

Møteinnkalling

Utval:	Administrasjonsutvalet
Møtestad:	Fjernmøte
Dato:	15.04.2021
Tid:	09:00

Lenke for oppkopling vert sendt i møteinnkallinga i outlook.

Program

- 09:00 Møtestart
- 09:15 Presentasjon av avdeling for organisasjon og økonomi
v/fylkesdirektør Ingrid Holm Svendsen
- 09:45 Organisasjonsgjennomgang av sentraladministrasjonen - innretning og framdrift
v/ Frode Myrdal, PWC
- 10:15 Program for leiarutvikling v/Asiyah Michelle Farooqui, HR
- 10:30 Pause
- 10:45 HR-nytt v/HR-direktør Hilde Merete Bjørnsdotter Withammer
- 11:00- Sakshandsaming

Oppmodar om at avklaring om habilitet vert meldt i forkant av møtet.

Melding om forfall:

Til dette møtet har Svein Torbjørn Sandvold meldt forfall. Tore Geir Johannessen stiller som vara.

Alle medlemer vil få tilsendt ein e-post kor det vert forklart korleis forfall kan registrerast. Denne e-posten vil kome innan to dagar.

Innkallinga gjeld valde medlemer i administrasjonsutvalet. Ved eventuelt forfall frå faste medlemer vil varamedlemer bli kalla inn særskilt.

Natalia A. Golis
utvalsleiar

Saksliste

Utvals- saksnr	Innhald	Arkiv- saksnr	U.Off
GK 3/21 GK 4/21	Godkjenningssaker Godkjenning av innkalling og sakliste Godkjenning av møteprotokoll frå møte i administrasjonsutvalet, 21.01.2021	2021/16950	
RS 8/21 RS 9/21	Referatsaker Årsrapport frå varslingsutvalet for 2020 Mellombels tilsetting i VLFK - Rapport 2021	2021/6020 2020/46287	
PS 1/21 PS 2/21 PS 3/21 PS 4/21	Politiske saker Arbeid med internkontroll og resultat av eksterne tilsyn i 2020 Tilsette med minoritetsbakgrunn - oversikt og rekrutteringstiltak Medarbeidarundersøking i Vestland fylkeskommune Sjukefråvær VLFK 2020	2019/121 2020/41573 2019/107 2020/62063	

Godkjenningssaker
GK 3/21 Godkjenning av innkalling og sakliste

Saksnr: 2021/16950-1
Saksbehandlar: Thorbjørn Aarethun

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Administrasjonsutvalet	4/21	15.04.2021

Godkjenning av møteprotokoll frå møte i administrasjonsutvalet, 21.01.2021

Møtebok frå møte i administrasjonsutvalet den 21.01.2021 er lagt ved saka.

Møteprotokoll

Utval:	Administrasjonsutvalet
Møtestad:	video, fjernmøte
Dato:	21.01.2021
Tid:	09:00-12:30

Følgjande faste medlemer møte:

Namn	Funksjon	Representerer
Natalia Antonia Golis	Leiar	MDG
Kine Bratli Dale	Medlem	A
Nils Haugland	Medlem	FNB
Benedicte Stephanie Meyer	Medlem	UNIO
Åsmund Berthelsen	Medlem	SV
Helge Bohne	Medlem	YS
Hilde Kvamsås Aa	Medlem	UNIO
Lin Cathrin Brunborg Anthun	Medlem	AKAD
Silja Ekeland Bjørkly	Medlem	H
Svein Torbjørn Sandvold	Medlem	LO

Følgjande medlemer hadde meldt forfall:

Namn	Funksjon	Representerer
Aleksander Øren Heen	Medlem	Sp

Følgjande varamedlemer møte:

Namn	Møtte for	Representerer
Jenny Følling (kl 10.10)	Aleksander Øren Heen	Sp

Merknader

Frå administrasjonen møte:

Namn	Stilling
Ingrid Holm Svendsen	Fylkesdirektør
Hilde Merete Withammer	HR-direktør
Karstein Oen	Seniorrådgjevar
Magnus Odeen	Seniorrådgjevar
Kristin Rundsveen Bøtun	Seniorrådgjevar
Thorbjørn Aarethun	Møtesekretær
Arild Knapskog	Møtesekretær

Saksliste

Utvals- saksnr	Innhald	Arkiv- saksnr	U.Off
	Godkjenningssaker		
GK 1/21	Godkjenning av innkalling og sakliste		
GK 2/21	Godkjenning av møteprotokoll frå møte i administrasjonsutvalet 18.11.2020	2019/130	
	Referatsaker		
RS 1/21	Lønsharmonisering	2021/372	
RS 2/21	Orientering om status i prosjektet "bruk av stillingstitlar" i Vestland fylkeskommune	2021/965	
RS 3/21	Byte av pensjonsleverandør	2020/38029	
RS 4/21	VLFK Pensjon - resultat av handsaming ved Oslo byfogdembete	2020/38029	
RS 5/21	Medarbeidarundersøkinga i VLFK 2020	2019/107	
RS 6/21	Lønsoppgjeret 2020 Status	2020/58521	
RS 7/21	Overordna beredskapsplan	2020/72319	

Godkjenningssaker

GK 1/21 Godkjenning av innkalling og sakliste

Saksprotokoll i administrasjonsutvalet - 21.01.2021

Vedtak

Innkalling og sakliste til møte i administrasjonsutvalet, 21.januar 2021, vart godkjent utan merknader.

GK 2/21 Godkjenning av møteprotokoll frå møte i administrasjonsutvalet 18.11.2020

Saksprotokoll i administrasjonsutvalet - 21.01.2021

Vedtak

Protokoll frå møte i administrasjonsutvalet, 18.november 2020, vart godkjent utan merknader.

Referatsaker

RS 1/21 Lønsharmonisering

Saksprotokoll i administrasjonsutvalet - 21.01.2021

Saka vart lagt fram for utvalet til orientering og drøfting.

RS 2/21 Orientering om status i prosjektet "bruk av stillingstitlar" i Vestland fylkeskommune

Saksprotokoll i administrasjonsutvalet - 21.01.2021

Saka vart lagt fram for utvalet til orientering og drøfting.

RS 3/21 Byte av pensjonsleverandør

Saksprotokoll i administrasjonsutvalet - 21.01.2021

Saka vart lagt fram for utvalet til orientering og drøfting.

RS 4/21 VLFK Pensjon - resultat av handsaming ved Oslo byfogdembete

Saksprotokoll i administrasjonsutvalet - 21.01.2021

Saka vart lagt fram for utvalet til orientering og drøfting.

RS 5/21 Medarbeidarundersøkinga i VLFK 2020

Saksprotokoll i administrasjonsutvalet - 21.01.2021

Saka vart lagt fram for utvalet til orientering og drøfting.

RS 6/21 Lønsoppgjøret 2020 Status

Saksprotokoll i administrasjonsutvalet - 21.01.2021

Saka vart lagt fram for utvalet til orientering og drøfting.

RS 7/21 Overordna beredskapsplan

Saksprotokoll i administrasjonsutvalet - 21.01.2021

Saka vart lagt fram for utvalet til orientering og drøfting.

Referatsaker
RS 8/21 Årsrapport frå varslingsutvalet for 2020

Saksnr: 2021/6020-1
Saksbehandlar Svein Hågård
Dato: 02.03.2021

Til: Arbeidsmiljøutvalet og Administrasjonsutvalet

Frå: Fylkesrådmannen

Årsrapport frå varslingsutvalet for 2020

Varslingsutvalet er det øvste organet for handtering av varsling i Vestland fylkeskommune.

Etter drøftingar med tillitsvalde, oppnemnde fylkesrådmannen følgjande medlemmer til varslingsutvalet for 2020:

1. Leiar: Bjørn Erik Linde, seniorrådgjevar/jurist, Skyss
2. Adeline Landro, seniorrådgjevar, Fagskolen i Hordaland
3. Sjur Inge Veim, lektor, Fagskolen i Hordaland

Svein Hågård, seksjonssjef for juridiske tenester, utgjorde sekretariatet for utvalet.

I samsvar med arbeidsmiljølova § 2 A-6 har fylkesrådmannen utarbeidd ein varslingsrutine for fylkeskommunen. Rutinen er tilgjengeleg for alle tilsette i det digitale kvalitetssystemet på intranett. På førespurnad har varslingsutvalet i 2020 gitt innspel til HR-seksjonen med sikte på å revidere og forenkle varslingsrutinen. Utvalet har også bidrege til å forbetre fylkeskommunen sin digitale varslingskanal i kvalitetssystemet.

Fylkesrådmannen ønskjer primært at den som varslar skal nytte varslingskanalen i kvalitetssystemet, men varsel kan også setjast fram munnleg eller ved ordinær brevpost.

Varslingsutvalet mottok berre to varslings saker i 2020. I tillegg mottok utvalet ca. fem saker gjennom varslingskanalen i kvalitetssystemet, som i realiteten viste seg å vere avviksmeldingar og ikkje varsel. Desse vart omadressert til meldaren sin nærmaste leiar og vart handterte som avvik.

I begge dei to varslings sakene var varslarane anonyme. I den eine saka vart det varsla pr. brev til fylkeskommunen sitt postmottak, i den andre saka kom varselet pr. e-post. Éi av sakene avslutta varslingsutvalet i fjor, den andre vart med over til 2021.

1. I saka som vart avslutta i 2020, mottok varslingsutvalet tre ulike varsel, som alle dreiar seg om arbeidsmiljøproblematikk ved ein vidaregåande skule. Etter å ha undersøkt saka, bad varslingsutvalet linjeleiinga følgje opp dei omvarsla forholda.
2. Saka som ikkje var avslutta ved utgangen av 2020, dreiar seg om overordna styring og arbeidsmiljøproblematikk ved Tannhelsetenesta kompetansesenter, Tk Vestland. Fylkesrådmannen engasjerte PwC til å undersøkje dei faktiske tilhøva og gi ei tilråding til varslingsutvalet, som utvalet kunne nytte som grunnlag for sine konklusjonar. PwC sin rapport førelåg først i januar 2021.

Saksnr: 2020/46287-2
Saksbehandlar: Karstein Oen
Dato: 21.03.2021

Til: Administrasjonsutvalet

Frå: Fylkesrådmannen

Mellombels tilsetting i Vestland fylkeskommune - Rapport 2021

Det vert i denne saka rapportert på bruken av mellombelse tilsettingar i Vestland fylkeskommune. Målsettinga er å gje eit oversyn over kor mange som går i mellombelse tilsettingstilhøve og ha fokus på om VLFK følgjer regelverket kring mellombels tilsetting.

Etter arbeidsmiljølova § 14-9 er det rettsgyldig å tilsetja mellombels i engasjement (arbeid av forbigåande karakter), i vikariat og i praksisarbeid, i arbeidsmarknadstiltak og innafor ymse kunst-, kultur-, og idrettsoppdrag. Vidare opnar arbeidsmiljølova §14-9, f) for at det kan tilsetjast mellombels for ein periode inntil 12 månader på generelt grunnlag. Denne regelen vert i svært liten grad nytta i VLFK.

Etter Aml § 14-9 skal arbeidsgjevar minst ein gong pr år drøfte bruken av mellombels tilsetting med dei tillitsvalde, m.a. grunnlaget for og omfanget av slike tilsettingar, samt konsekvensar for arbeidsmiljø.

Vikariat

Vikariat (arbeid for ein annan person) er den vanlegaste forma for mellombels tilsetting. Det er 569 tilsette i vikariat ved utgangen av februar 2021. Det utgjer 323 årsverk. Det er ein auke i vikariat på 11 % i høve til registreringa i februar 2020.

