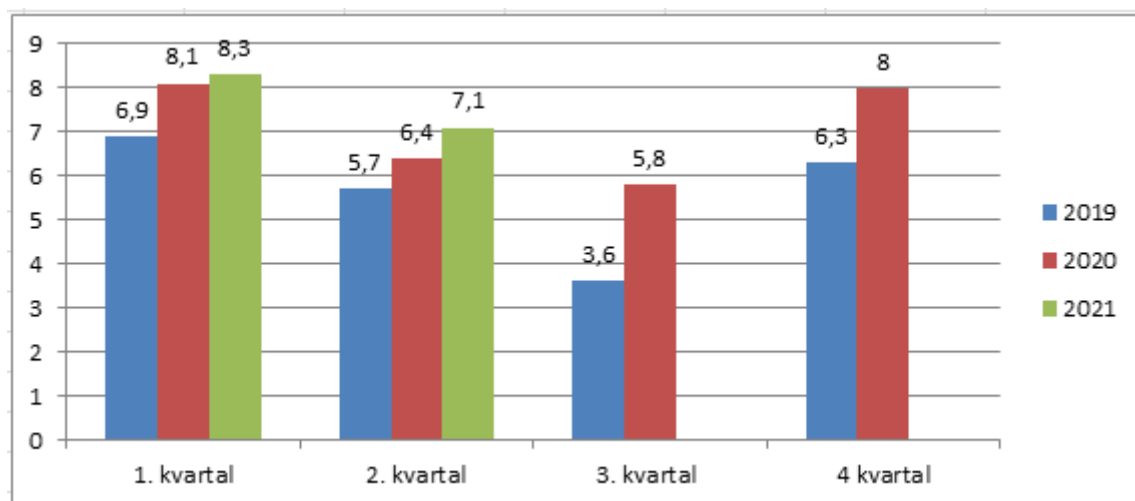
1. Etatsvise oversikter

Disse diagram viser fravær pr kvartal for i år samt de to forutgående årene for henholdsvis sentraladministrasjon og de tre etatene. Her ser vi at det er i 2. kvartal en nedgang i sentraladministrasjon og helse- og omsorg, men en oppgang i oppvekst- og kultur samt teknisk etat sett i forhold til 2. kvartal i fjor.

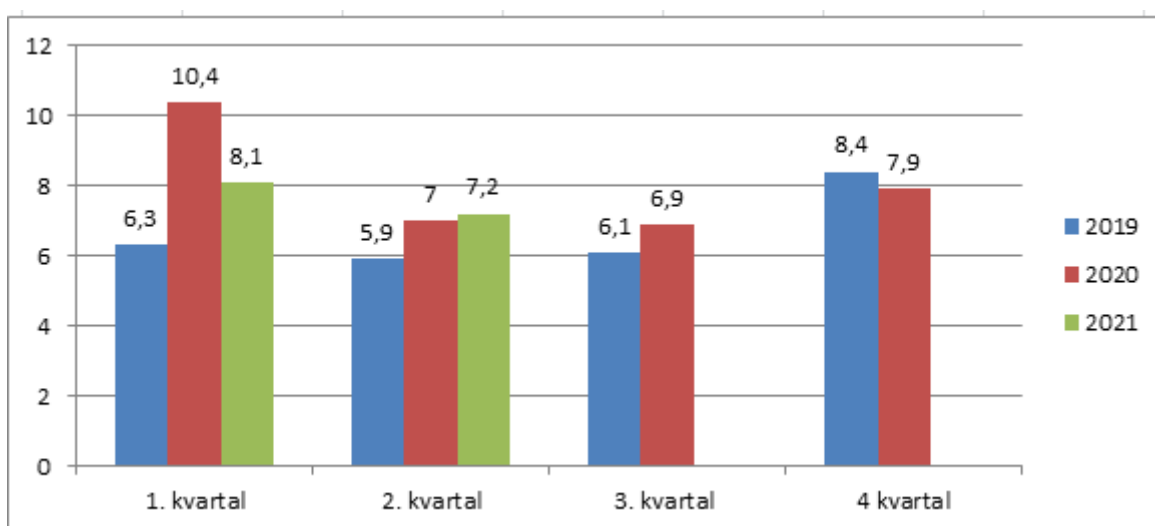
Sentraladministrasjon



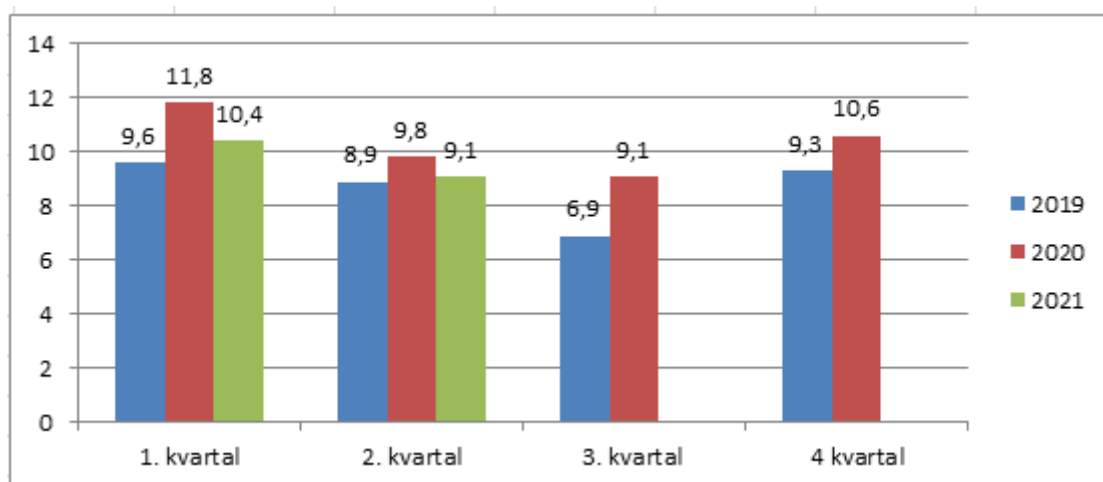
Oppvekst- og kultur:



Teknisk:

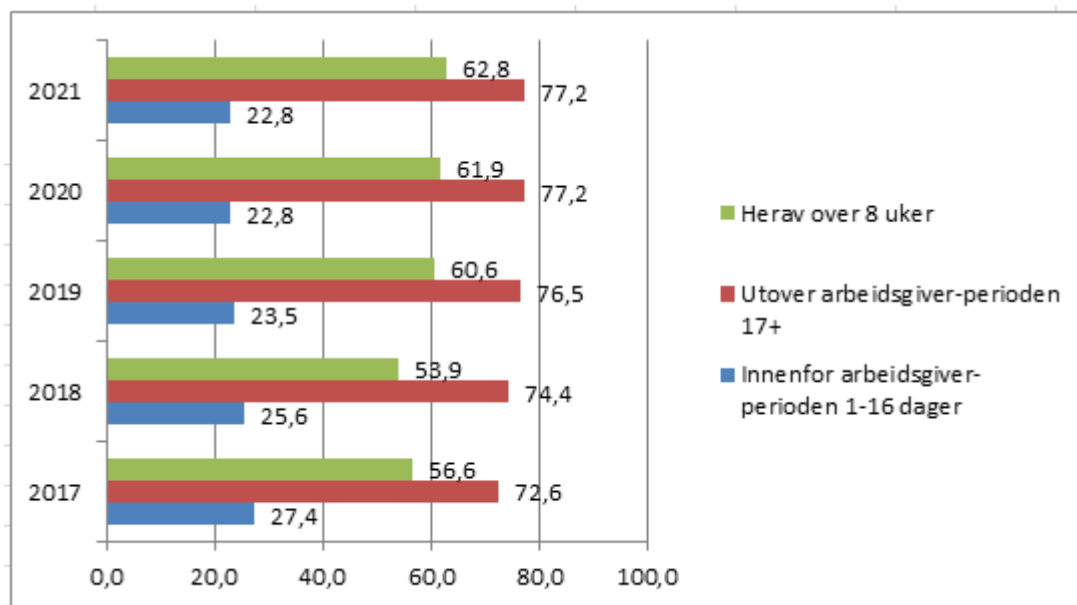


Helse- og omsorg:



4. Kort- og langtidsfravær

Arbeidsgiver betaler alle kostnader for sykefravær innen arbeidsgiverperioden som er de første 16 dagene i et sykefravær. Rett over 20 % av alle fraværsdager er innenfor denne kategorien. Fra 17. dag kommer det refusjon fra folketrygden. De i underkanten av 80 % er innenfor denne. Over halvparten av alle fraværsdager er tilknyttet fravær utover 8 uker. Under pandemien er det midlertidige refusjonsordninger på koronamerket fravær i arbeidsgiverperioden.



5. Forebygging og oppfølging av sykefravær i Karmøy kommune

Karmøy kommune har stort fokus på nærvær i jobben. Det er utviklet en egen modell, Karmøymodellen, som benyttes i arbeidet med forebygging og oppfølging av sykefravær. Hovedbudskapet til alle ansatte er at Karmøy kommune trenger han eller henne og at vedkommende betyr mye for arbeidsplassen. Et vesentlig element i modellen er tett dialog mellom leder og ansatt for å se på mulige måter for å unngå sykemelding. Det er laget informasjonshefte til ansatte som beskriver Karmøymodellen som legges ved saken.

6. Årsaker til ansatte er borte fra jobb

Fram til 2019 fikk vi tall fra Nav som viste fordeling av legemeldt fravær på ulike diagnoser. Nav har endret sine rutiner og har nå ikke anledning til å gi slik informasjon. Vi så en stor grad av stabilitet i fordelingen på diagnoser. Ca 35 % av alt legemeldt fravær er plassert innenfor muskel- og skjelettlidelser. FHI melder at de fleste vil i løpet av livet ha plager eller sykdommer knyttet til muskel- og skjelettsystemet. Videre utgjorde psykiske lidelser rundt 20 % av fraværet og resten fordelte seg på sykdommer tilknyttet svangerskap, hjerte og kar, luftveier m.m.

7. Sykefravær i Karmøy kommune så langt i år

Fraværet i 1. kvartal var 2021 lavere enn samme periode i 2020. Dette fortsetter også i 2. kvartal. Dersom fravær merket med koronarelater holdes utenfor så er fraværet omtrent på samme nivå som i 2019, 7,9 % (1. halvår redusert for koronafravær mot 1. halvår 2019 som var 7,6 %).

I rådmannens forslag til handlingsprogram for 2021 la rådmannen til grunn ett anslag på sykefravær i 2021 på 8 – 8,5 %. Anslaget var heftet med stor grad av usikkerhet. Pandemien er fortsatt pågående og rådmannen antar at fraværstall for 2. halvår også vil være preget av dette. Fraværet for 1. halvår er 8,6 %. Vanligvis er fravær 1. halvår noe høyere enn 2. halvår. I årene fra 2017 til 2020 var differansen fra 0,8 til 2 % -poeng. Dersom samme trend gjør seg gjeldende i år, vil samlet fraværstall kunne være innenfor rådmannens anslag.



Saksbehandler: Turid Sønstabø

Kommunedirektør/rådmann: Vibeke Vikse Johnsen

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
015/21	Eldrerådet	25.05.2021
018/21	Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne	25.05.2021
010/21	Hovedutvalg administrasjon	27.05.2021
015/21	Hovedutvalg administrasjon	02.09.2021

Aldersgrense for ansatte

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Saken tas til orientering.

Eldrerådet 25.05.2021:

Behandling:

Personlrådgiver Turid Sønstabø orienterte og svarte på spørsmål.
Eldrerådet støtter enstemmig rådmannens innstilling.

ELD- 015/21 Vedtak:

Saken tas til orientering.

Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne 25.05.2021:

Behandling:

Sak 18/21 ble behandlet før sak 15/21.
Personlrådgiver Turid Sønstabø orienterte og svarte på spørsmål.
Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne støtter enstemmig innstillingen.

RFM- 018/21 Vedtak:

Saken tas til orientering.

Hovedutvalg administrasjon 27.05.2021:

Behandling:

Enstemmig vedtatt utsatt.

HUA- 010/21 Vedtak:

Saken utsatt.

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 faktaopplysningar

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:

Syssetsettingsutvalget 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:** Gyda Dickson**Kommunedirektør/rådmann:** Vibeke Vikse Johnsen

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
016/21	Hovedutvalg administrasjon	02.09.2021

Rekrutteringssituasjonen i Karmøy kommune

Rådmannens forslag til vedtak:

Saken tas til orientering.

Saksutredning

Bakgrunn for saken

Administrasjonen ønsker å orientere om rekrutteringssituasjonen.

Saks- og faktaopplysninger

Kommunen er en kompleks organisasjon med ansvar for sentrale velferdstjenester. Mange av arbeidsoppgavene stiller store krav til kompetanse. Utdanningsnivået i kommunesektoren og i Karmøy kommune er høyt og stadig økende. Kompetanse er den viktigste ressursen kommunen har for å klare å levere gode tjenester til innbyggerne.

Karmøy kommune står foran store omstillinger i årene som kommer. Det blir flere eldre innbyggere, samtidig som andelen yrkesaktive går ned. Det vil derfor være et spesielt stort behov for arbeidskraft innen helse og omsorgsetaten.

Kommunen opplever økte forventninger fra innbyggerne og næringsliv, som ønsker seg helhetlige tjenester, mer medvirkning og individuell tilpasning. Digitalisering og utvikling av ny teknologi stiller også nye krav til kompetanse. I årene som kommer blir det svært viktig at Karmøy kommune gjør de riktige grepene og satsningene for å sikre at en får tilgang på nok og riktig kompetanse.

Rekruttering

I løpet av de siste årene har Karmøy kommune gjennomført mellom 400-500 ansettelser årlig.

I Karmøy kommune skal ledige stillinger i hovedsak lyses ut eksternt. Unntak gjøres når det er ansatte som har rettigheter i lov- og avtaleverk. Det er også politisk vedtatt at ledige stillinger skal i hovedsak lyses ut hele (100%).

Karmøy kommune har et godt samarbeid med tillitsvalgte i ansettelsesprosesser. Fagforbundet er den organisasjonen som deltar i flest rekrutteringsprosesser da organisasjonen har flest medlemmer. Rammene for medvirkning i ansettelser er regulert av Hovedavtalen. I Karmøy kommune har partene blitt enige om at Teams brukes for å sikre dialog om stillinger som skal lyses ut og hvilke fagforening som vil delta i ansettelsesprosesser.

Karmøy kommune benytter seg av ekstern bistand i enkelte rekrutteringssaker. Det er aktuelt i ansettelser hvor tradisjonell rekrutteringsarbeid gjennom annonsering ikke har lyktes. Det kan også være aktuelt å bruke ekstern bistand for lederstillinger og andre profilerte stillinger. I enkelte spissede fagområde kan det ofte være få lokale kandidater og aktive søk gjennom et rekrutteringsfirma blir valgt for å sikre nødvendig kompetanse.

