



Innkalling

Utvalg:	Hovedutvalg administrasjon
Møtested:	Skudenes sykehjem
Dato:	31.05.2023 NB! Onsdag
Tid:	Kl. 17:00

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.

Møtet starter kl 17, merk at det er onsdag (ikke torsdag).

Kl 16.30: Virksomhetsleder Judit Veia Nordanger gir oss en orientering om Skudeneshavn sykehjem. Vi får høre om oppstarten av sykehjemmet og blant annet om arbeidstidsordninger som nyttes.

Orienteringer:

- Heltidskultur, bemanningsplanlegging som gir bærekraft 2021-2022 ved sektorsjef Siv Anita Lilleskog
- Organisering av tjenester for barn og unge ved kommunalsjef Nora Olsen-Sund
- Bruk av compilo ved kvalitetsrådgiver Beathe Andreassen.

Saksliste

Sak nr.	Sakstittel
004/23	Sykefravær 1. kvartal 2023
005/23	Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt
006/23	Endringer i de etiske retningslinjer for folkevalgte og ansatte i Karmøy kommune
007/23	Visjonen "Kommunen som vil at du skal lykkes!"
008/23	Samlesak for referatsaker
001/23	Referatsak - Deling av virksomhet i sektor helse
002/23	Prosjektrapport - Et felles løft for framtiden
009/23	Samlesak for spørsmål

Karmøy, 24.05.2023

Veronica Helen Ørpetvedt
leder



Saksbehandler: Turid Sønstabø

Kommunedirektør/rådmann: Øystein Hagerup

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
004/23	Hovedutvalg administrasjon	31.05.2023

Sykefravær 1. kvartal 2023

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

Fraværstallene tas til orientering.

Saksutredning

Hva saken gjelder:

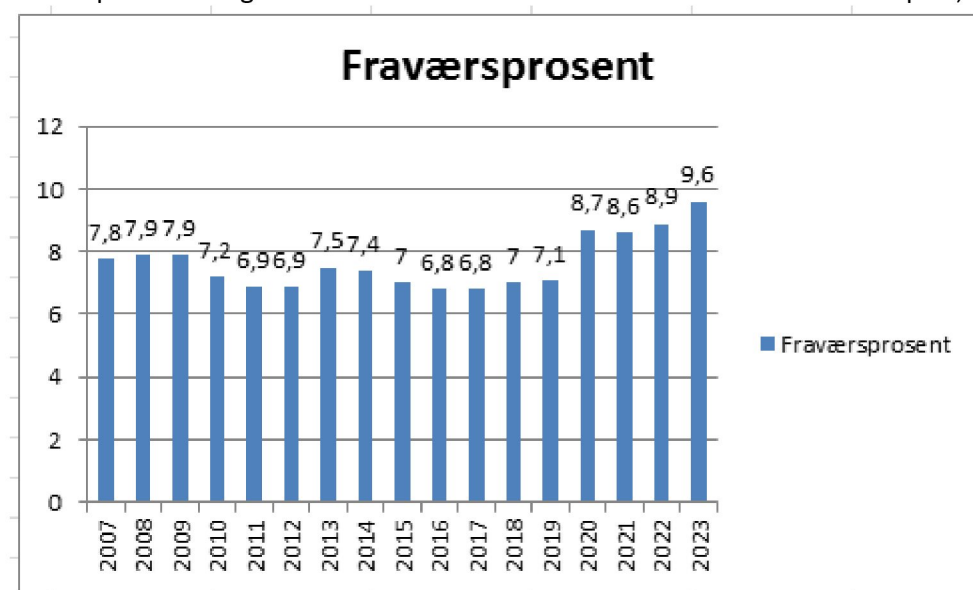
Saken omhandler sykefraværstatistikk for første kvartal 2023 i Karmøy kommune. Det rapporteres fravær pr. kvartal.

1. Sykefraværstatistikk i Karmøy kommune og rapporteringsrutiner

Sykefraværstatistikken for Karmøy kommune er utarbeidet på grunnlag av registreringer som er gjort i kommunens 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.

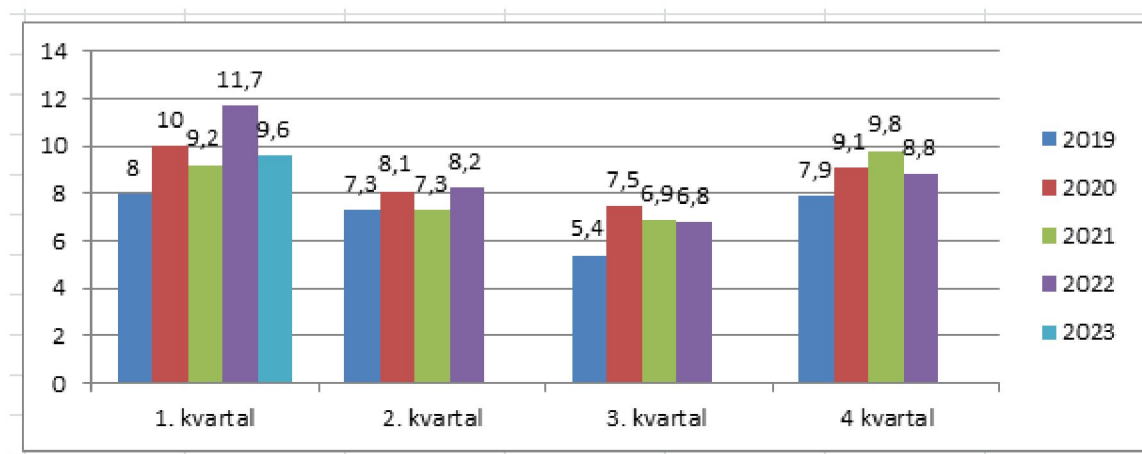
2. Utvikling av sykefraværet i Karmøy kommune

Helårsfraværet for Karmøy kommune har de siste årene vært mellom 6,8 % og 8,9 %. Tabellen viser fravær pr. hele år og for 2023 er det fravær for årets første kvartal som ble på 9,6 %.



Sykefraværet varierer gjennom året og årets første kvartal er som oftest høyest for å avta mot tredje kvartal og deretter stige i fjerde kvartal.

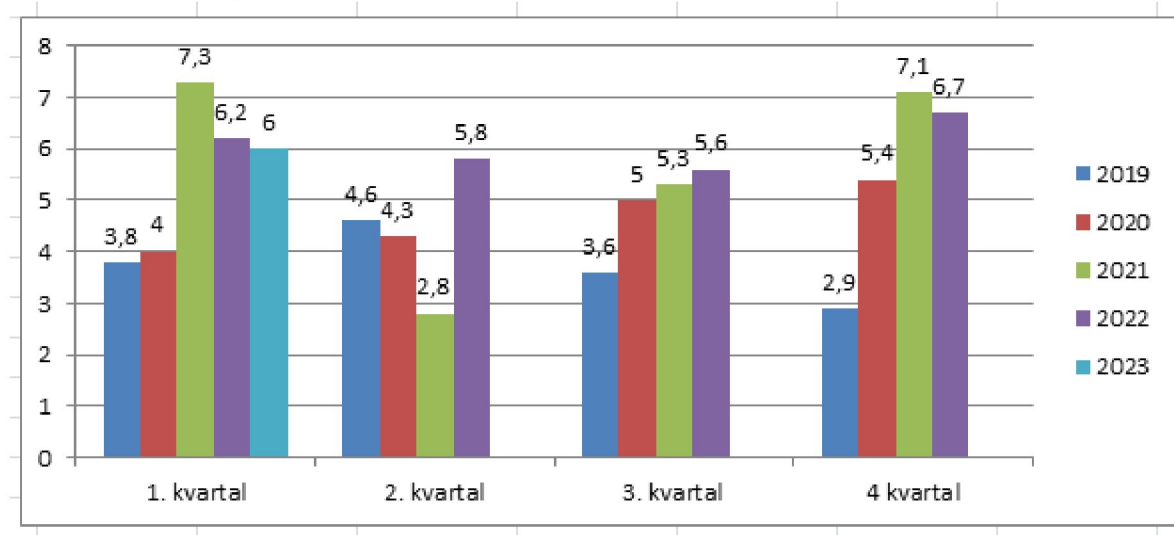
Neste diagram viser fravær pr. kvartal for i år samt de tre forutgående årene. 2019 er uten pandemirelatert fravær, de neste er etter utbruddet av pandemien. Pandemien viser tydelig utslag i statistikken. 2023 starter med fravær som er høyere enn før pandemien.



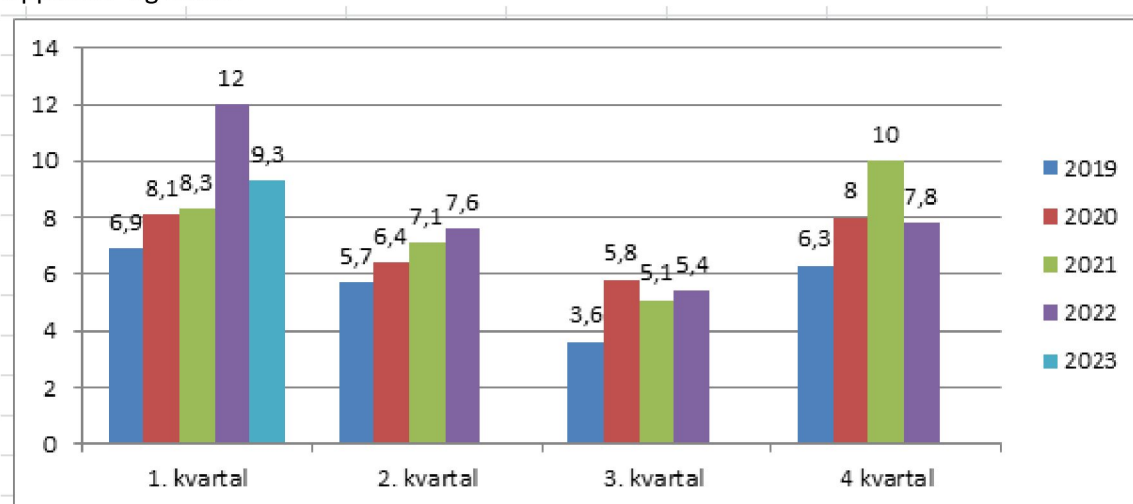
1. Etatsvise oversikter

De neste diagrammene viser at det er i første kvartal en nedgang sett i forhold til første kvartal i fjor, men likevel høyere enn før pandemien.

