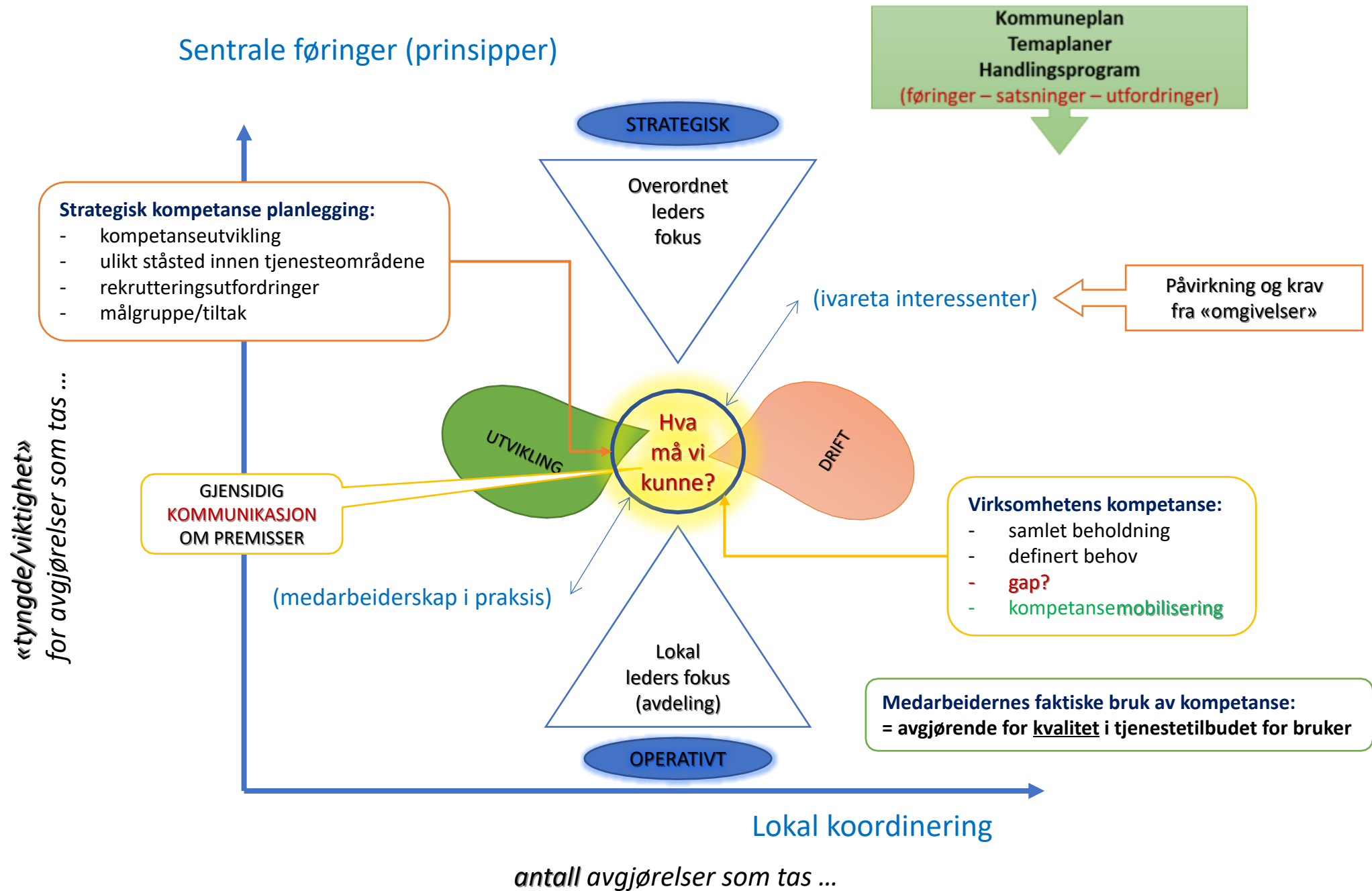




Asker
kommune

Innsats for kompetanseutvikling

Om mål/mandat, organisering og status i arbeidet



Det skal utarbeides en felles overordnet plan for kompetanseutvikling i Asker kommune

Mål for en overordnet kompetanseplan

- Skal bidra til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere.
- Skal gi retning og hjelp til å prioritere tiltak for å styrke kompetanse i årene fremover.
- Bygge tverrfaglige og robuste fagmiljøer.
- Møte utfordringer innen omstilling, endring og utvikling:
 - demografiskiftet (internt/eksternt)
 - teknologisk utvikling – krav til digitalisering
 - klima og miljø – «det grønne skiftet»
 - (utenforskap)

Målene og kompetanseplanen på sentralt nivå påvirker arbeidet med utvikling av kompetanseplaner innen tjenesteområdene.

Jf. mandatet skal Overordnet plan for kompetanseutvikling:

- Beskrive prinsipper for strategisk kompetanseplanlegging - og hvordan dette bistår virksomhetene å møte interne og eksterne utfordringer om rekruttering, kompetansekrav og ressursutnyttelse.
- Vise hvordan en overordnet kompetanseplan gir føringer for å vurdere tjenesteområdenes ulike kompetansebehov, også som bidrag til en effektiv og sikker drift til beste for sine brukergrupper.
- Vise hvordan det stilles krav til utvikling av virksomhetenes fagmiljøer for å ivareta kontinuitet, kvalitet, kompetanse og kapasitet i hverdagen.
- Gi føringer for prinsipper for etter- og videreutdanning; herunder ordninger for permisjoner, stipend, vurdering av bindingstid med mer.

Arbeidsgruppen skal komme med innspill på hvordan overordnet kompetanseplan skal implementeres i virksomhetene, med involvering i de lokale arbeidsmiljøene.

Kort om status i arbeidet med kompetanseplan - fase 1

Hensikt og mål

Kompetansebegrepet

Bakgrunn

- utfordringer / «floker»
- behov i tjenesteområdene
- ansvar / nivåer

Satsninger

- (viktigste områder)

Hvordan få dette til?

- (virkemidler / tiltak)

Metoder / verktøy / arenaer

Fase 2: implementering



Organisering

Styringsgruppe:

- Trude B Steinmo (HR-sjef som eier), Lene H Bergseth (Seil), Unni Flugstad (HR/personal) og Kim Sørensen (HTV/UDF)

Arbeidsgruppe:

- Fra HR: Karl Hogseth (leder), Sidsel Fjeld og Maria Grøan Bark
- Fra Seil: Sofie Stenseng (tverrfaglig), Svetlana Ssanova (Velferd) og Arne Bergan (Oppvekst)
- Fra tjenesteområder ellers: Kari Ekerholt (Samfunnstjenester), Hanne Heieraas Evjen (Samfunnsutvikling) og Ellen Hymer Gillebo (Medborgerskap)

Det blir aktuelt å invitere andre ressurspersoner fra ulike fag-/tjenesteområder underveis.



Asker
kommune

Prinsipper for rekruttering i Asker kommune

PSU

Trude Bredal Steinmo

Asker 6. juni 2023

Prinsipper for rekruttering

- Det skal i 2023 utarbeides prinsipper for rekruttering i Asker kommune
- Prinsipper for rekruttering i Asker kommune, sammen med overordnet kompetanseplan, erstatter utarbeidelse av overordnet rekrutteringsstrategi, som omtalt i Handlingsprogrammet 2023-2026



Andre relevante prosjekter

- Innenfor de to største tjenesteområdene i kommunen, Oppvekst og Velferd, er det igangsatt et strategisk arbeid for å møte de rekrutteringsutfordringer vi ser i dagens arbeidsmarked og årene fremover.
 - Rekrutteringsstrategi for skole og barnehage
 - Program Velferd
- HR har vært og er delaktig i dette arbeidet
- Overordnet kompetanseplan



Organisering og videre arbeid framover

- HR-seksjonen er ansvarlig for arbeidet med Prinsipper for rekruttering
- Grunnleggende føringer er kommunes Ansettelsesreglement og rekrutteringsrutiner
- Det vil være naturlig å ha et tett samarbeid med andre fagområder i arbeidet, herunder Kommunikasjonsavdelingen
- Det planlegges med å etablere en referansegruppe bestående blant annet av virksomhetsledere og avdelingsledere
- Et hovedmål er at Asker kommune skal framstå mer helhetlig i rekrutteringsprosesser:
 - ✓ Stillingsannonser
 - ✓ Gjennomføring av intervju
 - ✓ Hvordan vi tar i mot nyansatte
- Prinsipper for rekruttering vil bli lagt fram for PSU når disse er ferdig utarbeidet.



Asker
kommune



Asker
kommune

Rapport om likestilling og diskriminering

Kommunens redegjørelse presentert i PSU 6. juni

Asker, 6. juni 2023

Bakgrunn

- Asker kommune har utarbeidet en redegjørelse om likestilling og diskriminering.
- Lovbestemte plikten til å jobbe med likestilling og mot diskriminering, samt dokumentere og redegjøre for arbeidet.
- Krav om at redegjørelsen skal publiseres i årsberetningen eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument (årsrapport, på nettsiden eller lignende).
- Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) og følger av Likestillings- og diskrimineringsloven § 24.

Hensikt

- Likestillingsredegjørelsen skal skape oppmerksomhet rundt arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering, og bidra til at kommunen arbeider mer systematisk innenfor feltet.
- Målinger som sammenliknes over år
- Viser om vi beveger oss i riktig retning
- Første gang i 2021

Krav til rapportering

Årlig skal det gjøres rede for:

- Kjønnsbalanse totalt i kommunen
- Midlertidig ansatte
- Deltidsansatte
- Uttak av foreldrepermisjon

Annethvert år skal det som et minimum redegjøres for:

- lønnsforskjeller mellom kvinner og menn totalt
- lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på ulike stillingsnivå/-grupper
- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper
- [ufrivillig deltid](#) blant kvinner og menn

Temaer i rapporten

Kjønnsfordeling

- I kommunen
- I kommunedirektørens ledergruppe
- På virksomhetsledernivå
- Rekruttering

Tiltak

- Menn i helse
- Praksisplasser

Temaer i rapporten

Lønnspolitikk

- Tiltak
- Lønnsanalyse

Partssamarbeid

Heltidskultur

- Prosjektet
- KS statistikk
- Prosjekt «Hva koster deltid?»

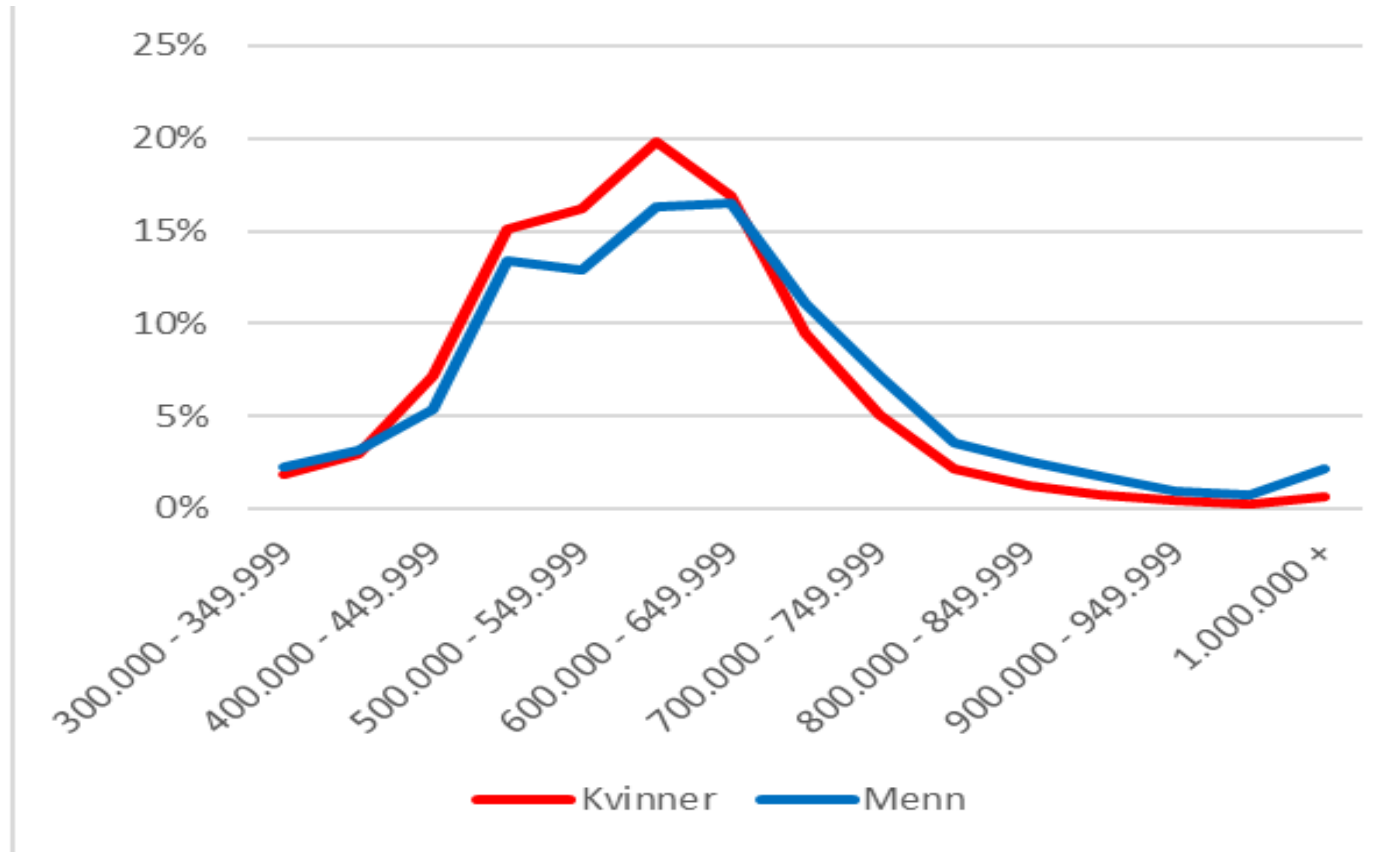
Temaer i rapporten

- Livsfasepolitikk
- Samarbeid med eksterne aktører – arbeidspraksis og omstilling
- Universell utforming av kommunens bygg
- Tilgjengelighetserklæring
- Inkludering og forebygging av diskriminering av LHBTQ-personer
 - Sertifisering Regnbuefyrtårn – piloter
- Vedlegg statistikk

KS statistikk

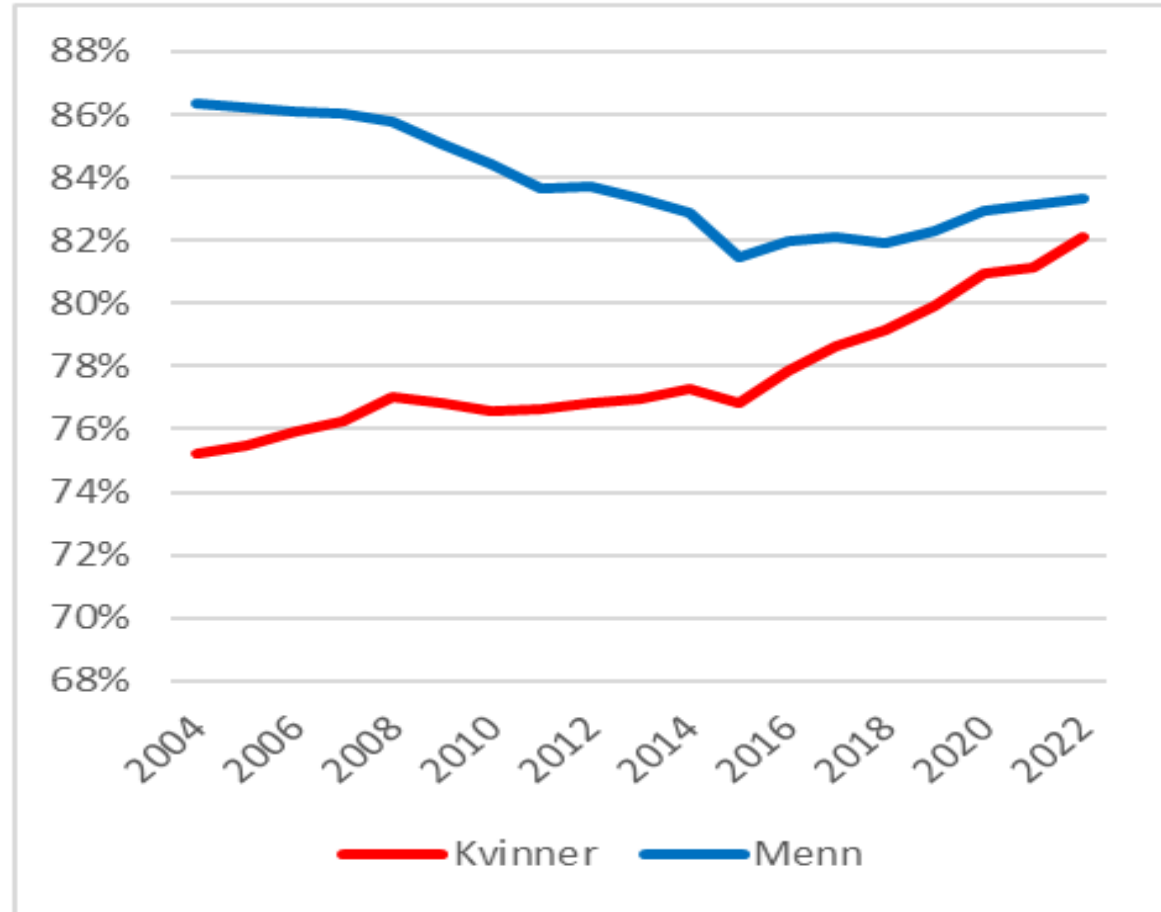
- Stadig mindre lønnsgap mellom kvinner og menn
- KS-området: kvinners lønn 94,3 % av menns lønn
- Andelen økt jevnt siden 2004 (90 %)
- Hovedårsak til lønnsforskjell: kjønnsdelt arbeidsmarked
- [Stadig mindre lønnsgap mellom kvinner og menn - KS](#)

Andel årsverk fordelt etter lønnsintervaller



Figur 2. Andel årsverk fordelt etter lønnsintervaller

Arbeidstid



Figur 7. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for arbeidstakere i KS-området samlet.

Arbeidstid

- Kvinners og menns gjennomsnittlige stillingsstørrelse – kun ett prosentpoeng forskjell
- Forskjell i andel heltidsansatte er langt større – i 2022 jobbet 54 prosent kvinner og 68 prosent av mennene heltid
- Andelen heltidsansatte i kommunesektoren økt fra 49,4 til 59,1 prosent fra 2014 – 2022
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i kommunesektoren i 2022 – 83,3 %
- [Statistikk og analyse - KS](#)



Asker
kommune



Asker
kommune

Sykefraværet i Asker kommune

Status 2020-2022

Utvikling i sykefraværet i perioden 2020-2022

Sykefraværet i kommunen i 2022 er 9,3 prosent

Sykefraværet har økt 20 prosent siden 2020

- I 2021 registrerer vi en økning spesielt i Oppvekst og Velferd
- I 2022 registrerer vi økning i alle tjenesteområder

Tjenesteområde	2020	2021	2022
Adm og ledelse	4,7 %	4,1 %	6,3 %
Oppvekst	7,4 %	8,4 %	9,2 %
Velferd	9,5 %	10,2 %	11,1 %
Samfunnstjenester	5,4 %	5,6 %	6,5 %
Samfunnsutvikling	5,8 %	5,3 %	6,2 %
Medborgerskap	6,0 %	5,4 %	6,5 %
Totalsum	7,7 %	8,4 %	9,3 %

Hvordan er sykefraværet i andre ASSS-kommuner?

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Asker kommune								7,7	8,4	9,3
Bergen kommune	9,2	9,5	9,8	9,5	9,4	9,2	9,4			
Bærum kommune	7,7	7,6	7,3	7,2	7,5	7,3	6,8	7,4	8,0	9,0
Drammen kommune	7,9	8,2	7,8	8,5	7,7	8,1	7,9	8,5	8,9	9,8
Fredrikstad kommune	9,4	10	9,6	8,9	8,7	8,7	8,8	8,8	9,5	10,3
Kristiansand kommune	8,3	7,9	7,8	7,9	7,7	8,1	7,9	9	9,8	
Lillestrøm kommune	■	■	■	■	■	■	■	8,5	9,3	10,0
Oslo kommune	8,7	8,5	8,2	8,1	8	8	8	8,3	8,8	9,6
Sandnes kommune	7	7,2	6,9	7,6	7,5	8,2	7,7	8,7	8,9	9,3
Stavanger kommune	6,9	7,3	7,7	7,6	8,2	8,3	8,1	8,3	9,2	9,3
Tromsø kommune	9,2	10,2	9	10	10,1	9,7	9,7			
Trondheim kommune	9,6	9,5	9,8	9,6	9,2	9,3	10	10,5	10,8	11,6

Type fravær

Type fravær	2020	2021	2022
Egenmeldt fravær	1,2 %	1,4 %	1,8 %
Legemeldt fravær	6,5 %	7,0 %	7,5 %
Korttidsfravær (1-16 dgr.)	1,6 %	1,3 %	2,2 %
Langtidsfravær (>16 dgr.)	6,1 %	7,1 %	7,1 %

- Størst økning i det egenmeldte fraværet (40% siden 2020)
- Legemeldt fravær på 7,5% - landsgjennomsnitt kommune er 7,7%
- Kraftig økning i korttidsfraværet i 2022 – (spesielt 1-8 dgr)
- Stabilitet i langtidsfraværet i 2022

Hvorfor økning i sykefraværet?

- Kommunesammenslåing?
- Pandemi!

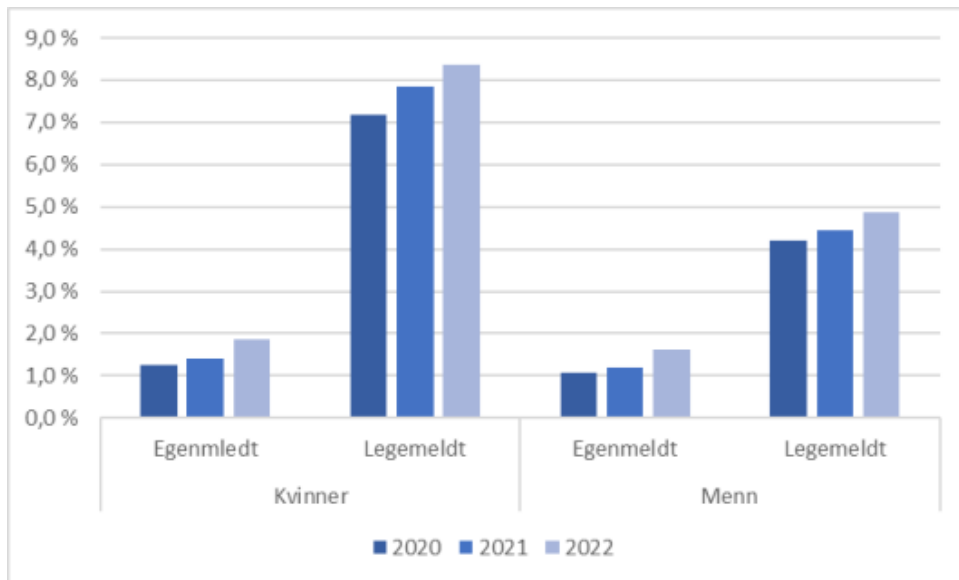
Økt sykefravær er ikke særegent for Asker kommune. For hele landet er 2022 året med det høyeste registrerte sykefraværet siden 2009 (Svineinfluensapandemi)

Omstilling, tids- og arbeidspress og lav grad av kontroll, samt eksponering for biologiske faktorer, vet vi at er arbeidsrelaterte risikofaktorer som påvirker ansattes helse og kan føre til sykefravær. I lys av dette er det ikke overraskende at sykefraværet i kommunen har økt de siste tre årene.

