



Asker
kommune

Tema

1. Heltidskultur
2. Prinsipper for omstilling
3. Overordnet strategisk kompetanseplan

Heltidskultur PSU

19/11-2024



Status Heltidskulturarbeidet pr november-24

Heldøgnsomsorg 2:

- Alle 14 avdelinger prøver ut arbeidstidsordningen, «Askermodellen» med langvakter.
- TØRN (oppgavedeling) er et viktig og nødvendig verktøy
- Etablert fagteam på Bråset og Hurum bo- og omsorgssenter.
- Virksomheten fikk i 2023 tildelt 1,5 mill for deltakelse i prosjektet, «Heltidspotten», initiert av Arbeids- og velferdsdirektoratet, nye midler er søkt for 2024.
 - Fafo v/Moland følger utviklingen i arbeidet
 - KS – ser spesielt på bruk av servicemedarbeider (samarbeidsprosjekt med Nav)
 - NRK – intervju med sykepleiere i forbindelse med Tørn og fagteam

- Psykisk helse og rus:
 - Kirkealleen bolig, oppstart av Askermodellen når ny turnus skal lages
 - Knivsfjell omsorgsbolig er i prosess
- Virksomhet tjenester til personer med nedsatt funksjonsevne 1 og 2:
 - Oppstart i august
 - Bondihagen bolig og Røyken bo og aktivitetssenter
- Heldøgnsomsorg1:
 - Følger opp enkelte avdelinger med råd og veiledning.
- Planlegger å få med hjemmesykepleien i prosjektet våren 2025.

Asker kommune, utvikling fra 2020 – 2023 (basert på PAI)

Asker kommune				
	2020	2021	2022	2023
Andelen heltidsansatte	59,4 %	59,6 %	61,9 %	63,90 %
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	81,9 %	81,4 %	82,3 %	83,20 %

Asker kommune per april 2024

Resultatmål	2020	April-2024	Måleindikator
Andel heltid (80-100% stilling)	74,0%	77,19%	<u>90%</u> 2024: 78% 2026: 83% 2028: 87% 2030: 90%
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	83,7%	84,29%	<u>90%</u> 2024: 85% 2026: 87% 2028: 88% 2030: 90%

Velferd per april 2024

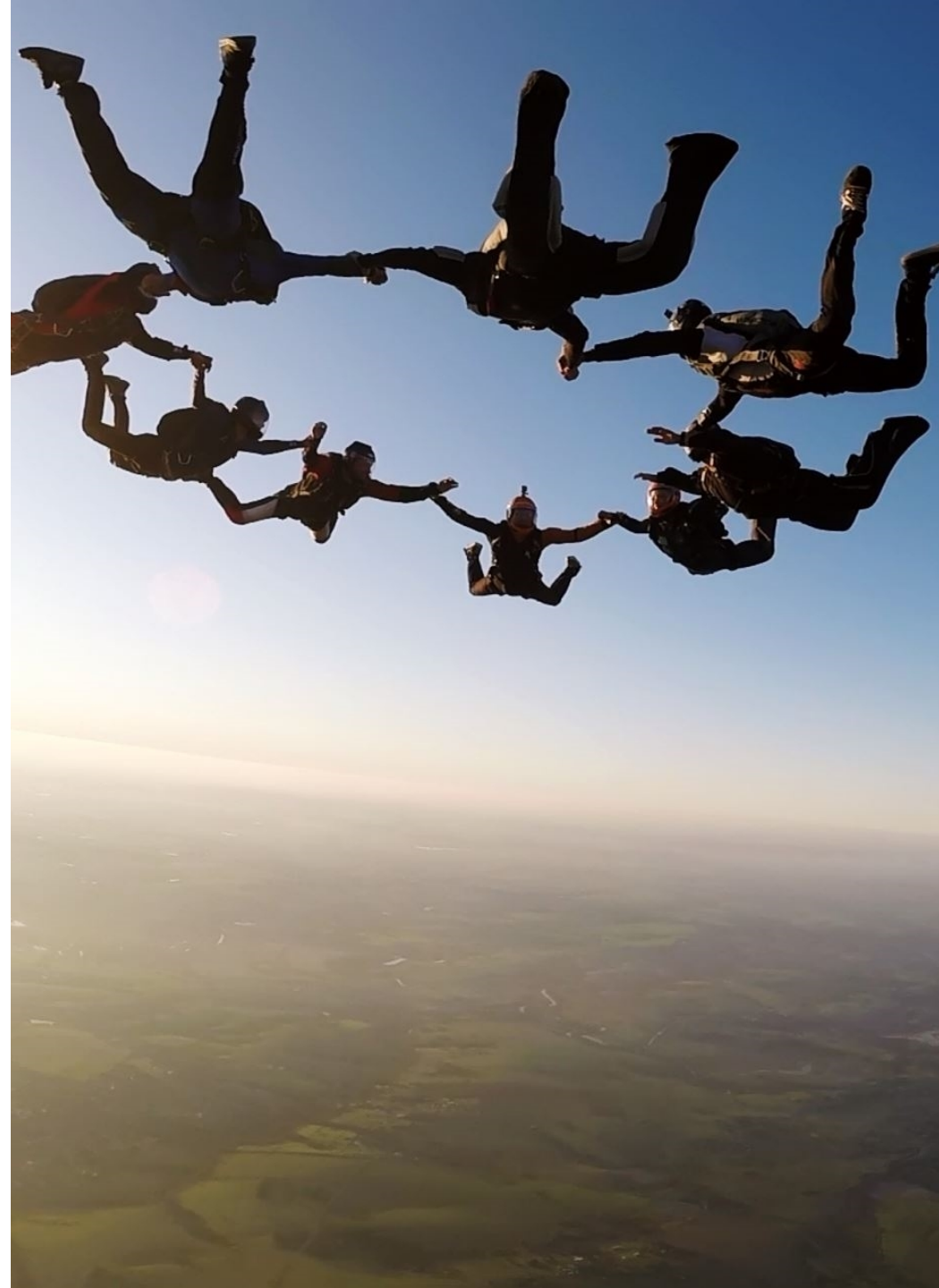
Resultatmål	2020	April-2024	Måleindikator
Andel heltid (80-100% stilling)	55,5%	65,08%	<u>74%</u> 2024: 60% 2026: 66% 2028: 70% 2030: 74%
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	74,5%	75,70%	90% 2024: 78% 2026: 83% 2028: 87% 2030: 90%



Asker
kommune

Tjenestestyr bemanningsplan

- Ønske om **mer fleksible ordninger** for ansatte
- **Flere helgetimer** for å oppnå mer heltid (fjerne vakanser i helgene og små helgestillinger)
- Behov for å gå fra 260 helgetimer/år (3.hver helg) til **325 helgetimer/år** (4.hver helg med langvakter)
- En **kombinasjon med «hinkehelger»** for å oppnå flere helgetimer/år
- Asker kommune får veiledning fra Framlent





Asker
kommune

Bruk av KI i arbeidstidsplanlegging

Utarbeidelse av turnus ved hjelp av KI

Henter inn erfaringer fra andre kommuner

Gevinster i form av rettferdig fordeling av
vakter, tidsbruk og lovlighet (AML)





Asker
kommune

Prinsipper for omstilling i 2025

Trude Bredal Steinmo

Medbestemmelsesordningen

Tillitsvalgte skal trekkes inn i omstillingsprosessen så tidlig som mulig.

Skal hovedtillitsvalgt eller tillitsvalgt i virksomheten/avdelingen delta i drøftingsmøter?

Er det behov for representasjon fra alle organisasjoner i drøftingsmøter?

Arbeidsgivers forslag til prinsipp for omstilling:

- De tillitsvalgte skal trekkes inn i omstillingsprosessen så tidlig som mulig. Arbeidsgiver innkaller hovedtillitsvalgte for ansatte berørt av omstillingen til drøftingsmøter.
- Der mindre enn to ansatte fra samme organisasjon er berørt av omstillingsprosessen, innkalles ikke tillitsvalgte til drøftingsmøter.
- Hovedverneombud innkalles til drøftingsmøter.

Kommunikasjon og informasjon

Felles, samlet og ensartet informasjon til de ansatte er ønskelig og oppnås best gjennom fysiske møtepunkter der de ansatte har anledning til å stille arbeidsgiver spørsmål.

Arbeidsgivers forslag til prinsipp for omstilling:

- Arbeidsgiver skal tilstrebe at informasjon tilknyttet omstillingsprosessen gis de ansatte i fysiske allmøter.

Frivillige løsninger

Frivillige løsninger kan medføre at det ikke er nødvendig å gjennomføre en full omstillingsprosess.

Rom og aksept for fleksible løsninger vil skape mer effektivisere omstillingsprosessen, redusere uro i arbeidsmiljøet og være i alle de ansattes interesse.

Arbeidsgivers forslag til prinsipp for omstilling:

- Arbeidsgiver har rom og fleksibilitet til å vurdere frivillige løsninger som kan medføre at det ikke er nødvendig å gjennomføre en full omstillingsprosess. Frivillige løsninger skal alltid drøftes med de tillitsvalgte og avklares gjennom dialog med den/de ansatte det gjelder.