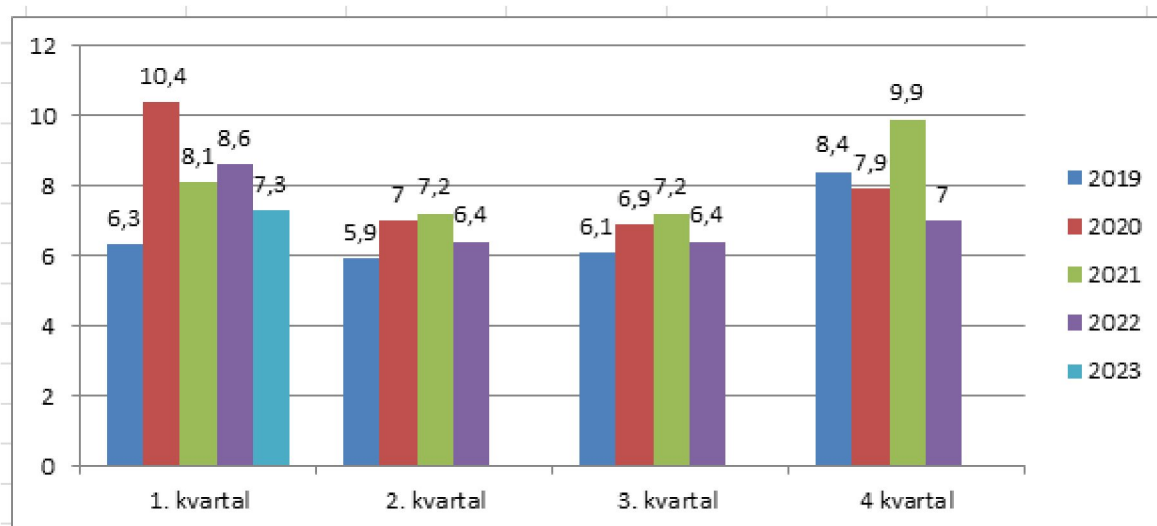
Sentraladministrasjon



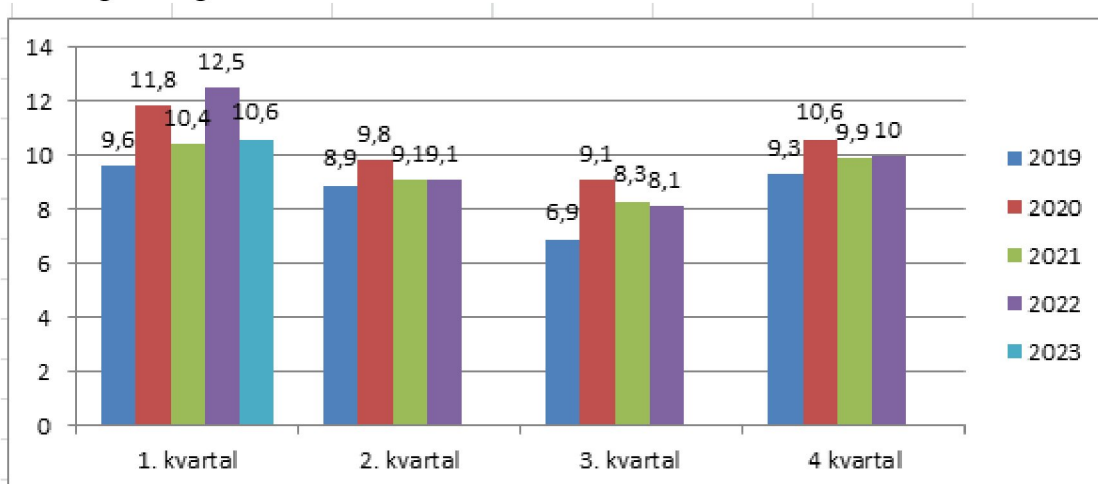
Oppvekst- og kultur:



Teknisk:

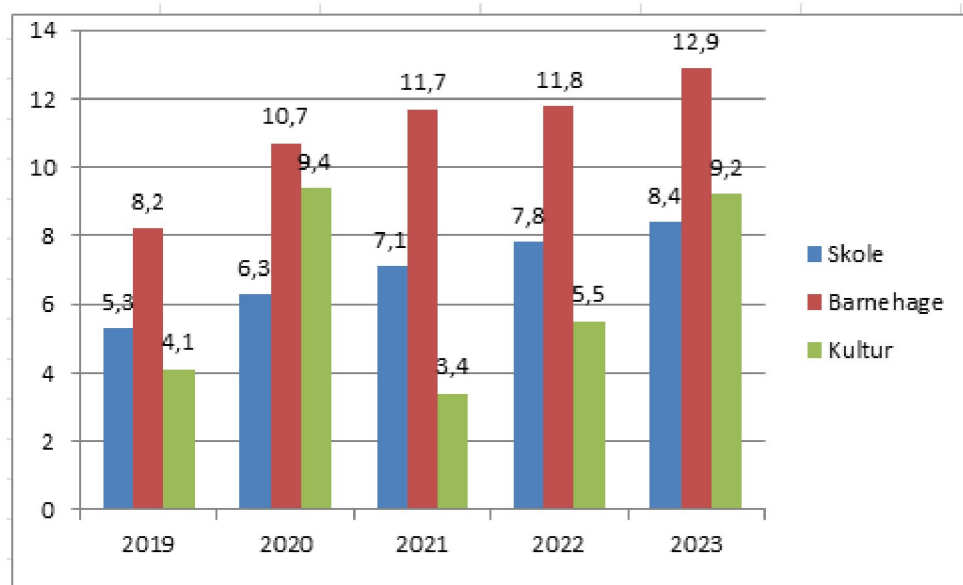


Helse- og omsorg:

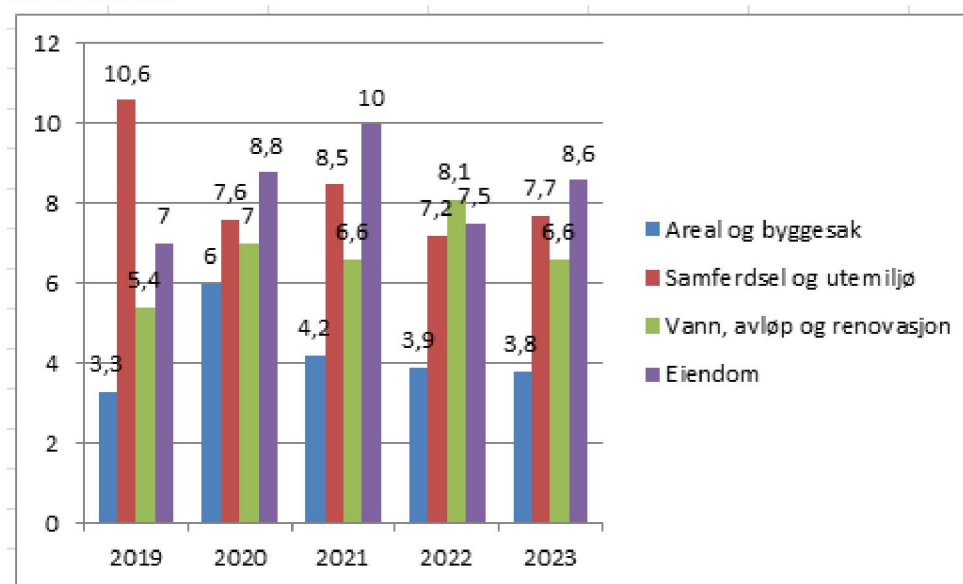


2. Sektorvis oversikt

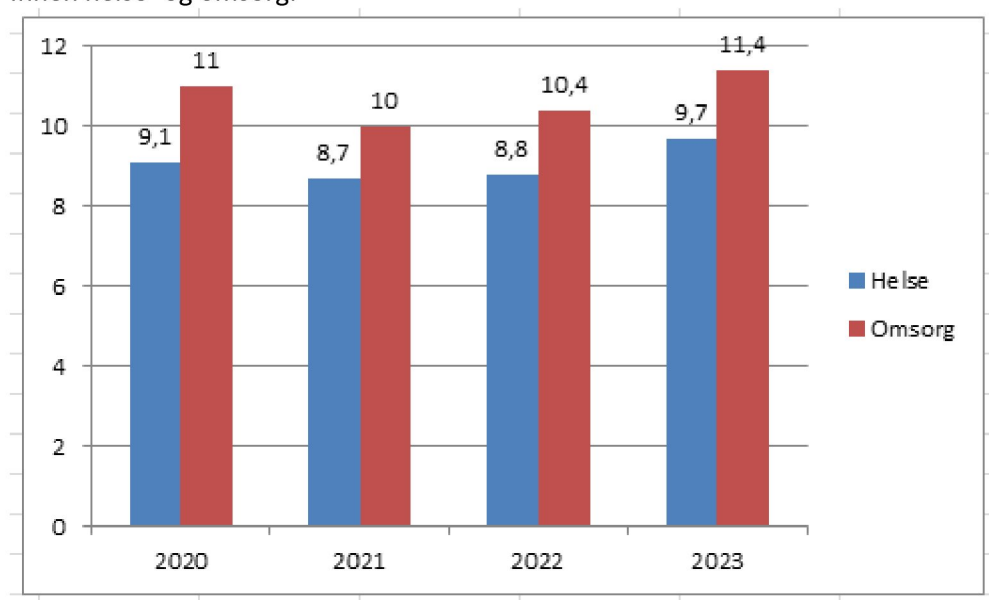
Kommunestyret har bedt om sektorvis oversikt over fraværet. Sektorene innen oppvekst- og kulturetaten har disse tallene:



Innen teknisk:

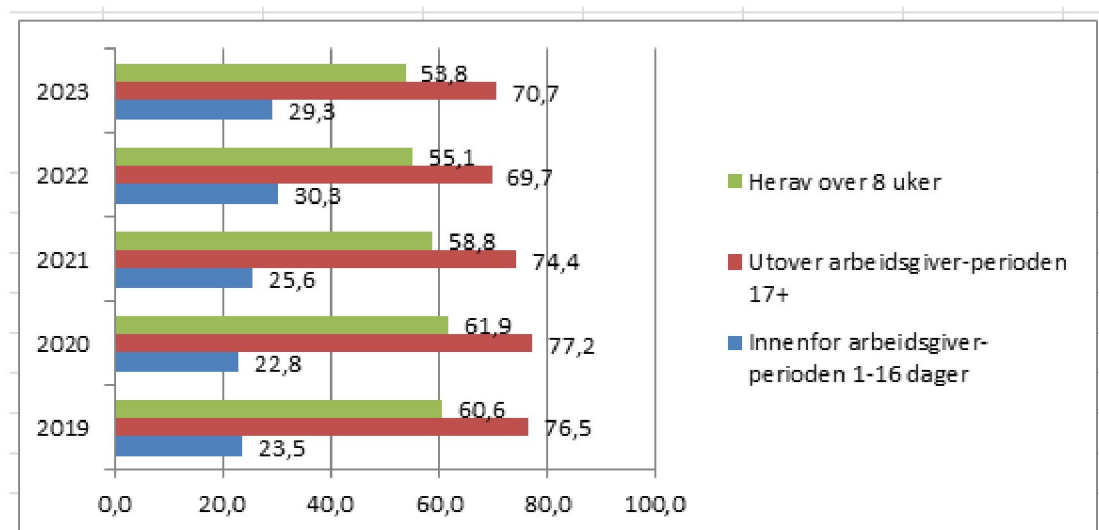


Innen helse- og omsorg:



3. Kort- og langtidsfravær

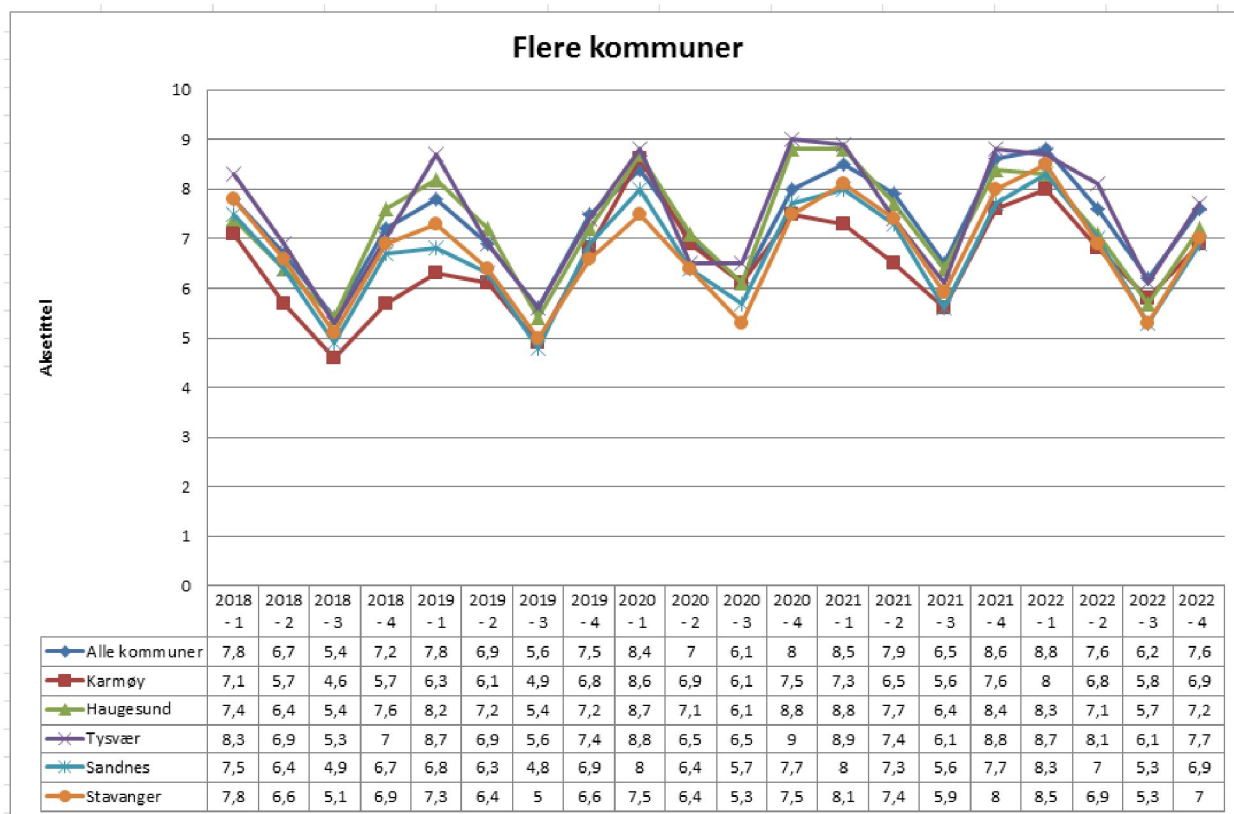
Arbeidsgiver betaler alle kostnader for sykefravær innen arbeidsgiverperioden som er de første 16 dagene i et sykefravær. Rundt 25 % av alle fraværsdager er innenfor denne kategorien. Fra 17. dag kommer det refusjon fra folketrygden. De resterende 75 % er innenfor denne. Over halvparten av alle fraværsdager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



6 Sammenlignet med andre kommuner

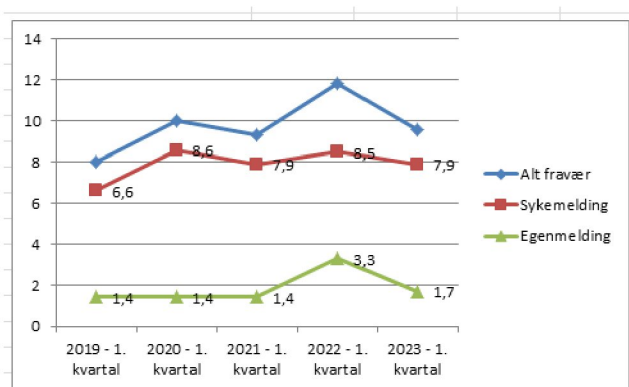
KS innhenter tall fra SSB om legemeldt fravær i kommune. Tall for 4. kvartal er nå publisert og viser at kommunene hadde et legemeldt fravær på 7,6 %. Tall for Karmøy kommune for legemeldt fravær er 6,9 %.

Tabellen nedenfor viser tall for alle kommuner, Karmøy og andre kommuner pr kvartal fra 2018. Karmøy kommune ligger lavere enn tallet for alle kommuner gjennom hele denne perioden (unntatt et kvartal).



7 Sykefravær i Karmøy kommune i 1. kvartal 2023

Våren 2023 har vært preget av et fravær som er høyere enn før pandemien. Covid har fremdeles forårsaket fravær sammen med andre luftveisinfeksjoner. Vi ser andelen sykemeldinger har holdt seg ganske stabilt gjennom pandemien, men det egenmeldte fraværet har variert i større grad.



Andre forhold som kan påvirke fraværstallene kan være:

- Gjennom pandemien har ansatte måtte jobbe på andre måter og tilpasse seg nye løsninger. Til tider har arbeidshverdagen til ansatte vært mer krevende enn i en normalsituasjon.
- Fravær skaper behov for vikar og ansatte har gjennom pandemien i større grad har tatt på seg vikartimer for å dekke opp for kollega som har vært syke. Generelt oppleves det som vanskeligere å få tak i vikarer.
- Mange ansatte har fått høyere stillingsstørrelse de siste årene, gjerne 100 % stilling. Dette medfører at kapasiteten til å ta ekstraarbeid blir mindre, det blir da overtidsarbeid.

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

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

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
005/23	Hovedutvalg administrasjon	31.05.2023

Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

Saken tas til orientering.

Saksutredning

Sammendrag

Hovedutvalg administrasjon behandlet i møtet 26.01.23 sak om hvordan kommunen som arbeidsgiver skal organisere arbeidet med å oppfylle likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Det ble bedt om en årlig redegjørelse og at hovedutvalg administrasjon får denne til behandling i tillegg til at det skal inngå i kommunens årsberetning.

Saks- og faktaopplysninger

Kommuneplanens samfunnsdel ble vedtatt i 2022 og den inneholder de langsiktige målene for utviklingen av karmøysamfunnet og kommuneorganisasjonen. Her legges føringer for framtidige valg og prioriteringer. FNs bærekraftsmål er rammeverket for arbeidet og et av delmålene omhandler likestilling. Hovedmålet er:

Karmøysamfunnet har oppnådd likestilling en likestillingskultur hvor deltakelse i det politiske, økonomiske og sosiale liv gjenspeiler befolkningssammensetningen.

Det er videre satt følgende delmål:

- nulltoleranse for vold, seksuell utnyttning eller andre for mer for diskriminering
- sikre kvinner reell deltakelse og like muligheter til ledende stillinger
- inkluderende arbeidsliv med høy sysselsettingsgrad og en heltidskultur
- bærekraftige byer med trygge, aldersvennlige og kjønnsbevisste byrom og grøntområder
- likestillingskultur på alle læringsarenaer som istandsetter begge kjønn til å fullføre videregående og muliggjør utdanningsvalg so bidrar til kjønnsbalanse i yrkeslivet
- politisk deltakelse som gjenspeiler samfunnet og inkluderer alle.

Alle arbeidsgivere skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Videre skal kommunen som arbeidsgiver undersøke og kartlegge fire forhold:

- Risiko for diskriminering og hindre for likestilling
- Kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon
- Ufrivillig deltid blant kvinner og menn
- Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivåer.

De to øverste skal kartlegges hvert år og de to siste annethvert år.

Risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Aktivitetsplikten gjelder alle diskrimineringsgrunnlagene som er oppstilt i likestillings- og diskrimineringsloven som er:

- Kjønn
- Nedsatt funksjonsevne
- Seksuell orientering
- Kjønnssidentitet og kjønnsuttrykk
- Religion og livssyn
- Etnisitet
- Omsorgsoppgaver
- Graviditet, foreldrepermisjon og adopsjon

Aktivitetsplikten omfatter også arbeidet med å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Som arbeidsgiver vil Karmøy kommune ha en aktiv rolle til de fleste delmålene som er vedtatt i kommuneplanens samfunnsdel. I 2022 ble det opprettet en arbeidsgruppe hvor tillitsvalgte er med. Gruppen valgte å ha fokus på rekrutteringsprosessen, kartlegging av ufrivillig deltid og gjennomføring av hms-undersøkelsen. Videre har gruppen vurdert tallene som er hentet inn for å kartlegge kjønnsfordelingen, lønn, midlertidig ansettelser og foreldrepermisjon.

Karmøy kommune foretar mange ansettelser i løpet av året og er en viktig arena for å sikre likestilling og hindre diskriminering. Gruppen valgte derfor dette som et fokusområde. Det ble startet et arbeid sammen med de tillitsvalgte med å gjennomgå de ulike fasene i ansettelsesprosessen for å sikre at prosedyrer og praksis er tråd med gjeldende regelverk. Gruppen vil særlig følge deler av dette arbeidet for å hindre diskriminering innen følgende:

- Formulering av utlysningstekst
- Krav til faglige kvalifikasjoner, arbeidserfaring, m.m.
- Forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelse
- Ivaretagelse av kvalifikasjonsprinsippet

Gruppen ønsker også få vurdert hvilke muligheter det er for positiv særbehandling innen ansettelser generelt for å få en jevnere kjønnsbalanse blant ansatte. Dette arbeidet sluttføres i løpet av 2023.

Karmøy kommune har kartlagt hvor mange ansatte som jobber ufrivillig deltid gjennom to undersøkelser. Målgruppen for den første undersøkelsen var alle deltidsansatte og den ble gjennomført mai 2022. Her ble de som svarte at de ønsket større stilling også bedt å svare på årsaken til at de har deltidsstilling. I hms-undersøkelsen som ble gjennomført i oktober var det ett spørsmål om den ansatte jobber ufrivillig deltid. I begge undersøkelsene er det ca 185 ansatte som melder fra

om dette. I hms-undersøkelsen utgjør det 6,7 % av de som svarte. Begge undersøkelsene forutsettes fulgt opp av lederne sammen med arbeidsmiljøgruppene.

Hms-undersøkelsen inneholder tema som er interessante i arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering. Arbeidsgruppa vil se nærmere på resultatene i løpet av 2023 og vurdere om det bør iverksettes tiltak.

Kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon

Per 1.12.2022 var 81 prosent av kommunens ansatte kvinner og 19 prosent menn.

I oppvekstsektoren totalt er kvinneandelen 83 prosent, noe som er 1 % -poeng oppgang fra i fjor. Dersom sektoren blir spesifisert ned til grunnskole, barnehage mv blir kjønnsfordelingen mer differensiert. I grunnskolen er det en kvinneandel på 79 prosent, i PP-tjenesten er kvinneandelen 97 prosent, i barnehagesektoren er andelen på 96 prosent. I skoleadministrasjonen er kvinneandelen 65 prosent.

Helse- og omsorgssektoren har en enda større andel kvinnelig ansatte. Her er hele 89 prosent av arbeidsstokken kvinner. Kvinneandelen varierer fra 81 prosent innen helse til 93 prosent innen sykehjem og hjemmehjelp/-sykepleie. Innen helse/sosial-administrasjon er kvinneandelen 77 prosent.

Den sektoren i Karmøy kommune som har jevnest fordeling mellom kjønnene er teknisk sektor. Her er kvinneandelen 46 prosent. Kvinneandelen i sentraladministrasjonen var på 68 prosent.

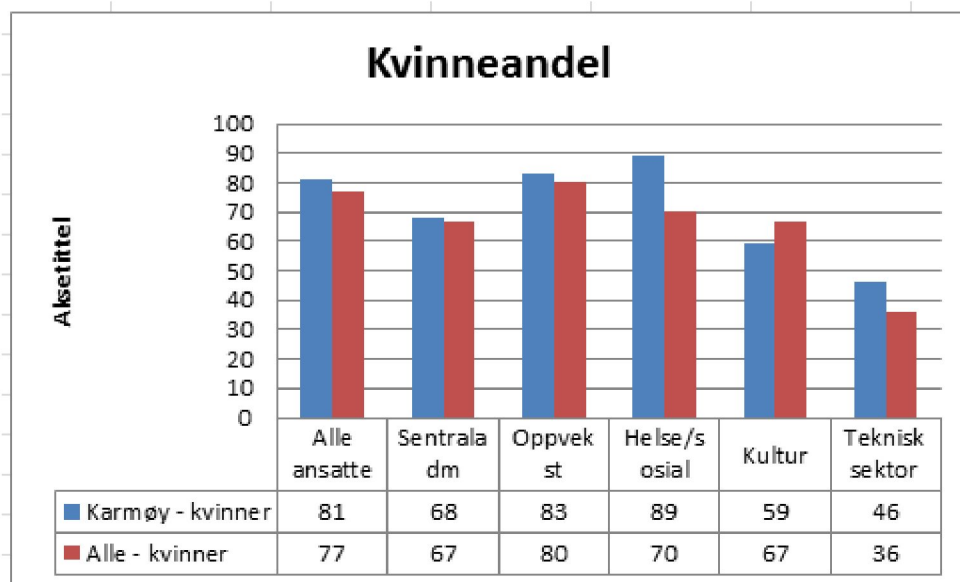
Når det gjelder kjønnsfordelingen innen lederstillinger i kommunen varierer dette også mye fra sektor til sektor. I rådmannens ledergruppe er 2 av 5 personer kvinner ved årsskiftet. Kvinneandelen blant øvrige ledere er 64 prosent.

Kjønnsbalanse – antall og andel menn og kvinner ansatt

Sektor	Antall		Andel i prosent	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
I alt	2753	626	81	19
Sentraladministrasjonen	59	28	68	32
Oppvekst	967	202	83	17
· Grunnskole	637	170	79	221
· Barnehage	221	10	96	4
Helse/sosial	1545	197	89	11
· Somatiske sykehjem	462	37	93	7
· PU	387	56	87	13
· Hjemmehjelp/-sykepleie	361	28	93	7
Kultur	34	24	59	41
Teknisk sektor	147	173	46	54

Tabell 5 i statistikkpakken fra KS

Sammenlignet med alle kommuner så har Karmøy kommune høyere kvinneandel, særlig innen helse- og omsorg.



Karmøy kommune har høy kvinneandel, bare en av fem arbeidstakere er menn. Innen helse- og omsorg er en av ti arbeidstakere menn. Innen barnehage er det kun fire av hundre menn. Sammenlignet med tall for kommune-Norge så har Karmøy kommune litt høyere kvinneandel. Arbeidsgruppen foreslår å vurdere nærmere hvilke mulighet som ligger i positiv særbehandling og i tariffavtalens kvalifikasjonsprinsipper for å øke andelen menn blant kommunens arbeidstakere.

Midlertidig ansatte

Arbeidsgivere skal opplyse om hvor mange midlertidig ansatte det er i bedriften. Det er i Karmøy kommune 299 midlertidige ansatte hvor det er 62 menn og 237 kvinner. De fleste midlertidige ansettelsene er knyttet til vikariater hvor fast ansatte har ulike permisjoner som foreldrepermisjon og sykefravær. Andre grupper er studenter og ansatte som ikke fyller kompetansekravene til fast ansettelse.

Andelen foreldrepermisjon

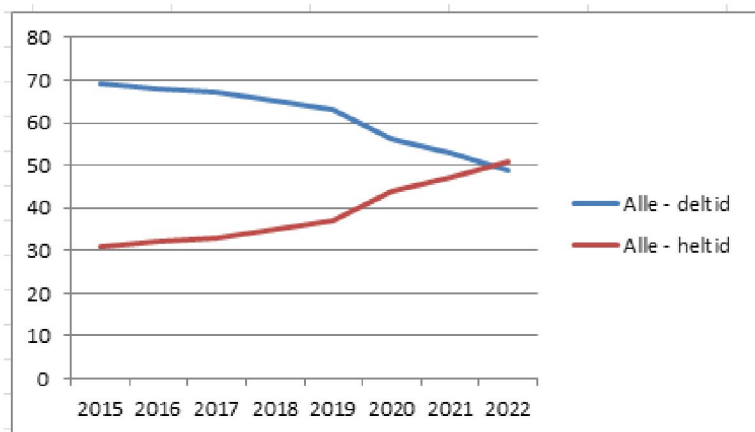
I løpet av 2022 tok 261 ansatte ut foreldrepermisjon, 223 kvinner og 38 menn. Totalt 4827 uker permisjon, kvinner tok 4379 uker og menn tok 448 uker.

Deltidsproblematikk

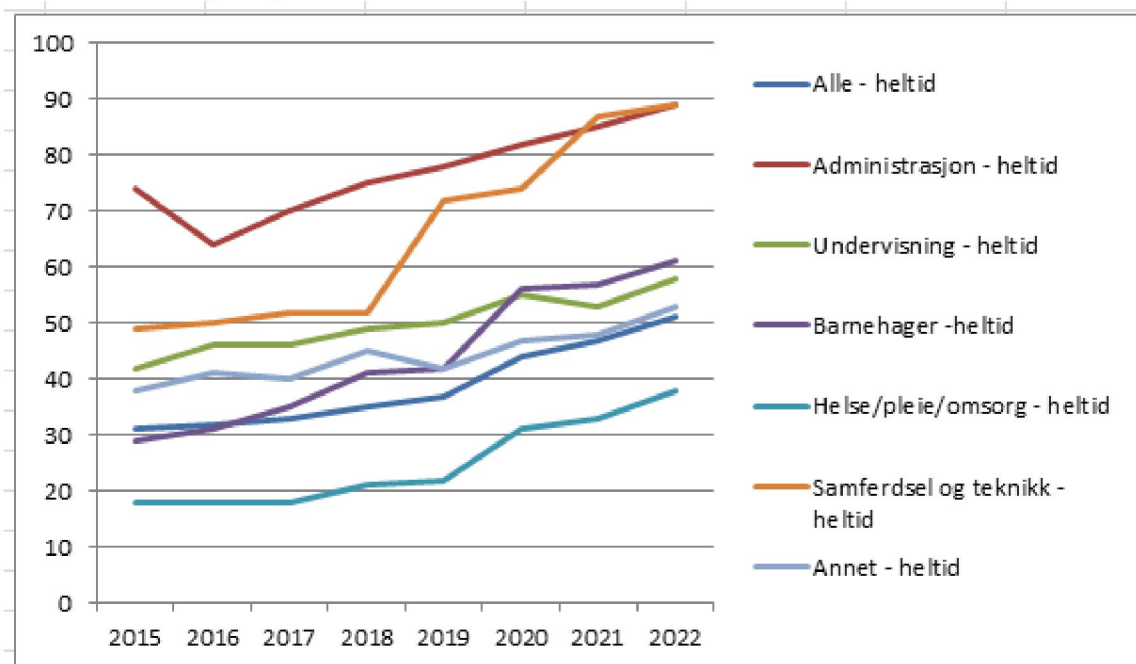
Et av tiltakene som offentlige virksomheter skal gjennomføre er å kartlegge ufrivillig deltid annethvert år. I lov om likestilling og forbud mot diskriminering § 26 står det at ufrivillig deltid er når den deltidsansatte «ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer».