Kanalvalg

For å nå ut til målgruppene blir valg av kanal viktig i rekrutteringsprosessene. Søkere bruker ulike kanaler for å orientere seg om ledige sider. Alle ledige stillinger lyses ut på kommunens nettsider og på NAV.no. Det vurderes om stillingen skal lyses ut flere steder, f.eks. i Haugesunds Avis, Finn.no, fagtidsskrift, og sosiale medier som Facebook og Instagram. Det er kommunens hjemmeside som er den viktigste kanalen å nå søkere. Hele 75 % av nyansatte har sett stillingsannonсен på Karmøy kommune sin hjemmeside.



Omdømmearbeid

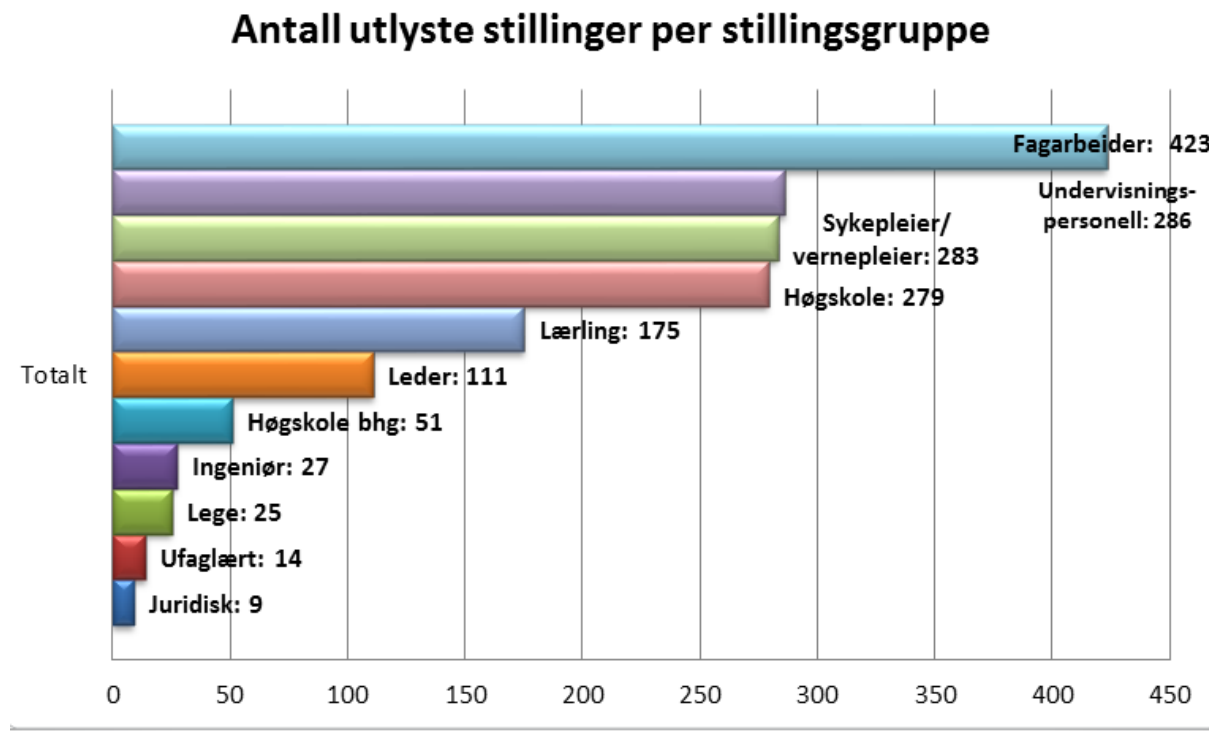
I tillegg annonsering av ledige stillinger, er omdømmearbeidet viktig. Under pandemien har karrieredager og rekrutteringsmesser ikke blitt gjennomført på vanlig måte. I stedet har kommunen deltatt på digitale arrangementer som har blitt de nye møtepunktene mellom arbeidsgivere og studenter.

Etablering av kommunikasjonsavdeling har økt omfanget av kommunikasjonsarbeid ut mot innbyggere og næringsliv. Kommunen har egenutviklet innhold som vises på digital banner/plattform i H-avis og på kommune-TV, «Karmøy kommune informerer». De nye kanalene har gitt mulighet til å fortelle historiene om tjenestene, arbeidsplassene og jobbmulighetene. Ansatte som forteller historiene om hva som skjer og muligheter som finnes er de beste ambassadører for kommunens

omdømme.

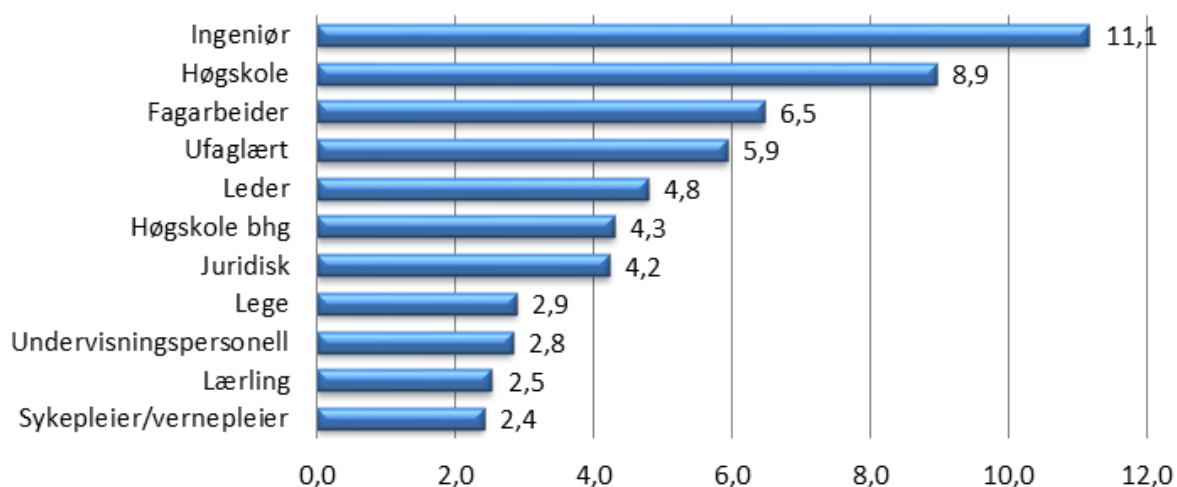
Kommunen har flere samarbeidspartnere i omdømmearbeidet. I sommer har Karmøy kommune sammen med flere andre bedrifter i regionen deltatt i Haugaland Vekst sitt prosjekt, Sildikon Valley. Sildikon Valley prosjektet har som målsetting å gi studenter relevant sommerjobber og på den måten skape interesse for de jobbmuligheter som finnes i regionen. I Karmøy kommune fikk to studenter som oppgave å se på hvordan vi kan effektivisere mottak og integrasjon av nyansatte.

Kompetansebehov og tilgangen på kvalifisert arbeidskraft



Det er en stor bredde i kommunens tjenesteproduksjon og dette gjenspeiles i bredden i kompetansebehovet. Grafen over viser antall utlyste stillinger siden 2018 for de største stillingsgruppene. Fagarbeider, undervisningspersonell og sykepleiere/vernepleiere er grupper som har flest antall utlysninger.