Vakante stillinger

Asker kommunen bør prioritere egne ansatte fremfor eksterne kandidater.

Kommunen kan og bør i 2025 ikke følge prinsippet om ekstern utlysning av ledige stillinger.

Kvalifikasjonsprinsippet vil bli ivaretatt gjennom intern utlysning.

Arbeidsgivers forslag til prinsipp for omstilling:

- Arbeidsgiver skal tilstreber å holde vakante stillinger i kommunen ledig der det er grunn til å tro at det innen nær fremtid vil bli overtallige ansatte med kvalifikasjoner til å fylle stillingene.
- Ledige stillinger skal som hovedregel utlyses internt i Asker kommune før ekstern utlysning.

Omstillingsutvalget

Det er behov for å effektivisere dagens omstillingsutvalg, og det vurderes å etablere et omstillingssekretariat i HR.

I dag blir omstillingskandidater stående lenge på kommunens omstillingskandidatliste uten at det lykkes arbeidsgiver å finne annet passende arbeid å tilby den ansatte. Dette skaper en uavklart situasjon som verken er heldig for arbeidstaker eller arbeidsgiver.

Arbeidsgivers ønske om prinsipp for omstilling:

- Hvor lenge bør/må arbeidsgiver normalt lete og vente på ledig stilling innenfor annet passende arbeid før oppsigelse kan vurderes?

Tilbud om annet passende arbeid

Arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) - annet passende arbeid skal vurderes før arbeidsgiver vurderer oppsigelse som følge av driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak.

Arbeidsgiver erfarer at ansatte takker «nei» til tilbud om annet passende arbeid i påvente av nytt tilbud.

Arbeidsgiver mener at det normalt ikke foreligger en plikt til å gi mer enn ett tilbud.

Arbeidsgivers forslag til prinsipp for omstilling:

- Overtallige ansatte vil i utgangspunktet ikke få mer enn ett tilbud om annet passende arbeid som de er kvalifisert for før arbeidsgiver vurderer oppsigelse.



Asker
kommune



Asker
kommune

Overordnet strategisk kompetanseplan

Overordnet strategisk kompetanseplan

Oktober 2024



Behovet for planlagt kompetanseutvikling

Utfordringer vi står ovenfor:

- Demografiendringer og samfunnsendringer
- Lavere økonomisk vekst og strammere budsjetter
- Omstilling, effektivisering og endrede krav til kommunene

Behov for, og tilgang på, kompetanse endres

Asker kommune trenger din kompetanse!

Asker kommune er en kunnskapsbedrift der medarbeidere og ledere utgjør den viktigste ressursen for å levere gode tjenester. Arbeidsmarkedet er i endring, samtidig som kommunesektoren er i omstilling. Dette utfordrer oss som arbeidsgiver og tjenesteleverandør. Vi må sørge for å beholde og utvikle medarbeidere, rekruttere nye medarbeidere når vi har behov for det og videreutvikle og oppdatere kompetansen i organisasjonen i tråd med utviklingen ellers i samfunnet. Mangel på personell og kompetanse vil prege også Asker kommune i årene fremover. Derfor må vi jobbe systematisk med kompetanseutvikling, sørge for god oppgavefordeling, digitalisere og være nyskapende.

Overordnet strategisk kompetanseplan tar utgangspunkt i kommunens overordnede mål og arbeidsgiverpolitikk. Vi må bygge kultur for læring og utvikling for at den enkelte medarbeider og organisasjonen som helhet har den nødvendige kompetansen. God bruk av kompetanse er nødvendig for at vi skal lykkes i å levere gode tjenester til våre innbyggere og for å nå kommunens mål.

Asker kommune skal være en lærende organisasjon som sikrer god samhandling mellom medarbeidere, virksomheter og tjenestoområder. Vår satsning på kompetanse skal bidra til å bygge tverrfaglige og sterke fagmiljøer.

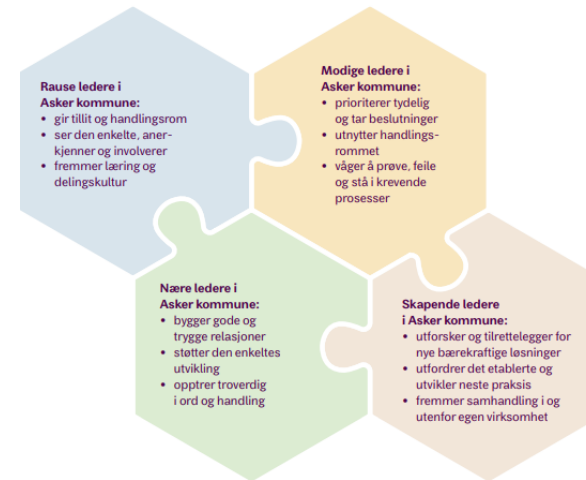
Overordnet strategisk kompetanseplan skal bidra til å prioritere tiltak som legger til rette for utvikling og læring. Kompetanseplanen gir overordnede føringer innenfor ni innsatsområder. De enkelte tjenestoområdene og virksomhetene skal videre konkretisere tiltakene og handle deretter.

Lars Bjerke
kommunedirektør



Overordnende føringer

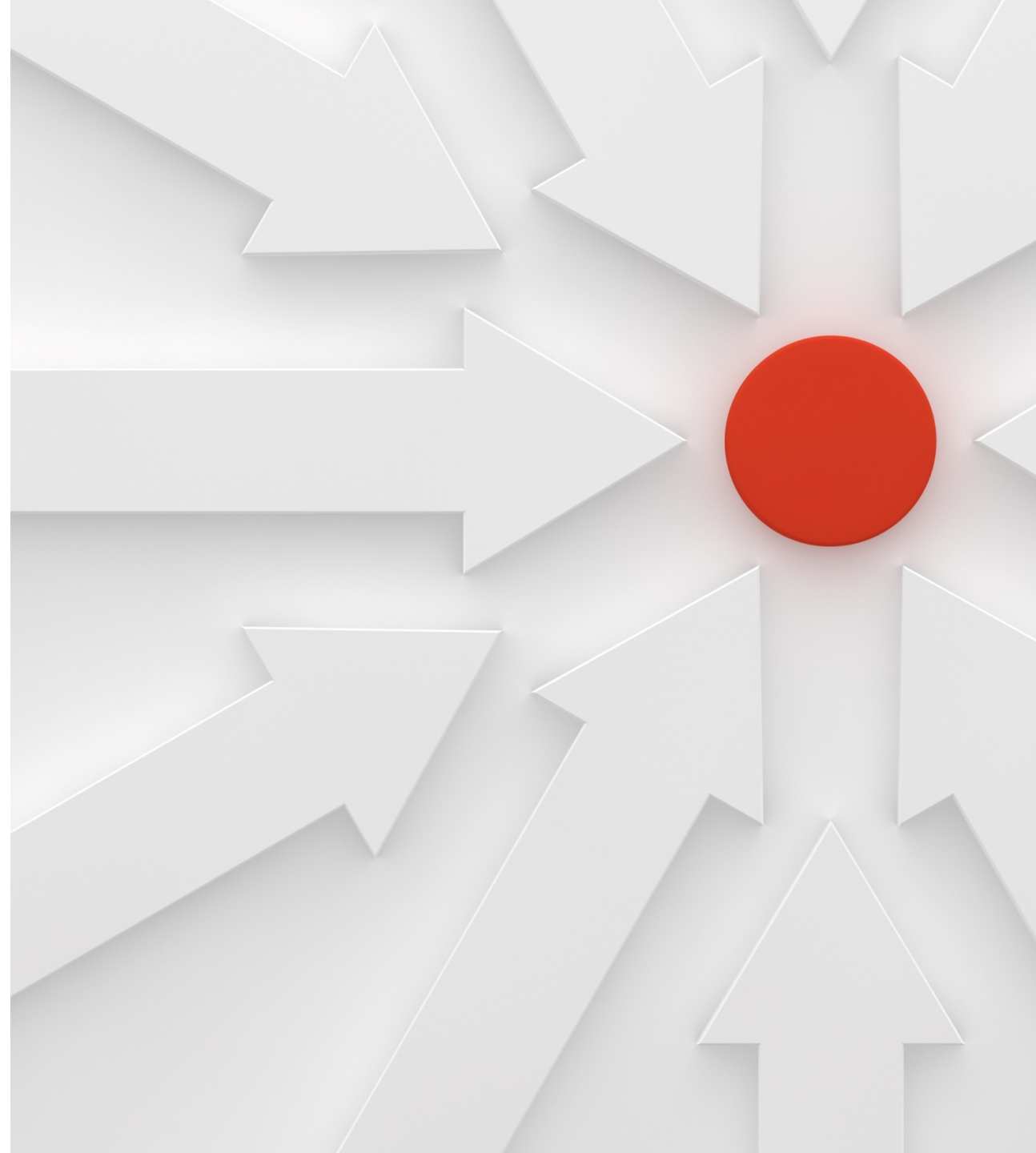
- Kommunens overordnede mål
- Arbeidsgiverpolitikken (revideres)
- Våre verdier og vår visjon
- Prinsipper for god ledelse



Hensikt og mål med kompetanseplanen

Gi retning og hjelp til å prioritere tiltak for å styrke kompetanse og bruke ressursene effektivt

- Møte utfordringer i omstilling og utvikling
- Beholde, utvikle og rekruttere medarbeidere
- Bygge tverrfaglige og robuste fagmiljøer i og på tvers av tjenesteområder



Slik forstår vi og utvikler vår kompetanse

Kompetanse handler om våre kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre oppgaver i tråd med definerte krav og mål.