Karmøy kommune har vedtatt kommuneplanens samfunnsdel der visjonen «Sammen skaper i en bærekraftig og inkluderende kommune» skal prege alt arbeid i kommunen. Kommunen har flere roller og her har vi særlig fokus på kommunen som arbeidsgiver og målsettinger som er knyttet til den funksjonen. Prioriterte satsingsområder er blant annet «Likestilling mellom kjønnene» og «Anstendig arbeid og økonomisk vekst» hvor det er satt egne målsettinger for. Heltidsarbeid er viktig for å nå målsettingene som er satt og kartlegging av ufrivillig deltid blant våre ansatte inngår som en del av det arbeidet.

Karmøy kommune har 1735 medarbeidere som er ansatt i mindre enn 100 % stilling. Av dette er det 194 menn og 1541 kvinner. Dette utgjør en andel på 49 % av alle stillinger. Karmøy kommune har gjennom flere år arbeidet aktivt med å øke andelen heltidsstillinger og dette har medført en endring fra 30 % heltid i 2015 til nå 51 %.

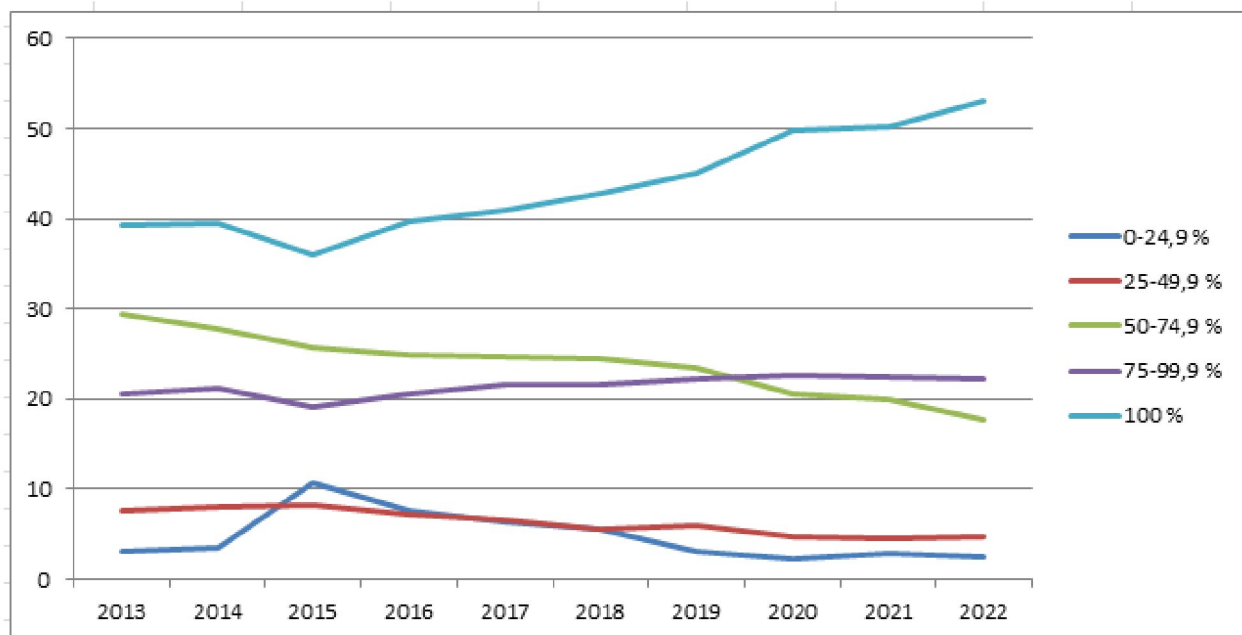


Dette fordeler seg slik på de ulike sektorene:

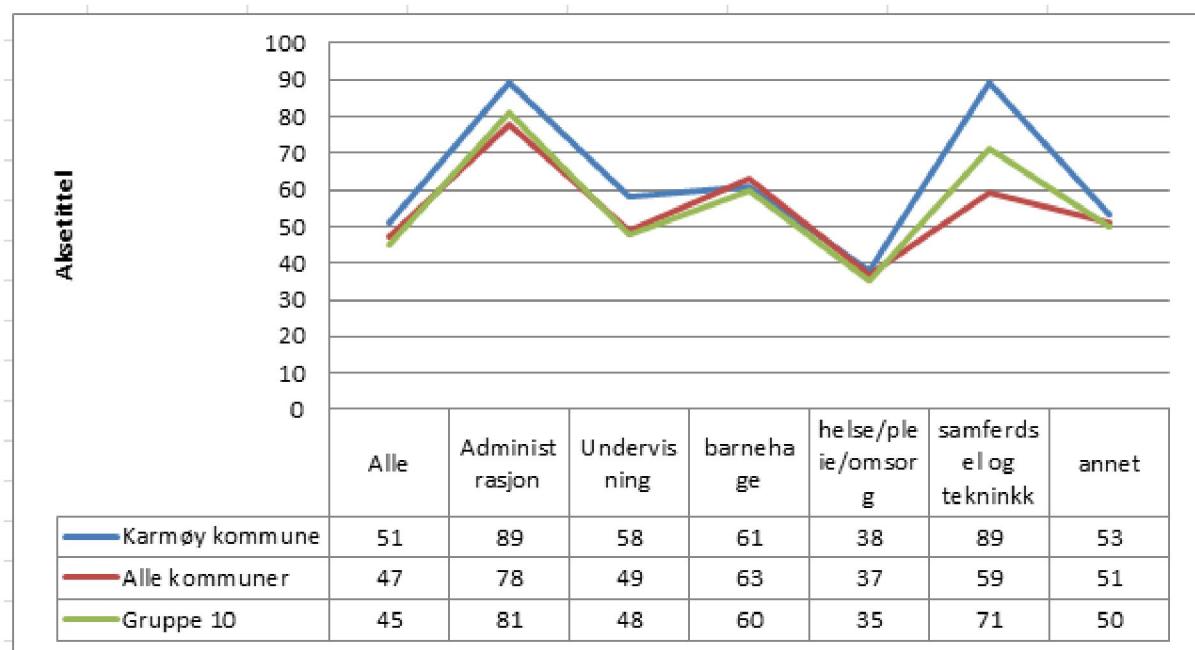


Andelen heltid har økt i alle sektorene i løpet av denne perioden. I helse/pleie/omsorg har andelen heltid blitt mer enn dobbel så stor, fra 18 % til 38 %.

Neste diagram viser prosentvis fordeling av ansatte etter stillingsstørrelse. Andelen av ansatte som her 100 % stilling har i perioden økt fra 39,2 % til 53 %.



Sammenlignet med alle kommuner så har Karmøy kommune høyere heltidsandel, 51 % av alle stillingene er 100 % mot 47 % i kommune-Norge ellers. Det er egne tall for kommuner med 30.000 til 44.999 innbyggere. Her inngår Karmøy sammen med Haugesund, Molde, Halden, Ringerike, Indre Østfold, Lørenskog, Ullensaker, Hamar, Gjøvik, Ringsaker, Porsgrunn og Øygarden kommune (Gruppe 10). Tilsvarende tall er her 45 %.



Andel deltidsarbeid – antall og andel menn og kvinner

Heltidsansatt – 100 % stilling – antall ansatte

Kjønn	Årstall 2019		Årstall 2020		Årstall 2021		Årstall 2022	
	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent
Kvinner	1032	39,3	1213	44,5	1249	45,3	1336	48,2

Menn	406	71	445	72,6	459	71,4	469	74,1
Sum	1438	45	1658	49,7	1708	50,2	1805	53,0

Deltidsansatt – mindre enn 100 % stilling

Kjønn	Årstall 2019		Årstall 2020		Årstall 2021		Årstall 2022	
	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent
Kvinner	1591	60,4	1513	55,5	1508	54,7	1436	51,8
Menn	166	29	168	27,4	184	28,6	164	25,9
Sum	1757	55	1681	50,3	1692	49,8	1600	47

I 2022 var 53 prosent av de ansatte heltidsansatte og 47 prosent var ansatt i stilling mindre enn 100 prosent. Andelen for hhv kvinner og menn i heltidsstillinger var 48,2 og 74,1 prosent.

Ufrivillig deltid

Karmøy kommune gjennomførte en egen undersøkelse i mai 2022 for å kartlegge graden av ufrivillig deltid. Her meldte 181 ansatte at de ønsket større stilling. I oktober 2022 ble det gjennomført en hms-undersøkelse hvor 158 ansatte svarte ja om de jobber ufrivillig deltid. Dette utgjør 6,7 % av de som svarte på undersøkelsen.

Karmøy kommune har gjennom flere år arbeidet med å etablere en heltidskultur blant våre ansatte. Definisjonen på heltidskultur er et arbeidsmiljø der de ansatte overveiende arbeider heltid. I 2022 var det en større andel i heltidsstilling enn i deltidsstilling og gjennomsnittlig stillingsstørrelse er nå på 82 % som er høyere enn landsgjennomsnittet på 73 %.