Gjennomsnittlig antall søkere per stilling fordelt på stillingsgruppe



Grafen over viser at sykepleiere og vernepleiere er yrkesgrupper som det er færrest søkere til. Ingeniørstillinger har flest søkere

Pandemi

Pandemien har gitt konsekvenser for rekrutteringssituasjonen i kommunen. Opprettelsen og driften koronaavdelingen vært krevende. Det er fortsatt behov for personell til blant annet smittesporing, koronatelefon, testing og vaksinerings. Behovet har i hovedsak blitt dekket gjennom ekstern rekruttering og intern omdisponering innen tjenesteområdet. Behovet for sykepleiere til å håndtere pandemien, har påvirket bemanningssituasjonen ute i virksomhetene. En har måttet dekke in kompetanse etter at ansatte har gått over til å jobbe på koronateamet.

Sykepleiere

Sykepleiermangelen er stor i kommunene og i Karmøy. Det er flere grunner til dette. Samhandlingsreformen førte til at kommuner måtte ta i mot flere syke fra sykehusene og trykket på arbeidsplassene økte. Parallelt med en utbredt deltidskultur blant andre faggrupper i helse- og omsorgstjenestene har det ført til økt arbeidsbelastning sykepleiere.

Vernepleiere

Det er et økt behov for vernepleiere. Mangelen på vernepleiere blant kommune er særlig tydelig i tjenestetilbudet rettet mot personer med en utviklingshemming. I dag er mange av de som jobber i disse tjenestene ufaglærte. Haugalandet er en av regionene som sliter med vernepleiermangel

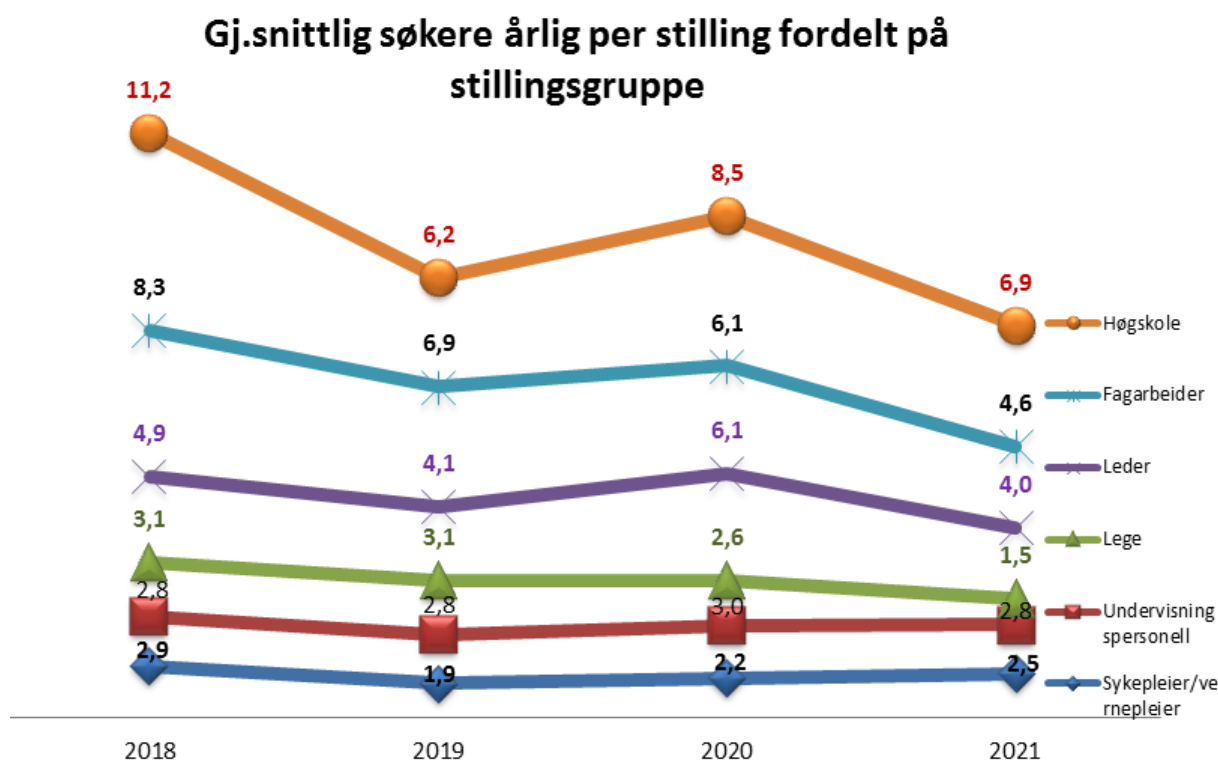
Fagarbeidere

Helse- og omsorg og oppvekst- og kulturretaten gir tilbakemelding antall søkere til fagarbeiderstillinger er tilfredsstillende. Teknisk etat melder derimot at de har for få søkere til fagarbeiderstillinger. Fagarbeidere med lav ansiennitet har lavere lønn i kommunen enn i private industri og er spesielt utfordrende å rekruttere. Innen sektor vann og avløp (VA) har en erfart at unge fagansatte har sagt opp stillingen etter kort tid i kommunen. Høy turnover blant de nyansatte er utfordrende for kontinuitet i drift og utvikling av tjenestene. Avdelingen har mange interessante arbeidsoppgaver å tilby, men på grunn av lønnsnivået er det hovedvekt at søkere i 40-50 årene. Dette er søkere som har lang erfaring, er etablerte og er villige til å gå ned i lønn.

Lærlinger

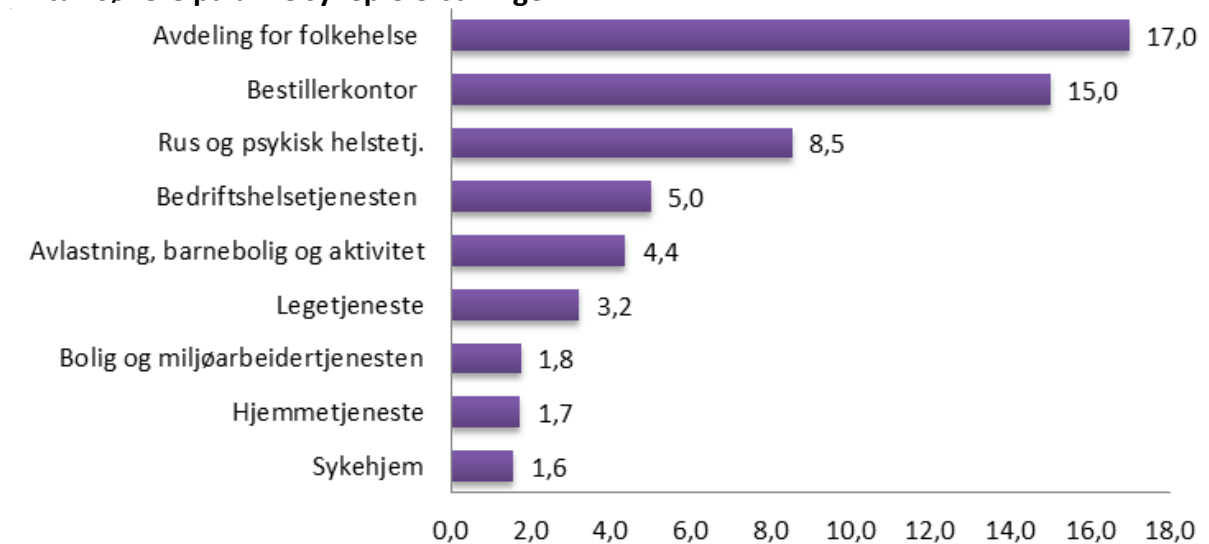
Karmøy kommune er en stor lærebedrift og har i underkant av 100 lærlinger inne i et 2-årig lærlingeløp. Helse- og omsorgsetaten har over 40 lærlinger innen helsefagarbeiderfaget og det er rundt 30 lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget i oppvekst- og kulturretaten. Tilbakemeldingene

er at det er god tilgang på lærlinger i helse- og omsorgsetaten og oppvekst- og kulturoetaten. Det er derimot få søkere til lærlingplassene innen teknisk etat og det er derfor liten tilgang på fagarbeidere som har hatt læretiden sin i Karmøy kommune sammenlignet med de to øvrige etatene.



