

## Møteinnkalling

<b>Utval:</b>	<b>Administrasjonsutvalet</b>
<b>Møtestad:</b>	Fylkesutvalsalen, 3. etasje, Fylkeshuset
<b>Dato:</b>	27.05.2019
<b>Tid:</b>	10:00

### Program

Kl 10:00      Saksbehandling

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

Dersom nokon av utvalet sine medlemmer ikkje kan møta og må melda forfall, vert dei bedne om å gjere dette snarast ved å fylle ut skjemaet på [www.hordaland.no/forfall](http://www.hordaland.no/forfall).

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

Pål Kårbø  
utvalsleiar

## Sakliste

<b>Utvals- saknr</b>	<b>Innhald</b>	<b>Arkiv- saknr</b>	<b>U.Off.</b>
PS 8/19	Godkjenning av møteinnkalling og sakliste		
PS 9/19	Godkjenning av møtebok forrige møte		
PS 10/19	Referatsaker (meldingar)		
RS 5/19	Sjukefråvær i Hordaland fylkeskommune 2018	2014/12154	
RS 6/19	Sjukefråvær i HFK 1. kvartal 2019	2014/12154	
RS 7/19	IA-avtalen 2019-2022 - vidareføring i HFK	2014/16773	
RS 8/19	Tilsette med innvandrarbakgrunn i HFK pr. 01.01.2019	2014/22850	
RS 9/19	Bruk av mellombelse tilsettingar i HFK - Rapport 2019	2014/291	
PS 11/19	Ymse		

**PS 8/19 Godkjenning av møteinnkalling og sakliste**

**PS 9/19 Godkjenning av møtebok forrige møte**

**PS 10/19 Referatsaker (meldingar)**

**Notat**Dato: 22.02.2019  
Arkivsak: 2014/12154-26  
Saksbehandlar: fromann

---

<b>Til:</b>	Hovudarbeidsmiljøutvalet Administrasjonsutvalet
<b>Frå:</b>	Fylkesrådmannen

---

**Sjukefråvær i Hordaland fylkeskommune 2018****Samandrag**

Samla sjukefråvær i Hordaland fylkeskommune var i 2018 på 5,50 prosent, ein reduksjon frå 5,69 prosent frå 2017. Sjukefråværet var noko lågare enn både gjennomsnittet for fylkeskommunane og gjennomsnittet for norsk arbeidsliv generelt. Målet om 95 prosent nærvær vart ikkje nådd. Sjukefråværsnivået i HFK er det same i 2018 som i 2014 då førre IA-periode starta.

Eigenmeldt fråvær hadde ein liten vekst til 1,01 prosent, medan legemeldt fråvær gjekk noe ned, til 4,49 prosent i 2018. Skilnaden i fråværet mellom kvinner og menn auka i 2018. Kvinnene hadde ca. 100 prosent høgare sjukefråvær enn menn i 2018, mot ca. 72 prosent høgare året før.

Sjukefråværet varierer noko mellom sektorar og avdelingar. I egedomsdrift var fråværet høgast, medan det var reduksjon i vidaregåande skular, fylkesadministrasjonen og bybanen utbygging.

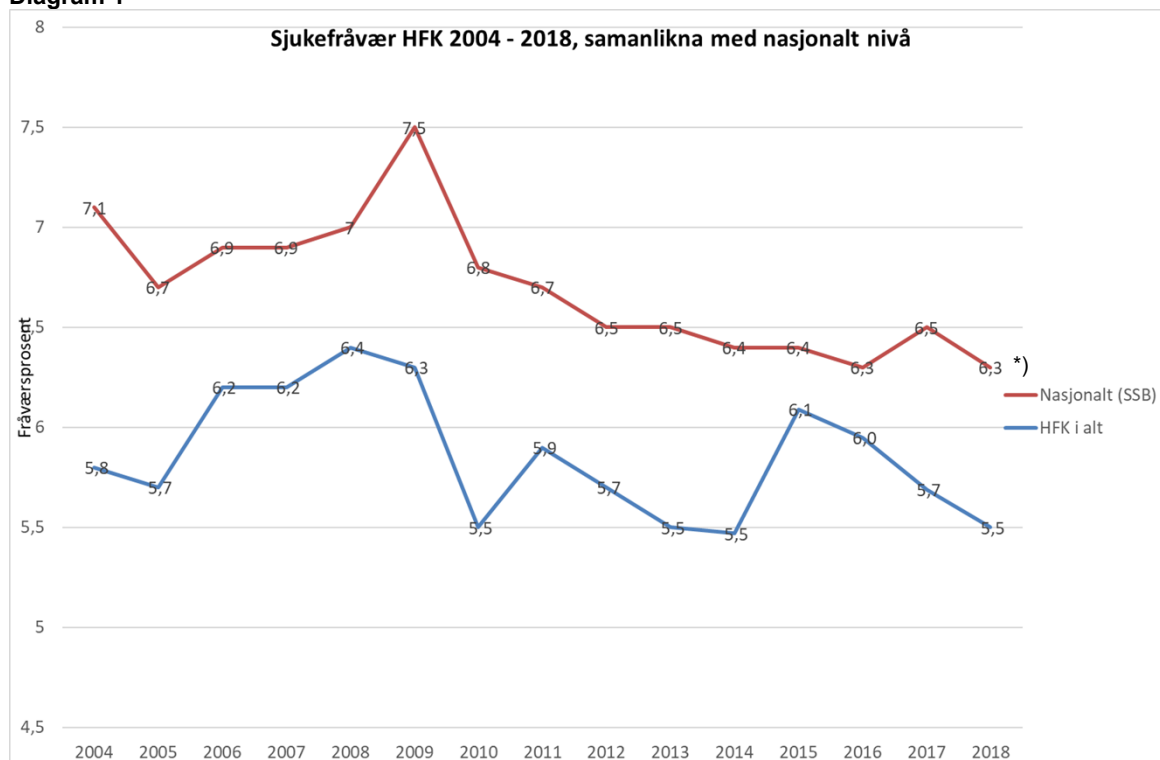
**Statistikkgrunnlaget**

Fråværstala er henta frå analysemodulen HR Analyse frå og med 2014. For tidlegare år er tala henta frå ulike rapportar frå lønns- og personalsystem i HFK. Til samanlikning med nasjonalt nivå er henta tal frå KS og Statistisk sentralbyrå (SSB).

**Samla sjukefråvær i HFK – utvikling over tid.**

Det samla sjukefråværet var i 2018 på 5,50 prosent, ein reduksjon frå 5,69 prosent i 2017. Reduksjonen var på 0,19 prosentpoeng, tilsvarande 3,3 prosent. Diagram 1 viser utviklinga dei siste åra, samanlikna med fråværstala på nasjonalt nivå (kjelde: Statistisk sentralbyrå).

