



Innkalling
av
Administrasjonsutvalet

Møtedato: 02.06.2021
Møtestad: Heradsstyresalen
Møtetid: kl. 11:00 – kl. 12:00

Eventuelle forfall må meldast i Kaukus eller til Øystein Aadland per tlf. 56192161, sms til 92867551 eller per epost til Oystein.Aadland@osteroy.kommune.no

Varamedlemmer møter berre etter nærare avtale.

Sakliste

Saknr	Tittel
001/21	Godkjenning av innkalling og sakliste
002/21	Godkjenning av møtebok
003/21	Orientering om arbeid med sjukefråvær
004/21	Revidering av rutiner for varsling
005/21	Orientering om streik 2021

28. mai 2021

Lars Fjeldstad
utvalsleiar

Øystein Aadland
utvalssekretær

SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
001/21	Administrasjonsutvalet	PS	02.06.2021

Saksbehandlar	ArkivsakID
Bente Skjerping	20/2871

Godkjenning av innkalling og sakliste

Innkalling og sakliste vert godkjent.

Saksopplysningar:

Innkalling med sakliste er send ut.

SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
002/21	Administrasjonsutvalet	PS	02.06.2021

Saksbehandlar	ArkivsakID
Runar Ludvigsen	20/2871

Godkjenning av møtebok

Vedlegg:

Protokoll - Administrasjonsutvalet - 02.09.2020

Møteprotokoll frå vert godkjend.

Saksopplysningar:

Møteprotokoll er send ut til godkjenning.

SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
003/21	Administrasjonsutvalet	PS	02.06.2021

Saksbehandlar	ArkivsakID
Øystein Aadland	21/1459

Orientering om arbeid med sjukefråvær

Vedlegg:

IA-avtale med ny profil - KS

Sjukefråværsstrategi 2021-2022

Oppfølging av sjukemeldte arbeidstakarar - rutine

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

ADMU tar saka til orientering

Saksopplysningar:

Saksopplysningar:

Bakgrunn

Høgt sjukefråvær er ei av dei største utfordringane norske kommunar har som arbeidsgivarar. Resultantane frå «IA-leiing 2.0-NED med sjukefråværet» var ei satsing i regi av KS og NAV som hadde som formål å redusere sjukefråværet. Resultat frå satsinga viser ei tydeleg samanheng mellom leiartil, arbeidsklima og sjukefråvær og at kommunar som aktivt arbeider med desse punkta opplever ei nedgang i sjukefråværet.

Administrasjonen ser alvorleg på utviklinga i sjukefråværet i kommunen dei siste åra. Fråværet har auka kvart år dei siste 5 åra frå 6,5 i 2015 til 9,57% i 2020. Fråværet i 2020 er det høgaste sidan kommunen systematisk starta med sjukefråværsstatistikk i 2012.

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
7,8	7,1	7,1	6,5	7,3	6,7	7,8	8,0	9,5

Statistikk frå NAV visar at det er diagnosar innan muskel/skjelettplager og lettare psykiske plagar som er aukande i Osterøy kommune.

Utviklinga er uroande og ein melder no inn orienteringssak om nye tiltak som blir arbeidd med for å redusere fråværet og styrke nærværet i organisasjonen.

Vurdering

Kommunen arbeidar aktivt med å redusere fråværet i organisasjonen. Med den auka utviklinga i fråværet ønskjer kommunen å involvere fleire parter for å skape god forankring i arbeidet og invitere til å finne nye løysingar og tiltak. Høgt fråvær medfører ei vesentleg kostnad for kommunen og organisasjonen må derfor arbeide aktivt med å fremje nærvær og styrke arbeidsmiljø.

Eit inkluderande arbeidsliv gir gode arbeidsplassar som bidrar til å redusere sjukefråværet og fråfall

frå arbeidslivet. Sjukefråvær, arbeidsmiljø og eit inkluderande arbeidsliv står høgt på den politiske agendaen. IA-avtalen er sentral i dette arbeidet. Den nye IA-avtalen skal bidra til både å førebyggje og redusere sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet. Innsatsen er retta mot arbeidsmiljø og lange og/eller hyppig gjentakande sjukefråvær. Kompetansetiltak for å hindre fråfall og bransjeinnretning er eit viktige innsatsområde. Ny IA avtale gjelder for perioden 01.01.2019 til 31.12.2022 Hovudelementa av profilen i ny IA avtalen er vedlagt saken.

Gjennom intensjonsavtalen om eit meir inkluderande arbeidsliv er arbeidsplassen den viktigaste arena for oppfølging av sjukemeldte. Det at arbeidsplassen er den viktigaste arena inneberer at arbeidsgivar og dent tilsette skal samarbeide om å finne løysingar, og i fellesskap arbeide for eit betre arbeidsmiljø og eit lågare sjukefråvær. Dette arbeidet har vore arbeidd med i fleire år og fleire einingar har gode samarbeid på arbeidsplassen.

