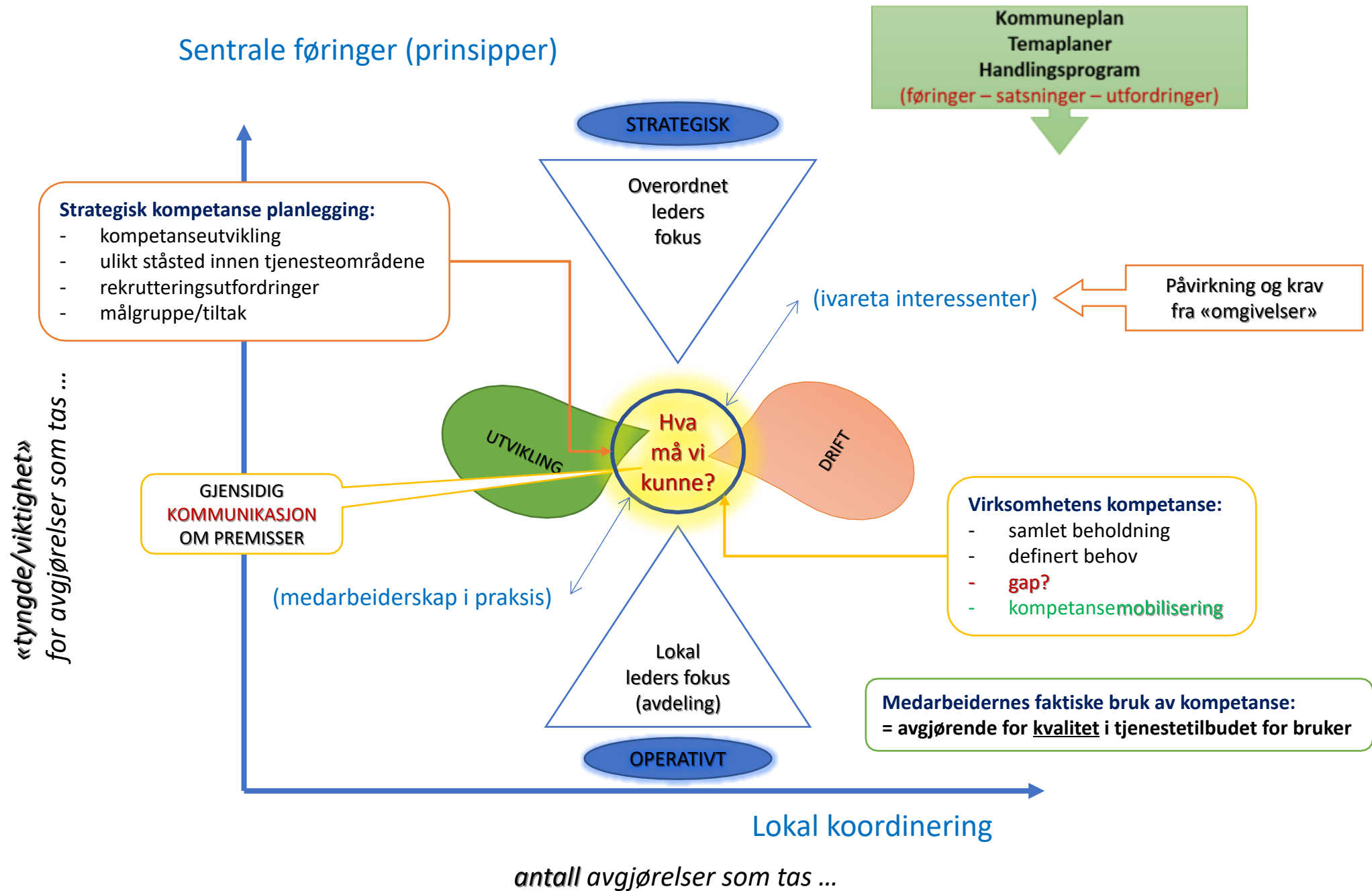




Asker
kommune

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?»