Diagram 1



\*) SSB-talet for 2018 er ein prognose, ut frå tal for dei tre første kvartalane 2018.

Ei samanlikning mellom HFK og nasjonalt gjennomsnitt for fylkeskommunar er gjort i diagram 2. Desse tala er utarbeidd av KS, som nyttar annan metodikk og periodisering av fråværsstatistikken. KS-tala er generelt høgare enn tala frå SSB og HFK, og dei er periodisert frå fjerde til tredje kvartal i staden for kalenderår.

Diagram 2

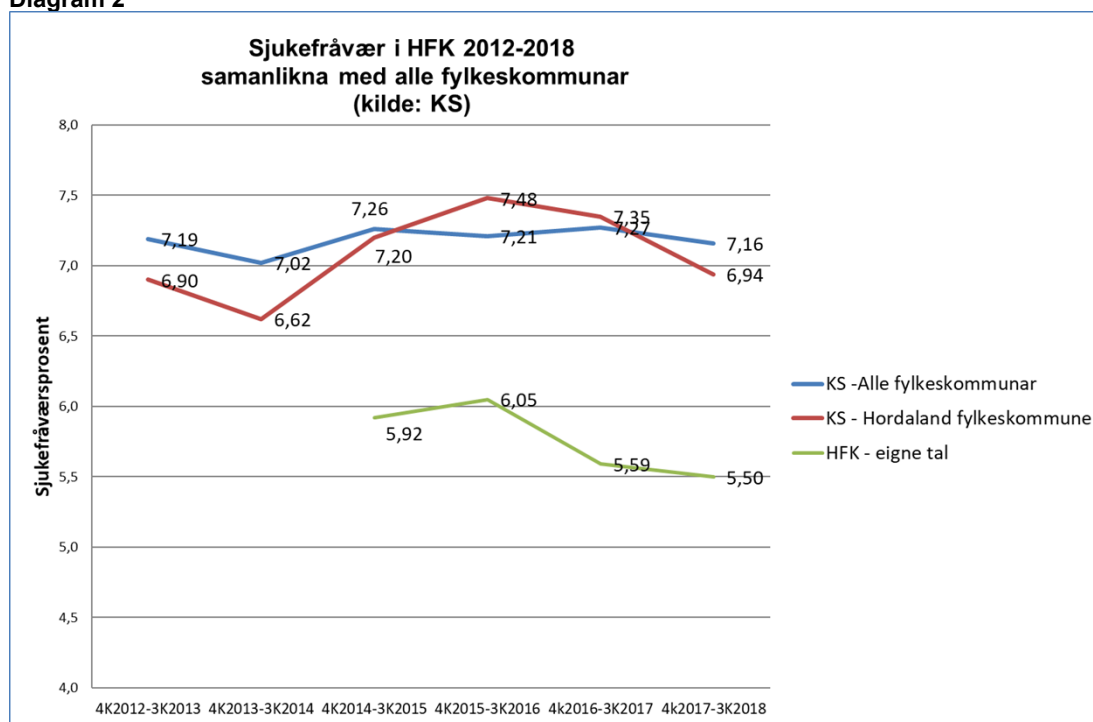
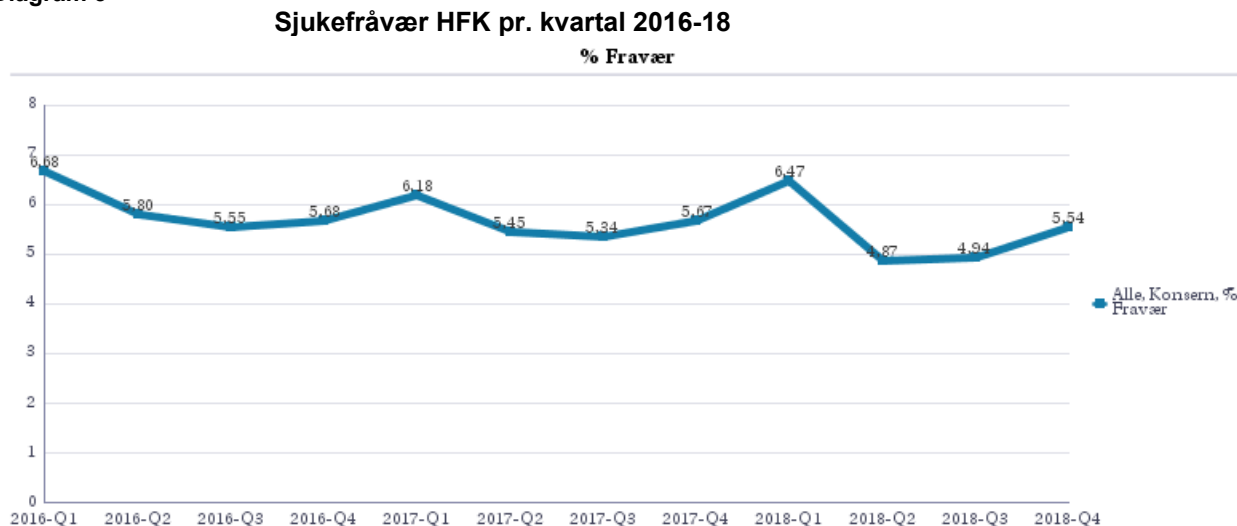


Diagram 2 viser at sjukefråværet i HFK i 2018 gjekk ned også i KS-statistikken, og at HFK i 2018 ligg noko lågare enn gjennomsnittet for fylkeskommunane.

Utviklinga i HFK pr. kvartal er vist i diagram 3. Mønsteret med høgast fråvær første kvartal held fram i 2018.