Sykefravær etter kjønn, alder og utdanning/stilling

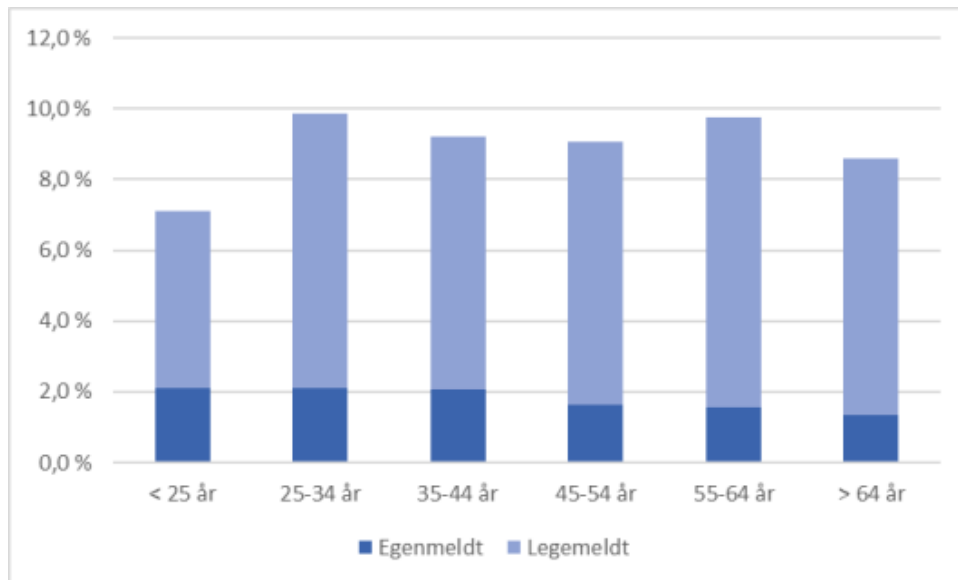
Det er godt dokumentert at det er forskjeller i sykefraværet mellom kjønn, aldersgrupper og yrke/utdanningsnivå. Sammensetningen av arbeidsstokken på disse variablene vil altså påvirke sykefraværet i kommunen.

Sykefravær etter kjønn



- Kvinners sykefravær: 10,2%
- Menns sykefravær 6,5%
- Egenmeldt, men spesielt legemeldt sykefravær er høyere for kvinner enn for menn
- Tendens til at sykefraværet har økt litt mer for menn enn for kvinner

Sykefravær i ulike aldersgrupper



- Ansatte under 25 år har det laveste sykefraværet
- Egenmeldt fravær høyere i de yngste aldersgruppene
- Ellers ingen tydelig alderseffekt på sykefraværet
 - Forskning: Sykefravær øker med alder (lineært) for menn, men ikke for kvinner. Kønns- og alderssammensetning kan viske ut forskjeller.
 - Eldste aldersgrupper over på andre ordninger (afp?)

Sykefravær etter utdanningsnivå

Krav til utdanning i stillingskoden	2020	2021	2022
Fagbrev/min videregående/fagbrev+60 fagskolepoeng	10,2 %	10,9 %	11,6 %
3-årig u/h-utdannig	9,7 %	10,6 %	11,0 %
Ingen særkilte utdanningskrav	8,1 %	8,5 %	10,2 %
4-årig u/h-utdanning	7,1 %	8,1 %	9,4 %
5-årig u/h-utdanning	6,2 %	7,1 %	8,1 %
3-5 års utdanning	4,0 %	4,2 %	5,8 %

- Ser tendenser til at sykefraværet synker ettersom kravet til utdanning stiger
- Ingen god målemetode å benytte stillingskode som mål på utdanning – gjenspeiler i mange tilfeller mer yrket enn utdanningsnivå

Stillingskodene med sykefravær over 10 prosent (gjennomsnitt siste 3 år)

Stillingskode	Sykefravær		
	2020	2021	2022
Sykepleier	13,1 %	14,0 %	15,2 %
Hjelpepleier	11,8 %	12,7 %	13,6 %
Vernepleier	10,5 %	12,4 %	12,3 %
Helsefagarbeider	10,7 %	10,8 %	11,5 %
Fagarb. m/fagskole særалder	11,2 %	11,2 %	10,6 %
Barnevernspedagog	9,7 %	9,0 %	13,6 %
Spesialpedagog	11,4 %	9,7 %	11,1 %
Barnehagelærer	9,9 %	10,4 %	11,4 %
Fagarbeider	9,8 %	10,8 %	11,0 %
Lærer	9,5 %	13,1 %	8,5 %
Renholder	9,2 %	10,2 %	11,2 %
Pedagogisk leder	8,8 %	10,2 %	11,0 %
Assistent	8,5 %	10,0 %	11,6 %

Stillinger i turnusbaserte virksomheter i Velferd har det høyeste sykefraværet

Hvorfor har sykepleiere høyest sykefravær?

- utfordringer med å rekruttere og beholde – vakante stillinger + høyt sykefravær tærer på de som er igjen?
- Koronapandemi?

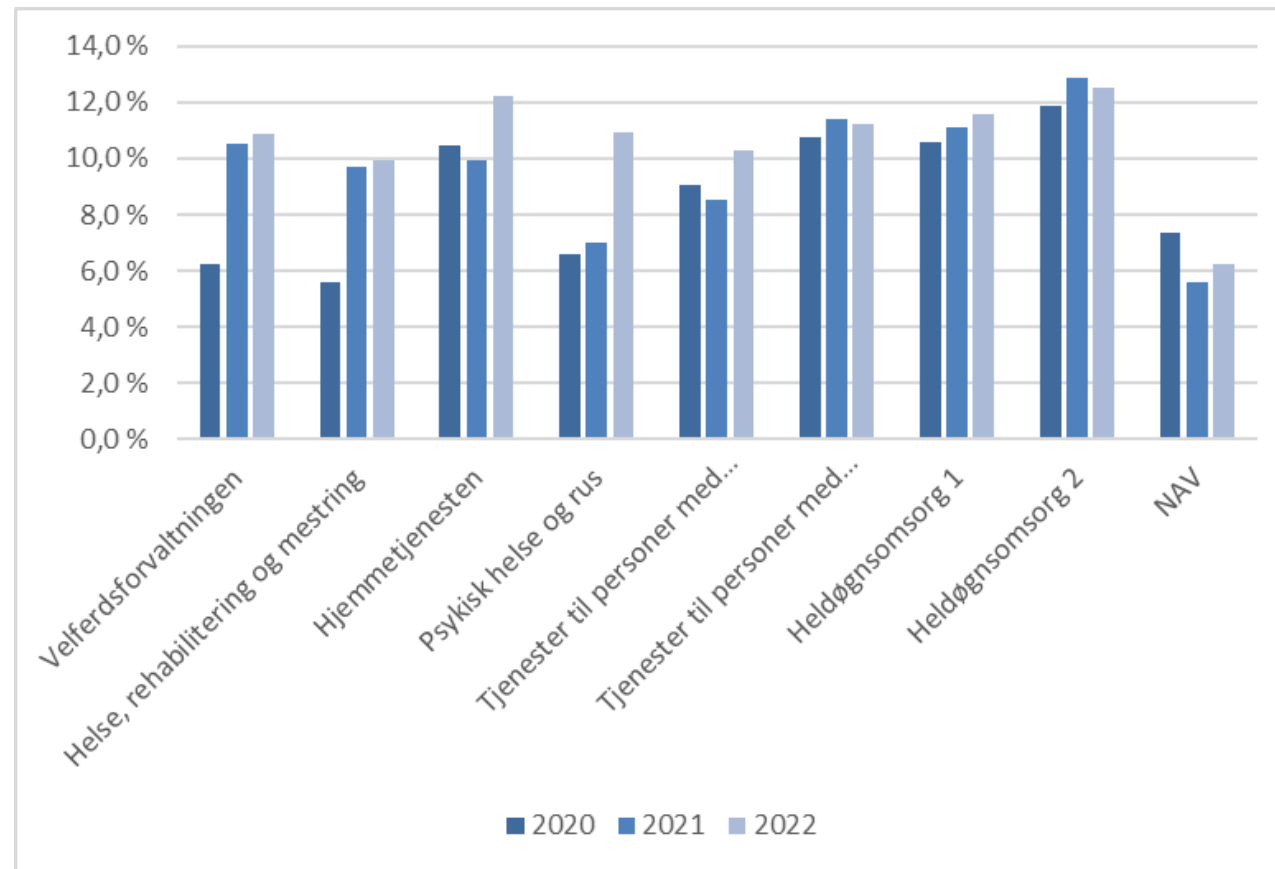
Andre stillingskoder sykefravær over 10%: lærere, barnevernspedagoger, fagarbeidere, barnehagelærere, renholdere og assistenter

Stillingskoder med lavest sykefravær (gjennomsnitt siste 3 år)

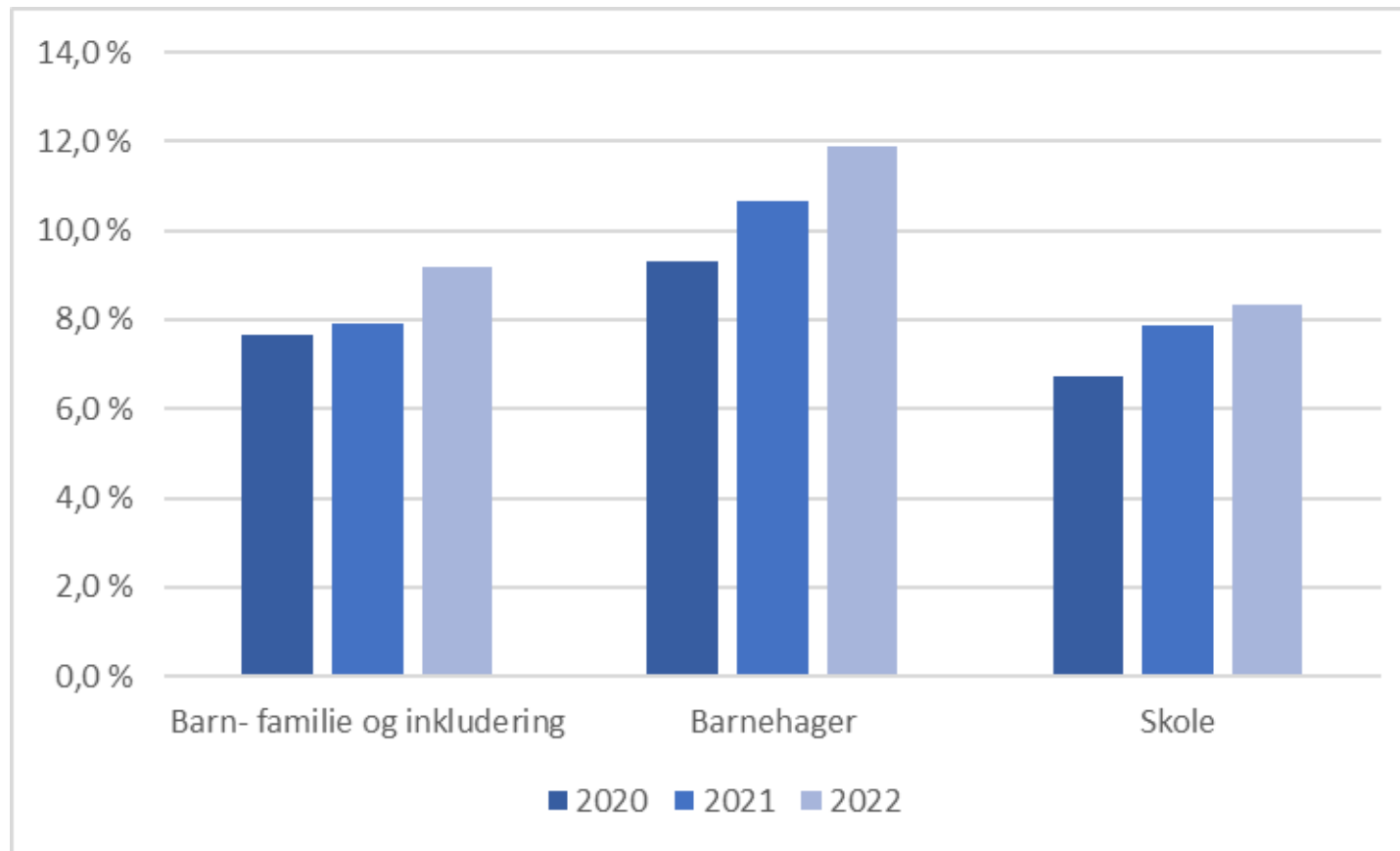
Stillingskode	Summer av Sykefravær%		
	2020	2021	2022
Avdelingsleder	4,0 %	5,2 %	5,9 %
Rådgiver	4,0 %	4,2 %	6,0 %
Ingeniør	4,2 %	4,3 %	4,9 %
Musikk/kultursk lære	5,2 %	2,7 %	2,6 %
Rektor	4,4 %	3,4 %	2,1 %
Avdl/undev insp/fagl	3,0 %	3,0 %	2,8 %
Seksjonsleder/Virksomhetsleder	1,0 %	3,6 %	2,1 %

- Lavest sykefravær blant ansatte i lederstillinger, etterfulgt av musikk- og kulturskolelære og ingeniører, og rådgivere

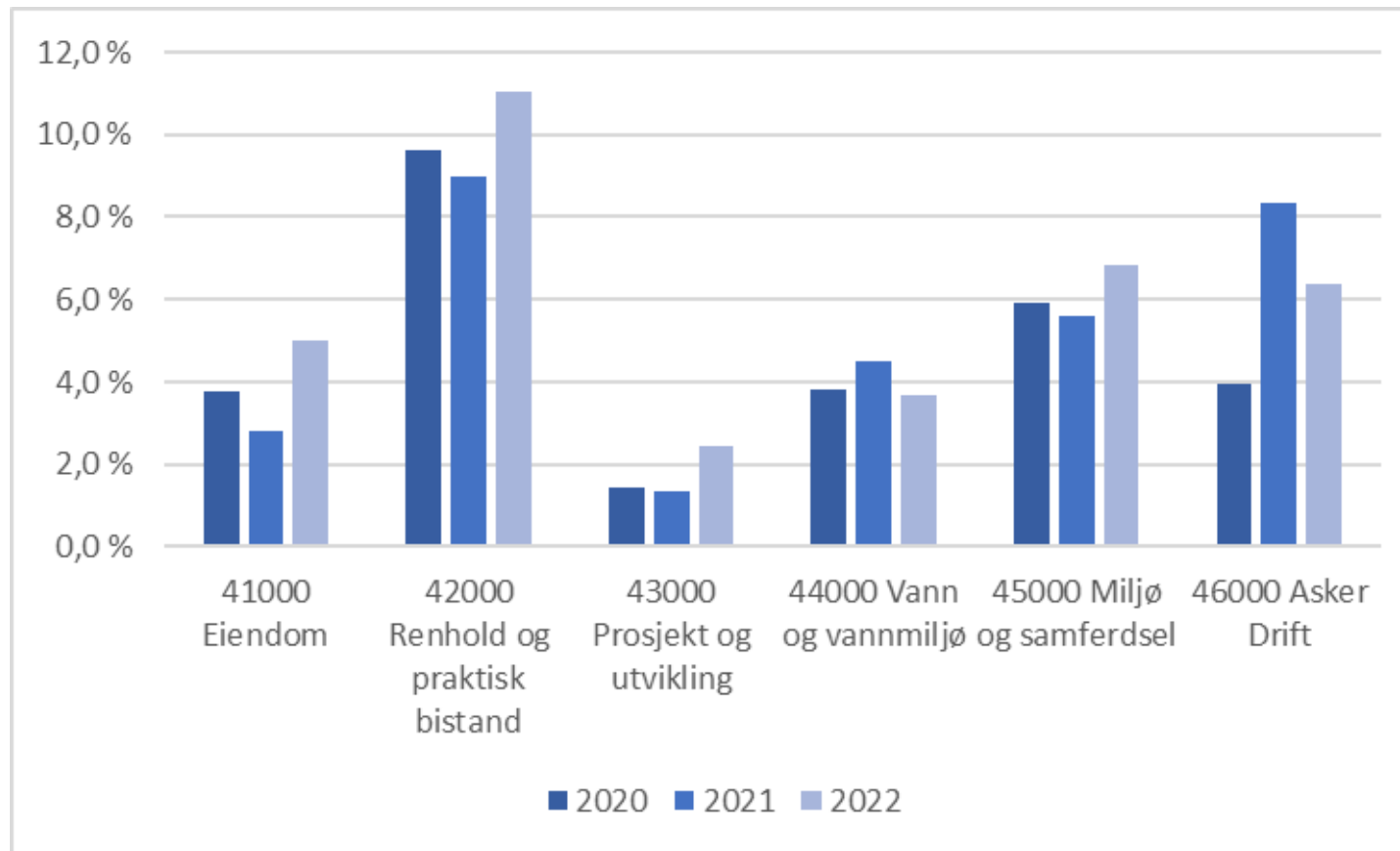
Sykefraværet i virksomhetene i Velferd



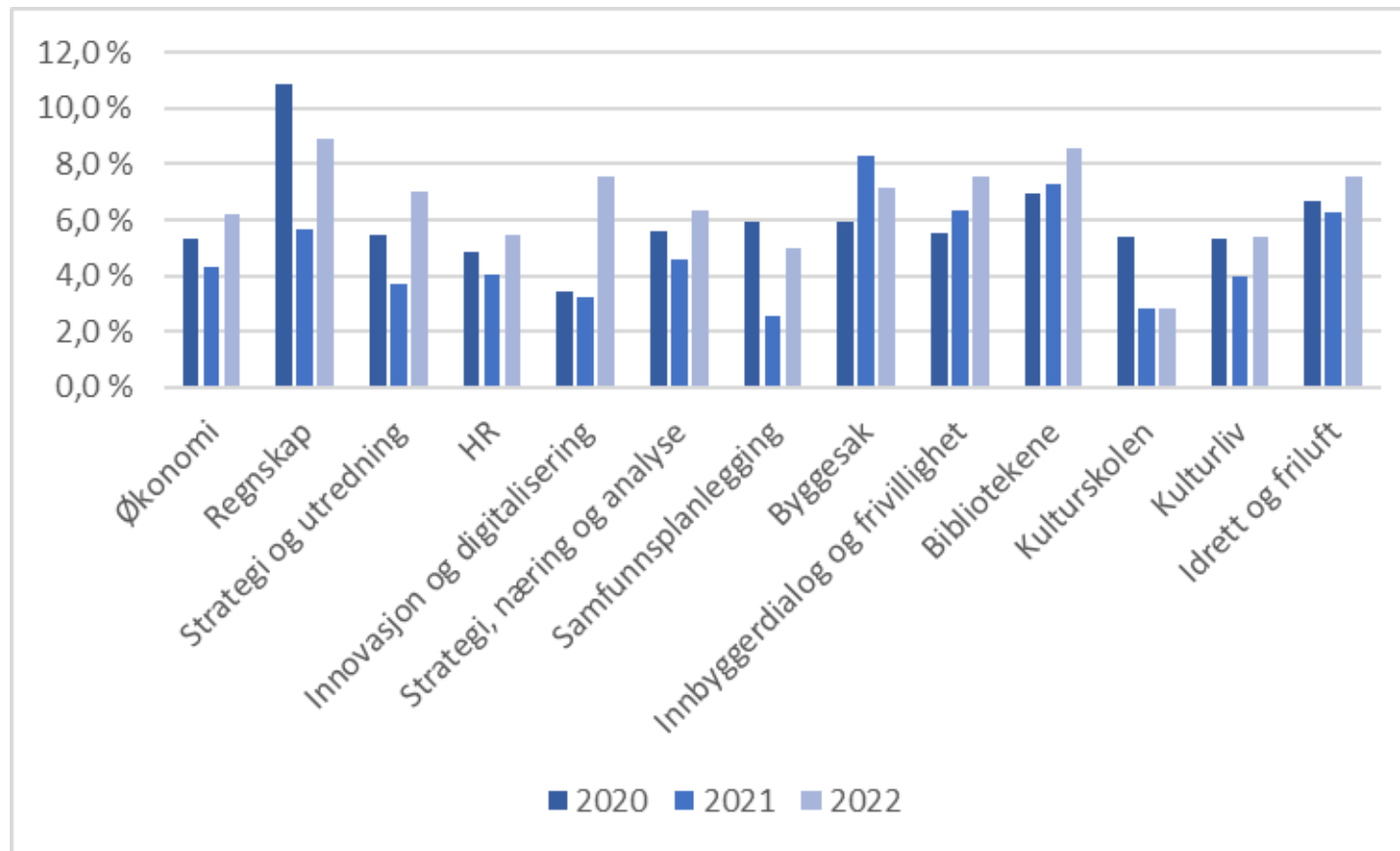
Sykefraværet i Oppvekst



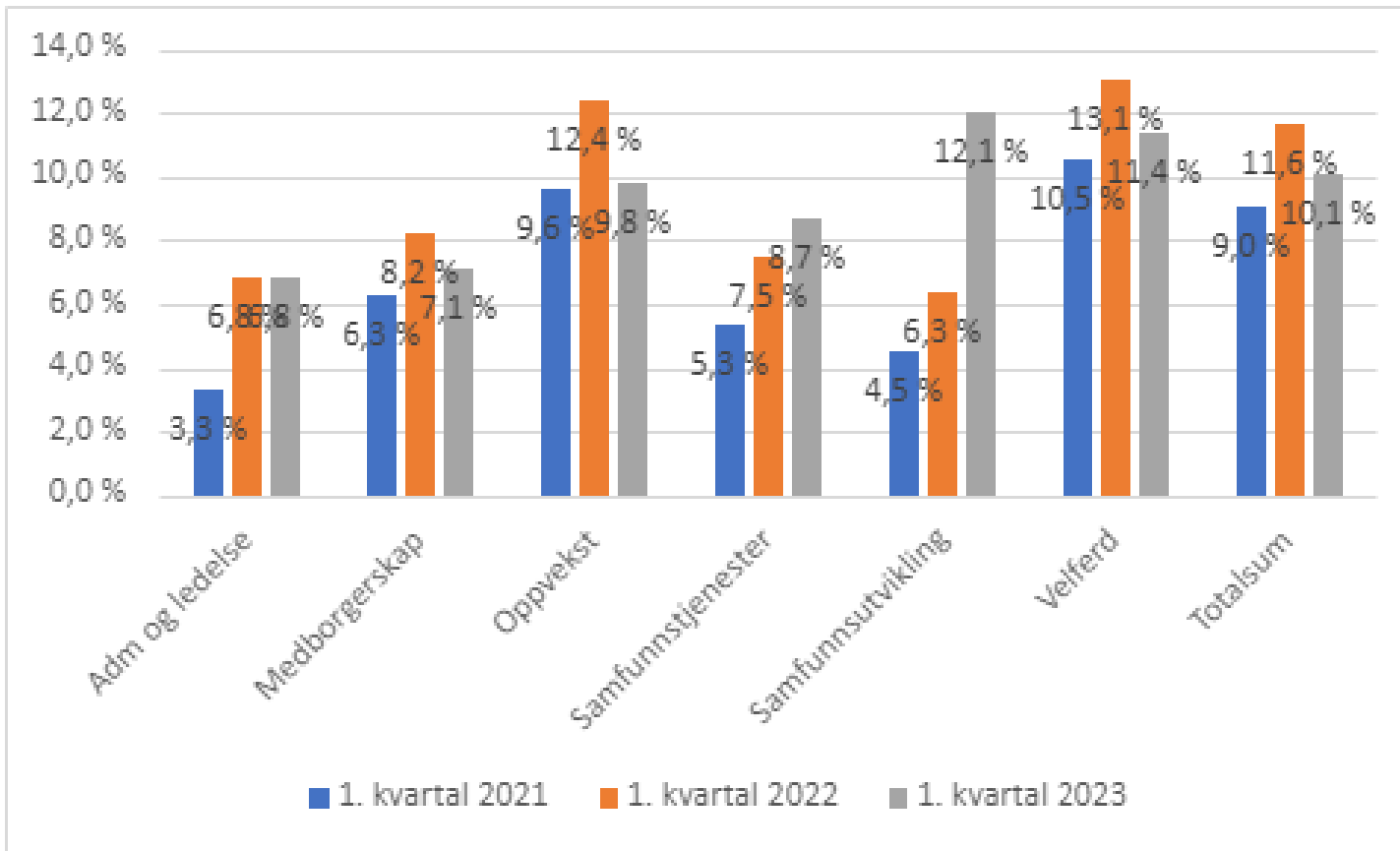
Samfunnstjenester



Administrasjon og ledelse, Samfunnsutvikling og Medborgerskap



Sykefraværet i 1. kvartal 2021-2023



	2022	2023
Korttidsfravær (1-16 dgr)	2.7 %	2.6 %
Langtidsfravær (>16 dgr)	9.0 %	7.4 %

Innsatsområder for reduksjon i sykefraværet

Utgangspunkt i føringer og satsninger fra IA-avtalen og egne styringsdokumenter

- Forebyggende og helsefremmende nærværsarbeid
 - Bransjeprogram i samarbeid med NAV arbeidslivssenter Vest-Viken
 - Helsefremmende organisasjonsutvikling – oppstart pilot 2023
 - Arbeidsmiljøpris?
- Fokus på forebygging av vold, trusler og emosjonelle belastninger i arbeidsmiljøet
- Systematisk HMS-arbeid
- Oppfølging av sykefravær i tråd med føringer i folketrygdloven og IA-avtalen
- Øvrige tiltak
 - Økt fokuset på oppfølging ved korttidsfravær og den utvidete egenmeldingsordningen
 - Tørn, heltidskultur mv. i Velferd



Asker
kommune



Møteinnkalling

Utvalg	Dato	Sted
Partssammensatt utvalg	06.06.2023 kl. 09:00	Asker rådhus

Merknad

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

Sakskart

Saker til behandling

1/23	23/10444-1	Godkjenning protokoll PSU 8. november 2022
2/23	23/00038-22	Etablering av årlig arbeidsmiljøpris for Asker kommune
3/23	23/09929-1	Sykefraværet i Asker kommune i 2022
4/23	20/08441-15	Asker kommunes redegjørelse om likestilling og diskriminering

Referatsaker

Asker, 24.05.2023
Lene W. Conradi
Ordfører



Saksframlegg

Arkivsak
23/10444-1

Saksbehandler
Elisabeth Lannem
Nærby

Behandles av
Partssammensatt utvalg

Møtedato
06.06.2023

Godkjenning protokoll PSU 8. november 2022

Ordførers forslag til vedtak:

Protokoll fra møte i partssammensatt utvalg (PSU) 8. november 2022 godkjennes slik den foreligger.