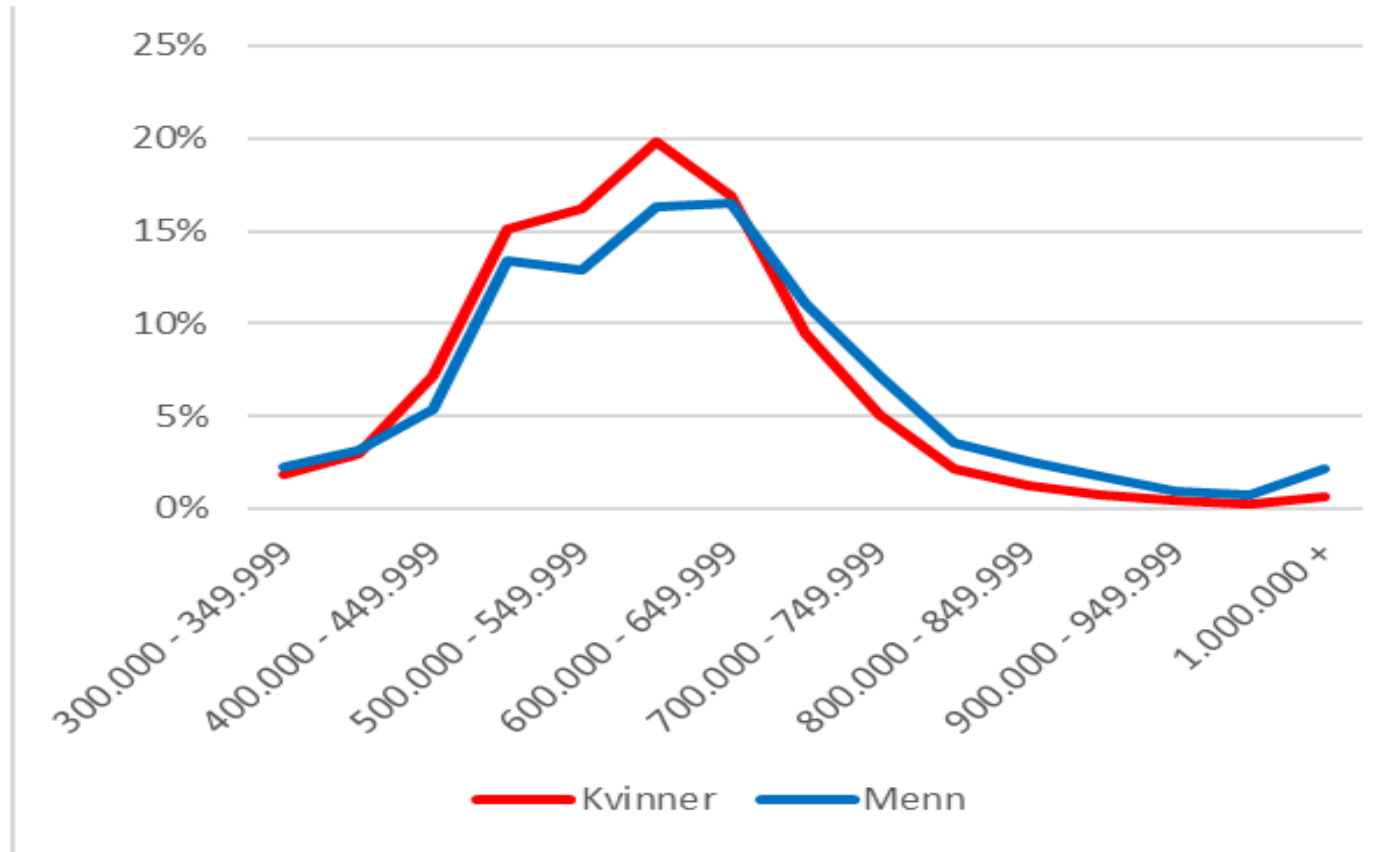
Temaer i rapporten

- 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

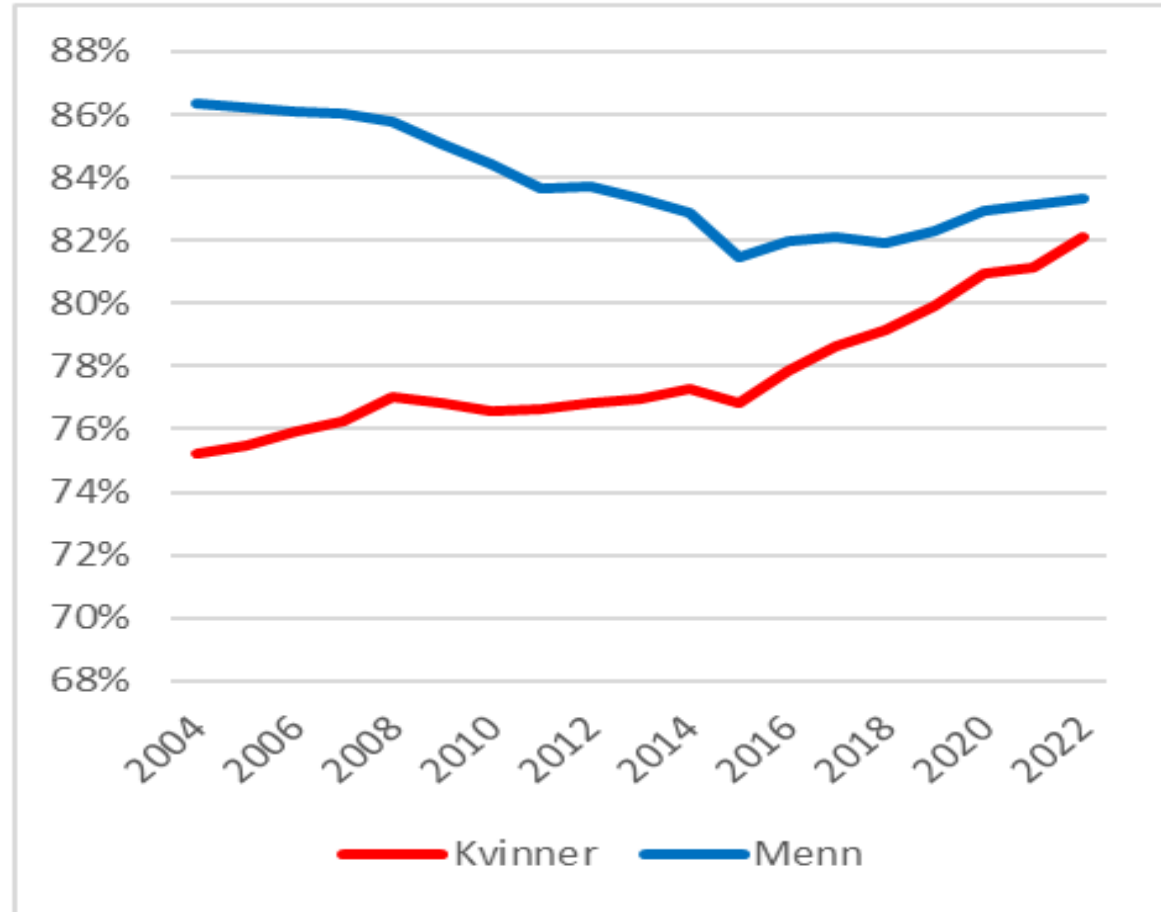
- Stadig mindre lønnsgap mellom kvinner og menn
- KS-området: kvinners lønn 94,3 % av menns lønn
- Andelen økt jevnt siden 2004 (90 %)
- Hovedårsak til lønnsforskjell: kjønnsdelt arbeidsmarked
