

REFERAT |SØG| Administrasjonsutvalget (2012-2019) d. 02-05-2017

Mødedato Tirsdag d. 02. maj 2017 kl. 09:00

Mødested Søgne

Indholdsfortegnelse

| | |
|---|----------|
| - Forside Administrasjonsutvalget 02.05.2017..... | 3 |
| - Sakliste Administrasjonsutvalget 02.05.2017..... | 5 |
| PS 1417 Referatsaker 02.05.17..... | 7 |
| PS 1517 Likestilling - og mangfoldmelding 2016..... | 9 |
| PS 1617 HMS-rapportering 1. kvartal 2017..... | 22 |
| PS 1717 Eventuelt 02.05.17..... | 29 |
| RS 1 17 Svar på spørsmål fra repr. Fardal (H) og repr. Lieng (SP) - administrasjonsutvalget 02.05.17..... | 31 |
| RS 117 SPØRSMÅL FRA REPR. ROY FARDAL I ADM.UTVALGET DEN 184-17, BESVARES z godkjent protokoll..... | 58 60 |

Punkt 1: - Forside Administrasjonsutvalget 02.05.2017



SØGNE KOMMUNE

Møteinnkalling

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtested: Søgne rådhus Kommunestyresalen
Dato: 02.05.2017
Tid: 13:00

Forfall meldes til utvalgssekretær Bente Hamre (bente.hamre@sogne.kommune.no) som sørger for innkalling av vararepresentanter. Vararepresentanter møter kun ved spesiell innkalling.

Innkalling er sendt til:

| <u>Navn</u> | <u>Funksjon</u> | <u>Reprenterer</u> |
|----------------------|-----------------|--------------------|
| Are Herdlevær | Medlem | |
| Torgeir Hareland | Medlem | |
| Roy Fardal | Medlem | H |
| Bjarne Bentsen Lieng | Nestleder | SP |
| Arild Ernst Berge | Leder | V |
| Eva Frøysland | Observatør | |

Sakspapirer er lagt ut på Søgne kommunes hjemmesider: www.sogne.kommune.no/sakslister.

I møtet vil organisasjonssjef Gustav Skretting og rådgiver Camilla Aarnes gjennomgå og besvare spørsmålene som fremkommer av RS 1/17 i forbindelse med 10-faktorundersøkelsen.

Søgne, 25.04.17

Arild Ernst Berge (sign.)
Leder

Bente Hamre (sign.)
Utvalgssekretær

Punkt 2: - Saksliste Administrasjonsutvalget 02.05.2017

| Saksnr | Innhold |
|---------------|--|
| PS 14/17 | Referatsaker 02.05.17 |
| RS 1/17 | SPØRSMÅL FRA REPR. ROY FARDAL I ADM.UTVALGET DEN 18/4-17, BESVARES AV ADMINISTRASJONEN I NESTE ADM.UTVALGSMØTE |
| PS 15/17 | Likestilling - og mangfoldmelding 2016 |
| PS 16/17 | HMS-rapportering 1. kvartal 2017 |
| PS 17/17 | Eventuelt 02.05.17 |

Saksliste oppdatert 28.04.17

Punkt 3: PS 1417 Referatsaker 02.05.17



Saksframlegg

Referatsaker 02.05.17

| Utv.saksnr | Utvalg | Møtedato |
|-------------------|-------------------------|-----------------|
| 14/17 | Administrasjonsutvalget | 02.05.2017 |

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget tar referatsak(ene) til orientering.

Punkt 4: PS 1517 Likestilling - og mangfoldmelding 2016



Saksframlegg

Likestilling - og mangfoldmelding 2016

| Utv.saksnr | Utvalg | Møtedato |
|------------|---|------------|
| 26/17 | Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne | 02.05.2017 |
| 15/17 | Administrasjonsutvalget | 02.05.2017 |
| | Formannskapet | 10.05.2017 |

Rådmannens forslag til vedtak:

Likestilling- og mangfoldmelding 2016 vedtas.

Bakgrunn for saken:

Likestillingsloven § 1a tredje ledd:

"Virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning, skal i årsberetningen redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å forhindre forskjellsbehandling i strid med denne loven".

Aktivitets- og rapporteringsplikten:

Pliktene er forankret i *Likestillingsloven, Diskrimineringsloven om etnisitet, Diskrimineringsloven om seksuell orientering og Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven*. Arbeidsgivere i offentlig sektor skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. Virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning, skal i årsberetningen redegjøre for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål.

Rapporteringsplikten er todelt:

Likestillingsredegjørelsen skal blant annet vise om kommunen har oppfylt aktivitetsplikten. Kommune må for det første redegjøre for tilstanden når det gjelder likestilling i kommunen. I tillegg må det redegjøres for iverksatte og planlagte likestillingstiltak.

I arbeidet med likestilling er målet konkret: Et samfunn til beste for begge kjønn, med samme muligheter og ansvar. Det betyr likeverdige muligheter, like rettigheter og plikter til deltakelse for alle, uansett opprinnelse, legning, kjønn, funksjonsevne og bakgrunn.

Plan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 (LIM planen) samt handlingsplan 2016 ble vedtatt i kommunestyret 28.04.2016. Et sentralt personalpolitisk mål i Søgne kommune er å sikre at arbeidsstyrken gjenspeiler mangfoldet i befolkningen, og LIM planen gir en felles

retning for kommunens innsats i dette arbeidet. Den årlige handlingsplanen setter fokus på prioriterte tiltak i henhold til de ulike målområdene i LIM planen.

1 Likestilling- og mangfoldmelding 2016

Mangfold- og likestillingsmelding 2016



Søgne kommune

Innhold

| | | |
|-------|---|---|
| 1. | Bakgrunn | 3 |
| 1.1 | Indeks for kjønnslikestilling | 3 |
| 2 | Kommunen som arbeidsgiver | 4 |
| 2.1 | Dagens situasjon | 5 |
| 2.1.1 | Kjønns sammensetning toppledelse, enhetsleder og øvrig ledelse | 5 |
| 2.1.2 | Kjønns sammensetning etter enhet og sektor | 5 |
| 2.1.3 | Kjønnsfordelt lønnsstatistikk | 6 |
| 2.1.4 | Kjønnsdelt statistikk på hel- og deltidsansatte | 7 |
| 2.1.5 | Kjønnsdelt statistikk sykefravær | 8 |
| 2.1.6 | Kjønnsdelt statistikk i forhold til personalpolitiske satsinger | 9 |
| 2.1.7 | Dagens situasjon - Mangfold | 9 |
| 3 | Planlagte og iverksatte tiltak | 9 |

1. Bakgrunn

Likestillingsloven § 1a tredje ledd:

”Virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning, skal i årsberetningen redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å forhindre forskjellsbehandling i strid med denne loven”.

Aktivitets- og rapporteringsplikten:

Pliktene er forankret i *Likestillingsloven*, *Diskrimineringsloven om etnisitet*, *Diskrimineringsloven om seksuell orientering* og *Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven*. Arbeidsgivere i offentlig sektor skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. Virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning, skal i årsberetningen redegjøre for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål.

Rapporteringsplikten er todelt:

Likestillingsredegjørelsen skal blant annet vise om kommunen har oppfylt aktivitetsplikten. Kommune må for det første redegjøre for tilstanden når det gjelder likestilling i kommunen. I tillegg må det redegjøres for iverksatte og planlagte likestillingstiltak.

I arbeidet med likestilling er målet konkret: Et samfunn til beste for begge kjønn, med samme muligheter og ansvar. Det betyr likeverdige muligheter, like rettigheter og plikter til deltakelse for alle, uansett opprinnelse, legning, kjønn, funksjonsevne og bakgrunn.

Plan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 (LIM planen) samt handlingsplan 2016 ble vedtatt i kommunestyret 28.04.2016. Et sentralt personalpolitisk mål i Søgne kommune er å sikre at arbeidsstyrken gjenspeiler mangfoldet i befolkningen, og LIM planen gir en felles retning for kommunens innsats i dette arbeidet. Den årlige handlingsplanen setter fokus på prioriterte tiltak i henhold til de ulike målområdene i LIM planen.

1.1 Indeks for kjønnslikestilling

Siden 1999 har Statistisk sentralbyrå (SSB) publisert en indeks som måler likestilling mellom kvinner og menn i norske kommuner. Fra og med publisering i 2012, med tall for 2010, vil det ikke lenger publiseres et samlemål for likestilling i hver kommune, men likestilling i kommunene vil bli målt gjennom et sett av tolv indikatorer som anses som viktige og relevante for å beskrive lokal likestilling.

Indikatorene for likestilling i kommunene samsvarer med indikatorene som inngår i ”Indeks for kjønnslikestilling 2013, 2014 og 2015»¹.

Indikatorene angis med sammenlignbare skår mellom 0 og 1, hvor 1 indikerer full likestilling. Dette gjelder med noen unntak, for eksempel indikator 2 – Kommunestyre, der det er minst likestilling når andelen er 0 eller 1, og mest likestilling når andelen er lik 0,5. For mer informasjon om datainnsamling, editering og beregninger hos SSB, se [her](#).

¹ Se <http://www.ssb.no/likekom/om.html> for oversikt over hvilke indikatorer som inngår i indeksen.