70:20:10-modellen:

70% praktisk arbeidserfaring

20% deling av erfaring med andre

10% formell opplæring



Ni innsatsområder

1. Lærende organisasjon

2. Øke arbeidsdeltakelse

3. Formell utdanning, etter- og videreutdanning

4. Tiltrekke og rekruttere ny relevant kompetanse

5. Mangfold og inkludering

6. Morgendagens løsninger og ny praksis

7. Samarbeid med utdanningsinstitusjoner

8. Digital kompetanse og ny teknologi

9. Ledelse

Være en lærende organisasjon

Vi fremmer læring gjennom samhandling, kontinuerlig forbedring og kompetansedeling.

Vi skal:

- Se på mulige faglige karriereveier
- Sikre kompetansedeling på tvers av organisasjonen
- Opprette nettverk og mentorordninger



Øke arbeidsdeltakelse

Økt arbeidsdeltakelse er viktig for å møte kompetanseutfordringer

Vi skal:

- Fremme heltidskultur
- Øke gjennomsnittlig stillingsstørrelse
- Motivere til å stå lengre i arbeid
- Bruke oppgavefordeling og vurdere kombinerte stillinger



Formell utdanning, etter- og videreutdanning

Utvikling av kompetanse gjennom formell opplæring

Vi skal:

- Tilrettelegge for fagbrev og høyere utdanning
- Tilrettelegge for etter- og videreutdanning
- Vurdere ordningen med kompensasjon for gjennomførte studiepoeng
- Videreutvikle stipendordningen



Tiltrekke og rekruttere ny relevant kompetanse

Asker kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver med et godt omdømme

Vi skal:

- Tiltrekke og rekruttere yrkesgrupper med universitets- og høyskoleutdanning
- Tiltrekke og rekruttere lærlinger gjennom ulike samarbeid
- Synliggjøre Asker kommune som en attraktiv arbeidsplass
- Profesjonalisere onboarding av nyansatte



Mangfold og inkludering

Mangfold er en styrke, og våre medarbeidere skal representere mangfoldet i samfunnet

Vi skal:

- Styrke arbeidet med inkludering gjennom samarbeid med NAV
- Tilrettelegge for språk- og praksisplasser
- Styrke kompetanse i mangfold og inkludering blant ledere



Morgendagens løsninger og ny praksis

Innovasjon og ny praksis er avgjørende for at vi leverer gode og effektive tjenester fremover

Vi skal:

- Utvikle og veilede i metoder og verktøy
- Styrke innovasjonsevne gjennom nye måter å jobbe på
- Skape arenaer for erfaringsdeling
- Tilrettelegge for læring og kompetansedeling gjennom Senter for innovasjon og læring (Seil)
- Trene på og bruke ny kompetanse i praksis



Samarbeid med universiteter og høyskoler

Strategisk samarbeid med utdanningsinstitusjoner sikrer relevant kompetanse

Vi skal:

- Inngå samarbeidsavtaler med universitets- og høyskolemiljøer
- Vurdere praksisplasser, sommerjobber eller oppgavesamarbeid
- Kompetansesamarbeid med utdanningsinstitusjoner inn årshjulet i relevante virksomheter

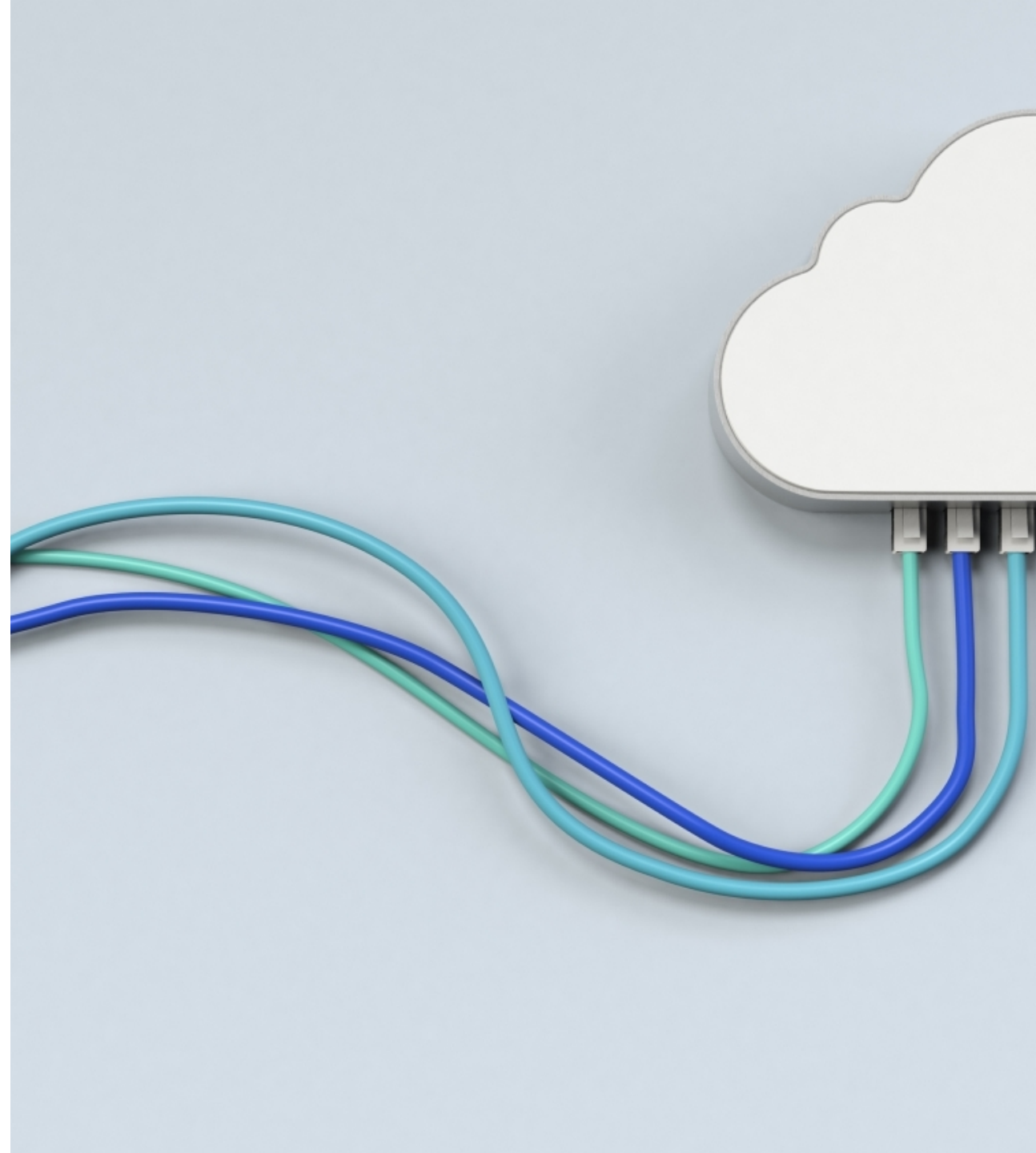


Digital kompetanse og bruk av teknologi

God digital kompetanse, digitale ressurser og ny teknologi effektiviserer arbeidet

Vi skal:

- Sikre at digital kompetanse inngår i introduksjonsprogrammet
- Sikre god opplæring ved innføring av nye systemer
- Tilgjengeliggjøre e-læring og bruke digitale læringsformer
- Bruke KI på en god og trygg måte



Ledelse

Vi skal utvikle gode ledere som sammen med sine medarbeidere lykkes i å nå våre mål

Vi skal:

- Tilby lederutviklingsprogram til alle ledere
- Etablere introduksjonsprogram for nye ledere
- Vurdere nettverk for ledere
- Tilby jevnlig obligatorisk lederopplæring
- Etablere ledertalentprogram med mangfoldsperspektiv
- Fokus på kontinuerlig forbedring og læring i ledergruppene



Hvordan lykkes med innsatsområdene?