- [Stadig mindre lønnsgap mellom kvinner og menn - KS](#)

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!

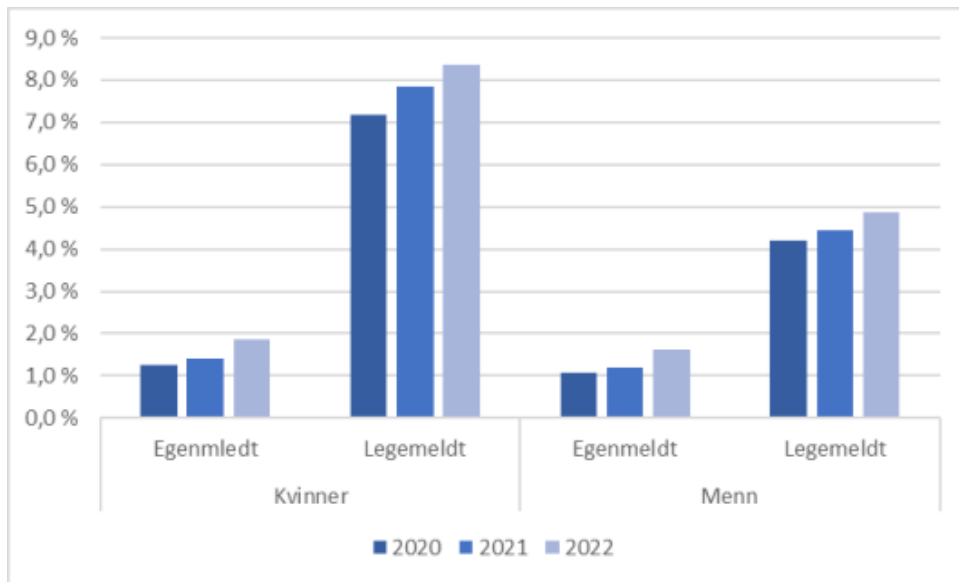
Økt sykefravær er ikke særegent for Asker kommune. For hele landet er 2022 året med det høyeste registrerte sykefraværet siden 2009 (Svineinfluensapandemi)