Tabell 1: Oversyn over vikariat i VLFK pr. 28.02.2021

Tilsettingsform	Tilsette	Årsverk	Tilsette/årsverk i 2020
Vikariat	569	323	511 / 304

Tabell 2: Vikariat fordelt på sektor

Sektor	Tilsette	% fordeling	Tilsette i vikariat i 2020
Opplæring ¹⁾	481	85 %	434
Tannhelse	48	8 %	41
Fylkesadministrasjon ²⁾	40	7 %	36
TOTALT	569	100 %	511

¹⁾ eksklusiv opplæringsavdelinga

²⁾ inkl. Eigedom (reinhald), Skyss, Bybanen Utbygging

Som det går fram av tabell 2 er hovuddelen av vikariata, i alt 85 % knytt til opplæringssektoren dvs. vidaregåande skule og rettleiingstenesta. Vikariata fordeler seg på stillingsgruppene undervisningspersonale, miljøarbeidarar og anna personale (rådgjevar, teiknspråktolk, internatassistent, merkantilt personale).

Engasjement

Dette er pr definisjon stillingar der oppgåvene er tidsavgrensa og skil seg frå det som ordinært vert utført i verksemda. Talet på engasjement har gått monaleg ned samanlikna med tala frå 2020, frå 211 til 170 som utgjer ein nedgang på 19 %.

Tabell 3: Oversyn over engasjement i VLFK pr. 28.02.2021

Tilsettingsform	Tilsette	Årsverk	Tilsette VLFK 2020
Engasjement	170	102	211 / 134

Vi har ikkje noko eintydig forklaring på kvifor talet på engasjement framleis er høgt, men det positive er at talet har gått ned sidan 2020. Det kan ha samband med at organisasjonen har rydda i høve «uekte» engasjement og at praksis i VLFK når det gjeld bruken av engasjement er noko meir restriktiv enn i dei to tidlegare fylkeskommunane.

Tabell 4: Engasjement fordelt på sektor

Sektor	Tilsette	% fordeling	Tilsette i engasjement i 2020
Opplæring ¹⁾	125	74 %	137
Tannhelse	9	5 %	15
Fylkesadm m.fl ²⁾	36	21 %	59
TOTALT	170	100 %	211

¹⁾ eksklusiv opplæringsavdelinga

²⁾ inkl. Eigedom (reinhold), skyss, Bybanen Utbygging

På same vis som for vikariat er opplæringssektoren óg størst på bruk av engasjement. 74 % av engasjementa høyrer til denne sektoren. Ved nærare undersøking ser vi at mange av engasjementa (om lag 25 %) er knytt til undervisningsstillingar der den tilsette manglar godkjent pedagogisk utdanning jf. opplæringslova § 10-6. Ein del av desse er tilsett for skuleåret og ein del på vilkår av at dei fullfører den pedagogiske utdanninga innan 3 år. Vi ser óg at fleire som er registrert på engasjement, har resten av stillinga som fast stilling fordi dei i botnen har heil stilling, men p.t. er trekt ut til eit mellombels oppdrag.

Engasjementa i tannhelse er hovudsakleg knytt til stipendiatstillingar og forskingskoordinator-stillingar ved TK-Vestland.

Ser vi spesifikt på fylkesadministrasjonen fordeler engasjementa seg på avdelingane slik:

Tabell 5: Engasjement i fylkesadministrasjonen fordelt på avdeling

Avdeling	Tilsette *)	Merknad
ORO	8 (27)	
SUD	8 (8)	Talet er eks. tannhelse som har 9 engasjement jf. tabell 4
MOK	5 (6)	
INN	11 (7)	
OPK	4 (4)	
KII	1 (5)	
INV	0	

*) tal i parentes frå 2020

Fylkesrådmannen føreset at engasjementa er i samsvar med reglane i arbeidsmiljølova og at leiarane har gjort ei slik vurdering før tilsetjing. Når leiarane er i tvil tek dei som oftast kontakt med HR seksjonen for å få råd og vegleiing. HR seksjonen vil likevel gjere ei nærare vurdering av engasjementa for å sjå til at VLFK held seg innafør lovverket og/eller om tilsette er koda feil i lønssystemet.

Lærlingar

Talet på fylkeskommunale lærlingar er 76 pr. februar. På same tid i fjor hadde VLFK 62 lærlingar. Det har vore ei bevisst satsing på å auke talet på lærlingar dei siste åra.

Lærlingane fordeler seg på 9 fag. Det er innan IKT servicefaget det er flest lærlingar med til saman 32. Dette utgjør 42 % av alle lærlingane. Deretter kjem dataelektronikarfaget og kontor- og administrasjonsfaget med 12 lærlingar kvar.

Tabell 6: Fordeling av lærlingar på fag

Fag	Tal
Barne- og ungdomsarbeidarfaget	5
Byggdriftarfaget	4
Dataelektronikerfaget	12
Hestefaget	5
IKT servicefaget	32
Institusjonskokkfaget	3
Kokkefaget	2
Kontor- og administrasjonsfaget	12
Reiseliv	1
Totalsum	76

VLFK har ei målsetting om å auke talet på lærlingar til 80 frå hausten 2021.

Politiske saker
PS 1/21 Arbeid med internkontroll og resultat av eksterne tilsyn i 2020

Saksnr: 2019/121-48
Saksbehandlar: Ingrid Holm Svendsen

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Administrasjonsutvalet	1/21	15.04.2021
Fylkesutvalet		01.06.2021
Fylkestinget		16.06.2021

Arbeid med internkontroll og resultat av eksterne tilsyn i 2020**Forslag til innstilling**

1. Fylkestinget tek orienteringa om arbeidet med internkontroll til vitande og ber fylkesrådmannen følgje opp dei prioriterte oppfølgingsområda med mål og tiltak som det sentrale arbeidsmiljøutvalet har peika på.
2. Fylkestinget tek orienteringa om gjennomførte statlege tilsyn til vitande.
3. Fylkestinget ber fylkesrådmannen syte for at det vert etablert felles system og rutinar som tek vare på ansvaret som skuleeigar i høve opplæringslova og sikrar god og einskapleg oppfølging av statlege tilsyn.

Samandrag

Vestland fylkeskommune har stor merksemd på systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerheit (HMS) i organisasjonen. Dette viktige arbeidet skal leggje grunnlag for ein helsefremjande og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full tryggleik mot fysiske og psykiske skadeverknader, og som støtter opp om eit inkluderande arbeidsliv for alle tilsette. Arbeidet vert følgt opp gjennom lokale arbeidsmiljøutval. Det er gjennomført årleg rapportering/internkontroll av dette arbeidet i 2020. Som skuleeigar har Vestland fylkeskommune eit særleg ansvar for å ta vare på helse, miljø og sikkerheit hos elevane. Det er gjennomført statleg tilsyn i 2020 som har avdekket avvik, som gjennom aktuelle tiltak no er lukka. Tilsyn med vaksenopplæringa i regi av Statsforvaltaren i Vestland er i arbeid. Eit tilsyn som Arbeidstilsynet tidlegare har gjennomført med operatørselskap der Skyss er oppdragsgivar, er framleis i prosess.

Rune Haugsdal
fylkesrådmann

Ingrid Kristine Holm Svendsen
fylkesdirektør

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Vedlegg:

1. Oversyn over svara frå internkontrollrapporteringa for 2020

Saksutgreiing

Bakgrunn for saka

I tråd med §25-2 i kommunelova skal fylkesrådmannen med verknad frå 1. januar 2021 rapportere minst éin gang i året til fylkestinget om arbeidet med internkontroll i organisasjonen og resultat av statlege tilsyn med verksemda.

I denne saka gjer fylkesrådmannen greie for arbeidet med internkontroll i organisasjonen og prioriterte tiltak knytt til dette arbeidet i 2021. Vidare gjer fylkesrådmannen greie for resultatata av dei statlege tilsyna som vart gjennomført med einingar i Vestland fylkeskommune i 2020.

Arbeidet med helse, miljø og sikkerheit (HMS) i Vestland fylkeskommune skal leggje grunnlag for ein helsefremjande og meiningsfylt arbeidssituasjon, som gir full tryggleik mot fysiske og psykiske skadeverknader, og som støtter opp om eit inkluderande arbeidsliv for alle tilsette i VLFK.

Vestland fylkeskommune har organisert HMS-arbeidet sitt med eit sentralt arbeidsmiljøutval (AMU) for heile fylkeskommunen og totalt 56 lokale AMU. Det er og etablert eit eige AKAN-utval. Det er utpeikt lokale HMS- og kvalitetskoordinatorar i alle avdelingar og ved alle skular. Vernetenesta er sett opp med fylkeshovudverneombod i full stilling og assisterande fylkeshovudverneombod i 60 prosent stilling. I tillegg kjem ei rekke lokale verneombod. Det er inngått avtale med bedriftshelseteneste frå Avonova (tidlegare Stamina). HR-seksjonen har ei eiga faggruppe, HMS og kvalitetsstyring, som følgjer opp HMS-arbeidet, utarbeider nye rutinar og retningsliner og syter for informasjon og kurs i det systematiske HMS-arbeidet.

Organisering og ansvar for HMS i Vestland fylkeskommune går fram av eige styringsdokument i kvalitetssystemet, som er eit elektronisk system (ehandbok) med oversikt over alle sentrale reglement, rutinar og styringsdokument i tillegg til eigne modular for å melde avvik, gjennomføre risiko- og sårbarheitsanalysar og varsle.

Vedtakskompetanse

Fylkestinget har mynde til å gjere vedtak i denne saka, jfr. kommunelova § 25-2.

Gjennomføring og hovudfunn internkontroll

Dei lokale arbeidsmiljøutvala har plikt til årleg å framvise rapport over aktiviteten sin. Dette har heimel i AML § 7-2 (6) der det vert stilt minimumskrav til rapporten sitt innhald. Denne lovparagrafen gir saman med § 2-3 i forskrift om organisering, leing og medverknad reglar for kva AMU skal handsame og korleis sakshandsaminga skal vere i utvalet.

Lokalt lovpålagd HMS-arbeid skal systematiserast i ein årssyklus. Alle einingar med eige lokalt AMU vedtek si oppsummering av status og aktivitet på HMS-arbeidet. Dette har dei gjort ved å nytte overordna mal for slik årsrapportering.

For året 2020 vart det innsendt rapportar frå alle respondentane: 48 skular (inkl folkehøgskule, fagskular og produksjonsskule), 1 rettleiingsteneste, 3 fylkesadministrasjonar samt Bybanen utbygging, Eigedom, Infrastruktur og veg og Tannhelsetenesta.

I 50 av 56 lokale AMU har leiar og hovudverneombod fylt ut rapporten saman. Grunna kort svarfrist var det 20 av 56 lokale AMU som ikkje hadde rukke å handsame årsrapporten før innsending.

Rapporteringa viser at det er mykje godt HMS-arbeid lokalt i fylkeskommunen. Nokre spørsmål bør få høgare JA-prosent i framtida. Punkt som treng særleg merksemd er mellom anna bruk av avvik som verktøy for forbetring, og bruk av kvalitetssystemet til å publisere lokale rutinar og planar.

Det sentrale arbeidsmiljøutvalet handsama i møte 25. mars i år ei samla saksframstilling av den årlege lokale HMS-rapporteringa og vedtok sju prioriterte oppfølgingsområde basert på svarprosent saman med framlegg til mål for 2021 og tiltak for å nå måla.