Sammendrag og konklusjon

Utkast til protokoll fra møte i partssammensatt utvalg 8. november 2022 følger vedlagt.

Lene W. Conradi
ordfører

Dokumentet er elektronisk godkjent.



Møteprotokoll

Partssammensatt utvalg

Dato	Tid	Sted
08.11.2022	10:30 – 11:30	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	Cecilie Lindgren (H)	
Utvalgsmedlem	Håvard Vestgren (H)	
Utvalgsmedlem	Kari Sofie Bjørnsen (H)	
Utvalgsmedlem	Elisabeth Holter-Schøyen (V)	
Utvalgsmedlem	Ivar Granum (A)	
Utvalgsmedlem	Marianne Riis Rasmussen (A)	
Utvalgsmedlem	Hanne Lisa Matt (MDG)	
Utvalgsmedlem	Ole-Jacob Johansen (FrP)	
Utvalgsmedlem	Oddvar Igland (Sp)	
Varamedlem	Helge Haugen (MDG)	Martin Berthelsen (SV)
Utvalgsmedlem	Torleiv Ole Rognum (KRF)	
Utvalgsmedlem	Anders Fosen, Fagforbundet	
Utvalgsmedlem	Ole Tommy Meland, Fellesorganisasjonen	
Utvalgsmedlem	Børre Holen, Utdanningsforbundet	
Utvalgsmedlem	Kristin Steinat, Norsk Sykepleierforbund	

Til stede med møte- og forslagsrett:

Mustafe Demaj, Delta
David Hunstad, Akademikerne
Tonje Billand, hovedvernombud

Forfall:

Martin Berthelsen (SV)

Til stede fra administrasjonen:

Kommunedirektør	Lars Bjerke
Direktør organisasjon	Lars-Joakim Tveit
HR-sjef	Trude Bredal Steinmo
Protokollfører	Elisabeth Lannem Nærby

Merknader til innkallingen:

Saksliste**Side**

Saker til behandling

14/22	22/18869-1	Godkjenning protokoll PSU 20. september 2022	3
15/22	22/15065-1	Revisjon av permisjonsreglementet	3
16/22	20/32831-5	HP i et medarbeiderperspektiv	4

Referatsaker

Saker til behandling

14/22 Godkjenning protokoll PSU 20. september 2022

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 Partssammensatt utvalg	08.11.2022	14/22

Ordførers forslag til vedtak:

Protokoll fra møte i partssammensatt utvalg (PSU) 20. september 2022 godkjennes slik den foreligger.

Behandling

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

Protokoll fra møte i partssammensatt utvalg (PSU) 20. september 2022 godkjennes slik den foreligger.

[Lagre vedtak]

15/22 Revisjon av permisjonsreglementet

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 Partssammensatt utvalg	08.11.2022	15/22

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. Permisjonsreglementet tas til orientering.

Behandling

HR-rådgiver Marit Bjørnstad innledet til saken (presentasjon) og besvarte oppklarende spørsmål.

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Permisjonsreglementet tas til orientering.

[Lagre vedtak]

16/22 HP i et medarbeiderperspektiv

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 Partssammensatt utvalg	08.11.2022	16/22

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. Kommunedirektørens forslag til Handlingsprogram (HP) svarer opp de utfordringene som organisasjonen står overfor.
2. Partssammensatt utvalg (PSU) slutter seg til de prioriterte satsingsområdene i HP.

Behandling

Ordfører Lene W. Conradi innledet til saken og fremmet følgende forslag til alternativt vedtakspunkt 1:

PSU tar kommunedirektørens forslag til Handlingsprogram (HP) til orientering.

HR-sjef Trude B. Steinmo presenterte saken og besvarte oppklarende spørsmål (presentasjon).

Forslag fremmet av ordfører til alternativt punkt 1 ble enstemmig vedtatt.

Innstillingens punkt 2 ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. PSU tar kommunedirektørens forslag til Handlingsprogram (HP) til orientering.
2. Partssammensatt utvalg (PSU) slutter seg til de prioriterte satsingsområdene i HP.

[Lagre vedtak]



Saksframlegg

Arkivsak
23/00038-22

Saksbehandler
Karl Hogseth

Behandles av
Arbeidsmiljøutvalget
Partssammensatt utvalg

Møtedato
21.04.2023
06.06.2023

Etablering av årlig arbeidsmiljøpris for Asker kommune

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. PSU beslutter at det etableres en årlig arbeidsmiljøpris til utdeling internt i Asker kommune.
2. AMU beslutter hensikt, kriterier og administrasjon for arbeidsmiljøprisen.
3. Administrasjonen legger praktisk til rette for god saksbehandling hos HR.

1. Sammendrag og konklusjon

Asker kommune jobber systematisk med ledelse, arbeidsmiljø, læring og kompetanseheving i lys av gjeldende arbeidsgiverpolitikk. Kommunedirektøren vurderer at det er viktig å jobbe helhetlig med ulike arbeidsmiljøtiltak for å oppnå gode resultater i organisasjonen og derfor ha høy prioritet i 2023 og videre.

Med bakgrunn i verbalforslaget og foreliggende administrativ vurdering om å etablere egen arbeidsmiljøpris, anbefaler kommunedirektøren AMU å drøfte forslaget inngående før det realitetsbehandles og innstilles videre til PSU.

Grunnlaget for å tildele en arbeidsmiljøpris forutsettes «å treffe» de overordnede satsningsområdene innen arbeidsmiljøarbeidet i Asker kommune med en positiv utvikling, samtidig som at det er oppnådd vesentlig endring og/eller resultater etter målrettet innsats gjennom siste året – dette målt opp mot konkrete kriterier.

Som bakgrunn for saken påpekes at *selve arbeidsmiljøet* (iflg. Stami) er knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet, - er forskjellig fra arbeidsplass til arbeidsplass, og krever derfor ulike tilnærminger, - samt påvirker arbeidstakernes helse, jobbengasjement og virksomhetens resultater og produktivitet.

I overordnede planer for HMS- og IA-arbeid i Asker kommune anbefales å dra veksel på faktainformasjon, metoder og verktøy og støtte til oppfølging via bransje-programmet i arbeidsmiljøportalen.no.

2. Bakgrunn for saken/saksopplysninger

Verbalvedtak ifbm. politisk behandling av Handlingsprogram 2023-26:

Årlig Arbeidsmiljøpris i Asker kommune

«Ledere og ansatte i Asker kommune har vært gjennom en krevende periode med kommunesammenslåing og korona. Det står respekt av hvordan alle har klart å håndtere disse utfordringer og samtidig levert gode tjenester til innbyggerne.

Fremtidens utfordringer med flere eldre og færre i yrkesaktiv alder stiller kommunen overfor nye utfordringer når det gjelder tilgang på tilstrekkelig og kompetent arbeidskraft (HP 2023-2026 s.180). Det er derfor av stor betydning å både rekruttere og ikke minst beholde dyktige ansatte.

Vi foreslår derfor at det opprettes en årlig arbeidsmiljøpris for å oppmuntre og belønne gode resultater på det enkelte arbeidsted som har klart å skape gode arbeidsmiljøer, og som kan være en inspirasjon for andre og videreutvikle Asker kommune som en god arbeidsgiver.

Kommunedirektøren bes om i løpet av 2023 å utvikle gode parametere for utdeling av en slik pris. Varig lavt eller redusert sykefravær bør være et av parameterne.»

Foreløpig vurdering fra Administrasjon og ledelse (HR)

Asker kommune jobber systematisk med ledelse, arbeidsmiljø, læring og kompetanseheving. Disse temaene inngår som en sentral del av temaplan for arbeidsgiverpolitikk, og følges opp gjennom de ordinære ledelses- og styringsprosessene.

Kommunedirektøren vurderer at det er viktig å jobbe helhetlig med arbeidsmiljøtiltak for å oppnå gode resultater i organisasjonen, og dette vil være kommunedirektørens hovedprioritering i 2023 og videre.

Kommunedirektøren vil i løpet av første halvår 2023 starte et arbeid med å utvikle kriterier som kan legges til grunn for utdeling av en årlig arbeidsmiljøpris i Asker kommune. Saken vil også behandles i Arbeidsmiljøutvalget (AMU).

Kommunedirektøren vil i løpet av 2. kvartal 2023 legge frem sak for Partssammensatt utvalg om det er formålstjenlig å etablere en årlig arbeidsmiljøpris i Asker kommune.

Rammer for gode kriterier?

Hensikt og mål for arbeidsmiljøarbeidet

Fra 2023 gjelder følgende fem overordnede innsatsområder for å styrke arbeidsmiljøarbeidet i Asker kommune:

- 1. Partsamarbeidet – vernetjenesten – MBM*
- 2. Det systematiske HMS-arbeidet*
- 3. Det psykiske og organisatoriske arbeidsmiljøet - fortsatt søkelys på forebygging av vold og trusler og andre emosjonelle belastninger i arbeidsmiljøet*
- 4. Gode omstillings- og endringsprosesser - ivaretagelse av den enkelte og arbeidsmiljøet under omstilling*
- 5. Det forebyggende og helsefremmende nærværarbeidet*

(jf. diskusjon i AMU 01.12.22)

Det forutsettes at forslagstiller til en arbeidsmiljøpris vurderer og begrunner forslaget til gode kandidat(er) opp mot disse fokusområdene, med hensikt å treffe de overordnede satsningsområdene med en positiv vinkling.

Stimulere til mer forebyggende og helsefremmende innsats

For bedre å realisere innsatsområdet arbeidsmiljø og nærværarbeid i temaplan arbeidsgiverpolitikk, anbefales å følge et utviklingsløp fra *reparerende*, til mer *forebyggende* tiltak, for så å oppnå en mer *helsefremmende* organisasjon. Når det arbeides riktig bør mer og bedre satsning på forebyggende tiltak og helsefremmende jobbnærvær gi både positive resultater i arbeidsmiljøene og i tillegg lønnsomhet på bunnlinjen.

Grunnlag for etablering av en arbeidsmiljøpris og konkrete kriterier for årlig tildeling

Primære kriterier: - *en verdig vinner bør ha oppnådd vesentlig endring og/eller resultater etter en målrettet innsats gjennom siste året innenfor et eller flere av følgende områder:*

- a) bidrar til å øke forståelsen av og kunnskapen om arbeidet med helse, miljø og sikkerhet - vektlagt både forebyggende og helsefremmende tiltak - og som bidrar til å styrke fellesskapsfølelsen på arbeidsplassen
- b) har utmerket seg som pådrivere med særlig evne og vilje til å iverksette arbeidsmiljøforbedrende tiltak, og som fremmer et inkluderende og mangfoldig arbeidsliv
- c) setter HMS- og arbeidsmiljøkultur på dagsorden og utøver systematisk organisatorisk og psykososialt HMS-arbeid, som bidrar til å forbedre arbeidsmiljøet blant medarbeiderne
- d) tar initiativ til og gjennomfører tiltak som virker på tvers av organisasjonen, eller har utført et HMS-tiltak/-prosjekt som oppfattes som vellykket og som gir overføringsverdi til andre tjenestoområder

Saksbehandling for en intern arbeidsmiljøpris

Forslag inn

«Alle» kan sende inn forslag (eget skjema utarbeides). Det skal legges ved en begrunnelse på inntil én A4-side. Av begrunnelsen bør det fremgå hvordan den foreslåtte kandidaten oppfyller kriteriene.

Frist for innsending til HR-seksjonen: innen 1. april (med første utdeling i 2024).

Selve prisen

Prisen er på NOK 20.000 kroner med diplom og kan deles mellom to eller flere prisvinnere. Prisvinnere vil fortrinnsvis være på avdeling eller virksomhetsnivå.

Prisen kan ikke være til personlig berikelse for enkeltpersoner. Prispengene skal brukes på arbeidsmiljøtiltak som vinneren eller vinnerne selv bestemmer.

Komité; vurdering – prioritet – innstilling

Sammensetning: kommunedirektør, HR-sjef, HVO og med HR/HMS som sekretariat.

Vurdering/innstilling om hvem som blir verdig vinner og omfang av tildeling avklares i løpet av mai måned, til endelig behandling i AMU (juni-møtet).

Beslutning om hvem som vinner årlig arbeidsmiljøpris skjer i AMU. Det legges opp til hederlig omtale ifbm. overrekkelse (ev. kake og sosialt) – gjerne før sommerferien.

Administrativ oppfølging

Dersom det etableres en arbeidsmiljøpris til årlig intern utdeling i Asker kommune, forutsettes administrativ kapasitet, basert på enkle rutiner, ryddig håndtering – og tydelig ansvar for effektiv bistand og saksbehandling opp mot komitéens rolle og AMU.

3. Tidligere behandling

Det vises til verbalforslag i forbindelse med politisk behandling av Handlingsprogram 2023-2026, om at det er ønskelig å etablere en årlig arbeidsmiljøpris for å oppmuntre og belønne gode resultater på det enkelte arbeidsted som har klart å skape gode arbeidsmiljøer. Videre vil oppmerksomheten rundt tildelingen kan være en inspirasjon for andre og videreutvikle Asker kommune som en god arbeidsgiver.

Forslaget om å etablere en årlig arbeidsmiljøpris er ikke tidligere utredet i Asker kommune.

AMU har drøftet saken i to omganger; 30.03.23 og 21.04.23.

4. Kommunedirektørens vurdering

Asker kommune jobber systematisk med ledelse, arbeidsmiljø, læring og kompetanseheving. Disse temaene inngår som en sentral del av temaplan for arbeidsgiverpolitikk, og følges opp gjennom de ordinære ledelses- og styringsprosessene.

Med bakgrunn i verbalforslaget og foreliggende administrativ vurdering om å etablere egen arbeidsmiljøpris, anbefaler kommunedirektøren AMU å drøfte forslaget inngående før det realitetsbehandles.

Videre bør AMU slutte seg til innstillingen om videre behandling i PSU; med en anbefaling om å etablere en arbeidsmiljøpris til årlig utdeling internt i Asker kommune.

HR-seksjonen oppfordres til å avklare praktisk håndtering av arbeidsmiljøprisen.

Kommunedirektøren vurderer at det er viktig å jobbe helhetlig med arbeidsmiljøtiltak for å oppnå gode resultater i organisasjonen, og dette vil være kommunedirektørens hovedprioritering i 2023 og videre.

Lars Bjerke
kommunedirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent.



Saksframlegg

Arkivsak
23/09929-1

Saksbehandler
Inger Helene Elstad

Behandles av
Partssammensatt utvalg

Møtedato
06.06.2023

Sykefraværet i Asker kommune i 2022

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. Saken om sykefraværet i kommunen i 2022 tas til orientering
2. Utvalget slutter seg til de prioriterte tiltakene og innsatsområdene som går fram av saken

1. Sammendrag og konklusjon

Det er gjennomført en større analyse av sykefraværet i kommunen som går nærmere inn på utviklingen i sykefraværet i kommunen fra 2020 til og med 2022.

Det registrerte sykefraværet i kommunen i 2022 er på 9,3 prosent i 2022, en økning på 0,9 prosentpoeng fra året før. Sammenligner vi sykefraværet i Asker kommune med sykefraværet i de øvrige ASSS-kommunene er sykefraværet i Asker på nivå med, eller under registrert sykefravær i de øvrige ASSS-kommunene. I 2022 var det korttidsfraværet som økte mest, mens langtidsfraværet var stabilt.

Høyest sykefravær er det blant stillinger i de turnusbaserte virksomhetene i Velferd, der mange yrkesgrupper har et gjennomsnittlig sykefravær på over 10 prosent. Gruppen sykepleiere hadde et sykefravær i 2022 på over 15 prosent. Også flere yrkesgrupper i Oppvekst har et gjennomsnittlig sykefravær på over 10 prosent de siste tre årene.

Det jobbes allerede godt og målrettet med sykefravær og arbeidsmiljø mange steder i organisasjonen. I eksisterende planer er det allerede nedfelt flere

prioriterte satsningsområder. Av nye tiltak er det på bakgrunn av analysen foreslått et økt fokus på oppfølging av korttidsfravær og muligheten som ligger i den utvidede egenmeldingsordningen, samt at det igangsettes et prosjekt med fokus på helsefremmende organisasjonsutvikling.

2. Bakgrunn for saken/saksopplysninger

I kvartalsrapport over sykefraværet i 2. og 3. kvartal 2022 til arbeidsmiljøutvalget ble det opplyst om at det var planlagt en større analyse av sykefraværet i kommunen. Analysen følger som vedlegg til denne saken, og tar for seg følgende forhold:

- Status og utvikling i sykefraværet i perioden fra 2020 t.o.m. 2022
- Sykefraværet etter kjønn, alder og stilling
- Sykefraværet i tjenesteområdene

Saken gir videre en oversikt over iverksatte tiltak og innsatsområder i arbeidet med å redusere sykefraværet og fremme jobbnærværet. Gjennom Intensjonsavtalen for inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) er kommunen forpliktet til å arbeide for å redusere både sykefraværet og frafallet fra arbeidslivet. Analysen vil være et utgangspunkt både for videre prioriteringer og for framtidige målinger av sykefraværet.

Sykefraværet i kommunen i 2022

Tabellen under viser sykefraværet i kommunen i perioden 2020-2022 fordelt på type fravær (korttid- eller langtidsfravær).

Type fravær	2020	2021	2022
Korttidsfravær (1-16 dgr.)	1,6 %	1,3 %	2,2 %
Langtidsfravær (>16 dgr.)	6,1 %	7,1 %	7,1 %
Totalt sykefravær	7,7 %	8,4 %	9,3 %

Det registrerte sykefraværet i Asker kommune i 2022 er på 9,3 prosent, og har økt med 0,9 prosentpoeng fra 2021. I 2022 er økningen i sykefravær knyttet til økt korttidsfravær, som har økt med nesten 70 prosent sammenlignet med 2021. Det egenmeldte fraværet har økt relativt sett mer enn det legemeldte.

At sykefraværet har økt, er ikke særegent for Asker kommune. Tall fra KS viser at sykefraværet i Asker er på omtrent samme nivå som landsgjennomsnittet kommune.

I tabellen nedenfor ser vi utviklingen i sykefraværet for kommunene i ASSS-nettverket for perioden 2018-2022.

	2018	2019	2020	2021	2022
Asker kommune			7,7	8,4	9,3
Bergen kommune	9,2	9,4			
Bærum kommune	7,3	6,8	7,4	8,0	9,0
Drammen kommune	8,1	7,9	8,5	8,9	9,8
Fredrikstad kommune	8,7	8,8	8,8	9,5	10,3
Kristiansand kommune	8,1	7,9	9	9,8	
Lillestrøm kommune			8,5	9,3	10,0
Oslo kommune	8	8	8,3	8,8	9,6
Sandnes kommune	8,2	7,7	8,7	8,9	9,3
Stavanger kommune	8,3	8,1	8,3	9,2	9,3
Tromsø kommune	9,7	9,7			
Trondheim kommune	9,3	10	10,5	10,8	11,6

Av tabellen ser vi at sykefraværet har økt i alle kommunene de siste tre årene. Sykefraværet i Asker kommune ligger litt høyere enn sykefraværet i Bærum kommunen, og på nivå med Sandnes og Stavanger, og lavere enn i de øvrige kommunene i nettverket.

Sykefraværet i tjenesteområdene

Tabellen under viser sykefraværet i tjenesteområdene i perioden 2020-2022.

Tjenesteområde	2020	2021	2022
Adm og ledelse	4,7 %	4,1 %	6,3 %
Oppvekst	7,4 %	8,4 %	9,2 %
Velferd	9,5 %	10,2 %	11,1 %
Samfunnstjenester	5,4 %	5,6 %	6,5 %
Samfunnsutvikling	5,8 %	5,3 %	6,2 %
Medborgerskap	6,0 %	5,4 %	6,5 %

Sykefraværet har økt i alle tjenesteområdene. I 2022 er den relative økningen størst i Administrasjon og ledelse, men er likevel blant tjenesteområdene med lavest sykefravær.

Velferd er tjenesteområdet med det høyest registrerte sykefraværet, i 2022 på 11,1 prosent. Det har i perioden vært en kraftig økning i sykefraværet i virksomhetene Velferdsforvaltningen, Helse, rehabilitering og mestring og i Psykisk helse og rus. På Bråset bo- og omsorgssenter, hvor det har vært arbeidet med reduksjon av sykefraværet gjennom et bransjeprogram, registrerer vi en nedgang i sykefraværet, selv om dette fortsatt er høyt. I 2022 har langtidsfraværet holdt seg stabilt.

I 2022 har Oppvekst et registrert sykefravær på 9,2 prosent. Høyest registrert sykefravær er det i barnehagene som i 2022 har et sykefravær på 11 prosent. Bransjeprogrammet «Tidlig inn» er igangsatt for alle barnehagene, og prosjektet skal vare ut 2023.

I 2022 registrerer vi en liten nedgang i sykefraværet i skolene.

Sykefraværet etter kjønn, alder og stilling

Sykefraværet i kommunen er høyere for kvinner enn for menn. Samlet er kvinners sykefravær 10,2 prosent og menns sykefravær 6,5 prosent. Både kvinners og menns sykefravær er høyere i tjenesteområdene forbundet med høyt sykefravær, og lavere i tjenesteområdene forbundet med et lavere sykefravær. Vi ser også at kvinners sykefravær er høyere enn menns sykefravær i alle stillingene der vi har et tilstrekkelig antall av begge kjønn til å måle forskjeller i sykefravær

Med unntak av et lavere sykefravær for aldersgruppen under 25 år, ser vi ingen tydelig sammenheng mellom alder og sykefravær i de tre årene vi har data for. Vi ser derimot at det egenmeldte fraværet er noe høyere i de yngste aldersgruppene enn i aldersgruppene over 45 år.

Stillingskoden Sykepleier har hatt det høyest registrerte sykefraværet i kommunen i alle de tre årene vi har data for. I 2022 var sykefraværet til ansatte i denne stillingskoden på over 15 prosent. Faktisk er de fem stillingskodene som har høyest sykefravær de siste tre årene, alle stillinger som hovedsakelig er å finne i de turnusbaserte virksomhetene i Velferd.

