



Innkalling

Utvalg:	Hovedutvalg administrasjon
Møtested:	Formannskapssalen
Dato:	31.03.2022
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.

**Ordfører vil orientere om behandling av oversendt sak fra møtet i utvalgets møte den 9.12.21.
Orientering om digitaliseringsprosjekter ved Jens Bremnes.**

Saksliste

Sak nr.	Sakstittel
004/22	Sykefravær 2021
005/22	Medarbeidersamtalen - praksis og veien videre
006/22	Samlesak for referatsaker
001/22	Årsrapport for bht - 2021
007/22	Samlesak for spørsmål

Karmøy, 25.03.2022

Veronica Helen Ørpetvedt
leder

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

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
004/22	Hovedutvalg administrasjon	31.03.2022

Sykefravær 2021

Rådmannens forslag til vedtak:

Fraværstallene tas til orientering

Saksutredning

Saken omhandler sykefraværstatistikk for hele 2021.

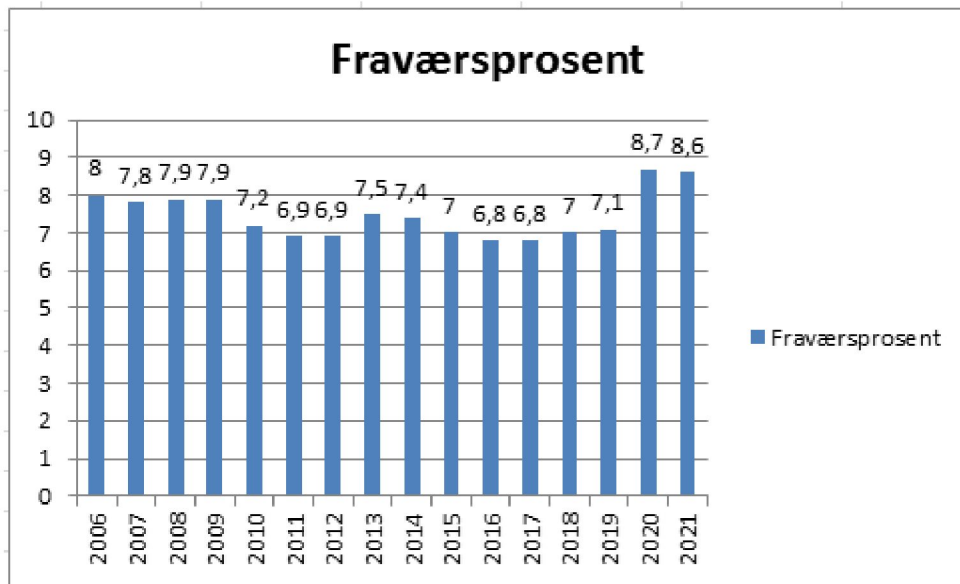
Pandemisituasjonen vi befinner oss i viser tydelige utslag på fraværstallene også for 2021. Råd og tiltak fra sentrale myndigheter om hvordan vi skal håndtere situasjon har resultert i at 1253 medarbeidere har meldt fravær tilknyttet covid 19 i løpet av 2021. Dette er en oppgang sammenlignet med 2020 da 982 medarbeidere meldte om koronarelatert fravær.

1. Sykefraværstatistikk i Karmøy kommune og rapporteringsrutiner

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

2. Utvikling av sykefraværet i Karmøy kommune

Fraværet for Karmøy kommune har de siste årene vært mellom 6,8 % og 8,7 %. Fraværet for 2021 ble 8,6 % som er 0,1 %-poeng lavere enn 2020, men likevel tydelig høyere enn årene forut uten pandemi.



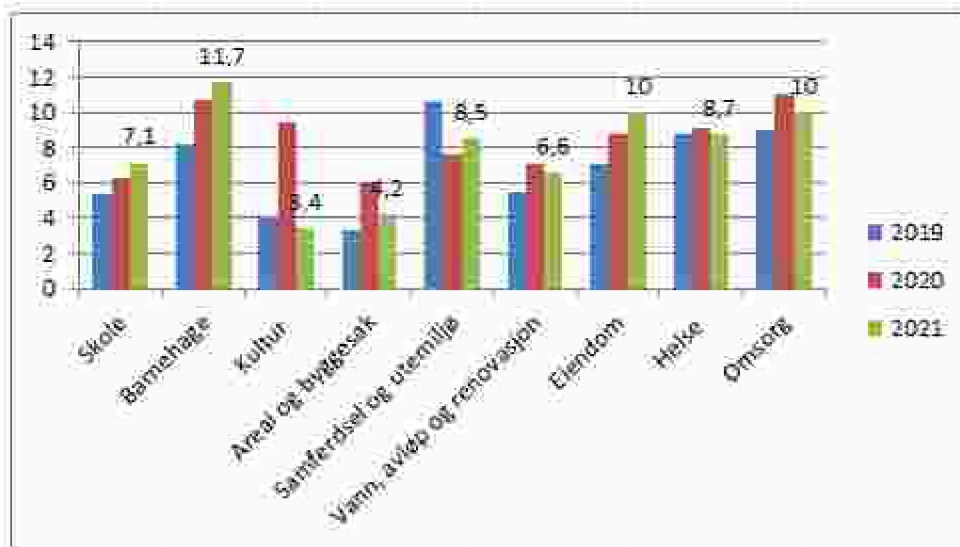
3. Utvikling av sykefraværet i Karmøy kommune på sektornivå

Kommunestyret ba i møte desember 2021 om oversikt på arbeidsnærvær på sektornivå.

Statistikken er tatt ut sektorvis etter organisasjonskartet og viser følgende tall for de tre siste årene:

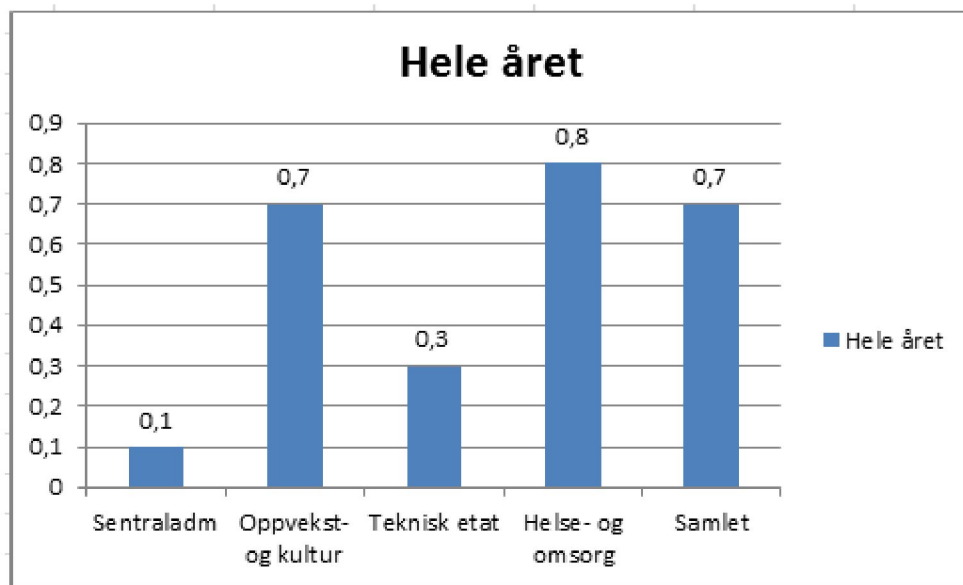
Sektor	2019	2020	2021
Skole	5,3	6,3	7,1
Barnehage	8,2	10,7	11,7
Kultur	4,1	9,4	3,4
Areal og byggesak	3,3	6	4,2
Samferdsel og utemiljø	10,6	7,6	8,5
Vann, avløp og renovasjon	5,4	7	6,6
Eiendom	7	8,8	10
Helse	8,8	9,1	8,7
Omsorg	9	11	10

Tallene kan også vises i tabell slik:



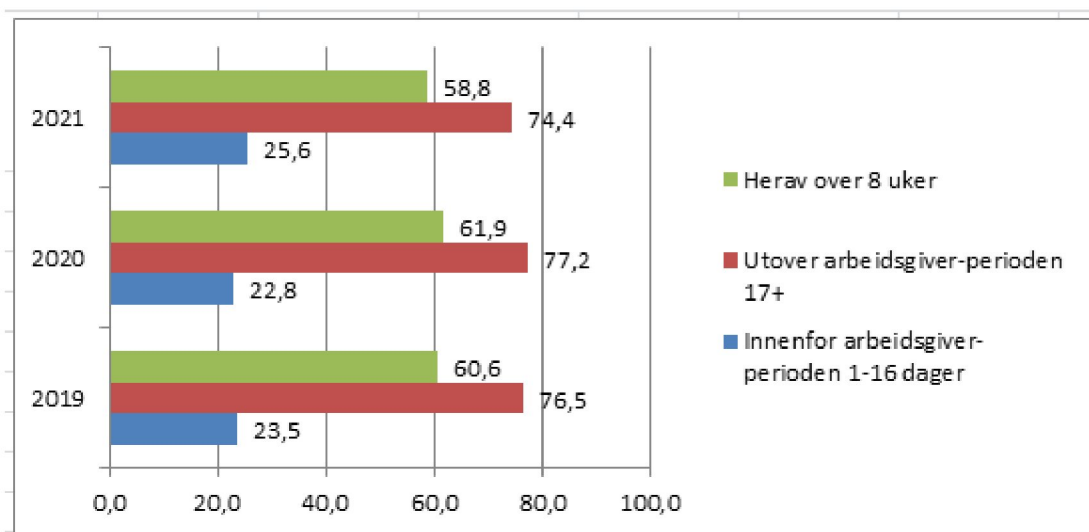
4. Koronarelatert fravær

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.



5. Kort- og langtidsfravær med kostnadsoverslag

Arbeidsgiver betaler alle kostnader for sykefravær innen arbeidsgiverperioden som er de første 16 dagene i et sykefravær. Rundt 25 % av alle fraværsdager er innenfor denne kategorien. Fra 17. dag kommer det refusjon fra folketrygden. De resterende 75 % er innenfor denne. Over halvparten av alle fraværsdager er tilknyttet fravær utover 8 uker.



KS har laget en beregningsmodell som ligger tilgjengelig på deres nettsider. Her kan den enkelte komme få et anslag på hvor mye sykefraværet koster. Det legges inn sykefravær innenfor og utenfor arbeidsgiverperioden.

Videre skriver KS: *Det er viktig å være oppmerksom på at selv om kommunen får refundert deler av utgiftene ved sykefravær utover arbeidsgiverperioden er det en rekke kostnader kommunen selv må dekke. Dette gjelder blant annet:*

- lønn utover 6G

- pensjonskostnader
- arbeidsgiveravgift av feriepenger og pensjon
- feriepenger av lønn utover 6G
- feriepengeavsetning av lønn inntil 6G utover 48 sykefraværsdager
-

Modellen beregner det samfunnsøkonomiske tapet ved at arbeid ikke blir utført. Den tar utgangspunkt i at verdien av et dagsverk er lik summen arbeidsgiver er villig til å betale for dagsverket. Et dagsverk er da verdt det arbeidsgiver betaler, det vil si lønn, tillegg, feriepenger, pensjon og arbeidsgiveravgift. Det antas at arbeidet ikke blir utført ved fravær, og modellen regner ut verdien av dagsverkene som ikke blir utført. Tallene som framkommer er altså verdien av produksjonstapet, og er et reelt tap. Det er ikke et tall som framkommer i kommunens regnskap.

Opplysningene når det gjelder sykefravær legges inn av brukeren av arket. Man kan legge inn faktiske tall fra personalsystemet for et anslag på dagens kostnader, eller lavere tall for å se hvordan en eventuell nedgang vil påvirke kostnadene. Opplysningene når det gjelder årsverk, lønn o.l. hentet fra PAI-registeret og gjelder 01.12.2020.

Når vi legger inn tallene for 2021 som vi selv har med 2,2 % fravær innenfor arbeidsgiverperioden og 6,4 % utover arbeidsgiverperioden så får disse beregningene:

Årlige kostnader av sykefravær (overslag)				
Kommunenummer/-navn	1149	Karmøy kommune		Årsverk:
Sektor	Alle	Sykefravær i prosent	Totale kostnader	2804
Pensjonspremie(ekskl.AFP)	13,0 %	Kostnader innenfor og utenfor arbeidsgiverperioden	Kostnader for arbeidsgiver	Kostnader for staten
Arbeidsgiveravgift	13,1 %		Kostnader for arbeidsgiver i arbeidsgiverperioden	Kostnader for arbeidsgiver utenfor arbeidsgiverperioden
Sykefravær i alt i %	8,60 %			
Sykefravær i alt i kr. (arbeidsgiver og staten)		162,9 mill. kr.		
Kostnader for arbeidsgiver		59,6 mill. kr.	41,7 mill. kr.	17,9 mill. kr.
Kostnader for staten		103,3 mill. kr.		103,3 mill. kr.
Sykefravær i arbeidsgiverperioden	2,20 %		41,7 mill. kr.	
Kostnader				
Sykefravær utover arbeidsgiverperioden	6,40 %			
Kostnader			17,9 mill. kr.	103,3 mill. kr.
Du kan legge inn egne verdier i de hvite feltene. Øvrige felt blir oppdatert automatisk. Du velger først kommune ved å angi kommunenummer i den øverste hvite cellen. Velg deretter sektor i cellen under. Dette gjør du ved å klikke i cellen, klikke på pilen som dukker opp til høyre for cellen og til slutt klikke på sektor fra listen som dukker opp. Kostnadene gir et anslag på de økonomiske kostnadene av sykefravær – men er ikke nøyaktig. Modellen vil bli endret etter hvert avhengig av tilbakemeldinger. Modellen tar ikke hensyn til grupper med egne refusjonsregler under Folketrygdivens §8-20, at staten bare betaler feriepenger for 48 fraværsdager og at ansatte over 60 år og ansatte med over 6G i inntekt kan ha en annen sykefraværskostant enn gjennomsnittet. Den tar ikke hensyn til (den negative) korrelasjonen mellom lønn og sykefravær. Opplysningene baserer seg på data fra PAI-registeret (lønn- og personaldata), og gjelder per 01.12.2020.				
Kostnader som ikke blir refundert: - pensjonskostnader - arbeidsgiveravgift av feriepenger og pensjon - sykepenger utover 6G - feriepenger av lønn utover 6G - feriepengeavsetning av lønn inntil 6G utover 48 sykefraværsdager				

