

# REFERAT Organisasjonsutvalget d. 15-04-2021

**Møtedato** Torsdag d. 15. april 2021 kl. 14:00

**Møtested** Fjernmøte -Teams

## **Innholdsfortegnelse**

Møtedokumenter.....	3
Godkjenning av protokoll fra møte i organisasjonsutvalget 04.03.21.....	4
Igangsetting av nærværprosjekt.....	6

## **Sak 2021000012-20: Møtedokumenter**

### **Vedlegg**

Statusrapportering Covid19 Org.utvalg 15.04.2021

Organisasjonsutvalget 15 april oppfølging innspill i møtet 5 november 2020

Statusrapportering organisasjonsutvalget 15 april 2021, nedskalering av aktivitet som følge av Covid-19

Konsulentutgifter 2020

Presentasjon VIA - Organisasjonsutvalget 15 april 2021

Saksliste Organisasjonsutvalget 15.04.21

Komplett innkalling\_ Organisasjonsutvalget 15.04.21

# **Sak 12/21: Godkjenning av protokoll fra møte i organisasjonsutvalget 04.03.21**

## **Vedlegg**

Protokoll Organisasjonsutvalget 04.03.2021



## SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 2021000012  
Saksbehandler Tamara Villanueva

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Organisasjonsutvalget	15.04.2021	12/21

## GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE I ORGANISASJONSUTVALGET 04.03.21

---

**ORGANISASJONSUTVALGET HAR BEHANDLET SAKEN I MØTE 15.04.2021 SAK  
12/21**

### **Organisasjonsutvalgets vedtak:**

Organisasjonsutvalget godkjenner protokoll fra møtet i organisasjonsutvalget  
04.03.21.  
(Enst.)

16.04.2021

## **Sak 13/21: Igangsetting av nærværsprosjekt**



Dato 18. mars 2021  
Saksnr.: 2021013877-1  
Saksbehandler Ina Jakobsson Bekkåsen  
Godkjent av Kjell A. Kristiansen

Kjell Alfred Kristiansen

**Saksgang**  
Organisasjonsutvalget

**Møtedato**  
15.04.2021

## Igangsetting av nærværprosjekt

### Forslag til vedtak

1. Organisasjonsdirektøren gis i oppdrag å igangsette arbeidet med å forberede et nærværprosjekt inklusive etablering av foreslått prosjektgruppe.
2. Organisasjonsutvalget godkjenner at igangsettingen av prosjektet trappes gradvis opp på grunn av koronapandemien med forventet normal fremdrift etter sommerferien.
3. Organisasjonsutvalget får seg forelagt forslag til innhold og gjennomføring for godkjenning så snart som mulig.

### Sammendrag

I saken redegjøres det for hvordan organisasjonsdirektøren følger opp bystyrevedtaket fra 16.12.20 vedrørende sykefraværet i Kristiansand kommune ved å igangsette et nærværprosjekt. Formålet med prosjektet er å kartlegge og få større kunnskap om årsaken til sykefraværet i kommunen og på bakgrunn av dette igangsette tiltak som bidrar til å øke nærværet og redusere sykefraværet i kommunen.