Systematisk og strategisk arbeid med kompetanseutvikling er nøkkelen

Tjenesteområdene og virksomhetene skal:

- Gjennomføre kompetanseanalyser og utarbeide lokale kompetanseplaner
- Identifisere tiltak for å mobilisere, utvikle og rekruttere kompetanse
- Evaluere resultatene og følge opp

Medarbeidersamtalen er en viktig arena for individuell utvikling

Kultur for utvikling: dele erfaringer, prøve nye ting, rom for å gjøre feil, tilbakemeldingskultur

Veien videre

Arbeid med kompetanseutvikling er en dynamisk og kontinuerlig prosess

- Årlig vurdering og oppdatering av kompetansebehov i virksomhetene
- HR ansvarlig for å følge opp overordnede tiltak, og samarbeider med tjenesteområdene
- Lederne har et særlig ansvar





Asker
kommune

HP i et medarbeiderperspektiv

Asker, 19. november 2024

Bakgrunn

Sak om HP i et medarbeiderperspektiv legges frem for PSU hver høst og er en del av den formelle behandlingen av handlingsprogrammet der PSU orienteres om den delen av HP som omhandler medarbeiderperspektivet

Hovedmål fra kommuneplanen: Asker kommune fremmer inkludering, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle

3 delmål:

- Asker kommune sikrer de ansattes rettigheter og fremmer et trygt og sikkert arbeidsmiljø for alle
- Asker kommune har medarbeidere og ledere som i fellesskap utfører de unike samfunnsoppdraget og når kommunens mål, og bidrar til at innbyggerne har tillit til kommunen
- Asker kommune er en attraktiv arbeidsgiver med god organisasjonskultur som legger til rette for å tiltrekke seg og utvikle kompetente, initiativrike og stolte medarbeidere og ledere.

Partssamarbeid

- Partssamarbeidet står sentralt for at vi skal kunne lykkes i arbeidet. Spesielt er dette viktig fremover når Asker kommune står foran store omstillinger
- De store oppgavene innenfor blant annet omstilling, reduksjon av sykefravær og etableringen av en heltidskultur, vil stille krav til et godt partssamarbeid hvor begge parter har ansvar for å søke de gode løsningene
- Opplæringen fortsetter med de gjenstående virksomhetene/tjenesteområdene

Satsingsområder i HP

Strategisk kompetansestyring og utvikling

- Ambisjon om 85 % med fagutdanning eller høyere utdanning
- Strategisk overordnet kompetanseplan
- Ledergruppeutviklingsprogrammet

Rekruttere og beholde arbeidskraft

- Felles prinsipper for rekruttering og «Jobb hos oss»
- Inkluderende arbeidsgiver og utenforskap – Strategisk partnerskapsavtale med NAV
- Regnbuesertifisering

Satsingsområder forts.

Lærlinger

- Rekrutteringspatrulje, skolemesser og samarbeid med ungdomsskolene
- Menn i helse

Heltidskultur

- Nytt mandat og aktivitetsplan
- Nye piloter

Satsingsområder forts.

Sykefravær

- Ny IA-avtale
- Forebyggende og helsefremmende tiltak

Arbeidsmiljø

- Oppfølging av 10 faktor
- Rammeavtale om kurs i forebygging og håndtering av vold og trusler

Klimavennlig reisepolicy

- Gjøres kjent i organisasjonen

Revisjon av arbeidsgiverpolitikken

- For å møte utfordringsbildet nå og fremover
- Ta opp i seg samfunnsflokene
- Være relevant og oppdatert med strategier



Asker
kommune

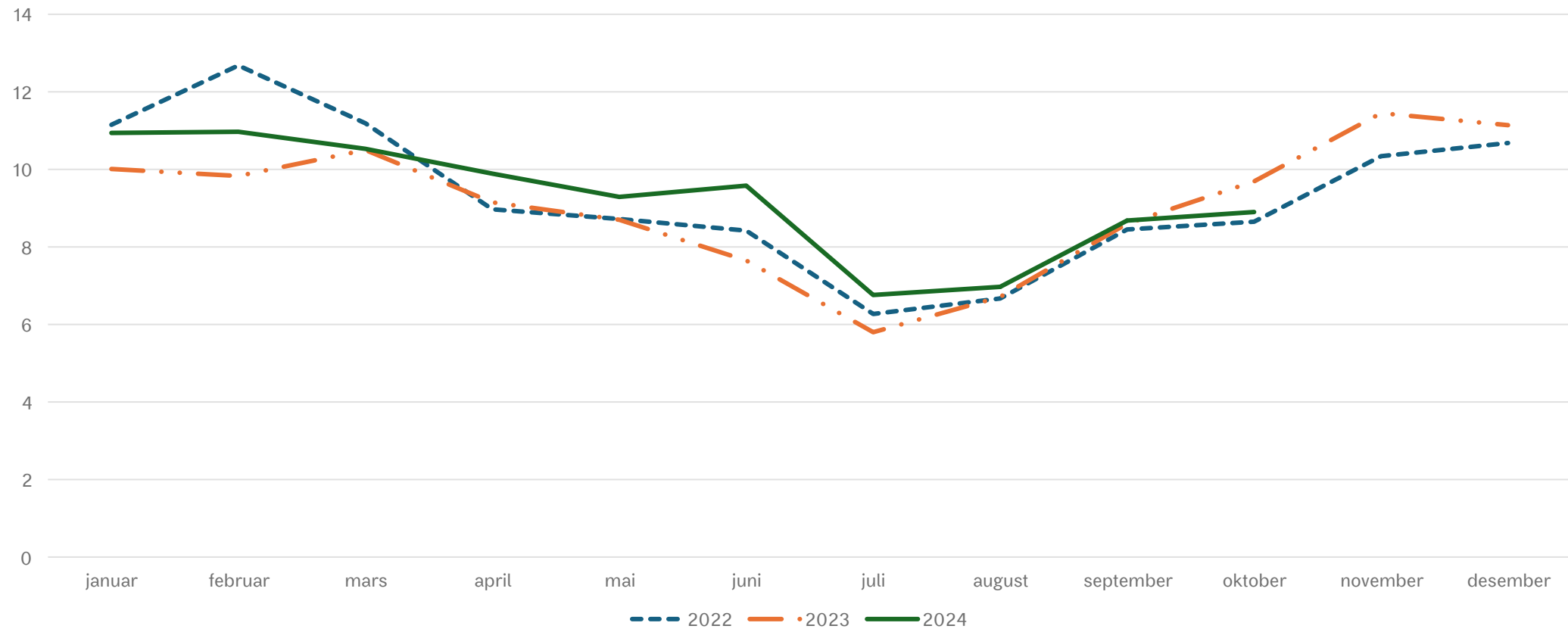


Asker
kommune

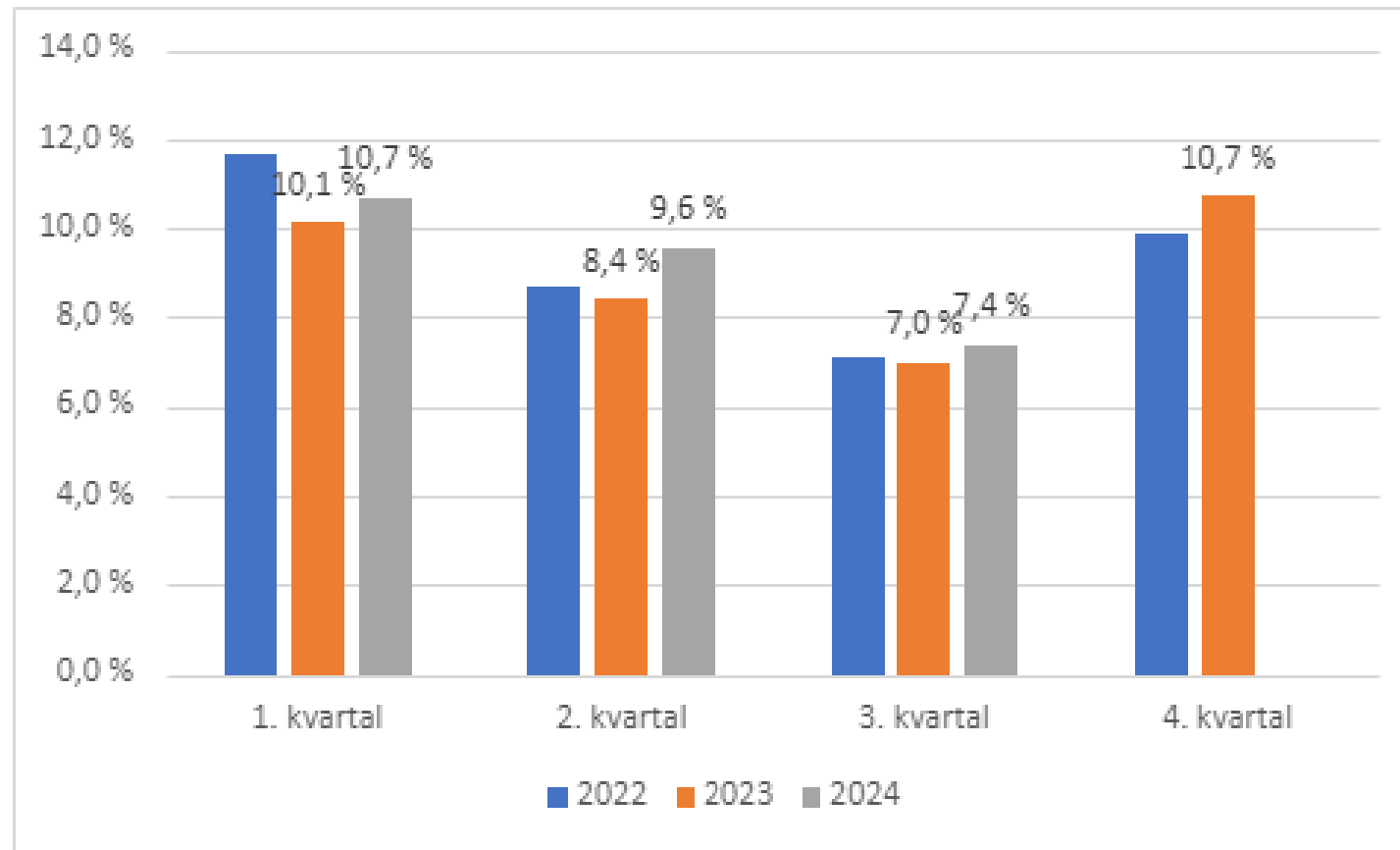
Sykefraværet i Asker kommune

Utviklingen hittil i år, mulige årsaker og tiltak

Utviklingen i sykefraværet i Asker kommune



Utviklingen i sykefraværet i kommunen per kvartal



Sykefraværet i 3. kvartal fordelt etter tjenesteområde 2022-2024

Tjenesteområde	3. kvartal 2022	3. kvartal 2023	3. kvartal 2024
Organisasjon, styring og utvikling	5,4 %	4,6 %	5,4 %
Oppvekst	6,3 %	5,7 %	6,3 %
Velferd	9,4 %	9,0 %	10,2 %
Samfunnstjenester	5,2 %	6,2 %	4,7 %
Samfunnsutvikling	3,9 %	8,1 %	8,2 %
Medborgerskap	5,3 %	6,7 %	5,0 %