Tabell 1 Likestillingsindikator 2013-2015

| Likestillingsindikator | Søgne | | | Songdalen | | | Kristiansand | | | Landet | | |
|---|-------|------|------|-----------|------|------|--------------|------|------|--------|------|------|
| | 2013 | 2014 | 2015 | 2013 | 2014 | 2015 | 2013 | 2014 | 2015 | 2013 | 2014 | 2015 |
| Andel barn 1-5 år i barnehage | 0,87 | 0,87 | 0,85 | 0,78 | 0,82 | 0,81 | 0,89 | 0,9 | 0,9 | 0,9 | 0,9 | 0,91 |
| Kjønnfordeling blant kommunestyre-representanter | 0,67 | 0,59 | 0,59 | 0,64 | 0,8 | 0,8 | 0,79 | 0,83 | 0,83 | 0,76 | 0,78 | 0,78 |
| Forholdet mellom kvinner og menn med høyere utdanning | 0,76 | 0,75 | 0,74 | 0,67 | 0,65 | 0,62 | 0,88 | 0,89 | 0,88 | 0,81 | 0,82 | 0,81 |
| Forholdet mellom kvinner og menn i arbeidsstyrken | 0,91 | 0,91 | 0,91 | 0,88 | 0,91 | 0,9 | 0,93 | 0,93 | 0,93 | 0,93 | 0,93 | 0,93 |
| Forholdet mellom menn og kvinners bruttoinntekt | 0,6 | 0,59 | 0,58 | 0,65 | 0,64 | 0,67 | 0,64 | 0,64 | 0,64 | 0,67 | 0,67 | 0,67 |
| Forholdet mellom menn og kvinners deltidsarbeid | 0,3 | 0,32 | 0,33 | 0,29 | 0,31 | 0,34 | 0,4 | 0,41 | 0,4 | 0,4 | 0,41 | 0,42 |
| Andel fedre som tar hele fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden | 0,69 | 0,69 | 0,69 | 0,63 | 0,63 | 0,63 | 0,67 | 0,69 | 0,69 | 0,68 | 0,68 | 0,70 |
| Grad av kjønnsbalansert næringsstruktur | 0,53 | 0,53 | 0,54 | 0,52 | 0,52 | 0,52 | 0,63 | 0,64 | 0,64 | 0,6 | 0,6 | 0,60 |
| Kjønnbalanse i offentlig sektor | 0,52 | 0,53 | 0,54 | 0,43 | 0,44 | 0,45 | 0,62 | 0,62 | 0,63 | 0,59 | 0,59 | 0,60 |
| Kjønnbalanse i privat sektor | 0,69 | 0,69 | 0,7 | 0,65 | 0,65 | 0,45 | 0,75 | 0,76 | 0,75 | 0,73 | 0,73 | 0,73 |
| Kjønnfordeling blant ledere | 0,61 | 0,64 | 0,54 | 0,6 | 0,66 | 0,51 | 0,66 | 0,65 | 0,64 | 0,71 | 0,72 | 0,70 |
| Grad av kjønnsbalanserte utdanningsprogram i videregående skole | 0,61 | 0,67 | 0,65 | 0,58 | 0,6 | 0,6 | 0,67 | 0,69 | 0,71 | 0,67 | 0,68 | 0,68 |

Indeksen er en indikator for kjønnslikestilling for Søgne generelt, ikke Søgne kommune som arbeidsgiver spesielt. Tabellen tas med i likestillingsmeldingen for Søgne kommune som arbeidsgiver som et bakteppe for hvordan det står til med likestilling mellom menn og kvinner i Søgne som helhet.

Statistikken for 2016 er ikke ferdigstilt fra Statistisk sentralbyrå, og derfor benyttes tall fra 2015. Jevnt over er det lite utvikling i tallene fra 2013. Søgne scorer særlig lavt når det gjelder forholdet mellom menn og kvinners deltidsarbeid.

2 Kommunen som arbeidsgiver

Søgne kommune er kommunens største arbeidsgiver med 838 ansatte, fordelt på 642 årsverk. Av disse er 79 % kvinner og 21 % menn. 403 kvinner og 54 menn har deltidsstilling.

Søgne kommune har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn, og at det ikke skal forekomme forskjellsbehandling på grunn av etnisitet, funksjonsevne, alder, religion eller livssyn, seksuell orientering/ kjønnsidentitet/ kjønnsuttrykk og sosial bakgrunn. Arbeidsmiljøet ivaretas av HMS systemet i kommunen.

2.1 Dagens situasjon

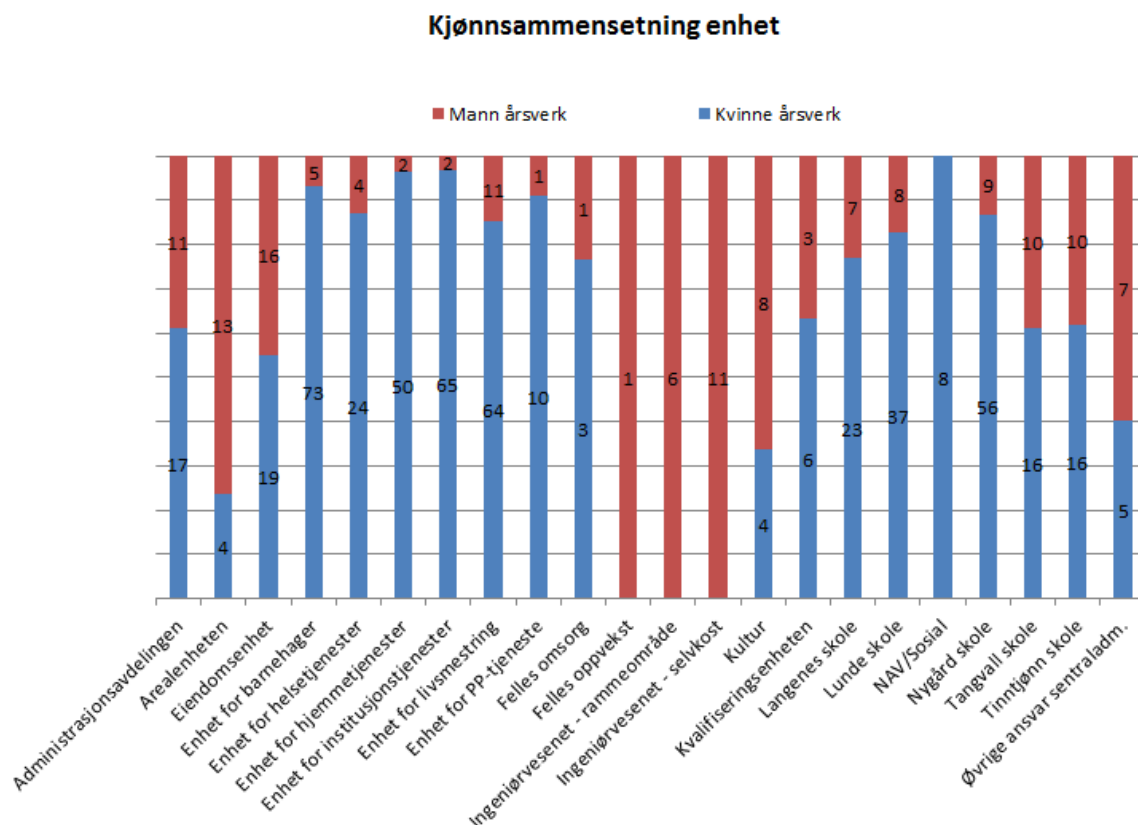
2.1.1 Kjønnssammensetning toppleder, enhetsleder og øvrig ledelse

Toppledergruppen består av 6 menn. I enhetsledergruppen er det 9 kvinner og 14 menn. Det er i alt 60 ledere med personalansvar i Søgne kommune, toppledergruppen medregnet. Av disse er halvparten menn og halvparten kvinner.

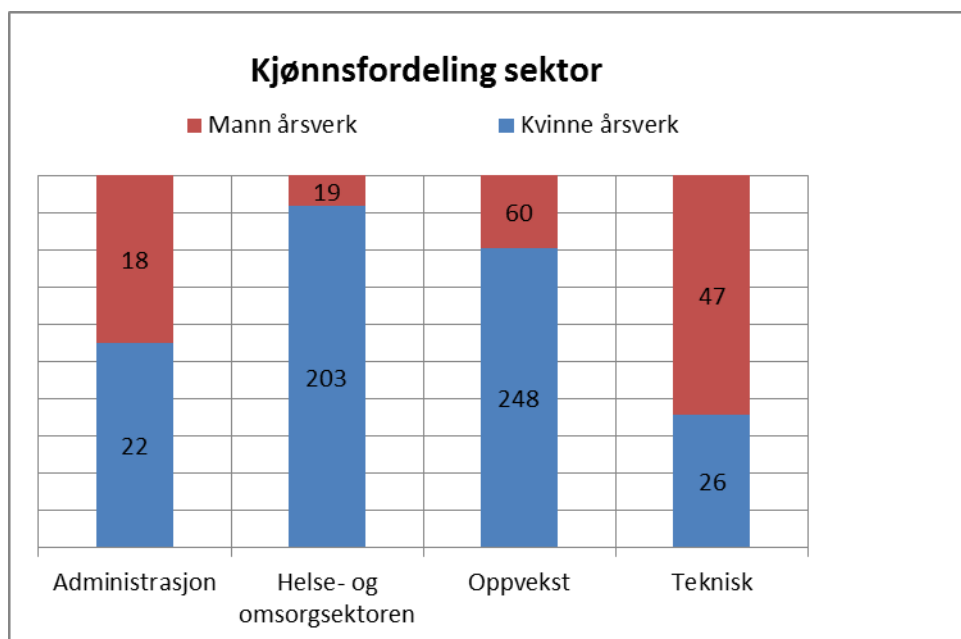
2.1.2 Kjønnssammensetning etter enhet og sektor

Kommunen følger et tradisjonelt mønster ved at de fleste kvinner jobber i helse- og sosial samt skoleenhetene, mens de fleste menn jobber i teknisk sektor. I helse- og omsorgssektoren utgjør kvinner ca 90 % av de ansatte, mens kvinner utgjør ca 82 % innen oppvekstsektoren. Innen teknisk sektor og administrasjon finner man en mer jevn fordeling mellom kjønnene, selv om fordelingen ikke er like jevn når det kommer til hvilke oppgaver de utfører. Pr 31.12.2016 er samtlige renholdere kvinner og alle i ingeniørvesenet er menn.