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

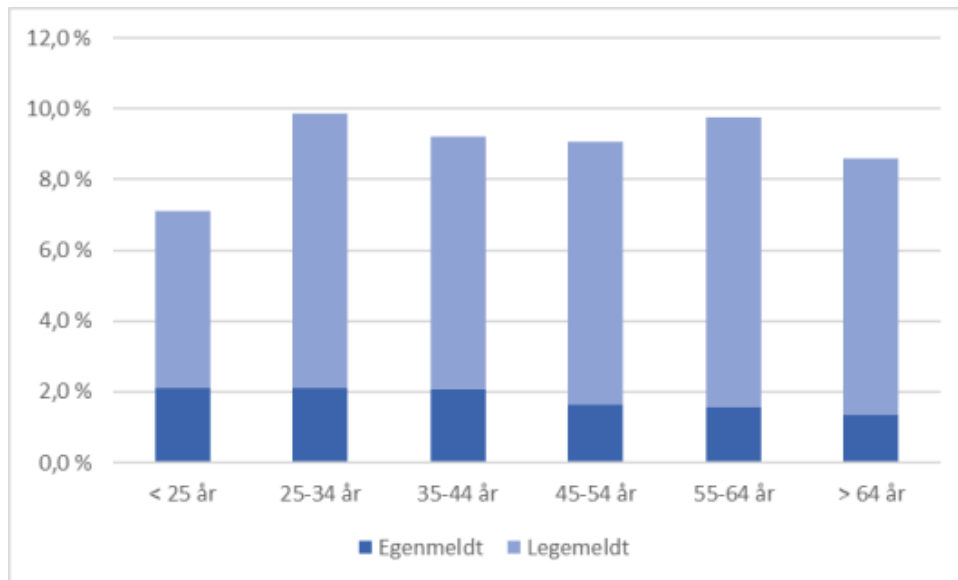
Det er godt dokumentert at det er forskjeller i sykefraværet mellom kjønn, aldersgrupper og yrke/utdanningsnivå. Sammensetningen av arbeidsstokken på disse variablene vil altså påvirke sykefraværet i kommunen.

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. Kjønn- 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?

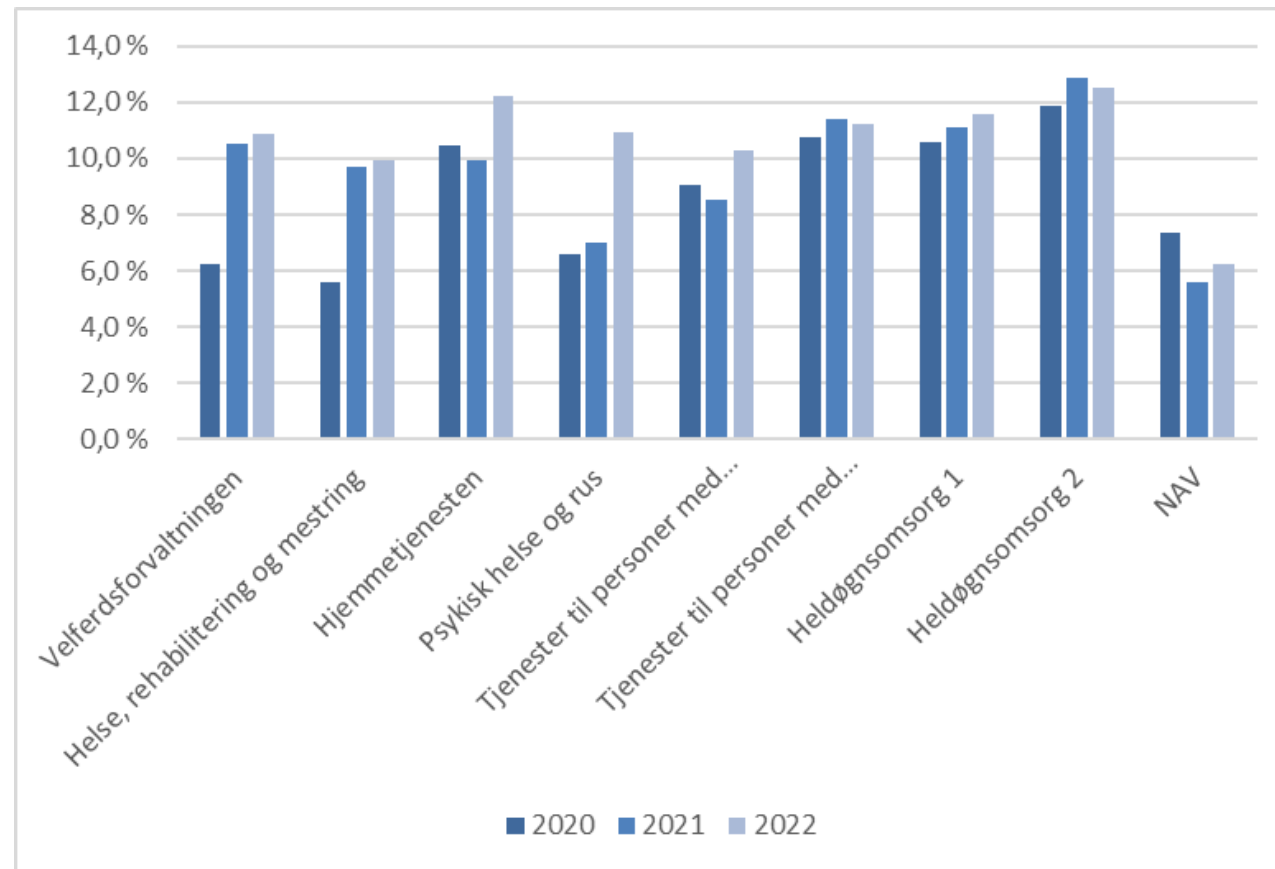
Andre stillingskoder sykefravær over 10%: lærere, barnevernspedagoger, fagarbeidere, barnehagelærere, renholdere og assistenter