Barnevernspedagog, barnehagelærer, lærer og pedagogisk leder, renholder, fagarbeider og assistent er andre stillingskoder som har hatt et gjennomsnittlig fravær på over 10 prosent i gjennomsnitt de siste tre årene.

Lavest sykefravær finner vi i forskjellige lederstillinger, musikk- og kulturskolelære, rådgivere og ingeniører.

Tiltak og innsatsområder

Intensjonsavtalen for inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) som går frem til og med 2024 forplikter kommunen til å jobbe aktivt med å redusere sykefraværet og hindre frafall fra arbeidslivet. Det satses spesielt på to områder:

- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid – HMS-arbeidet
- Lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær.

Forebyggende og helsefremmende sykefraværs- og arbeidsmiljøarbeid må være kunnskapsbasert og rettet mot reelle behov på den enkelte arbeidsplass. Det er derfor viktig at tiltak som settes inn forankres og jobbes med lokalt. Et godt samarbeid mellom leder, verneombud, tillitsvalgte og øvrige ansatte anses som sentralt for å lykkes i dette arbeidet. Å styrke partsamarbeidet på alle nivåer er derfor et uttalt mål for Kommunedirektøren.

Et viktig område i IA-avtalen er bransjeprogrammene som målretter sykefraværsarbeid innen ulike bransjer, for kommunal sektor er det barnehager og sykehjem som er de prioriterte. Formålet med bransjeprogram er å mobilisere partene på bransjenivå til i fellesskap å dokumentere og ta fatt i felles erkjente utfordringer.

Det jobbes allerede godt og målrettet med sykefravær og arbeidsmiljø mange steder i organisasjonen. På et overordnet nivå legger HMS-aktivitetsplan føringer for prioriterte satsningsområder og tiltak. Her nevnes utvalgte satsningsområder:

Forebyggende og helsefremmende nærværsarbeid

I samarbeid med NAV Asker Vest-Viken er det gjennomført bransjeprogram på Bråset sykehjem og i Tjenester til personer med funksjonsnedsettelse. Programmet «tidig inn» er iverksatt i alle barnehagene. Prosjektet skal gå ut 2023.

HR-seksjonen har videre tatt initiativ til et arbeid ned helsefremmende organisasjonsutvikling, og det er planlagt et pilotprosjekt på dette med oppstart høsten 2023. Tiltaket er lagt fram for AMU og følges opp der.

Det vurderes å opprette en årlig arbeidsmiljøpris i Asker kommune for økt fokus på det systematiske og helsefremmende arbeidet i kommunen.

Fokus på forebygging av vold og trusler og emosjonelle belastninger i arbeidsmiljøet

Vold, trusler og andre emosjonelle belastninger som følge av kontakt med andre er en risikofaktor for økt sykefravær og nyere studier tyder på at mye av sykefraværet i offentlig sektor kan skyldes slike emosjonelle belastninger. HR seksjonen tilbyr bistand til risikokartlegging og opplæring i vold, trusler og emosjonelle belastninger i samarbeid med bl.a. bedriftshelsetjenesten til utsatte arbeidsplasser. I 2023 er det gjennomført risikokartlegging blant annet i inkludering og mangfold, Søndre Borgen og. Vold, trusler og emosjonelle belastninger er også fokus i flere av kursene som inngår den obligatoriske HMS-opplæringen som tilbys nye ledere og verneombud.

Systematisk HMS-arbeid

Det er et mål at det gjennomføres et systematisk HMS-arbeid på alle nivåer i organisasjonen. Det er utarbeidet støtte for årlige HMS-gjennomganger i kvalitetssystemet Simpli og det gjennomføres årlige kurs i det systematiske HMS-arbeidet. Kursene er bransjerettet og gjennomføres i samarbeid med fagpersoner i bedriftshelsetjenesten.

Fokuset på det systematiske HMS-arbeidet er ytterligere styrket ved at det er innlemmet som et punkt i kommunedirektørens oppdragsbrev.

Oppfølging av sykefravær i tråd med føringer i folketrygdloven og IA-avtalen

HR-seksjonen tilbyr årlige kurs til ledere i oppfølging ved sykefravær. Kursene gjennomføres i samarbeid med NAV Asker.

I tillegg bistår dedikerte rådgivere i HR-seksjonen lederne i oppfølgingen av lange og eller hyppig gjentakende sykefravær. I slike saker søkes det samarbeid med nav, bedriftshelsetjenesten og evt. behandlende lege for å finne gode, varige løsninger. Som et ledd i IA-avtalen er det mulig å søke tilskudd til ekspertbistand i lange/-og eller hyppig gjentakende sykefravær, et virkemiddel som benyttes i enkeltsaker.

Øvrige tiltak

På bakgrunn av den registrerte økningen i korttidsfraværet vil HR-seksjonen i 2023 ha et økt fokus på oppfølging ved korttidsfravær og muligheten som ligger i den utvidete egenmeldingsordningen som kommunen praktiserer.

I Velferd er det igangsatt flere prosjekter som, om de lykkes, vil ha mye å si for opplevelsen av arbeidsmiljøet og arbeidsbelastningen til den enkelte medarbeider. Vi tenker her på Tørn-prosjektet, heltidskulturprosjektet og et strategisk arbeid for å rekruttere, utvikle og beholde kompetanse i helsetjenestene.

3. Sakens relevans for de tre bærekraftsmålene

Bærekraftsdimensjonene omtales ikke i saken.

4. Tidligere behandling

Saken er tidligere behandlet i kommunens arbeidsmiljøutvalg i møte 30. mars 2023.

5. Kommunedirektørens vurdering

Analysen av sykefraværet i kommunen gir et godt utgangspunkt både for videre prioriteringer og for framtidige målinger av sykefraværet.

Fra 2020 og til utgangen av 2022 har sykefraværet vært sterkt preget av koronapandemien. I perioden har sykefraværet økt fra 7,7 prosent og er i 2022 på 9,3 prosent. At sykefraværet har økt, er likevel ikke særegent for Asker kommune, men gjelder for hele kommunesektoren. Sammenlignet med øvrige kommuner i ASSS-nettverket, ligger sykefraværet i Asker kommune på nivå med, eller under de øvrige kommunene.

Kommunedirektøren antar for 2023 at situasjonen vil normaliseres og i seg selv bidra til redusert fravær. Samtidig vil det kreve målrettet innsats for å nå målet i IA-avtalen om en reduksjon i sykefraværet på 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet i 2018.

Det jobbes allerede godt og målrettet med sykefravær og arbeidsmiljø mange steder i organisasjonen. I eksisterende planer er det allerede nedfelt flere prioriterte satsningsområder. Kommunedirektøren anbefaler følgende:

- Å opprettholde satsninger på forebyggende og helsefremmende tiltak fastsatt i Temaplan Arbeidsgiverpolitikk, kommunedirektørens oppdragsbrev, virksomhetsplan og HMS-aktivitetsplan
- Økt fokus på oppfølging ved korttidsfravær og den utvidete egenmeldingsordningen.
- At kommunen følger opp IA-avtalen gjennom partsamarbeid

- At kommunen viderefører tiltak og satsning gjennom bransjeprogram for barnehager og sykehjem
- At det igangsettes et prosjekt med helsefremmende organisasjonsutvikling

Lars Bjerke
kommunedirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent.

Vedlegg:

Sykefraværet i kommunen 2020-2022



Asker
kommune

Sykefraværet i Asker kommune 2020-2022

20. mars 2023

Innhold

1	Innledning	4
1.1	Kort om metode og data for beregning av sykefraværet	4
2	Sykefraværet i kommunen i perioden 2020-2022.....	6
2.1	Utvikling i egenmeldt, legemeldt og kort- og langtids sykefravær	6
2.2	Sykefravær etter kjønn, alder og stillingskode/utdanningsnivå	8
2.2.1	Sykefravær etter kjønn.....	8
2.2.2	Sykefravær i ulike aldersgrupper	9
2.2.3	Sykefravær etter utdanningsnivå	10
2.2.4	Sykefravær etter stillingskode	11
3	Sykefraværet i tjenesteområdene.....	13
3.1	Tjenesteområdet Velferd	13
3.2	Tjenesteområde Oppvekst	15
3.2.1	Virksomhetene i kommunalsjefområdene	16
3.3	Tjenesteområde Samfunnstjenester	19
3.4	Tjenesteområdene Administrasjon og ledelse, Samfunnsutvikling og Medborgerskap	20
4	Avslutning og forslag til videre innsats	22
4.1	Oppfølging av sykmeldte	22
4.2	Forebyggende og helsefremmende arbeidsmiljøarbeid	23
4.2.1	Systematisk HMS-arbeid og HMS-aktivitetsplan.....	23
4.2.2	Helsefremmende organisasjonsutvikling.....	23
4.2.3	Gode omstillingsprosesser og evaluering av prinsipper for medbestemmelse	23
4.3	Pågående tiltak i Velferd og Oppvekst	24
4.3.1	Velferd.....	24
4.3.2	Barnehager	24
4.4	Forslag til videre innsats.....	24
	Vedlegg 1: Betydningen av antall årsverk ved endringer i sykefraværet.....	25
	Vedlegg 2: Oversikt over sykefraværet i alle stillingskoder	26
	Vedlegg 3: Virksomhetene med høyest sykefravær i gjennomsnitt de siste 3 årene	27
	Vedlegg 4: Virksomhetene med lavest sykefravær i gjennomsnitt de tre siste årene	28

Virksomhet	Sykefravær		
	2020	2021	2022
43000 Prosjekt og utvikling	1,4 %	1,3 %	2,4 %
20010 SEIL oppvekst	0,9 %	3,0 %	2,0 %
28800 Sætre ungdomsskole	1,2 %	3,3 %	3,5 %
63000 Kulturskolen	5,4 %	2,8 %	2,8 %
41000 Eiendom	3,7 %	2,8 %	5,0 %
44000 Vann og vannmiljø	3,8 %	4,5 %	3,7 %
52000 Samfunnsplanlegging	5,9 %	2,6 %	5,0 %
27500 Den alternative skole	4,5 %	3,0 %	6,2 %
12300 Innovasjon og digitalisering	3,4 %	3,2 %	7,6 %
12200 HR	4,9 %	4,1 %	5,4 %
64000 Kulturliv	5,4 %	4,0 %	5,4 %

.....28

1 Innledning

Sykefraværet i Asker kommune har økt de siste tre årene, og i 2022 er det registrerte sykefraværet på hele 9,3 prosent. Vi var midt i kommunesammenslåingen da koronapandemien brøt ut i mars 2020. Mange arbeidstakere ble direkte involvert i å håndtere pandemien, da nye tjenester raskt måtte bygges opp og bemannes med folk, enda flere måtte forholde seg til en ny måte å organisere og utføre arbeidet sitt på.

Omstilling, tids- og arbeidspress og lav grad av kontroll, samt eksponering for biologiske faktorer, vet vi at er arbeidsrelaterte risikofaktorer som påvirker ansattes helse og kan føre til sykefravær. I lys av dette er det ikke overraskende at sykefraværet i kommunen har økt de siste tre årene. Økt sykefravær er heller ikke særegent for Asker kommune. SSB rapporterer at sykefraværet i 2022 er det høyeste sykefraværet siden svineinfluensapandemien i 2009.¹

Sykefraværet koster både kommunen og samfunnet store summer. Intensjonsavtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) ble i sin tid inngått ut fra en erkjennelse om at høyt sykefravær og frafall fra arbeidslivet ikke er bærekraftig i lengden.

Det er to nasjonale mål for IA-avtalen 2019-2022, som nå er forlenget fram til 2024:

- Sykefraværsprosenten skal reduseres med 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018.
- Frafallet fra arbeidslivet skal reduseres.

Med bakgrunn i IA-avtalen har kommunen, Nav arbeidslivssenter Vest-Viken og Nav Asker inngått en samarbeidsavtale for å fremme forebyggende arbeidsmiljøarbeid, styrke nærværarbeidet, redusere sykefraværet og hindre frafallet fra arbeidslivet der Asker kommune er arbeidsgiver. Det nasjonale målet om at sykefraværet skal reduseres med 10 prosent i avtaleperioden, er satt som mål også for Asker kommune.

I arbeidet med å nå dette målet, er det viktig med kunnskap om sykefraværet i kommunen. Det gjelder både hvor utfordringene er størst, hva som kan være årsakene til sykefraværet, og ikke minst hvordan innsatsen bør rettes for å nå målet. Hensikten med denne rapporten er nettopp å belyse disse forholdene.

I analysen ser vi på følgende forhold:

- Status og utviklingen i sykefraværet fra 2020-2023
- Sykefraværet etter kjønn, alder og stilling
- Sykefraværet i tjenesteområdene

Rapporten avsluttes med en oversikt over iverksatte tiltak og innsatsområder i arbeidet med å redusere sykefraværet og fremme jobbnærværet.

1.1 Kort om metode og data for beregning av sykefraværet

Tallene som ligger til grunn for beregningen av sykefravær er hentet fra Visma HRM/BI-løsningen og bearbeidet videre i excel. Sykefraværsprosenten beregnes ut fra registrerte sykefraværsdager / antall mulige dagsverk. Et årsverk tilsvarer 254 mulige dagsverk.

¹ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/arbeidsmiljo-sykefravaer-og-arbeidskonflikter/statistikk/sykefravaer/artikler/hoyeste-sykefravaer-siden-2009>

Beregningsmetoden ligger tett opp til SSBs beregningsmodell for sykefravær, som blant annet KS benytter i sine oversikter over sykefraværet på kommunenivå.

Alle ansatte i kommunen med en stillingsprosent er med i utvalget. Tilkallingsvikarer og oppdragstakere er ikke med i grunnlaget for beregningene av sykefravær, det samme gjelder ansatte i permisjoner.

Vi gjør oppmerksom på at det kan forekomme etterslep i dataoverføringen mellom forskjellige systemer, slik at tall på sykefraværet kan endre seg dersom det samme uttrekket gjøres på et senere tidspunkt. Da vi rapporterte tall på sykefraværet i fjor, oppgav vi et sykefravær på kommunenivå i 2021 på 8,0 prosent. Det samme uttrekket i år, viser nå et sykefravær på 8,4 prosent.

Antall årsverk varierer mellom enhetene i kommunen og det kan være til dels store forskjeller. I beregningen av sykefravær korrigerer vi ikke for størrelsen på enheten, men det er viktig å huske på at endringer i sykefraværet vil gi større utslag på sykefraværet i små enheter, enn i store enheter. Se vedlegg 1 for eksempel av hvordan sykefraværsprosenten kan endrer seg gitt ulike størrelser på enhetene.

Av grunnen over oppgir vi ikke sykefraværet på enheter med mindre enn 10 årsverk. For sykefravær fordelt på stillingskoder er grensen satt til 30.

Vi er kjent med at det har vært noen feil i grunnlagsdataene som vi ikke har klart å rette opp i. Dette går på feil plassering av avdelinger i organisasjonsstrukturen og feil plassering i årsverk i avdelingene. Disse feilene forekommer hovedsakelig en kortere periode i 2020, vi har ikke observert slike feil i datagrunnlaget for 2022. Der åpenbare feil er identifisert, er disse trukket ut av statistikken som viser sykefraværet i tjenesteområdene og virksomhetene, men er med som grunnlag i totaltallene.

Vi gjør videre oppmerksom på at det kan være noe usikkerhet knyttet til fordelingen av korttidsfravær og langtidsfravær i 2020, på grunn av ny HRM-base.

For flere av virksomhetene sammenligner vi det legemeldte sykefraværet med landsgjennomsnittet for bransjen. Tall for landsgjennomsnittet for bransjene er hentet fra KS sin sykefraværsstatistikk.

2 Sykefraværet i kommunen i perioden 2020-2022

Tabellen under viser sykefraværet i kommunen i årene 2020-2022 fordelt på tjenesteområde.

Tjenesteområde	2020	2021	2022
Adm og ledelse	4,7 %	4,1 %	6,3 %
Oppvekst	7,4 %	8,4 %	9,2 %
Velferd	9,5 %	10,2 %	11,1 %
Samfunnstjenester	5,4 %	5,6 %	6,5 %
Samfunnsutvikling	5,8 %	5,3 %	6,2 %
Medborgerskap	6,0 %	5,4 %	6,5 %
Totalsum	7,7 %	8,4 %	9,3 %

Det registrerte sykefraværet i kommunen i 2022 er på 9,3 prosent. Fra 2020 til 2022 har sykefraværet i kommunen økt fra 7,7 til 9,3 prosent, noe som tilsvarer en økning i sykefraværet på over 20 prosent.

Det er i tjenesteområdene Velferd og Oppvekst vi registrerer det høyeste sykefraværet. I Oppvekst er det registrerte sykefraværet i 2022 på 9,2 prosent, mens Velferd har et registrert sykefravær på 11,1 prosent. Som de to største tjenesteområdene målt i antall årsverk, vil endringer i sykefraværet på disse tjenesteområdene gi store utslag på kommunens totale sykefravær.

Registrert sykefravær i de øvrige tjenesteområdene i 2022 er på mellom 6,2-6,5 prosent.

Ser vi på utviklingen i sykefraværet i perioden, økte sykefraværet spesielt i Oppvekst og Velferd, men også i Samfunnstjenester i 2021. I Administrasjon og ledelse, Samfunnsutvikling og Medborgerskap registrerer vi en nedgang i sykefraværet i 2021. Disse tjenesteområdene har hatt mange ansatte på hjemmekontor under pandemien og flere av tjenestene i Medborgerskap har i perioden vært stengt for innbyggerne, slik som svømmehaller, bibliotek og kulturhuset. En rapport utført av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) og OsloMet av konsekvenser ved arbeid fra hjemmekontor under koronapandemien viser at hjemmekontor ga mindre sykefravær og mindre opplevd utbrenthet, og at hjemmekontor gir en fleksibilitet som kan utnytte restarbeidsevne hos arbeidstakere.² Rapporten peker imidlertid også på flere negative konsekvenser av utstrakt bruk av hjemmekontor.

I 2022 har sykefraværet økt i alle tjenesteområdene. Den relative økningen er høyest i Administrasjon og ledelse, der sykefraværet økte med over 50 prosent sammenlignet med 2021. Administrasjon og ledelse er likevel fortsatt blant tjenesteområdene med lavest sykefravær i kommunen.

2.1 Utvikling i egenmeldt, legemeldt og kort- og langtids sykefravær

Tabellen under viser egenmeldt og legemeldt sykefravær og korttids- og langtidsfravær i perioden 2020-2022.

² AFI-rapport nummer: 2022:04: *Hjemme-Borte-Uavgjort. Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser.*

Type fravær	2020	2021	2022
Egenmeldt fravær	1,2 %	1,4 %	1,8 %
Legemeldt fravær	6,5 %	7,0 %	7,5 %
Korttidsfravær (1-16 dgr.)	1,6 %	1,3 %	2,2 %
Langtidsfravær (>16 dgr.)	6,1 %	7,1 %	7,1 %

Merk at det er usikkerhet knyttet til fordelingen av korttid- og langtidsfravær i 2020 på grunn av ny base i HRM.

Det legemeldte fraværet i kommunen i 2022 er på 7,5 prosent for kommunen totalt. Gjennomsnittlig legemeldt sykefravær i kommunesektoren er på 7,7 prosent viser tall fra KS.³

Av tabellen ser vi at det er en økning både i det egenmeldte og det legemeldte fraværet fra 2020 til 2022. Det egenmeldte fraværet har relativt sett økt mest, og har økt totalt med 40 prosent siden 2020. Korttidsfraværet var lavere i 2021 enn i 2020, men økte kraftig i 2022.

I 2022 økte korttidsfraværet med 69 prosent, og det egenmeldte fraværet med 29 prosent. Det er spesielt det korteste korttidsfraværet som vi registrerer at har økt (varighet 1-8 dager).

Langtidsfraværet økte med 15,5 prosent i 2021, men har holdt seg stabilt i 2022. Sykefravær med varighet utover 60 dager utgjorde i 2022 5,8 prosent av det totale sykefraværet, og er en liten nedgang sett i forhold til 2021 (ikke vist).

Det er nærliggende å tro at økningen i det egenmeldte fraværet og i korttidsfraværet, har en direkte sammenheng med koronapandemien. Sterke føringer om å holde seg hjemme ved luftveissymptomer og ikke oppsøke legekontorer, en utvidet egenmeldingsrett, karantenebestemmelser og i 2022 et høyt smittetrykk som følge av oppheving av smitteverntiltak er faktorer som høyst sannsynlig forklarer økningen i det egenmeldte fraværet.

Asker kommune praktiserer en utvidet egenmeldingsrett som gir ansatte mulighet til å være hjemme ved sykdom i inntil 8 dager sammenhengende. Som IA-virksomhet var vi fram til 2019 forpliktet til å ha en slik utvidet egenmeldingsrett, men dette kravet er fjernet som en forpliktelse i gjeldende IA-avtale.

Bakgrunnen for å tilby en utvidet egenmeldingsordning er en hypotese om at det korte fraværet blir kortere ved bruk av egenmelding, pga. legers sykmeldingspraksis som gjerne følger bestemte mønstre. Effekten er imidlertid usikker og det antas at en positiv effekt på fraværsvaregheten er betinget av at det er etablert en god dialog og et tillitsforhold mellom ledere og arbeidstakere.⁴

At korttidsfraværet øker relativt mye mer enn det egenmeldte fraværet i 2022, tyder på at mange går til legen og får sykmelding, selv om de strengt tatt kan benytte seg av egenmelding.

³ Kilde: KS: <https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/fravar/sykefravarstatistikk/>

⁴ [Fungerer utvidet egenmeldingsrett? | Simployer](#)

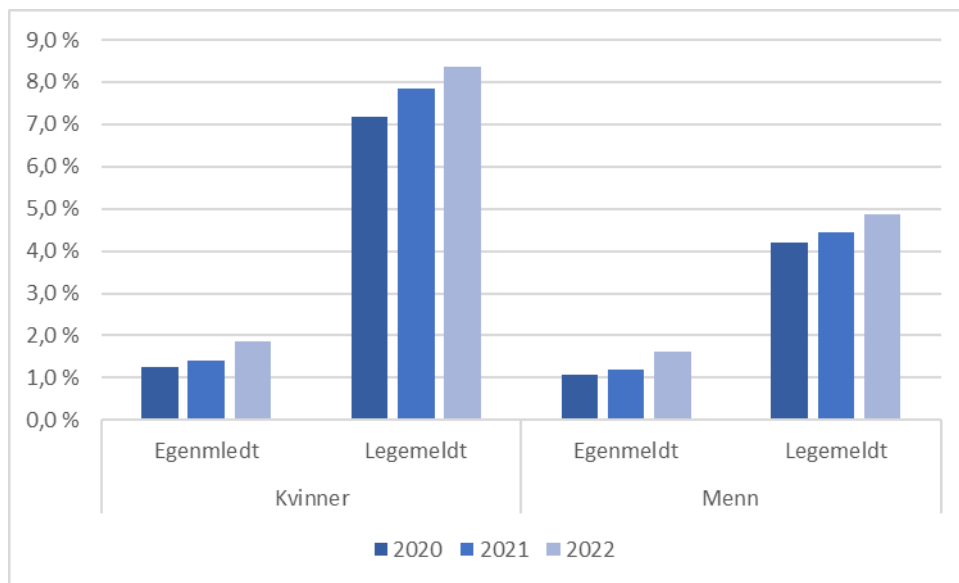
2.2 Sykefravær etter kjønn, alder og stillingskode/utdanningsnivå

Det er godt dokumentert at det er forskjeller i sykefraværet mellom kjønn, aldersgrupper og yrke/utdanningsnivå. Sammensetningen av arbeidsstokken på disse variablene vil altså påvirke sykefraværet i kommunen.

2.2.1 Sykefravær etter kjønn

Omtrent $\frac{3}{4}$ av ansatte i Asker kommune er kvinner som statistisk sett har et høyere sykefravær enn menn. Endring i kjønnssammensetningen kan påvirke sykefraværet, likeledes om menns og kvinners sykefravær utvikler seg ulikt.

Diagrammet under viser utviklingen i sykefravær for kvinner og menn i perioden 2020-2022.