Tabell 3 Kjønnssammensetning pr enhet – årsverk



Tabell 4 Kjønnsfordeling sektor – årsverk

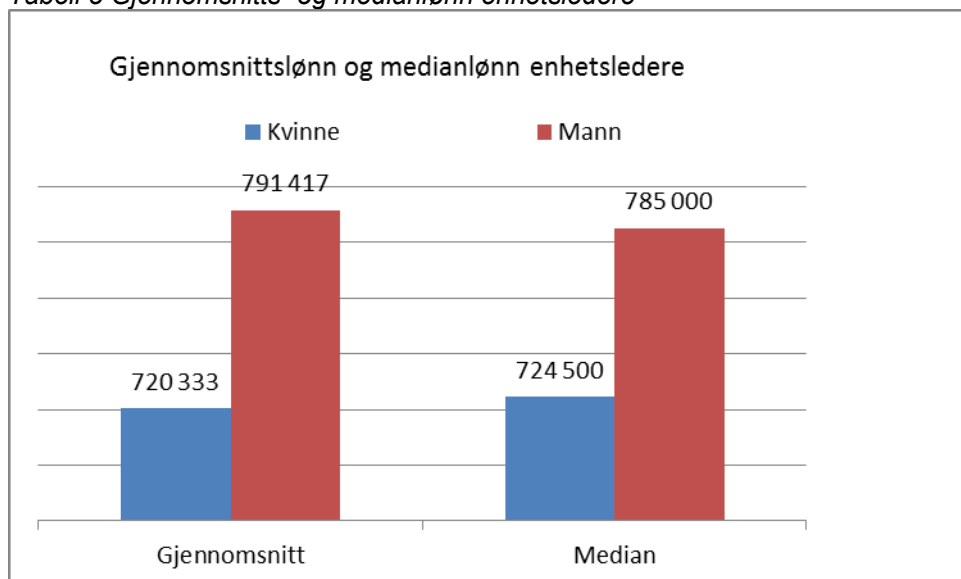


2.1.3 Kjønnsfordelt lønnsstatistikk

Kjønnsdelt lønnsstatistikk kan vise en ujevn fordeling mellom kjønnene, og dermed si noe om hvor det er viktig å sette i gang tiltak. Til tross for at kvinner i økende grad har tatt utdanning og fått et solid fotfeste i arbeidslivet, så tjener kvinner fortsatt mindre enn menn.

Forskjellen i lønn varierer betydelig fra næring til næring og mellom ulike utdanninger og aldersgrupper. I Søgne kommune er man bevisst på det ulike lønnsnivået mellom kvinner og menn, og tilstreber en utjevning.

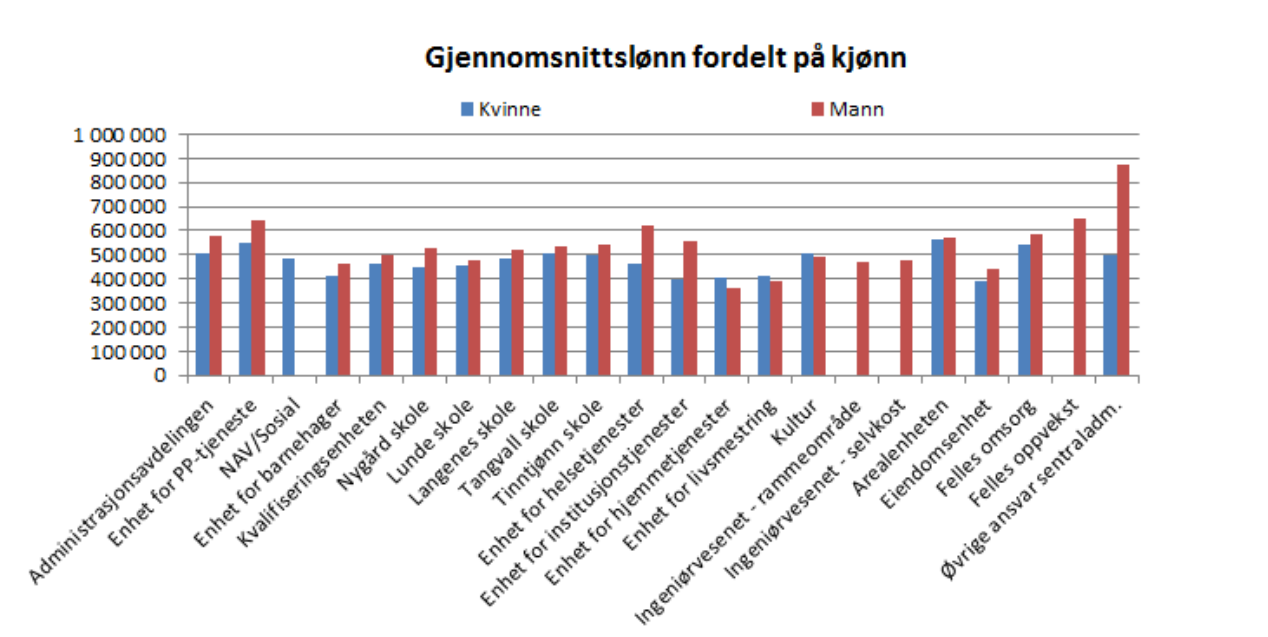
Tabell 5 Gjennomsnittslønn og medianlønn enhetsledere



Gjennomsnittslønnen for enhetsledere for 2016 var kr 71 000,- høyere for menn enn for kvinner. Her ser vi en liten nedgang fra 2015 da forskjellen var kr 78 000,- Det bør nevnes at de mannlige enhetslederne har større variasjon i lønnen og det skiller kr 278 000,- mellom høyeste og lavest betalte mannlige enhetsleder. Tilsvarende variasjon for de kvinnelige enhetslederne var kr 77 000,-. I 2015 var forskjellen kr 352 000,-

blant mannlige enhetsledere, og kr 94 000,- blant kvinnelige enhetsledere. Ser man på medianlønnen² er forskjellen på kr 60 500,- mellom kjønnene på enhetsnivå, mot kr 16 000,- i 2015.

Tabell 6 Gjennomsnittslønn fordelt på kjønn

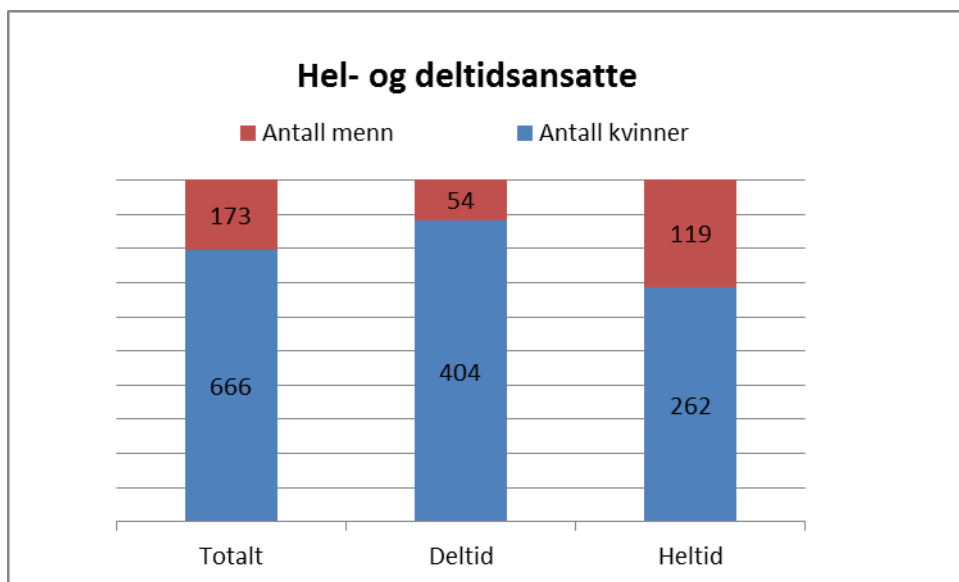


Tabell 6 viser at gjennomsnittslønnen i de fleste enheter er lavere for kvinner enn for menn. I enkelte enheter som arealenheten, kultur og Lunde skole er forskjellene minimale. I andre enheter, som helseenheten, institusjonstjenester og sentraladministrasjon er forskjellene større. Dette skyldes blant annet at kvinner og menn er ansatt i ulike stillinger med ulike lønnsforhold. En annen årsak til forskjellene kan muligens forklares med forskjeller i ansiennitet. Dette er antagelser som ikke blir avklart i denne statistikken. Men tendensen som kommer til syne med at kvinner i gjennomsnitt tjener mindre enn menn, er ikke ny. Den samme tendensen ser man igjen i samtlige likestillingsmeldinger og er godt kjent i samfunnet for øvrig.

2.1.4 Kjønnsdelt statistikk på hel- og deltidsansatte

Prosjekt «På vei til heltid» utarbeider egen rapport for 2016, og det henvises til denne for mer informasjon.

Tabell 7 Hel- og deltidsansatte Søgne kommune 2016



Som det fremgår av tabell 7 jobber 404 av totalt 839 ansatte deltid. Dette utgjør 55 % av alle ansatte. Tallene for 2016 viser at 61 % av de kvinnelige ansatte jobber deltid, mens nærmere 31 % av de mannlige ansatte jobber deltid. I 2015 ble det rapportert tilsvarende tall når det gjelder hel- og deltidsansatte.

2.1.5 Kjønnsdelt statistikk sykefravær

Søgne kommune har kontinuerlig fokus på nærværarbeid. Alle ledere skal følge opp sine medarbeidere og tilrettelegge med tanke på å forebygge sykdom og unngå sykemeldinger. Kommunen har en samarbeidsavtale med NAV om Inkluderende Arbeidsliv (IA). Et av delmålene i avtalen er å få ned det generelle sykefraværet i kommunen.

Tabell 11 Kjønnsdelt sykefravær 2016 i prosent

| Enhet | Kvinner | Menn | Sum |
|---------------------------------|---------|------|-------|
| Enhet for PP-tjeneste | 8,51 | 0,78 | 7,86 |
| NAV/Sosial | 10,47 | 0,00 | 10,47 |
| Enhet for barnehager | 9,72 | 2,47 | 9,20 |
| Kvalifiseringsenheten | 9,14 | 0,26 | 6,62 |
| Nygård skole | 7,53 | 5,83 | 7,30 |
| Lunde skole | 7,16 | 0,00 | 6,02 |
| Langenes skole | 9,84 | 6,13 | 9,13 |
| Tangvall skole | 6,35 | 5,22 | 5,89 |
| Tinntjønn skole | 10,93 | 4,53 | 8,62 |
| Enhet for helsetjenester | 6,37 | 0,00 | 5,42 |
| Enhet for institusjonstjenester | 7,87 | 0,49 | 7,65 |
| Enhet for hjemmetjenester | 5,00 | 1,68 | 4,88 |
| Enhet for livsmestring | 6,17 | 1,62 | 5,44 |
| Kultur | 2,21 | 1,55 | 1,78 |
| Ingeniørvesenet | 0,00 | 3,35 | 3,35 |
| Arealenheten | 2,81 | 9,69 | 7,85 |
| Eiendomsenhet | 7,52 | 0,73 | 4,55 |
| Felles omsorg | 2,36 | 0,00 | 1,89 |
| Felles oppvekst | 6,24 | 1,30 | 4,69 |
| Øvrige ansvar sentraladm. | 2,75 | 0,50 | 1,41 |
| Administrasjonsavdelingen | 13,28 | 1,10 | 8,41 |

Søgne kommune hadde et gjennomsnittlig sykefravær på 6,69 % i 2016. Fraværet ligger godt under landsgjennomsnittet for kommuner som var 9,56 % i 2016. For enkelte enheter med få kvinner eller menn, vil sykefraværet hos enkeltpersoner gi store utslag i det kjønnsdelte sykefraværet. Statistikken må derfor tolkes med varsomhet.

