



Innkalling

Utvalg:	Hovedutvalg administrasjon og likestilling
Møtested:	Formannskapssalen
Dato:	07.12.2023
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.

Saksliste

Sak nr.	Sakstittel
010/23	Sykefravær til og med 3. kvartal 2023
011/23	Medarbeiderundersøkelse 2023 - 10 faktor
012/23	Møteplan for hovedutvalg administrasjon og likestilling
013/23	Samlesak for spørsmål

Karmøy, 30.11.2023

Roald Alsaker
leder



Saksbehandler: Turid Sønstabø

Kommunedirektør/rådmann: Øystein Hagerup

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
010/23	Hovedutvalg administrasjon og likestilling	07.12.2023

Sykefravær til og med 3. kvartal 2023

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

Fraværstallene tas til orientering.

Saksutredning

Sammendrag

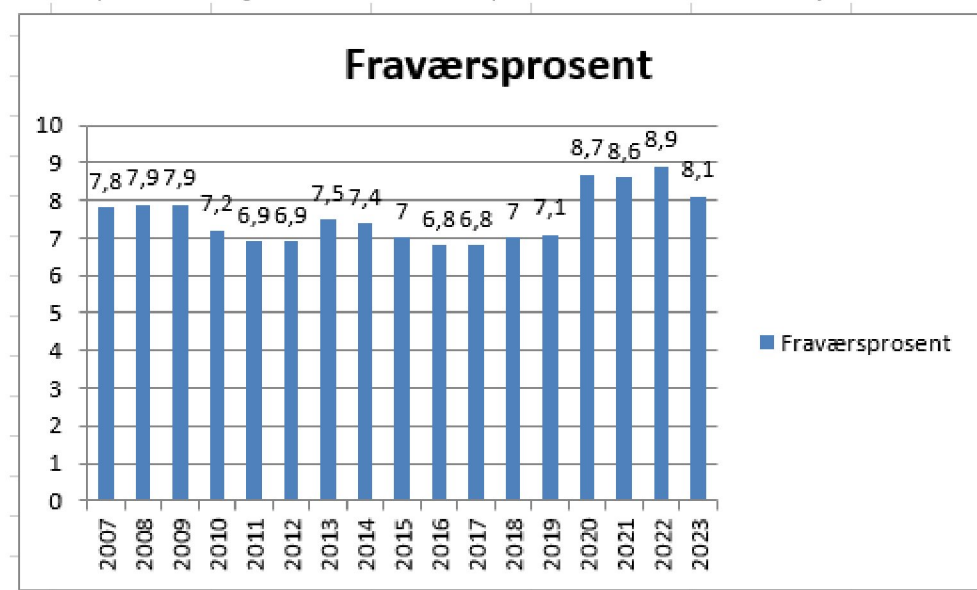
Saken omhandler sykefraværstatistikk til og med tredje kvartal 2023 i Karmøy kommune. Det rapporteres fravær pr. kvartal og denne saken inneholder en del nøkkeltall. Etter hvert kalenderår utvides saken til å inneholde mer informasjon om tallene samt hvordan Karmøy kommune har organisert arbeidet med å redusere sykefraværet.

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.

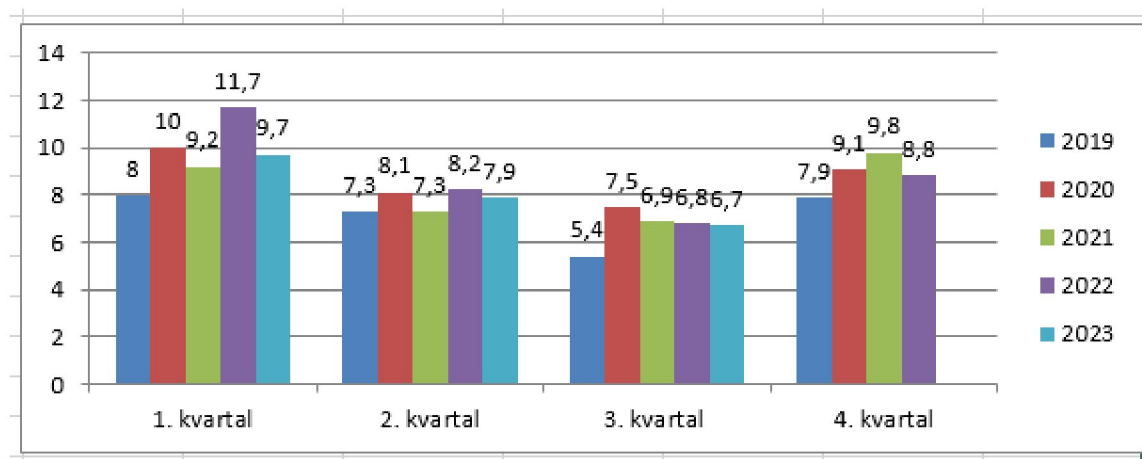
2. Utvikling av sykefraværet i Karmøy kommune

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 fraværsprosenten 8,1 % t.o.m. tredje kvartal.