Stillingskoder med lavest sykefravær (gjennomsnitt siste 3 år)

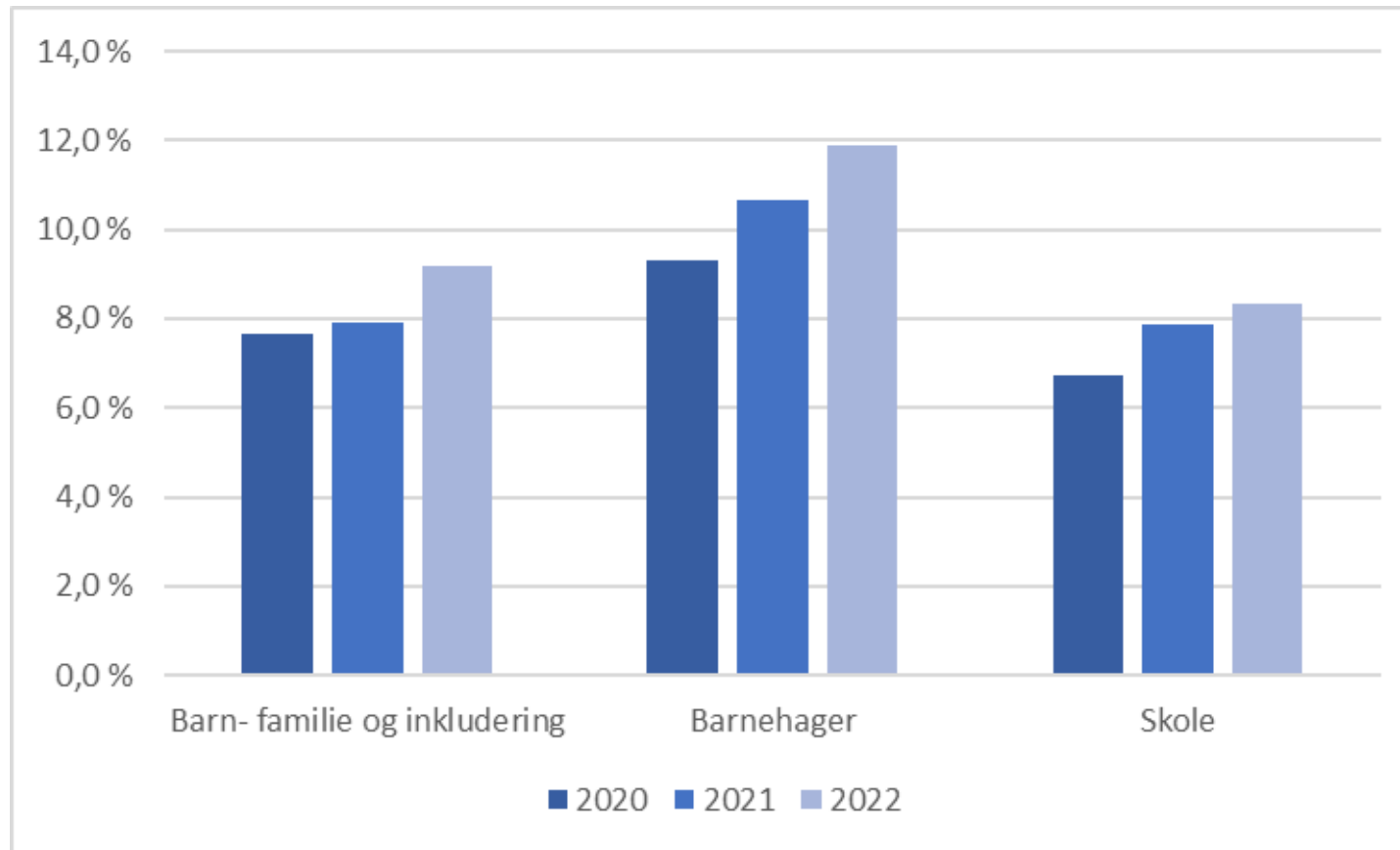
Stillingskode	Summer av Sykefravær%		
	2020	2021	2022
Avdelingsleder	4,0 %	5,2 %	5,9 %
Rådgiver	4,0 %	4,2 %	6,0 %
Ingeniør	4,2 %	4,3 %	4,9 %
Musikk/kultursk lære	5,2 %	2,7 %	2,6 %
Rektor	4,4 %	3,4 %	2,1 %
Avdl/undev insp/fagl	3,0 %	3,0 %	2,8 %
Seksjonsleder/Virksomhetsleder	1,0 %	3,6 %	2,1 %