FAKTABOK OM ARBEIDSMILJØ OG -HELSE 2024

STATUS OG UTVIKLINGSTREKK

STAMI
STATENS
ARBEIDSMILJØINSTITUTT

Hva vet vi om arbeidsmiljø og sykefravær

- 8/10 rapporterer om høy jobbtilfredshet
- 1/3 av sykmeldte rapporterer at sykmeldingen helt eller delvis skyldes forhold på arbeidsplassen
- Økning i sykefravær blant yngre arbeidstakere
- Muskel- og skjelettlidelser og psykiske plager er de vanligste årsakene til sykmeldinger (60%)
- Ansattes psykiske helse påvirkes av det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet
- Muskel- og skjelettplager kan ha sammenheng med organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø, fysiske og mekaniske eksponeringer i arbeidet.

Arbeidsmiljøportalen.no

Godt arbeidsmiljø forebygger sykefravær

Det lønner seg å investere i arbeidsmiljøet. I gode arbeidsmiljø øker produktiviteten, trivselen og motivasjonen for arbeidet. Sykefraværet går også ned.



Scroll ned for mer



Her finner du kunnskap og verktøy for din bransje

Arbeidsmiljøportalen.no



Undervisning - Grunnskole

Hva påvirker arbeidsmiljøet i grunnskolen?

Arbeidsmiljø handler om hvordan vi **planlegger, organiserer** og **gjennomfører** selve jobben. For å forebygge arbeidsrelatert sykefravær, bør du vite hvor skoen trykker. Her er forskningsbasert innsikt og fakta fra Statens arbeidsmiljøinstitutt.

Levert av  **STAMI**
STATENS ARBEIDSMILJØINSTITUTT

Fakta om bransjen →

Strategier og tiltak for reduksjon av sykefraværet

Tiltak etter IA-avtalen 2022-2024:

- Jobbe kunnskapsbasert med forebyggende arbeidsmiljøarbeid
- Ekspertbistand for langvarig/hyppig gjentakende sykefravær

Strategier framover:

- Tiltak rettet mot arbeidsplasser spesielt berørt av omstillingen
- Tettere dialog med fastlegene
- Tiltak i ny IA-avtale



Asker
kommune



Møteinnkalling

Utvalg	Dato	Sted
Partssammensatt utvalg	19.11.2024 kl. 10:00	Asker rådhus

Merknad

Eventuelt forfall meldes snarest til:
Politisk.sekretariat@asker.kommune.no.
Varamedlemmer møter etter nærmere avtale med møtesekretær.

Tema

- Status heltidsarbeidet (15 min)
- Omstilling i Asker kommune – prinsipper for omstilling (10 min)

Sakskart

Saker til behandling

8/24	24/18114-1	Godkjenning av protokoll PSU 8. oktober 2024
------	------------	--

9/24	20/32831-10	HP i et medarbeiderperspektiv
------	-------------	-------------------------------

10/24	24/08408-3	Sykefraværet i kommunen 2. kvartal 2024
-------	------------	---

Referatsaker

Asker, 07.11.2024
Lene W. Conradi
ordfører



Møteprotokoll

Partssammensatt utvalg

Dato	Tid	Sted
19.11.2024	10:00 – 11:45	Asker rådhus

Møtet ble ledet av Lene W. Conradi.

Til stede:

Funksjon	Navn	Møtte for
Ordfører	Lene W. Conradi (H)	
Varaordfører	Monica Vee Bratlie (H)	
Utvalgsmedlem	Håvard Vestgren (H)	
Utvalgsmedlem	Stig Wettre-Johnsen (H)	
Utvalgsmedlem	Waldemar R. Garntangen (H)	
Utvalgsmedlem	Ivar Granum (A)	
Varamedlem	Turid Lohne Velund (H)	Tonje Lavik Pederssen (FrP)
Utvalgsmedlem	Rikard Gaarder Knutsen (FrP)	
Utvalgsmedlem	Elisabeth Holter-Schøyen (V)	
Utvalgsmedlem	Hanne Lisa Matt (MDG)	
Utvalgsmedlem	Anders Nordmo (SV)	
Utvalgsmedlem	Eva Høili (KRF)	
Utvalgsmedlem	Anders Fosen (Fagforbundet)	
Utvalgsmedlem	Ole Tommy Meland (Fellesorganisasjonen)	
Varamedlem	Kim Rune Sørensen (Utdanningsforbundet)	Børre Holen (Utdanningsforbundet)
Utvalgsmedlem	Tonje O. Billand (Hovedverneombud)	
Utvalgsmedlem	Einar Størdal (Delta)	
Utvalgsmedlem	David Hunstad (Akademikerne)	

Forfall:

Utvalgsmedlem	Marianne Riis Rasmussen (A)
---------------	-----------------------------

Utvalgsmedlem	Tonje Lavik Pederssen (FrP)
Utvalgsmedlem	Børre Holen (Utdanningsforbundet)
Utvalgsmedlem	Kirstin Katharina Steinat (Norsk sykepleierforbund)

Fra administrasjonen møte:

Kommunedirektør	Lars Erik Bjerke
HR-sjef	Trude Bredal Steinmo
Protokollfører	Julie Bøye

Det var ingen merknader til innkallingen. Møtet ble satt med 18 medlemmer til stede.

Saksliste

Side

Saker til behandling

8/24	24/18114-1	Godkjenning av protokoll PSU 8. oktober 2024	4
----------------------	------------	--	---

9/24	20/32831-10	HP i et medarbeiderperspektiv	4
----------------------	-------------	-------------------------------	---

10/24	24/08408-3	Sykefraværet i kommunen 2. kvartal 2024	5
-----------------------	------------	---	---

Referatsaker

Saker til behandling

8/24 Godkjenning av protokoll PSU 8. oktober 2024

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 Partssammensatt utvalg	19.11.2024	8/24

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. Protokoll fra møte i partssammensatt utvalg (PSU) 8. oktober 2024 godkjennes slik den foreligger.

Behandling

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Protokoll fra møte i partssammensatt utvalg (PSU) 8. oktober 2024 godkjennes slik den foreligger.

[Lagre vedtak]

9/24 HP i et medarbeiderperspektiv

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 Partssammensatt utvalg	19.11.2024	9/24

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. Partssammensatt utvalg (PSU) tar kommunedirektørens forslag til Handlingsprogram (HP) i et medarbeiderperspektiv til orientering

Behandling

Rådgiver Unni Flugstad innledet til saken (*presentasjon*).

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Partssammensatt utvalg (PSU) tar kommunedirektørens forslag til Handlingsprogram (HP) i et medarbeiderperspektiv til orientering

[Lagre vedtak]

10/24 Sykefraværet i kommunen 2. kvartal 2024

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 Partssammensatt utvalg	19.11.2024	10/24

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. Saken om sykefraværet i kommunen i 2. kvartal 2024 tas til orientering.

Behandling

Rådgiver Inger Helene Elstad innledet til saken (*presentasjon*).

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Saken om sykefraværet i kommunen i 2. kvartal 2024 tas til orientering.

[Lagre vedtak]

Referatsaker

1.	HR-sjef Trude Bredal Steinmo orienterte om arbeidet med Heltidskultur i Asker kommune (<i>presentasjon</i>).
2.	HR-sjef Trude Bredal Steinmo orienterte om prinsipper for omstilling i Asker kommune (<i>presentasjon</i>).
3.	HR-sjef Trude Bredal Steinmo orienterte om overordnet strategisk kompetanseplan (<i>presentasjon</i>).



Saksframlegg

Arkivsak
24/18114-1

Saksbehandler
Julie Benedicte Bøye

Behandles av
Partssammensatt utvalg

Møtedato
19.11.2024

Godkjenning av protokoll PSU 8. oktober 2024

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. Protokoll fra møte i partssammensatt utvalg (PSU) 8. oktober 2024 godkjennes slik den foreligger.