I 2022 var sykefraværet for kvinner i kommunen i gjennomsnitt 10,2 prosent. For menn var sykefraværet i gjennomsnitt 6,5 prosent. Spesielt legemeldt, men også egenmeldt sykefravær er høyere for kvinner enn for menn.

Utviklingen i sykefraværet fra 2020 til 2022 har vært relativt lik for våre kvinnelige og mannlige ansatte, og både det legemeldte og det egenmeldte fraværet har økt for begge kjønn. Vi kan kanskje se en tendens til at den relative økningen er litt høyere for menn enn for kvinner.

Mye av forskjellen mellom menn og kvinners sykefravær kan forklares ved at kvinner jobber i yrker og sektorer som er forbundet med et høyere sykefravær.

At kvinner og menn jobber i forskjellige yrker og stillinger, er også tydelig i Asker kommune. I Velferd og Oppvekst er kvinneandelen over 80 prosent, mens i Samfunnstjenester er kvinneandelen 42 prosent. Administrasjon og ledelse og Medborgerskap har en kvinneandel på om lag 60 prosent, mens i Samfunnsutvikling jobber det omtrent like mange menn som kvinner.

Tabellen under viser sykefravær i 2022 etter kjønn i utvalgte enheter/tjenesteområder og stillingskoder. Det er kun stillingskoder som har mer enn 30 årsverk for både kvinner og menn som vises i tabellen. For å få antall årsverk i samme stillingskoder høyt nok har, har vi

vært nødt til å slå sammen flere tjenesteområder, noe som understreker at kjønnsdelingen i kommunen.

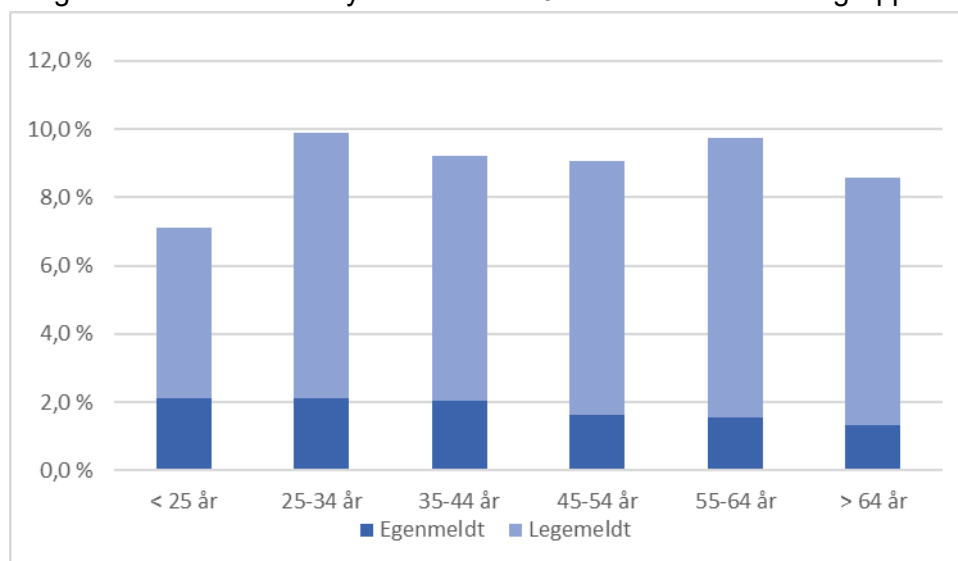
	Sykefravær Kvinner	Sykefravær Menn	Kvinne- andel
Ungdomsskole	8,2 %	5,4 %	67,8 %
Adjunkt	10,4 %	6,7 %	59,1 %
Adjunkt m/till utd	9,8 %	4,0 %	67,9 %
Heldøgnsomorg og Tjenester til personer med funksjonsnedsettelse	12,0 %	9,0 %	81,5 %
Assistent	11,4 %	11,2 %	65,4 %
Helsefagarbeider	11,9 %	9,3 %	82,8 %
Adm. og ledelse, Samfunnstjenester, Samfunnsutvikling og Medborgerskap	7,3 %	5,4 %	53,5 %
Konsulent	8,5 %	6,6 %	64,4 %
Rådgiver	6,3 %	5,1 %	64,8 %
Ingeniør	6,9 %	4,0 %	32,3 %

Av tabellen ser vi at både menns og kvinners sykefravær er høyere i tjenesteområdene i Velferd enn i Administrasjon og Ledelse, Samfunnstjenester, Samfunnsutvikling og medborgerskap.

Samtidig ser vi at kvinners sykefravær er høyere i alle de utvalgte stillingskodene innenfor tjenesteområdene. Minst kjønnsforskjell finner vi stillingskoden «Assistent» i Velferd. I den forbindelse kan vi nevne at det knapt er mannlige assistenter i Heldøgnsomsorg 1 og 2. Assistentene i Heldøgnsomsorg har et gjennomsnittlig lavere sykefravær enn assistentene i Tjenester til personer med funksjonsnedsettelse. Ser vi kun på sykefraværet til Assistentene i Tjenester til personer med funksjonsnedsettelse, har kvinner et sykefravær på 12 prosent, menn et sykefravær på 11,1 prosent.

2.2.2 Sykefravær i ulike aldersgrupper

Diagrammet under viser sykefraværet i 2022 fordelt etter aldersgrupper.



Vi ser ingen tydelig sammenheng mellom sykefravær og alder i de tre årene vi har data for, med unntak av at gruppen under 25 år har et lavere sykefravær enn de øvrige aldersgruppene. For øvrig varierer det hvilken aldersgruppe som har det høyeste sykefraværet.

Det er dokumentert at sykefravær øker med alderen. Denne sammenhengen er likevel tydeligere for menn enn for kvinner. For kvinner som gruppe er sykefraværet høyere i 30-årene enn tidligere og senere. Kjønnss- og alderssammensetningen av arbeidstakerne kan dermed være med å «viske ut» sammenhengen mellom alder og sykefravær.

At de eldste aldersgruppene i større grad går over på andre ordninger, slik som AFP, dersom de opplever helseutfordringer, kan også bidra til å forklare hvorfor vi ikke ser noen tydelig alderseffekt på sykefraværet. Likeså inndelingen i aldersgrupper som er valgt.

Det egenmeldte sykefraværet er høyere i de tre yngste aldersgruppene, enn i de tre eldste aldersgruppene. Egenmeldt fravær har relativt økt litt mer i de eldste aldersgruppene, enn i de yngste aldersgruppene.

2.2.3 Sykefravær etter utdanningsnivå

Tabellen under viser sykefravær etter utdanningsnivå. Som mål på utdanning er det brukt krav til utdanning i gitt stillingskode.⁵ Tabellen er sortert i synkende rekkefølge fra høyeste til laveste sykefravær i gjennomsnitt de siste tre årene.

Krav til utdanning i stillingskoden	2020	2021	2022
Fagbrev/min videregående/fagbrev+60 fagskolepoeng	10,2 %	10,9 %	11,6 %
3-årig u/h-utdannig	9,7 %	10,6 %	11,0 %
Ingen særkilte utdanningskrav	8,1 %	8,5 %	10,2 %
4-årig u/h-utdanning	7,1 %	8,1 %	9,4 %
5-årig u/h-utdanning	6,2 %	7,1 %	8,1 %
3-5 års utdanning	4,0 %	4,2 %	5,8 %

Tabellen viser at sykefraværet er høyest i stillinger der det stilles krav om fagbrev eller minimum videregående skole. Vi ser tendenser til at sykefraværet synker ettersom krav til utdanningsnivå stiger. Stillinger uten særskilte utdanningskrav har likevel et lavere sykefravær enn stillinger med krav til fagbrev eller 3-årig høyskole/universitetsutdanning. Det kan tenkes at dette har med alders- og yrkessammensetning i denne gruppe å gjøre, uten at vi har sett nærmere på det.

⁵ Vi gjør oppmerksom på at enkelte stillingskoder er utelatt fra tabellen, fordi de er vanskelig å gruppere ift utdanningskrav og er små regnet ut fra antall årsverk. Dette gjelder for eksempel lærer u/godkjent utdanning. Dette er stillinger som kan romme arb.takere både uten formell utdanning, til arb.takere med mastergrad. Alle lederstillinger er også utelatt.

Å forsøke å gruppere utdanningsnivå etter stillingskoder er imidlertid utfordrende da det i samme stillingskode kan være ulike krav til utdanning. Samtidig risikerer vi at stillingskoden i større grad gjenspeiler yrket, enn utdanningsnivå. For eksempel vil dette være tilfellet i gruppen 3-5 års utdanning, som blant annet rommer ingeniørene.

2.2.4 Sykefravær etter stillingskode

I tabellen nedenfor viser vi stillingskoder som har et sykefravær på over 10 prosent i gjennomsnitt de siste tre årene. Bare stillingskoder med mer enn 30 årsverk vises i tabellen. Tabellen er sortert synkende, der stillingskodene med det høyeste sykefraværet i gjennomsnitt er øverst.

For en fullstendig oversikt over sykefraværet i de ulike stillingskodene, se vedlegg 2.

2.2.4.1.1 Stillingskodene med sykefravær over 10 prosent i gjennomsnitt siste 3 år

Stillingskode	Sykefravær			Årsverk
	2020	2021	2022	2022
Sykepleier	13,1 %	14,0 %	15,2 %	221,6
Hjelpepleier	11,8 %	12,7 %	13,6 %	243,2
Vernepleier	10,5 %	12,4 %	12,3 %	47,7
Helsefagarbeider	10,7 %	10,8 %	11,5 %	287,8
Fagarb. m/fagskole sær alder	11,2 %	11,2 %	10,6 %	32,8
Barnevernspedagog	9,7 %	9,0 %	13,6 %	50,3
Spesialpedagog	11,4 %	9,7 %	11,1 %	37,1
Barnehagelærer	9,9 %	10,4 %	11,4 %	35,9
Fagarbeider	9,8 %	10,8 %	11,0 %	524,5
Lærer	9,5 %	13,1 %	8,5 %	46,5
Renholder	9,2 %	10,2 %	11,2 %	65,6
Pedagogisk leder	8,8 %	10,2 %	11,0 %	161,2
Assistent	8,5 %	10,0 %	11,6 %	499,8

De fem stillingskodene som har høyest sykefravær de siste tre årene, er alle stillinger som hovedsakelig er å finne i de turnusbaserte virksomhetene i tjenesteområdet Velferd.

Stillingskoden *Sykepleier* har hatt det høyeste sykefraværet alle de tre siste årene. I 2022 var sykefraværet til ansatte i stillingskoden på over 15 prosent, og relativt mye høyere enn både for hjelpepleierne og helsefagarbeiderne. Tilsvarende er det et høyt sykefravær i stillingskoden Vernepleiere. Denne gruppen er imidlertid mindre, slik at variasjoner i antall sykefraværsdager gir større utslag på sykefraværsprosenten.

At hjelpepleiere har et høyere sykefravær enn helsefagarbeidere, kan ha med alderssammensetningen i de to gruppene å gjøre.

Utfordringer med å rekruttere og beholde, vakante stillinger og et høyt sykefravær tærer på de som er «igjen» kan være andre årsaker til at vi registrerer at sykefraværet er høyere blant ansatte med 3-årig høyskoleutdanning i turnusbaserte virksomheter, enn det er for gruppen med fagskoleutdanning. Samtidig kan det tenkes at koronapandemien har hatt større både direkte og indirekte effekter på sykefraværet for denne gruppen.

For øvrig ser vi at det er det stillinger i Oppvekst som har et sykefravær som ligger på over 10 prosent i gjennomsnitt de siste 3 årene, slik som barnevernspedagog, barnehagelærer,

lærer og pedagogisk leder. Renholder, fagarbeider og assistent er andre stillingskoder som har hatt et gjennomsnittlig fravær på over 10 prosent i gjennomsnitt de siste tre årene.

2.2.4.1.2 Stillingskodene med lavest sykefravær

Tabellen under viser stillingskodene med lavest sykefravær i gjennomsnitt de siste tre årene. Bare stillingskoder med mer enn 30 årsverk vises i tabellen. Tabellen er sortert i synkende rekkefølge fra «høyeste» sykefravær i gjennomsnitt til laveste sykefravær i gjennomsnitt de siste 3 årene.

Stillingskode	Summer av Sykefravær%			Årsverk
	2020	2021	2022	2022
Avdelingsleder	4,0 %	5,2 %	5,9 %	214,5
Rådgiver	4,0 %	4,2 %	6,0 %	392,9
Ingeniør	4,2 %	4,3 %	4,9 %	103,9
Musikk/kultursk lære	5,2 %	2,7 %	2,6 %	36,0
Rektor	4,4 %	3,4 %	2,1 %	39,8
Avdl/undev insp/fagl	3,0 %	3,0 %	2,8 %	60,7
Seksjonsleder/Virksomhetsleder	1,0 %	3,6 %	2,1 %	45,2

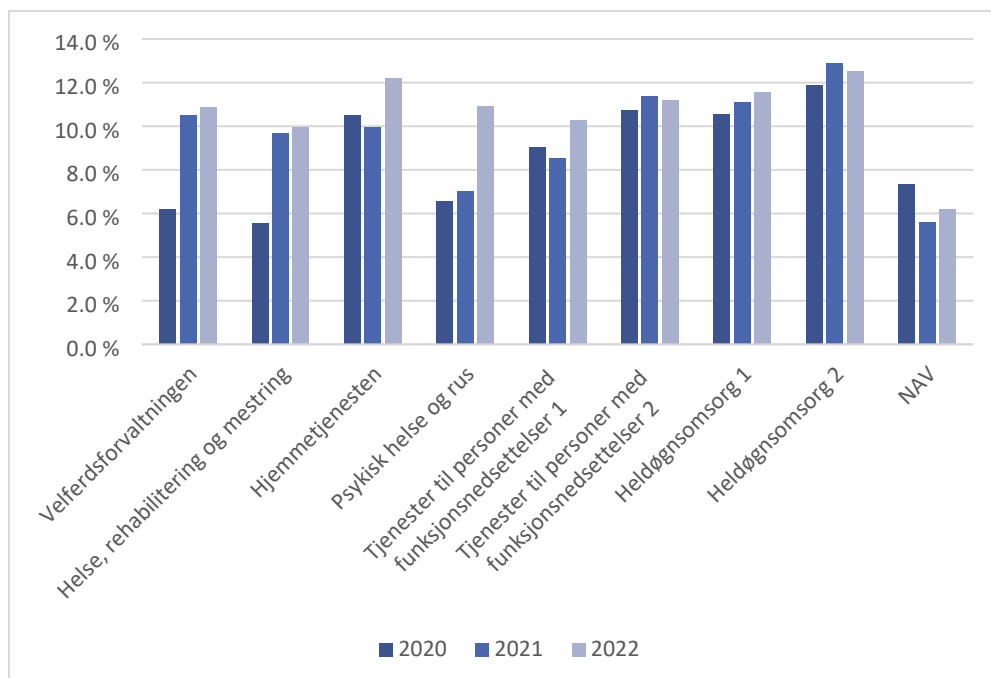
Det laveste sykefraværet finner vi blant ansatte i lederstillinger og lederstillinger i skole, etterfulgt av musikk- og kulturskolelærere og ingeniører, rådgivere og avdelingsledere.

3 Sykefraværet i tjenesteområdene

3.1 Tjenesteområdet Velferd

Høyt sykefravær er en sentral del av utfordringsbildet for den kommunale helse- og omsorgstjenesten. Tall fra SSB viser at helse- og sosialtjenestene har betydelig høyere sykefraværsprosent enn samtlige andre næringer. Studier viser også at tjenester med høy grad av turnus har høyere sykefravær.

Diagrammet nedenfor viser utviklingen i sykefraværet i virksomhetene i tjenesteområdet i perioden 2020-2022.



Fraværet i tjenesteområdet sett under ett har økt med 16,8 prosent i perioden 2020-2022, fra 9,5 til 11,1 prosent. Det er en økning i alle virksomhetene i tjenesteområdet med unntak av Nav, og den største økningen var i 2021.

Størst er økningen i virksomhetene Velferdsforvaltningen, Helse, rehabilitering og mestring og psykisk helse og rus.

I Velferdsforvaltningen og i Helse, rehabilitering og mestring har fraværet økt med henholdsvis 66 og 78 prosent. Størst var økningen i 2021 og disse virksomhetene har nå et sykefravær på nivå med turnusvirksomhetene i tjenesteområdet.

Både Velferdsforvaltningen og Helse, rehabilitering og mestring har vært sterkt involvert i håndteringen av koronapandemien, med tanke på å bygge opp tjenester for testing og vaksinerings. Økningen i sykefraværet i disse to virksomhetene kan ha sammenheng med belastninger som følge av dette arbeidet/koronapandemien.

I psykisk helse og rus økte sykefraværet med nesten 60 prosent i 2022, sett i forhold til 2021.

Tabellen under viser utviklingen av egen- og legemeldt, korttids- og langtidsfravær i tjenesteområdet Velferd.

Type fravær	2020	2021	2022	%endring 2021-2022
Egenmeldt fravær	1,4 %	1,4 %	2,0 %	37,3 %
Legemeldt fravær	8,1 %	8,7 %	9,1 %	4,7 %
Korttidsfravær	1,9 %	1,4 %	2,4 %	71,3 %
Langtidsfravær	7,6 %	8,7 %	8,7 %	-0,7 %

I 2021 ser vi at det var det legemeldte langtidsfraværet som først og fremst økte i tjenesteområdet. Økningen i 2022 skyldes derimot en økning i egenmeldt fravær og legemeldt korttidsfravær. Langtidsfraværet har i 2022 holdt seg stabilt.

Økningen i sykefraværet fra 2021 til 2022 skyldes økning i egenmeldt fravær og legemeldt korttidsfravær, mens langtidsfraværet har holdt seg stabilt.

Som nevnt er høyt sykefravær en del av utfordringsbildet i den kommunale helse- og omsorgstjenesten. I tabellen under sammenligner vi gjennomsnitt legemeldt sykefravær i 2022 for kommunesektoren på utvalgte næringer, sammenlignet med legemeldt sykefravær for virksomhetene i Velferd. Gjennomsnittstall for kommune er hentet fra KS, tall for virksomhetene er våre egne.⁶

Næring og virksomhet	Sykeprosent
Helsetjenester (gjennomsnitt kommune nasjonalt - kilde KS)	8,1
Hjemmetjenesten - Asker kommune	10,4
Helse, rehabilitering og mestring – Asker kommune	8,3
Pleie- og omsorgstjenester i institusjon (gjennomsnitt kommune nasjonalt -kilde KS)	8,8
Heldøgnsomsorg 1 – Asker kommune	10,3
Heldøgnsomsorg 2 – Asker kommune	9,4
Andre omsorgsinstitusjoner, samt bofelleskap (gjennomsnitt kommune nasjonalt -kilde KS)	8,9
Tjenester til personer med funksjonsnedsettelse 1 – Asker kommune	8,3
Tjenester til personer med funksjonsnedsettelse 2 – Asker kommune	9,2
Offentlig administrasjon, undervisning, helsetj (gjennomsnitt kommune nasjonalt-kilde KS)	7,8
Velferdsforvaltningen – Asker kommune	9,5
Kommunale sosiakontortjenester (gjennomsnitt kommune nasjonalt-kilde KS)	7,5
Nav - Asker kommune	4,9

Vi ser av tabellen at virksomhetene Heldøgnsomsorg ligger litt over landsgjennomsnittet for næringen, det samme gjelder Hjemmetjenesten og Velferdsforvaltningen.

⁶ <https://www.ks.no/contentassets/069aa2f922c7485294707d96fd42b8f3/Sykefraver-2022-KOMM.pdf>

Tjenester til personer med funksjonsnedsettelse ligger omtrent på landsgjennomsnittet, det samme gjelder Helse, rehabilitering og mestring.

Tjenester til personer med funksjonsnedsettelse 1 og 2 har utmerket seg ved å ha jobbet systematisk med sykefraværsoppfølging, partssamarbeid og arbeidsmiljøet i virksomhetene, blant annet i samarbeid med Nav arbeidslivssenter. Det er likevel vanskelig å se en effekt av dette arbeidet på sykefraværet i virksomhetene per i dag.

Også Bråset bo- og omsorgssenter har vært gjennom et bransjeprogram i samarbeid med Nav Arbeidslivssenter Vest-Viken. På Bråset bo- og omsorgssenter registrerer vi en nedgang i sykefraværet fra 13 prosent i 2020 til 11,2 prosent i 2022. Selv om sykehjemmet fortsatt har høyt fravær, må vi si det er veldig positivt at fraværet her er redusert i en periode hvor fraværet har økt i nesten overalt i kommunen.

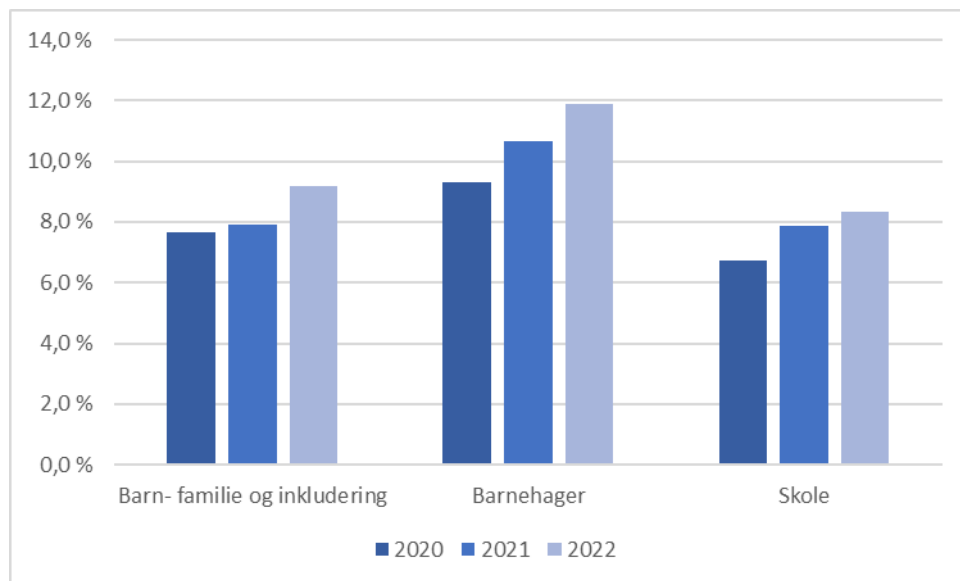
3.2 Tjenesteområde Oppvekst

Tjenesteområdet er kommunes største tjenesteområde målt i antall årsverk.

Tjenesteområdet består av følgende kommunalsjefområde:

- Barn, familie og inkludering
- Skole
- Barnehage

Diagrammet under viser sykefraværsutviklingen i de tre kommunalsjefområdene 2020-2022.



Sykefraværet i tjenesteområdet har økt med 24 prosent i perioden. Barnehagene har det høyeste sykefraværet i tjenesteområdet med et sykefravær på 11,9 prosent i 2022, og er samtidig kommunalsjefområdet som har hatt størst økning i sykefraværet siden 2020.

Tabellen under viser utviklingen i egenmeldt, legemeldt, korttid- og langtidsfravær for de tre kommunalsjefområdene.

Type fravær	2020	2021	2022	%-endring 2021-2022
BFI				
Egenmeldt	0,9 %	1,2 %	1,6 %	33,2 %
Legemeldt	6,7 %	6,8 %	7,6 %	12,9 %
Korttidsfravær	1,3 %	1,1 %	2,1 %	90,2 %
Langtidsfravær	6,4 %	6,8 %	7,1 %	4,2 %
Barnehager				
Egenmeldt	1,4 %	1,8 %	2,0 %	11,3 %
Legemeldt	7,9 %	8,9 %	9,9 %	11,8 %
Korttidsfravær	1,9 %	1,7 %	2,6 %	51,4 %
Langtidsfravær	7,4 %	8,9 %	9,3 %	4,2 %
Skole				
Egenmeldt	1,3 %	1,5 %	1,9 %	24,7 %
Legemeldt	5,5 %	6,3 %	6,4 %	1,3 %
Korttidsfravær	1,6 %	1,4 %	2,1 %	48,8 %
Langtidsfravær	5,2 %	6,4 %	6,2 %	-3,7 %

Vi ser av tabellen at det er det egenmeldte fraværet som har økt mest både i 2021 og i 2022. I 2022 registrerer vi igjen en kraftig økning i korttidsfraværet.