### Saksutredning

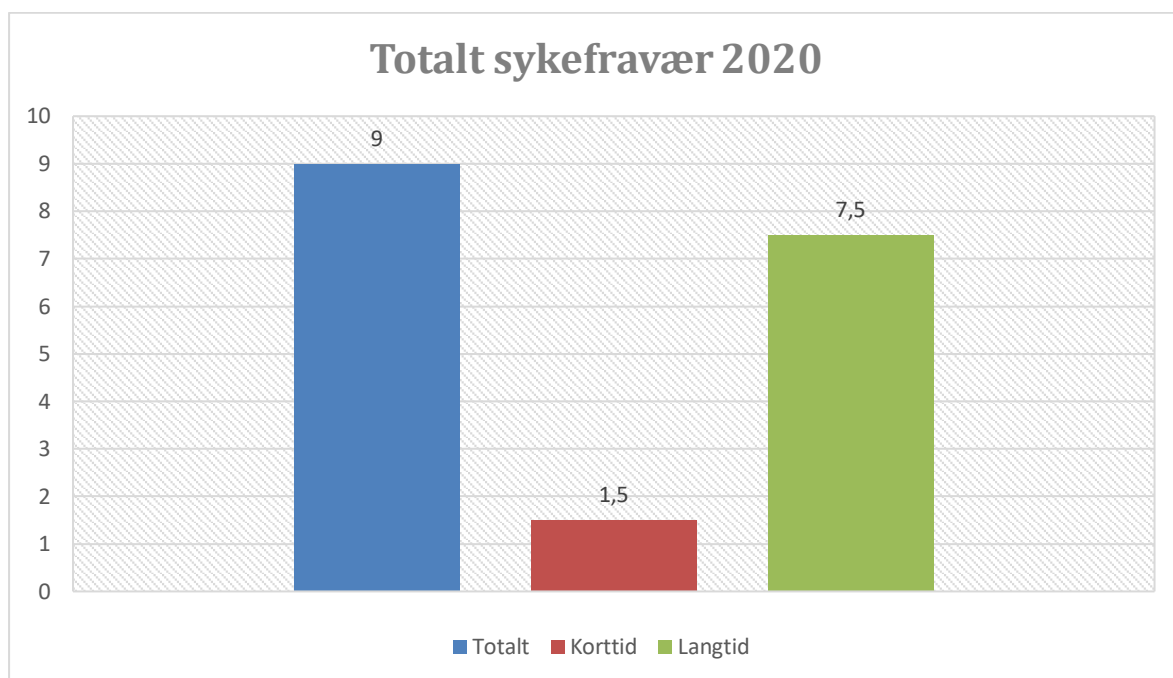
#### Bakgrunn for saken

I møte 16.12.20 fattet Bystyret følgende vedtak:  
*«Sykefraværet i Kristiansand kommunen er samlet sett på over 9%. Enkelte avdelinger ligger nesten 50% over landsgjennomsnittet. En nedgang på 1 til 2% i sykefravær vil utgjøre mange millioner kroner. For å kunne arbeide målrettet og resultatorientert bør vi benchmarkes mot andre kommuner, som har lykket med å få ned sykefraværet. Avdelinger med over 5% i sykefravær skal prioriteres. Det skal settes konkrete mål per år, med en handlingsplan for hvordan målsettingene kan oppnås. Bystyret ber administrasjonen utarbeide forslag til innhold og gjennomføring, som skal legges frem for organisasjonsutvalget for godkjenning og oppfølging.»*

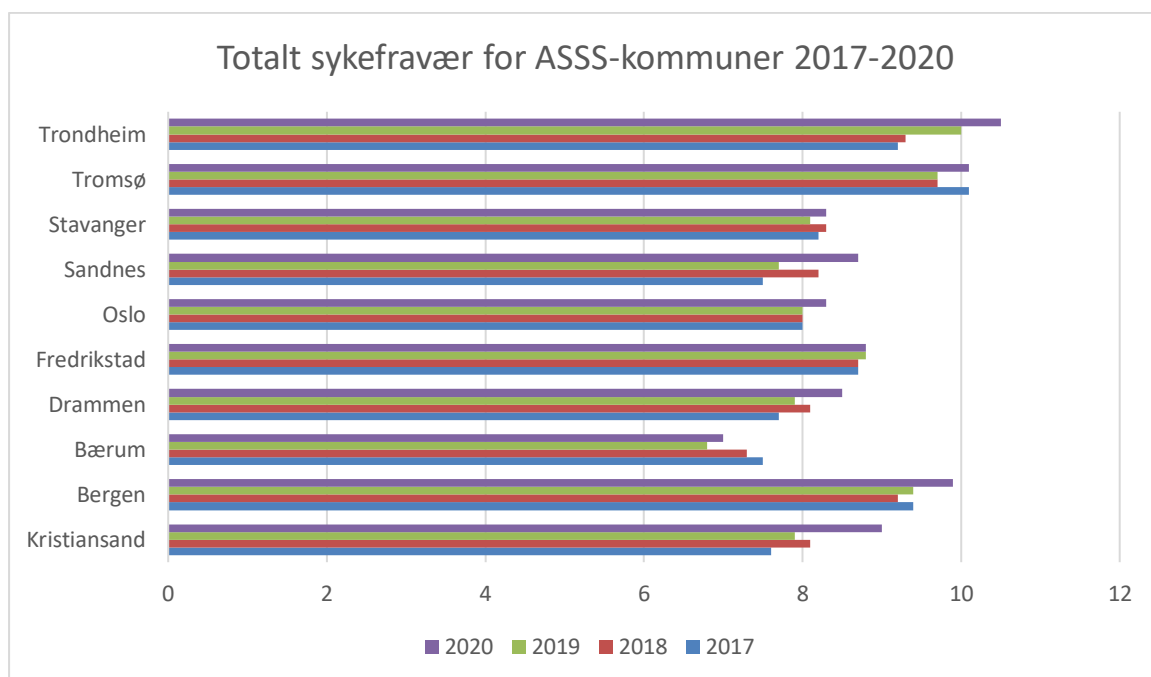
For å følge opp dette vedtaket ser administrasjonen det som hensiktsmessig å igangsette et nærværprosjekt for kommunen.