Tabellen under viser prioriterte oppfølgingsområde, mål for 2021 og aktuelle tiltak:

Nr.	Spørsmål i AMU-årsrapport 2020	Ja i 2020	Mål 2021	Tiltak
3	Hadde eininga/AMU utforma årshjul (evt. periodisert handlingsplan) for HMS-arbeidet i 2020?	75%	90%	Opplæring av HMS-K-koordinator i årshjulsmodulen i kvalitetssystemet
4	Er det gjennomført vernerundar	88%	100%	a) Fleire HMS grunnkurs i 2021 b) Utarbeide sjekklister for vernerunde
9	Er det kvartalsvis drøfting i AMU av sjukefråværstala i verksemda?	73%	100%	Utarbeide rettleiing for uttak av sjukefråværsstatistikk
10	Har eininga kartlagt forhold ved arbeidsplassen som kan medføre at arbeidstakar vert utsett for vald eller trussel om vald?	61%	90%	Utarbeide sjekklister for slik kartlegging
27	Er det registrert uønskete hendingar/avvik og/eller forbettringsforslag frå avdelinga/eininga i kvalitetssystemet for 2020?	73%	100%	Opplæring og informasjon om avvik
28	Har AMU i eining hatt ein kvartalsvis eller årleg gjennomgang av uønskete hendingar/avvik og/eller forbettringsforslag?	55%	100%	Opplæring og informasjon til AMU-medlemmer
29	Vert lokale rutinar og planar for eininga dokumentert og lagt inn i kvalitetssystemet	27%	100%	Opplæring av HMS-K-koordinator: Korleis produsere og publisere dokument i eHandboka

Rapportmal, metode og saksgang skal fortløpande evaluerast og justerast. Rapportmalen skal reviderast seinast innan utgangen av 2022, i samarbeid mellom arbeidsgjevar og fylkeshovudverneombodet. Det sentrale arbeidsmiljøutvalet i Vestland fylkeskommune skal godkjenne revidert rapportmal.

Eit oversyn over svara frå internkontrollrapporteringa for 2020 ligg i [vedlegg 1](#).

Resultat av statlege tilsyn

Vestland fylkeskommune har hatt ei rekke eksterne tilsyn i 2020. Mange av tilsyna er knytt opp mot skuleanlegga, i form av lokale branntilsyn, eltilsyn, heistilsyn osv.

I 2020 har det vore gjennomført statleg tilsyn og revisjonar/sertifiseringar i regi av Sjøfartsdirektoratet opp mot ein av dei maritime vidaregåande skulane. Statsforvaltaren i Vestland har gjennomført tilsyn med Vestland fylkeskommune som skuleeigar opp mot vaksenopplæringa, der innrettinga ved utvalde skular vart gjennomgått.

Tabellen under viser resultat av statlege tilsyn som er gjennomført i 2020 og avvik frå tidlegare tilsyn som det har vore arbeidd med i 2020:

Eining	Tilsynsmynde	År	Rapporterte avvik	Status
Austevoll vgs	Sjøfartsdirektoratet, Det Norske Veritas	2020	Sjøfartsdirektoratet: Tilsyn med skuleskipet "Stø Kurs" - avvik:	Aktuelle tiltak er gjennomført, avvik

		<p>1. Lage eit system som dokumenterer regelbunden kontroll av alle tankar og lukka rom, med dato og resultat.</p> <p>2. Ein må kontakte SDIR ved Lasteskipsavdelinga for å avklåre om fartøyet skal ha BWMS.</p> <p>3. Det må dokumenterast at UMS/E0-sensorar og alarmgrenser er kontrollert i høve gjeldande regelverk og at arbeidet vert utført i høve til gjeldande intervall.</p> <p>4. Reiarlaget må utarbeide og leggje fram ein kompetansematrise for fartøyet i høve til tonnasje, fartsområde, formål og drift.</p> <p>5. Innskipningsleidere må leggjast fram.</p> <p>6. Eit system som dokumenterer at tykkelsesmåling vert utført må etablerast og leggjast fram. Dette må vise dato og resultat.</p> <p>7. Prosedyre for naudstyring som definerer utstyr og ordregang må leggjast fram.</p> <p>8. Test av brannvarslingsanlegg må leggjast inn i vedlikehaldssystemet</p> <p>DNV:</p> <p>1. Kompetanse knytt til stilling. Korleis sikre at kompetanse vert overført når den som har kompetansen skiftar stilling</p> <p>2. Nytilsette. Bør utarbeide ein rutine knytt til nytilsetting, også undervisningspersonale.</p> <p>3. System for vurdering. Behov for eit felles system som sikrar at nytilsette får god opplæring som</p>	<p>lukka og rapportert til SDIR</p> <p>Aktuelle tiltak er gjennomført, avvik lukka og rapportert til DNV</p>
--	--	--	--

			tek vare på kontinuiteten.	
Opplæringsavdelinga - vaksenopplæring ved Bergen Katedralskole, Voss vgs og Stord vgs	Statsforvaltaren	2020	Rapport over funn/avvik kjem i 2021 og vert følgt opp vidare.	I arbeid
Skyss	Arbeidstilsynet	2018	Tilsyn relatert til bussførarplassens arbeidsmiljø og tryggleik. I denne saka har Skyss ifølge Arbeidstilsynet eit ansvar som oppdragsgivar, medan Nettbuss (no Vy) har arbeidsgivar- ansvaret.	Pågåande prosess

Når statlege aktørar gjennomfører tilsyn, skjer dette i direkte dialog med den einskilde organisatoriske eining, t.d. skule. Korkje fylkesrådmannen eller den aktuelle fylkesdirektør/avdeling vert automatisk varsla om slike tilsyn eller resultatane av desse. Dette er særleg utfordrande innan opplæringssektoren, der storleik og geografisk spreiding gjer informasjonsflyten meir krevjande. Det er difor behov for å etablere eit felles system i Vestland fylkeskommune for oppfølging av ansvaret som skuleeigar etter § 13-10 i opplæringslova og felles rutinar for oppfølging av statlege tilsyn som sikrar oversikt og kontroll på overordna nivå. Dette skal vere på plass i løpet av 2021.

Vurderingar og verknader

Økonomi: Det er investert i sentrale system for dokumentasjon og oppfølging av HMS og kvalitetsstyring i Vestland fylkeskommune. Årlege utgifter til lisenkostnader og kostnader knytt til ulike revisjonar og sertifiseringar vert dekt i driftsbudsjettet.

Klima: Sertifiseringar innan landbruket sikrar berekraftig produksjon.

Folkehelse: Arbeidet med helse, miljø og sikkerheit (HMS) i Vestland fylkeskommune skal leggje grunnlag for ein helsefremjande og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full tryggleik mot fysiske og psykiske skadeverknader, og som støtter opp om eit inkluderande arbeidsliv for alle tilsette.

Alle elevar har rett til eit trygt og godt skulemiljø som fremjar helse, trivsel og læring. Dette gjeld både det fysiske og det psykososiale miljøet.

Utviklingsplan for Vestland 2020-2024 (Regional planstrategi): Utviklingsplanen har mål om å bidra til eit meir inkluderande arbeidsliv. Vestland fylkeskommune er med sine 6.000 tilsette ein av dei største arbeidsgivarane i fylket. Arbeidet med helse, miljø og sikkerheit som støtter opp om eit inkluderande arbeidsliv for alle tilsette.

Utviklingsplanen har og eit mål om å sikre like moglegheiter til å delta i verdiskaping. Merksemd på trygge rammer rundt oppvekst og utdanning er ein viktig del av dette. Tilsyn gjennomført av statlege og andre eksterne aktørar er med på å sikre at Vestland fylkeskommune driv opplæringsverksemda i tråd med lover og reglar som støtter opp eit trygt og godt skulemiljø.

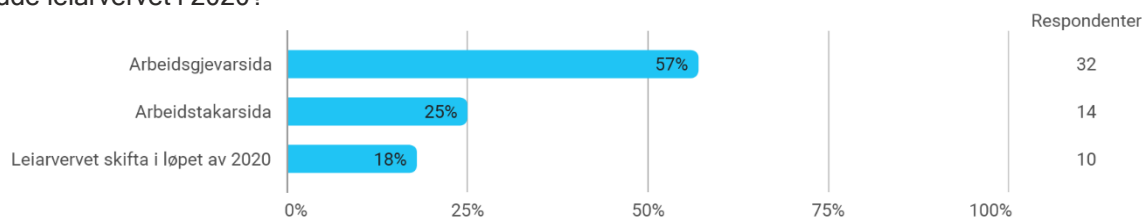
Konklusjon

HMS-rapporteringa for 2020 gir eit godt oversyn over stoda i det lokale HMS-arbeidet. Det er mykje godt HMS-arbeid lokalt i fylkeskommunen, men nokre område treng oppfølging og forbetring. Fylkesrådmannen vil følgje opp dei punkta som treng særleg merksemd, jfr vedteken tiltaksplan.

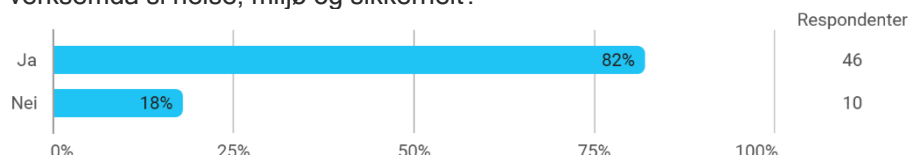
Når det gjeld statlege tilsyn, er nokre avvik lukka, medan andre er i prosess. Fylkesrådmannen vil følgje opp at Vestland fylkeskommune etablerer felles system og rutinar som tek vare på ansvaret som skuleeigar i høve opplæringslova og sikrar god og einenskapleg oppfølging av statlege tilsyn.

Vedlegg 1: Grafisk framstilling av funna frå AMU-årsrapportane 2020

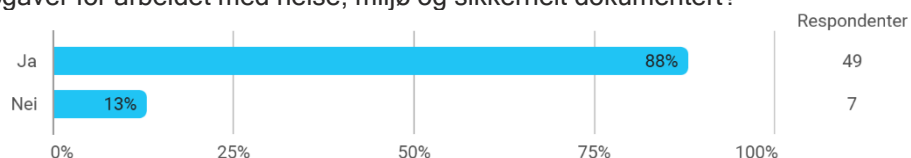
Kva part hadde leiarvervet i 2020?



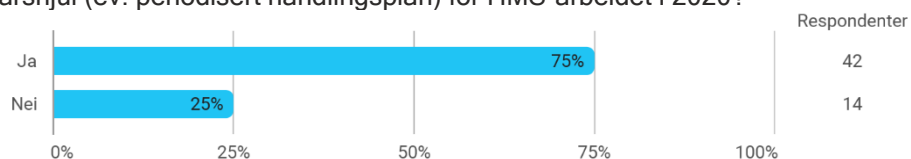
1. Var det i 2020 fastsett mål for verksemda si helse, miljø og sikkerheit?



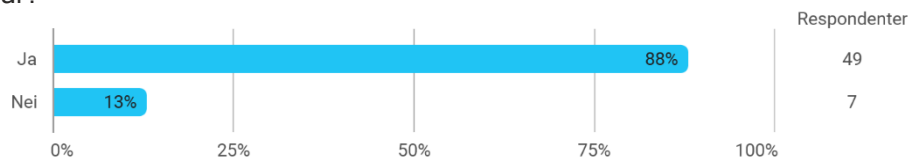
2. Er fordeling av ansvar og oppgåver for arbeidet med helse, miljø og sikkerheit dokumentert?



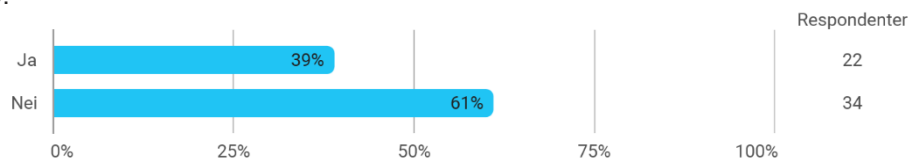
3. Hadde eininga/AMU utforma årshjul (ev. periodisert handlingsplan) for HMS-arbeidet i 2020?