Under pandemien har det vært utvidede refusjonsordninger som det ikke tas høyde for i modellen.

6. Sammenlignet med tall fra KS/SSB

KS har endret sine rapporteringsrutiner og henter nå sine fraværs tall fra SSB. Det er legemeldt fravær per kvartal som vises etter næring. Nyeste tall viser fravær for de siste fire år.

Tabell 13: Utvikling i legemeldt sykefravær. Kvartalsvise tall. Prosent. Karmøy kommune.
Kilde: SSB

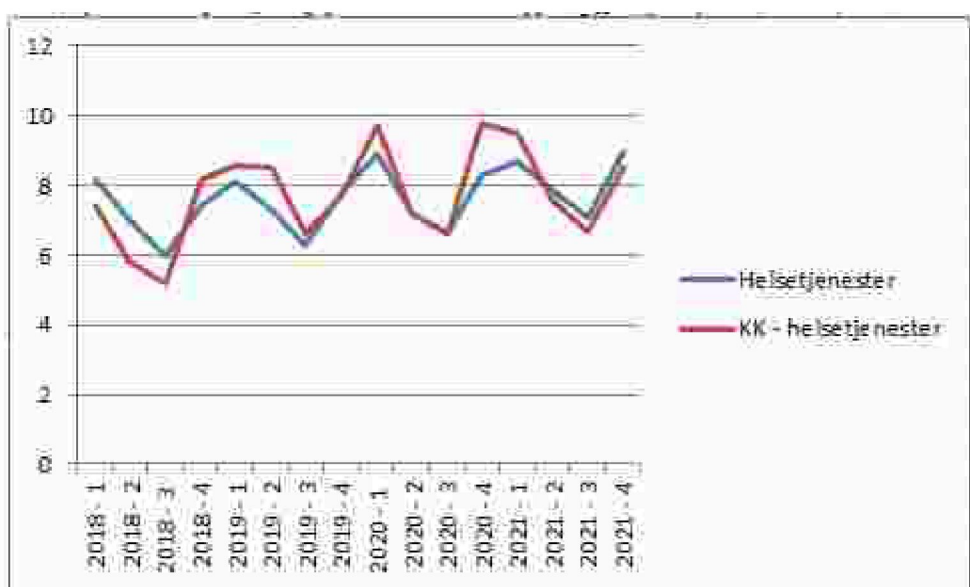
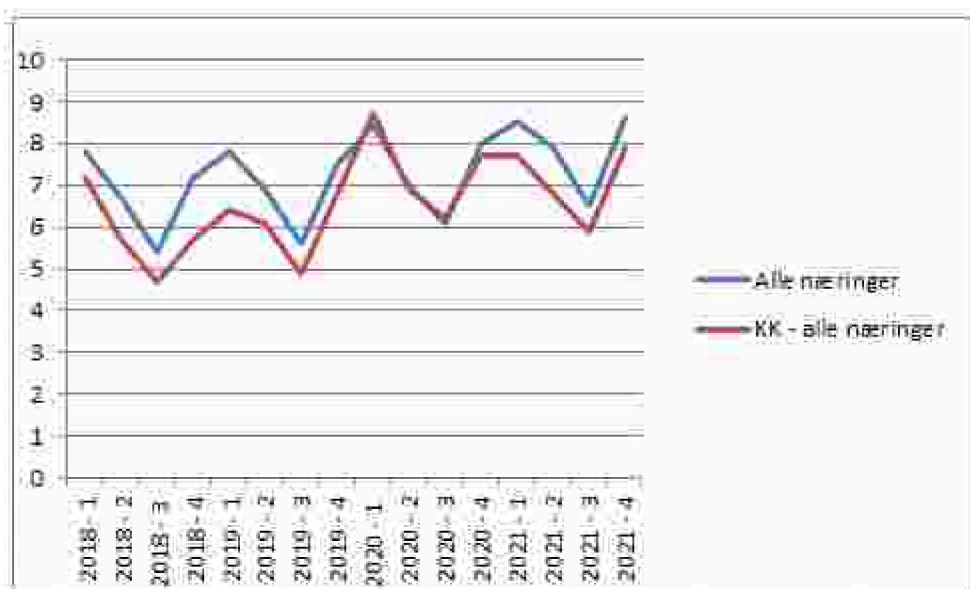
	2018				2019				2020				2021			
Næring	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Alle næringer	7,2	5,7	4,7	5,7	6,4	6,1	4,9	6,8	8,7	6,9	6,2	7,7	7,7	6,8	5,9	7,5
Offentlig administrasjon mv.	3,8	1,5	1,3	2,6	4,0	3,5	3,8	3,2	5,1	3,8	5,8	5,2	5,5	3,1	4,7	5,3
Off. adm., undervisning, helsetj. samt pleie og omsorg	7,1	5,8	4,8	6,0	6,5	6,3	4,9	6,7	8,6	6,9	6,2	7,8	7,7	6,7	5,8	7,5
Undervisning	6,4	5,1	3,4	5,1	5,2	4,6	2,7	5,3	6,7	4,9	4,3	6,5	6,8	6,1	4,3	7,1
Grunnskoleundervisning	6,3	5,1	3,4	5,2	5,5	4,7	2,8	5,2	6,9	4,9	4,2	6,4	6,6	6,0	3,8	7,2
Helsetjenester	7,4	5,8	5,2	8,2	8,6	8,5	6,6	7,7	9,7	7,2	6,6	9,8	9,5	7,6	6,7	8,5
Pleie og omsorgstjenester i institusjon	8,4	6,9	6,7	7,0	7,8	7,4	5,3	6,7	9,0	8,1	7,3	7,7	7,6	7,4	6,4	7,2
Andre omsorgsinstitusjoner samt bofellesskap	7,3	7,2	5,9	5,8	6,7	6,2	5,6	9,0	11,8	9,5	7,4	8,1	8,0	7,4	6,8	8,8
Sosiale omsorgstj. uten botilbud, ekskl. barnehager	9,2	6,2	4,9	5,5	7,0	7,8	7,1	9,1	11,0	8,7	7,6	9,9	9,2	9,0	6,4	6,8
Barnehager	8,8	8,3	7,7	7,9	7,1	7,7	7,2	8,7	9,7	10,0	7,8	9,4	8,4	7,5	6,9	12,2
Barnevernstjenester	6,6	4,8	5,1	5,4	5,6	9,0	9,0	11,5	10,1	8,3	7,7	12,6	9,2	10,9	8,0	6,0
Kommunale sosialkontortjenester																