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

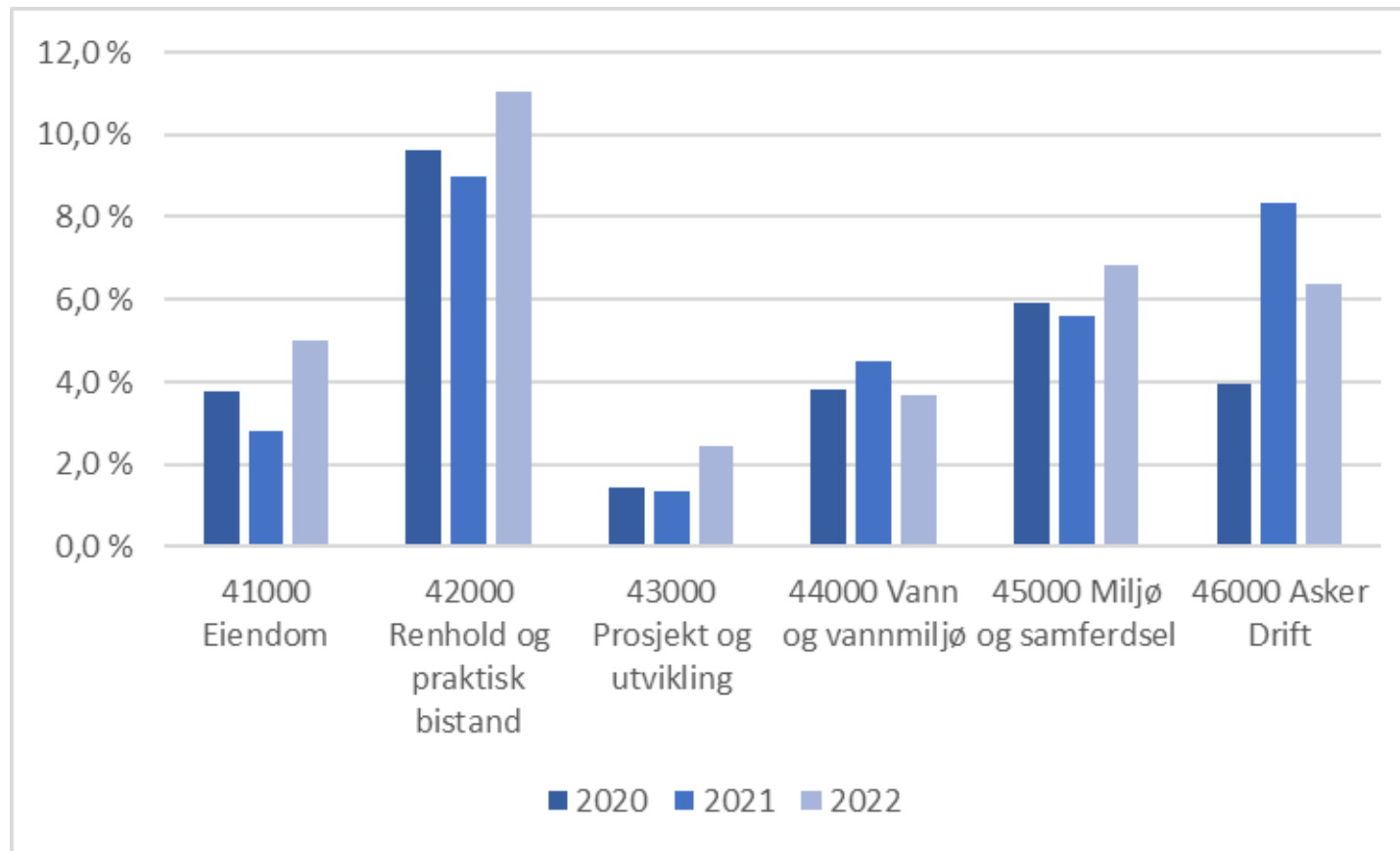
Sykefraværet i virksomhetene i Velferd