Vi ser en liten nedgang fra 2015. Det totale sykefraværet i 2015 var på 6,99 %. Det er en liten økning i kvinnenes fravær fra 7,93 % i 2015 til 7,71 % i 2016. Blant mennene er det en liten nedgang i fravær sammenlignet med 2015. Mennenes fravær var 3,66 % i 2015 og 3,11% fravær i 2016.

Det er fokus på reduksjon av fravær og enheter som har høyt fravær inviteres til møte vedrørende oppfølging av sykefraværet. Ledere får bistand fra IA-kontakten i kommunen og NAV. Samtidig vurderes kontinuerlig hvorvidt det skal tas i bruk nye virkemidler og verktøy, når det gjelder forebygging og økt nærvær.

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Sykefravær i % | 6,36 | 6,64 | 6,22 | 6,2 | 6,41 | 6,7 | 6,31 | 6,23 | 6,99 | 6,69 |

Søgne kommune har i handlingsplan for inkluderende arbeidsliv en vedtatt målsetting om å oppnå 5,6 % sykefravær for kommunen som helhet. Til tross for at kommunen ikke har nådd målet så langt, er det positivt å se at sammenlignet med omkringliggende kommuner har Søgne et relativt lavt sykefravær.

2.1.6 Kjønnsdelt statistikk i forhold til personalpolitiske satsinger

Kommunen har plikt til å finne ut om personalpolitiske satsinger slår ulikt ut for kvinner og menn. Eksempler kan være seniorpolitiske tiltak, videreutdanning eller andre former for kompetanseheving.

Søgne kommunes seniorpolitikk har som hovedmålsetting å øke pensjoneringsalderen og sikre at kommunen som arbeidsgiver tar vare på og nyttiggjør seg den viktige kompetansen seniorene i kommunen innehar lengst mulig i aktiv tjenesteproduksjon. Seniorplanen ble revidert i 2012.

2.1.7 Dagens situasjon - Mangfold

Gjennom aktivitetsplikten er arbeidsgivere pålagt å finne ut om det man gjør, eller har planer om å gjøre, får andre virkninger for personer med etnisk, religiøs mv. minoritetsbakgrunn og personer med nedsatt funksjonsevne, sammenlignet med personer som ikke tilhører disse gruppene.

Kommunen må jobbe aktivt og målrettet for å tiltrekke seg et mangfold av dyktige søkere og for å dra nytte av og beholde ressursene i en mangfoldig arbeidsstokk. En mer balansert fordeling på kommunens arbeidsplasser, både når det gjelder kjønn, etnisitet, funksjonsevne, kjønnsuttrykk eller –identitet og alder, vil kunne virke positivt inn på både tjenestekvalitet og arbeidsmiljø, og det kan gi nye impulser til videre utvikling av organisasjonen.

Søgne kommune benytter rekrutteringssystemet Webcruiter. I 2016 mottok kommunen totalt 1396 søknader. Av disse var det 33 kandidater som oppgav utenlandsk opprinnelse, og kun en kandidat oppgav at han hadde en funksjons/ yrkeshemming. Dersom kandidaten ikke selv markerer for dette i aktuelle tilfeller, så er det heller ikke mulig å vite hvem som har rett på positiv særbehandling av søknaden.

3 Planlagte og iverksatte tiltak

Alle enheter rapporterer årlig i henhold til handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (LIM). Det henvises til LIM handlingsplan 2017 for en oversikt over planlagte tiltak for 2017.

Tiltak gjennomført i 2016:

Søgne kommune som arbeidsgiver

- De fleste enheter oppgir at kvalifiserte søkere med annen etnisk bakgrunn eller nedsatt funksjonsevne innkalles til intervju. Søker må beherske norsk skriftlig og muntlig for å være aktuell for stilling i helse- og omsorgsektoren samt oppvekstsektoren.

- Moderat kvotering begrenses ved at positiv særbehandling av menn kun er tillatt der hovedoppgaven er omsorg for eller undervisning av små barn. Helse- og omsorgssektoren opplyser at de ønsker flere menn i sine stillinger, og kvalifiserte søkere kalles inn til intervju. Den best kvalifiserte søkeren ansettes uavhengig av kjønn.
- Skolene opplyser at de er bevisste på å rekruttere flere menn. Barnehagene opplyser at det er viktig med flere mannlige ansatte, men at det har manglet kvalifiserte søkere. Nå er det en positiv trend med flere mannlige studenter på barnehagelærer- utdanningen, og man håper at dette kan gjøre noe med rekrutteringsgrunnlaget fremover.
- Både oppvekst- og helse- og omsorgssektoren melder om gode erfaringer med valgfaget «Innsats for alle», og anser dette som et nyttig tiltak for å utfordre ungdommens fremtidige yrkesvalg. Barneskolene oppgir at eldre elever har hatt praksisuke hos dem. Enhet for kultur sier at samarbeid innen valgfaget «Innsats for alle» må settes i system. Arealenheten oppgir selv å være lite egnet for praksisplasser, og de ansetter ingen sommervikarer. Når det gjelder sommerjobb så opplyser både ingeniørvesenet og enhet for hjemmetjenester at man må være minimum 18 år grunnet ansvar og krav om sertifikat. NAV opplyser at de har tilgang på praksisplasser for ungdom i alle bransjer i Søgnes næringsliv.
- NAV var tilstede på alle jobbmesser i regionen i 2016, inkludert karrieremessen for videregående skoler på Gimle. Kvalifiseringsenheten, institusjonsenheten, enhet for livsmestring og enhet for hjemmetjenester oppgir også å ha deltatt på karrieredager på UiA. Eiendomsenheten var i løpet av 2016 på besøk hos flere videregående skoler i regionen for å markedsføre byggdrift-faget. Øvrige enheter har ikke gjennomført tiltaket.
- Institusjonsenheten har hatt tre deltakere fra «Menn i helse»-prosjektet. Prosjektet gjennomføres i tett samarbeid med NAV. En deltaker har sluttet for å utdanne seg innen annet yrke. Enheten har fortsatt to deltakere. Enhet for livsmestring og enhet for hjemmetjenester tilbød også læreplasser til prosjektet. NAV bekrefter positiv deltakelse fra Søgne kommune, og håper at prosjektet vil fortsette.

Søgne kommune som tjenesteyter

- Alle barneskolene samt barnehageenheten opplyser at de har personer inne på språk- og/eller arbeidspraksis. Grunnet innsyn i dokumenter tilbyr NAV arbeidssøkere fra andre kommuner språk- og/eller arbeidspraksis. Institusjonsenheten og enhet for hjemmetjenester har flere språk- og arbeidspraksisplasser, og samarbeider godt med kvalifiseringssenteret og introsenteret om dette. Eiendomsenheten opplyser at de tar imot kandidater på forespørsel. Dette gjelder innen renhold. Kvalifiseringsenheten planlegger en språkpraksisplass fra 2017. Øvrige enheter opplyser ikke om tiltak på dette området. Det er ikke rapportert om en kvalitativ vurdering av de ulike praksisplassene. Dette skulle i henhold til handlingsplanen vært gjennomført i løpet av 2016.
- Når det gjelder tverrfaglig samarbeidsgruppe for å samordne informasjon om flykninger ut til innbyggere, politikere og medarbeidere, så planlegger kvalifiseringsenheten første møte i mars 2017. Langenes skole oppgir å ha deltatt på tverrfaglig samarbeidsgruppe ved mottak av elever som tilhører skolekretsen. Helseenheten rapporterer om økt samhandling mellom helseansatte og introsenteret.
- Alle enheter benytter kvalifisert tolketjeneste når det er behov for det. Dette gjelder i særlig stor grad skole, barnehage og PPT, for eksempel ved foreldresamtaler og utviklingssamtaler.

Søgne kommune som tilrettelegger for frivillighet og demokratiske organ

- Søgne kommune har ikke selv i tilstrekkelig grad synliggjort overfor innbyggerne hvilke muligheter som finnes innen frivillig arbeid.
- Søgne barne- og ungdomsråd skal aktivt benyttes som rådgivende organ, lærings- og mobiliseringsarena. Helseenheten opplyser å ha brukt SBUR til en sak i løpet av 2016.

Samhold mot trakassering og vold

- Barnehager og skoler har en stor satsning som heter Inkluderende Læringsmiljø. Arbeid med inkludering og mangfold er kjernen i alt arbeidet som foregår i dette arbeidet. Dette handler om kompetanseheving, pedagogisk refleksjon og endring av praksis. Barnehageenheten skal delta i et forskningsprosjekt om mobbing i barnehagen og utvikling av dialogverktøy. Alle barnehageansatte har også et felles kompetanseløft i 2016/17 når det gjelder vold og seksuelle overgrep samt traumebasert omsorg. Målet er å øke forutsetningene til den enkelte ansatte til å kunne forebygge og avdekke vold og seksuelle overgrep.

Punkt 5: PS 1617 HMS-rapportering 1. kvartal 2017



Saksframlegg

HMS-rapportering 1. kvartal 2017

| Utv.saksnr | Utvalg | Møtedato |
|------------|-------------------------|------------|
| 16/17 | Administrasjonsutvalget | 02.05.2017 |
| | Formannskapet | 10.05.2017 |

Rådmannens forslag til vedtak:

HMS-rapportering 1. kvartal 2017 tas til orientering.