Over de siste årene har det vært en nedgang i antall søkere i til de fleste stillingsgruppene. Høgskolegruppen og fagarbeidergruppen har hatt størst nedgang.

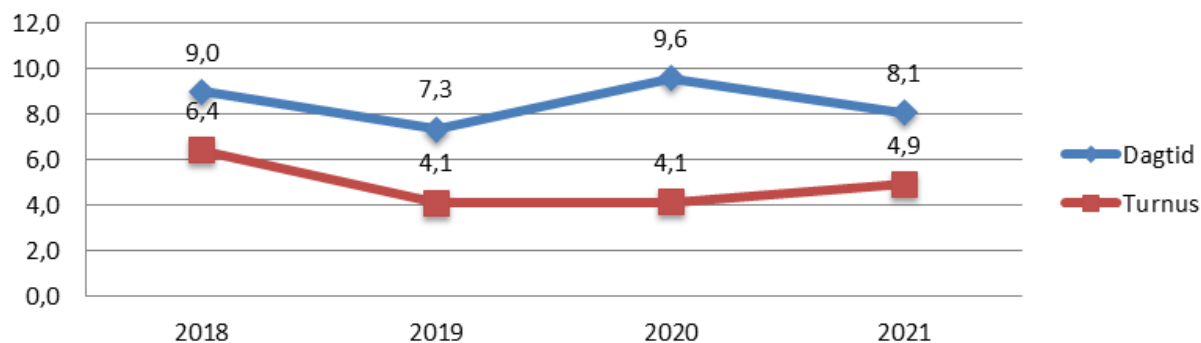
Antall søkere på ulike sykepleierstillinger



Grafen over viser antall søkere til ulike sykepleierstillinger i kommunen. Det er flest søkere på sykepleierstillinger innen avdeling for folkehelse og på bestillerkontoret. Koronateamet er en del av avdeling for folkehelse og har hatt mange søkere ved utlysning. Bestillerkontoret har kun arbeid på dag. Færrest sykepleiere søker på ledige stillinger til sykehjem og hjemmetjenestene. Dette er virksomheter hvor en har døgnbemanning og stillingene med turnus.

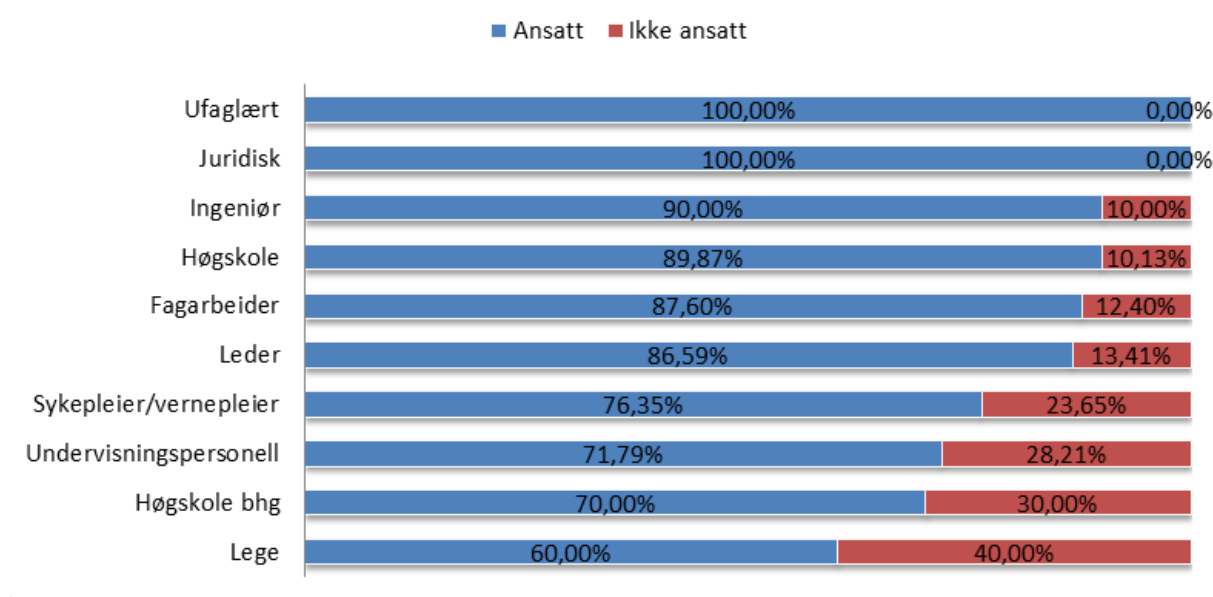
Ønske om dagtid kan være en hovedårsak til få søkere til stillinger med turnus. De lave søkertall til sykehjem og hjemmetjeneste kan også skyldes at nyutdannede tenker at stillingene ikke inneholder nok faglige utfordringer. Dette stemmer ikke med virkeligheten. Pasienter på sykehjem og i hjemmetjenestene har ofte diagnoser som krever avanserte sykepleieroppgaver. Dette er viktig budskap ut mot studenter og i utlysning av nye stillinger.

Gjennomsnittlig antall søkere dagtid vs turnus



Grafen over viser at forskjellen mellom antall søkere til dagstillinger vs. turnus stillinger over de siste 3 årene.

Antall ansettelsesprosesser som gir ansettelse



Arbeidsgiver gir tilbud om jobb til den best kvalifiserte søkeren til en ledig stilling. Kandidaten kan akseptere eller avvise tilbudet i tillegg kan søkere trekke seg fra ansettelsesprosessen.

Leger

Leger kan ha driftsavtale med kommunen eller være fast ansatte med fast lønn. Karmøy kommune har over lang tid hatt utfordringer med å rekruttere nok leger. Stillinger må ofte utlyses flere ganger før en har klart å få en ansettelse. Grafen over viser at 6 av 10 ansettelsesprosesser i gjennomsnitt fører til ansettelse. I årene 2018 til 2020 har det vært fra 0 til 2 kvalifiserte søkere til utlyste stillinger.

En årsak til dette kan være at nyutdannede opplever det som krevende å starte egen privat praksis samtidig med å sikre egen faglig utvikling. Stort nasjonalt fokus på «fastlegekrisen» har trolig også bidratt til negativt omdømme for fastlegeyrket slik at unge leger vegrer seg for å starte opp som

fastlege. Det har også vært få søkere til kommunale fastlønnsstillinger.

Psykologer

Karmøy kommune har over lengre tid hatt utfordring med å rekruttere og ansette kvalifiserte psykologer til tjenestene. I vår gikk helse- og omsorg og oppvekst- og kulturretaten sammen om en felles rekrutteringsprosess. Det ble søkt etter to psykologer, en for hver etat. I utlysningsteksten ble det vektlagt å kunne jobbe forebyggende og systematisk med utvikling av tjenestene. I tillegg skulle psykologene være samlokaliserte og på den måten støtte opp om et sterkere fag- og arbeidsfellesskap. Resultatet av denne prosessen er at kommunen fikk ansatt to psykologer.