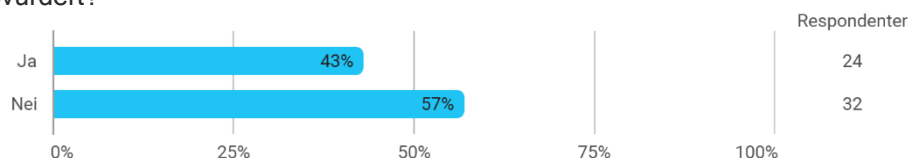
4. Er det gjennomført vernerundar?



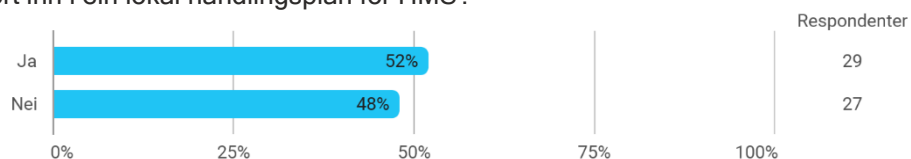
5. Er det gjennomført andre former for arbeidsmiljøkartlegging enn vernerunde? Gjeld ikke Medarbeidarundersøkinga 2020.



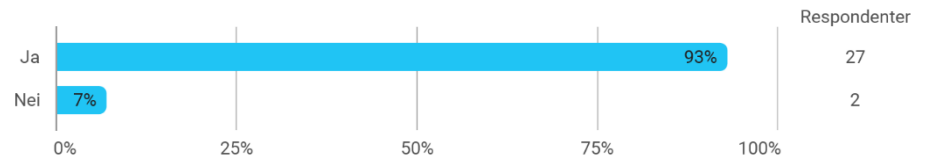
6. Er funna frå kartlegging risikovurdert?



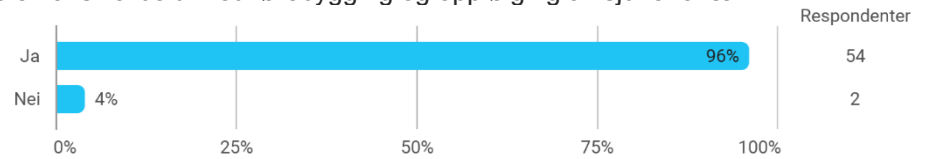
7. Er det utforma tiltak som er ført inn i ein lokal handlingsplan for HMS?



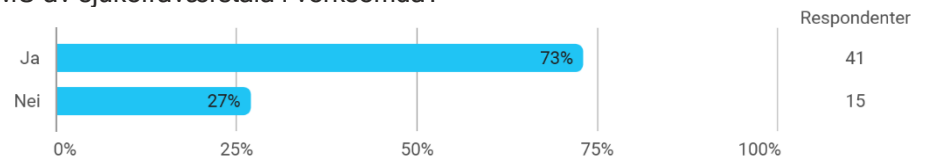
7a. Om ja på spørsmålet over: Vert handlingsplanen følgd opp av AMU?



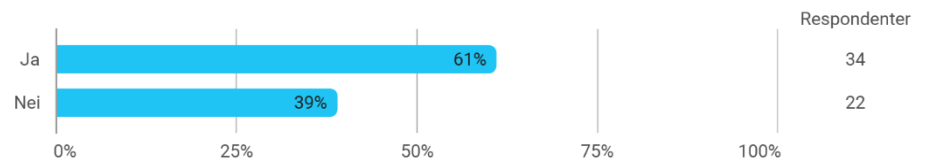
8. Praktiserer verksemda eit systematisk arbeid med førebygging og oppfølging av sjukefråvær?



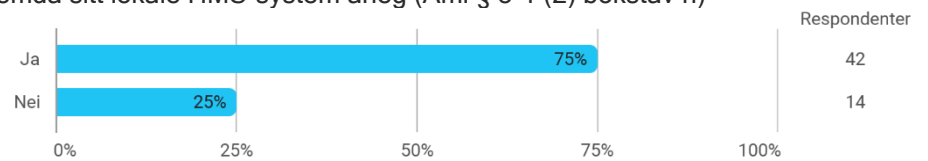
9. Er det kvartalsvis drøfting i AMU av sjukefråværstala i verksemda?



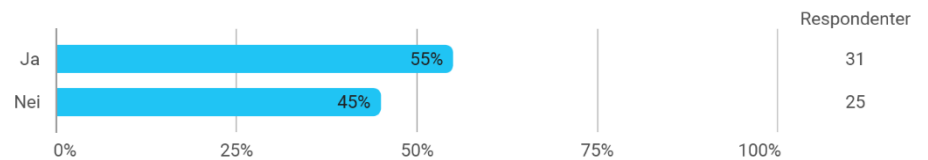
10. Har eininga kartlagt forhold ved arbeidsplassen som kan medføre at arbeidstakar vert utsett for vald eller trussel om vald?



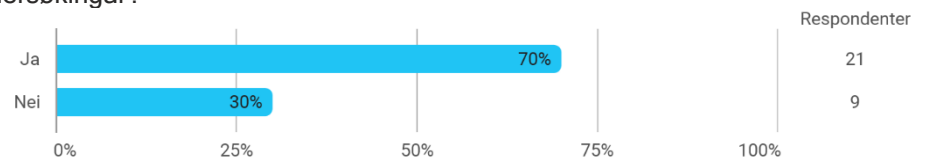
11. Reviderer lokalt AMU verksemda sitt lokale HMS-system årleg (Aml § 3-1 (2) bokstav h)



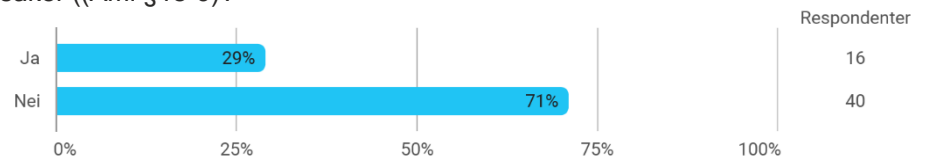
13. Er det gjennomført ekstraordinære vernetiltak, målingar eller undersøkingar (Aml §7-2 femte ledd) i 2020?



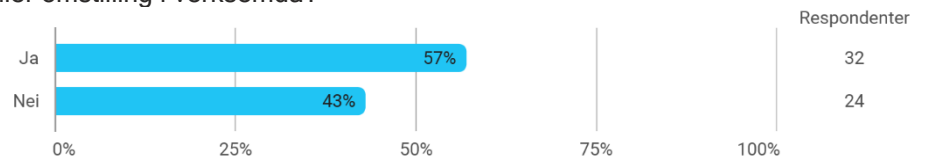
13a. Dersom Ja på spm. over: Er det utarbeidd særskilte handlingsplanar (Aml § 3-1 andre ledd bokstav c) etter slike ekstra undersøkingar?



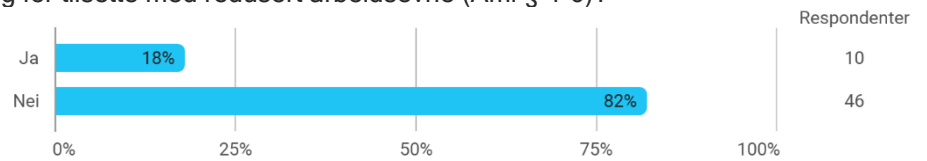
14. Har AMU handsama byggjesaker ((Aml §18-9)?)



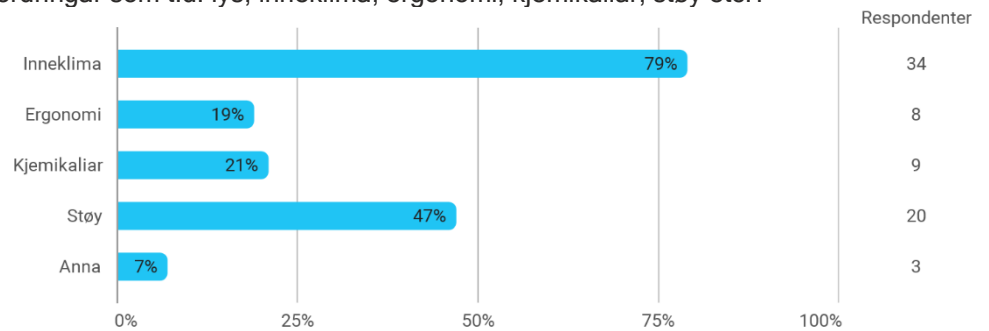
15. Har AMU drøfta endringar eller omstilling i verksemda?



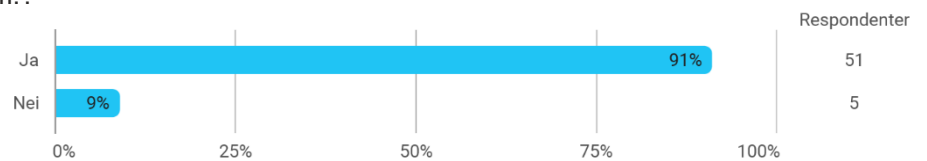
16. Har AMU drøfta tilrettelegging for tilsette med redusert arbeidsevne (Aml § 4-6)?



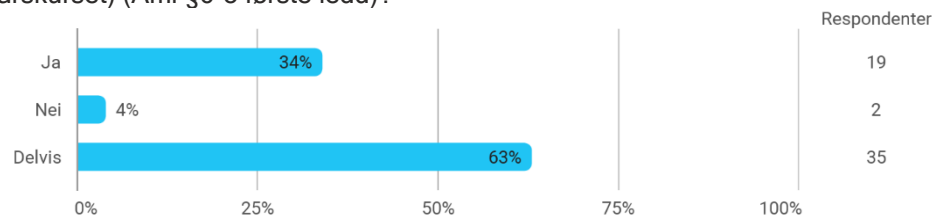
17. Har eininga fysiske utfordringar som t.d. lys, inneklima, ergonomi, kjemikaliar, støy etc.?



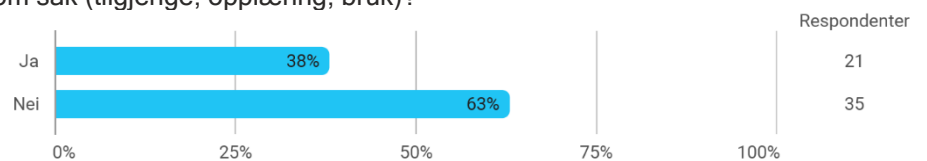
18. Har AMU drøfta arbeidsmiljømessige konsekvensar av koronatiltak, t.d. nye digitale arbeidsformer, heimekontor m.m.?



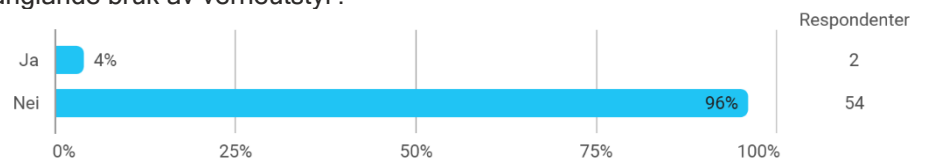
20. Har verneomboda, leiarar og medlemmane i lokalt AMU gjennomført grunnopplæring i arbeidsmiljøkunnskap (40-timarskurset) (Aml §6-5 første ledd)?



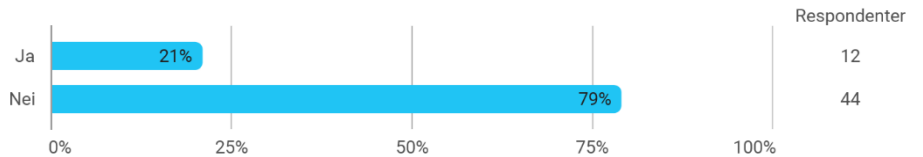
21. Har AMU hatt verneutstyr som sak (tilgjenge, opplæring, bruk)?