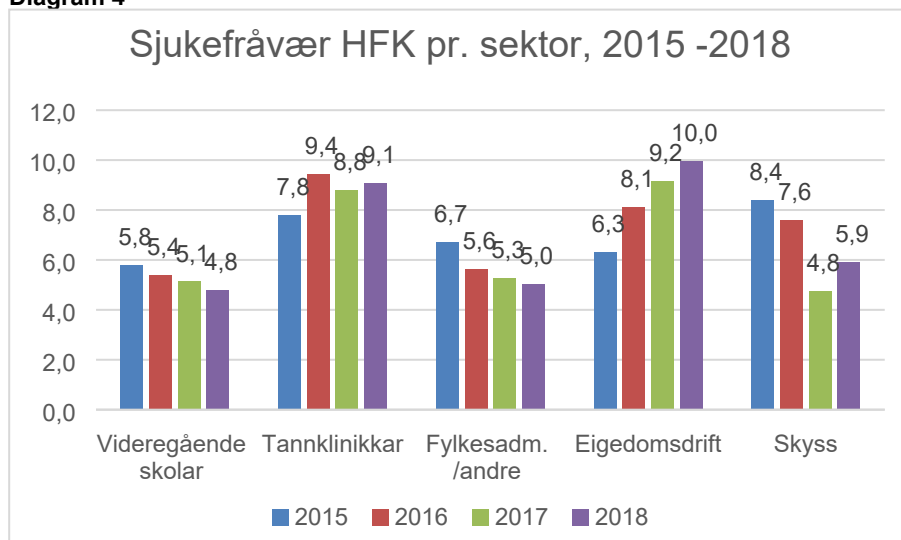
Diagram 3



### Sjukefråvær fordelt på sektorar og avdelingar i HFK

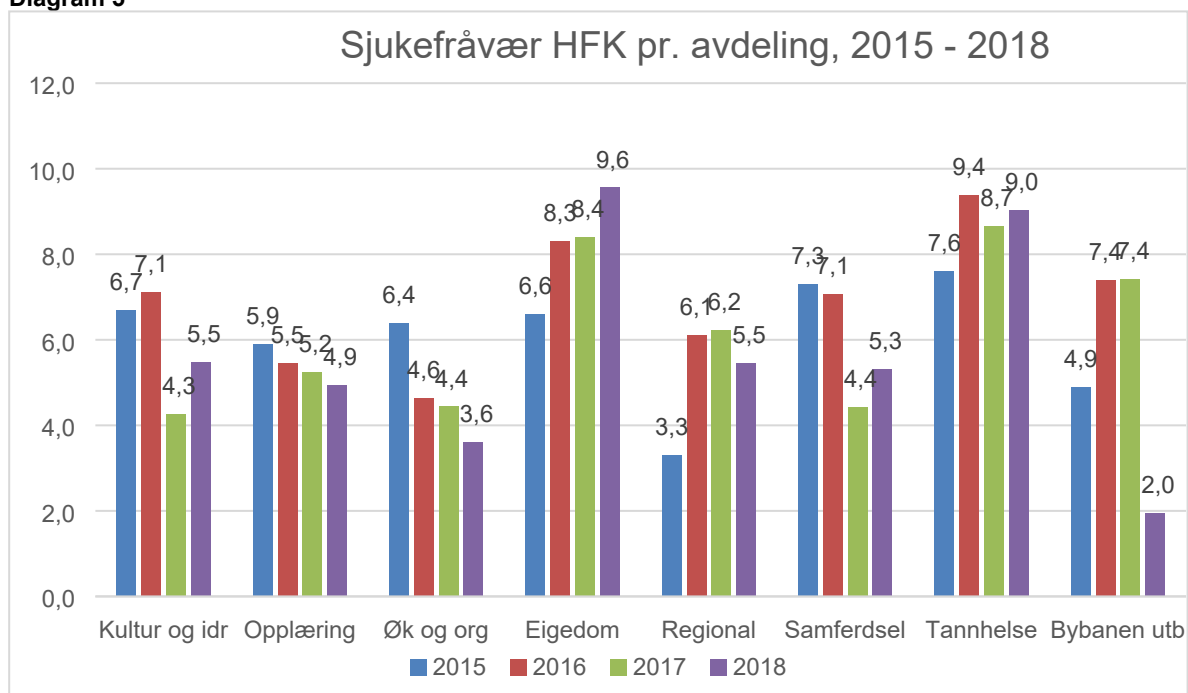
Diagram 4 viser sjukefråværet fordelt på sektorane i HFK, dei siste fire åra. Her er Eigedomsdrift og Skyss skilt ut som eigne sektorar. Fråværet har auka det siste året i eigedomsdrift, Skyss og tannklinikkar, medan det har gått litt ned i dei vidaregåande skulane og i Fylkesadm./andre i 2018. Eigedomsdrift tok over ansvaret for reinhaldarane i andre halvår 2016. Det relativt høge sjukefråværet blant reinhaldarane har gitt auka fråværsprosent for Eigedomsdrift som sektor.

Diagram 4



Den avdelingsvise fordelinga er vist i diagram 5. Nokre av avdelingane er små i tal tilsette, her vil einssilde sjukefråvær kunne gi store utslag i prosent. I denne tabellen er Skyss inkludert i Samferdselsavdelinga, medan Eigedomsdrift inngår i Eigedomsavdelinga.