## Status sykefravær og arbeid med sykefravær

I 2020 hadde Kristiansand kommune et totalt sykefravær på 9 % fordelt på 1,5 % korttidsfravær og 7,5 % langtidsfravær (se figur «Totalt sykefravær 2020»).

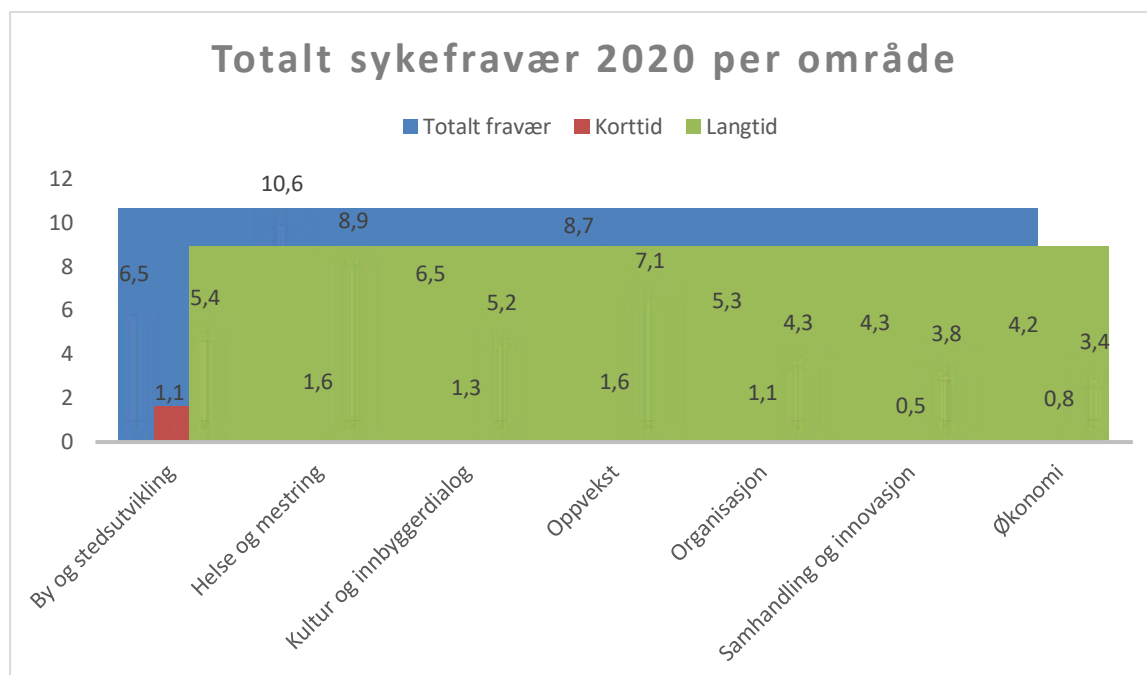


Dette innebærer en økning av det totale sykefraværet med 1,1 % sammenlignet med totalt sykefravær for tidligere Kristiansand kommune i 2019, og den samme tendensen ser vi hos flere av storbykommunene i ASSS-nettverket (se figur «Totalt sykefravær for ASSS-kommuner 2017-2020»).



På bakgrunn av at det totale sykefraværet har økt i de fleste av ASSS-kommunene er det mye som tyder på at denne økningen har sammenheng med covid-19-situasjonen. I tillegg er det flere av storbykommunene som har gjennomført sammenslåingsprosesser tilsvarende etableringen av nye Kristiansand kommune, og tendens til økt sykefravær samsvarer godt med forskning som viser at store organisasjonsendringer påvirker sykefraværet negativt<sup>1</sup>.