Det er positivt at vi i 2022 registrerer en liten nedgang i langtidsfraværet for skolene. I skolene ser vi også at det primært er det egenmeldte fraværet som øker i 2022, mens det legemeldte er noenlunde stabilt.

I både barnehagene og i BFI registrerer vi også en liten økning i langtidsfraværet i 2022, selv om det er korttidsfraværet som definitivt har økt mest.

3.2.1 Virksomhetene i kommunalsjefområdene

I det videre går vi nærmere inn på sykefraværet på virksomhetsnivå i de tre kommunalsjefområdene.

3.2.1.1 Barn, familie og inkludering

Tabellen under viser sykefraværet i 2022 i virksomhetene i kommunalsjefområde Barn, familie og inkludering.

Virksomhet	Sykefravær 2022	Legemeldt fravær
21300 PPT	4,9 %	4,0 %
21100 Barne og familietjenesten	8,2 %	6,6 %
21500 Inkludering og mangfold	9,3 %	8,0 %
21400 Avlastning og omsorgstjenester	9,7 %	7,8 %
21200 Barneverntjenesten	12,2 %	10,5 %
Totalt	9,2 %	7,6 %

Barneverntjenesten har det høyeste registrerte fraværet i virksomheten, på 12,2 % i 2022. Sykefravær er høyere enn landsgjennomsnittet for kommune i næringen barneverntjenester:

- Legemeldt fravær i næringen Barneverntjenester (kilde KS): 8,9 %
- Legemeldt fravær i Barneverntjenesten: 10,5 %

Barneverntjenesten har vært gjennom en større omorganisering i perioden, blant annet knyttet til en omfordeling av oppgaver mellom Barneverntjenesten og Barne- og familietjenesten. Det er i begge virksomhetene registrert en høyere økning i sykefraværet enn i de øvrige virksomhetene, henholdsvis en relativ økning på 35 og 40 prosent i perioden. Både korttidsfraværet og langtidsfraværet har økt, og relativt sett mer for disse to virksomhetene, enn for de øvrige virksomhetene i tjenesteområdet.

Inkludering og mangfold har et sykefravær på 9,3 prosent. I samarbeid med BHT ble det mot slutten av 2022 startet opp et arbeid på grunn av arbeidsmiljøutfordringer knyttet til blant annet stort tids- og arbeidspress og emosjonelle belastninger. Handlingsplan og tiltak utarbeides og iverksettes i 2023.

3.2.1.2 Barnehagene

Tabellen under viser sykefraværet i virksomhetene i kommunalsjefområdet

Virksomhet	2022	
	Sykefravær	Legemeldt fravær
22100 Landøya barnehager	10,8 %	8,6 %
22200 Torstad barnehager	12,7 %	10,7 %
22300 Solvang barnehager	13,1 %	11,0 %
22400 Risenga barnehager	10,8 %	8,6 %
22500 Borgen barnehager	10,5 %	8,7 %
22600 Sætre og Tofte barnehager	8,3 %	6,4 %
22700 Røyken og Klokkarstua barnehager	16,6 %	15,0 %
22800 Heggedal og Slemmestad barnehager	13,7 %	11,8 %
22900 Spesialpedagogiske tjenester til førskolebarn	10,7 %	8,6 %
Avdeling med høyest og lavest gjennomsnittlig sykefravær siste 3 år		
Slemmestad barnehage	18,2 %	16,6 %
Holmen barnehage	9,8 %	7,1 %

- Legemeldt fravær i næringen Barnehage (kilde KS): 9,9 %
- Legemeldt fravær i Asker barnehagene: 9,9%

Det legemeldte sykefraværet i barnehagene er på tilsvarende nivå som landsgjennomsnittet for bransjen. Sykefraværet varierer mellom virksomhetene. Sætre og Tofte barnehager har det laveste sykefraværet på 8,3 prosent. Sykefraværet i virksomheten har vært stabilt lavt i alle de tre årene. Røyken og klokkarstua barnehager har det høyeste sykefraværet, med et fravær på 16,6 prosent i 2022.

Virksomhetene i kommunalsjefområdet består av mellom 3 og 4 barnehager på forskjellige lokasjoner. Vi registrerer at sykefraværet gjerne varierer vel så mye internt i virksomheten, som mellom virksomhetene.

Barnehage er blant de prioriterte bransjene i gjeldene IA-avtale. I samarbeid med Nav Arbeidslivssenter Vest-Viken har kommunalsjefområdet iverksatt programmet «Tidlig inn», et

verktøy som skal bidra til at det jobbes systematisk med arbeidsmiljøet og forebygge sykefravær i barnehagen. Prosjektet varer ut 2023.

3.2.1.3 Skolene

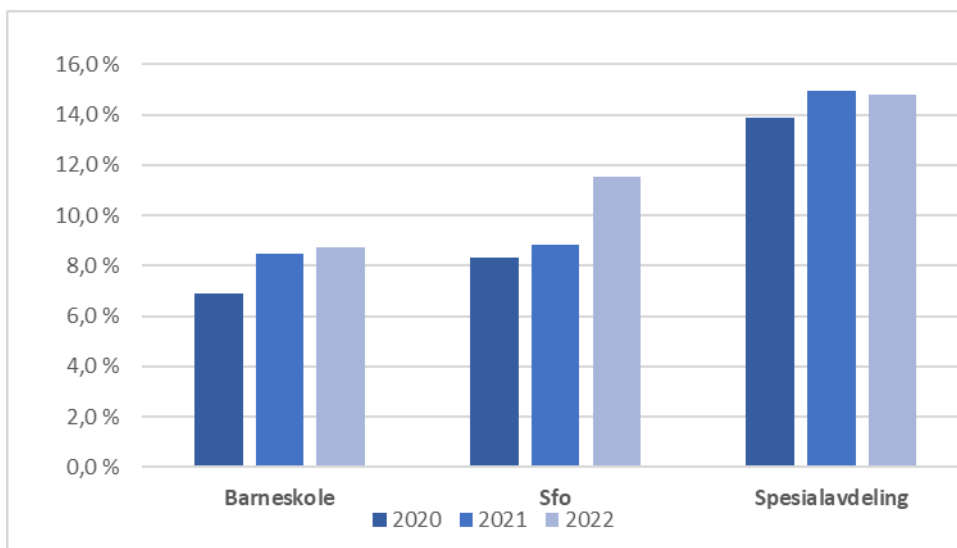
Tabellen under viser sykefraværet i 2022 for barneskolene og ungdomsskolene samlet og for utvalgte virksomheter sammenlignet med landsgjennomsnittet for kommune i næringen undervisning.

	2022	
	Sykefravær	Hvorav legemeldt
Næring undervisning (kilde:KS)		6,4 %
Barneskole	8,8 %	6,8 %
Ungdomsskole	7,3 %	5,6 %
Virksomheter med et gjennomsnittlig sykefravær over 10 prosent siste tre år		
28400 Røyken ungdomsskole	10,8 %	8,8 %
26400 Tofte skole	12,0 %	9,7 %
24600 Folkestad skole	15,6 %	12,9 %
24100 Arnestad skole	11,7 %	9,8 %
Virksomheter med et gjennomsnittlig sykefravær under 6 prosent siste tre år		
24800 Hagaløkka skole	5,5 %	4,1 %
28200 Landøya ungdomsskole	4,7 %	2,7 %
25400 Mellom-Nes skole	5,5 %	3,2 %
28300 Risenga ungdomsskole	8,6 %	7,0 %
25200 Hyggen skole	5,2 %	3,6 %
28600 Solvang ungdomsskole	4,7 %	3,3 %
27500 Den alternative skole	6,2 %	5,5 %
28800 Sætre ungdomsskole	3,5 %	2,0 %

Det legemeldte sykefraværet i skolene er på tilsvarende nivå som landsgjennomsnittet for bransjen.

Ungdomsskolene har i snitt et lavere sykefravær enn barneskolene, men det er store variasjoner mellom skolene i sykefraværet. Røyken ungdomsskole, Tofte, Folkestad og Arnestad skole har alle hatt et sykefravær som har vært på over 10 prosent de siste tre årene. Fire ungdomsskoler og tre barneskoler har hatt et sykefravær som i snitt har ligget under seks prosent de siste tre årene.

Barneskolene består av både skole og sfo. Enkelte barneskoler har i tillegg spesialavdelinger for barn med nedsatt funksjonsevne. I tabellen under ser vi på sykefraværet fordelt på disse tre kategoriene.

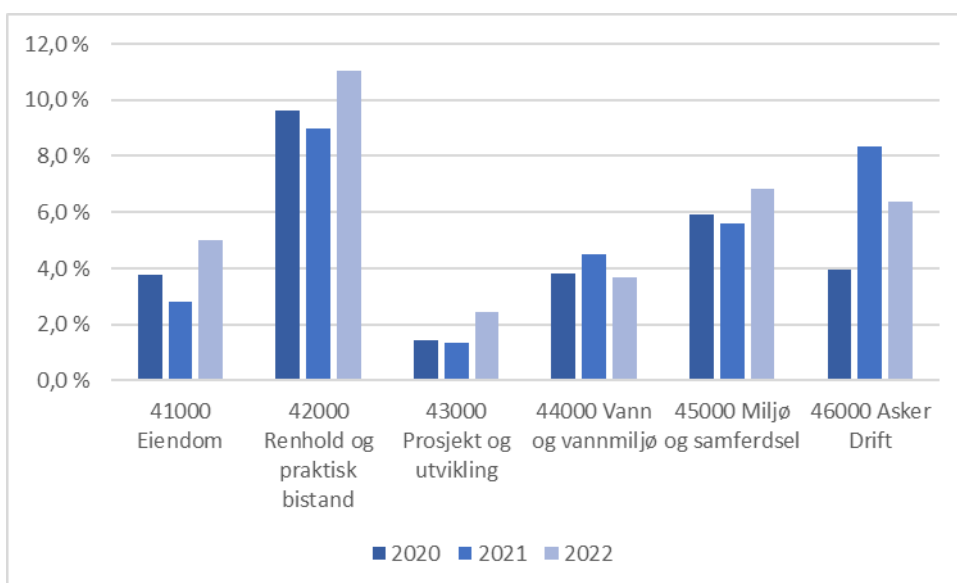


Spesialavdelingene har et sykefravær på over 14 prosent i 2022 og ligger vesentlig høyere enn både skole og sfo. Vi registrerer at sykefraværet i tillegg er høyere på sfo enn for barneskolen ellers.

Vi registrerer at sykefraværet i sfo har økt mer enn for skole og spesialavdelingene. Dette skyldes at det legemeldte fraværet har økt med over 30 prosent fra 2021 til 2022. Økningen i egenmeldt fravær er omtrent lik for skole og sfo, på ca. 24 prosent.

3.3 Tjenesteområde Samfunnstjenester

Tjenesteområdet omfatter utvikling, forvaltning og drift av kommunale bygg og eiendommer og offentlig infrastruktur. I tillegg har tjenesteområdet ansvar for bl.a. klima og miljø, forvaltning og drift av renovasjon og renholdstjenester og praktisk bistand.



Renhold og praktisk bistand har det høyeste sykefraværet i tjenesteområdet, med et sykefravær på rundt 11 prosent i 2022. I renhold og praktisk bistand er kvinneandelen nesten

90 prosent, mens i de andre virksomhetene er andelene kvinner og menn tilnærmet lik, eller andelen menn er høyere.

Renholdsbransjen er blant bransjene som har utfordringer med høyt sykefravær. Høy kvinneandel (i Asker i underkant av 90%), og lav utdanning, samt at det er et fysisk tøft yrke er blant årsakene til det høye sykefraværet i bransjen. Det er nylig iverksatt tiltak på ergonomi i virksomheten.

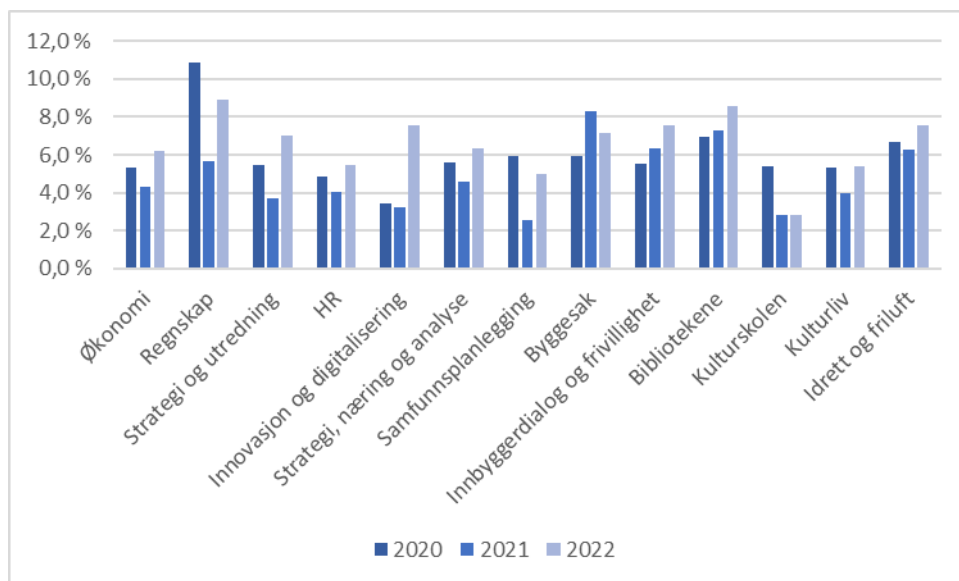
Tabellen under viser utviklingen i type fravær i tjenesteområdet fra 2020 til 2022.

Type fravær	2020	2021	2022	%-endring 2021-2022
Egenmeldt fravær	1,0 %	1,0 %	1,5 %	54,2 %
Legemeldt fravær	4,4 %	4,7 %	5,0 %	7,6 %
Korttidsfravær	1,1 %	1,2 %	2,0 %	65,4 %
Langtidsfravær	4,3 %	4,4 %	4,5 %	5,6 %

Vi registrerer primært en økning i det egenmeldte fraværet og korttidsfraværet i 2022. Langtidsfraværet og det legemeldte fraværet er mer stabilt.

3.4 Tjenesteområdene Administrasjon og ledelse, Samfunnsutvikling og Medborgerskap

Tjenesteområdene består av virksomheter som i hovedsak kan sorteres inn under næringen Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning. Mye kontorarbeidsplasser, men varierende grad av kontakt med innbyggere.



Blant virksomhetene i de tre tjenesteområdene har Regnskap har det høyeste sykefraværet, på over 8 prosent, men her skal det nevnes at virksomheten også er blant de minste virksomhetene målt i antall årsverk. Også bibliotekene har et sykefravær på over 8 prosent, og Innbyggerdialog og frivillighet, og byggesak og Idrett og friluft et sykefravær på rundt 7 prosent.

Vi registrerer også en markant økning i sykefraværet i Innovasjon og digitalisering i 2022.

Type fravær	2020	2021	2022	%-endring 2021-2022
Egenmeldt fravær	0,8 %	0,8 %	1,4 %	64,2 %
Legemeldt fravær	4,8 %	4,0 %	5,1 %	29,5 %
Korttidsfravær	1,1 %	0,7 %	1,7 %	134,0 %
Langtidsfravær	4,3 %	4,1 %	4,6 %	13,1 %

- Legemeldt fravær i næringen *Offentlig administrasjon mv.* (Kilde KS): 5,3 %
- Legemeldt fravær i de tre tjenesteområdene til sammen i snitt: 5,1%

Det legemeldte sykefraværet i de tre tjenesteområdene er på tilsvarende nivå som landsgjennomsnittet for bransjen.

Relativt har det vært en kraftig økning i både det egenmeldte fraværet og korttidsfraværet i de tre tjenesteområdene. Det er likevel fortsatt tjenesteområdene med det laveste korttidsfraværet i kommunen.

4 Avslutning og forslag til videre innsats

Sykefraværet i kommunen er i 2022 er på 9,3 prosent, og er det høyeste sykefraværet på de tre årene vi har tall for. I 2022 har korttidsfraværet økt mest, og vi ser også en sterkere økning i det egenmeldte fraværet enn i det legemeldte fraværet. Fraværet i Asker kommune er på omtrent samme nivå som landsgjennomsnittet i kommunesektoren.

At sykefraværet har økt, er ikke særegent for Asker kommune. SSB rapporterer at sykefraværet i 2022, er det høyest registrerte sykefraværet siden svineinfluensapandemien i 2009. Sykefraværet har vært sterkt preget av koronapandemien, og vi håper for 2023 at situasjonen vil normaliseres og i seg selv bidra til redusert fravær. Samtidig vet vi at det vil kreve målrettet innsats for å nå målet i IA-avtalen om en reduksjon i sykefraværet på 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet i 2018.

Årsakene til sykefravær er komplekst, og kan ha årsaker i individet, i virksomheten og i samfunnet. Virksomhetene og arbeidsplassene i kommunen er forskjellige med tanke på nivået på sykefraværet og hvilke arbeidsrelaterte utfordringer som påvirker sykefraværet. Det betyr at innsatsen for å redusere sykefravær og øke nærværet må forankres og arbeides med lokalt. Dette kommer til uttrykk i kommunens arbeidsgiverpolitikk, der arbeidsmiljø og nærværarbeidet er et av syv innsatsområder:

Det viktigste arbeidet gjøres lokalt ute i hver virksomhet, ute på hver arbeidsplass. HMS-arbeidet er preget av systematikk og langsiktig arbeid hvor målet er å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall i arbeidslivet.

Det jobbes allerede godt og målrettet med sykefravær og arbeidsmiljø flere steder i organisasjonen, og det er i planverket nedfelt satsningsområder og tiltak som skal understøtte målsettinger om et bedre arbeidsmiljø og økt nærvær. I det videre presenteres utvalgte satsningsområder og tiltak generelt og spesifikt for virksomheter i Velferd og Barnehager.

4.1 Oppfølging av sykmeldte

Kommunen har gode felles rutiner på oppfølging av sykmeldte, der fokuset er en tidlig og god dialog mellom leder og medarbeider om arbeidsevne og muligheter for tilrettelegging. Det gis årlig opplæring i sykefravær rutinen i samarbeid med Nav Asker, noe som bidrar til økt forståelse og kunnskap om virkemidlene fra Nav som vi kan dra nytte av i arbeidet vårt..

I flere langvarige sykefravær er det usikkert om den sykmeldte har helse til å komme tilbake til sin opprinnelige stilling, og det kan være aktuelt å vurdere både egnet stillingsbrøk, annet egnet arbeid i kommunen og i noen tilfeller en avslutning av arbeidsforholdet. En avklaring med tanke på en varig løsning så tidlig som mulig vil kunne forebygge nye sykefravær. HR-seksjonen har fra 2023 avsatt flere ressurser som kan bistå med råd og veiledning i slike komplekse sykefraværssaker.

På bakgrunn av en sterk økning i korttidsfraværet vil HR-seksjonen i 2023 ha et økt fokus på, og informasjon om den utvidete egenmeldingsordningen, og gode rutiner for oppfølging ved korttidsfravær.

4.2 Forebyggende og helsefremmende arbeidsmiljøarbeid

Forebyggende arbeidsmiljøarbeid må være kunnskapsbasert og rettet mot reelle behov på den enkelte arbeidsplass. En av målsettingene med IA-avtalen er å styrke partssamarbeidet om forebyggende arbeidsmiljøarbeid lokalt og bidra til at virksomhetene får tilgang til god kunnskapsbasert støtte i arbeidet.

Som ledd i IA-avtalen er det utviklet nettressurser/verktøy som tar utgangspunkt i de vanligste arbeidsmiljøutfordringene i de forskjellige bransjene. Verktøyene er utviklet for at ledere, tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte kan jobbe sammen og få et felles eierskap til arbeidsmiljøarbeidet. HR-seksjonen vil jobbe for å gjøre verktøyene kjent i organisasjonen og at verktøyene benyttes som utgangspunkt i lokalt arbeidsmiljøarbeid.

I samarbeid med NAV-arbeidslivssenter Vest-Viken vil IA-bransjeprogram tilbys til utvalgte virksomheter, jf. IA-avtalen.

4.2.1 Systematisk HMS-arbeid og HMS-aktivitetsplan

Det er utarbeidet en egen handlingsplan for det overordnede HMS-arbeidet i kommunen. Handlingsplanen lister prioriterte satsningsområder for året og behandles og vedtas i AMU.

Felles HMS-opplæring for ledere og verneombud gjennomføres årlig. Opplæringen er bransjerettet og skal sikre at ledere og verneombud er kjent med hvordan verne- og miljøarbeid skal drives.

HR-seksjonen jobber for å styrke det systematiske helse-, miljø og sikkerhetsarbeidet. Det vil arbeides for at alle virksomheter følger og gjennomfører sentrale HMS-årshjulaktiviteter, og at aktivitetene arbeidet gjøres i samarbeid mellom leder, verneombud og ansatte. Felles HMS-budsjett er økt.

4.2.2 Helsefremmende organisasjonsutvikling

HR-seksjonen vil ta initiativ til et arbeid med helsefremmende organisasjonsutvikling. Tiltaket er lagt frem for AMU og vil følges opp der. I arbeidet vil det jobbes gjennom noen piloter.

Det vurderes å opprette en årlig arbeidsmiljøpris i Asker kommune for økt fokus på det systematiske og helsefremmende arbeidet i kommunen.

4.2.3 Gode omstillingsprosesser og evaluering av prinsipper for medbestemmelse

Forskning tyder på at omstilling er en risikofaktor for økt sykefravær. Kommunen er i år i gang med en evaluering av den administrative organiseringen, for å se på behovet for justeringer i organisasjonsstrukturen. Redusert økonomisk handlingsrom tvinger samtidig fram behov for omstilling. I lys av dette er det spesielt viktig å ha fokus på gode prosesser som involverer og trykker medarbeidere i de prosessene som de berøres av. Omstilling er et sentralt tema i den administrative lederopplæringen som gjennomføres i 2023.

Det gjennomføres i år en evaluering og utarbeides prinsipper for samarbeid med de ansattes representanter. Målet er å styrke arbeidet med medbestemmelse i Asker kommune.

4.3 Pågående tiltak i Velferd og Oppvekst

Det er i tjenesteområdene Velferd og Oppvekst vi registrerer det høyeste sykefraværet. Som de to største tjenesteområdene målt i antall årsverk, vil endringer i sykefraværet på disse tjenesteområdene gi store utslag på kommunens totale sykefravær. Både barnehager og sykehjem har over tid hatt utfordringer med høyt sykefravær, og bransjene er prioriterte bransjer i IA-avtalen.

4.3.1 Velferd

Flere av virksomhetene har et sykefravær som er høyere enn landsgjennomsnittet. Stillingene med høyest gjennomsnittlig sykefravær er stillinger vi finner i de turnusbaserte virksomhetene i Velferd, og det er bekymringsfullt at vi finner det aller høyeste sykefraværet hos sykepleierne, den gruppen som kommunen per i dag har størst problemer med å rekruttere.

I samarbeid med Nav arbeidslivssenter Vest-Viken har det vært gjennomført bransjeprogram på Bråset. Tiltaket kan se ut til å ha resultert i nedgang i sykefraværet, selv om direkte sammenhenger er vanskelig å fastslå. Det er også i 2022 gjennomført bransjeprogram i Tjenester til personer med nedsatt funksjonsevne, og igangsatt på Hurum bo- og omsorgssenter.

I tillegg pågår det det prosjekter knyttet til organisering av tjenesten (Tørn-prosjektet), heltidskultur og strategisk arbeid for å rekruttere, utvikle og beholde kompetanse i helsetjenestene, forhold som har mye å si for opplevelsen av arbeidsmiljøet og arbeidsbelastningen til den enkelte medarbeider.

4.3.2 Barnehager

Som bransjen med det høyeste fraværet i kommunen(e), er barnehagene blant de prioriterte bransjene i gjeldende IA-avtale. I samarbeid med Nav Arbeidslivssenter Vest-Viken har kommunalsjefområdet iverksatt programmet «Tidlig inn», et verktøy som skal bidra til at det jobbes systematisk med arbeidsmiljøet og forebygge sykefravær i barnehagen. Prosjektet varer ut 2023.