Det arbeides kontinuerlig med å øke stillingsandelen på den enkelte arbeidsplass. I helse- og omsorgsetaten er årsturnus innført og deltidsansatte har fått anledning til å øke sin stilling.

I 2022 var ca 80 % av stillingene som ble lyst ut, heltidsstilling.

Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivåer

Lønnsforhold justert for ulike faktorer.

Tabellen viser gjennomsnittlig grunnlønn pr månedsverk for kvinner i prosent av menns lønn. Tall pr 1.12 de tre siste årene.

Justert for	2020 Kvinner måneds- fortjeneste i prosent av menns	2020 Kvinner grunnlønn i prosent av menns	2021 Kvinner måneds- fortjeneste i prosent av menns	2021 Kvinner grunnlønn i prosent av menns	2022 Kvinner måneds- fortjeneste i prosent av menns	2022 Kvinner grunnlønn i prosent av menns
Ujustert	95,6	92,3	97,2	93,7	97,2	94,1
Alder	95,6	92,3	97,2	93,7	97,2	94,1
Stillings- gruppe	100,7	99,4	102,3	100,4	102	100,3
Stillings- kode	99,9	99,5	100,5	99,4	100,6	100,3
Utdanning	95,3	95,0	96,3	95,6	96,6	96

Tabell 3 i statistikpakken fra KS

Tallene uttrykker hva kvinners lønn som andel av menns lønn ville vært dersom kvinner og menn hadde hatt samme årsverksfordeling innenfor hver av variablene det er justert for. Tallene justert for stillingsgruppe eller stillingskode bør brukes om mål på kjønnsforskjell i lønn, siden tallene i stor grad

holder utenfor den delen av lønnsforskjellen som skyldes ulike yrkesvalg.

Kvinnelig ansatte i Karmøy kommune har en lavere grunnlønn enn menn. I 2022 var gjennomsnittlig lønn for kvinner 94,1 prosent av menns, noe som er litt opp fra 93,7 prosent i 2020. Det meste av dette skyldes ulike yrkesvalg. Dersom tallene justeres for ansattgruppe eller stillingskode, slik at man holder utenfor den delen av lønnsforskjellene som skyldes ulike yrkesvalg, forsvinner det meste av forskjellen. Tallene justert for stillingsgruppe og stillingskode er begge 100,3 prosent. Justert for utdanning er 96 prosent.

Justert for	2020 Kvinner måned- fortjeneste i prosent av menns	2020 Kvinner grunnlønn i prosent av menns	2021 Kvinner måned- fortjeneste i prosent av menns	2021 Kvinner grunnlønn i prosent av menns	2022 Kvinner måned- fortjeneste i prosent av menns	2022 Kvinner grunnlønn i prosent av menns
Karmøy - stillingsgruppe	100,7	99,4	102,3	100,4	102	100,3
Alle stillingsgruppe	98,1	98,9	98,1	99	98,1	99
Karmøy - stillingskode	99,9	99,5	100,5	99,4	100,6	100,3
Alle - stillingskode	97,8	98,8	97,8	98,8	97,8	98,9

Lønn kvinner og menn fordelt på de ulike kapitlene:

Alle ansatte

Kapitte l	Arbeidstakergrupp e	Antall årsverk	Månedsfortjenest e	Grunnløn n	
Alle	Alle	2882	47.338	44.114	
3	Alle	203	63.314	63.036	
	Ledere kap 3.4.1	5	107.037	107.037	
	Ledere kap 3.4.2	70	69.237	69.010	
	Ledere kap 3.4.3	128	58.352	58.036	
	4	Alle	2530	45.267	41.61 9
		Ledere kap. 4	5	49.133	48.59 7
		Stillinger uten særskilt krav til utdanning	405	36.502	32.74 9
		Fagarbeiderstillinge r	748	42.127	37.90 6
		Stillinger med krav om fagbrev og 1- årig fagskoleutdanning	150	44.885	39.86 3
		Lærer og stillinger med krav om 3-årig u/h-utdanning	563	48.563	44.36 4
		Adjunkter og stillinger med krav	375	50.424	47.99 0

		om 4-årig u/h- utdanning			
		Adjunkter med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig	210	52.715	50.74 8
		Lektor og stillinger med krav om masterutdanning	37	50.901	50.04 4
		Lektor med tilleggsutdanning	36	55.580	53.56 1
5	Alle	160	59.892	59.636	

Kvinner

Kapitte l	Arbeidstakergrupp e	Antall årsverk	Månedsførtjenest e	Grunnløn n	
Alle	Alle	2324	47.068	43.572	
3	Alle	133	63.187	63.041	
	Ledere kap 3.4.1	2	113.229	113.229	
	Ledere kap 3.4.2	43	69.338	69.248	
	Ledere kap 3.4.3	88	59.021	58.844	
	4	Alle	2095	45.468	41.60 6
		Stillinger uten særskilt krav til utdanning	331	37.115	33.12 3
		Fagarbeiderstillinge r	596	42.309	37.62 2
		Stillinger med krav om fagbrev og 1- årig fagskoleutdanning	144	44.986	39.87 3
		Lærer og stillinger med krav om 3-årig u/h-utdanning	487	48.505	44.28 1
		Adjunkter og stillinger med krav om 4-årig u/h- utdanning	313	50.516	48.04 0
		Adjunkter med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig	168	52.926	50.94 8
		Lektor og stillinger med krav om masterutdanning	33	50.940	50.05 4
		Lektor med tilleggsutdanning	21	55.986	54.08 6

5	Alle	93	59.634	59.481
---	------	----	--------	--------

Menn

Kapittel	Arbeidstakergruppe	Antall årsverk	Månedsførtjeneste	Grunnlønn	
Alle	Alle	569	48.446	46.327	
3	Alle	70	63.554	63.028	
	Ledere kap 3.4.1	3	102.908	102.908	
	Ledere kap 3.4.2	27	69.076	68.630	
	Ledere kap 3.4.3	41	56.273	53.724	
	4	Alle	436	44.303	41.682
		Ledere	5	49.133	48.597
		Stillinger uten særskilt krav til utdanning	74	33.753	31.074
		Fagarbeiderstillinger	152	41.412	39.025
		Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	6	42.537	39.625
		Lærer og stillinger med krav om 3-årig u/h-utdanning	76	48.936	44.898
		Adjunkter og stillinger med krav om 4-årig u/h-utdanning	62	49.963	47.738
		Adjunkter med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig	42	41.869	49.948
		Lektor og stillinger med krav om masterutdanning	4	50.581	49.956
		Lektor med tilleggsutdanning	15	54.999	52.807
5	Alle	63	60.289	59.875	

Lederne er plassert i kapittel 3 i hovedtariffavtalen. De fleste ansatte er plassert i kapittel 4 og avlønning er basert på krav til utdanning i stillingen og den ansattes ansiennitet. I kapittel 5 er leger, psykologer, ingeniører, rådgivere med flere.

Sammenlignet med alle kommuner har tallene for Karmøy kommune gått i retning av at menn ikke tjener mer enn kvinner. I 2022 var tallene som bør benyttes som mål for kjønnsforskjell i lønn i kvinnes favør selv om forskjellene er marginale.

Kartlegging av andre forhold

Det daglige arbeidet med å sikre likestilling og hindre diskriminering reguleres gjennom ulike avtaler, reglementer og prosedyrer. Som nevnt tidligere har det vært stort fokus på arbeid med heltid som er en viktig faktor i arbeidet med likestilling. Samtidig ser en behovet for at personalpolitikken omfatter og tar inn bredden av tiltak og aktiviteter som sikre at kommunens arbeidsstokk gjenspeiler befolkningssammensetningen. Videreutvikling av personalpolitikken vil dra stor nytte av de overordnede målene som er lagt i samfunnsplanen.

Mål for arbeidsgiverpolitikken er å utvikle moderne og attraktive arbeidsplasser. Det handler om å løse kommunens samfunnsoppdrag på en god måte og om å rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere. Sammen med ansettelsesreglementet skal rekrutteringsveilederen sikre at den ansettelsesprosessen gjennomføres på riktig måte.

Lønnspolitikk skal være et viktig og sentralt element i kommunens samlede arbeidsgiverpolitikk og skal blant annet bidra til å:

- Motivere til kompetanseutvikling
- Motivere til mer heltid
- Beholde, utvikle og rekruttere
- Sikre kvalitativt gode tjenester
- Fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene

Kommunens lønnspolitikk skal sikre sammenhengen mellom lønn, stillingens ansvar og innhold, kompetanse, innsats og resultat. Det tilstrebes forutsigbarhet for kriterier knyttet til lønnsfastsettelsen. Lønnspolitikken skal være kjent og bidra til å skape en helhetlig og akseptert lønnsutvikling. Lønnen skal reflektere kompetanse, utdanning, ansvar og kompleksitet i stillingen samt innsats og resultater.

Kommunen tar imot skoleelever, studenter og personer på arbeidsmarkedstiltak slik at de får gjennomført sin praksisdel. Det er årlig inntak av lærlinger slik at det til enhver tid er ca 85 løpende avtaler. Her er 3-4 plasser avsatt til lærlinger med behov for særskilt tilrettelagt opplæring. Det er flest søkere til helsefag og barn- og ungdom, men det har vært arbeidet aktivt med å få flere lærlinger innen tekniske fag.

Videre er det 8 personer i ordning for varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet, et tilbud om tilrettelagt arbeid for personer som har eller i nær framtid forventes å få innvilget varig uførepensjon, og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging.

Sykefraværet i 2022 er tydelig preget av pandemien, særlig første halvår da det var høy spredning av koronavirus. Det totale sykefraværet i 2022 var på 8,9 prosent, en oppgang sammenlignet med tidligere år.

Sykefravær i prosent	Menn	Kvinner	Samlet
2019	4,6	7,7	7,1
2020	5,2	9,5	8,7
2021	4,6	9,5	8,6
2022	5,3	9,8	8,9

Fravær - sykt barn i prosent	Menn	Kvinner	Samlet
2109	0,3	0,4	0,3
2020	0,3	0,4	0,4
2021	0,3	0,5	0,4
2022	0,4	0,5	0,5

Karmøy kommune jobber kontinuerlig med tiltak for å redusere sykefraværet. Arbeidsmiljøutvalget og arbeidsmiljøgruppene er sentrale i dette arbeidet. Det er utarbeidet en egen handlingsplan for hvordan kommunen arbeider med å få ned sykefraværet og det verktøyet som brukes er Karmøymodellen hvor tidlig dialog med ansatte er sentralt.