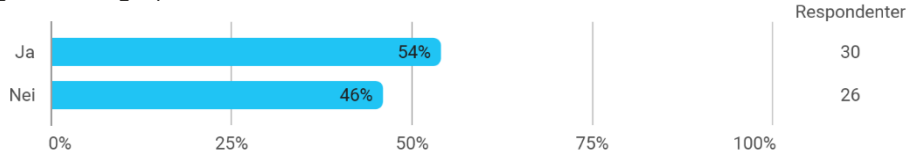
22. Er det registrert avvik for manglande bruk av verneutstyr?



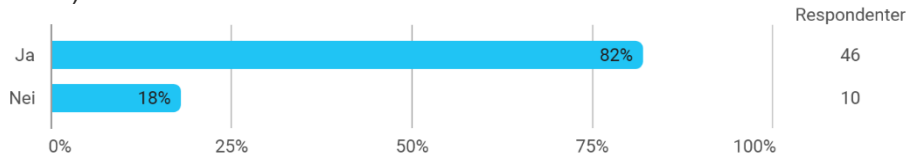
23. Har tilsette gitt melding til arbeidsgivar eller verneombod om feil eller manglar som kan medføre fare for liv eller helse?



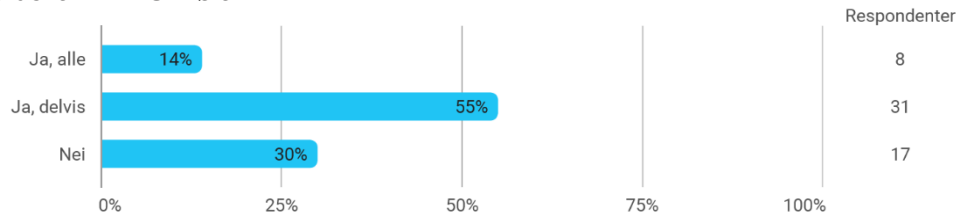
24. Får arbeidsgjevar melding frå tilsette om sjukdom som den tilsette trur har samanheng med arbeidet (jf. sjukmeldingar og eigenmeldingar)?



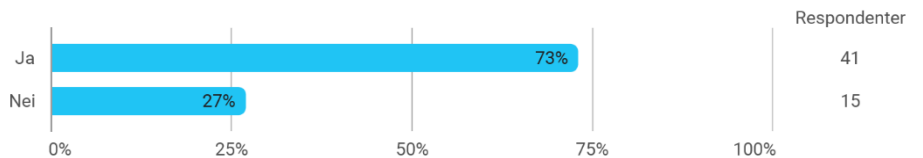
25. Har eininga vore i kontakt med og/eller fått bistand frå bedriftshelsetenesta (Stamina Helse, no Avonova) i 2020 (Aml §3-3 andre ledd)?



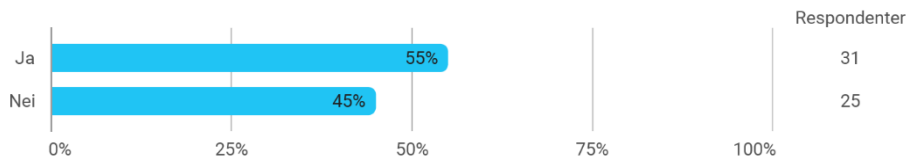
26. Har bedriftshelsetenesta deltatt i AMU-møta?



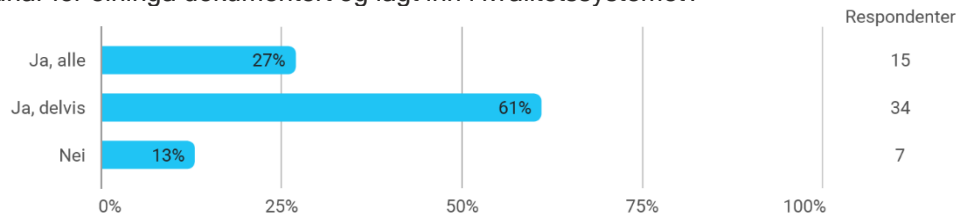
27. Er det registrert uønskte hendingar/avvik og/eller forbetningsforslag frå avdelinga/eininga i kvalitetssystemet for 2020?



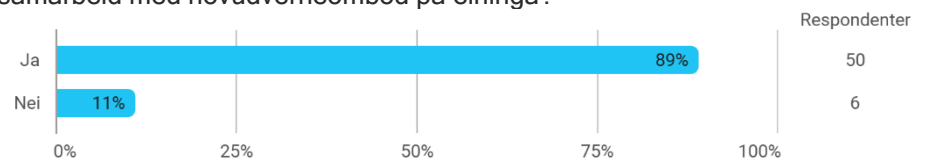
28. Har AMU i eininga hatt ein kvartalsvis eller årleg gjennomgang av uønskte hendingar/avvik og/eller forbetningsforslag?



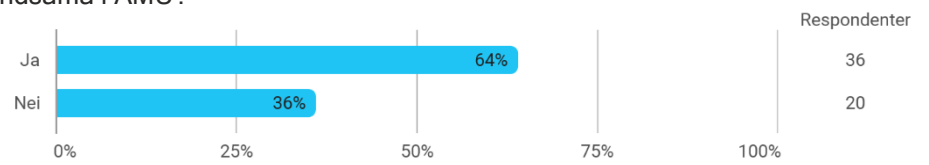
29. Vert lokale rutinar og planar for eininga dokumentert og lagt inn i kvalitetssystemet?



30. Er skjemaet fylt ut av leiar i samarbeid med hovudverneombod på eininga?



31. Er årsrapporten for 2020 handsama i AMU?



Saksnr: 2020/41573-3
Saksbehandlar: Karstein Oen

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Administrasjonsutvalet	2/21	15.04.2021

Tilsette med minoritetsbakgrunn - oversikt og rekrutteringstiltak

Forslag til vedtak

1. Administrasjonsutvalet tek oversynet over tilsette med innvandrarbakgrunn i VLFK til vitande.
2. Administrasjonsutvalet sluttar seg til dei rekrutteringstiltaka som er skissert i saka og ber fylkesrådmannen rapportere tilbake til administrasjonsutvalet om framdrift og gjennomføring av tiltaka.

Samandrag

I denne saka vert det gjeve eit oversyn over tilsette med innvandrarbakgrunn i VLFK etter ei grov inndeling. Talet på tilsette med innvandrarbakgrunn utgjer 8,6 % av samla arbeidsstyrke. Dette er noko lågare enn innvandradelen i befolkninga. Det blir i saka også skissert nokre tiltak som kan vere med å auke talet på tilsette med innvandrarbakgrunn i VLFK.

Rune Haugsdal
fylkesrådmann

Ingrid Kristine Holm Svendsen
fylkesdirektør

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Saksutgreiing

Bakgrunn for saka

Denne saka er todelt. Først blir det gitt eit oversyn over tilsette med innvandrarbakgrunn i VLFK, deretter blir det gjort framlegg om nokre tiltak for å auke talet på tilsette med innvandrarbakgrunn.

Basert på tal frå Statistisk Sentralbyrå (SSB) har Vestland fylkeskommune utarbeidd oversyn over tilsette med innvandrarbakgrunn. Tala byggjer på første- og andre generasjonsinnvandrarakgrunn fordelt på to hovudgrupper av landbakgrunn; Landgruppe A som utgjer innvandrarakgrunn frå EU/EØS, USA, Canada, Australia og New Zealand, Landgruppe B som utgjer innvandrarakgrunn frå Asia, Afrika, Latin- og Sør Amerika, Oseania med unnatak av Australia og New Zealand og Europa utanom EU/EØS.

Dei siste tala frå SSB er pr 25.03.2021 og syner at det er 515 (467) tilsette med innvandrarbakgrunn i VLFK. Dette utgjer 8,6 % (8,2 %) av totalt tilsette i fylkeskommunen. Dei fordeler seg med 246 (249) tilsette i opplæringssektoren, 74 (73) i tannhelsetenesta, 131 i eigedom og 64 i fylkes-administrasjonen inkl. Skyss, Bybanen Utbygging og IKT skole (tala i parentes er frå kartlegginga pr 1.1.2020). Det har vore ein auke totalt i VLFK frå 2020 til 2021 på 48 tilsette og det er positivt. Denne auken er hovudsakleg innan eigedom og fylkesadm m.fl. medan tala for opplæring og tannhelse er omtrent som for 2020 (vi har skilt ut eigedom frå fylkesadministrasjonen, difor har vi ikkje tal for samanlikning 2020 til 2021).

Tabell 1: Tilsette med innvandrarbakgrunn fordelt på sektor 2020-2021

Sektor	2020	2021
Opplæring ¹⁾	249	246
Tannhelse	73	74
Fylkesadm m.fl	145	64
Eigedom	-	131
Totalt	467	515

¹⁾ inklusiv opplæringsavdelinga

Ser vi på fordelinga etter landbakgrunn er det 286 (238) tilsette frå landgruppe A og 229 (229) tilsette frå landgruppe B. Talet på tilsette frå landgruppe B («ikkje vestlege land») utgjer 3,8 % (3,9 %) av total arbeidsstyrke i VLFK. Dette utgjer ein liten nedgang på 0,1 prosentpoeng i høve til tal frå 2020 sett opp mot total arbeidsstyrke.

Tabell 2: Tilsette med innvandrarbakgrunn fordelt etter Landgruppe

Landgruppe	2020	2021
Landgruppe A	238	286
Landgruppe B	229	229
Totalt	467	515

Den sektorvise fordelinga etter landbakgrunn viser at 15,8 % av dei som arbeider i tannhelsetenesta har innvandrarbakgrunn. Ser vi berre på landgruppe B så utgjer dei 9,6 % (45 tilsette) av samla arbeidsstyrke i tannhelsetenesta.

Tabell 3: Sektorvis inndeling etter Landgruppe

Sektor/Landgruppe	Landgruppe A	Landgruppe B
Opplæring	167	79
Tannhelse	29	45
Eigedom	44	87
Fylkesadm	46	18
Totalt	286	229

Tilsvarende tal for opplæringssektoren viser at 6 % av dei tilsette i opplæringssektoren (246 tilsette) har innvandrarbakgrunn, der dei frå landgruppe B utgjer 1,9 % (79 tilsette). Og tal frå fylkesadministrasjonen m.m. (inkludert Skyss, Bybanen Utbygging, IKT konsulentar i skole) viser at 6,5 % (64 tilsette) av arbeidsstyrken har innvandrarbakgrunn, kor 1,8 % (18 tilsette) kjem frå landgruppe B. Tilsvarende tal for eigedom er 32 % (der 22 % kjem frå landgruppe B).

Konklusjon: Talet på tilsette med innvandrarbakgrunn (landgruppe A og B) i VLFK har auka frå 467 tilsette i 2020 til 515 tilsette i 2021. Det har vore ein auke i tilsette frå landgruppe A frå 238 til 286

medan det ikkje har vore noko auke for landgruppe B. Tilsette med innvandrarbakgrunn i VLFK utgjør 8,6 % av total arbeidsstyrke pr. mars 2021 som utgjør ein liten auke på 0,4 prosentpoeng.

Rekrutteringstiltak

Delen av personar med innvandrarbakgrunn tilsett i VLFK ligg på 8,6 % av samla arbeidsstyrke. Dette er lågare enn delen i befolkninga nasjonalt (som utgjør 15 %), men også regionalt (delen innvandrara i Vestland fylke ligg på omlag 12 %). Å få delen tilsette opp slik at det speglar att befolkninga er ei naturleg målsetting for VLFK.

Vi veit at arbeidsløysa er to til tre gongar så høg blant innvandrara som blant resten av befolkninga. Høgast er ho blant dei som kjem frå landgruppe B.

Mange innvandrara har god utdanning, men «mekanisma» gjer at dei slit med å få seg arbeid. Like moglegheiter for tilsetting er ein demokratisk rett. Likestillings- og diskrimineringslova har forbod mot å ulikebehandle på bakgrunn av etnisitet, hudfarge m.m.