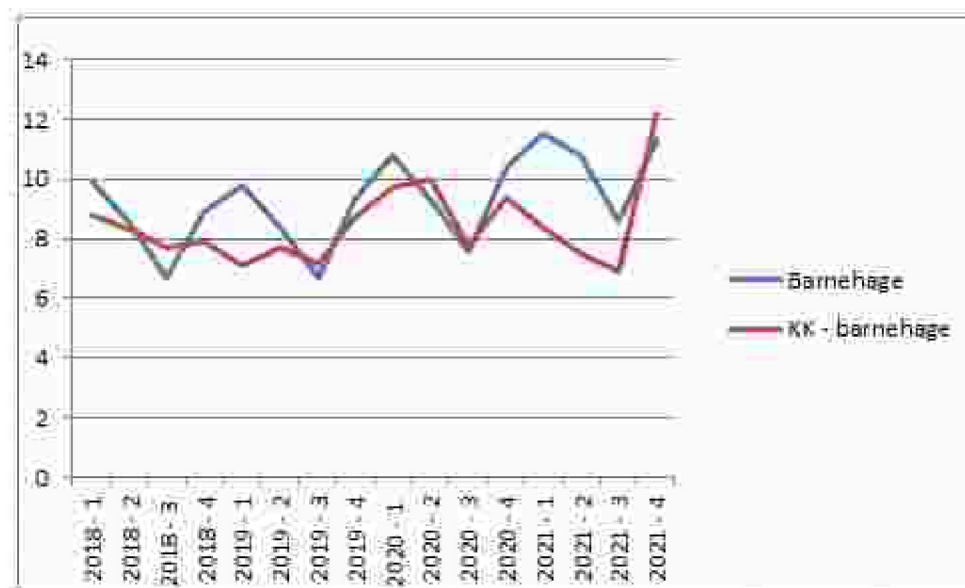
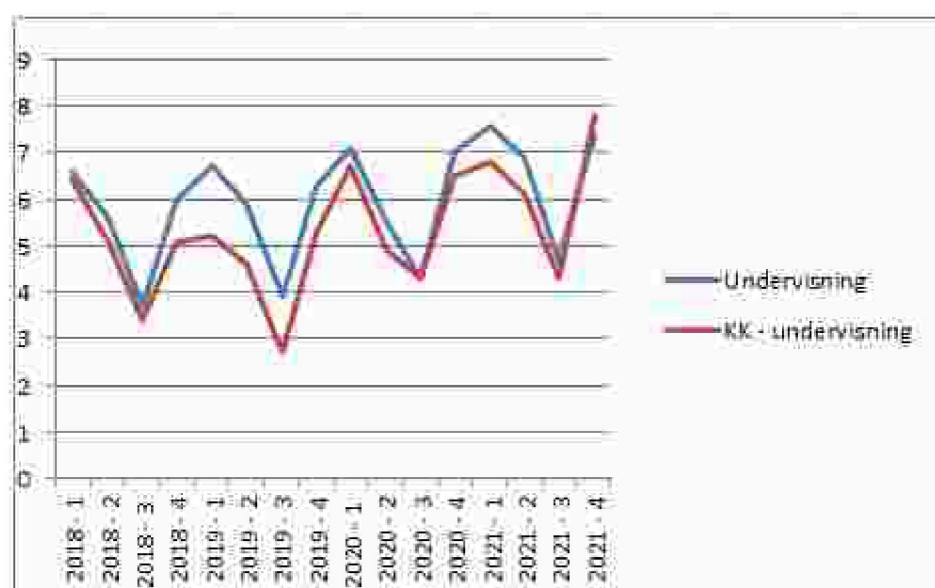
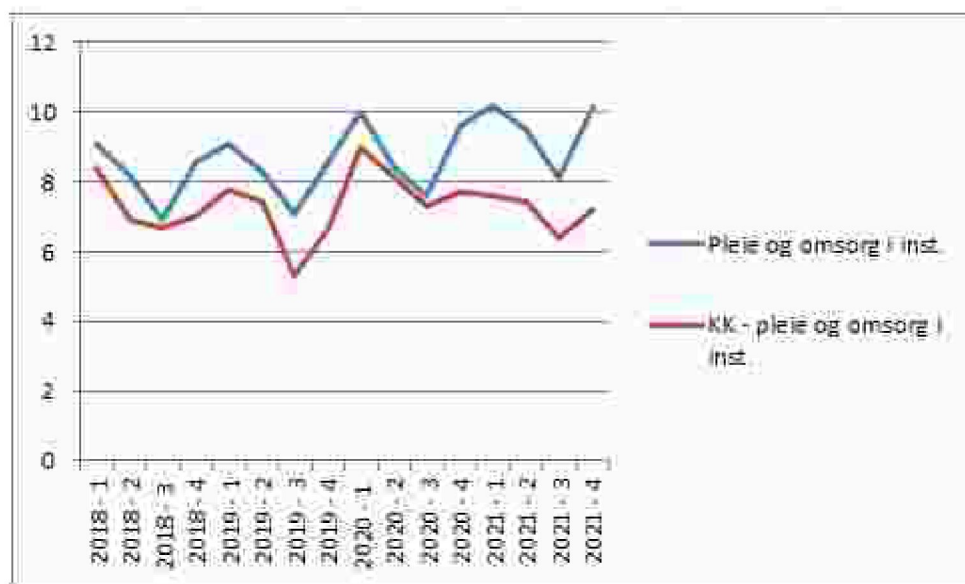
Tilsvarende tabell for alle kommuner:

Legemeldt sykefravær fra og med 1. kvartal 2018 til og med 4. kvartal 2021. Kommunene
Kilde: SSB via KS