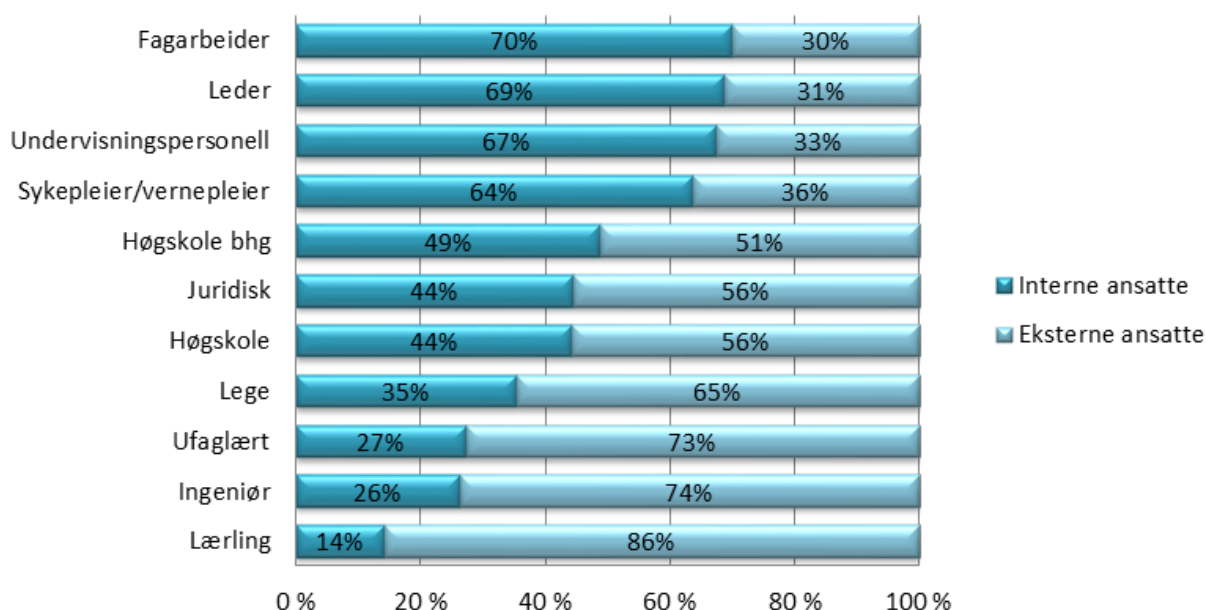
Undervisningspersonell

Lærerstillinger blir lyst ut hovedsakelig en gang i året for tilsetting for neste skoleår. I år er det mangel på nyutdannede da lærerutdanningen ble endret fra en 4-årig til 5-årig utdanning. Dette har skapt en ekstra krevende rekrutteringssituasjon i år.

Konkurranse med det private næringsliv

Flere sektorer i teknisk etat er i konkurranse med det private næringslivet om å få de best kvalifiserte søkerne til ledige stillinger. Private selskaper fra olje og gass og prosessindustri er på jakt etter samme kompetanse innen fagdisipliner som rørlegging, elektro/automasjon, prosess/maskin og prosjektledelse. Lønnsnivået ligger høyere enn kommunal sektor og dette fører til krevende rekrutteringsprosesser. Stillingens innhold og etatens gode arbeidsmiljø blir viktig budskap for å motivere søkere.

Interne vs eksterne ansatte fordelt på stillingsgrupper



Skoleledelse

Ansatte i kommunen søker seg til nye ledige stillinger i kommunen. Det positive med intern rekruttering er at ansatte har mulighet til å utvikle seg og finne karriereveier i organisasjonen. Samtidig vil det være viktig å oppnå en balanse mellom interne og eksterne søkere.

Oppvekt- og kulturoretaten gir tilbakemelding om at rekruttering av skoleledere rektorer og inspektører er blitt mer krevende. Det hadde vært ønskelig med bredere søkergrunnlag. Etaten erfarer at det er få søkere fra nabokommuner til skolelederjobber og søkere fra nabokommuner takker i større grad nei til et tilbud om jobb. Det har ført til at det innen sektor skole i større grad rekrutterer fra egne skoleledere og lærere til ledige rektor og inspektørstillinger.

Juridiske stillinger

Behovet for juridisk kompetanse i kommunal sektor har økt. Karmøy kommune har hatt god tilgang til søkere til juridiske stillinger. I dag finnes det jurister i etatene og sentral administrasjon i tillegg til at kommunen har et eget kommuneadvokatkontor med flere kommuneadvokater. Det har vært flere eksempler på at jurister har søkt og blitt ansatt på kommuneadvokatkontoret etter å ha arbeidet som jurist i etat.

Kompetanseutvikling

Kompetanseutvikling av egne medarbeidere er et alternativ til nyrekruttering. Erfaringer viser at ansatte ønsker faglig utvikling, og er aktive i videreutdanninger. Flere kompetansehevede tiltak og prosesser pågår i organisasjonen.

Helse- og omsorgsetat har arbeidet for å få etablere desentralisert sykepleieutdanning ved Høyskolen Vestland (HVL) og flere ansatte deltar nå i utdanningsløpet. Ansatte som fullfører og består eksamen fra sykepleiestudiet får tilbud om 100 prosent stilling.

Behovet for vernepleiere er stort og økende. Helse- og omsorgsetaten har over tid jobbet for å få etablere desentralisert utdanningsløp for vernepleierstudiet. Dette har resultert i at det ble startet et desentralisert vernepleiestudie ved HVL i høst.

For å kvalifisere flere ansatte til høyskoleutdanning har etaten etablert et eget kvalifiseringsprogram. 10 ansatte i helse- og omsorg har gjennomført programmet og kan velge å søke høyskoleutdanning. Kvalifiseringsprogrammet fortsetter i høst da det er flere ansatte som ønsker å ta høyere utdanning.

Selv om tilgangen til fagarbeidere innen helse- og omsorg i dag er relativ god, vil det også bli en mangel på helsefagarbeidere fremover. Det er derfor flere ulike utdanningsløp for ufaglærte som ønsker å utdanne seg til helsefagarbeidere. Etaten deltar blant annet i prosjektet «menn i helse». Dette er et samarbeidsprosjekt mellom fylke, NAV og kommune. Dette kommer i tillegg til de læreplassene etaten har til enhver tid.

Oppvekst- og kulturoretaten har hvert år 30 lærere i videreutdanningsløp via ordningen Kompetanse for kvalitet. Dette for at disse lærerne skal oppfylle kravene i opplæringsloven. Etaten ønsker at alle skoleledere har videreutdanning innen ledelse, slik at det blir lagt til rette for at nye ledere som mangler slik utdanning får tatt 30 st.p. i ledelse.

Utvikling av gode ledere fungerer som «magneter» på arbeidskraft. Ledere spiller i praksis en nøkkelrolle i gjennomføringen av rekrutteringsprosesser og onboarding av nyansatte og vår evne til å beholde på flinke ansatte. Karmøy kommune vil i høst starte opp med et lederutviklingsprogram for ledere på alle nivå i organisasjonen. Målet med lederprogrammet er å utvikle god lederskap i kommunen som ansatte kan se og oppleve i hverdagen.

Det har blitt arbeidet bredt og systematisk i organisasjonen for å utvikle en heltidskultur. Det er satt i gang et eget program for førstelinjeledere / mellomledere for å gi innsikt, kompetanse- og gjennomføringskraft i arbeidet med å innføre heltidskultur. Det handler om å sikre bærekraftige tjenester med riktig kompetanse og høy kontinuitet. Utvikling av en heltidskultur er også viktig for å styrke omdømme for kommunen og spesielt vil det styrke attraktivitet blant nyutdannede.