Det er med andre ord leiarar som har eit særskilt ansvar for å følgje opp den enkelte sjukemeldte, i det alt sjukefråværsførebyggjande arbeid og utprøving av funksjonsevne/restartsevne skal gjennomførast på arbeidsplassen. Ansvaret ligg på arbeidsgivar som skal leggje til rette for å gjennomføre naudsynte tiltak. Den tilsette har og eit ansvar for å medverke og samarbeide om å finne løysingar. Den tilsette og arbeidsgivar skal seinast innan åtte veker utarbeide ein oppfølgingsplan. Den vil være viktig dokumentasjon for den vidare oppfølginga av den sjukemeldte med formål om å komme tilbake i arbeid.

Det er vanskeleg å identifisere direkte kva tiltak som gir reduksjon i sjukefråværet. Erfaring frå andre verksemder peiker mot at gode leiarar som legg til rette for eit godt arbeidsmiljø og myndiggjorte medarbeidarar, er positivt for å få ned sjukefråværet. Arbeidsplassar med leiarar som er gode på individuell støtte, å skape meistringsfølelse blant dei tilsette og er flinke til å vise retning, har lågare sjukefråvær enn stader der disse punkta ikkje er på plass. Klimaet i verksemder med lågt fråvær er i større grad preget av openheit, samhald, kollegastøtte enn i verksemder med høgt sjukefråvær. Leiarar i verksemder med lågt fråvær har tro på at dei kan påverke sjukefråværet og dei synes å handtere sine dilemma på ein annan måte enn leiarar i verksemder med høgt fråvær. Dei tilsette beskriver leiarane som meir nærverande, delegerande og proaktive.

Studien «NED med sjukefråværet» viser og at arbeidet med sjukefråvær er godt forankra, særleg på toppnivå. For eksempel er sjukefråværet eit tema i leiarmøte, politikarane er interessert i og etterspør resultat knytt til sjukefråvær, einingar med høgt fråvær blir fylgt opp av kommunen sin personalavdeling/HR-avdeling, og sjukefråvær er eit tema i møter med dei tilsette sine representantar.

Studien viser at kommunen sitt arbeidet med gjennomføring av KS sin 10-faktor medarbeidarundersøking, samtaleverktøyet Motivati og leiarutviklingsprogram er viktige verkemiddel for å få innsikt i viktige analyser, styrke leiarskapet og redusere sjukefråværet. Vidare vil styring av trepartssamarbeid på den enkelte arbeidsplass være eit viktig fokusområde for å saman å arbeide med å redusere sjukefråværet.

Kommunen har frå tidlegare innført detaljerte rutinar for oppfølging av sjukemeldte og rutinar for oppfølging av gravide tilsette så dei kan stå lengst mogleg i stillinga. Vurderingane er at rutine er ulikt kjent i organisasjonen og praktiseringa og oppfølginga er varierende. Det er derfor nødvendig med nye tiltak for å aktivt arbeide med å redusere fråværet.

Arbeidsmiljøutvalet (AMU) er kommunen sitt utval som arbeider overordna med å redusere fråværet. Utvalet har definert eit underutval «IA-utvalet» som skal gjennomføre det praktiske arbeidet med å utarbeide rutinar og strategiar på vegne av AMU. IA utvalet har i første kvartal foreslått nye tiltak i arbeidet med å redusere sjukefråværet

Referatet frå arbeidsmøte i IA utvalet med forslag til nye tiltak er vedlagt.

Konklusjon

Fråværet i Osterøy kommune aukar. Saka blir lagt fram som ei orienteringssak for ADMU for å invitere til dialog og orientere om kva tiltak som er innført og planlagt innført.

Sak om utvikling av fråværet blir foreslått som fast sak i ADMU.

SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
004/21	Administrasjonsutvalet	PS	02.06.2021

Saksbehandlar	ArkivsakID
Øystein Aadland	21/1459

Revidering av rutiner for varsling

Vedlegg:

Varsling - rutine for mottak og handsaming av varsel

Varslingsrutine - mottak av varsel

Varslingsrutine - sende varsel

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

ADMU vedtar endringane i rutinar for varsling slik dei ligg føre

Saksopplysningar:

Saksopplysningar:

Bakgrunn

Ei varsling er å melde frå om kritikkverdige forhold i verksemda til nokon som kan ha mynde til å gjere noko med forholdet det blir varsla om. Eit kritikkverdige forhold er eit brot på lovar/reglar/verksemda sine interne retningsliner og brot på etiske normer som er breidt forankra i samfunnet. Lov om varsling er heimla i arbeidsmiljølova kapittel 2A. Det er ikkje formkrav til å levere eit varsel og kan skje både munnleg og skriftleg.