	2018				2019				2020				2021			
Næring	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Alle næringer	7,8	6,7	5,4	7,2	7,8	6,9	5,6	7,5	8,4	7,0	6,1	8,0	8,5	7,9	6,5	8,6
Offentlig administrasjon mv.	5,3	4,5	4,0	5,0	5,2	4,6	4,0	5,1	5,4	4,3	4,1	5,1	5,0	4,9	4,4	5,6
Off. adm., undervisning, helsetj. samt pleie og omsorg	7,9	6,8	5,5	7,3	7,9	7,0	5,7	7,6	8,6	7,1	6,1	8,2	8,7	8,1	6,6	8,8
Undervisning	6,6	5,6	3,7	6,0	6,7	5,9	3,9	6,3	7,1	5,5	4,3	7,0	7,6	6,9	4,7	7,4
Grunnskoleundervisning	6,6	5,6	3,6	6,0	6,8	6,0	3,9	6,4	7,1	5,6	4,3	7,0	7,7	7,0	4,7	7,5
Helsetjenester	8,2	7,0	6,0	7,4	8,1	7,3	6,3	7,8	8,9	7,2	6,6	8,3	8,7	7,9	7,1	9,0
Pleie og omsorgstjenester i institusjon	9,1	8,2	6,9	8,6	9,1	8,3	7,1	8,6	10,0	8,4	7,6	9,6	10,2	9,5	8,1	10,1
Andre omsorgsinstitusjoner samt bofellesskap	9,3	8,0	6,8	8,6	9,1	8,2	7,1	8,8	10,1	8,6	7,7	9,4	9,8	9,3	8,1	10,1
Sosiale omsorgstj. uten botilbud, ekskl. barnehager	8,9	7,7	6,5	8,3	8,9	7,9	6,7	8,7	9,8	8,2	7,0	9,0	9,4	8,9	7,5	9,8
Barnehager	9,9	8,5	6,7	8,9	9,8	8,4	6,7	9,3	10,8	9,3	7,6	10,4	11,5	10,8	8,6	11,3
Barnevernstjenester	9,1	8,0	7,2	8,6	9,5	8,5	7,3	8,7	9,8	7,6	6,7	8,9	9,4	9,3	8,1	10,0
Kommunale sosialkontortjenester	7,6	6,6	6,1	7,6	7,6	7,0	6,3	8,2	8,4	6,6	6,1	7,4	7,1	7,1	6,4	8,5

Vi har satt opp noen tabeller for å sammenligne legemeldt fravær i Karmøy kommune med alle kommuner:





Ser vi på tallene for alle næringer så ligger Karmøy kommune stort sett lavere enn tallene for alle

kommuner.

7. Sykefraværsforskjeller – kommunal og privat sektor

Sykefraværet er høyere i kommunesektoren enn i privat sektor. Dette skyldes ikke sektoren i seg selv, men sammensetningen av ansatte. KS viser til en rapport som PROBA samfunnsanalyse har utført på oppdrag fra KS hvor det ble bedt om se på forskjeller i sykefraværet mellom sektorene.

Faktorer som påvirker sykefraværet er blant annet kjønn, alder, yrke og næring. Sammensetningen av ansatte er annerledes i kommunal sektor enn i privat sektor, som for eksempel stor kvinnedominans innen barnehage og helse.

KS skriver på sine nettsider følgende:

PROBA har brukt regeresjonsanalyse, og beregnet resultatet fra fem ulike modeller der et ulikt antall uavhengige variabler er inkludert for å få frem hvordan sammensetningen i arbeidsstokken påvirker sykefraværet.

I analysen har de tatt ut effekten av at kommunal og privat sektor har ulike sammensetning av ansatte med hensyn til

- *kjønn*
- *alder*
- *utdanning*
- *midlertidig ansettelse*
- *arbeidstid*
- *ansettelsestid*
- *yrker*
- *kommunetype*
- *næring*
- *bedriftsstørrelse*

De finner da at sykefraværet i kommunal sektor ikke er høyere enn i privat sektor. Funnene kan tyde på at sektortilhørighet i seg selv ikke har stor påvirkning på sykefraværet, men at forskjellen mellom sektorene skyldes ulik sammensetning av ansatte og oppgaver.

Rapporten er forelagt utvalget tidligere og er også å finne på ks.no.

I 2021 hadde kvinner et fravær på 9,5 % og tallet for menn var 4,6 %. I fraværstatistikken vår for 2021 er det lagt til grunn 537.787 mulige dagsverk utført av kvinner og 130.703 dagsverk utført av menn. Hadde kjønnsfordelingen vært omvendt og sykefraværsprosenten følger kjønnene, ville fraværet i Karmøy kommune vært 5,5 % i stedet for 8,6 %.

8. Hvordan jobber Karmøy kommune med å redusere sykefravær

Godt arbeidsmiljø bidrar positivt til å skape helsefremmende og meningsfulle arbeidsplasser. Friske

og motiverte medarbeidere er viktig for at kommunen skal kunne gi gode tjenester til innbyggerne våre. For den enkelte arbeidstaker betyr en helsefremmende arbeidsplass bedret livskvalitet gjennom økt jobbtillfredshet og færre jobberelaterte helseplager.

Karmøy kommune følger sin «Handlingsplan for arbeidsmiljø for 2020-2021» som er vedtatt av arbeidsmiljøutvalget (AMU). Til tross for pandemien, har organisasjonen klart å komme i godt gang med de fleste aktivitetene i 2021.