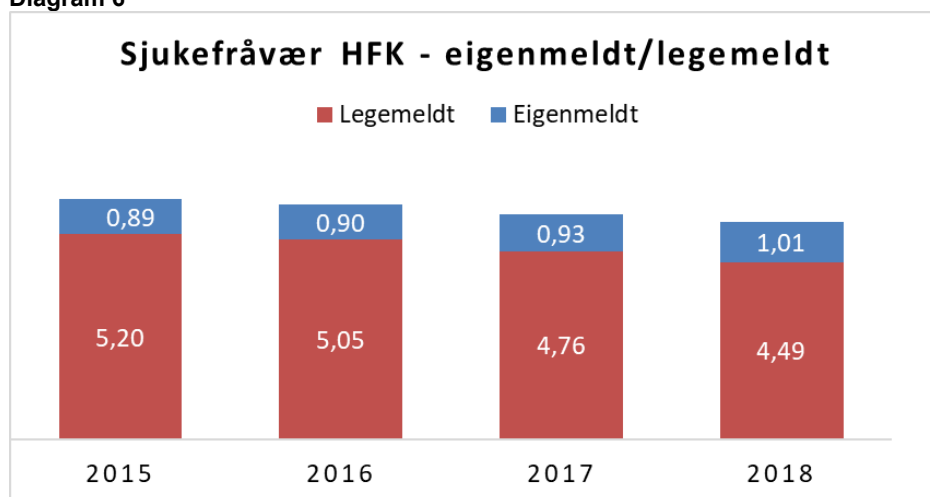
Diagram 5



### Lengda og typen av fråvær

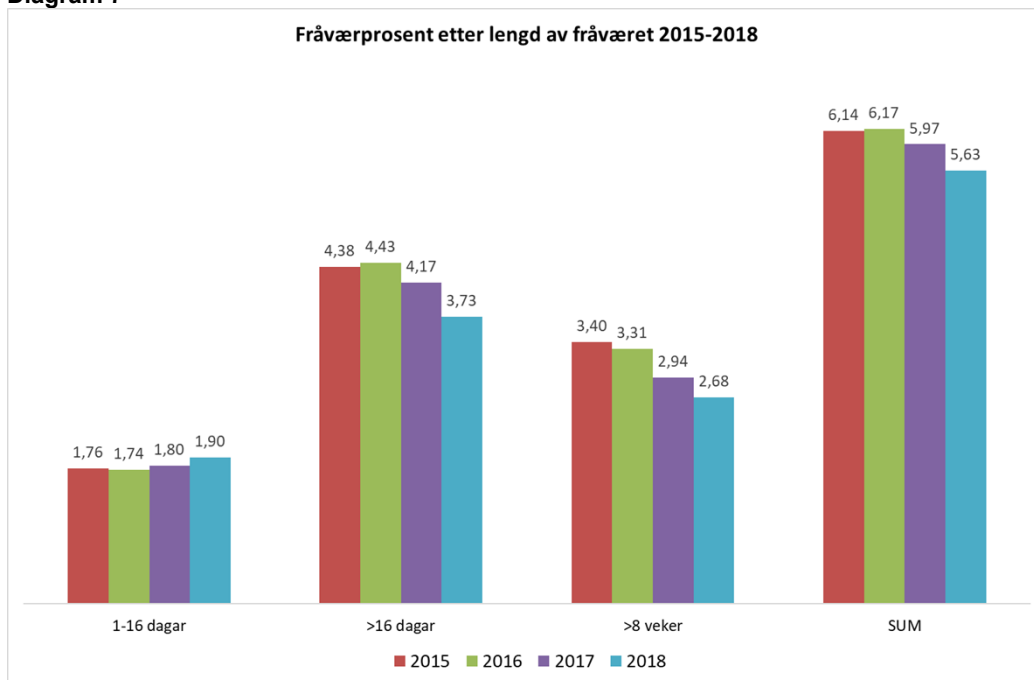
Det eigenmeldte sjukefråværet har auka svakt dei siste åra, medan det legemeldte fråværet har vorte redusert sidan 2015.

Diagram 6



Lengda av fráværet viser eit stabilt mønster. Diagram 7 viser at langtidsfráværet over 16 dagar har gått ned dei siste åra. Fráværet 1-16 dagar har gått noko opp.

Diagram 7

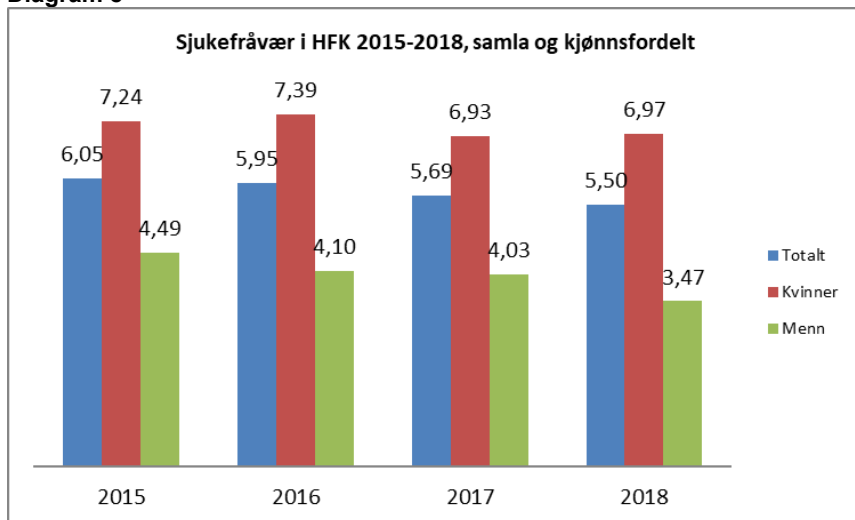


NB! Tala i diagram 7 er henta frå andre rapportar enn i diagram 1. Tala er derfor ikkje heilt samsvarande når det gjeld sum pr. år.

**Kjønnsforskjellen i sjukefráværet**

Kvinner i fylkeskommunen hadde i 2018 ca. 100 prosent høgare sjukefrávær enn menn, mot 72 prosent i 2017. Forskjellen kan forklarast dels med ulike typar arbeid for kvinner og menn, og dels med ulike helseplagar. Også sjukdom knytt til svangerskap og fødsel verkar inn på tala. Kjønnsforskjellen i HFK er i 2018 noko høgare enn elles i norsk arbeidsliv.

Diagram 8

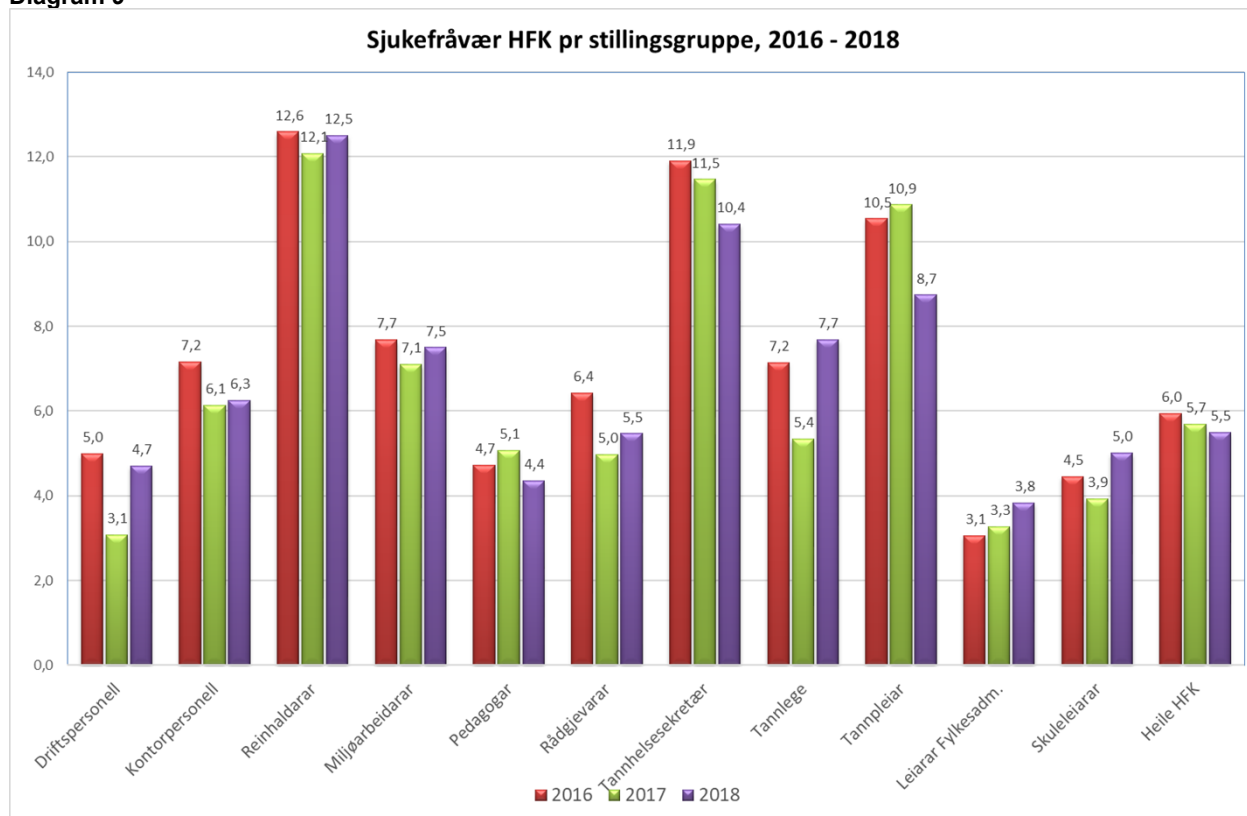




## Sjukefråvær i ulike stillingsgrupper

Diagram 9 viser sjukefråværet fordelt på stillingsgrupper. Nokre av desse gruppene inneheld relativt få tilsette, slik at einiske sjukefråvær kan gi store prosentvise utslag. Som i tidlegare år er fråværet høgast blant reinhaldarar, tannhelsesekretærar og tannpleiarar. Sistnemnde gruppe har likevel ein markant reduksjon siste år.