Kommunen pliktar å utarbeide interne varslingsrutinar i samsvar med arbeidsmiljøloven §2 a-3. Rutinen skal vere ein del av kommunen sitt systematiske helse, miljø og tryggleiksarbeid. Rutinen skal sikre ei forsvarleg framgangsmåte ved varsling frå eksterne eller interne og ei forsvarleg oppfølging og handsaming av varselet. Rutinen skal gjelde for varslingar knytt til saker i arbeidstilhøve utifrå arbeidsmiljøloven sine bestemningar. Rutinane gjeld difor ikkje politikarar.

Administrasjonen ser det som positivt å leggje til rette for å avdekke og forbetre kritikkverdige forhold i kommunen. Vidare ønskjer administrasjonen at tydelegare retningsliner, oppfølging og informasjon skal gje tryggleik for tilsette og andre til å stå fram om kritikkverdige tilhøve, og at desse kan løysast internt gjennom dialog, kartlegging og oppfølging. Rutinen er eit ledd for å skape auka tillit i kommunen.

Administrasjonen har etablert eit varslingsutval for handsaming av varsel. Varslingsutvalet består av eit medlem frå kvar sektor, i tillegg til juridisk rådgivar og hovudverneombod. HR-avdelinga har sekretærfunksjon for utvalet.

Vurdering

Kommunen vedtok nye rutinar for varsling i Osterøy kommune i 2018. Kommunen har mottatt fleire varsel som er blitt handsama av varslingsutvalet. Varslingsutvalet fått meir erfaring med undersøking av varsel og det har vore naudsynt å gjere mindre endringar i rutinane. Endringane gjeld i hovudsak

samansetting av kvarslingsutvalet. I tillegg ar ein jobba med kvaliteten i rutine og fullført ufullstendige setningar.

Samansetting av varslingsutvalet er no definert på stilling og ikkje namn som i tidlegare versjon. I tillegg er juridisk rådgivar fast leder av utvalet i nye rutinar. Denne rolla har tidlegare vore rullerande. Det gir meir stabilitet i varslingsutvalet ved eventuelle oppseiingar og endringar i stillingane.

Varslingsutvalet har nyleg gjennomført opplæring frå ekstern leverandør og opplæring er satt som eit kriteriet i rutinen ved utskifting av medlemmer.

Følgjande avsnitt er endra i «Rutine for mottak og handsaming av varsel:

Gammal versjon:

Varslingsutvalet, kven er det?

Utvalet er satt saman av eit medlem frå kvar sektor: HOS, OUK og Samfunnsutvikling. I tillegg er juridisk rådgivar og Hovudverneombud ein del av utvalet. HR-avdelinga vil ha ein sekretærfunksjon i utvalet.

Leiar av utvalet vil variere frå sak til sak og er ein representant frå sektor som varselet ikkje angår.

Døme:

1. Dersom varselet gjeld sektor HOS er medlem frå sektor OUK leiar av utvalet i saka
2. Dersom varselet gjeld sektor OUK er medlem frå sektor HOS leiar av utvalet i saka

Medlemmet frå sektoren der varselet gjeld skal ikkje delta i handsaminga av varselet og skal forlate utvalet i saka. Det same gjeld dersom varselet gjeld eit medlem i utvalet.

Ny versjon:

Varslingsutvalet, kven er det?

Utvalet er satt saman av eit medlem frå kvar sektor: HOS, OUK og Samfunnsutvikling. I tillegg er juridisk rådgivar og Hovudverneombud ein del av utvalet. HR-avdelinga vil ha ein sekretærfunksjon i utvalet. Leiar for varslingsutvalet gjer rådmann tilgong i alle varslingsaker. Det gjeld ikkje viss varselet gjeld rådmann (sjå under for varsel som gjeld rådmann).

Varslingsutvalet består av følgjande funksjoner/roller:

1. Juridisk rådgjevar (Leiar av varslingsutvalet)
2. HR konsulent (sekretærfunksjon)
3. Hovudverneombud
4. Leiar for Plan
5. Leiar for Familiens Hus
6. Nestleiar for HOS

Medlemmet frå sektoren der varselet gjeld skal ikkje delta i handsaminga av varselet og skal forlate utvalet i saka. Det same gjeld dersom varselet gjeld eit medlem i utvalet.