Det er opprettet arbeidsmiljøgrupper ved hver arbeidsplass og den har som oppgave å være en pådriver for godt arbeidsmiljø. Gruppen skal sikre at arbeidsplassen er i tråd med overordnede mål og utarbeide handlingsplaner tilpasset den enkelte avdelings behov og muligheter.

Bedriftshelsetjenesten bistår arbeidsmiljøgruppene med råd og veiledning. Særlig fokus er på tiltak som er helsefremmende og tiltak for å redusere risiko.

Kommunedirektørens vurdering og konklusjon

Som det også framgår av kommuneplanens samfunnsdel, så er ikke likestilling begrenset til et tema for jenter og kvinner. Det handler om hele samfunnsutviklingen og Karmøy kommune som arbeidsgiver vil kunne bidra til positiv utvikling på viktige områder innen ulike læringsarenaer og i arbeidsliv ved høy sysselsettingsgrad.

**Saksbehandler:** Gyda Dickson**Kommunedirektør/rådmann:** Øystein Hagerup

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
	Eldrerådet	
	Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne	
	Karmøy ungdomsråd	
006/23	Hovedutvalg administrasjon	31.05.2023
	Formannskapet	
	Kommunestyret	

Endringer i de etiske retningslinjer for folkevalgte og ansatte i Karmøy kommune

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

Kommunestyret vedtar kommunedirektørens forslag til endringer i de etiske retningslinjer for folkevalgte og ansatte i Karmøy kommune. (Vedlegg 2.)

Saksutredning

Bakgrunn for saken

Etiske retningslinjer har til formål å sikre en god praksis og definere felles standard for folkevalgte og ansatte i Karmøy kommune. De etiske retningslinjer skal bidra til at kommunen har en effektiv, tillitsskapende og bærekraftig forvaltning.

Kontrollutvalget i Karmøy kommune vedtok i møte 23.09.2020, sak 33/20 å bestille en prosjektplan om temaet «Arbeidsmiljø og ytringsklima. Formålet med forvaltningsrevisjonen var å undersøke i hvilken grad Karmøy kommune ivaretar sitt ansvar som arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven, herunder hvordan kommunen legger til rette for et godt ytringsklima i organisasjonen.

Revisjonsselskapet KPMG foretok undersøkelsene og det resulterte i en rapport som kom med en rekke anbefalinger for å styrke arbeidsmiljøet og ytringsklimaet i Karmøy kommune. Forvaltningsrevisjonsrapporten «Arbeidsmiljø og ytringsklima», ble fremlagt for kommunestyret i deres møte 20.09.2021, sak 90/21.

Om etiske retningslinjer kom følgende anbefalinger:

- Fjerne henvisning til lojalitetsplikt til lojalitetsplikt i dokumenter som omtaler ytringsfrihet eller varsling
- Legge til prinsipper om mobbing, trakassering og diskriminering i sine etiske retningslinjer

På bakgrunn av kommunestyrets vedtak satt kommunedirektøren ned en intern arbeidsgruppe som

fikk i oppdrag å følge opp anbefalingene fra forvaltningsrevisjonen.

Arbeidsgruppens arbeid ble framlagt kommunestyre 28.11.2022, sak 106/22:

Oppfølging av forvaltningsrapporten «Arbeidsmiljø og ytringsklima». Arbeidsgruppens anbefalinger ble vedtatt.

Formuleringene knyttet til lojalitetsplikt

Arbeidsgruppen har gjennomgått formuleringene knyttet til lojalitet i de etiske retningslinjene, og har sett disse formuleringene opp mot formuleringer brukt i NOU 2022:9.

Innholdet i kapittelet Lojalitet legges inn under kapittelet Redelighet. Endringen blir som følger:

Folkevalgte og ansatte skal overholde lover og forskrifter, samt retningslinjer som gjelder for Karmøy kommunes virksomhet. Dette innebærer også at alle skal forholde seg til de vedtak som er truffet gitt at disse er i samsvar med kommunens etiske retningslinjer. Det er ikke lojalt mot Karmøy kommune å bidra til å skjule kritikkverdige forhold. Andre bestemmelser som begrenser din ytringsfrihet, er bl.a. lovbestemt taushetsplikt og sikkerhets- og konkurransehensyn. Disse begrensningene skal alltid vurderes opp mot ytringsfriheten.

I kapittelet «Bruk av sosiale medier», fjernes «eller den ansattes lojalitetsplikt.» i andre setning første avsnitt. Nytt avsnitt blir:

Bruk av sosiale medier

Ansatte og folkevalgte i Karmøy kommune har en grunnlovfestet rett til å ytre seg fritt.

Ytringsfriheten kan imidlertid være begrenset av f.eks. taushetsplikt.

Legge til prinsipper om mobbing, trakassering og diskriminering

Arbeidsgruppen anbefalte et eget avsnitt om mobbing, trakassering og diskriminering.

Det foreslås følgende tekst:

Mobbing, trakassering og diskriminering

I Karmøy kommune har vi null toleranser for mobbing, trakassering og diskriminering.

Ansatte, ledere og folkevalgte har alle en forpliktelse til å forebygge og bekjempe mobbing, trakassering og diskriminering. En som føler seg utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering må tas på alvor, og virksomheten må gjøre undersøkelser og forsøke å løse situasjonen. Karmøy kommune har i dag overordnede prosedyrer som omhandler mobbing og trakassering som skal følges for å forebygge og håndtere situasjoner som oppstår på arbeidsplassen. Digital mobbing eller nettmobbing skal tas like alvorlig som direkte mobbing.

Se vedlegg 1. for Etiske retningslinjer, justert etter anbefalingene som ble vedtatt i kommunestyret 28.11.2022 og hvor forslag til tekst knyttet til mobbing, trakassering og diskriminering er tatt inn.

Andre innspill til etiske retningslinjer

Arbeidsgiver har i drøftingsmøte med tillitsvalgte 27.04. 2023 fått nye innspill som er hensyntatt i kommunedirektørens forslag til etiske retningslinjer. Det er i tillegg gjennomført en språkvask.

Innspill fra hovedtillitsvalgte:

- **Illojalitet vs. ytringsfrihet** Ansattes rett til å ytre seg i det offentlige rom strekker seg langt. Det skal mye til at man er å anse om illojal ovenfor arbeidsgiver i sine ytringer. Det må være påviselig til skade for arbeidsgiver, og terskelen er meget høy. Referansene til begrensinger av ytringsfrihet i de etiske retningslinjene bør gjøres med stor forsiktighet.
- **Avsnitt om kritikkverdige forhold** I dette kapittelet bør en vurdere å bruke definisjon av kritikkverdige forhold fra Arbeidsmiljølovens § 2 A-1. *Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten*
- **Nye verdier** Kommunens verdier modig, inkluderende og åpen bør bli tatt med i etiske retningslinjer da de er rettesnorer for våre vurderinger, valg og handlinger. Avsnittet om Åpenhet bør vurderes slåes sammen med beskrivelse av verdien Åpen

Kommunedirektørens anbefaling

Anbefalingene fra forvaltningsrevisjonen har gitt oss en mulighet til å sette fokus på hva de etiske retningslinjer representerer. De etiske retningslinjer er felles for folkevalgte og ansatte og skal sørge for at valgene vi tar ikke går på bekostning av fellesskapets beste. Videre skal de sette standard for hvordan vi skal utføre oppgavene våre slik at vi har tillit hos innbyggerne.

Vi ser at det har vært et behov å gjøre endringer av innholdet for sikre at de etiske retningslinjene er tidsriktige og balanserer ulike behov på en god måte. Et tema som er aktualisert er å se ytringsfriheten opp mot den ansattes/folkevalgtes lojalitetsplikt. Ytringsfriheten står sterkt. Råd/anbefalinger som kan anses å innskrenke ytringsfriheten er vanskelig formulere. Flere kommuner velger derfor og ikke å omtale illojalitet i sine etiske retningslinjer.

En åpen kultur for å samtale om etiske spørsmål er nødvendig for å utvikle et godt etisk og faglig skjønn. Etiske retningslinjer må være tilgjengelig, gjøres kjent og jevnlig benyttes til refleksjon over egen praksis. Dette er viktig for det videre forbedringsarbeidet i organisasjonen.

Kommunedirektøren anbefaler at kommunestyret vedtar etiske retningslinjer med justeringer ihht. anbefalinger fra arbeidsgruppen og som har hensyntatt innspill fra hovedtillitsvalgte og gjennomført språkvask.

Vedlegg:

Vedlegg 1.

Etiske retningslinjer med justeringer ihht. anbefalinger fra arbeidsgruppen og som ble politisk vedtatt i kommunestyremøtet 28. november, 2022, sak 106/22 samt inkludert forslag til ny tekst om mobbing, trakassering og diskriminering som det ble anbefalt å utarbeide.

Vedlegg 2.

Etiske retningslinjer med justeringer ihht. anbefalinger fra arbeidsgruppen og som ble politisk vedtatt i kommunestyremøtet 28. november, 2022, sak 106/22, med endringer etter innspill fra hovedtillitsvalgte og med gjennomført språkvask. Endringene vises ikke dokumentet.

Vedlegg 3.

Etiske retningslinjer med justeringer ihht. anbefalinger fra arbeidsgruppen og som ble politisk vedtatt i kommunestyremøtet 28. november, 2022, sak 106/22, med endringer etter innspill fra hovedtillitsvalgte og med gjennomført språkvask.

Endringer markert i blått. Fjernet tekst er strøket ut.