Etter at reinhald vart lagt under eigeidom for nokre år sidan, har talet på tilsette med innvandrarbakgrunn i vidaregåande skular halde seg stabilt. Det utgjør i dag 6 % av dei tilsette i skulen. Dette er 2,6 % lågare enn talet for VLFK samla. Språk (norsk-kunnskapar) er kanskje den største barrieren for rekruttering av personar med innvandrarbakgrunn til undervisningsstillingar. Det kan vere ei forklaring på at talet på tilsette med innvandrarbakgrunn i skulen ikkje går opp.

Den største gruppa tilsette i VLFK med innvandrarbakgrunn er reinhaldarar. Denne gruppa utgjør nær 120 tilsette (om lag 35 % av alle reinhaldarar). Elles har tannhelse mange tilsette med innvandrarbakgrunn (74) som utgjør 15,6 % av alle tilsette i tannhelsetenesta.

Å arbeide med å auke talet på tilsette med innvandrarbakgrunn i VLFK kan vere krevjande og utfordrande. Vi vil her ha fokus på tre aktuelle område:

- *Haldningar og kompetanse hjå tilsettingsmynde*
- *Rekrutteringsprosessen*
- *Mangfald generelt*

Haldningar og kompetanse hjå leiarar/tilsettingsmynde kan vere ein barriere for kva moglegheit innvandrara har for å få innpass på arbeidsmarknaden. For å utvikle bevisste haldningar og styrke rekrutteringskompetansen hjå leiarar, vert tema om *mangfaldsleiing* teken inn som ein del av kurs i rekruttering som fylkeskommunen gjennomfører i eigen regi.

Rekrutteringsprosessen er óg viktig å ha fokus på, både utlysingstekst og sjølve prosessen fram mot tilsetting. Tidlegare har ein hatt fokus på at utlysinga må oppfordre tilsette med innvandrarbakgrunn til å søkje. Dette har kanskje ikkje hatt god nok effekt, men ein bør sjå på om utlysingane kan gjerast meir *inkluderande* for kandidatar med innvandrarbakgrunn.

Også prosessen med utveljing og innkalling til intervju er viktig å ha fokus på, særleg kva «mekanisma» som verkar inn. Her vil det vere nyttig å få fram materiale/statistikk over kor mange med innvandrarbakgrunn som søker på utlyste stillingar i VLFK, kor mange som blir kalla inn til intervju og kor mange som får tilbod om stilling. Det kan vise seg krevjande å samle inn slik informasjon, då ein til dels er avhengig av at kandidatane oppgir at dei har annan kulturell bakgrunn. Ein kjem og fort i konflikt med personvernet. VLFK vil arbeide vidare med å finne ei tilnærming som ivaretek dei gode intensjonane utan å kome i konflikt med GDPR-regelverket.

Eit tiltak som óg bør vurderast er forsøk med blind søknad/CV. Dette har vore prøvd ut i nokre statlege etatar og erfaringane derfrå er viktig å ta med seg.

Som offentleg verksemd har fylkeskommunen eit særskilt ansvar for å kjempe mot fordommar og diskriminering og arbeide for å fjerne barrierar for rekruttering av personar med innvandrarbakgrunn. Det er viktig å leggje til rette for at innvandrara kan delta i arbeidsfellesskapet. Det er også viktig å leggje til rette for mangfald i organisasjonen generelt og spesielt i høve minoritetsgrupper.

Gjennom rekrutteringsplassar/praksisplassar for personar med innvandrarbakgrunn kan desse få vist sin kompetanse og personlege dugleik ovanfor arbeidsgjevar og ikkje minst få arbeidserfaring og trening i norsk arbeidsliv og organisasjonskultur.

Vestland fylkeskommune vil inngå eit samarbeid med NAV for å greie ut om organisasjonen kan gje tilbod om praksisplassar i VLFK, samt om vi kan gje tilbod om språkpraksis for flyktingar under 25 år. I tillegg skal plan for likeverd og inkludering i Vestland fylkeskommune reviderast.

Oppsummering - rekrutteringstiltak

- Mangfaldsleing inn som tema på kurs i rekruttering for leiarar i VLFK
- Gjere utlysingane meir inkluderande for kandidatar med innvandrarbakgrunn
- Arbeide vidare med å finne ei tilnærming til å samle statistisk materiale
- I samarbeid med NAV greie ut om VLFK kan gje tilbod om praksisplassar for kandidatar med innvandrarbakgrunn
- I samarbeid med NAV greie ut om VLFK kan gje tilbod om språkpraksis for flyktingar under 25 år

Vedtakskompetanse

Administrasjonsutvalet har avgjerdsmynde i denne saka.

Økonomi:

Dersom det skal opprettast rekrutteringsplassar/praksisplassar må dette utgreiast særskilt. Rekrutteringsplassar vil medføre kostnader for fylkeskommunen.

Klima:

Ingen direkte verknad på klima.

Folkehelse:

Tiltaket kan bidra til betre folkehelse for nokon og betre inkludering/integrering ved at dei som slit på arbeidsmarknaden får tilbod om jobb/jobbutprøving.

Utviklingsplan for Vestland 2020-2024 (Regional planstrategi):

I utviklingsplanen for Vestland under mål 1, strategi 1.3, har avdeling for organisasjon og økonomi definert eit tiltak om at VLFK skal arbeide for eit meir inkluderande arbeidsliv med særleg merksemd på å auke delen tilsette som har fleirkulturell bakgrunn. Saka har difor ein direkte samanheng med utviklingsplanen.

Konklusjon

Vestland fylkeskommune har ei målsetting om å auke talet på tilsette med innvandrarbakgrunn og skisserer i denne saka nokre tiltak som kan bidra til større måloppnåing på området.

Saksnr: 2019/107-5
Saksbehandlar: Magnus Odéen

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Administrasjonsutvalet	3/21	15.04.2021

Medarbeidarundersøking i Vestland fylkeskommune 2020

Forslag til vedtak

1. Administrasjonsutvalet sluttar seg til forslag til overordna tiltaksplan for oppfølging av medarbeidarundersøkinga i Vestland Fylkeskommune.
2. Administrasjonsutvalet ber om at fylkesrådmannen rapporterer tilbake til administrasjonsutvalet om framdrifta i arbeidet.

Samandrag

Medarbeidarundersøkinga i Vestland fylkeskommune vart sendt ut i november 2020. Resultata har blitt presentert i einingane og arbeidet med tiltaksplanar er starta. Det er utarbeidd ein overordna tiltaksplan for heile VLFK. Tiltaka gjeld førebygging og nedkjemping av mobbing, vald, rasisme og seksuell trakassering. I tillegg er det føreslått auka merksemd på å byggje felles kultur, kompetanseutvikling og styrking av dei gode sosiale relasjonane i organisasjonen.

Rune Haugsdal
fylkesrådmann

Ingrid Kristine Holm Svendsen
fylkesdirektør

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Saksutgreiing

Bakgrunn for saka

Vestland fylkeskommune har i 2020 gjennomført ei medarbeidarundersøking for alle tilsette. Undersøkinga har omfatta tema som arbeidssituasjon og -oppgåver, leiarskap og jobbgasjement. Ho har også teke opp aktuelle tema som fjernleiing og heimekontor, og dei tilsette si oppleving av fylkessamanslåinga.

HMS- og kvalitetsgruppa (HMS-K) i HR-seksjonen har ansvar for gjennomføring av medarbeidarundersøkinga, med ekstra ressursar tilført frå HR rådgjeving og Utvikling (HR-RU). Avonova (tidlegare Stamina og Stamina Census) har vore leverandør av undersøkinga og gitt fagleg hjelp.

Vi har nytta ei skreddarsydd utgåve av den anerkjende undersøkinga MTM. Undersøkinga har blitt tilpassa VLFK sine behov, og har eit solid normgrunnlag frå andre fylkeskommunar og Norsk offentleg sektor.

Leiaropplæring har blitt gjennomført digitalt. Opplæringa har skjedd i to omgangar. Alle leiarar samt hovudtillitsvalde og fylkeshovudverneombod fekk i haust tilbod om å delta på første del av opplæringa, og meir enn 400 leiarar deltok. I løpet av januar er det gjennomført 14 digitale kurs for alle leiarar i organisasjonen. Det vil òg bli gitt kurs for verneombod med fokus på AMU si rolle i oppfølginga. Dei som treng ekstra oppfølging vil få dette frå HR i linja med støtte frå HR sentralt.

Resultat frå undersøkinga

Undersøkinga blei sendt ut 2. november 2020 med tre vekers frist. Målet var ein svarprosent på 80%. Til slutt enda svarprosenten på 88%, som er høgare enn tidlegare undersøkingar. Samla sett gir difor undersøkinga eit godt bilete av organisasjonen.

På overordna nivå skårar VLFK innanfor det gjennomsnittlege området samanlikna med andre fylkeskommunar i referansegrunnlaget. Dette til tross for at vår organisasjon har vore gjennom samanslåing og står i ein krevjande koronasituasjon. Det er ikkje vesentlege forskjellar mellom tilsette som kom frå Hordaland, Sogn og Fjordane, frå Statens Vegvesen eller som var nye i VLFK.

Det rapporterast om godt kollegaskap og godt sosialt samspel på arbeidsplassen, og næraste leiar skårar gjennomgåande godt. I fylkesadministrasjonen er det klare signal om at tilsette opplever at det er høgt arbeidspress, og at dei må jobbe i høgt tempo. Det er også mange som etterlyser meir kompetanseutvikling. Dei fleste opplever at det går greitt å ha heimekontor, dei får meir ro til konsentrasjon og fokus, men at det går ut over samspel med andre. Resultata er i tråd med undersøkinga som vart gjennomført i august/september 2020 om heimekontor.

Tala på mobbing er på same nivå som andre fylkeskommunar, men er likevel ikkje akseptabelt. Det er 28 personar som melder om seksuell trakassering. Det er viktig å jobbe systematisk førebyggjande og vise nulltoleranse for denne typen oppførsel.

Mange tilsette gir uttrykk for at bakgrunnen for samanslåinga av HFK og SFFK ikkje er godt nok grunngeve og kommunisert. Det blir viktig å fortsette arbeidet med å bygge ein felles kultur i det nye fylket.

Tiltak og handlingsplanar

I perioden frå januar til mars har det vore jobba godt og systematisk med oppfølging av MU i alle deler av fylkeskommunen. Så godt som alle grupper har no fått presentert resultata og starta arbeidet med handlingsplanar for å utvikle arbeidsmiljøet gjennom forbetnings- og bevaringspunkt. Det er også utarbeidd ein overordna tiltaksplan for VLFK basert på resultata i undersøkinga. Fylkesrådmannen og toppleiargruppa vil ha særleg merksemd på følgjande område:

1. Eit krafttak mot mobbing, vald, seksuell trakassering og rasisme

Dette tiltaket vil innebere ei styrking av det systematiske HMS arbeidet. Vestland fylkeskommune er allereie godt i gang med arbeid knytt til fylkestingets vedtak om Vestland som antirasistisk sone. Vi ønsker også å gjennomføre ei kartlegging av tilsette som er særskilt utsett for trugslar og vald

frå brukarar og pasientar. I tillegg vil vi styrke arbeidet med å følgje avviksmeldingar på systemnivå. Vi vil også styrke kompetansen til leiarar som har mange tilsette med statistisk høg risiko for å bli utsett for seksuell trakassering.

2. Bygging av ein felles kultur og retning for Vestland

MU viste at det er eit ønske i organisasjonen om auka fokus på formålet med fylkessamanslåinga, og ein felles kultur og felles retning for heile det nye fylket. Tiltaket vil innebere å styrke den felles identiteten, sette ei felles retning og fortelje dei gode historiane om Vestland fylkeskommune. Fylkesrådmannen og fylkesdirektørane vil ha ei sentral og synleg rolle i dette arbeidet.