I Kristiansand kommune som i norske kommuner for øvrig er det relativt store ulikheter i sykefraværet mellom de ulike tjenesteområdene. Figuren under viser hvordan det totale sykefraværet i 2020 fordelte seg på tjenesteområdene og stabsområdene:



Ulikhetene mellom de ulike områdene samsvarer med kunnskapen om at det er ulike bransjeutfordringer knyttet til sykefravær, både med hensyn til nivået på sykefraværet og knyttet til hva som påvirker sykefraværet som for eksempel arbeidets art. På denne bakgrunn er det opprettet nasjonale bransjeprogrammer for arbeidet med inkluderende arbeidsliv fordi man vet at grunnlaget for å forebygge arbeidsrelaterte helseplager og sykefravær er faktakunnskap knyttet til de konkrete arbeidsmiljø- og helseutfordringene man står overfor i spesifikke yrker, bransjer eller næringer. Disse bransjeprogrammene<sup>2</sup>, blant annet for barnehage og sykehjem, er verktøy i det videre arbeidet med reduksjon av sykefraværet også i Kristiansand kommune.

Kristiansand kommunes hovedarbeidsmiljøutvalg (HAMU) tok høsten 2020 initiativ til en kartlegging av områdenes arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær, med en oppfordring om å involvere medbestemmelsesgruppene i besvarelsen av kartleggingen.

Kartleggingen viste at det jobbes godt og systematisk med forebygging og oppfølging av sykefravær i de ulike områdene. Det er en generell oppfatning at sykefraværsoppfølgingen er god og i samsvar med kommunens rutiner, at det gjøres et aktivt og godt forebyggende arbeid og at medbestemmelsesgruppene fungerer godt der disse er etablert. Sykefravær tas opp som fast punkt på agendaen for flere av medbestemmelsesgruppene.

<sup>1</sup> <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.02845/full>

<sup>2</sup> <https://www.regjeringen.no/contentassets/21819f43d6b84966ab4a30416ece31e5/bransjeprogrammer-under-ia-avtalen-20192022.pdf>

Flere områder trakk frem at det er og har vært fokus på å jobbe systematisk med enheter og avdelinger som har høyt sykefravær og at dette arbeidet har vist seg over tid å gi gode resultater i form av redusert sykefravær. Flere områder har også fokus på ergonomi i arbeidet med forebygging av sykefravær, og det har vært foretatt ergonomiske gjennomganger for å avdekke forbedringspunkter for å forebygge muskel og skjelettplager.

Noen områder pekte på viktigheten av å ha fokus på at de ansatte blir sett og verdsatt, og at dette er særlig viktig i disse hjemmekontortider. I tillegg gav områdene tilbakemelding på at det jobbes med arbeidsmiljø og kultur, med fokus på økt trivsel og at det skal være felles spilleregler for hvordan de ansatte vil ha det på jobb.

Som et viktig verktøy for det systematiske arbeidet med inkluderende arbeidsliv, er arbeidet med IA-handlingsplaner for områdene nå igangsatt. Formålet med dette arbeidet er å synliggjøre og bli bevisste på hvilke utfordringer de ulike områdene har knyttet til sykefravær og frafall, for så å kunne planlegge og iverksette målrettede tiltak for å redusere sykefraværet og hindre frafall fra arbeidslivet. IA-handlingsplanene vil også danne et viktig grunnlag for arbeid med analyse og tiltak i nærværsprosjektet.