Handlingsplan for arbeidsmiljø					
INNSATS	INNSATS	HVORDAN	AVEN	NRÅR	
Helsefremmende innsats - øke bevissthet rundt faktorer som fremmer helse					
10-faktor	Gjennomføre 10-faktor	Kartlegge organisasjonens tilstand	Gjennomføres iht årshjul	Leider	høst 2021
	Følge opp resultater fra 10-faktor	Prioritere innsats innenfor forbedrings- og utviklingsområder	I henhold til modell for oppfølging av 10-faktor	Leider med arbeidsmiljøgruppen	vinter 2021-2022
	Medarbeidersamtale	Følge opp den enkelte ansatt. Gi hjelp til et godt arbeidsmiljø og en effektiv måloppnåelse	Ved bruk av mål	Leider	Årlig
Forebyggende innsats - redusere risiko for helsefare på egen arbeidsplass					
Arbeidsmiljøfaktorer	Grovkartlegge arbeidsmiljøfaktorer	Skaffe et oversiktsbilde over mulige faktorer som kan påvirke arbeidsmiljøet	Bransjespesifikk samling for arbeidsmiljøgruppene der det praktiske arbeidet blir utført på samlingen	Arbeidsmiljøgruppen	høst 2020
	Kartlegge og risikovurdere min. to arbeidsmiljøfaktorer med høy risiko og utarbeide handlingsplan	Sikre at innsatsen for arbeidsmiljøarbeidet skjer der behovet er størst		Arbeidsmiljøgruppen	vår 2021
	Iverksette tiltak iht handlingsplan	Redusere risiko	Ved å gjennomføre oppførte tiltak	Arbeidsmiljøgruppen	vår 2021
Kjemikalier	Oppfylle kvalifikasjonskravene til arbeidsmiljøprøven	Sikre at alle arbeidsplasser etterlever kravene for HMS internkontroll	Sjekkmalen i forbedringssystemet AMU setter kriteriene	Arbeidsmiljøgruppen	oktober
	Kartlegge kjemikalier	Skaffe oversikt over kjemikalier på den enkelte arbeidsplass	Ved bruk av stoffkartoteket EcoOnline Leder sammen med VO tilbys opplæring fom høsten 2019	Leider og VO	vår 2020
	Risikovurdere kjemikalier og iverksette tiltak	Redusere farene ved bruk av kjemikalier	Ved bruk av stoffkartoteket EcoOnline Leder sammen med VO tilbys opplæring fom høsten 2019	Leider og VO	høst 2020
Vernerunde		For å skaffe oversikt over aktuelle farer på den enkelte arbeidsplass	Ved bruk av skjema for vernerunde	Leider og VO	Årlig
Oppfølging og nærværskultur - redusere sykefraværet med 10% (ifl 2019)					
Redusere sykefraværet		Skape gode helsefremmende arbeidsplasser. Redusere risiko for helsefare	Bruk av nærværskriterier-Karmøymodellen Gjennomgå HMS avvik/ forbedringsforslag og sykefraværstatus	Arbeidsmiljøgruppen	Fast punkt
Hindre fristall		Øke sysselsettingen	Oppfylle tilretteleggingsplikten	Leider	Ved behov

I handlingsplanen for arbeidsmiljø 2020-2021 er det økt fokus på å redusere risiko for helsefare på egen arbeidsplass. For å oppnå dette er et av tiltakene å samle arbeidsmiljøgrupper i samme bransje for å gjennomgå relevante arbeidsmiljøfaktorer. På samlingen skal alle arbeidsmiljøgruppene grovkartlegge disse. Målet med kartleggingen er å få en oversikt over mulige faktorer som kan påvirke arbeidsmiljøet og helsen til de ansatte. Det praktiske kartleggingsarbeidet blir gjort på denne samlingen. Alle arbeidsmiljøgruppene gjennomførte kurset «Grovkartlegging av arbeidsmiljøfaktorer» i 2021. Det ble avholdt totalt 6 kursdager digitalt via Teams. Kurset gjennomgikk ulike arbeidsmiljøfaktorer som har gitt arbeidsgiverne en god oversikt over HMS risiko i egen organisasjon, og vil være utgangspunkt for videre HMS arbeid på den enkelte arbeidsplass for 2022.

I Karmøy kommune har hver arbeidsplass en arbeidsmiljøgruppe som skal være en pådriver for godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen. Arbeidsmiljøgruppene skal sikre at arbeidsplassens plan er i tråd med overordna mål og handlingsplan for arbeidsmiljø og skal utarbeide handlingsplan som skal tilpasses den enkelte avdelings behov og muligheter. Videre skal gruppen behandle helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger og gjennomgå rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker.

Karmøymodellen for nærværarbeid

I Karmøy kommune ønsker vi å fokusere på nærvær i jobben det vil si at det er en tett dialog mellom

leder og ansatt for å kunne se på mulige måter for å unngå sykefravær. Skulle sykefravær inntreffe, så skal ansatt og leder se på muligheter sammen slik at ansatt kan delta på jobben på en slik måte at det samtidig gir de beste forutsetninger for å bli frisk.

Karmøymodellen legger rammene for hvordan en systematisk skal forebygge og følge opp sykefraværet på arbeidsplassene. Karmøymodellen skal sikre at arbeidsgiver viser omsorg for ansatte og at den ansatte skal medvirke aktivt i arbeidet med å finne de beste løsningene. Dette betyr blant annet at den ansatte må opplyse om sin arbeidsevne til lederen sin. Står en i fare for å bli sykemeldt eller allerede sykemeldt, er det viktig å avklare hva som kan gjøres for å hindre eller korte ned sykefraværet.


**KARMØY
KOMMUNE**

KARMØYMODELLEN FOR NÆRVÆRSARBEID

- PROSESSBESKRIVELSE -

	FØR SYKEFRAVÆR				SYKEFRAVÆR										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
ANSVARLIG	Ansatt/leder	Leder Dokumenteres	Leder	Leder Dokumenteres	Leder	Leder Dokumenteres	Leder Dokumenteres	Leder/NAV Dokumenteres	Leder/NAV Dokumenteres	Leder					
FØRLØP	ANSATTE I FARE FOR FRAVÆR	DIALOG- MØTE 0	UTFØRE TILBETTE- LEGGING	EVALUERE TILBETTE- LEGGING	MOTTAK AV EGENMELDING/ SYKEMELDING	OPPFØLGINGS- PLAN TIL SYKEMELDER	DIALOGMØTE 1	DIALOGMØTE 2	DIALOGMØTE 3	VIDERE OPPFØLGING					
TIDSPUNKT	Ansatt tar selv kontakt med leder, evt. kan leder ta initiativ til samtale med bakgrunn i historikk	Avklare befør og mulighet for å tilrettelegge midlertidig på arbeidsplassen	Etter avtale tilrettelegging fra Dialogmøte 0	Jevnlige, helst en til to ganger i uken	Oppfølgingsmøtelse første hverdagsdag ut 4 uker, deretter hver 14 dag	SNAREST, SENEST INNEN 4 UKER	INNEN 7 UKER	INNEN 24 UKER	FØR SYKEPENGER OG LØNN OPPHØRER	RESTEN AV FRAVÆRS- PERIODEN					
PROSEDYRER	«Prosedyrer for forebygging av sykefravær» «Prosedyrer for planlegging og gjennomføring av dialogmøter» «Prosedyrer for planlegging og gjennomføring av nærværsutvalg» «Prosedyrer for logg og evaluering av arbeidsutprøving»				«Prosedyrer for oppfølging av sykefravær» «Prosedyrer for planlegging og gjennomføring av nærværsutvalg» «Prosedyrer for planlegging og gjennomføring av dialogmøter» «Prosedyrer ved egenmelding om sykefravær» «Prosedyrer for logg og evaluering av arbeidsutprøving»										
SKJEMA / INFORMASJON	Dialogmøte 0 Avstemte sykemelding Kartlegging av arbeidsmuligheter Bruk av Karmøymodellen for nærværarbeid				Egenmelding om sykefravær Kartlegging av nærværsmuligheter Bruk av Karmøymodellen for nærværarbeid	Oppfølgingsplan Kartlegging av nærværsmuligheter			Søke om permisjon						
BEDRIFTS- HELSETJENESTEN	Bistår ansatt og leder med arbeidsplassvurdering, tiltak og evaluering.				Bistår ansatt og leder med arbeidsplassvurdering, tiltak og evaluering										
NÆRVÆRSUTVALG	Vurdere nærværsutvalg med personal.				Vurdere nærværsutvalg med personal.										
NAV	Info side: Hva kan vi hjelpe deg med				Info side: Hva kan vi hjelpe deg med Om muligheter av sykemelding Oversikt fra arbeidsutvalget ved ferie/utvalg eller kronisk sykdom Tilbak til arbeidsplassen ved sommerskole, ferie/utvalg eller kronisk sykdom										

Kommunen som vil at du skal lykkes!