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

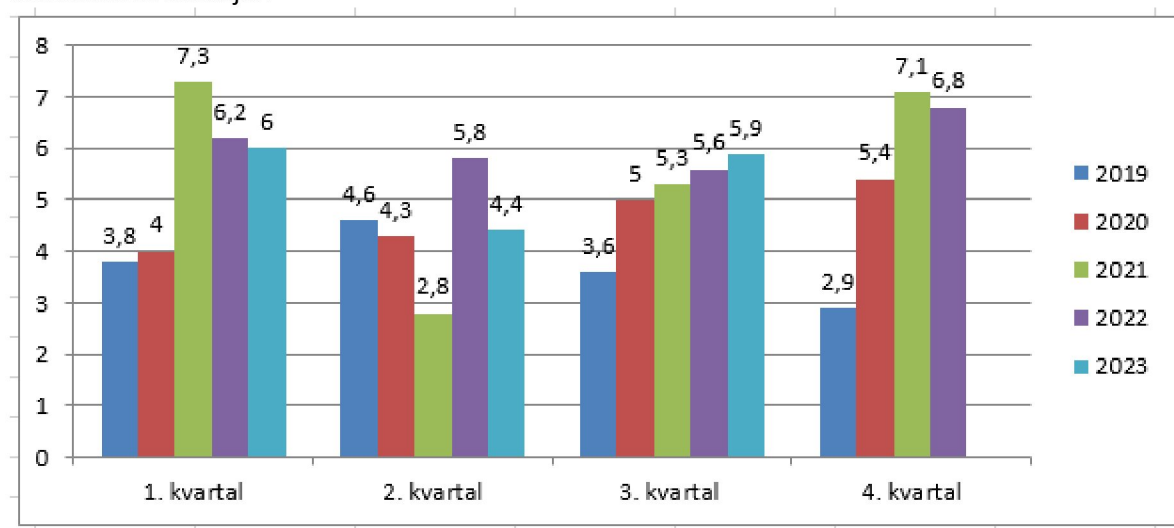
Neste diagram viser fravær pr. kvartal for i år samt de tre forutgående årene. 2019 er uten pandemirelatert fravær, de neste er etter utbruddet av pandemien. Pandemien viser tydelig utslag i statistikken. 2023 starter med fravær som er høyere enn før pandemien og det fortsetter utover året.



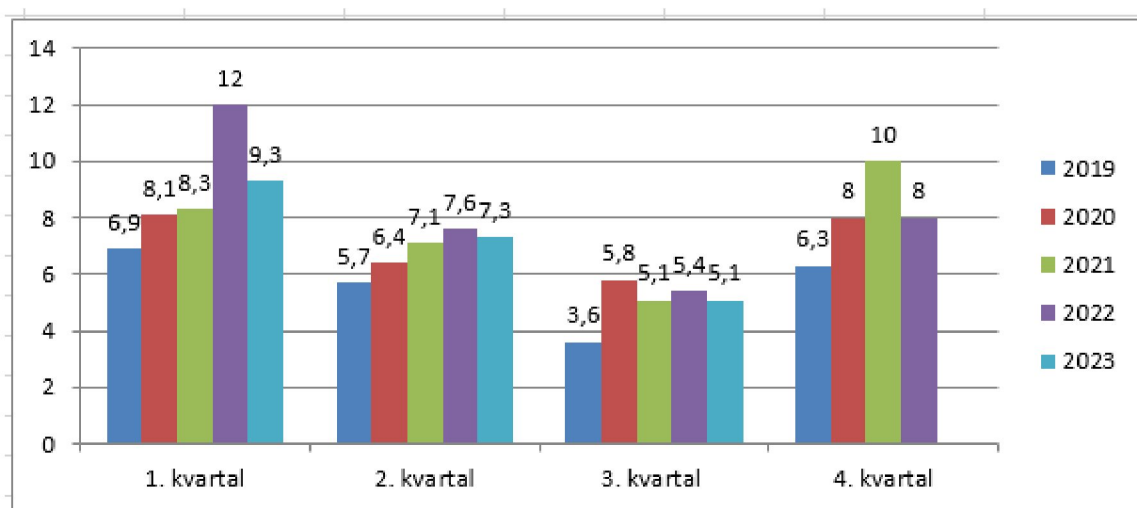
1. Etatsvise oversikter

De neste diagrammene viser i hovedtrekk at det er en nedgang sett i forhold til fjorårets tall, men likevel høyere enn før pandemien.