1. Sammendrag og konklusjon

Utkast til protokoll fra møte i partssammensatt utvalg 8. oktober 2024 følger vedlagt.

Lene W. Conradi
ordfører

Dokumentet er elektronisk godkjent.

Vedlegg:
Protokoll PSU 08.10.2024



Saksprotokoll

Arivsak
24/18114

Saksbehandler
Julie Benedicte Bøye

Behandlet av
1 Partssammensatt utvalg

Møtedato
19.11.2024

Saksnr.
8/24

Godkjenning av protokoll PSU 8. oktober 2024

Partssammensatt utvalg har behandlet saken i møte 19.11.2024 sak 8/24

Behandling

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Protokoll fra møte i partssammensatt utvalg (PSU) 8. oktober 2024 godkjennes slik den foreligger.



Saksframlegg

Arkivsak
20/32831-10

Saksbehandler
Unni Hübertz Flugstad

Behandles av
Partssammensatt utvalg

Møtedato
19.11.2024

Handlingsprogrammet i et medarbeiderperspektiv

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. Partssammensatt utvalg (PSU) tar kommunedirektørens forslag til Handlingsprogram (HP) i et medarbeiderperspektiv til orientering

1. Sammendrag

Kommunedirektøren har utarbeidet forslag til budsjett og handlingsprogram for perioden 2025 – 2028. Det er en ny økonomisk situasjon, og handlingsprogrammet legger opp til en omstilling og effektivisering på 200 millioner kroner i 2025 og ytterligere 150 millioner kroner i 2026.

For å lykkes i arbeidet med omstilling og effektivisering, må det jobbes målrettet og systematisk på alle nivåer i organisasjonen. Den største jobben må gjøres i hver enkelt virksomhet for å oppnå mer kostnadseffektive tjenester

Temaplanen Arbeidsgiverpolitisk plattform er kommunens overordnede strategi som forankrer arbeidet og tiltakene. Tjenesteområde Organisasjon, styring og utvikling har et overordnet ansvar for å tilrettelegge for at mål og strategier følges opp på en enhetlig måte i organisasjonen.

Partssammensatt utvalg (PSU) vurderer handlingsprogrammet i et medarbeiderperspektiv med utgangspunkt i kommunedirektørens forslag. Følgende prioriteringer er definert:

- Kompetanseutvikling
- Beholde og rekruttere
- Lærlinger

- Heltidskultur
- Nærværsarbeid
- Arbeidsmiljø
- Klimavennlig reisepolicy

Partssamarbeidet står sentralt for at kommunen skal lykkes i sine oppdrag. De store oppgavene innenfor blant annet omstilling, reduksjon av sykefravær og etablering av heltidskultur, stiller krav til et godt partssamarbeid der begge parter har ansvar for å finne de gode løsningene.

2. Bakgrunn for saken

Saken kommer opp som en del av den formelle behandlingen av handlingsprogrammet der PSU orienteres om den delen av HP som omhandler medarbeiderperspektivet.

Ledere, ansatte og tillitsvalgte involveres i arbeidet med handlingsprogram frem til det endelige dokumentet er vedtatt. Fagorganisasjonene er invitert til å avgi høringsuttalelser, og kommunedirektøren orienterer overordnet medbestemmelsesmøte om saken.

3. Saksopplysninger

Gjennomføring av arbeidsgiverpolitikken

Asker kommune fremmer inkludering, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle, jf. kommuneplanens samfunnsdel. Temaplanen for arbeidsgiverpolitikk gir kommunens politikere, ledere, medarbeidere og tillitsvalgte/vernetjeneste en felles målsetting og retning for systematisk å møte kommunens utfordringer.

Som arbeidsgiver står Asker kommune overfor følgende hovedutfordringer i årene som kommer:

- Vår evne til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere
- Vår evne til å jobbe systematisk for en felles identitet og kultur, og med å ivareta tilliten til kommunen
- Vår evne til å digitalisere og drive innovasjon og nyskaping

Kommunens økonomiske rammebetingelser er endret og det er helt nødvendig med tiltak for å sikre en økonomisk bærekraft i fremtiden. Innføringen av ansettelsesstopp fra august 2023 er ett av tiltakene for å ha kontroll på kostnadene. Den totale bemanningen i Asker kommune er redusert med til sammen 139 årsverk i perioden fra mai 2023 til september 2024. Dette viser at ansettelsesstoppen har en effekt. Det er tjenestedirektørene som skal godkjenne stillinger før de går til utlysning. Tiltaket følges opp spesielt gjennom en månedlig rapportering på utviklingen av årsverk.

Administrasjonen rapporterer årlig på relevante nøkkeltall om utviklingen innenfor arbeidsgiverpolitikens områder, blant annet likestilling, heltidskultur og sykefravær. Systematisk rapportering innenfor fagområdene vil bidra til økt søkelys på et strategisk nivå og øker mulighetene for at kommunen skal lykkes i sitt arbeid.

Strategisk kompetansestyring- og utvikling

Asker kommune har en høy andel ansatte som har fagutdanning eller høyere utdanning. For å nå en foreløpig ambisjon om 85 % ansatte med fagutdanning eller høyere utdanning, må det satses på å beholde, utvikle og rekruttere relevant og kompetent arbeidskraft.

Asker kommune har utarbeidet en strategisk overordnet kompetanseplan for Asker kommune. Planen skal implementeres i hele organisasjonen og beskriver prinsipper for kompetanseutvikling. Sentralt i kompetanseplanen er ni innsatsområder som kommunen prioriterer for å mobilisere, utvikle, beholde og rekruttere ansatte for fremtiden.

Nytt ledergruppeutviklingsprogram for alle ledere på alle nivå i Asker kommune startet opp høsten 2024 og videreføres inn i 2025.

Rekruttere og beholde arbeidskraft

Kommunens evne til å være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker kompetent arbeidskraft er avgjørende for at kommunen kan yte gode tjenester nå og i fremtiden. Det er krevende å rekruttere arbeidskraft til mange stillinger i kommunen. Det vil derfor være helt nødvendig med gode tiltak for å beholde arbeidskraften.

Felles prinsipper for rekruttering bidrar til merkevarebygging og profilering av Asker kommune som arbeidsgiver. Det skal arbeides videre i 2025 med å utbedre kommunens «landingside «Jobb hos oss» slik at Asker kommune framstår som en mer attraktiv arbeidsgiver.

Asker kommune er en inkluderende arbeidsgiver som jobber med tiltak for å få flere som står utenfor arbeidslivet inn i jobb. Høsten 2024 ble en strategisk partnerskapsavtale med NAV signert. Som en av de første norske kommunene har vi inngått en avtale som skal styrke arbeidet med utenforskap. Et eksempel er et prosjekt som er etablert innen velferd hvor det brukes servicemedarbeidere som kan utføre oppgaver som frigjør tid for helsefagarbeidere og sykepleiere. Kandidatene er blant annet ungdom som har falt ut av videregående og som ønsker å bli fagarbeider.

Vi fortsetter arbeidet med regnbuesertifisering gjennom samarbeidsavtalen med Fri Oslo/Viken, og deltar i viktige prosjekter som mentorprogram i Velferd og viderefører praksiskandidatordningen.

Lærlinger

Gjennom de siste årene har kommunen erfart at det er krevende å fylle alle lærlingeplassene. Arbeidet opp mot ungdomsskolene forsterkes med fokus på anerkjennelsen av å ta fagbrev. Rekrutteringspatroljene fortsetter ute i ungdomsskolene og gjennom deltakelse på skolemesser er målet at dette skal bidra til økt rekruttering av lærlinger.

Samarbeidsavtalen med «Menn i helse» videreføres i 2025.

Heltidskultur

Arbeidet med prosjekt Heltidskultur fortsetter i 2025. Våre målinger viser at vi går i riktig retning og at både gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andel med heltid har økt gjennom prosjektperioden. Det er vedtatt en ny aktivitetsplan for 2025 og denne følges opp i året som kommer. Kommunen mottok prosjektmidler fra Arbeids- og velferdsdirektoratet i 2024, og det er søkt om nye midler for 2025.

Det gjennomføres piloter ute i flere av virksomhetene i kommunen og erfaringene fra disse blir viktige i det fremtidige arbeidet. Gode og fleksible arbeidstidsordninger er et viktig tiltak, samt TØRN som går ut på arbeidsdeling internt i avdelingene.

Sykefravær

Et økende sykefravær ser ut til å være et samfunnsproblem, og ikke bare noe som gjelder Asker kommune. Rapportering for sykefraværet hittil i 2024 viser en økning i sykefraværet. Sammenliknet med andre store norske kommuner (ASSS kommuner) er det likevel positivt å registrere at Asker kommune ligger lavere enn de fleste andre.

Selv om det jobbes systematisk med tiltak for å redusere sykefraværet i kommunen i tråd med føringer i IA-avtalen, synes ikke tiltakene å ha varig effekt. Det skal vurderes om det er andre tiltak det bør satses på i 2025, og kommunen vil bruke eventuelle nye føringer som måtte komme etter forhandlinger om ny IA-avtale.