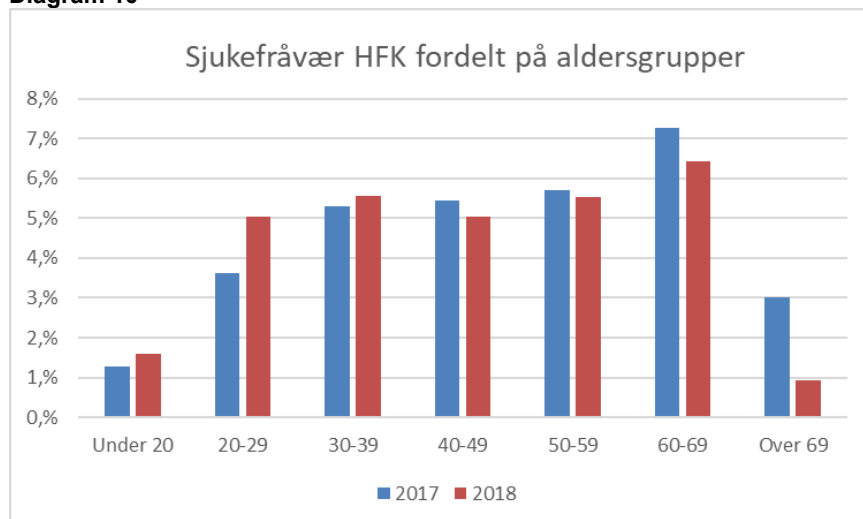
Diagram 9



## Aldersfordeling av sjukefråværet

Aldersfordelinga i diagram 10 viser ikkje uventa at tilsette over 60 år har høgare sjukefråvær enn dei yngre. Tala for tilsette over 69 år gjeld svært få personar og vil dermed variere sterkt prosentvis. Det har vore ein auke i sjukefråvær for aldersgruppene under 40 år frå 2017 til 2018.

Diagram 10



**Målsetting for sjukefråværsutviklinga – moglege tiltak**

Gjeldande mål for fylkeskommunen er eit nærvær på minst 95 prosent, dvs. at sjukefråværet ikkje skal overstige 5,0 prosent.

Alle avdelingar i fylkeskommunen har sett eigne mål for sjukefråværsutviklinga. Dei fleste avdelingane har valt det same som det overordna målet om 95,0 prosent nærvær, medan Regionalavdelinga og Eigedomsavdelinga har sett som mål 96,0 prosent nærvær innan 2018. For Tannhelsetenesta er nærværsmålet sett til 92,5 for 2015, og til 94 prosent innan 2018.

Generelt er sjukefråværsnivået i HFK er det same i 2018 som i 2014 då førre IA-periode starta. Så sjølv om det gjekk noko ned i 2018, er ikkje måla nådd. Det er derfor all grunn til å sjå nærare på korleis ein kan førebygge og redusere fråværet.

Fylkesrådmannen vil følgje opp fråværsutviklinga med fylkesdirektørane, og etterspørje kva for tiltak som er sett i verk eller vert vurdert.

**Notat**

 Dato: 10.05.2019  
 Arkivsak: 2014/12154-27  
 Saksbehandlar: fromann

<b>Til:</b>	Hovudarbeidsmiljøutvalet Administrasjonsutvalet
<b>Frå:</b>	Fylkesrådmannen

**Sjukefråvær i HFK 1. kvartal 2019**
**Samandrag**

Sjukefråværet heldt seg omtrent konstant i første kvartal 2019 samanlikna med året før (5,95 prosent i 2019 mot 5,96 prosent i 2018). Dette gjaldt for både kvinner og menn. Legemeldt fråvær har gått noko ned, medan eigenmeldt fråvær auka noko, frå 1,16 prosent i 2018 til 1,30 prosent i 2019. Utviklinga varierer mellom avdelingane og yrkesgruppene. Lågast var fråværet dette kvartalet i Bybanen utbygging med 2,94 prosent, medan Eigeidomsavdelinga låg høgast med 12,43 prosent.

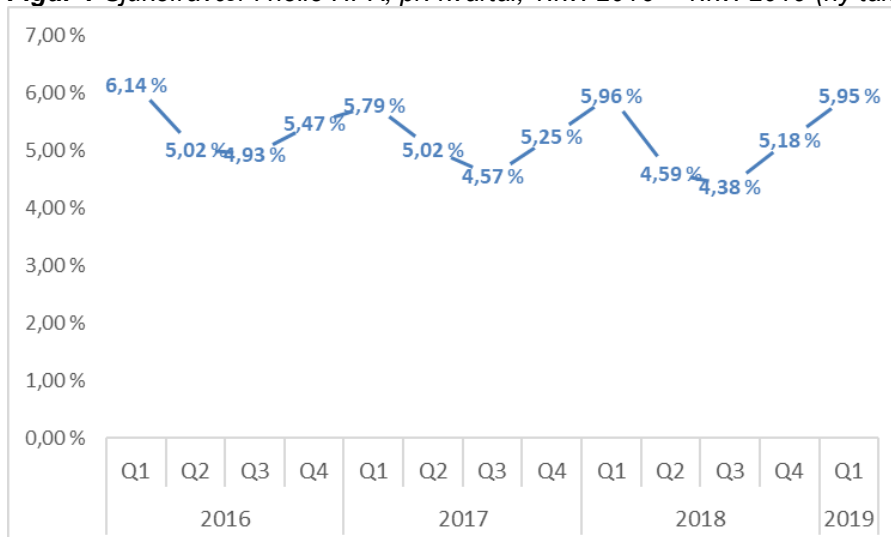
**Statistikkgrunnlaget**

Til grunn for dette statistikknotatet ligg data frå rapportmodulen «**Rapporter Innsikt**» i HR-Portalen. Denne modulen erstattar «HR Analyse» som vi har nytta tidlegare. Vi har dermed eit **brot i statistikken** frå 1. januar 2019. Den nye statistikken gir noko lågare sjukefråværsprosentar enn tidlegare. Leverandøren av statistikkmodulen hevdar at dei nye tala er meir korrekte, fordi ein har brukt betre metodar i datafangsten.

Alt fråvær ved eigen sjukdom er rekna med, både eigenmeldt og legemeldt. Fråvær ved sjukdom hos barn/barnepassar er ikkje med i denne statistikken.