3. Styrka kompetanseutvikling

Mange tilsette etterlyser meir tid og rom for kompetanseutvikling, noko som er naturleg då mange har fått nye oppgåver eller auka ansvar i den nye fylkeskommunen. Tiltaka vil fokusere på å utvikle leiarane som kompetanseleiarar, å utvikle kompetanseplanar, og nytte on-the-job-training og lågterskeltilbod innanfor kompetanseutvikling. Det vert også arbeidd med ein kompetansestrategi for Vestland fylkeskommune.

4. Bevaring av det gode sosiale miljøet, særskilt fokus på å ivareta tilsette som sit mykje aleine.

Medarbeidarundersøkinga viser at dei fleste i Vestland fylkeskommune har eit godt sosialt miljø og set pris på sin leiar og sine kollegaer. Samstundes utfordrar pandemien oss, både gjennom heimekontor og risiko for sosial isolasjon, og ved at vi seinare må ivareta både smittevern og sosiale møtepunkt. VLFK vil difor ta ei aktiv rolle for å bevare det gode sosiale miljøet. Dette inneber ein plan for å kome tilbake til kontoret, oppfølging av tilsette på heimekontor mm.

Arbeidsmiljøutvala på alle nivå har fått eit ansvar for å følgje opp handlingsplanane og sørge for framdrift i einingane. HR i linja har ei viktig rolle med å følgje opp einingane sine. Det vil også bli gjennomført ei evaluering av medarbeidarundersøkinga etter påske, med brei deltaking frå organisasjonen. Vi er i drøftingar med Universitetet i Bergen om å bruke studentar i praksis til delar av evalueringa.

Vedtakskompetanse

Administrasjonsutvalet har vedtakskompetanse for dette området.

Vurderingar og verknader

Økonomi:

Tiltaksplanen kan gjennomførast innanfor dei eksisterande budsjettammene.

Klima:

Tiltaket har ikkje i nemneverdig grad innverknad på klima.

Folkehelse:

Tiltaket er venta å ha ein positiv effekt på livskvalitet og helse hos tilsette. Det er også ambisjonar om at tiltaka skal styrke inkluderinga og gi auka vern til utsette grupper.

Utviklingsplan for Vestland 2020-2024 (Regional planstrategi):

Tiltaket er i tråd med Vestland fylkeskommune sin overordna arbeidsgjevarpolitikk, i tråd med FN sine berekraftsmål 3, god helse, og 8, anstendig arbeid og økonomisk vekst, samt med dei generelle intensjonane i den overordna planstrategien.

Konklusjon

Fylkesrådmannen rår til at administrasjonsutvalet godkjenner tiltaksplanen, og vil informere administrasjonsutvalet om framdrifta i oppfølgingsarbeidet.

Saksnr: 2020/62063-4
Saksbehandlar: Frode Mannsåker

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Administrasjonsutvalet	4/21	15.04.2021

Sjukefråvær VLFK 2020

Forslag til vedtak

1. Administrasjonsutvalet tek statistikk over sjukefråværet i VLFK 2020 til vitande.
2. Utvalet ber om å verte orientert om dei avdelingsvise måla for sjukefråværet fram mot 2022, jf. IA-avtale og målet om 10 prosent reduksjon frå 2018-nivået, og kva for førebyggjande tiltak som vert sett i verk for å nå desse måla.

Samandrag

Samla sjukefråvær i Vestland fylkeskommune var i 2020 på 5,78 prosent. Samanslåinga av dei gamle fylkeskommunane har gitt eit brot i statistikken, som gjer det problematisk å finne påliteleg samanlikning med 2019. Nasjonal statistikk viser at sjukefråværet i fylkeskommunen er noko lågare enn samla fråvær i norsk arbeidsliv i 2020, som var på 6,2 prosent. Det er store skilnader i sjukefråværet mellom avdelingar og stillingsgrupper.

Rune Haugsdal
fylkesrådmann

Ingrid Holm Svendsen
fylkesdirektør

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Saksutgreiing

Statistikkgrunnlaget

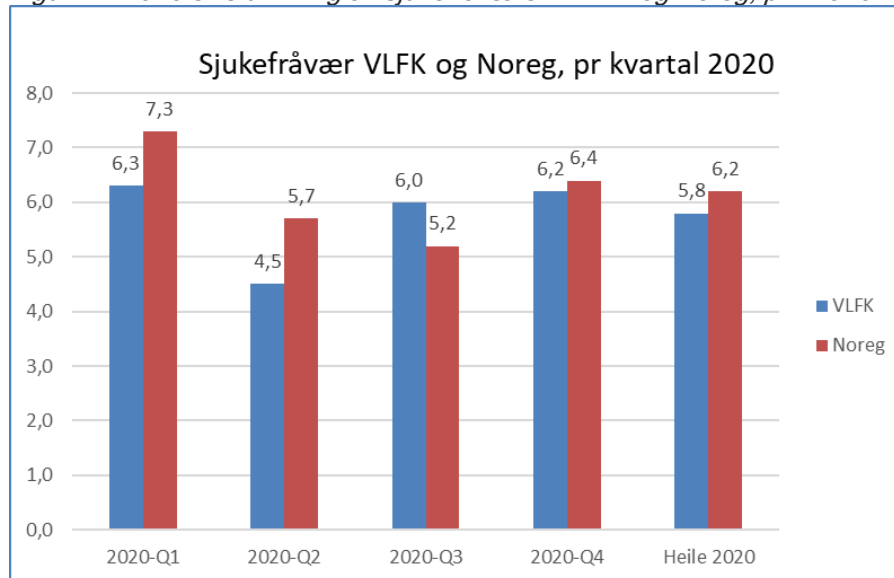
Statistikken er tatt ut frå HR-portalen til VLFK, for 2020. Det er og sett på tal frå systema i dei to gamle fylkeskommunane for 2018 og 2019 (figur 11). Tal for Noreg er henta frå Statistisk sentralbyrå.

Samla sjukefråvær – utvikling pr. kvartal

For 2020 var samla sjukefråvær i Vestland fylkeskommune på 5,78 prosent. For 2019 viser statistikk frå HR-portalen til VLFK at sjukefråværet var på 5,64 prosent samla for dei to gamle fylkeskommunane, dvs. ein **auke** på 2,4 prosent frå 2019 til 2020. Den manuelle utrekninga som tidlegare vart gjort for 2019 viste derimot eit samla fråvær på 6,2 prosent, noko som gir ein **reduksjon** på 6,8 prosent. Brotet i statistikken ved samanslåinga gjer det derfor vanskeleg å konkludere om sjukefråværet har gått opp eller ned frå 2019 til 2020. Med unntak av figur 11 vil dette notatet derfor avgrense seg til 2020-tal, som basis-år for VLFK og grunnlag for seinare statistikk.

For norsk arbeidsliv var det samla sjukefråværet i 2020 på 6,2 prosent. Figur 1 viser utviklinga pr. kvartal i 2020 for VLFK og Noreg:

Figur 1- Kvartalsvis utvikling av sjukefråværet i VLFK og Noreg, pr. kvartal 2020



Den kvartalsvise utviklinga i 2020 følgjer vanleg sesongmønster, bortsett frå at fråværet sank uvanleg mykje frå første til andre kvartal, for så å gå opp att på eit noko høgare nivå i tredje og fjerde kvartal. Det låge talet for andre kvartal må sjåast i samanheng med koronapandemien og omfattande bruk av heimekontor. Siste halvåret i 2020 vart derimot prega av auka fråvær, truleg har pandemien og karantene verka inn her.

Fordeling pr. avdeling og sektor

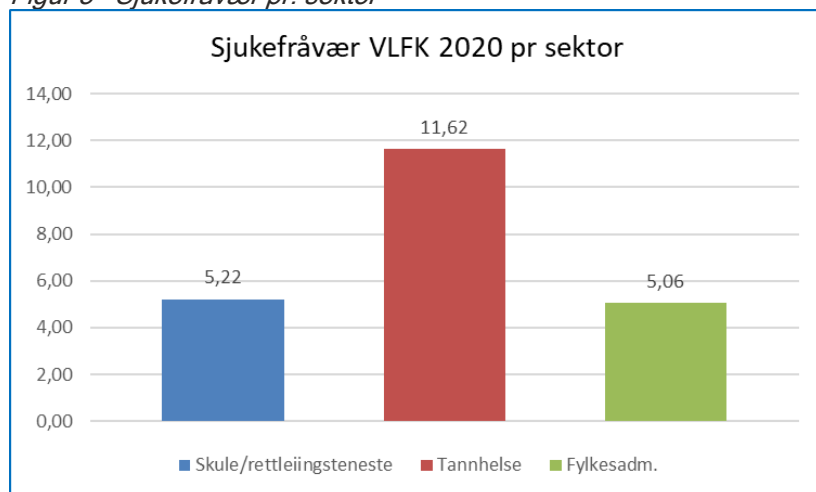
Figur 2 - Sjukefråvær pr. avdeling og kvartal

Avdeling	2020				Heile 2020
	Q1	Q2	Q3	Q4	
Heile VLFK	6,32 %	4,51 %	6,03 %	6,21 %	5,78 %
ORO - ORGANISASJON OG ØKONOMI	9,23 %	6,98 %	7,55 %	8,52 %	8,13 %
ORO - Eigeendom	11,04 %	8,04 %	8,92 %	9,77 %	9,52 %
SUD - STRATEGISK UTVIKLING OG DIGITALISERING	10,79 %	7,39 %	11,08 %	10,23 %	9,86 %
SUD - Vestland tannhelseteneste	12,20 %	8,60 %	13,60 %	12,30 %	11,62 %
INV - INFRASTRUKTUR OG VEG	3,13 %	2,07 %	3,04 %	2,95 %	2,80 %
MOK - MOBILITET OG KOLLEKTIVTRANSPORT	8,00 %	4,04 %	3,09 %	4,75 %	5,12 %
INN - INNOVASJON OG NÆRINGSUTVIKLING	7,76 %	2,64 %	6,34 %	5,34 %	5,53 %
OPK - OPPLÆRING OG KOMPETANSE	5,44 %	4,03 %	5,42 %	5,73 %	5,16 %
KII - KULTUR, IDRETT OG INKLUDERING	4,07 %	3,07 %	3,29 %	3,47 %	3,50 %

Figur 2 viser at sjukefråværet varierer mykje mellom avdelingane. Høgast ligg avdelingane Strategisk utvikling og digitalisering og Organisasjon og økonomi, som også har dei yrkesgruppene med høgast fråvær: tannhelsepersonell og reinhaldarar. Avdelingane Infrastruktur og veg og Kultur, idrett og inkludering har lågast sjukefråvær i 2020.

Figur 3 viser sjukefråværet fordelt på sektorane skule/rettleiingsteneste, tannhelse og fylkesadministrasjon. Reinhaldarane er ikkje med i denne inndelinga.