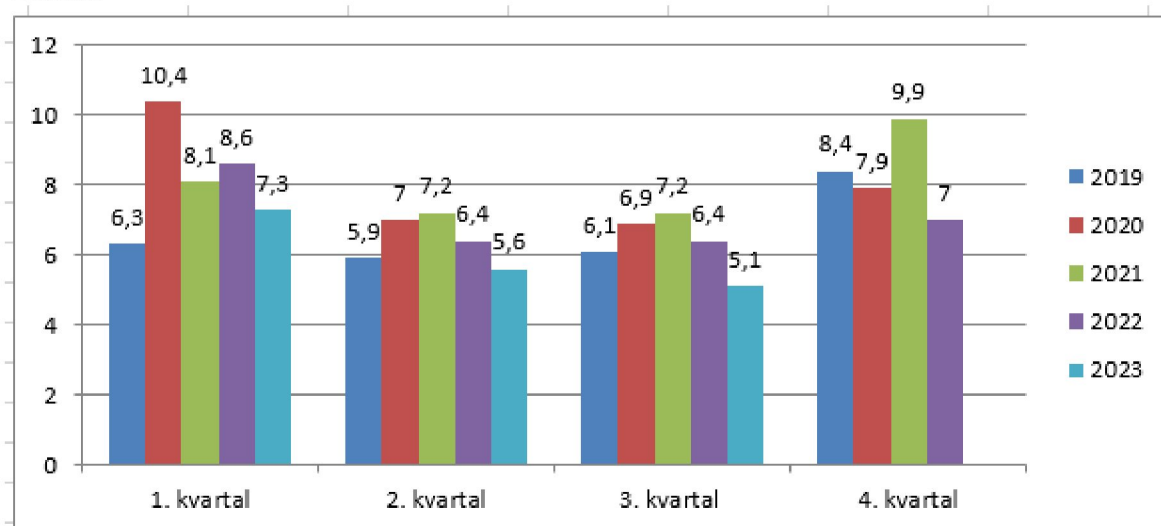
Sentraladministrasjon



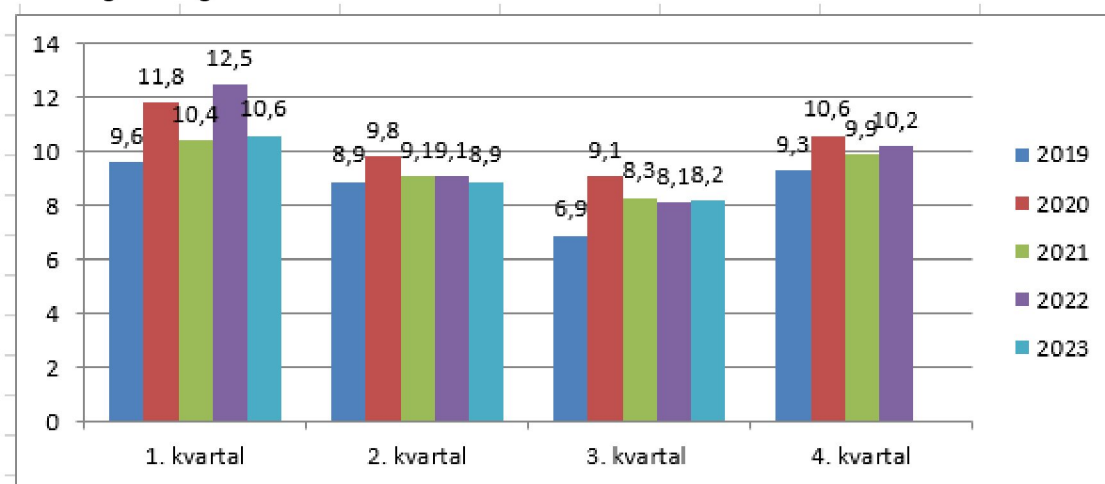
Oppvekst- og kultur:



Teknisk:

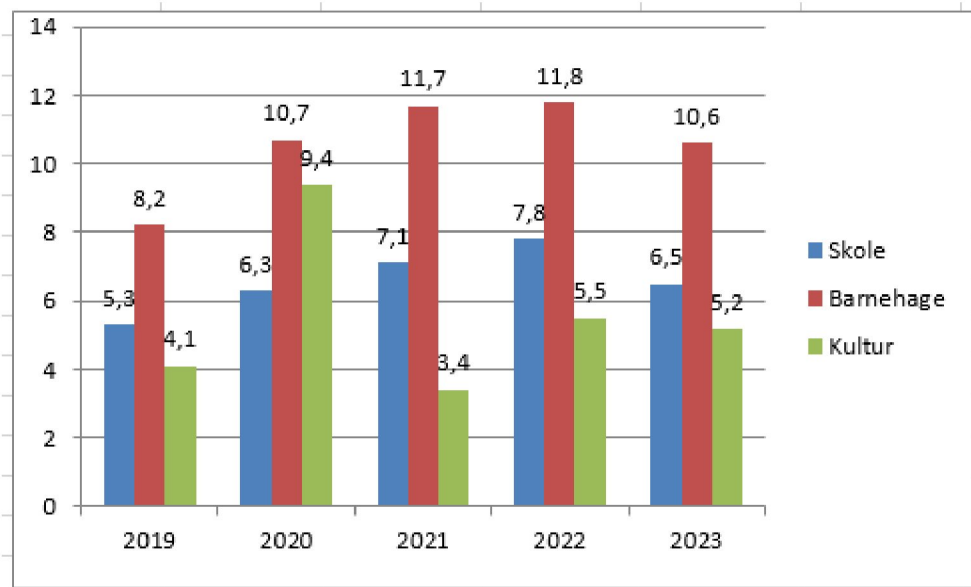


Helse- og omsorg:

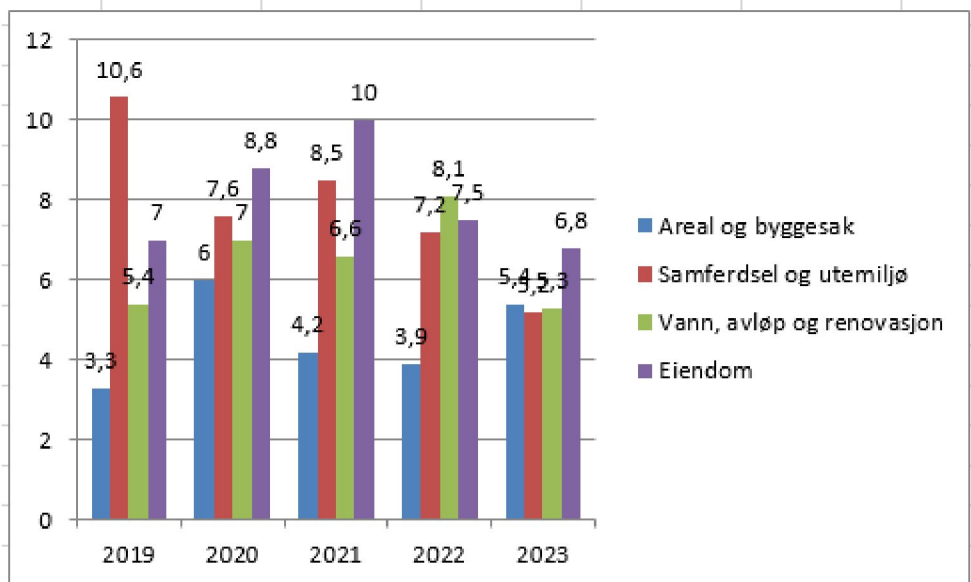


2. Sektorvis oversikt

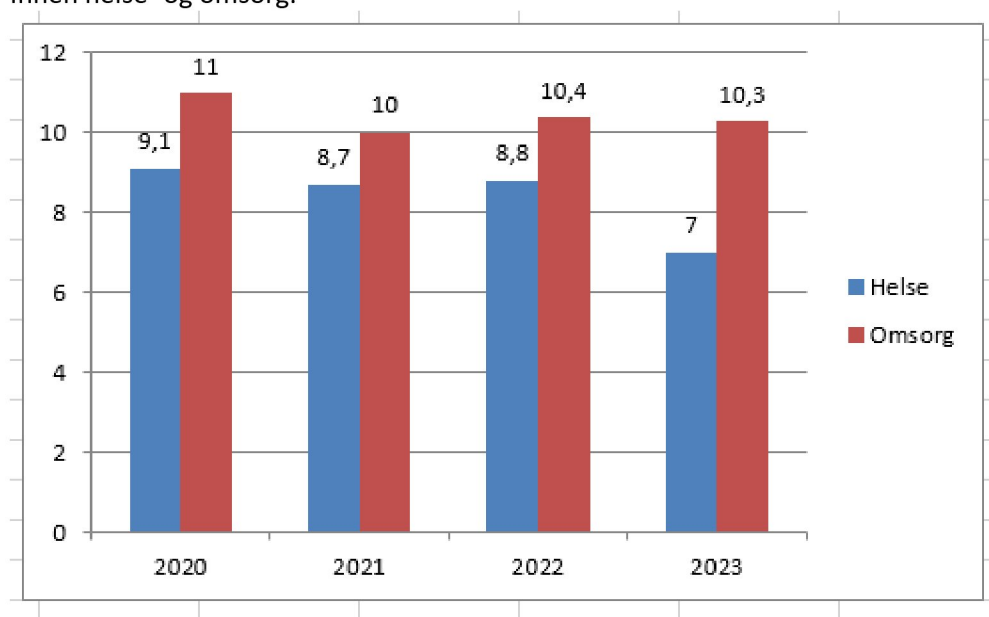
Kommunestyret har bedt om sektorvis oversikt over fraværet. Sektorene innen oppvekst- og kulturretaten har disse tallene:



Innen teknisk:

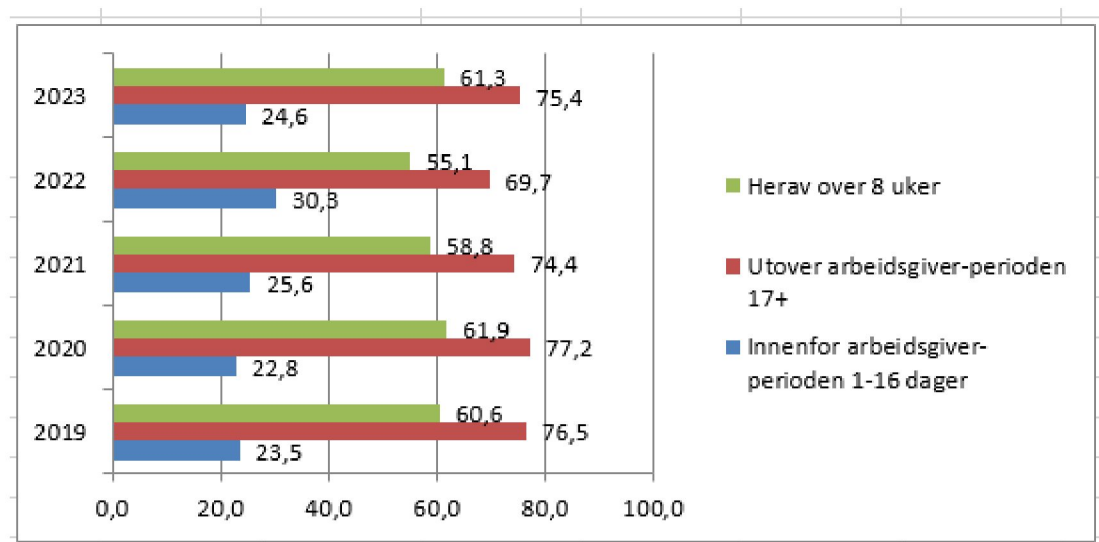


Innen helse- og omsorg:



3. Kort- og langtidsfravær

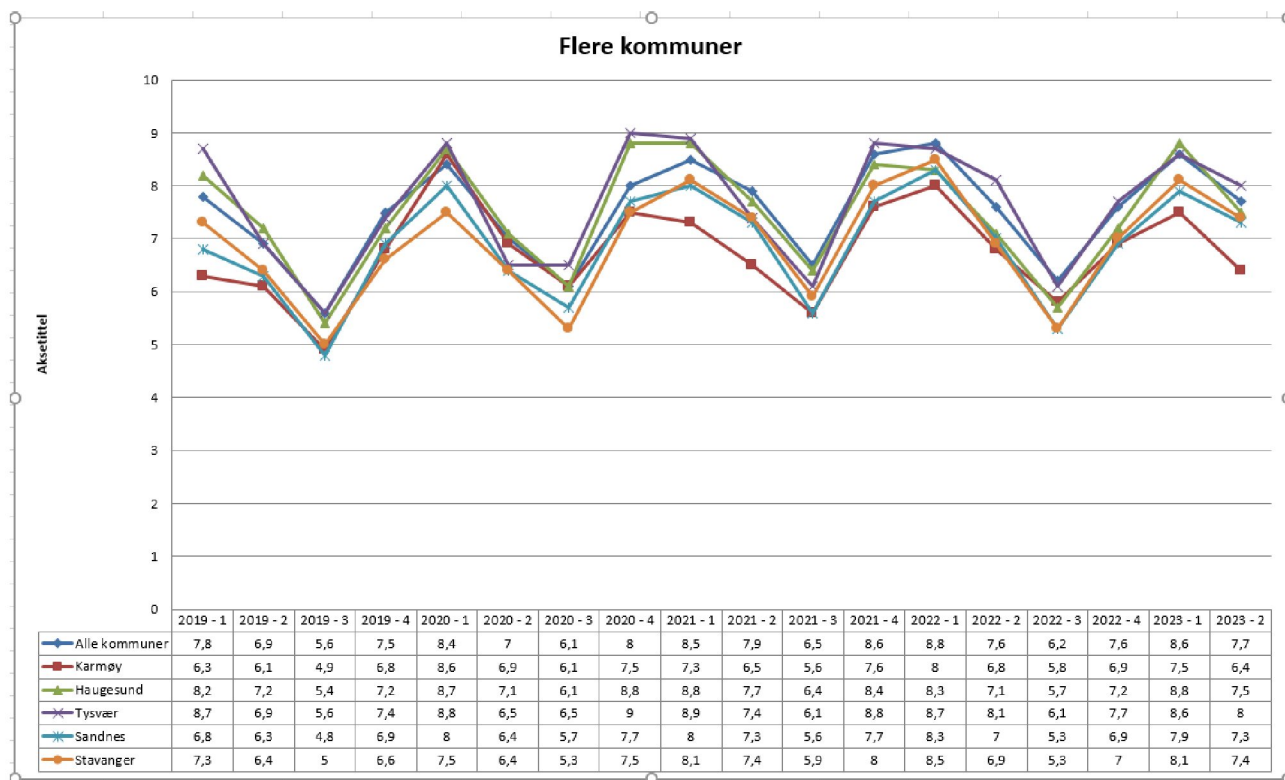
Arbeidsgiver betaler alle kostnader for sykefravær innen arbeidsgiverperioden som er de første 16 dagene i et sykefravær. Rundt 25 % av alle fraværsdager er innenfor denne kategorien. Fra 17. dag kommer det refusjon fra folketrygden. De resterende 75 % er innenfor denne. Over halvparten av alle fraværsdager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



6 Sammenlignet med andre kommuner og Norge ellers

KS innhenter tall fra SSB om legemeldt fravær i kommune. Siste tilgjengelige tall er for andre kvartal som viser at kommunene hadde et legemeldt fravær på 7,7 %. Tall for Karmøy kommune for legemeldt fravær er 6,4 %.

Tabellen nedenfor viser tall for alle kommuner, Karmøy og andre kommuner pr kvartal fra 2019. Karmøy kommune ligger samlet lavere enn øvrige kommuner gjennom denne perioden.



Nyeste tall fra SSB om sykefravær (både egenmeldt og legemeldt) for alle sektorer i Norge er i andre kvartal 6,58 %. For Karmøy kommune er fraværet 7,9 %. PROBA samfunnsanalyse har på oppdrag fra KS sett på forskjeller i sykefravær mellom sektorene og finner at kommune ikke har høyere sykefravær når det korrigeres for forskjellene i sammensetningen av de ansatte. Offentlig sektor er kvinnedominert med mange ansatte innen barnehage og helse som er faktorer som statistisk sett gir høyere sykefravær. Det vises til at kvinner har høyere sykefravær enn menn og at sykefravær stiger med alder og synker med utdanningsnivå.

Karmøy kommune har høyere kvinneandel enn gjennomsnittet for kommunene, 81 % mot 77 %.