 Kommunen som vil at du skal lykkes!

Bedriftshelsetjeneste og etablering av Kommune BHT

Karmøy kommune har hatt egen bedriftshelsetjeneste siden 1999. Kommune BHT ble konstituert 28.04.2021 som et oppgavefellesskap om bedriftshelsetjenester mellom Haugesund, Karmøy og Tysvær kommune. Bakgrunnen for samarbeidet var ett ønske om å få en felles intern bedriftshelsetjeneste med opphav i Karmøy kommune sin egen interne bedriftshelsetjeneste ordning. Med tilførte ressurser fra de to andre kommunene skulle tjenesten utvides med mer kompetanse og årsverk for å styrke kvaliteten på tjenestene.

Kommune BHT er en fagkyndig og rådgivende tjeneste innen forebyggende HMS-arbeid. Tjenesten skal bistå arbeidsgiver og arbeidstakere med å følge opp arbeidsmiljøet i virksomheten. Kommune BHT bidrar til å skape et trygt og sunt arbeidsmiljø samt en samværskultur som fremmer god helse og utvikling for alle som arbeider i kommunene. BHT har i løpet av 2021 bistått arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold.

Bedriftshelsetjenesten er en viktig samarbeidspartner i det systematiske arbeidet for å redusere

sykefravær gjennom:

- Redusere hms-risiko på den enkelte arbeidsplass
- Øke kompetansen på helsefremmende forhold i arbeidslivet
- Arbeidsplassvurderinger for å forebygge og oppfølging av sykefravær
- Øke kompetansen på hva som hjelper ved muskel- og skjelettplager
- Tett oppfølging og støtte til arbeidsplasser med høyt sykefravær

Året 2021 har vært et år som har vært preget av Covid-19 pandemien. Flere av de planlagte aktivitetene har endret seg underveis, og nye måter å organisere og utføre arbeidet på har vært et gjennomgående behov ved flere av henvendelsene som BHT har mottatt. Den største endringen har vært å gjennomføre og utvikle kurs digitalt. Dette har vært ressurskrevende og 2021 har gitt oss flere muligheter og plattformer til kursvirksomhet, både gjennom Teams og ved å benytte KS læring som en læringsplattform.

Rådmannens konklusjon

Sykefraværet i 2021 er tydelig preget av pandemien. Sentrale retningslinjer på hvordan vi skal forholde oss ved symptomer, regler for karantene og isolasjon har påvirket fraværestallene også i fjor.

Rådmannen la til grunn et anslag på 8 til 8,5 % fravær for 2021. Dette anslaget var heftet med usikkerhet all den tid situasjonen var preget av pandemien og lite forutsigbar utvikling ellers. Gjennom årets første tre kvartaler så var fraværet lavere enn 2020, men i siste kvartal økte smitten igjen og medførte høyere fravær enn de siste årene. Denne trenden har også fortsatt i 2022.

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

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

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
005/22	Hovedutvalg administrasjon	31.03.2022

Medarbeidersamtalen - praksis og veien videre

Rådmannens forslag til vedtak:

Saken tas til orientering.

Saksutredning

Sammendrag

Medarbeidersamtale er et verktøy for leder og ansatt for gjennomgang av ansattes mål og prioritering av oppgaver, samt motivasjon, mestring, innsats og trivsel på arbeidsplassen.

I Karmøy kommune skal medarbeidersamtalen gjennomføres mellom leder og ansatt en gang årlig ved hjelp av et medarbeidersamtalskjema. Arbeidsprosessen er ikke digitalisert og skjemaene finnes i Word- eller PDF-format i forbedringssystemet, Compilo.

Dagens arbeidsprosess har forbedringsområder. Det planlegges en evaluering av dagens praksis og en vil se på hva som vil være riktige veivalg for utvikling av medarbeidersamtalen. Videre vil en vurdere hvordan digitalisering av arbeidsprosessen kan øke kvaliteten i arbeidet. Veivalgene må støtte opp om målene i kommuneplanens samfunnsdel som omhandler organisasjonens utvikling.

Bakgrunn for saken

I hovedutvalg administrasjon ble det stilt spørsmål om praksis for medarbeidersamtalen i Karmøy kommune. Denne saken belyser dagens praksis og peker på veien videre for å forbedre arbeidsprosessen knyttet til medarbeidersamtalen.

Saks- og faktaopplysninger

I 2018 gjennomførte Karmøy kommune medarbeiderundersøkelsen 10- FAKTOR for første gang. I etterkant var det et behov for å revidere medarbeidersamtalskjemaet og det ble utarbeidet en egen mal for medarbeidersamtale som var mer i tråd med 10-FAKTOR.

Medarbeidersamtale er ikke lovfestet eller regulert i avtaler. I Karmøy kommune sin "Overordnet handlingsplan for arbeidsmiljø" inngår medarbeidersamtalen som et utviklingstiltak som skal

etterleves på alle arbeidsplassene. Medarbeidersamtalen skal være en planlagt, forberedt og fortrolig samtale og et supplement til den daglige dialogen mellom leder og medarbeider. Måten samtalen skal gjennomføres og hva som er viktig å ha fokus på forklares i skjemaet:

Medarbeidersamtalen er et arbeidsmøte der leder og medarbeider årlig skal gi systematisk tilbakemelding vedrørende mål og prioritering av arbeidsoppgaver for den enkelte medarbeider og vedrørende motivasjon, mestring, innsats og trivsel på arbeidsplassen.

Det skal også fastsettes målsettinger og prioriteringer for kommende arbeidsår. Samtalen skal være forberedt, åpen, fortrolig og forpliktende. Følgende skjema skal være en hjelp for medarbeider i forberedelsen og skal benyttes til å systematisere medarbeidersamtalen.

Samtalen er personlig og gjelder forholdet mellom medarbeider og leder. Opplysninger som kommer fram i medarbeidersamtalen skal ikke brukes utad uten at dette eksplisitt er avtalt i konklusjonsdelen.