**Sjukefråværsutviklinga**

**Figur 1** Sjukefråvær i heile HFK, pr. kvartal, 1.kv. 2016 – 1.kv. 2019 (ny talserie).

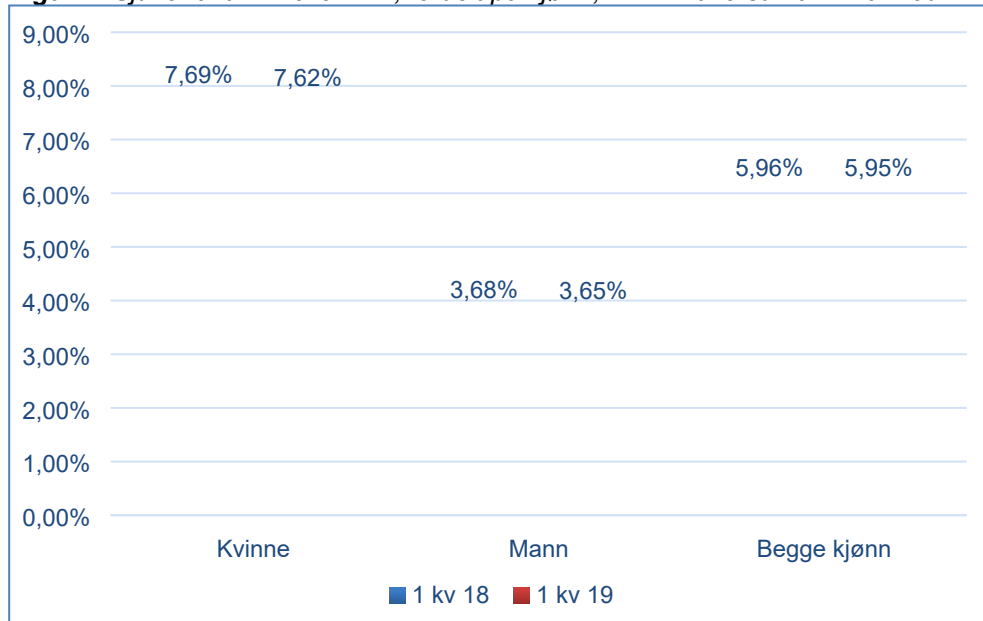


Fråværet i første kvartal 2019 var på 5,95 prosent, mot 5,96 prosent i første kvartal 2018. Dette utgjør ein reduksjon på 0,18 prosent. Reduksjonen er så liten at vi ut frå statistisk feilmargin kan rekne fråværet som omtrent konstant. Som ein ser av figuren er første kvartal vanlegvis det kvartalet med høgast fråværsprosent.

### Kjønnsfordeling

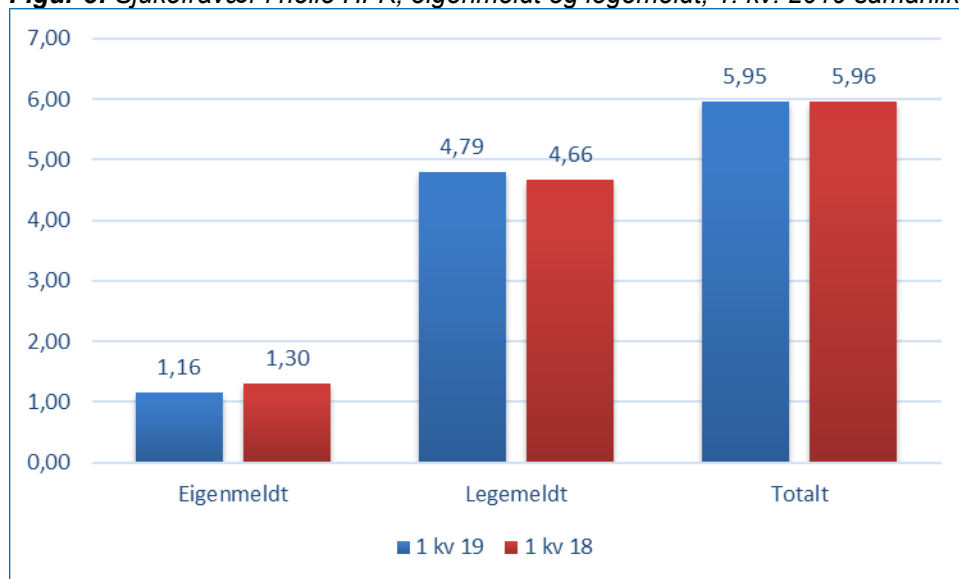
Sjukefråværet var omtrent uforandra for både kvinner og menn, jf. figur 2. Vi har dermed framleis ein sterk kjønnskilnad i sjukefråværet. Denne skilnaden varierer noko frå avdeling til avdeling og mellom yrkesgruppene.

**Figur 2:** Sjukefråværet i heile HFK, fordelt på kjønn, 1. kv. 2019 samanlikna med 1. kv. 2018



### Eigenmeldt vs. legemeldt sjukefråværet

**Figur 3:** Sjukefråværet i heile HFK, eigenmeldt og legemeldt, 1. kv. 2019 samanlikna med 1. kv. 2018.



Figur 3 viser at eigenmeldt fråværet har gått noko opp, medan legemeldt fråværet er noko redusert.

## Sjukefråvær pr. avdeling i HFK

Sjukefråværet er ulikt fordelt på avdelingane i fylkeskommunen. Ein må vere noko varsam med samanlikningar, ettersom nokre av avdelingane er forholdsvis små i tal tilsette, og dermed kan vere utsett for tilfeldige utslag i fråværsprosent.

**Tabell 1: Sjukefråvær pr. avdeling i HFK, 1. kv. 2018 samanlikna med 1. kv. 2019. \*)**

Eining	2018			2019			Endring
	Moglege dagsverk	Dagsverk sjuk	Fråvær%	Moglege dagsverk	Dagsverk sjuk	Fråvær%	
Fylkesrådmannen	233 438	13 927	5,97 %	238 680	14 210	5,95 %	-0,21 %
EIGEDOMSAVDELINGA	14 068	1 260	8,96 %	14 470	1 799	12,43 %	38,75 %
ØKONOMI - OG ORGANISASJONSAVDELINGA	10 101	437	4,32 %	10 301	473	4,60 %	6,28 %
REGIONALAVDELINGA	3 984	271	6,80 %	4 514	361	8,00 %	17,66 %
SAMFERDSELSAVDELINGA	5 512	398	7,22 %	5 643	351	6,21 %	-13,92 %
BYBANEN UTBYGGING	2 247	43	1,90 %	2 661	78	2,94 %	54,42 %
KULTUR- OG IDRETTSAVDELINGA	4 257	254	5,96 %	4 265	222	5,21 %	-12,51 %
TANNHELSEAVDELINGA	19 281	1 962	10,17 %	20 754	1 701	8,19 %	-19,46 %
OPPLÆRINGSAVDELINGA	173 533	9 299	5,36 %	175 508	9 215	5,25 %	-2,02 %

\*) Sjukefråvær inntil 4,99% vert vist som **grøne** tal, sjukefråværet mellom 5,00 og 7,99% som **oransje** tal og sjukefråvær over 7,99 som **raude** tal. Auke og reduksjon i sjukefråværet frå førre periode vert vist med raude og grønne tal tilsvarande.