Bakgrunn for saken:

Det vises til vedtak i formannskapet 15.02.2017:

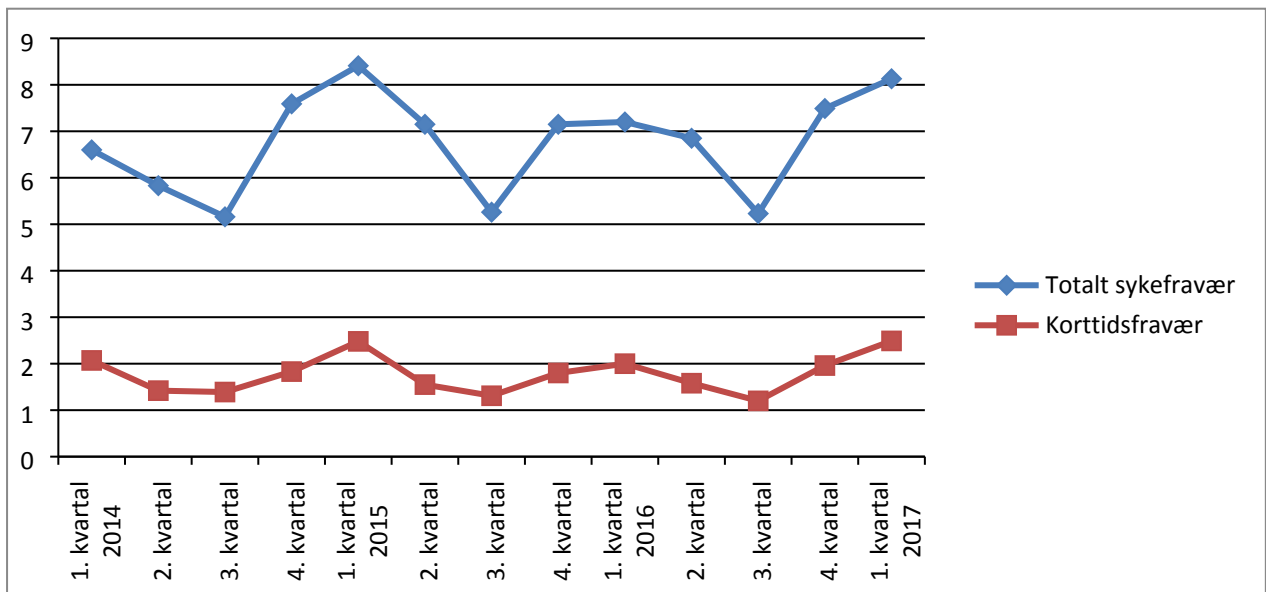
HMS-rapportering 4. kvartal 2016 tas til orientering. For fremtidig HMS-rapportering vedtas et rapportformat som består av grafiske fremstillinger som viser utviklingen i antall avvik og sykefravær over tid. (Alternativ 2 i saksutredningen). I løpet av året skjer behandlingen av HMS-rapportene i Administrasjonsutvalget. Årlig rapportering til kommunestyret skjer via årsmelding. Administrasjonsutvalget ønsker å få rapporteringsalternativ 1 vedlagt som underlag til fremtidige rapporter. Formannskapet ber om at HMS-rapportering på overordnet nivå (grafs nivå) fortsatt fremlegges formannskapet. Det samme gjelder sykefraværstatistikken. Dette behandles i formannskapet etter behandling i administrasjonsutvalget.

Saksutredning:

Utvikling i sykefravær - totalt fravær og korttidsfravær i Søgne kommune

Sykefraværet for Søgne kommune er 8,13% for årets første kvartal. Korttidsfraværet er 2,49%. (Langtidsfravær: 5,64%).

I fremstillingen under vises de senere års utvikling i kommunens resultater.

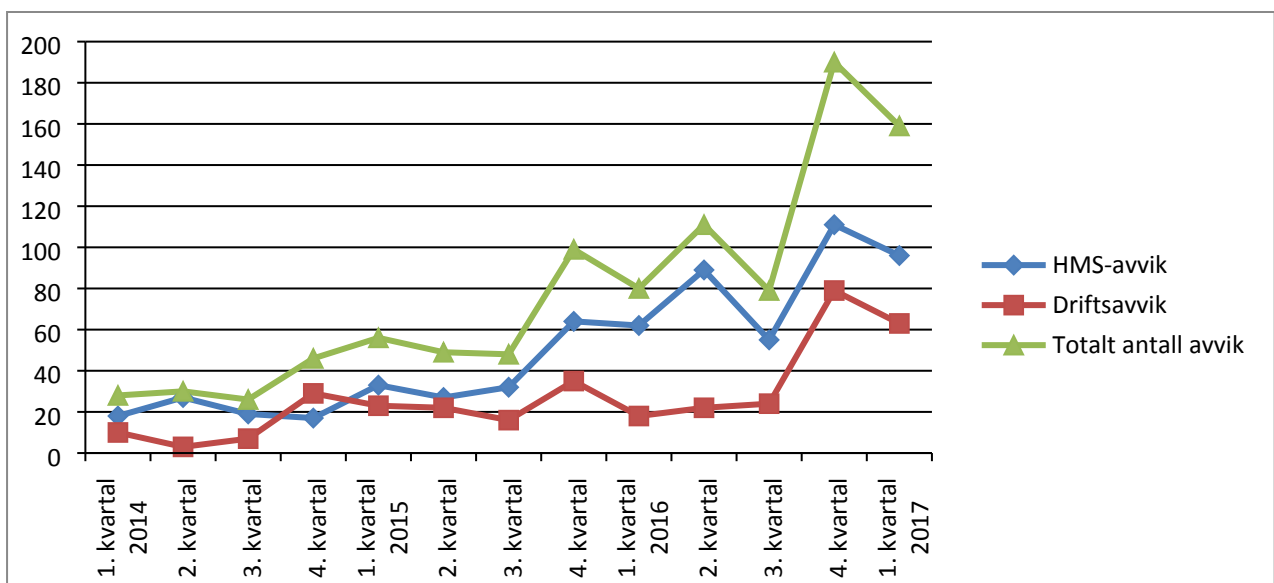


Sammenlignet med 1. kvartal 2016 opplever Søgne kommune en oppgang fra 7,2%, og sammenlignet med 1. kvartal 2015 opplever Søgne kommune en nedgang fra 8,41%.

Rådmannen følger særskilt opp enheter som har sykefravær >7%.

Utvikling i antall registrerte avvik – Søgne kommune

Følgende fremstilling viser utviklingen i antall HMS- og driftsavvik totalt for Søgne kommune.

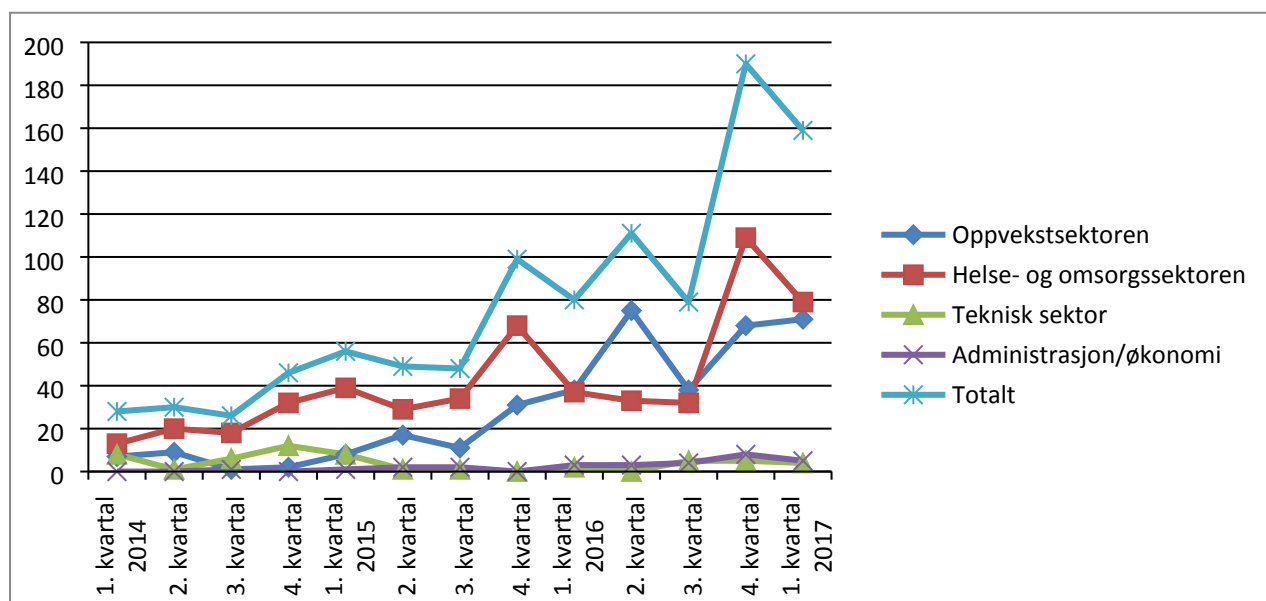


Utvikling i antall registrerte avvik – sektorvis

I 1. kvartal 2017 ser vi en liten nedgang i antall saker sammenlignet med fjorårets siste kvartal. Antallet registrerte saker for 1. kvartal 2017 er likevel høyt sammenlignet med tidligere utvikling. Dette gjelder både for HMS- og driftsavvik.

Avvikene meldes inn på den sektoren hvor hendelsen fant sted, og ikke hvor de ansatte er tilsatt. Dette er viktig å ta i betraktning når resultatene analyseres sektorvis. Eksempelvis

registrerer renholdere og vaktmestere sine saker inn på det stedet i kommunen de befant seg da avviket skjedde.



Flere ulike tiltak er iverksatt og godt i gang. AMUs vedtak i møte 16.08.16 angående kvartalsvis kåring av beste enhet på bakgrunn av avviksrapportering er ivaretatt. AMU har i tillegg vedtatt føringer for hva som anses å være godt avviksarbeid. For 3. kvartal 2016 ble Ingeniørvesenet kåret som vinner på bakgrunn av deres initiativ til avviksregistrering via mobilapp. For 4. kvartal 2016 ble institusjonstjenester kåret som vinner med følgende begrunnelse: Institusjonstjenester utmerker seg særlig positivt når det gjelder oppfølging av innmeldte avvik. De ansatte melder inn et relativt høyt antall avvik, og disse blir fulgt opp på en god måte. Avdelingen er flink til å følge opp avvik og inkluderer i stor grad andre aktuelle ledere i oppfølgingen med tanke på kompetanseoverføring. De har avvik som fast tema på personalmøter hvor også enkelte uønskede hendelser drøftes. Dette er gjennomgående for både HMS- og driftsavvik.