For andre kvartal har vi disse tallene for fravær:

	Mulige dagsverk	Fraværsdager	Fraværstall
Alle	168246	13231	7,9 %
Kvinner	135395	11815	8,7 %
Menn	32850	1416	4,3 %

Dersom vi bytter om å andelen dagsverk utført av hhv kvinner og menn og legger til grunn samme fraværspersent for kvinner og menn som i tabellen ovenfor blir tallene slik:

	Mulige dagsverk	Fraværskdager	Fraværstall
Alle	168246	8703	5,2 %
Menn utfører dagsverkene	135395	5836	4,3 %
Kvinner utfører dagsverkene	32850	2867	8,7 %

Mer info i Proba-rapport nr 2016-11 Prosjekt nr 16038, tilgjengelig på ks.no.

7 Sykefravær i Karmøy kommune i 2023

2023 har vært preget av et fravær som er høyere enn før pandemien. Covid har fremdeles forårsaket fravær sammen med andre luftveisinfeksjoner. I pressemelding som gjelder sykefravær for andre kvartal melder Nav det er stor økning i sykemeldinger for trøtthet og slapphet og peker på at koronapandemien som en årsak til økningen.

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 overtidarbeid.

Alle ansatte har i år fått tilbud om influensavaksinen og samlet har ca 1100 ansatte tatt imot tilbudet. Influensavaksinen kan bidra til flokkimmunitet og redusere influensasykdom i befolkningen. I tillegg til å redusere alvorlig sykdomsutvikling og sykehusinnleggelse, er redusert sykefravær en ønsket effekt slik at en tilfredsstillende beredskap kan opprettholdes under influensasesongen.

Folkehelseinstituttet melder at det er en mulighet for en kraftigere influensasesong denne vinteren samtidig som det kan komme smittetopper med korona.

Ifølge SSB er det legemeldte fraværet lavere i Karmøy kommune enn tilsvarende tall for alle kommuner, vi ser dette tydelig i 2023. 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).

Karmøy kommune har gode rutiner for sykefraværsoppfølging og det er stort fokus på dette arbeidet. Det avholdes jevnlig opplæring av lederne og deres innsats har resultert i at Karmøy kommune har lavere fraværstall enn landsgjennomsnittet.

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

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
011/23	Hovedutvalg administrasjon og likestilling	07.12.2023

Medarbeiderundersøkelse 2023 - 10 faktor

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

Saken tas til orientering.

Saksutredning

Sammendrag

Karmøy kommune gjennomfører jevnlig medarbeiderundersøkelsen 10-faktor. Saken inneholder informasjon om formål, resultater og behandling av resultatene.

Saks- og faktaopplysninger

Medarbeiderundersøkelser er et nyttig verktøy for å gi alle ansatte en mulighet til å gi tilbakemelding på viktige forhold på arbeidsplassen. 10-faktor er en kort og konkret undersøkelse der medarbeidere og ledere svarer ved å ta stilling til i alt 36 påstander (tre til fem påstander for hver av faktorene).

Undersøkelsen er:

- forskningsbasert og bygger på hva som er viktige innsatsfaktorer for å oppnå gode resultater.
- Konkret og avgrenset (tar kort tid å svare).
- Både medarbeidskaps- og ledelsesorientert.
- Utviklingsorientert, måler faktorer som ledere og medarbeidere kan påvirke.

Forskning viser at disse faktorene er avgjørende for utvikling av god ledelse og godt arbeidsmiljø.

Faktorene er:

1.	Indre motivasjon	motivasjon for selve oppgavene
2.	Mestringstro	tiltro til egen jobbkompetanse
3.	Autonomi	opplevd tillit og mulighet til å jobbe selvstendig
4.	Bruk av kompetanse	opplevd bruk av egen kompetanse (fagbegrep: kompetansemobilisering)
5.	Mestringsorientert ledelse	ledelse med vekt på å gjøre medarbeiderne best mulig ut fra sine forutsetninger, slik det oppleves av medarbeiderne
6.	Rolleklarhet	tydelig kommuniserte forventninger, slik det oppleves av

		medarbeiderne
7.	Relevant kompetanseutvikling	opplevd mulighet for utvikling av relevant formal- og realkompetanse
8.	Fleksibilitetsvilje:	villighet til å være fleksibel på jobb
9.	Mestringsklima	opplevd kultur for å samarbeide og gjøre hverandre gode
10.	Prososial motivasjon:	ønske om å bidra til andres måloppnåelse

Undersøkelsen er anonym på en slik måte at det er ikke mulig å spore den enkelte besvarelsen til enkeltpersoner.