4.4 Forslag til videre innsats

- Opprettholde satsninger på forebyggende og helsefremmende tiltak fastsatt i Temaplan arbeidsgiverpolitikk, kommunedirektørens oppdragsbrev, virksomhetsplan og HMS-aktivitetsplan.
- Igangsette kvartalsvis rapportering på sykefravær i virksomhetene i Framsikt.
- Økt fokuset på oppfølging ved korttidsfravær og den utvidete egenmeldingsordningen

Vedlegg 1: Betydningen av antall årsverk ved endringer i sykefraværet

Sykefraværet beregnes med formelen $\text{antall mulige dagsverk} / \text{antall sykefraværsdager} * 100$. Et årsverk (1 person i 100% stilling gjennom hele året) tilsvarer 254 mulige dagsverk.

Ved beregning av det prosentvise sykefraværet korrigerer vi ikke for størrelsen på enhetene. Det er store forskjeller mellom virksomhetene i kommunen, målt i antall årsverk. Vi har virksomheter i administrasjon og ledelse som har under 10 årsverk, mens i Velferd har vi virksomheter med over 300 årsverk. Små endringer i det faktiske sykefraværet vil gi store utslag i en liten virksomhet eller avdeling, og mindre utslag i større virksomheter. Det samme gjelder endringer i årsverk (nevner), men i mye mindre grad enn for sykefraværet (teller).

I eksempelet under viser vi hvordan sykefraværet vil endre seg gitt +/- ett sykefraværsårsverk (254 sykefraværsdager) medregnet vikar for hele perioden, og dersom antall årsverk endrer seg med +/- 1 årsverk og sykefraværet er konstant. Endringen er oppgitt i prosentpoeng.

Eksempelvirksomhet	Antall årsverk	Sykefravær	Endring gitt +/- 1 sykefraværsårsverk	Endring gitt +/- 1 årsverk
Virksomhet 1	20	9,3	+/- 4,8	+/- 0,4
Virksomhet 2	50	9,3	+/- 1,9	+/- 0,2
Virksomhet 3	200	9,3	+/- 0,5	+/- 0,0

Vedlegg 2: Oversikt over sykefraværet i alle stillingskoder

Stillingskode	Summer av Sykefravær%			Årsverk
	2020	2021	2022	2022
Sykepleier	13,1 %	14,0 %	15,2 %	221,6
Hjelpepleier	11,8 %	12,7 %	13,6 %	243,2
Vemepleier	10,5 %	12,4 %	12,3 %	47,7
Helsefagarbeider	10,7 %	10,8 %	11,5 %	287,8
Fagarb. m/fagskole særالر	11,2 %	11,2 %	10,6 %	32,8
Bamevernpedagog	9,7 %	9,0 %	13,6 %	50,3
Spesialpedagog	11,4 %	9,7 %	11,1 %	37,1
Bamehagelærer	9,9 %	10,4 %	11,4 %	35,9
Fagarbeider	9,8 %	10,8 %	11,0 %	524,5
Lærer	9,5 %	13,1 %	8,5 %	46,5
Renholder	9,2 %	10,2 %	11,2 %	65,6
Pedagogisk leder	8,8 %	10,2 %	11,0 %	161,2
Assistent	8,5 %	10,0 %	11,6 %	499,8
Pleiemedarbeider	12,4 %	8,4 %	9,5 %	78,5
Miljøterapeut	9,4 %	9,6 %	10,1 %	156,6
Lektor	7,4 %	9,0 %	12,5 %	35,0
Servicemedarbeider	7,7 %	10,8 %	9,9 %	40,6
Saksbehandler	9,1 %	8,5 %	9,6 %	54,7
Spesialsykepleier	7,9 %	7,9 %	11,1 %	56,2
Annen st m/krav om spes. utd	8,2 %	7,8 %	10,7 %	82,8
Adjunkt	6,7 %	8,7 %	8,4 %	277,3
Spesialkonsulent		3,7 %	7,9 %	130,2
Sykepleier 1	6,8 %	8,0 %	7,6 %	34,5
Adjunkt m/till utd	6,1 %	7,5 %	8,6 %	456,1
Konsulent	6,9 %	6,0 %	8,1 %	198,8
Helsesykepleier	5,7 %	6,5 %	7,4 %	64,2
Lærling	6,4 %	6,4 %	6,8 %	36,2
Undervisn.st u/godkj utd	4,6 %	7,9 %	5,7 %	36,4
Lektor m/till utd	5,9 %	5,5 %	6,4 %	183,7
Arb.leder/fomann	3,5 %	4,9 %	9,0 %	39,2
Avdelingsleder	4,0 %	5,2 %	5,9 %	214,5
Rådgiver	4,0 %	4,2 %	6,0 %	392,9
Ingeniør	4,2 %	4,3 %	4,9 %	103,9
Musikk/kultursk lære	5,2 %	2,7 %	2,6 %	36,0
Rektor	4,4 %	3,4 %	2,1 %	39,8
Avdl/undev insp/fagl	3,0 %	3,0 %	2,8 %	60,7
Seksjonsleder/Virksomhetsleder	1,0 %	3,6 %	2,1 %	45,2

Vedlegg 3: Virksomhetene med høyest sykefravær i gjennomsnitt de siste 3 årene

Tabellen viser de 10 virksomhetene som har hatt det høyeste sykefraværet i gjennomsnitt de siste 3 årene. Virksomheter med under 10 årsverk er utelatt fra tabellen.

Virksomhet	Registrert sykefravær		
	2020	2021	2022
22700 Røyken og Klokkearstua barnehager	10,6 %	11,5 %	16,6 %
38000 Heldøgnsomsorg 2	11,9 %	12,9 %	12,5 %
22800 Heggedal og Slemmestad barnehager	11,8 %	10,7 %	13,7 %
28400 Røyken ungdomsskole	10,1 %	14,3 %	10,8 %
22200 Torstad barnehager	9,3 %	11,6 %	12,7 %
36000 Tjenester til personer med funksjonsnedsettelse 2	10,8 %	11,4 %	11,2 %
37000 Heldøgnsomsorg 1	10,6 %	11,1 %	11,6 %
22300 Solvang barnehager	9,6 %	10,1 %	13,1 %
33000 Hjemmetjenesten	10,5 %	9,9 %	12,2 %
26400 Tofte skole	6,9 %	13,5 %	12,0 %

Vedlegg 4: Virksomhetene med lavest sykefravær i gjennomsnitt de tre siste årene

Tabellen viser de 10 virksomhetene som har hatt det laveste sykefraværet i gjennomsnitt de siste 3 årene. Virksomheter med under 10 årsverk er utelatt fra tabellen.

Virksomhet	Sykefravær		
	2020	2021	2022
43000 Prosjekt og utvikling	1,4 %	1,3 %	2,4 %
20010 SEIL oppvekst	0,9 %	3,0 %	2,0 %
28800 Sætre ungdomsskole	1,2 %	3,3 %	3,5 %
63000 Kulturskolen	5,4 %	2,8 %	2,8 %
41000 Eiendom	3,7 %	2,8 %	5,0 %
44000 Vann og vannmiljø	3,8 %	4,5 %	3,7 %
52000 Samfunnsplanlegging	5,9 %	2,6 %	5,0 %
27500 Den alternative skole	4,5 %	3,0 %	6,2 %
12300 Innovasjon og digitalisering	3,4 %	3,2 %	7,6 %
12200 HR	4,9 %	4,1 %	5,4 %
64000 Kulturliv	5,4 %	4,0 %	5,4 %



Saksframlegg

Arkivsak
20/08441-15

Saksbehandler
Unni Hübertz Flugstad

Behandles av
Partssammensatt utvalg

Møtedato
06.06.2023

Asker kommunes redegjørelse om likestilling og diskriminering

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. Kommunedirektørens redegjørelse tas til orientering

1. Sammendrag og konklusjon

Asker kommune har utarbeidet en redegjørelse om likestilling og diskriminering. Dette følger av den lovbestemte plikten til å jobbe med likestilling og mot diskriminering, samt dokumentere og redegjøre for arbeidet.

Det er et krav om at redegjørelsen skal publiseres i årsberetningen eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument (årsrapport, på nettsiden eller lignende). Dette er aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) og følger av Likestillings- og diskrimineringsloven § 24.

Likestillingsredegjørelsen skal skape oppmerksomhet rundt arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering, og bidra til at kommunen arbeider mer systematisk innenfor feltet. Ved å sammenligne redegjørelsene over flere år kan vi måle progresjon i likestillingsarbeidet.

2. Bakgrunn for saken/saksopplysninger

Bakgrunn for saken er myndighetenes krav om at kommunen gjør rede for arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Årlig skal det gjøres rede for:

- Kjønnsbalanse totalt i kommunen
- Midlertidig ansatte
- Deltidsansatte
- Uttak av foreldrepermisjon

Rapporten viser at kvinner utgjør 75,9 prosent av i alt 5.511 årsverk i kommunen. Dette er en fordeling som har holdt seg stabil over lengre tid, også på nasjonalt nivå. Kvinner utgjør også et flertall innen de fleste stillingstyper, noe tabellen under synliggjør.

Annethvert år skal det som et minimum redegjøres for:

- lønnsforskjeller mellom kvinner og menn totalt
- lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på ulike stillingsnivå/-grupper
- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper
- ufrivillig deltid blant kvinner og menn

Fordeling kvinner og menn i Asker kommune	
Andel kvinner	75,9 %
Andel menn	24,1 %
Kjønnsbalanse ledere	
Antall kvinner	68
Antall menn	26
Fordeling kvinner og menn i kommunedirektørens ledergruppe	
Andel kvinner	42,9 %
Andel menn	57,1 %
Fordeling kvinner og menn på virksomhetsledernivå	
Andel kvinner	72,3 %
Andel menn	24,4 %
Kjønnsbalanse	
Antall kvinner	5 012
Antall menn	1 616
Midlertidige ansatte	
Antall kvinner	314
Antall menn	131
Uttak av foreldrepermisjon	
Kvinner	34 uker
Menn	18 uker
Deltidsarbeid	
Antall kvinner	1767
Antall menn	503

Kilde: HRM.

Det er gjennomført et analysearbeid med å kartlegge status for lønnsforskjeller basert på kjønn, samt avdekke eventuelle utilsiktede lønnsmessige forskjeller. HR-avdelingen har samarbeidet med de hovedtillitsvalgte om funnene.

Det store bildet viser at det er små forskjeller i lønn mellom kvinner og menn for stillinger som tilhører Hovedtariffavtalens (HTA) kap. 4 når vi kontrollerer for ansiennitet. Når det gjelder ansatte i kapittel 3 og 5 som har individuell lønnsfastsettelse, så er det noen lønnsmessige forskjeller mellom menn og kvinner, men de er relativt små innenfor kap. 3. Det samme gjelder for de fleste stillingene i kap. 5.

KS statistikk viser at satsingen på arbeidet med heltidskultur gir ønsket utvikling. Over tid har gjennomsnittlig stillingsstørrelse økt.

Rapporten redegjør også for hvordan vi arbeider aktivt med å fremme likestilling og forhindre diskriminering på andre områder. Videre beskriver den hvordan vi arbeider strategisk med grunnlag i kommunens arbeidsgiverpolitiske plattform, personalpolitiske retningslinjer og prinsipper samt andre styrende dokumenter.

3. Sakens relevans for de tre bærekraftsdimensjonene

Saken er relevant for bærekraftmål 8 – Anstendig arbeid og økonomisk vekst. Vi skal jobbe for å fremme varig, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle. Kommunens arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering går inn i dette målet.

4. Tidligere behandling

Asker kommunes rapport om likestilling og diskriminering ble behandlet av PSU første gang i 2022 sak 10/22.

5. Kommunedirektørens vurdering

Redegjørelsen viser at kommunen har oppfylt sin rapporteringsplikt.

Kommunedirektøren mener rapporten viser at kommunen jobber godt med å fremme likestilling og hindre diskriminering innenfor flere områder. Blant annet er det jobbet med en lønnsanalyse, og arbeidet med heltidskultur er godt i gang. En årlig redegjørelse vil sette søkelys på arbeidet og systematikken vil bidra til at vi kan måle progresjon i arbeidet.

Kommunedirektøren anbefaler partssammensatt utvalg å ta saken til orientering.

Lars Bjerke
kommunedirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent.

Vedlegg:

Likestillingsredegjørelse 2022



Likestillings- og diskrimineringsrapport

ASKER KOMMUNE

UNNI FLUGSTAD

Innhold

Likestillingsrapport – Asker kommune 2022	4
Kilder og uttrekk av data	4
Likestilling og ikke-diskriminering i temaplan arbeidsgiverpolitikk	4
Kjønnsfordeling i Asker kommune	5
Rekruttering	6
Menn i helse	7
Praksisplasser	7
Lønnspolitikk	7
Heltidskultur	8
Livsfasepolitikk	9
Samarbeid med eksterne aktører – arbeidspraksis og omstilling	9
Universell utforming av kommunens bygg	10
Tilgjengelighetserklæring	10
Arbeid for å sikre inkludering og forebygge diskriminering av LHBTQ-personer	10
Vedlegg	11
Foreldrepermisjon fordelt pr kjønn	11
Lønnsstatistikk alle ansatte KS lønnsgrupper	12
Lønnsstatistikk stillinger i HTA kap. 4 – med 16 års ansiennitet	14

Stillingskode	Gjennomsnitt grunnlønn	Maks grunnlønn	Min grunnlønn	Antall ansatte
Adjunkt	576 274	634 200	570 900	157
Kvinne	576 483	634 200	570 900	127
Mann	575 392	588 400	570 900	30
Adjunkt m/till utd	628 184	672 600	627 200	327
Kvinne	628 181	670 200	627 200	256
Mann	628 193	672 600	627 200	71
Annen st m/krav om spes.utd	583 950	630 900	570 900	77
Kvinne	584 929	630 900	570 900	64
Mann	579 131	610 900	570 900	13
Annen st m/krav om spes.utd 1	632 217	638 800	630 900	6
Kvinne	632 217	638 800	630 900	6
Annen stilling 3-årig U/H	542 900	542 900	542 900	2
Kvinne	542 900	542 900	542 900	1
Mann	542 900	542 900	542 900	1
Arb.leder/formann	535 497	750 000	500 300	34
Kvinne	535 985	750 000	500 300	13
Mann	535 195	659 730	500 300	21
Arbeider	433 400	433 400	433 400	3
Kvinne	433 400	433 400	433 400	1
Mann	433 400	433 400	433 400	2
Assistent	434 994	499 100	433 400	393
Kvinne	435 121	483 700	433 400	310
Mann	434 520	499 100	433 400	83
Barnehagelærer	559 974	587 900	542 900	27
Kvinne	559 340	587 900	542 900	25
Mann	567 900	567 900	567 900	2
Barnepleier	466 075	483 400	460 300	4
Kvinne	466 075	483 400	460 300	4
Barnevernpedagog	567 587	610 900	542 900	15
Kvinne	567 539	610 900	542 900	13
Mann	567 900	567 900	567 900	2
Bibliotekar	559 592	632 300	542 900	12
Kvinne	561 109	632 300	542 900	11
Mann	542 900	542 900	542 900	1
Ergoterapeut	546 067	570 900	542 900	12
Kvinne	546 355	570 900	542 900	11
Mann	542 900	542 900	542 900	1
Fagarb m/fagskoleutd	489 557	504 600	488 400	14
Kvinne	488 400	488 400	488 400	10
Mann	492 450	504 600	488 400	4
Fagarb m/spesutd	460 300	460 300	460 300	1
Kvinne	460 300	460 300	460 300	1
Fagarb m/særalder	467 011	477 400	465 300	19
Kvinne	467 467	477 400	465 300	15
Mann	465 300	465 300	465 300	4

.....	14
Lønnsstatistikk HTA kap. 3 – lederlønnsnivå	17
Status lønn kap. 5	18

Likestillingsrapport – Asker kommune 2022

Kommunen har utarbeidet en likestillings- og diskrimineringsrapport som svarer opp de forventninger og krav om rapportering som stilles til alle offentlige virksomheter.

Kilder og uttrekk av data

Rapporten er hovedsakelig basert på data hentet ut fra Asker kommunes lønns- og personalsystem HRM.

Dataene er basert på ansatte som er i et fast forpliktende arbeidsforhold. Timelønnede, oppdragstakere, folkevalgte og lærlinger er ikke omfattet i denne rapporten.

Dataene som legges til grunn vil kunne gi kommunen et grunnlag for å vurdere i hvilken grad organisasjonen går i ønsket retning, og for det videre arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Likestilling og ikke-diskriminering i temaplan arbeidsgiverpolitikk

Det er politisk vedtatt at Asker kommune skal tuftes på FNs bærekraftsmål. Arbeidet med å fremme likestilling og stoppe diskriminering er sentralt i så måte og berører mange av bærekraftsmålene.

Kommunens arbeid internt for å fremme likestilling og ikke-diskriminering er forankret i Temaplan arbeidsgiverpolitikk. «Hovedmålet med temaplanen følger av kommuneplanens samfunnsdel, satsningsområde medarbeidere: Asker kommune fremmer inkludering, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle»

Likestilling- og mangfoldsperspektivet er gjennomgående i hele temaplanen med et eget satsingsområde for mangfold og inkludering. Det er et mål at Akser kommunes medarbeidere skal gjenspeile mangfoldet i Askersamfunnet.

Dette skjer gjennom:

- et aktivt, målrettet og planmessig arbeid som fremmer likestilling og hindrer diskriminering
- en målrettet satsning på integrering og inkludering av mangfoldet i samfunnet
- en aktiv livsfasepolitikk basert på individuell tilrettelegging

Det er nedfelt at Asker kommune skal jobbe aktivt og målrettet med mangfold og inkludering, gjennom likeverdig behandling uavhengig av forhold ved en person slik det er beskrevet i likestillings- og diskrimineringsloven. Som arbeidsgiver skal kommunen fremme likestilling og hindre diskriminering.

Temaplanen/arbeidsgiverpolitikken blir fulgt opp gjennom reglementer, retningslinjer og administrative handlings- og tiltaksplaner for innsatsområdene:

- Gjennom en egen prosess for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering sikres en forsvarlig håndtering dersom det oppstår saker om trakassering på grunn av kjønn, etnisitet, livssyn, funksjonsnedsettelse mv. Det gjennomføres årlige kurs i temaet.
- Gjennom kommunens prosess for tilrettelegging sikres aktivt arbeid med funksjonskartlegging og tilretteleggingstiltak for å beholde ansatte med midlertidige eller varige funksjonsnedsettelse i jobb. Eksempler på tiltak:
 - Redusert arbeidstid/tilpasset arbeidstid
 - Tilpasning av arbeidsplassen
 - Omstilling til annet arbeid
- Arbeidsmiljø og eventuelle behov for tilpasninger er punkter som gjennomgås i den årlige medarbeidersamtalen.
- Gjennom kommunens etiske retningslinjer –
 - Gjennomføring av Nano-læring i etikk

Kjønnsfordeling i Asker kommune

Ved utgangen av 2022 var det i alt 5 511 årsverk i kommunen. Kvinner utgjorde 75,6 prosent og menn 24,4 prosent. Forholdstallene har holdt seg stabile over tid også på nasjonalt nivå.

Kvinner utgjør fortsatt et flertall innenfor de fleste stillingstypene.

Fordeling kvinner og menn i Asker kommune	
Andel kvinner	75,9 %

Andel menn	24,1 %
Kjønnsbalanse ledere	
Antall kvinner	68
Antall menn	26
Fordeling kvinner og menn i kommunedirektørens ledergruppe	
Andel kvinner	42,9 %
Andel menn	57,1 %
Fordeling kvinner og menn på virksomhetsledernivå	
Andel kvinner	72,3 %
Andel menn	24,4 %
Kjønnsbalanse	
Antall kvinner	5 012
Antall menn	1 616
Midlertidige ansatte	
Antall kvinner	314
Antall menn	131
Uttak av foreldrepermisjon	
Kvinner	34 uker
Menn	18 uker
Deltidsarbeid	
Antall kvinner	1767
Antall menn	503

Kilde: HRM.

Uttrekk av alle ansatte med et fast forpliktende arbeidsforhold. Dvs. faste og vikarer med en stillingsprosent. Ansatte i fødselspermisjon og hel ulønnet permisjon er ikke inkludert i tallmaterialet. For disse teller vikarene med. Timelønnede ekstravakter, oppdragstakere og lærlinger er heller ikke med i utvalget. Ved utgangen av året var det 79 lærlinger i kommunen. Kommunedirektøren er ikke med i utvalget.

Rekruttering

Asker kommune er en spennende arbeidsplass med mange muligheter, og dette må synliggjøres for mulige, fremtidige medarbeidere. Kommunens arbeidsgiverpolitikk har et eget satsningsområde når det gjelder å rekruttere og beholde arbeidskraft. Her legges det vekt på at en stor kommune som Asker også må legge til rette for å rekruttere personer som står utenfor arbeidslivet. «Kommunen er en mangfoldig arbeidsplass, og de ansatte skal gjenspeiler mangfoldet i samfunnet.»

Alle stillingsannonserne inneholder følgende tekst: *Asker kommune er opptatt av mangfold og oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uansett alder, kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.*

Menn i helse

Menn i helse er et nasjonalt rekrutteringsprogram hvor menn tilbys et komprimert og forutsigbart utdanningsløp frem mot fagbrev som helsefagarbeider. Deltakerne får tittelen helserekrutt første del av utdanningen, før det skrives lærekontrakt og de blir ordinære lærlinger. Dette er arbeidssøkende menn mellom 25-55 år som er registrert hos NAV. Hovedmålet er å øke rekruttering av menn til helse- og omsorgstjenestene. Helserekruttene/lærlingene veksler mellom å motta ytelser fra NAV og lønn fra kommunen. Prosjektet er et samarbeid mellom kommune, KS, NAV, fylkeskommune og Helsedirektoratet. Asker kommune har vært med i prosjektet fra det startet opp i Akershus fylke våren 2016. Kommunen har i 2022/23 tre lærlinger via Menn i helse.

Praksisplasser

Asker kommune ønsker å bidra til at arbeidskraftpotensialet som finnes hos alle grupper i samfunnet, blir tatt i bruk på best mulig måte. Kommunen samarbeider blant annet med NAV, Voksenopplæringen, Folkeuniversitetet og andre aktører for å bidra til at personer som står utenfor arbeidslivet får mulighet til å komme ut i jobb. I denne sammenheng tilbyr kommunen ulike type praksisplasser, som eksempelvis språktrening, arbeidstrening og mentorordning.

Lønnspolitikk

Asker kommune har revidert sin lønnspolitikk. Det kommunale lønssystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som er kjent for alle ansatte. Dette skaper forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Lønnspolitikken skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene. Uttrekk av rapporter fra kommunens lønns- og personalsystem brukes aktivt for å avdekke om det finnes systematiske skjevheter.

Lønn som personalpolitisk virkemiddel skal bl.a bidra til å:

- beholde, utvikle og rekruttere kvalifiserte medarbeidere
- motivere til kompetanseutvikling i tråd med kommunens behov
- motivere til mer heltid og fremme heltidskultur
- sikre kvalitativt gode tjenester
- fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene
- motivere til innsats og resultater
- Arbeidsgiver ønsker å legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter, ved å angi kriterier for avansement.

Kommunens lokale garantilønnsregulativ er basert på KS sitt regulativ som er et kompetansebasert lønnsregulativ der formell utdanning er grunnlaget for innplassering i korrekt stillingsnivå. Prinsippene som regulativet bygger på, er viktig for å sikre likebehandling av lønn mellom ansatte. I Asker kommune viser

en lønnsanalyse innen kap. 4 at kommunen i stor grad har likelønn mellom kvinner og menn.