Kommunen skal også opprettholde satsingen på forebyggende og helsefremmende tiltak i tråd med arbeidsgiverpolitikken. Dette gjøres i tett samarbeid med bedriftshelsetjenesten og NAVs arbeidslivssenter.

Arbeidsmiljø

Asker kommune legger til rette for at medarbeidere og ledere skal kunne utføre jobben sin og trives. Medarbeidere og ledere har et felles ansvar for et godt arbeidsmiljø og arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS). Gjennomføring og oppfølging av medarbeiderundersøkelsen (10 faktor) er et viktig verktøy i denne sammenheng. Dette arbeidet videreføres i 2025.

Kommunen skal inngå rammeavtale med kursleverandør i forebygging og håndtering av vold og trusler tilpasset ansatte.

Klimavennlig reisepolicy

Intensjonen med reisepolicyen er å redusere kommunens klimaavtrykk og kostnader knyttet til tjenestereiser. Reisepolicyen ble revidert i 2024 og skal gjøres enda bedre kjent i hele organisasjonen.

4. Kommunedirektørens vurdering

Satsingsområdet Medarbeidere bygger på Temaplan arbeidsgiverpolitikk og viser hvilke prioriterte områder det skal arbeides med i den kommende handlingsplanperioden.

Tjenesteområdet Organisasjon, styring og utvikling har et særskilt ansvar for å gjennomføre arbeidsgiverpolitikken i kommunen og legge til rette for at organisasjonen systematisk jobber i forhold til temaplanens mål og innsatsområder.

Satsingsområdet i handlingsprogrammet er tverrsektorielt noe som medfører at alle nivåer i organisasjonen må arbeide for å nå de felles målene som er vedtatt.

Partssamarbeidet står sentralt for at vi skal kunne lykkes i arbeidet. Spesielt er dette viktig fremover når Asker kommune står foran store omstillinger.

De store oppgavene innenfor blant annet omstilling, reduksjon av sykefravær og etableringen av en heltidskultur, vil stille krav til et godt partssamarbeid hvor begge parter har ansvar for å søke de gode løsningene.

Det er kommunedirektørens vurdering at satsingsområdet Medarbeidere blir ivaretatt på en god måte gjennom handlingsprogrammet. Det er en forventning fra kommunedirektøren at virksomhetene følger opp behov for omstilling og effektivisering.

Handlingsprogrammet i et medarbeiderperspektiv er relevant i forhold til FNs bærekraftsmål nr. 8; anstendig arbeid og økonomisk vekst og nr. 17; samarbeid for å nå målene. Innsatsområdene i arbeidsgiverpolitikken og tiltakene som prioriteres i handlingsprogram for 2025 vil bidra til å nå målene.

5. Konklusjon

Gjennom saken ønsker kommunedirektøren å orientere PSU om hvilke satsingsområder det er lagt vekt på i handlingsprogrammet for 2025 innenfor temaet Medarbeidere.

Det er kommunedirektørens vurdering og konklusjon at det jobbes godt og systematisk innenfor store og viktige områder av arbeidsgiverpolitikken. Alt arbeidet vi gjør innenfor dette fagområdet er kontinuerlig arbeid, og det er viktig at alle aktører bidrar sammen for å løse utfordringene våre. Det setter krav til et godt partssamarbeid på alle plan i organisasjonen.

Lars Bjerke
kommunedirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent.



Saksprotokoll

Arivsak
20/32831

Saksbehandler
Unni Hübertz Flugstad

Behandlet av
1 Partssammensatt utvalg

Møtedato
19.11.2024

Saksnr.
9/24

HP i et medarbeiderperspektiv

Partssammensatt utvalg har behandlet saken i møte 19.11.2024 sak 9/24

Behandling

Rådgiver Unni Flugstad innledet til saken (*presentasjon*).

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Partssammensatt utvalg (PSU) tar kommunedirektørens forslag til Handlingsprogram (HP) i et medarbeiderperspektiv til orientering



Saksframlegg

Arkivsak
24/08408-3

Saksbehandler
Inger Helene Elstad

Behandles av
Partssammensatt utvalg

Møtedato
19.11.2024

Sykefraværet i kommunen 2. kvartal 2024

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. Saken om sykefraværet i kommunen i 2. kvartal 2024 tas til orientering.

1. Sammendrag

Det registrerte sykefraværet i kommunen i 2. kvartal 2024 er 9,6 prosent, noe som er 1,2 prosent høyere sammenlignet med 2. kvartal 2023. Det er et høyere langtidsfravær i tjenesteområdene Oppvekst, Velferd og Organisasjon, styring og utvikling som er årsaken til det økte sykefraværet i kommunen.

Barnehager og sykehjem er blant de prioriterte bransjene etter IA-avtalen. Barnehagene har jobbet aktivt med IA-avtalens bransjeprogram, et prosjekt som ble avsluttet i 2023. Vi registrerer at barnehagene som fikk ned sykefraværet i perioden programmet pågikk, nå har et økende sykefravær. Sykefraværet har også økt i skolene og i samtlige virksomheter i Velferd.

Et økende sykefravær ser ut til å være et samfunnsproblem, og ikke bare noe som gjelder Asker kommune. Selv om det jobbes systematisk med tiltak for å redusere sykefraværet i kommunen i tråd med føringer i IA-avtalen, synes ikke tiltakene å ha varig effekt. Kommunedirektøren vurderer om det er andre tiltak det bør satses på i 2025, og ser fram til eventuelle nye føringer som måtte komme etter forhandlinger om ny IA-avtale i høst.

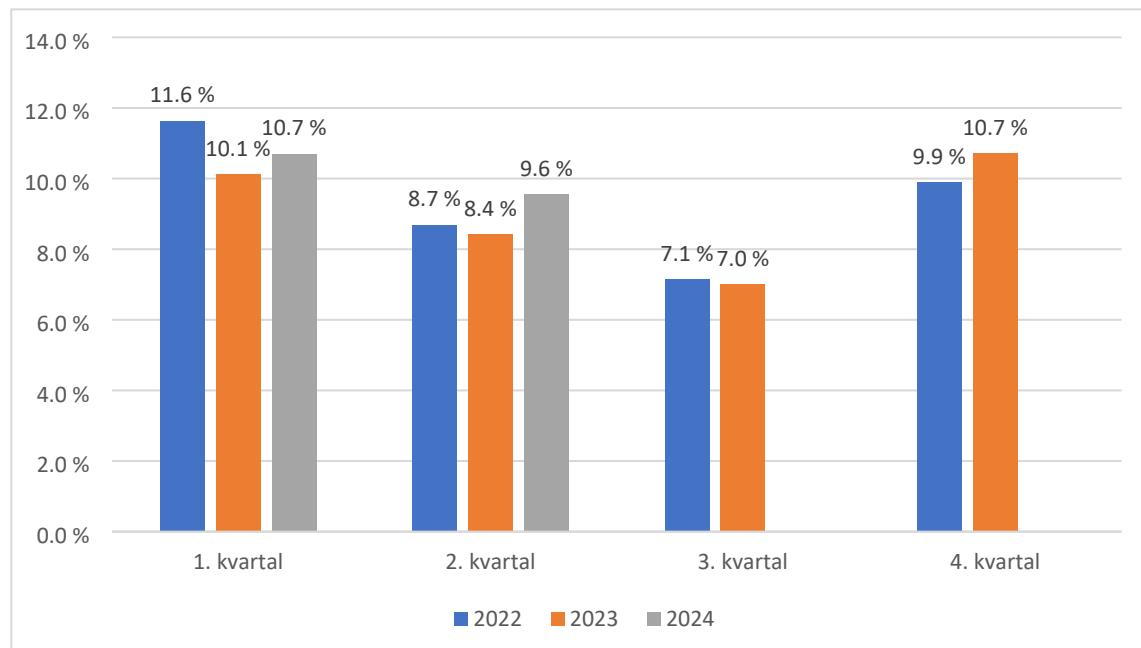
2. Bakgrunn for saken

Ut fra IA-avtalens målsettinger og redusert sykefravær, er det viktig å ha oversikt over sykefraværet i kommunen. Det er besluttet at det skal rapporteres på utviklingen i sykefraværet i kommunen hvert kvartal, jf. HMS-årshjul.

Saken ble behandlet i arbeidsmiljøutvalget 05.09.2024.

3. Saksopplysninger

Diagrammet under viser utviklingen i sykefravær per kvartal i perioden 1. kvartal 2022 til og med 2. kvartal 2024



Det registrerte sykefraværet i kommunen i 2. kvartal 2024 er 9,6 prosent. Sykefraværet er 1,2 prosentpoeng høyere sammenlignet med 2. kvartal 2023, og 1,1 prosentpoeng lavere enn 1. kvartal 2024.

Tabellen under viser hvordan sykefraværet fordeler seg på kort- og langtidsfravær i 2. kvartal 2024, sammenlignet med 2. kvartal i 2022 og 2023.