Rådmannens konklusjon

Karmøy kommune må ta opp kampen om kompetansen. Det er viktig å vise hva virksomhetene kan tilby av arbeidsmiljø, utvikling og muligheter. Vi må bygge opp om Karmøy kommune som en attraktiv arbeidsgiver og kommunisere direkte til de målgruppene som er aller viktigst å nå fram til på de arenaene der de er.

Det handler om synlighet på digitale plattformer og i sosiale medier samtidig med å være tilstede i videregående og høyere utdanning. Her skal vi fortelle historier om interessante og meningsfulle arbeidsoppgaver, utviklingsmuligheter og utviklende arbeidsmiljø, som gjør at unge tidlig vurderer Karmøy kommune som godt sted å arbeide.

Måten kommunen gjennomfører rekrutteringsprosesser på og hvordan virksomhetene følger opp nyansatte, er viktig for å tiltrekke seg kvalifiserte søkere. Samtidig er kompetanseutvikling av egne ansatte viktig for å sikre nok og rett kompetanse.

I kommunens arbeidsgiverstrategi «Valg for framtida» er ambisjonen at strategien skal fungerer som en drivkraft og inspirasjon i arbeidet mot målene. Hovedgrep i strategien er målrettet kompetansearbeid, lederutvikling, endringskompetanse og etablering av heltidskultur.

Arbeidsgiverstrategien ble skrevet i 2018 og rekruttering og kompetansebehovene er endret seg. Rådmannen ser at det vil være behov for se på kompetansearbeidet og rekruttering i et strategisk perspektiv. I løpet av høsten 2021 vil en se på hvordan en kan få startet opp med arbeidet.

**Saksbehandler:** Hilde Pettersen**Kommunedirektør/rådmann:** Vibeke Vikse Johnsen

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
081/21	Hovedutvalg teknisk og miljø	24.08.2021
018/21	Hovedutvalg helse og omsorg	25.08.2021
015/21	Karmøy ungdomsråd	25.08.2021
020/21	Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne	24.08.2021
017/21	Eldrerådet	24.08.2021
017/21	Hovedutvalg administrasjon	02.09.2021
	Hovedutvalg oppvekst og kultur	
078/21	Formannskapet	30.08.2021
094/21	Kommunestyret	20.09.2021

Kommunale torg og plasser - utleieregulativ

Rådmannens forslag til vedtak:

1. Kommunestyret vedtar utleieregulativ for kommunale torg og parker slik det fremgår av saksfremlegget. Utleieregulativet med leiepriser trer i kraft fra budsjettåret 2022.

Vedtak som innstilling fra Eldrerådet - 24.08.2021 - 017/21

Eldrerådet støtter rådmannens forslag om å regulere bruk av det offentlige rom. Men torghandel er med å skape liv i byer og tettsteder. Eldrerådet er derfor i mot å legge leie på torghandel for standplass som foregår i mindre målestokk/sporadisk.

Vedtak som innstilling fra Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne - 24.08.2021 - 020/21

Rådmannens forslag til vedtak:

1. Kommunestyret vedtar utleieregulativ for kommunale torg og parker slik det fremgår av saksfremlegget. Utleieregulativet med leiepriser trer i kraft fra budsjettåret 2022.

Eldrerådet 24.08.2021:

Behandling:

Reiersen og Ravnsnæs foreslo følgende fellesforslag fremlagt av Reiersen:

Eldrerådet støtter rådmannens forslag om å regulere bruk av det offentlige rom. Men torghandel er med å skape liv i byer og tettsteder. Eldrerådet er derfor i mot å legge leie på torghandel for standplass som foregår i mindre målestokk/sporadisk.

Fellesforslaget fra Reiersen og Ravnsnæs enstemmig vedtatt.

ELD- 017/21 Vedtak:

Eldrerådet støtter rådmannens forslag om å regulere bruk av det offentlige rom. Men torghandel er med å skape liv i byer og tettsteder. Eldrerådet er derfor i mot å legge leie på torghandel for standplass som foregår i mindre målestokk/sporadisk.

Hovedutvalg teknisk og miljø 24.08.2021:

Behandling:

Ved votering stemte 6 medlemmer mot innstillingen, mens 3 medlemmer (Ap 1 Storesund, Sp 1, MDG 1) stemte for.

Saken går videre uten vedtak.

HTM- 081/21 Vedtak:

Saksutredning

Sammendrag:

Byer har mange kjennetegn, men kanskje ett av de viktigste er blandingen mellom offentlig og private rom og bygg. Det er ingen som eier byene våre – de eies av oss. Vi har alle lov til å oppholde oss i byen. Byer skal romme unge og eldre, fattig og rik, de som bor der og dem som er på besøk – byer er og må være inkluderende. Derfor skal ikke offentlige byrom privatiseres, de må forvaltes av det offentlige.

Mange norske bysentrum har opplevd at pulsen og bylivet forsvant. Etablering av handel, bolig og kontorarbeidsplasser på utsiden av bykjernene har før til at de historiske sentrumsområdene mistet mye av sin funksjon. Men i møte med vår tids største utfordringer, være seg klima, bærekraftig næringsutvikling, ensomhet, folkehelse – innehar byene våre likevel et stort potensial. Derfor har forventningen om byutvikling og fortetting blitt en del av statens retningslinjer for en bærekraftig utvikling av norske kommuner.

En ufravikelig regel er at folk trekker folk – lite er så skummelt som en tom by. Karmøy kommune ønsker å stimulere til at byens offentlige rom kan fylles med liv, aktivitet, arrangementer, handel, konserter osv. Det offentlige vil anerkjenne og heie frem initiativ som bor i innbyggerne, frivilligheten og entreprenørene.

Likebehandlingsprinsippet står som en klar rettesnor i offentlig forvaltning, og kommunen må ha et reglement for utlån av kommunal grunn, torg og parker. Reglementet gir en oversikt over hvilke områder som er tilgjengelige for utlån til arrangementer. Reglementet gir også en oversikt over hvilke krav kommunen setter til leietaker i forhold til bruk av området. Områdene som er tilgjengelige for utlån er i sentrum av Kopervik, Åkrehamn og Skudeneshavn. Dette er torg, parker og større parkeringsplasser.

Reglementet har ikke tidligere vært politisk vedtatt. Saken ble lagt frem for politisk behandling i FSK i møte den 27.01.2020. Saken ble vedtatt trukket.

Rådmannen tolket signalene fra møtet i formannskapet at det ikke var ønskelig å ta leie fra festivaler og at saken derav ble sendt tilbake til administrasjonen. Rådmannen mener det er viktig å ha et fastsatt reglement som kommunen og leietakere kan forholde seg til. Rådmannen ønsker samtidig å

få en politisk avklaring på hvorvidt kommunen kun skal drive med utlån eller ta leie for disponering av kommunal grunn.

Uavhengig av om det tas leie eller ikke, mener rådmannen at kommunen bør stille noen krav til den aktiviteten som skal foregå. Kommunen forventer blant annet at aktørene kan vise til minst ett bærekraftstiltak i søknaden. Eksempler på dette kan være: miljøvennlig emballasje og bestikk, kortreist mat, inkludering og mangfold, sosial bærekraft, ungt entreprenørskap, gjenbruk og sirkulær økonomi – det er bare fantasien som setter grenser for aktørene.

Tillatelsene etter dette reglementet gis på vegne av kommunen som grunneier. Aktuelle leietakere må imidlertid selv søke tillatelse fra politiet, mattilsynet, brannvesenet eller andre dersom arrangementet krever tillatelse fra flere (etter annet lovverk), men kommunen skal være behjelpelig med å veilede den enkelte aktør slik at de kan oppfylle de nødvendige kravene.