## **Prosjektorganisering**

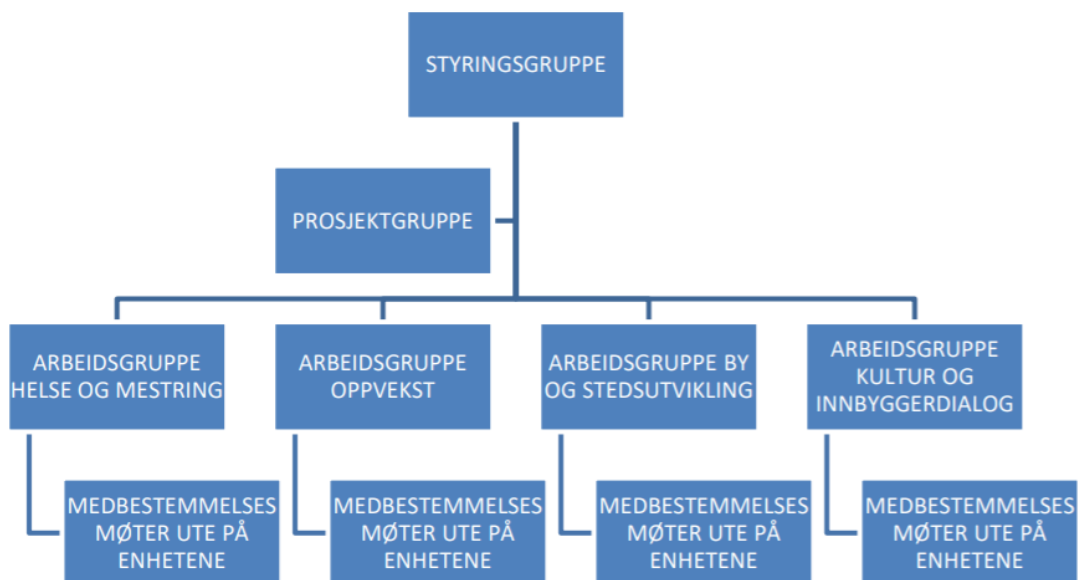
Et nærværsprosjekt for Kristiansand kommune i tråd med Bystyrets vedtak 16.12.20 skal kunne berøre alle kommunens tjenesteområder. For å lykkes er det viktig at forberedende prosess, og prosjektet når det igangsettes, er godt forankret hos kommunedirektør, direktører og den politiske toppledelsen.

Det legges til grunn at området organisasjon gis et helhetlig ansvar for å lede det forberedende arbeidet og prosjektledelsen for nærværsprosjektet.

For å komme i gang med prosjektforberedelsene nedsettes en prosjektgruppe, og det foreslås at det er medlemmene av kommunens IA-utvalg som utgjør denne prosjektgruppen, supplert av representant for økonomistyring for å sikre kompetanse knyttet til gevinstrealisering. Sammensetningen av prosjektgruppen slik det her skisseres vil sikre en enhetlig satsing på arbeidet med nærvær og inkluderende arbeidsliv ved at vi benytter allerede eksisterende fora inn i prosjektarbeidet.

Området organisasjon leder prosessen med å utarbeide prosjektdirektiv i tråd med Difi sin prosjektveiviser. Prosjektgruppa som nedsettes foreslås som faglig ressursgruppe i arbeidet med å utforme prosjektdirektivet.

Prosjektet foreslås organisert på samme måte som heltidskulturprosjektet, da dette vil sikre både god forankring og involvering i hele organisasjonen gjennom etablering av arbeidsgrupper for de ulike tjenesteområdene og involvering av medbestemmelsesgruppene i prosjektet.



## Koronapandemien - tilpasninger

For å redusere arbeidsbelastning på ledere og ansatte som står midt i koronahåndtering i kommunens tjenester, samt muliggjøre frigjøring av personell til beredskaps- og TISK-aktivitet, må aktivitetsnivået reduseres der det er mulig og forsvarlig i en periode frem til utgangen av mai.

Hvert direktørområde har derfor hatt en gjennomgang av aktuell nedskalering innenfor sitt ansvarsområde.

I området organisasjon er følgende prioritert:

- Personal prioriterer nødvendige driftsoppgaver. Dette gjelder blant annet personalsaker og rekruttering samt støtte til ledere.
- Det formelle partsarbeidet med tillitsvalgte og vernesiden opprettholdes på normalt nivå
- IT er en støttetjeneste som det er ekstra viktig at kan understøtte alle andre avdelinger nå i denne unntakstilstanden. At IT-systemene virker og er tilgjengelige er særdeles viktig for at kommunen kan takle pandemien på en ansvarlig måte.
- Nødvendige IT-prosjekter
- Bedriftshelsetjenesten (BHT) prioriterer særlig psykososial oppfølging og sykefraværsoppfølging.
- BHT skal forberede post Corona tiltak sammen med områdene.
- Pågående arbeidsmiljøprosesser med støtte fra BHT.

Denne situasjonen innebærer at prosjekt nærvær først forventes å komme skikkelig i gang etter sommerferien. Men forberedelser kan gjøres i løpet av våren for å ramme inn den videre satsingen og planlegge oppfølgingen.

Aktiviteten i arbeidsgrupper og medbestemmelsesgrupper vil av den årsak holdes på et lavere nivå i oppstartsfasen og en opptrappingsperiode. Det vil imidlertid kunne prioriteres innsats der utfordringer med sykefravær er størst når området selv ønsker det. Dette vil bli redegjort nærmere for i eget saksfremlegg når organisasjonsutvalget får seg forelagt forslag til innhold og gjennomføring for godkjenning.