Type fravær	2. kvartal 2022	2. kvartal 2023	2. kvartal 2024
Korttidsfravær (1-16 dager)	1,9 %	1,7 %	1,8 %
Langtidsfravær (>16 dager)	6,8 %	6,8 %	7,8 %

Det registrerte korttidsfraværet i 2. kvartal 2024 er 1,8 prosent, og er på omtrent samme nivå som 2. kvartal i fjor. Det registrerte langtidsfraværet har økt med 1 prosentpoeng sammenlignet med i fjor, og er i 2. kvartal 2024 på 7,8 prosent. Det er langtidsfraværet over 60 dager som har økt mest, en økning på 16 prosent sammenlignet med andre kvartal i fjor (ikke vist).

I forbindelse med kvartalsrapporteringen på sykefravær er det samlet inn sykefraværstall for 2. kvartal for ASSS-kommunene. Resultatene vises i tabellen under.

KOMMUNE	1.KVARTAL		2.KVARTAL		3.KVARTAL		4.KVARTAL		HELE ÅRET	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Asker	10,7	10,1	9,6	8,4		7		10,7		9,03
Bergen	11,7	12	11,4	10,7		10		12,5		11,5
Bærum	9,6									9,2
Drammen						9,24				9,6
Fredrikstad	11,7	11,1		9,4		8,4		11,2		10,2
Kristiansand		10,8	10,1					9,8		9,8
Lillestrøm	10,8		10	8,6				10,6		9,2
Oslo	10,4	10,3	9,6			7,8		10,7		9,6
Sandnes		10	9,3	8,8		7,1		10,1		9,1
Stavanger	10,3	9,9	9,5	8,5		8,2		10,4		9,3
Tromsø						10,9		11,5		10,9
Trondheim	12	11,6	10,8	10,4		10				11,1
Snitt										9,8

Det registrerte sykefraværet i ASSS-kommunene ligger på mellom 9,3 prosent (Sandnes) og 11,4 prosent som det høyeste (Bergen). Av tabellen ser vi at samtlige kommuner vi har tall fra har et høyere sykefravær i 2. kvartal i år, enn i 2. kvartal i 2023.

Sykefraværet i tjenesteområdene

Tabellen nedenfor viser registrert sykefravær for 2. kvartal 2024 etter tjenesteområde, sammenlignet med 2. kvartal i 2022 og 2023.

Tjenesteområde	2. kvartal 2022	2. kvartal 2023	2. kvartal 2024
Organisasjon, styring og utvikling	5,1 %	5,1 %	6,3 %
Oppvekst	8,5 %	8,0 %	9,2 %
Velferd	10,7 %	10,0 %	11,8 %
Samfunnstjenester	6,2 %	6,8 %	6,6 %
Samfunnsutvikling	4,1 %	10,0 %	7,7 %
Medborgerskap	5,6 %	6,7 %	6,1 %
Totalsum	8,7 %	8,4 %	9,6 %

Sammenlignet med 2. kvartal 2022 og 2023 har sykefraværet økt i tjenesteområdene organisasjon, styring og utvikling, oppvekst og velferd. I øvrige tjenesteområder er sykefraværet redusert sammenlignet med 2. kvartal 2022.

Nærmere om sykefraværet i Oppvekst og Velferd.

Etter IA-avtalen skal prioritert innsats rettes mot utvalgte bransjer gjennom såkalte bransjeprogram. Barnehager og sykehjem er to av de prioriterte satsningsområdene i IA-avtalen fra 2019.

Oppvekst

Tabellen under viser sykefraværet i oppvekst fordelt på kommunalsjefområdene i 2. kvartal 2024.

Kommunalsjefområde	2. kvartal 2022	2. kvartal 2023	2. kvartal 2024
Barn, familie og inkludering	8,8 %	9,2 %	8,1 %
Barnehage	10,7 %	8,9 %	11,6 %
Skole	7,8 %	7,2 %	8,8 %
Barneskole	8,0 %	8,0 %	9,5 %
Ungdomsskole	7,1 %	5,4 %	7,0 %
Totalsum	8,5 %	8,0 %	9,2 %

Sykefraværet i tjenesteområdet i 2. kvartal 2024 er på 9,2 prosent og har økt med 1,2 prosentpoeng sammenlignet med 2. kvartal i fjor. Størst er økningen i barnehagene, der sykefraværet har økt med 2,7 prosentpoeng sammenlignet med i fjor.

Barnehagene har jobbet aktivt med IA-avtalens bransjeprogram, et prosjekt som ble avsluttet i 2023. Vi registrerer at barnehagene som fikk ned sykefraværet i perioden, nå har et økende sykefravær. Det er kun Røyken og Klokkarstua barnehager som ikke har en økning i registrert sykefravær i 2. kvartal 2024, sammenlignet med 2. kvartal 2023.

Barneskolene har et registrert sykefravær på 9,5 prosent i 2. kvartal 2024, som er 1,5 prosent poeng høyere enn registrert sykefravær i 2. kvartal 2022 og 2023. I ungdomsskolene er registrert sykefravær i 2. kvartal 2024 på 7,0 prosent. Dette er høyere enn i fjor, men omtrent på nivå som i 2. kvartal 2022.

Tabellen under viser prosent korttidsfravær og langtidsfravær i perioden i tjenesteområdet.

Oppvekst	2. kvartal 2022	2. kvartal 2023	2. kvartal 2024
Korttidsfravær (1-16 dager)	1,8 %	1,6 %	1,7 %
Langtidsfravær (>16 dager)	6,7 %	6,4 %	7,5 %

Langtidsfraværet i tjenesteområdet er på 7,5 prosent og har økt med 1,1 prosentpoeng. I barnehagene er korttidsfraværet gått litt ned sammenlignet med i fjor, mens det har økt i skolene (ikke vist).

Velferd

Tabellen under viser sykefraværet i virksomhetene i Velferd i 2. kvartal i perioden 2022-2024.

Virksomhet	2. kvartal 2022	2. kvartal 2023	2. kvartal 2024
Velferdsforvaltningen	11,5 %	8,0 %	9,5 %
Helse, rehabilitering og mestring	9,3 %	7,3 %	12,7 %
Hjemmetjenesten	12,1 %	9,7 %	10,8 %
Psykisk helse og rus	9,8 %	11,8 %	14,5 %
Tjenester til personer med funksjonsnedsettelse 1	10,5 %	8,3 %	10,4 %
Tjenester til personer med funksjonsnedsettelse 2	10,4 %	9,7 %	10,7 %
Heldøgnsomsorg 1	10,5 %	12,5 %	13,2 %
Heldøgnsomsorg 2	12,3 %	10,0 %	12,7 %
NAV	6,3 %	9,1 %	9,4 %
Totalsum	10,7 %	10,0 %	11,8 %

Registrert sykefravær i tjenesteområdet i 2. kvartal 2024 er 11,8 prosent, mot 10,0 prosent i 2. kvartal i fjor. Det registrerte sykefraværet har økt i alle virksomhetene i tjenesteområdet. Psykisk helse og rus er virksomheten som har høyest registrert sykefravær i 2. kvartal på 15,5 prosent, etterfulgt av Heldøgnsomsorg 1 og 2 og Helse, rehabilitering og mestring.

Tabellen under viser fordelingen på korttids- og langtidsfravær i tjenesteområdet.

Velferd	2. kvartal 2022	2. kvartal 2023	2. kvartal 2024
Korttidsfravær (1-16 dager)	2,1 %	1,9 %	2,1 %
Langtidsfravær (>16 dager)	8,6 %	8,1 %	9,8 %

Registrert langtidsfravær i tjenesteområdet Velferd er på 9,8 prosent og registrert korttidsfravær er på 2,1 prosent.

4. Kommunedirektørens vurdering

Kommunedirektøren ser alvorlig på den registrerte økningen i sykefravær i kommunen. Et høyt sykefravær har flere negative konsekvenser, både i form av økte kostnader, redusert effektivitet, slitasje på kollegaer og ledere og en negativ påvirkning på arbeidsmiljøet generelt.

Å redusere sykefraværet er et mål i IA-arbeidet for kommunen og et av fokusområdene i aktivitetsplanen for HMS- og IA-arbeidet i 2024. Det jobbes med dette i tråd med IA-avtalens føringer, i tillegg til flere opplæringstilbud og bistand til

ledere i sykefraværarbeidet. Status per andre kvartal 2024 er at det ikke er synlig, varig effekt av tiltakene på sykefraværet.

Et økende sykefravær ser ut til å være et samfunnsproblem, og ikke bare noe som gjelder Asker kommune. Kommunedirektøren vil vurdere om det er andre tiltak det bør satses på i 2025, og ser fram til eventuelle nye føringer som måtte komme etter forhandlinger om ny IA-avtale i høst.

5. Konklusjon

Kommunedirektøren anbefaler at saken om sykefraværet i 2. kvartal 2024 tas til orientering.

Lars Bjerke
kommunedirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent.



Saksprotokoll

Arivsak
24/08408

Saksbehandler
Inger Helene Elstad

Behandlet av
1 Partssammensatt utvalg

Møtedato
19.11.2024

Saksnr.
10/24

Sykefraværet i kommunen 2. kvartal 2024

Partssammensatt utvalg har behandlet saken i møte 19.11.2024 sak 10/24

Behandling

Rådgiver Inger Helene Elstad innledet til saken (*presentasjon*).

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Saken om sykefraværet i kommunen i 2. kvartal 2024 tas til orientering.