For 1. kvartal 2017 ble Nygård skole kåret som vinner med følgende begrunnelse: Til tross for et høyt antall avviksmeldinger innen HMS, følges samtlige saker opp på en god måte. Dette spesielt i forhold til punkt 2 og 3 i kommunens føringer for hva som er godt avviksarbeid (henholdsvis *å forhindre at de samme avvikene skjer gang på gang, og å redusere risikoen for uønskede hendelser og tilstander*). Nygård skole var invitert til å informere om sitt avviksarbeid i møte i Administrasjonsutvalget 07.03.2017. Utvalget uttrykte at de var imponert over skolens arbeid med håndtering av vanskelige saker.

Konkrete eksempler på håndtering av HMS-avvik som faller inn under kategorien *Utøvelse av vold fra eksternt hold*: den/de ansatte som er berørt blir fulgt opp av avdelingsleder. Hendelsen blir brukt til å veilede ansatte men den hensikt å unngå gjentakelse. Avvikene fører til økt fokus på planlegging, forbedring av rutiner og kompetanseheving hvor dette er nødvendig.

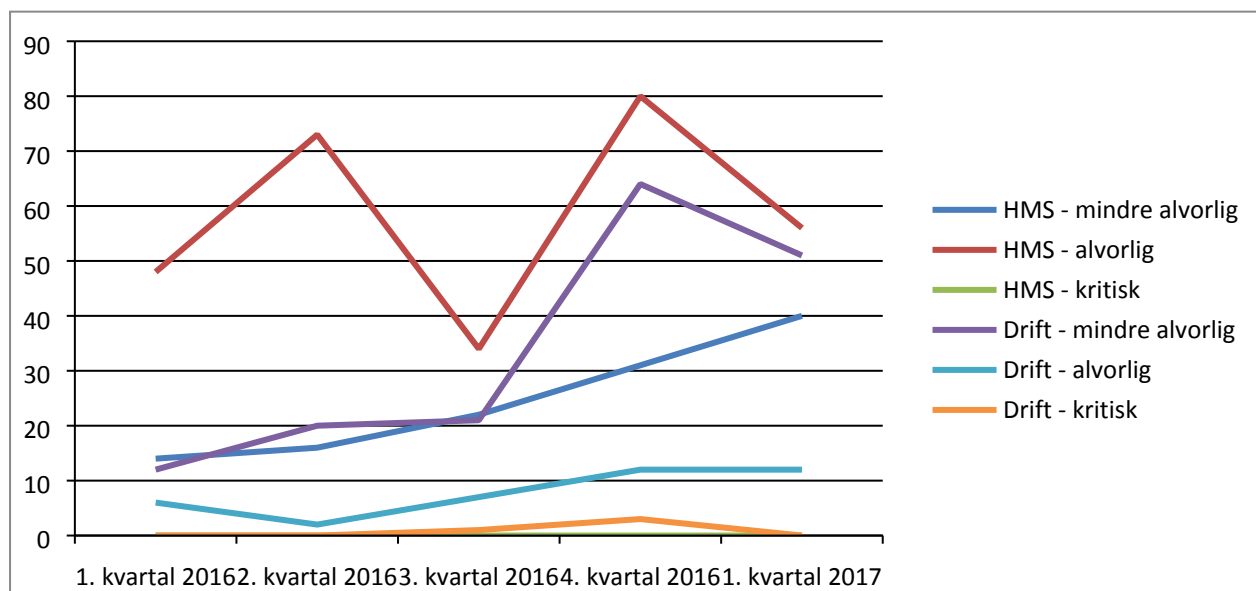
Det skjer mye godt arbeid innen avvik i hele kommunen, Nygård skole er bare ett av mange eksempler.

Utvikling i registrerte avvik - alvorlighetsgrad

Det er saksbehandler av avviket som angir alvorlighetsgrad for hendelsen. Det er 3 avvikskategorier: mindre alvorlig, alvorlig og kritisk.

Det er ikke definert på overordnet nivå for hele kommunen hvor skillelinjene mellom de ulike nivåene går, eller angitt i rutinebeskrivelsen hva som er definisjonen på de ulike alvorlighetsgradene. Grunnen til dette er at det ikke er vurdert som hensiktsmessig grunnet, og at dette må vurderes særskilt på hvert enkelt fagområde. Avviksprogrammet er innrettet slik at alvorlighetsgraden først fremkommer i rapporten når saken er lukket og rapporten viser derfor kun avsluttede saker.

Oversikten under viser utviklingen i antall HMS- og driftssaker fordelt på de 3 avvikskategoriene. For 1. kvartal er det ingen avvik som er kategorisert som kritiske.



Vedlegg

1 Avviksrapport HMS og drift 1. kvartal 2017

Antall avviksmeldinger 1. kvartal 2017:

Avviksrapport – HMS

| Enhet | Antall avvik | Type avvik | Alvorlighetsgrad |
|--------------------------|--------------|--|-------------------------------------|
| Helse og omsorg sektoren | 33 | Bemanningssituasjon: 4 Brann/branntilløp/rømningsvei: 2 Farlig forhold/nesten ulykke: 1 Fysiske arbeidsforhold: 3 Mobbing/trakassering: 1 Personskade: 2 Trusler og trakassering fra eksternt hold: 2 Utøvelse av vold: 6 Øvrig/ annet: 12 | Mindre alvorlig: 14 Alvorlig: 19 |
| Oppvekst sektoren | 62 | Bemanningssituasjon: 3 Brann/branntilløp/rømningsvei: 2 Farlig forhold/nesten ulykke: 7 Fysiske arbeidsforhold: 2 Manglende utsyr: 1 Mobbing/trakassering: 0 Personskade: 4 Trusler og trakassering fra eksternt hold: 8 Utøvelse av vold fra eksternt hold: 27 Øvrig/ annet: 8 | Mindre alvorlig: 25 Alvorlig: 37 |
| Økonomiavdelingen | 1 | Øvrig/ annet: 1 | Mindre alvorlig: 1 |
| Totalt | 96 | | Mindre alvorlig: 40 Alvorlig: 56 |

Avviksrapport – Drift

| Enhet | Antall avvik | Type avvik | Alvorlighetsgrad |
|----------------------------|--------------|--|-------------------------------------|
| Helse og omsorg sektoren | 46 | Alvorlige driftsforstyrrelser: 4 Manglende informasjonsutveksling/ rapportering: 6 Opplæring: 2 Rutine/prosedyre/intern kontroll: 17 Tjenestelevering: 6 Øvrig/ annet: 11 | Mindre alvorlig: 37 Alvorlig: 9 |
| Oppvekst | 9 | Materiell skade på eiendeler: 1 Rutine/ prosedyre/ intern kontroll: 2 Tjenestelevering: 1 Øvrig/ annet: 5 | Mindre alvorlig: 7 Alvorlig: 2 |
| Teknisk sektor | 4 | Materiell skade på miljø: 1 Rutine/ prosedyre/ intern kontroll: 3 | Mindre alvorlig: 4 |
| Administrasjonsavdelingen: | 4 | Alvorlige driftsforstyrrelser: 1 Ephorte/taushetsbelagt informasjon/personvern: 1 Tjenestelevering: 2 | Mindre alvorlig: 3 Alvorlig: 1 |
| Totalt: | 63 | | Mindre alvorlig: 51 Alvorlig: 12 |

Punkt 6: PS 1717 Eventuell 02.05.17



Saksframlegg

Eventuelt 02.05.17

| Utv.saksnr | Utvalg | Møtedato |
|-------------------|-------------------------|-----------------|
| 17/17 | Administrasjonsutvalget | 02.05.2017 |

**Punkt 7: RS 1 17 Svar på spørsmål fra repr. Fardal (H) og repr. Lieng (SP) -
administrasjonsutvalget 02.05.17**

Svar på spørsmål fra
repr. Fardal (H) og
repr. Lieng (SP)
Administrasjonsutvalget
2. mai 2017



1. Hvorfor er presentasjon kun lagt ut på i Ipad-folder (for å hindre media?)

- Det som legges ut på politikernes iPader gjøres automatisk tilgjengelig på kommunens hjemmeside
- Presentasjonen som ble holdt i administrasjonsutvalget 4. april ble lagt ut på iPadene 5. april, men da den ble lagret som en «powerpoint-fil» og ikke en PDF-fil ble den dessverre ikke tilgjengelig på kommunens hjemmeside.
- Administrasjonen ble oppmerksom på dette 18. april og filen ble da lagret som en pdf-fil og ble tilgjengelig her,
[http://utvalg.sogne.kommune.no/utvalg/?katalog=zzAdministrasjonsutvalgetzzM\[ote-2017-04-04](http://utvalg.sogne.kommune.no/utvalg/?katalog=zzAdministrasjonsutvalgetzzM[ote-2017-04-04)
- Intensjonen har ikke vært å hindre media tilgang og Fædrelandsvennen fikk oversendt presentasjonen 7. april.



2. Hvorfor er ikke presentasjon lagt ut på web-side enda?

- Se forrige svar



3. Hvorfor nevner rådmannen årets medarbeiderundersøkelse-resultater i forbindelse med parat-varsling-saken (vedtakstekst i kommunestyret)

- Resultatene kom i samme uka som kommunestyret, og dette ble også informert om til kommunens politiske toppledelse.
- P.g.a. mange saker i k-styret, valgte ordføreren ikke å ville gjennomgå undersøkelsen også fordi hun mente den burde presenteres i adm.utvalget osv. først. Det som ble nevnt var ikke noe annet enn det politisk toppledelse hadde fått vite i samme uka.



4 .Årets medarbeiderundersøkelse er da ingen arbeidsmiljøundersøkelse?