Som den desidert største i tal tilsette vil opplæringsavdelinga ha størst innverknad på det samla fråværet i HFK. Tabell 1 viser at denne avdelinga hadde ein liten reduksjon i fråværet (ned med 2,02 prosent).

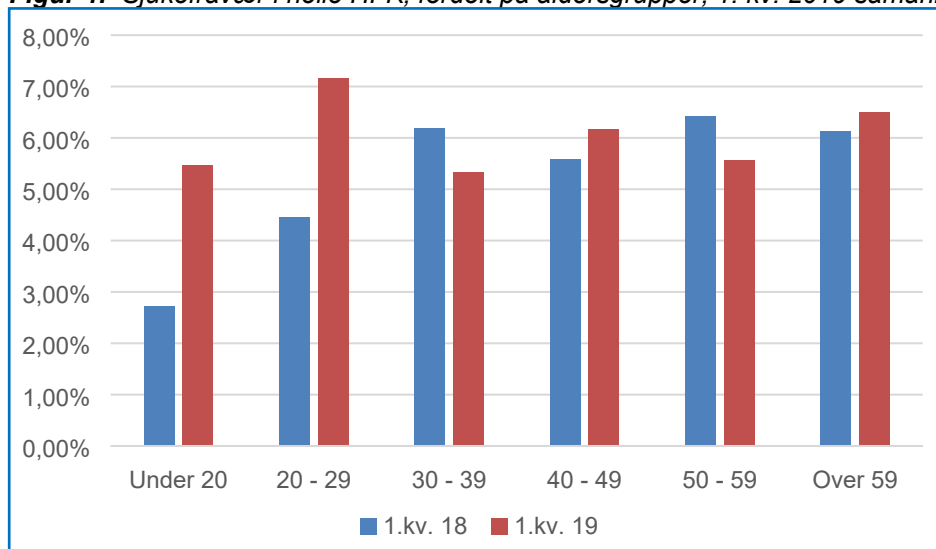
Det **lågaste** fråværet dette kvartalet finn ein i Bybanen utbygging, med 2,94 prosent, samstundes var dette ei auke frå året før. Tannhelseavdelinga hadde den største **reduksjonen** i sjukefråværet, frå 10,17 prosent i 2018 til 8,19 prosent i 2019.

Eigedomsavdelinga har det **høgaste** sjukefråværet, med 12,43 prosent dette kvartalet, ei auke på 38,75 prosent frå året før.

## Fordeling på alder

Figur 4 viser at sjukefråværet gjekk ned for aldersgruppene 30-39 og 50-59 frå 1. kvartal 18 til 1. kvartal 19. Fråværet auka i dei andre aldersgruppene, og mest blant dei yngste.

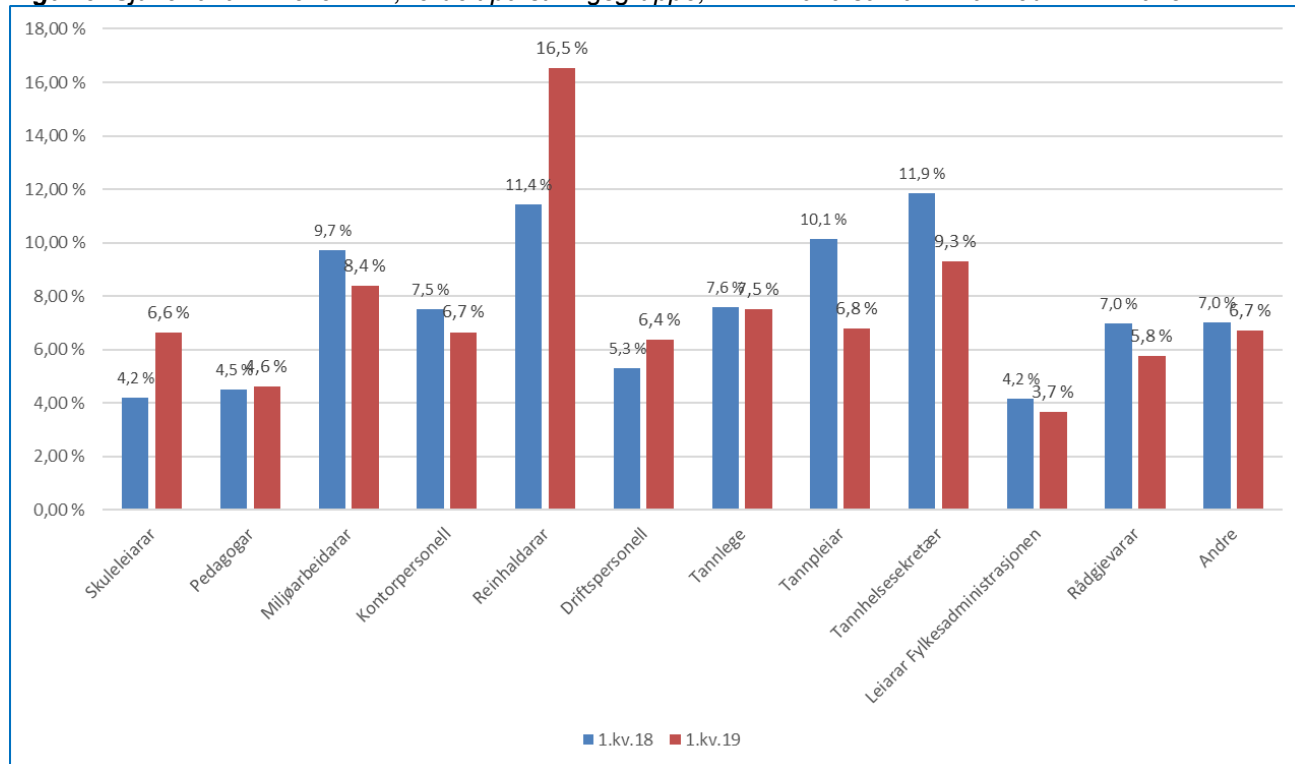
**Figur 4: Sjukefråvær i heile HFK, fordelt på aldersgrupper, 1. kv. 2019 samanlikna med 1. kv. 2018**