Vedlegg:

Etiske retningslinjer for folkevalgte og ansatte etter vedtak i kommunestyret 28 november 2022

Etiske retningslinjer med endringer etter innspill fra HTV endringer vises ikke 22052023

Etiske retningslinjer med endringer etter innspill fra HTV endringer i blått 22052023

**Saksbehandler:** Gyda Dickson**Kommunedirektør/rådmann:** Øystein Hagerup

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
	Eldrerådet	
	Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne	
	Karmøy ungdomsråd	
007/23	Hovedutvalg administrasjon	31.05.2023
	Formannskapet	
	Kommunestyret	

Visjonen "Kommunen som vil at du skal lykkes!"

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

Kommunestyret vedtar kommunedirektørens anbefaling om å utarbeide ny visjon for Karmøy kommune og tilhørende prosess for arbeidet.

Saksutredning

Bakgrunn for saken

I sak 22/3896 fra kommunestyret 09.05.2022 ble følgende oversendelsesforslag gitt rådmannen.

Krogh, MDG:

*Karmøy kommune holder seg til slagordet: «Karmøy - Kommunen som vil at du skal lykkes»
Intensjonene bak dette slagordet er sikkert det beste. Imidlertid har bruken, over tid, utviklet seg til en noe som kan likne en nidvise. Slagordet dukker svært ofte opp i sakspapirene i Hovedutvalg teknisk og miljø i klagesaker, i aviser og i kommentarfelt på sosiale medier. Stort sett brukes det til å latterliggjøre kommunen og administrasjonen. Slagordet er faktisk fjernet som undertekst i de brev fra administrasjonen hvor det gis avslag på ulike søknader.*

Det foreslås at Rådmannen evaluerer i hvilken grad dagens slagord i Karmøy kommune; «Kommunen som vil at du skal lykkes», fungerer etter intensjonene, og om det kunne være aktuelt å endre dette til et annet slagord som kan kommunisere kommunens verdier på en bedre måte.

Slagord vs. visjon

I oversendelsesforslaget blir det spurt om dagens slagord fungerer etter intensjonene. «Kommunen som vil du skal lykkes!» ble vedtatt som visjon for omtrent 15 år siden. Hvorvidt «Kommunen som vil du skal lykkes!» er et slagord eller visjon kan diskuteres.

Slagord kan være enkle ord eller en setning som man tenker skal være beskrivende for kommunen.

Det er flere kommuner som bruker slagord, eksempelvis: «Sveio midt i leio», «Ville vakre Våler» og «Bodø i vinden». Et slagord er egnet til markedsføring og reklamekampanjer. Det er lett å huske og spiller gjerne på følelser. Med slagordet ønsker kommunen over tid å skape en identitet og posisjon/profil.

I motsetning til et slagord, skal en visjon si noe om det vi skal vi jobbe for å oppnå i fremtiden. Visjoner skal vise retning, være noe å strekke seg etter – det skal gi utviklingskraft og skape energi. En visjon kan være ambisiøs, men den bør samtidig være realistisk nok til at den er troverdig. Den skall brukes aktivt og virke mobiliserende og samlende. Det er viktig at ansatte kjenner seg igjen. En visjon er nyttig for ledere når de ved å kommunisere visjonen til sine ansatte motiverer dem. De fleste kommuner har en visjon eller et slagord, eller begge deler.

Oppfølging av oversendelsesforslaget

Tilbakemeldinger fra organisasjonen

I oppfølgingen av oversendelsesforslaget har kommunedirektøren drøftet tema på ledersamlinger og i grupper med ansatte.

Spørsmålet som ble stilt: Ut fra din arbeidssituasjon og ditt perspektiv, hvordan fungerer visjonen? Tabellen nedenfor oppsummerer hovedlinjene i tilbakemeldingene:

Styrker ved dagens visjon Hvorfor og hvordan fungerer den bra?	Svakheter ved dagens visjon Hvorfor og hvordan fungerer den dårlig?
· Godt kjent · Engasjerer - trigger til samtale · Gir et positivt budskap - rettet mot hver innbygger i Karmøy kommune – alle kan lykkes · Fungerer godt innen tjenesteområder som oppvekst og omsorg. Vi vil at innbyggeren skal lykkes selv når utgangspunkt og rammer er vanskelige. · Kan fungere godt i forhold til utvikling av næringsliv.	· Skaper forventninger om at vi løser alt for den enkelte. · Flytter ansvaret til kommunen for at individet skal lykkes. · Må brukes med forsiktighet da den kan den kan høyne konflikt · Vi forvalter og utvikler på vegne av felleskapet gjennom et lovverk, det betyr at ikke alle kan få det som de vil. Innbyggere opplever dette som om vi ikke ønsker at de lykkes. · Lite framtidsrettet. Vi må hele veien å se individets ønske opp mot felleskapets behov i dag og i morgen. · Skal vi lykkes som samfunn må vi finne løsningene sammen. · Vanskeliggjør kommunikasjonen. Folks

	forventninger øker samtidig som kommunens handlingsrom er begrenset. · Visjonen er ikke realistisk nok til at den er troverdig. Vi klarer ikke å levere det som blir sagt i visjonen.
--	---

Folkemening og media

Lokale medier bruker «Kommunen som vil du skal lykkes» som overskrift på mange debattinnlegg. Visjonen er kjent og den trigger følelser og engasjement. Følger vi debatter hvor innbyggere ikke har fått gjennomslag for sin sak henvises det ofte til visjonen og da gjerne med en ironisk vinkling. I lokale medier og på sosiale plattformer frontes saker/situasjoner hvor visjonen er blitt opplevd som tomme ord i forhold til det som den enkelte eller gruppe ønsker å oppnå. Det er langt færre innlegg i media eller på sosiale plattformer som fronter saker/situasjoner hvor innbyggere har opplevd at visjonen gjelder.

Innleggene som publiseres offentlig representerer gjerne ikke et gjennomsnitt for hva innbyggere i Karmøy kommune står for og mener. Det er også flere kommuner enn Karmøy som opplever at folk harselerer med visjoner. Det som er vanskelig er når visjonen høyner konflikt mellom innbyggere og ansatte. Dette kan være ødeleggende for motivasjon og stolthet hos ansatte samtidig med at det kan skape negativt omdømme.

Prosess

Proessen har sitt utgangspunkt i folkevalgt som har kommet med sitt oversendelsesforslag.

Ut fra drøftinger og dialoger som har pågått i organisasjonen vurderer kommunedirektøren at visjonen «Kommunen som vil at du skal lykkes!», ikke er tilstrekkelig tilpasset dagens utfordringsbilde og kommunens samfunnsoppdrag.

Kommunedirektøren foreslår at det etableres en arbeidsgruppe som får mandat til å arbeide fram en framtidsrettet visjon som legges fram til ny behandling i kommunestyret i 1. kvartal 2024. Arbeidsgruppen skal i sitt arbeide involvere organisasjonen og interessegrupper bredt. Arbeidsgruppen må sikre at involvering kommer tidlig nok i prosessen slik at interesseregrupper får komme med sine innspill.

Videre må arbeidet med visjon ses i sammenheng med kommuneplanens samfunnsdel, det nye verdisettet til kommunen og arbeidet med ny arbeidsgiver/organisasjonsstrategi.

Kommunedirektøren foreslår en arbeidsgruppe sammensatt bestående av:

- Personal- og organisasjonssjef (leder)
- 1 representant fra hver etat/stab (totalt 4 medlemmer)
- 2 hovedtillitsvalgte

Det foreslås at arbeidsgruppen på skal se på ulike alternativer, og hvordan de kan brukes. Det kan for eksempel være å utarbeide en helt ny visjon for Karmøy kommune, eller å gjøre språklige endringer/tilpasninger til dagens visjon slik at denne bedre tilpasses organisasjonens visjon.

Sammenhenger

Arbeidsgiverstrategien «Valg for framtiden 2018-2023» skal rullere i og vil komme til politisk behandling 2. kvartal 2024. Strategien vil endre navn fra arbeidsgiverstrategi til organisasjonsstrategi for å synliggjøre at både folkevalgte, ledere og medarbeidere alle har sentrale roller for å nå målene. Organisasjonsstrategien skal være knyttet hovedmålene i kommuneplanens samfunnsdel 2023-2030, og bidra til at vi oppnår disse. Den skal også være forankret i kommunens handlings- og økonomiplan, visjon, verdier og lederprinsipper. Arbeidet med visjon må ses i sammenheng med utvikling av organisasjonsstrategien.

Kommunedirektørens konklusjon

Karmøy kommune er i endring for å møte framtidens utfordringer. Det er utfordringer knyttet til klima, demografi og økte forskjeller i levekår. Samtidig øker forventningene til tjenestene, mens de økonomiske rammene blir strammere. Kommuneplanens samfunnsdel beskriver flere av disse utfordringstrekkene, og peker på at disse vil kreve nye løsninger. Ansatte, folkevalgte og næringsliv må sammen med innbyggerne i større grad finne ut hvordan et behov eller en utfordring skal løses. Vi må samarbeide for å ta vare på felleskapet, og vi må tenke i nye baner for å kunne møte behovene som ligger i framtiden.

Kommunestyret kan i denne saken velge å beholde, erstatte eller fjerne dagens visjon.

Kommunedirektørens vurdering er at dagens visjon har svakheter. Kommunedirektøren anbefaler at en arbeidsgruppe får mandat til å igangsette arbeidet med å utvikle en ny visjon for Karmøy kommune. En visjon som gir retning, energi, mening og stolthet for dem som skal leve etter den.



Saksbehandler: Elin Davidsen

Kommunedirektør/rådmann: Øystein Hagerup

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
008/23	Hovedutvalg administrasjon	31.05.2023

Samlesak for referatsaker

Underliggende saker:

001/23, Referatsak - Deling av virksomhet i sektor helse

002/23, Prosjektrapport - Et felles løft for framtiden



Saksbehandler: Elin Davidsen

Kommunedirektør/rådmann: Øystein Hagerup

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
001/23	Hovedutvalg administrasjon	31.05.2023

Referatsak - Deling av virksomhet i sektor helse



Saksbehandler: Elin Davidsen

Kommunedirektør/rådmann: Øystein Hagerup

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
002/23	Hovedutvalg administrasjon	31.05.2023

Prosjektrapport - Et felles løft for framtiden



Saksbehandler: Elin Davidsen

Kommunedirektør/rådmann: Øystein Hagerup

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
009/23	Hovedutvalg administrasjon	31.05.2023

Samlesak for spørsmål