- Årets medarbeiderundersøkelse er ingen statusrapport, men en utviklingsorientert medarbeiderundersøkelse. De 10 faktorene er valgt ut basert på flere kriterier. De to viktigste er at faktorene er dokumentert viktige og samtidig mulig å utvikle.
- Bakgrunnen for at kun ti faktorer inngår i undersøkelsen, er ønsket om en kort og fokusert undersøkelse. Derfor har det vært spesielt viktig å velge ut et sett faktorer som har stor betydning for å oppnå gode resultater.
- Disse ti faktorer er avgjørende for utvikling av god ledelse og et godt arbeidsmiljø.
- Kilde: [http://www.10faktor.no/filestore/10_FAKTOR/PDF_og_innhold/Innfri ngidetifaktoreneavLindaLai.pdf](http://www.10faktor.no/filestore/10_FAKTOR/PDF_og_innhold/Innfri%20ngidetifaktoreneavLindaLai.pdf)



4. Årets medarbeiderundersøkelse er da ingen arbeidsmiljøundersøkelse?

- De ti faktorene KS har valgt, måler dels medarbeidernes *oppfatninger* av viktige forhold på arbeidsplassen, som for eksempel graden av mestringsorientert ledelse, mestringsorientert motivasjonskultur, tydelig kommuniserte forventninger, muligheter til å jobbe selvstendig, muligheter til relevant kompetanseutvikling og muligheter til å bruke egen kompetanse.
- Og dels måler faktorene medarbeidernes *holdninger* til jobben de har, herunder to typer motivasjon (indre motivasjon og nytteorientert/prososial motivasjon), mestringstro og viljen til å være fleksibel.



4. Årets medarbeiderundersøkelse er da ingen arbeidsmiljøundersøkelse?

- Det vises til svar på spørsmål 11 for det forskningsmessige grunnlaget og kvalitetssikring av undersøkelsen



5. Kan vi få en kopi av spørsmålsarkene fra årets medarbeiderundersøkelse?

- Innhold, design og funksjonalitet i 10-FAKTOR er levert av KS, som også er rettighetshaver. Innhold, design og funksjonalitet i 10-FAKTOR kan ikke kopieres eller gjøres tilgjengelig av andre, utover hva som følger av lov, uten skriftlig samtykke fra KS.



5. Kan vi få en kopi av spørsmålsarkene fra årets medarbeiderundersøkelse?

- Et annet og desto viktigere moment, som KS selv poengterer i sin håndbok for 10-faktoren er:
- «Det er ikke måleindikatorene (spørsmålene) eller svarene på hver enkelt av disse som skal ha oppmerksomhet når man jobber med 10-FAKTOR som utviklingsverktøy. Måleindikatorene er kun ett sett med spesielt relevante symptomer på det vi ønsker å måle. For å få en kortest mulig undersøkelse er dessuten antallet måleindikatorer redusert så langt mulig basert på strenge statistiske kriterier. De er dermed ikke dekkende for å vite hva man eventuelt trenger å jobbe med videre for å bli bedre. Se på måleindikatorene som symptomer snarere enn virkemidler, og legg vekt på hva som skal til for å bli bedre totalt sett for hver faktor»



6. Hvor langt ned kan man få ut rapporter? (avdelingsnivå – minimum antall besvareelser pr avdelinger er)

- Avdelingsnivå - Kommunen har satt grensen på 5 besvareelser for å få tatt ut rapport.



7. Må man oppgi alder og kjønn og utdanning? Hvis ja, hvorfor?

- Ja, men disse rapporteres kun på overordnet nivå, det vil si kommunenivå. Disse dataene er bare med for å få et bilde av svarprosent og svarfordeling
- Dette ble også presisert i e-posten med passord og lenke til undersøkelsen, som den enkelte ansatt fikk i forbindelse med undersøkelsen:

*«**Bakgrunnsinformasjonen i undersøkelsen rapporteres kun på kommunenivå** i forhold til svarprosent og fordeling (kjønn, alder, utdanningsnivå, stillingsprosent) og kan ikke spores tilbake til den enkelte avdeling/enhet.»*



8. Er årets undersøkelse for Kristiansand og Songdalen helt lik med Søgne?

- Songdalen kommune gjennomførte 10Faktorundersøkelsen i 2016
- Kristiansand kommune gjennomførte 10Faktorundersøkelsen i feb.-mars 2017



9. Hva skal resultatene brukes til?

- Resultatene fra undersøkelsen brukes som utgangspunkt for utvikling av virksomheten på leder-medarbeider- og gruppenivå.
- Det viktigste med en medarbeiderundersøkelse er å endre på det som kan bli bedre, og ta vare på det som fungerer godt.
- Derfor blir arbeidet i etterkant av undersøkelsen viktigere enn selve gjennomføringen. 10-FAKTOR er et utviklingsverktøy og det er derfor viktig at leder ser oppfølgingen av undersøkelsen som et del av et helhetlig og målretta utviklingsarbeid i organisasjonen. KS har utviklet en veileder med gode dialogverktøy for bruk i utviklingsarbeidet



10. Hvordan fikk Egel Terkelsen tak i undersøkelsen/resultatene allerede den 29.03.17 (før de ansatte)

- Da politisk toppledelse fikk informasjon om undersøkelsen i samme uka, har Terkelsen valgt å videreinformere om dette til kommunestyret.



11. Hvem eller hvilket utvalg har godkjent/kvalitetssikret årets undersøkelse (spørsmål og resultatene)

- Medarbeiderundersøkelser er en del av kommunens styringssystem vedr. økonomiplaner, årsrapportering osv., som består av:
 - Økonomi
 - Brukere/tjenester, brukerundersøkelser
 - Medarbeidere, medarbeiderundersøkelser
- Kommunen er med i KS som arbeidsgiverorganisasjon, og har her sammen med en rekke kommuner valgt å følge anbefalinger fra KS om å gå over til denne forskningsbaserte undersøkelsen



11. Hvem eller hvilket utvalg har godkjent/kvalitetssikret årets undersøkelse (spørsmål og resultatene)

- **Forskningsmessig grunnlag og kvalitetssikring av undersøkelsen**
- 10-FAKTOR bygger på omfattende forskning om effektiv ledelse og gode virkemidler for å motivere medarbeidere og hente ut best mulig ytelse.
- Forskningen er hentet både fra Norge og andre land, og den er dokumentert i en lang rekke vitenskapelige artikler, fagbøker og populærvitenskapelige artikler på norsk og engelsk.
- 10-FAKTOR bygger også på forskning i norsk kommunesektor, blant mange tusen medarbeidere og ledere. I denne forskningen er svarene til medarbeidere og ledere koblet opp mot brukernes vurdering av kvaliteten på tjenester. På den måten kan vi identifisere hvilke faktorer som er viktige for brukerens opplevelse av tjenestene som leveres.



11. Hvem eller hvilket utvalg har godkjent/kvalitetssikret årets undersøkelse (spørsmål og resultatene)?

- 10-FAKTOR bygger også på vitenskapelige målemetoder, og de måleindikatorerne som inngår i undersøkelsen er valgt ut på grunnlag av strenge, metodiske kriterier. Spørsmålsbatteriene er utviklet over lang tid og testet i flere store utvalg.
- Kvalitetssikring og validering er gjort på grunnlag av internasjonalt etablerte standarder knyttet til prinsipalkomponent analyse (faktoranalyse) og beregning av reliabilitet (Cronbachs Alpha m.m.). (Se oversikt over faktorladninger og reliabilitetskoeffisienter [her](#)) Den endelige versjonen av 10-FAKTOR er basert på testing i fem norske kommuner.



11. Hvem eller hvilket utvalg har godkjent/kvalitetssikret årets undersøkelse (spørsmål og resultatene)?

- Spørsmålsbatteriet vil også bli kvalitetssikret på nytt etter at 10-FAKTOR har blitt brukt av flere kommuner.
- Faglig rådgiver for utvikling av 10-FAKTOR er Linda Lai, professor i ledelse og organisasjonspsykologi, ved Handelshøyskolen BI.
- Kilde: <http://www.10faktor.no/Forskningsmessig+grunnlag.9UFRLOWS.ips>



11. Hvem eller hvilket utvalg har godkjent/kvalitetssikret årets undersøkelse (spørsmål og resultatene)?

- 10-FAKTOR er utformet som en selvstendig undersøkelse. Kvalitetssikringen av undersøkelsen bygger på denne forutsetningen. Andre undersøkelser bør gjennomføres separat og uavhengig av 10-FAKTOR. Undersøkelsen er i tråd med KS' arbeidsgiverpolitiske satsing [Skodd for framtida](#) og er et sentralt verktøy for utvikling i [KS' Guide til god ledelse](#).



11. Hvem eller hvilket utvalg har godkjent/kvalitetssikret årets undersøkelse (spørsmål og resultatene)?

- 10-FAKTOR er en kort og fokusert undersøkelse. Medarbeidere og ledere svarer ved å ta stilling til i alt 35 påstander, dvs tre-fem påstander per faktor. Svarskalaen er femdelt, fra «svært uenig» til «svært enig».
- Det er av betydning at respondenten ikke skal være kjent med spørsmålene før den svarer. Dette da respondenten skal svare raskt og spontant og ikke ha øvd seg på spørsmålene på forhånd. Påstandene utgjør nøye utvalgte måleindikatorer i form av godt uttestede «symptomer» på den aktuelle faktoren.