Gjennomføring og resultater

Undersøkelsen ble gjennomført i månedsskiftet oktober/november 2023 og 2514 medarbeidere svarte på denne. Det gir en svarprosent på 77 % som gir et godt grunnlag for det videre oppfølgingsarbeidet. Målet er at arbeidsmiljøene på arbeidsplassene utvikles og tjenestene forbedres.

Årets resultater vises i tabellen nedenfor, Karmøy kommunes tall sammenlignet med gjennomsnittet av kommuner som har gjennomført undersøkelsen. Svorskalaen er femdelt, fra «svært uenig» til «svært enig».

Karmøy sine tall er enten lik eller noe høyere enn landsgjennomsnittet.

FAKTOR	Karmøy	Kommune
1. Indre motivasjon	4.2	4.2
2. Mestringstro	4.3	4.3
3. Autonomi	4.3	4.2
4. Bruk av kompetanse	4.3	4.2
5. Mestringsorientert ledelse	4.0	3.9
6. Rolleklarhet	4.4	4.2
7. Relevant kompetanseutvikling	3.8	3.6
8. Fleksibilitetsvilje	4.5	4.4
9. Mestringsklima	4.2	4.1
10. Prososial motivasjon	4.7	4.6

Mer informasjon om resultatene følger i vedlegg.

Undersøkelsen er bygget slik at hver arbeidsplass får sine resultater samt gjennomsnittstall for sin kategori.

Medvirkning og oppfølgingsarbeid

I Karmøy har hver arbeidsplass en arbeidsmiljøgruppe som skal bistå leder med planlegging og gjennomføring av oppfølgingsarbeidet. Det er egen modell for dette arbeidet bestående av 5 trinn, se vedlegg.

Kommunedirektørens vurderinger og konklusjon

Gjennomføring av medarbeiderundersøkelsen er en viktig del av handlingsplan for arbeidsmiljø. Det er etablert gode rutiner og kommunedirektøren opplever at det jobbes godt med oppfølging av resultatene fra undersøkelsen. Arbeidsmiljøgruppene arbeider med relevante problemstillinger med den hensikt for å utvikle arbeidsmiljøet og tjenesteproduksjon.

Vedlegg:

5 trinns modell for oppfølging
10 FAKTOR ofte stilte spørsmål
10-Faktor Karmøy - resultater

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

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
012/23	Hovedutvalg administrasjon og likestilling	07.12.2023

Møteplan for hovedutvalg administrasjon og likestilling

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

Hovedutvalg for administrasjon og likestilling vedtar følgende møtedatoer for 2024:

22. mars

25. april

13. juni

5. september

31. oktober

12. desember

Møtestart kl 14.00.

Saksutredning

Hvert utvalg vedtar sin møteplan for kommende år. Hovedutvalg for administrasjon og likestilling har tidligere år hatt en møteplan med 5 til 6 møter pr år og siden 2022 hatt oppstart for møtene kl 17.

Kommunestyret ble i møtet 23.10.23 orientert om prosjektet «Hvordan øke graden av tillit, engasjement og representasjon i Karmøy kommune». Hensikten med prosjektet var å kartlegge særtrekk ved Karmøysamfunnet som kan bidra til å forklare hvorfor kommunen ligger under på likestillingsbarometre samt å utrede forslag til tiltak.

Det er gjennomført spørreundersøkelse og intervju at folkevalgte. I rapporten framgår det at flertallet av respondentene ønsket at kommunestyremøtene flyttes til dagtid. Møter på dagtid kan medføre bredere representasjon blant grupper som opplever det krevende å møte på ettermiddag eller kveldstid. Samtidig kan det skape andre utfordringer for andre som har vanskelig for å møte på dagtid. Det anbefales i rapporten å flytte deler av de politiske møtene på dagtid og kommunedirektøren foreslår å prøve dette ut i hovedutvalg for administrasjon og likestilling. Det foreslås oppstart kl 14.

Andre kommuners møtetidspunkt for tilsvarende utvalg:

- Stavanger kommune kl 09.00
- Haugesund kommune kl 14.00
- Sandnes kommune kl 12.00
- Tysvær kommune kl 09.00



Saksbehandler: Elin Davidsen

Kommunedirektør/rådmann: Øystein Hagerup

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
013/23	Hovedutvalg administrasjon og likestilling	07.12.2023

Samlesak for spørsmål