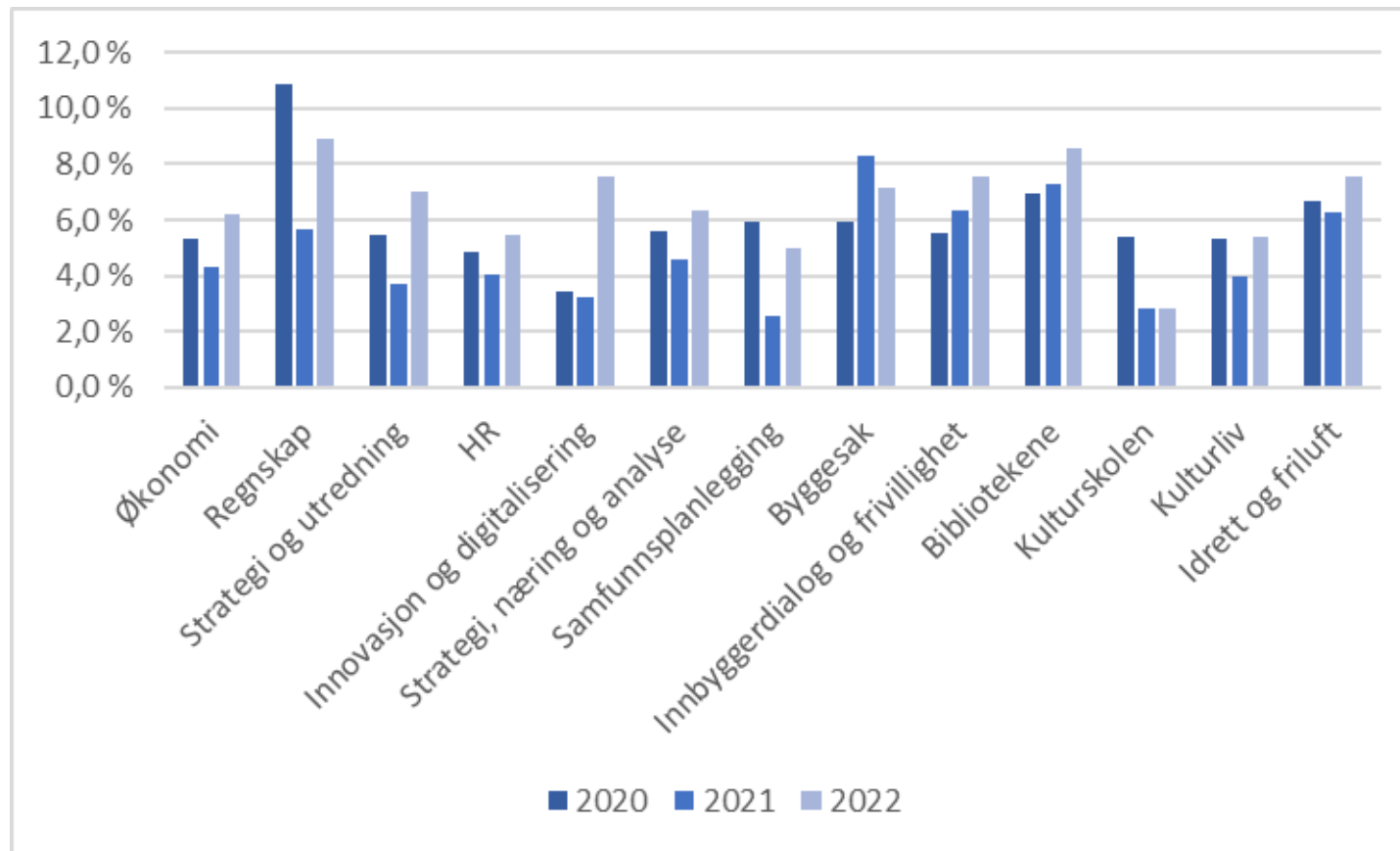
Sykefraværet i Oppvekst



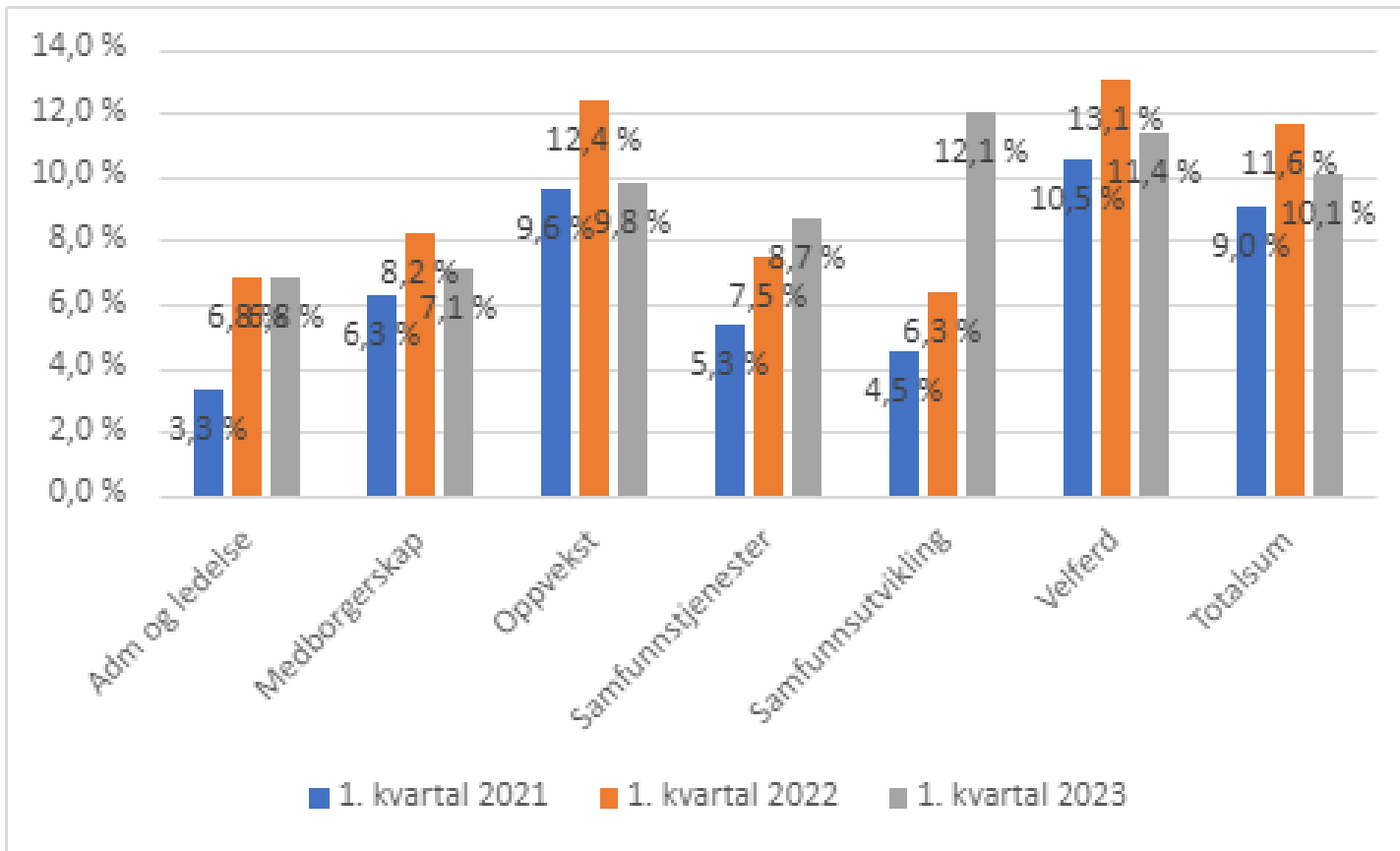
Samfunnstjenester



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.



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



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