11. Hvem eller hvilket utvalg har godkjent/kvalitetssikret årets undersøkelse (spørsmål og resultatene)?

- Måleindikatorene er ikke «årsaker», men indikatorer. Vektlegging av hver enkelt måleindikator er derfor ikke hensiktsmessig for å få innsikt i den enkelte faktor eller for å jobbe med utvikling. Derfor rapporteres det ikke på hver enkelt indikator, men bare på faktoren den skal være med på å måle.
- Resultater kan hentes ut for alle enheter med minst fem svar. Rapportene inneholder gjennomsnittsverdier for hver faktor pluss en grafisk illustrasjon av svarfordelingen.
- Kilde: http://www.10faktor.no/ks/hva_er_10-faktor+/kort_om_selve_undersokelsen/



11. Hvem eller hvilket utvalg har godkjent/kvalitetssikret årets undersøkelse (spørsmål og resultatene)? Forankring i Søgne

| Aktivitet | Dato | Kommentar |
|---|------------|---|
| Presentasjon for ledergruppa | 17.10.2016 | |
| Innføring av ny medarbeiderundersøkelse - «10 faktor modellen» v/ KS Konsulent | 18.11.2016 | Deltagere: alle ledere med personalansvar, hovedverneombud, hovedtillitsvalgte. |
| Orientering enhetsledermøtet | 22.11.2016 | -involvering av ledere - leders rolle og ansvar under forberedelsene, gjennomføringen og oppfølgingen |
| Samarbeidsmøte med hovedtillitsvalgte og HVO | 10.01.17 | Orientering om og bakgrunn for undersøkelsen |
| Administrasjonsutvalget | 10.01.17 | Orientering om og bakgrunn for undersøkelsen |
| Orientering i enhetsledermøtet | 20.01.17 | Bestilling til enheter og avdelinger |
| Orientering i AMU | 25.01.17 | Verneombudets/tillitsvalgtes rolle - hvordan kan 10-FAKTOR integreres i kommunens systematiske HMS arbeid/oppfølging |
| Orientering i enhetsledermøtet | 14.02.17 | Fokus på oppfølgingsarbeid |
| Orientering for alle verneombud | 24.02.17 | Orientering om undersøkelsen og verneombudets rolle |
| Møte i ledergruppa | 27.03.17 | Presentasjon av resultater |
| AMU | 29.03.17 | Presentasjon av resultater |
| Samarbeidsmøte med hovedtillitsvalgte og HVO | 04.04.17 | Presentasjon av resultater |
| Administrasjonsutvalget | 04.04.17 | Presentasjon av resultater |



12. Vil rapporter på avdelingsnivå også være anonyme?

Følgende er gjort for å sikre anonymitet:

- Forbindelsen mellom e-postadresse blir brutt i det man klikker på «fullført» og svarene blir sendt.
- Resultatene vil ikke være tilgjengelig for leder eller andre før undersøkelsen er ferdig.
- Bakgrunnsinformasjonen i undersøkelsen rapporteres kun på kommunenivå i forhold til svarprosent og fordeling (kjønn, alder, utdanningsnivå, stillingsprosent) og kan ikke spores tilbake til den enkelte avdeling/enhet.
- Kommunen følger prinsippet fra KS med minimum 5 besvarelser før det kan tas ut rapport
- Rapporter kun mulig på faktornivå, og ikke på de enkelte spørsmål/indikator under hver faktor



12. Vil rapporter på avdelingsnivå også være anonyme?

- I samtykkeerklæringen, den enkelte må godta for å svare på undersøkelsen står det følgende:
- *«Vi prøver etter beste evne å sørge for at du er anonym når du besvarer denne undersøkelsen. Allikevel kan vi ikke utelukke at det i noen tilfeller vil være mulig å koble besvarelsen til enkeltpersoner. Derfor må du samtykke til at det blir behandlet personopplysninger om deg, for å kunne svare på undersøkelsen»*



12. Vil rapporter på avdelingsnivå også være anonyme?

- Dette er knyttet til siste spørsmål i undersøkelsen:
- *«Hva ønsker du deg for å kunne gjøre jobben din enda bedre?»*
- Etter dette spørsmålet kommer det et tekstfelt hvor man kan skrive hva man vil, og det kan ikke utelukkes at det er mulig å koble det som er skrevet til enkeltpersoner.
- Eksempel: Hvis en medarbeider skriver *« På kontoret mitt, i andre etasje i den østlige delen av omsorgssenteret er det luften ofte dårlig. Dette fører til at jeg er mye plaget med hodepine.»*
- Denne teksten gjør at det kan være mulig for leder å skjønne hvem som har skrevet kommentaren. Det er ingen kobling mellom fritekstrapporten og øvrige rapporter.



12. Vil rapporter på avdelingsnivå også være anonyme?

- Fagsjef i KS og prosjektleder for utviklingen av 10-FAKTOR, Anne Margrethe Fletre bekrefter at teksten om anonymitet i samtykkeerklæringen sitert over, er knyttet til tekstfeltet.
- Før man skriver i kommentarfeltet blir man også minnet om denne problemstillingen:

«Ikke skriv kommentarer her som gjør det mulig for andre å forstå at det er du som har svart.

Skriv heller ikke noe som andre kan oppleve som sårende.

Jeg samtykker til at min kommentar kan benyttes i internt utviklingsarbeid.

JaNei»



**Punkt 8: RS 117 SPØRSMÅL FRA REPR. ROY FARDAL I
ADM.UTVALGET DEN 184-17, BESVARES AV ADMINISTRASJONEN I
NESTE ADM.UTVALGSMØTE**

SPØRSMÅL FRA REPR. ROY FARDAL I ADM.UTVALGET DEN 18/4-17, BESVARES AV ADMINISTRASJONEN I NESTE ADM.UTVALGSMØTE

- 1. Hvorfor er presentasjon kun lagt ut på ipad folder (for å hindre media?)**
- 2. Hvorfor er ikke presentasjon lagt ut på web-side enda?**
- 3. Hvorfor nevner rådmannen årets medarbeiderundersøkelse-resultater i forbindelse med parat-varslings-saken (vedtakstekst i kommunestyret)**
- 4. Årets medarbeiderundersøkelse er da ingen arbeidsmiljøundersøkelse?**
- 5. Kan vi få en kopi av spørsmålsarkene fra årets medarbeiderundersøkelse?**
- 6. Hvor langt ned kan man få ut rapporter? (avdelingsnivå – minimum antall besvarelser pr avdelinger er)**
- 7. Må man oppgi alder og kjønn og utdanning? Hvis ja, hvorfor**
- 8. Er årets undersøkelse for Kristiansand og Songdalen helt lik med Søgne?**
- 9. Hva skal resultatene brukes til?**
- 10. Hvordan fikk Egel Terkelsen tak i undersøkelsen/resultatene allerede den 29.03.17 (før de ansatte)**
- 11. Hvem eller hvilket utvalg har godkjent/kvalitetssikret årets undersøkelse (spørsmål og resultatene)**
- 12. Vil rapporter på avdelingsnivå også være anonyme?**

Punkt 9: z godkjent protokoll



SØGNE KOMMUNE

Møteprotokoll

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtested: Kommunestyresalen Søgne rådhus
Dato: 02.05.2017
Tid: 13:00

Faste medlemmer som møtte:

| Navn | Funksjon | Reprenterer |
|----------------------|------------|-------------|
| Are Herdlevær | Medlem | |
| Torgeir Hareland | Medlem | |
| Roy Fardal | Medlem | H |
| Bjarne Bentsen Lieng | Nestleder | SP |
| Arild Ernst Berge | Leder | V |
| Eva Frøysland | Observatør | |

Forfall faste medlemmer:

| Navn | Funksjon | Reprenterer |
|------|----------|-------------|
|------|----------|-------------|

Varamedlemmer som møtte:

| Navn | Møtte for | Reprenterer |
|------|-----------|-------------|
|------|-----------|-------------|

Fra administrasjonen møtte:

| Navn | Stilling | |
|-----------------------|-------------------|---------|
| Gustav Skretting | Organisasjonssjef | |
| Bente Hamre | Rådgiver | |
| Camilla Erland Aarnes | Rådgiver | RS 1/17 |

Av 5 medlemmer var 5 tilstede. Ingen merknad til innkalling og sakskart datert 25.04.2017. Saksliste oppdatert 28.04.2017. Sakskartet omfattet PS 14/17 – PS 17/17.

Merknad til protokoll fra møte 18.04.17: i tillegg til repr. Fardal (H) var det nestleder Bentsen Lieng (SP) som hadde spørsmål i forbindelse med 10-faktorundersøkelsen samt forslag fremmet i PS 13/17 *Revisjon av Søgne kommunes varslingsrutiner*. Protokollen 18.04.17 er endret i tråd med dette.

Protokollen fra møte 02.05.17 ble opplest og godkjent i møtet.

Underskrift:

Vi bekrefter med våre underskrifter at protokollen er ført i samsvar med det som ble bestemt i møtet.

Arild Ernst Berge (sign.)
Leder

Bente Hamre (sign.)
Utvalgssekretær

| Saksnr | Innhold |
|---------------|--|
| PS 14/17 | Referatsaker 02.05.17 |
| RS 1/17 | SPØRSMÅL FRA REPR. ROY FARDAL I ADM.UTVALGET DEN 18/4-17, BESVARES AV ADMINISTRASJONEN I NESTE ADM.UTVALGSMØTE |
| PS 15/17 | Likestilling - og mangfoldmelding 2016 |
| PS 16/17 | HMS-rapportering 1. kvartal 2017 |
| PS 17/17 | Eventuelt 02.05.17 |

Saksliste oppdatert 28.04.17

PS 14/17 Referatsaker 02.05.17**Rådmannens forslag til vedtak:**

Administrasjonsutvalget tar referatsak(ene) til orientering.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 02.05.2017**Behandling:**

Rådgiver Erland Aarnes og organisasjonssjef Skretting presenterte besvarelsen på innsendte spørsmål i forbindelse med 10-faktorundersøkelsen. (Besvarelsen er tilgjengeliggjort på iPadene og kommunens hjemmeside).

Vedtak:

Administrasjonsutvalget tar referatsaken til orientering.

**RS 1/17 SPØRSMÅL FRA REPR. ROY FARDAL I ADM.UTVALGET DEN
18/4-17, BESVARES AV ADMINISTRASJONEN I NESTE
ADM.UTVALGSMØTE**

PS 15/17 Likestilling - og mangfoldmelding 2016

Rådmannens forslag til vedtak:

Likestilling- og mangfoldmelding 2016 vedtas.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 02.05.2017

Behandling:

Leder Berge (V) fremmet følgende forslag:

Administrasjonsutvalget tar saken til orientering, og ber samtidig om at saken fremmes som referatsak til kommunestyret.

Forslaget enstemmig vedtatt.

Administrasjonsutvalget innstiller til formannskapet.

Innstilling:

Administrasjonsutvalget tar saken til orientering, og ber samtidig om at saken fremmes som referatsak til kommunestyret.

PS 16/17 HMS-rapportering 1. kvartal 2017

Rådmannens forslag til vedtak:

HMS-rapportering 1. kvartal 2017 tas til orientering.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 02.05.2017

Behandling:

Organisasjonssjef Skretting og rådgiver Hamre besvarte spørsmål.

Administrasjonsutvalget innstiller til formannskapet.

Innstilling:

HMS-rapportering 1. kvartal 2017 tas til orientering.

PS 17/17 Eventuelt 02.05.17

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 02.05.2017

Behandling:

Organisasjonssjef Skretting orienterte om økt antall lærlinger i Søgne kommune fra høsten-17.