Konklusjon

Endringane i rutine for varsling er i hovudsak samansetting av medlemmer i varslingsutvalet og korrigeringar i ufullstendige setningar. Revideringa skal gje tydlegare rollefordeling og kvalitet i rutine

SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
005/21	Administrasjonsutvalet	PS	02.06.2021

Saksbehandlar	ArkivsakID
Øystein Aadland	21/1459

Orientering om streik 2021

Vedlegg:

STREIK-Forholdsregler 2021 - Osterøy kommune ADMU versjon
Meklerens-forslag-270521

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

ADMU tar saka til orientering

Saksopplysningar:

Saksopplysningar:

Året 2021 er mellomoppgjer i tariffperioden og partane skal forhandle om lønstillegg for tilsette i kapittel 4 i Hovudtariffavtalen. Forhandlingane skjer mellom sentrale forhandlingssamanslutningar med KS på arbeidsgivarsiden og LO kommune, YS kommune, Akademikerne og Unio frå arbeidstakarorganisasjonane. KS og tre av dei fire forhandlingssamanslutningane godtok forslaget frå Riksmekleren. Unio valte å sei nei. Det fører med at det vil være 7390 personar i streik i 13 kommunar og 9 fylkeskommunar frå torsdag 27. mai.

Bakgrunn

Forhandlingssamanslutningane sentralt forhandlar om tariffavtale anna kvart år. Tariffavtalen varer i 2 år om gangen. Når tariffavtalen har vart i 1 år forhandlar partane om lønstillegg. Forhandlingane blir omtala som mellomoppgjer. Året 2021 er det mellomoppgjer i kommunesektoren. Det blei brot i forhandlingane mellom KS og alle forhandlingssamanslutningane 30. april 2021 og oppgjeret gjekk derfor til meklingsfristen var 26. mai kl 24.00 og ein eventuell streik kunne tidlegast tre i kraft frå 27. mai 2021.

Osterøy kommune fekk ikkje melding varsel om uttak til streik i første uttak gjeldande frå 27. mai. Fagforbundet meldte uttak til streik for sine medlemmer i andre uttak i Osterøy kommune med verknad frå 01. juni 2021. Varselet gjaldt for 27 tilsette. Varselet var delt mellom einingane

- Økonomi
- Teknisk forvaltning
- Stab støtte og utvikling
- Reinhald
- Osterøy ungdomsskule
- Lonevåg barnehage
- Kommunale bygg
- HR
- Administrasjon i Helse omsorg og sosial

Etter fem timer mekling på overtid 27.mai 2021 blei det klart at KS og tre av dei fire forhandlingssamanslutningane godtok forslaget frå Riksmekler. Unio valte å sei nei. Det fører med at det vil være 7390 personar i streik i 13 kommunar og 9 fylkeskommunar frå torsdag 27. mai.

Osterøy kommune er ikkje omfatta av streikeuttaket frå Unio i første uttak. På noverande tidspunkt har kommunen ikkje varsel om uttak til streik i andre fase frå Unio. Varsel om uttak til streik frå Fagforbundet er ikkje lenger gyldig ettersom LO kommune har godtatt forslaget frå Riksmekler.

Osterøy kommune kan likevel få varsel om uttak til streik dersom fleire medlemmer frå Unio blir tatt ut i streik på eit seinare tidspunkt i streiken.

I Riksmekleren sitt forslag blei det gitt ein kombinasjon av sentrale tillegg og avsetjing av pott til lokale lønsforhandlingar. Dei sentrale tilleggene blir gitt med verknad frå 01.05.2021 for alle tilsette i kapittel 4. Tilleggene varierer med ansiennitet og stillingsgruppe frå kr. 10.000,- for tilsette i stillingar utan særskilt krav til utdanning med 0 års ansiennitet, og opp til eit sentralt lønstillegg på kr. 22.000,- for lektor med tilleggsutdanning med 16 års ansiennitet eller meir. I tillegg er det satt av ein lokal pott på 1,0 prosent pr. 1 oktober 2021, som kan gi eit raust tillegg på toppen av dei sentrale tilleggga.

Riksmekleren sitt forslag til løysing er vedlagt saka.

Vurdering

Kommunen skal ha lokal beredskapsplan ved eventuell streik mellom partane. Kommunen har utarbeidd ein overordna beredskapsplan ved streik og kvar eining skal utarbeide lokal beredskapsplan for korleis dei skal klare å halde drifta i gang ved ein eventuell streik. Rådmannen sin leiargruppe og Ordførar er beredskapsgruppe som handterer og koordinerer ein eventuell streik i organisasjonen.

Beredskapsplan er vedlagt saka.

Kommunen er førebudd på korleis dei skal handtere ei potensiell streik men er sårbar grunna auka sjukefråvær og få tilsette i nokre einingar med nøkkelpersonell. Ein streik vil få konsekvensar for tilbodet i Osterøy kommune.

Konklusjon

Osterøy kommune er ikkje tatt ut i streik i første uttak. Kommunen vil likevel kunne bli tatt ut i ei opptrapping av streiken. Organisasjonen har utarbeidd beredskapsplan og er førebudd på å handtere ei eventuell streik.

Når alle partane har akseptert eit tilbod skal resultatet til uravstemming i kommuane og forhandlingssamanslutningane på arbeidstakersiden.