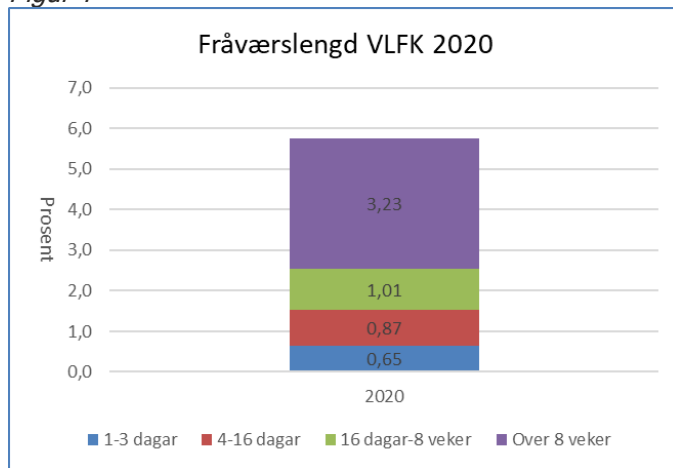
Figur 3 - Sjukefråvær pr. sektor



Lengda og typen sjukefråvær

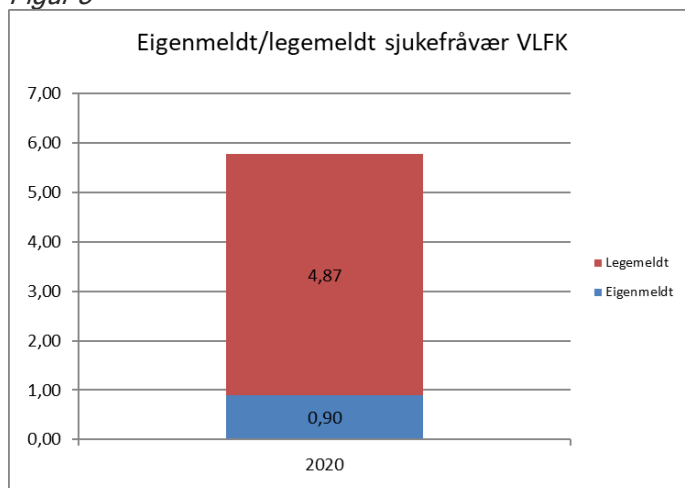
Sjukefråværet fordelt på lengd er vist i figur 4. Det kortaste fråværet er forholdsvis lågt i 2020, samanlikna med tal frå dei tidlegare fylkeskommunane. Dette kan ha samband med det låge fråværet i andre kvartal.

Figur 4



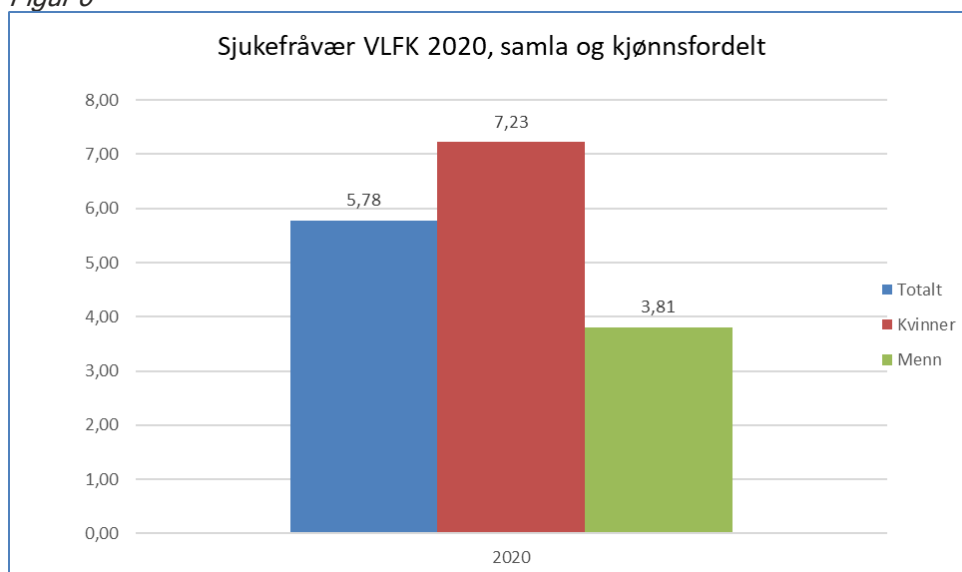
Figur 5 viser fordelinga mellom eigenmeldt og legemeldt fråvær. Tala er vanleg for norsk arbeidsliv, der eigenmeldt sjukefråvær har vore i underkant av ein prosent i mange år, til tross for den meir fleksible eigenmeldingsordninga som følgje av IA-avtalen sidan 2001.

Figur 5



Kjønnsforskjellar

Figur 6



Kvinner har mellom 50 og 100 prosent høgare frávær enn menn i norsk arbeidsliv. Figur 6 viser at de også gjeld i VLFK.

Stillingsgrupper

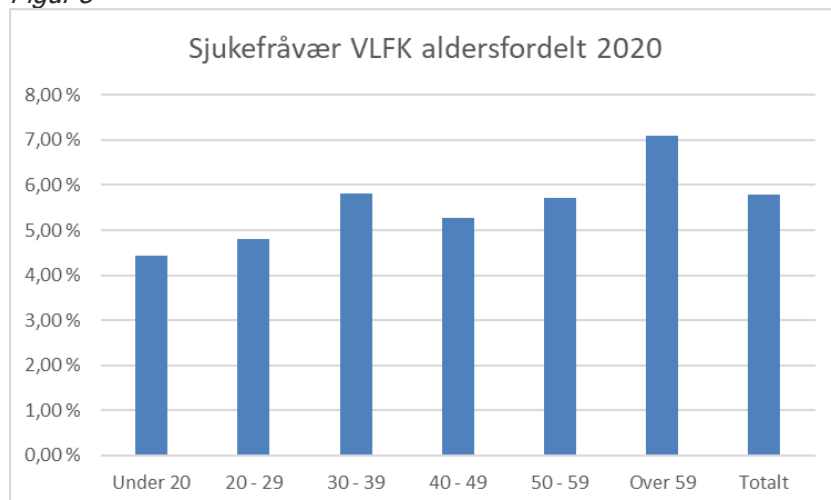
Figur 7- Sjukefrávær VLFK pr. stillingsgruppe, 2020

Stillingsgruppe	2020		
	Moglege dagsverk	Dagsverk sjuk	Frávær%
Skuleleiarar	58 778	2 116	3,60 %
Pedagogar	602 450	27 905	4,63 %
Miljøarbeidarar	55 734	4 294	7,70 %
Kontorpersonell	65 548	4 842	7,39 %
Reinhalदारar	46 219	5 466	11,83 %
Driftspersonell	23 238	1 584	6,82 %
Tannlege	29 652	3 273	11,04 %
Tannpleiar	11 948	1 508	12,62 %
Tannhelsesekretær	38 606	5 440	14,09 %
Leiarar Fylkesadm.	32 039	936	2,92 %
Rådgjevarar	204 107	9 128	4,47 %
Andre	48 716	3 858	7,92 %
Totalt	1 217 034	70 349	5,78 %

Tabellen i figur 7 viser at det er store skilnader på sjukefráværet mellom stillingsgruppene. Høgast frávær finn vi i gruppene i tannhelse og reinhalदारar. Også miljøarbeidarar, kontorpersonell og driftspersonell har høgt sjukefrávær.

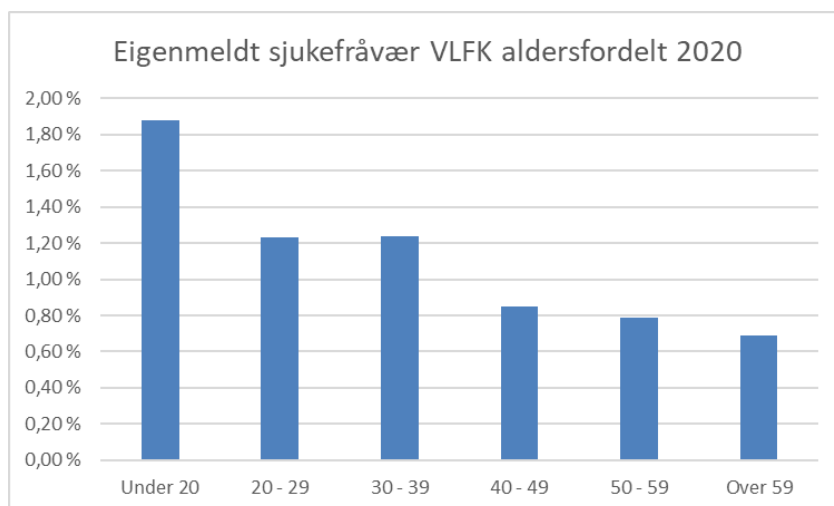
Aldersfordeling

Figur 8



Aldersfordelinga i figur 8 følgjer vanleg mønster, med aukande frávær med alderen. Nærare analyse viser at det er det lange fráværet som aukar med alderen, medan korttidsfrávær går ned, jf. figur 9. Her ser vi at eldre arbeidstakarar er meir stabilt til stades på jobb målt i form av eigenmeldt frávær.

Figur 9



Sjukefråvæer pga. karantene/korona

I 2020 vart det innført egne sjukefråvæerskodar for sjukmelding og eigenmelding pga. karantene eller korona-sjukdom. Desse kodane vart gjeldande allereie i mars månad, dvs. frå første kvartal. Omfanget av slikt fråvæer kan vere større enn statistikken viser, dersom denne koden ikkje har vore nytta konsekvent.

Figur 10 viser kvartalsvis utvikling av korona-relatert sjukefråvæer. Det er særleg innan Eigedom, Tannhelse og Opplæring at dette fråværet har hatt noko omfang, sjølv om det alt i alt er små tal.

Figur 10 - Sjukefråvæer VLFK med korona-kode («Karantene/korona sjukmelding/eigenmelding»).

	2020				2020 Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	
Heile VLFK	0,25 %	0,17 %	0,36 %	0,38 %	0,29 %
ORGANISASJON OG ØKONOMI	0,52 %	0,14 %	0,25 %	0,31 %	0,31 %
Eigedom	0,67 %	0,08 %	0,29 %	0,42 %	0,38 %
STRATEGISK UTVIKLING OG DIGITALISERING	0,93 %	0,52 %	0,80 %	0,57 %	0,71 %
Vestland tannhelseteneste	1,22 %	0,69 %	0,96 %	0,66 %	0,89 %
INFRASTRUKTUR OG VEG	0,03 %	0,06 %	0,10 %	0,02 %	0,05 %
MOBILITET OG KOLLEKTIVTRANSPORT	0,24 %	0,14 %	0,11 %	0,09 %	0,15 %
INNOVASJON OG NÆRINGSUTVIKLING	1,15 %	0,00 %	0,06 %	0,11 %	0,36 %
OPPLÆRING OG KOMPETANSE	0,12 %	0,13 %	0,35 %	0,41 %	0,25 %
KULTUR, IDRETT OG INKLUDERING	0,19 %	0,02 %	0,08 %	0,03 %	0,08 %
Total	0,25 %	0,17 %	0,36 %	0,38 %	0,29 %

Målsetting for sjukefråværet – IA-avtalen

I samband med at AMU VLFK 4.12.2019 behandla prinsipp for IA-arbeidet i Vestland fylkeskommune, vart det bestemt at VLFK vil bidra til å nå målet om 10 prosent reduksjon av sjukefråværet ut frå 2018-nivået. IA-avtalen set som mål at dette skal skje innan 2022.

Følgjande tal er tidlegare rekna ut for sjukefråværet i dei gamle fylkeskommunane i 2018 og 2019.

Figur 11: Sjukefråvær i dei gamle fylkeskommunane, manuelt utrekna frå dei tidlegare HR-systema.

	2018			2019		
	Moglege dagsverk	Dagsverk sjuk	Fråvær%	Moglege dagsverk	Dagsverk sjuk	Fråvær %
Sogn og Fjordane	266 386	16 785	6,3	266 457	18 196	6,8
Hordaland	860 940	49 561	5,8	860 864	52 206	6,1
Totalt begge fylka	1 127 326	66 346	5,9	1 127 321	70 402	6,2

I AMU-vedtaket frå 2019 står også at fylkesdirektørane har ansvar for å utvikle avdelingsvise måltal for sjukefråværet, med sikte på å nå IA-målet.

Dersom VLFK skal nå målet om 10 prosent reduksjon, må samla sjukefråvær ned frå 5,9 prosent i 2018 til **5,3** prosent i 2022.