Ansatte i kap. 3 og 5 har individuell lønnsfastsettelse. Våre interne rapporter viser at det er noen lønnsmessige forskjeller mellom kvinner og menn i de overordnede tallene. Analysene viser at forskjellene i mange tilfeller kan forklares med lengde på ansiennitet og utdanningsnivå. Siden det er en overvekt av kvinner som jobber i kommunen, vil det for enkelte grupper være lave tall blant gruppen menn. Det kan gjøre det noe vanskelig å konkludere om eventuelle lønnsforskjeller/lønnskjevheter er utilsiktet. Resultatet av arbeidet med lønnsanalysen er tatt opp med kommunens hovedtillitsvalgte i egne møter. Det er enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene at hvis analysen viser lønnskjevheter skal dette hensyntas i prioritering av lønnstillegg i de lokale lønnsforhandlinger, dette med sikte på å utjevne eventuelle utilsiktede lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Tabeller på side 12 til 17 viser lønn for stillinger i Hovedtariffavtalens (HTA) kap. 3 og 4, samt kommentarer knyttet til lønn og lønnsforskjeller i kap. 5.

Partsamarbeid

Partsamarbeidet i kommunen følger kommunens organisasjonsplan. Samarbeidet mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden skal bidra til at viktige områder blir satt på dagsorden og utviklingen av gode tjenester i kommunen. Agendaen for medbestemmelsesmøtene følger årshjulet til kommunen. Medbestemmelse, heltidskultur, lønnspolitikk og andre arbeidsgiverpolitiske tema er saker som er tatt opp på overordnet nivå i 2022.

Det er etablert et overordnet medbestemmelsesmøte på kommunenivå der kommunedirektørens kontaktmøte med de hovedtillitsvalgte inngår som del av medbestemmelsesmøtet annenhver gang.

I 2023 skal nåværende medbestemmelsesordning evalueres. Med bakgrunn i funn og resultater vil det foretas eventuelle justeringer av ordningen.

Heltidskultur

Det å utvikle en heltidskultur hvor flere jobber i større stillinger er et av satsningsområdene i temaplan for arbeidsgiverpolitikk i Asker kommune. Asker kommune har gjennom Prosjekt heltidskultur 2020/21 utarbeidet en heltidserklæring. Målsettinger, satsningsområder og progresjon i heltidskulturarbeidet framgår av handlingsplan for heltidskultur, tilhørende retningslinjer og plan for implementering i organisasjonen.

Asker kommune har i 2022 ansatt egen prosjektleder på full tid for å sikre gjennomføringskraft i prosjektet. Det er i 2022 startet opp et pilotprosjekt innen en virksomhet i Velferd og en virksomhet innen oppvekst. Dette arbeidet skal

sikre at virksomhetene når de fire tiltaksmålene planene for satsningen på heltidskultur beskriver.

Uttrekk fra kommunens lønns- og personalsystem viser at det er langt flere kvinner enn menn som jobber deltid. Utviklingen av heltidskultur i kommunen er et viktig tiltak for å redusere denne andelen. Prosjektet har et spesielt fokus på tjenesteområdet Velferd der omfanget av deltidsstillinger er størst.

KS statistikk viser at det har vært en positiv utvikling i andelen heltidsansatte fra 2020 og til 2022 og at gjennomsnittlig stillingsstørrelse også har økt i samme periode.

	2020	2021	2022
Andel heltidsansatte	59,4 %	59,6 %	61,9 %
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	81,9 %	81,4 %	82,3 %

Kilde: KS

Asker kommune har siden høsten 2022 deltatt i KS-prosjektet «Hva koster deltid» som er et oppdrag som er gitt Fafo, Agenda Kaupang og Samfunnsøkonomisk Analyse. Prosjektet skal se på kostnader og økonomiske gevinster på kort og lang sikt som kommunesektoren kan få ved å redusere antall deltidsstillinger og organisere pleie- og omsorgssektoren med heltidsstillinger som hovedregel.

Prosjektet vil utarbeide en rapport våren 2023.

Livsfasepolitikk

Kommunens livsfasepolitikk skal bidra til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere. Den skal bidra til at ansatte opplever mestring og motivasjon gjennom ulike alders- og livsfaser. Arbeidet med livsfasepolitikken følger av temaplan for arbeidsgiverpolitikk, satsingsområde Inkludering og mangfold hvor det står at: «Asker kommune skal legge til rette for at kommunens medarbeider og ledere opptrer med respekt og forståelse for hverandres forskjellighet, ulike livssituasjoner og ståsted».

Det er utarbeidet en oversikt over tiltak og virkemidler som utgjør kommunens livsfasepolitikk. Den skal gi lederen et handlingsrom for å kunne tilrettelegge individuelt ut ifra den enkeltes behov.

Samarbeid med eksterne aktører – arbeidspraksis og omstilling

Kommunen har et aktivt samarbeid med NAV lokalt, NAV arbeidslivssenter og NAV hjelpemiddelsentral Vest-Viken både for å finne gode løsninger i enkeltsaker og på et overordnet nivå for å være oppdatert på aktuelle hjelpetiltak og støtteordninger som kan bidra til å få/beholde medarbeidere med nedsatt funksjonsevne i arbeid

Kommunen er mottaker av kandidater til arbeidsutprøving, språkpraksis og lignende i regi av NAV og andre arbeidstiltaksaktører.

I tillegg omstiller kommunen egne arbeidstakere som av helsemessige årsaker trenger å omstilles til annet arbeid.

Kommunen har et samarbeid med Fontenehuset knyttet til personer med psykiske helseutfordringer hvor målsetningen er å hjelpe deltakere med å få arbeidserfaring og som en overgang inn i arbeidslivet.

Universell utforming av kommunens bygg

Asker kommune jobber kontinuerlig med å oppdatere gamle bygg slik at de oppfyller kravene knyttet til universell utforming. Det har vært særlig søkelys på skoler hvor flere bygg har vært kartlagt med ekstern hjelp samt støtte fra Bufdir. Det blir tilrettelagt fra kommunen når det oppstår behov for ansatt hvor gjeldede universell utforming enda ikke er utbedret.

Tilgjengelighetserklæring

Asker kommune arbeider kontinuerlig med å sikre at nettsiden er tilgjengelig for alle, uavhengig av funksjonsevne. For å oppnå dette benytter vi verktøyet Siteimprove for å analysere og forbedre nettsiden. I samarbeid med vår leverandør sikrer vi at nettsiden oppfyller de lovpålagte kravene for universell utforming.

Kommunen jobber også aktivt med tredjepartsleverandører for å sikre at deres løsninger også oppfyller kravene for universell utforming, selv om dette arbeidet ikke er fullført ennå. Videre jobber vi med også å få på plass en prosess i kvalitetssystemet for årlig gjennomgang av tredjepartsløsninger.

Kommunen legger stor vekt på å lære opp våre ansatte til å publisere innhold på en måte som er lett for alle å forstå og som er i tråd med Asker kommunes språkprofil.

Til slutt har vi inkludert krav om universell utforming i anbudsprosser for innkjøp av tredjepartssystemer og videreutvikling av eksisterende systemer.

Arbeid for å sikre inkludering og forebygge diskriminering av LHBTQ-personer

Som arbeidsgiver har Asker kommune et lovpålagt ansvar for å jobbe for å forebygge diskriminering og sikre inkludering av LHBTQ-personer.

Sak om «Sertifisering Regnbuefyrtårn ble behandlet i kommunens Arbeidsmiljøutvalg i møte 1. september 2022, med tanke på at 5 pilotvirksomheter i Asker kommune skal sertifiseres i 2023 som «regnbuefyrtårn». Sertifisering som regnbuefyrtårn innebærer kompetanseheving knyttet til kjønns- og seksualitetsmangfold, hvordan normer om kjønn og seksualitet påvirker en selv, andre mennesker, arbeidsmiljø og fellesskap og kunnskap om hvordan man skaper mer inkluderende, normbevisste møter med kollegaer og brukere. Planen er at det skrives en

samarbeidsavtale med Fri Oslo Viken i 2023 før det informeres ut og oppfordres til at noen blir pilotvirksomheter.

Skeivt kulturår har vært markert i kommunen gjennom en rekke kulturarrangementer i regi av Asker kulturhus og ved Asker-bibliotekene. Kunst og kultur er identitetsskapende. Ved synliggjøring av skeiv kultur skapes gjenkjennelse og tilhørighet, både ved for de som er skeive ved at det bidrar positivt til å underbygge egen mangfoldige identitet og stolthet, og at det skaper et større ytringsrom og forståelse i samfunnet – som dermed forebygger fordommer.

Vedlegg

Tabell uttak foreldrepermisjon

Tabeller over lønnsstatistikk

Foreldrepermisjon fordelt pr kjønn


Gjennomsnitt - MENN	Gj.snitt antall dager	Antall ansatte	Antall dager
Totalt gjennomsnittlig antall dager permisjon	123	98	12067
Gjennomsnittlig antall dager 80% dekningsgrad	123	21	2574
Gjennomsnittlig antall dager 100% dekningsgrad	123	77	9493
Gjennomsnittlig antall uker	18		

Gjennomsnitt - KVINNER	Gj.snitt antall dager	Antall ansatte	Antall dager
Totalt gjennomsnittlig antall dager permisjon	238	273	65040

Gjennomsnittlig antall dager 80% dekningsgrad	259	46	11912
gjennomsnittlig antall dager 100% dekningsgrad	234	227	53128
gjennomsnittlig antall uker	34		

Lønnsstatistikk alle ansatte KS lønnsgrupper

Kjønnfordeling på ulike stillingsnivå/grupper					Sum årslønn				
Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Gj.snitt årslønn kvinner (kr)	Gj.nitt årslønn menn (kr)	Forskjeller årslønn (%)	Forskjeller årslønn (kr)	Gj.snitt årslønn (alle)
Total	5 354	1 715	76 %	7 069	511 251	518 655	1,4%	7 404	513 016
Nivå/gruppe 1: Ufaglærte	944	336	74 %	1 280	398 917	390 005	-2,2%	-8 912	396 578
Nivå/gruppe 2: Fagarbeider	1 505	515	75 %	2 020	458 905	463 577	1,0%	4 672	460 096
Nivå/gruppe 3: 3-årig høyskole/lærer	1 068	232	82 %	1 300	546 377	539 529	-1,3%	-6 848	545 155
Nivå/gruppe 4: 4-årig høyskole/adjunkt	511	108	83 %	619	582 726	560 677	-3,8%	-22 049	578 879
Nivå/gruppe 5: 5-årig høyskole/adjunkt m/tillegg	379	115	77 %	494	612 128	606 604	-0,9%	-5 524	610 842
Nivå/gruppe 6: Lektor	64	21	75 %	85	614 622	629 614	2,4%	14 992	618 326
Nivå/gruppe 7: Lektor m/tillegg	183	68	73 %	251	661 473	661 241	0,0%	-232	661 410
Nivå/gruppe 8: HTA, Kap. 5 - Akademikergruppen	409	243	63 %	652	692 314	722 944	4,4%	30 630	703 730
Nivå/gruppe 9: Avdelingsleder	227	57	80 %	284	717 193	743 542	3,7%	26 349	722 482
Nivå/gruppe 10: Virksomhetsleder	64	20	76 %	84	913 977	925 900	1,3%	11 923	916 815

 Skal som et minimum være med i redegjørelsen annethvert år

 Skal kartlegges, men trenger ikke være med i redegjørelsen

Lønnsstatistikk stillinger i HTA kap. 4 – med 16 års ansiennitet

Stillingskode	Gjennomsnitt grunnlønn	Maks grunnlønn	Min grunnlønn	Antall ansatte
Adjunkt	576 274	634 200	570 900	157
Kvinne	576 483	634 200	570 900	127
Mann	575 392	588 400	570 900	30
Adjunkt m/till utd	628 184	672 600	627 200	327
Kvinne	628 181	670 200	627 200	256
Mann	628 193	672 600	627 200	71
Annen st m/krav om spes.utd	583 950	630 900	570 900	77
Kvinne	584 929	630 900	570 900	64
Mann	579 131	610 900	570 900	13
Annen st m/krav om spes.utd 1	632 217	638 800	630 900	6
Kvinne	632 217	638 800	630 900	6
Annen stilling 3-årig U/H	542 900	542 900	542 900	2
Kvinne	542 900	542 900	542 900	1
Mann	542 900	542 900	542 900	1
Arb.leder/formann	535 497	750 000	500 300	34
Kvinne	535 985	750 000	500 300	13
Mann	535 195	659 730	500 300	21
Arbeider	433 400	433 400	433 400	3
Kvinne	433 400	433 400	433 400	1
Mann	433 400	433 400	433 400	2
Assistent	434 994	499 100	433 400	393
Kvinne	435 121	483 700	433 400	310
Mann	434 520	499 100	433 400	83
Barnehagelærer	559 974	587 900	542 900	27
Kvinne	559 340	587 900	542 900	25
Mann	567 900	567 900	567 900	2
Barnepleier	466 075	483 400	460 300	4
Kvinne	466 075	483 400	460 300	4
Barnevernpedagog	567 587	610 900	542 900	15
Kvinne	567 539	610 900	542 900	13
Mann	567 900	567 900	567 900	2
Bibliotekar	559 592	632 300	542 900	12
Kvinne	561 109	632 300	542 900	11
Mann	542 900	542 900	542 900	1
Ergoterapeut	546 067	570 900	542 900	12
Kvinne	546 355	570 900	542 900	11
Mann	542 900	542 900	542 900	1
Fagarb m/fagskoleutd	489 557	504 600	488 400	14
Kvinne	488 400	488 400	488 400	10
Mann	492 450	504 600	488 400	4
Fagarb m/spesutd	460 300	460 300	460 300	1
Kvinne	460 300	460 300	460 300	1
Fagarb m/særalder	467 011	477 400	465 300	19
Kvinne	467 467	477 400	465 300	15
Mann	465 300	465 300	465 300	4

Stillingskode	Gjennomsnitt grunnlønn	Maks grunnlønn	Min grunnlønn	Antall ansatte
Fagarb. m/fagskole særalder	491 353	524 300	488 400	34
Kvinne	490 704	520 500	488 400	28
Mann	494 383	524 300	488 400	6
Fagarbeider	470 705	611 900	460 300	420
Kvinne	467 086	611 900	460 300	266
Mann	476 957	575 300	465 300	154
Fagleder	618 506	722 304	520 610	13
Kvinne	618 506	722 304	520 610	13
Fysioterapeut	542 940	543 100	542 900	5
Kvinne	542 940	543 100	542 900	5
Førsteseekretær	470 345	490 000	460 300	11
Kvinne	470 345	490 000	460 300	11
Helsefagarbeider	465 635	496 900	433 400	157
Kvinne	465 655	496 900	433 400	128
Mann	465 545	472 400	465 300	29
Helsesekretær	476 980	491 100	460 300	5
Kvinne	476 980	491 100	460 300	5
Helsesykepleier	615 163	731 800	610 900	65
Kvinne	615 163	731 800	610 900	65
Hjelpepleier	467 059	503 600	465 300	243
Kvinne	467 120	503 600	465 300	220
Mann	466 478	485 300	465 300	23
Hjemmehjelp	434 400	436 400	433 400	18
Kvinne	434 150	436 400	433 400	16
Mann	436 400	436 400	436 400	2
Klin barnevernped	607 800	607 800	607 800	1
Kvinne	607 800	607 800	607 800	1
Klinisk sosionom	585 400	585 400	585 400	1
Kvinne	585 400	585 400	585 400	1
Konsulent	501 958	650 000	460 300	182
Kvinne	499 149	650 000	460 300	140
Mann	511 321	640 300	460 300	42
Lektor	677 600	677 600	677 600	11
Kvinne	677 600	677 600	677 600	9
Mann	677 600	677 600	677 600	2
Lektor m/till utd	708 201	725 700	684 900	106
Kvinne	708 182	725 700	684 900	83
Mann	708 270	714 100	708 000	23
Lærer	543 354	552 900	542 900	37
Kvinne	543 152	549 500	542 900	27
Mann	543 900	552 900	542 900	10
Miljøarbeider	460 300	460 300	460 300	7
Kvinne	460 300	460 300	460 300	3
Mann	460 300	460 300	460 300	4
Miljøterapeut	548 888	660 000	542 900	104
Kvinne	550 562	660 000	542 900	65
Mann	546 100	571 500	542 900	39
Miljøterapeut 1	587 900	587 900	587 900	3
Kvinne	587 900	587 900	587 900	1
Mann	587 900	587 900	587 900	2

Stillingskode	Gjennomsnitt grunnlønn	Maks grunnlønn	Min grunnlønn	Antall ansatte
Miljøveileder	544 083	550 000	542 900	6
Kvinne	544 320	550 000	542 900	5
Mann	542 900	542 900	542 900	1
Musikk/kulturarb	460 300	460 300	460 300	1
Kvinne	460 300	460 300	460 300	1
Musikk/kultursk lære	653 554	708 000	542 900	48
Kvinne	641 967	708 000	542 900	27
Mann	668 452	708 000	570 900	21
Pedagogisk leder	586 667	587 900	542 900	85
Kvinne	586 556	587 900	542 900	78
Mann	587 900	587 900	587 900	7
Pleiemedarbeider	433 447	436 400	433 400	64
Kvinne	433 454	436 400	433 400	56
Mann	433 400	433 400	433 400	8
Renholder	433 494	436 400	433 400	49
Kvinne	433 512	436 400	433 400	41
Mann	433 400	433 400	433 400	8
Saksbehandler	566 071	627 000	542 900	28
Kvinne	567 354	627 000	542 900	24
Mann	558 375	582 900	542 900	4
Sekretær	466 560	499 300	460 300	20
Kvinne	466 560	499 300	460 300	20
Servicemedarbeider	436 618	464 700	433 400	33
Kvinne	436 195	464 700	433 400	20
Mann	437 269	460 300	433 400	13
Sosialkurator	542 900	542 900	542 900	1
Kvinne	542 900	542 900	542 900	1
Sosionom	556 518	572 900	542 900	11
Kvinne	557 400	572 900	542 900	10
Mann	547 700	547 700	547 700	1
Spes fysioterapeut	573 040	598 638	570 900	16
Kvinne	573 040	598 638	570 900	16
Spesialhjelpepleier	482 169	508 381	465 300	7
Kvinne	482 169	508 381	465 300	7
Spesialkonsulent	553 513	661 079	542 900	109
Kvinne	552 855	661 079	542 900	87
Mann	556 114	654 300	542 900	22
Spesialpedagog	572 615	611 800	542 900	20
Kvinne	572 806	611 800	542 900	18
Mann	570 900	570 900	570 900	2
Spesialsykepleier	598 355	676 800	570 900	65
Kvinne	598 052	676 800	570 900	61
Mann	602 975	610 900	579 200	4
Spesialsykepleier 1	643 655	771 200	630 900	11
Kvinne	643 655	771 200	630 900	11
Still m/krav masterg	672 650	687 600	667 600	10
Kvinne	671 667	687 600	667 600	9
Mann	681 500	681 500	681 500	1
Stilling 7730	612 700	612 700	612 700	1
Kvinne	612 700	612 700	612 700	1
Stilling m/krav master særalde	667 600	667 600	667 600	2
Kvinne	667 600	667 600	667 600	2
Støttekontakt	433 400	433 400	433 400	2
Kvinne	433 400	433 400	433 400	2
Støttekontakt/ass	433 927	460 300	433 400	51
Kvinne	433 400	433 400	433 400	33
Mann	434 894	460 300	433 400	18

Stillingskode	Gjennomsnitt grunnlønn	Maks grunnlønn	Min grunnlønn	Antall ansatte
Sykepleier	566 597	628 900	542 900	147
Kvinne	566 428	628 900	542 900	135
Mann	568 492	584 000	562 900	12
Sykepleier 1	591 166	674 800	567 900	29
Kvinne	591 166	674 800	567 900	29
Tekniker	462 538	482 700	433 400	8
Kvinne	463 283	482 700	433 400	6
Mann	460 300	460 300	460 300	2
Tilsynsvakt	434 411	451 600	433 400	18
Kvinne	433 400	433 400	433 400	2
Mann	434 538	451 600	433 400	16
Undervisn.st u/godkj utd	495 200	570 900	460 300	19
Kvinne	492 550	570 900	460 300	18
Mann	542 900	542 900	542 900	1
Vaktmester	481 400	484 600	433 400	16
Mann	481 400	484 600	433 400	16
Vernepleier	564 130	582 900	542 900	30
Kvinne	563 942	582 900	542 900	24
Mann	564 883	574 800	542 900	6
Vernepleier 1	587 900	587 900	587 900	13
Kvinne	587 900	587 900	587 900	10
Mann	587 900	587 900	587 900	3

Kilde: HRM

Lønnsstatistikk HTA kap. 3 – lederlønnsnivå

Virksomhetsleder/seksjonsledere (ikke rektor)				
Tj.område	Gjennomsnitt	Minst	Størst	Antall ansatte
Adm. og ledelse	1 080 000	970 000	1 230 000	8
Kvinne	1 084 500	970 000	1 230 000	6
Mann	1 066 500	1 000 000	1 133 000	2
Medborgerskap	917 000	825 000	1 030 000	5
Kvinne	885 000	825 000	930 000	3
Mann	965 000	900 000	1 030 000	2
Oppvekst	871 714	837 000	950 000	14
Kvinne	860 455	837 000	913 000	11
Mann	913 000	846 000	950 000	3
Samfunnstjenester	987 333	900 000	1 040 000	6
Kvinne	993 750	900 000	1 040 000	4
Mann	974 500	925 000	1 024 000	2
Samfunnsutvikling	1 053 333	1 000 000	1 100 000	3
Kvinne	1 050 000	1 000 000	1 100 000	2
Mann	1 060 000	1 060 000	1 060 000	1
Velferd	957 688	830 000	1 025 000	8
Kvinne	957 688	906 500	1 025 000	8

Rektor				
Tj.område	Gjennomsnitt	Minst	Størst	Antall ansatte
Oppvekst	871 775	835 000	917 000	40
Kvinne	870 774	835 000	917 000	31
Mann	875 222	842 000	900 000	9

Avd.leder skole (inspektør)				
Tj.område	Gjennomsnitt	Minst	Størst	Antall ansatte
Oppvekst	706 746	640 000	748 000	63
Kvinne	708 542	680 000	748 000	48
Mann	701 000	640 000	739 000	15

Avdelingsledere (ikke avd.ledere skole/inspektør)				
Tj.område	Gjennomsnitt	Minst	Størst	Antall ansatte
Adm. og ledelse	854 714	786 000	922 000	7
Kvinne	866 750	810 000	922 000	4
Mann	838 667	786 000	890 000	3
Medborgerskap	750 971	660 000	1 132 558	15
Kvinne	735 375	660 000	790 000	8
Mann	768 794	683 000	1 132 558	7
Oppvekst	705 328	643 000	892 700	83
Kvinne	702 349	643 000	771 500	73
Mann	727 070	680 000	892 700	10
Samfunnstjenester	819 684	655 000	1 215 000	19
Kvinne	813 313	655 000	1 215 000	8
Mann	824 318	725 000	935 000	11
Samfunnsutvikling	872 000	855 000	903 000	6
Kvinne	875 400	862 000	903 000	5
Mann	855 000	855 000	855 000	1
Velferd	707 055	660 000	830 000	86
Kvinne	705 816	660 000	820 000	76
Mann	716 470	681 700	830 000	10

Kilde: HRM

Status lønn kap. 5

For stillingene advokat, ingeniør, psykolog og spesialpsykolog er det små forskjeller i lønnsnivå mellom kvinner og menn. Overordnet statistikk viser at gjennomsnittlig lønn for kvinner i disse stillingene ligger noe over lønn for menn. Samtidig er det viktig å påpeke at det er få ansatte i utvalget.

For stillingene lege og arkitekt er bildet omvendt. Menn har noe høyere lønn enn kvinner. Noe av forskjellen for leger kan tilskrives lengde på spesialisering, og vi

har for 2023 innført en ny stillingskode for legespesialist slik at det lettere vil kunne skilles på utdanningsnivå.

For den store stillingsgruppen rådgiver er det større forskjeller mellom kvinner og menn sin lønn. Analyser viser at det er mindre forskjeller når man bryter ned tallene på virksomhets- /avdelingsnivå, samtidig som ikke alle forskjeller kan forklares ut ifra objektive kriterier som ansiennitet og formell utdanning. Her kan forskjeller i ansvar og oppgaver forklare forskjeller. Lønnsstatistikken er tatt opp og diskutert i flere møter med de frikjøpte hovedtillitsvalgte. Statistikken baseres på uttrekk fra kommunens lønns- og personalsystem HRM.