Bakgrunn for saken

Reglement

Formålet med selve reglementet, med og uten fastsatte leiesatser, er å kunne tilrettelegge for et variert aktivitetstilbud for befolkningen i kommunale parker og byrom. Samtidig skal det sikre at aktivitetene ikke medfører betydelig sjenanse, skade eller hindringer for fotgjengere, utrykningskjøretøy, renhold, naboer eller annen fast virksomhet. Det er også et mål å behandle alle likt og forutsigbart slik at de som søker vet at arealene er reservert etter søknad.

Hjemmel til fastsetting av leie

Kommunen har rådigheten over kommunal grunn som grunneier. Kommunen har også rådighet over offentlige veger og vegområder som defineres som kommunale selv om eiendommen/matrikkelen ikke er eid av kommunen. Denne rådigheten som grunneier gir kommunen rett til for eksempel å leie ut kommunal grunn til ulike private formål som for eks. salg, uteservering, arrangementer av forskjellig art.

Som eier og rådighetshaver over kommunal grunn kan kommunen på et privatrettslig grunnlag og ut fra langvarig praksis, leie ut grunn etter rimelige satser basert på ulemper som utleievirksomheten påvirker kommunens drift og vedlikehold.

Konsekvenser

FNs bærekraftsmål

Reglementet anses å ha positiv innvirkninger på bærekraftmålet. Torghandel har tradisjon for å tilby lokalprodusert mat i nærmiljøet / sentrum. Dette bidrar til redusert transportbehov ved at matvarer tilbys i bysentrum. Kommunen ønsker å være en tilrettelegger for økt satsing på torghandel basert på lokalproduserte produkter og samtidig styrke sentrum som aktiv og sosial møteplass for kommunens innbyggere.

Det er tatt med et eget punkt i reglementet der søker må opplyse om hvordan FN's bærekraftsmål blir ivarettatt under arrangementet. Videre er det tatt med et punkt om avfallshåndtering, samt at boder mm ikke plasseres i konflikt med sykkelparkering og sentrale gangpassasjer.

Økonomiske konsekvenser

Selve reglementet medfører ikke økonomiske konsekvenser utover det som inngår i ordinær saksbehandling.

Når det gjelder vilkår om fastlegging av leiesatser for torghandel mm, er denne foreslått fastlagt med en relativ beskjeden sum. Det er vanskelig å anslå forventet inntekt. Dersom totalt 10 stk torghandlere (3000,- pr år) ønsker fast plass i de ulike sentrumstorgene vil dette utgjøre 30 000,-. Erfaringsmessig har det vært få øvrige kommersielle aktører utover festivalene. Den totale årlige inntekten vil derfor antas å ligge på ca kr. 30 000,-.

Vurdering:

Det å ha et fastlagt reglement som beskriver hvilke lokaliteter som er tilgjengelige for arrangement og hvilke vilkår partene har å forholde seg etter er viktig for likhetsbehandling og ivaretagelse av kommunale uterom. Reglementet gir opplysninger om krav til innhold i søknaden, på hvilket grunnlag tillatelsen er gitt og andre instanser som leietaker må forholde seg etter.

Kommersielle vs ikke kommersielle arrangement.

Når det gjelder fastlegging av leiebeløp har rådmannen valgt å skille mellom kommersielle og ikke-

kommersielle arrangement. Med kommersielle arrangement menes arrangementer som tar betalt for å delta i en aktivitet eller inngangspenger av publikum for å delta. Etter rådmannens mening er det ikke ønskelig å ta betalt fra arrangører som ikke har en kommersiell hensikt. Det være seg 17.mai komiteer, skoleklasser som skal ha avslutningsfester, mm.

Framleie:

Det gis tillatelse til framleie av kommunal grunn. Framleie betyr at et lag eller forening som leier av kommunen kan ta leie av andre igjen for bodplass og /eller parkering. Det forutsettes at områdene er omsøkt av arrangør. Leien fastsettes da som kommersielle arrangement i kategorien «andre områder». Her kan til eksempel sentrumsforeningene bestille arealene de ønsker mot fastsatt leie og leie det videre til salgsboder og næringsaktører.

Leiepris:

Prisen for å leie et område (torg) foreslås settes til kr 1000,- (opp-og nedrigging)/ 4000,- pr døgn for kommersielle arrangement. Prisen er lik for alle sentrumsområdene. Festivaler er unntatt fra å betale leie. For å bli definert som festival må en ha oppfylt kravene til å kunne få festivalstøtte fra Karmøy kommune. Fastsatte «Retningslinjer for tilskudd til frivillige organisasjoner, stipend og priser innen kulturfeltet i Karmøy kommune», jf punkt om «Tilskudd til festivaler» må være oppfylt. .

For torgsalg er prisen satt til 300 kr/mnd og 3000 kr/år. Dette vil da gjelde gågater og sentrumsgater, samt definerte torg. Standplasser kan lånes av lag og foreninger til humanitært eller annet ideelt formål. Standplasser for politiske partier vil også kunne disponeres uten leie.

Søknad:

Det er utarbeidet egne søknadskjema som skal benyttes. Søknader behandles fortløpende. Tilsagn på disponering av offentlig grunn gis etter «første mann til mølla» prinsippet. Årlige eller faste festivaler gis imidlertid prioritet.

Rådmannens kommentarer:

Det er viktig å ha et fastlagt reglement som kommunen kan henvise til ved søknader om disponering av offentlige parker og torg. Rådmannen foreslår derfor at reglementet kan vedtas og tas i bruk i saksbehandlingen for utleie. Innføring av leie på et tilbud som ikke tidligere har kostet noe, vil alltid kunne bli møtt med en viss motstand. Beløpene er etter rådmannens vurdering ikke høyere enn at leien kan dekkes inn via salg /aktivitet som tilbys. Kommersielle aktører bør ikke uten kostnad disponere arealer da de kan være i konkurranse med annen lokal virksomhet.

Kommunen ønsker å bidra til et bredt og variert kulturtilbud i sentrumsområdene. Dette gjøres ved å tilby grunn. For å dekke kostnadene til saksbehandling og samtidig kompensere for andre ulemper forbundet med bruk av offentlig areal, er det ønskelig nå å ta leie for dette. Leie for disponering av grunn til festivaler mm har lenge vært vanlig praksis i de fleste bykommuner. Karmøy er således ikke i noe særstilling. Karmøy har helst drøyd muligheten til å fastsette leie sammenlignet med andre kommuner. Det understrekes at leie for festivaler fortsatt vil være gratis.

Vedlegg:

Generelle regler ved utleie av kommunal grunn



Saksbehandler: Elin Davidsen

Kommunedirektør/rådmann: Vibeke Vikse Johnsen

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
018/21	Hovedutvalg administrasjon	02.09.2021

Samlesak for referatsaker

Underliggende saker:

004/21, Arbeidstøy - ansatte i helse- og omsorg



Saksbehandler: Turid Sønstabø

Kommunedirektør/rådmann: Vibeke Vikse Johnsen

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
004/21	Hovedutvalg administrasjon	02.09.2021
	Kommunestyret	

Arbeidstøy - ansatte i helse- og omsorg

Vedlegg:

Lokal særavtale om arbeidstøy, helse- og omsorg



Saksbehandler: Elin Davidsen

Kommunedirektør/rådmann: Vibeke Vikse Johnsen

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
019/21	Hovedutvalg administrasjon	02.09.2021

Samlesak for spørsmål