I dag finnes to skjema for medarbeidersamtale. Ett for alle ansatte, og ett med seniorelement for de som har fylt 58 år. Hensikten med medarbeidersamtalen med seniorelement er å bli enige om en ønskelig jobbfremtid som er realistisk innenfor virksomhetens rammer.

Medarbeidersamtalen er et supplement til den løpende dialogen mellom leder og medarbeider gjennom året, og en anledning til å løfte blikket med fokus på fremtid og utvikling. Samtalen skal resultere i forpliktende utviklingsmål og tiltak. Utviklingsmålene og tiltakene en har blitt enige om skrives ned, gjerne direkte i samtaleskjemaet. Oppfølgingen skjer løpende gjennom dialog i hverdagen. Ved behov kan det avtales egne oppfølgingssamtaler etter en tid, for å følge opp hvordan det går med de planlagte aktivitetene, gi hverandre tilbakemelding på status, og fange opp eventuelle endringer i arbeidssituasjonen. Dokumentasjon fra medarbeidersamtalen skal lagres forsvarlig av leder, eller på leder/ansatt sitt dokumentområde. Det er kun medarbeider og leder som skal ha tilgang til dokumentasjon.

I løpet av pandemien har organisasjonen stått i en ekstrem omstillingsprosess og dette har påvirket mulighetene for å møtes fysisk. Hvorvidt medarbeidersamtaler har blitt gjennomført i samme grad over digitale plattformer som teams, er ikke kartlagt. Det har vært et økt fokus i organisasjonen på å sikre at medarbeidere på hjemmekontor følges opp av sine ledere.

Vurdering

I forskning og artikler settes det av og til spørsmålsteget ved om medarbeidersamtaler fungerer. De fleste er enige om at det kan være et godt verktøy for både leder og ansatt, men det kommer mye an på hvordan samtalen gjennomføres.

Det er en trend i dag at en bruker et dynamisk skjema tilpasset den ansatte. Lederutvikler Rune Semundseth, forfatter av "Medarbeidersamtale 2.0", foreslår for eksempel å ha 20 spørsmål og ansatt skal velge ut 10 spørsmål som er et ønsket fokus i samtalen. En annen trend er mer hyppige korte møter. Disse møtene må selvsagt ha et konkret fokus(ikke kaffeprat).

Oppfølging av medarbeidersamtalen er like viktig som samtalen selv. Fastsatte målsetninger og prioriteringer må følges opp i arbeidshverdagen gjennom dialog mellom leder og ansatt. Det er ikke gjort noe evaluering eller målt effekt på dagens måte å gjennomføre medarbeidersamtale på. Det å måle at alle har en medarbeidersamtale sier noe om kvantitet, men ikke kvalitet. Med god kvalitet kan vi oppnå noe av effekten som forskning viser, som er høyere motivasjon og lojalitet.

En standard medarbeidersamtale varer vanligvis en time. Regner vi med 15 minutter forberedelse og 45 minutter til oppfølging så er arbeidet rundt en medarbeidersamtale 2 timer, 2 for leder og 2 for ansatt. Hvis alle 3300 i Karmøy kommune skal ha medarbeidersamtale så bruker organisasjonen ca 9

årsverk på medarbeidersamtaler. Det er uten tvil hensiktsmessig å rigge arbeidsprosessen knyttet til medarbeidersamtalen på en måte som gir størst mulighet for utvikling og gevinster for organisasjonen.

Digitalt medarbeidersamtalsystem

Et digitalt medarbeidersamtalsystem er gjerne designet for å kunne oppbevare samtalen sikkert med tilgang for både leder og medarbeider. Dokumentmal for samtalen ligger klar, og både ansatt og leder får varslere angående forberedelse, gjennomføring og oppfølging av samtale. Mål med frister kan settes opp og ansatt kan registrere fremgang eller måloppnåelse. I tillegg vil systemet kunne vise hvem som har gjennomført medarbeidersamtaler på et aggregert nivå, uten å vise innhold i samtaler.

Et digitalt medarbeidersamtalsystem kan også være en del av et kompetansestyringssystem hvor kompetansemål knyttes rett inn mot kompetanseplaner. Et slikt system kan løse både ønske om sikker oppbevaring, tilgjengelighet for ansatt og leder, samt enkel oversikt over hvor mange eller hvem som har gjennomført medarbeidersamtaler.

Veien videre

Medarbeidersamtalen er et populært verktøy som brukes av mange organisasjoner. Innholdet i samtalen varierer fra organisasjon til organisasjon. Karmøy har sin versjon. For å sikre forankring i organisasjonen, og sikre at medarbeidersamtalen utføres på best mulig måte, bør medarbeidersamtalen og hvordan den utføres evalueres, for deretter å etablere gode arbeidsprosesser og verktøy.

Eksempler på evalueringsområder:

- Innhold i samtale
- Fokus i samtale
- Mål og hensikt med samtale
- Dynamisk skjema
- Hyppighet
- Frivillighet

Rådmannens konklusjon

For å nå de målene vi har satt som organisasjon er det viktig at arbeidsprosessene og verktøy knyttet til medarbeidersamtalen fungerer godt. Medarbeidersamtalen skal gi ansatt og leder en god ramme for å ha en trygg dialog som fremmer utvikling et godt arbeidsfellesskap og et godt ytringsklima. Gjennom gode medarbeidersamtaler oppnår ansatte sine utviklingsmål og at vi som organisasjon kan skape de beste forutsetninger for samarbeid, kvalitet, kompetanse og effektivitet.

Det vil være behov for å se på hvordan medarbeidersamtalen skal være i Karmøy kommune i tiden fremover. Det vil være viktig å undersøke mulige digitale verktøy og se disse opp mot kommunal virksomhet. Et digitalt verktøy må være tilpasset organisasjonens behov på tvers. Systemet må ivareta selve samtalen, oppfølging, måling og oppbevaring. Det vil også være aktuelt å se medarbeidersamtaleverktøyet i sammenheng med etablering av et overordnet kompetansestyringssystem.

Vedlegg:

Medarbeidersamtale-seniorelement_(1) (1)

Medarbeiderskjema (11)



Saksbehandler: Elin Davidsen

Kommunedirektør/rådmann: Vibeke Vikse Johnsen

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
006/22	Hovedutvalg administrasjon	31.03.2022

Samlesak for referatsaker

Underliggende saker:

001/22, Årsrapport for bht - 2021



KARMØY KOMMUNE

Dato: 25.03.2022

Arkivsak-ID.: 22/2681

JournalpostID: 22/19325

Saksbehandler: Elin Davidsen

Kommunedirektør/rådmann: Vibeke Vikse Johnsen

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
007/22	Hovedutvalg administrasjon	31.03.2022

Samlesak for spørsmål