## Fordeling på stillingsgruppe

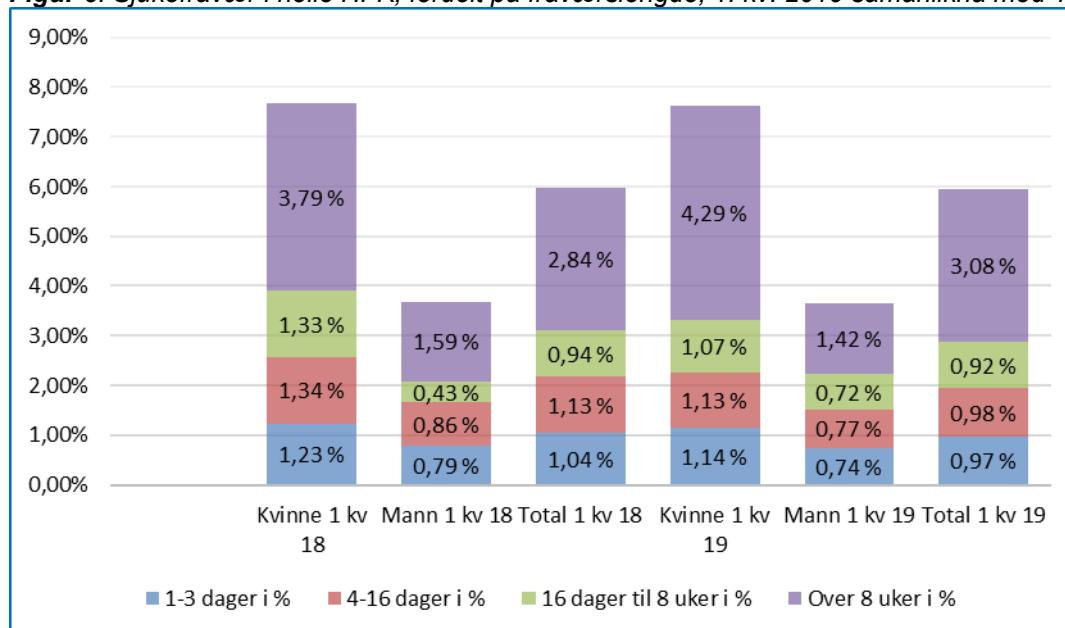
Figur 5 viser at sjukefråværet har gått mest opp for stillingsgruppene skuleleiarar og reinhaldarar. For reinhaldarane er fråværet dette kvartalet rekordhøgt, på heile 16,53 prosent. Størst reduksjon finn vi for tannpleiarar og tannhelsesekretærar.

**Figur 5: Sjukefråvær i heile HFK, fordelt på stillingsgruppe, 1. kv. 2019 samanlikna med 1. kv. 2018**



## Fordeling på fråværslegde

**Figur 6: Sjukefråvær i heile HFK, fordelt på fråværslegde, 1. kv. 2019 samanlikna med 1. kv. 2018**



Figur 6 viser at det lange fråværet over 8 veker har auka noko, medan korttidsfråværet minkar. Vi ser også at skilnaden mellom kvinner og menn er størst for langtidsfråværet.

Sjukefråværet over 8 ukar utgjør meir enn 50% av det totale sjukefråværet.



## Saksframlegg

Dato: 26.02.2019  
Arkivsak: 2014/16773-24  
Saksbehandlar: Frode Mannsåker

### Saksgang

---

Hovudarbeidsmiljøutvalet

15.03.2018

---

## IA-avtalen 2019-2022 - vidareføring i HFK

### Samandrag

Partane i arbeidslivet har signert ny avtale om Inkluderande Arbeidsliv (IA-avtale) for perioden 2019-2022.

Hordaland fylkeskommune ønskjer å halde fram samarbeidet med NAV Arbeidslivssenter og vidareføre arbeidet med å redusere sjukefråvær og hindre fråfall. Den utvida eigenmeldingsordninga held fram.

### Framlegg til vedtak

1. Hovudarbeidsmiljøutvalet i Hordaland fylkeskommune tilrår ei vidareføring av IA-arbeidet i 2019, som ein del av det systematiske HMS-arbeidet på alle nivå i organisasjonen.
2. HAMU ser det som naturleg at ein tar dei nye nasjonale IA-måla med i det framtidige HMS-arbeidet opp mot Vestland fylkeskommune, framfor å endre på gjeldande HMS-mål i HFK.
3. HAMU tilrår at HFK held fram samarbeidet med kontaktpersonen vår ved NAV Arbeidslivssenter.
4. HAMU tilrår at HFK vidarefører utvida eigenmeldingsordning, med rett til å nytte eigenmelding ved sjukefråvær i inntil 8 dagar pr. fråværstilfelle og inntil 24 dagar dei siste 12 månadene, jf. gjeldande rutine for oppfølging av sjukefråvær, side 8.
5. HAMU tilrår at HFK prioriterer det førebyggjande arbeidsmiljøarbeidet og særleg rettar innsatsen mot lange og/eller hyppig gjentakande sjukefråvær

Ingrid Kristine Holm Svendsen  
kst. Fylkesrådmann

Nils Egil Vetlesand  
kst. fylkesdirektør økonomi og organisasjon

*Saksframlegget er godkjent elektronisk og har derfor inga underskrift.*

Vedlegg: IA-avtalen 2019-22, Presentasjon frå NAV Arbeidslivssenter.

## Fylkesrådmannen, 26.02.2018

### Bakgrunn

Trepartssamarbeidet om eit inkluderande arbeidsliv held fram, ved at partane 18. desember 2018 signerte ein ny IA-avtale for perioden 2019-2022 (vedlagt).

I HAMU-møtet i HFK 8. februar 2019 vart det gitt ei orientering om den nye avtalen v/seniorrådgjevar Reidun Eggesbø, NAV Arbeidslivssenter Vestland (presentasjon vedlagt).

Dei to nasjonale **målsettingane** for den nye avtalen er:

- Sjukefråværsprosenten skal reduserast med 10 prosent samanlikna med årsgjennomsnittet for 2018
- Fråfallet frå arbeidslivet skal reduserast

Som **innsatsområde** er det peika på:

- førebyggjande arbeidsmiljøarbeid
- lange gjentakande sjukefråvær.

Konsekvensar for verksemdene:

- 1) Den nye IA-avtalen er meint å gjelde for heile det norske arbeidslivet. Det betyr at det **ikkje** lenger skal skrivast samarbeidsavtaler mellom NAV og den einskilde verksemd, slik det har vore gjort tidlegare
- 2) Verksemdar som har ein fast kontaktperson i NAV Arbeidslivssenter kan behalde dette med mindre verksemdskontakten kan verte ivaretatt på annan og betre måte
- 3) Organisasjonane oppfordrar tidlegare IA-verksemdar til å vidareføre ordninga med utvida rett til eigenmelding
- 4) Det tidlegare førebyggings- og tilretteleggingstilskotet vert erstatta av eit tilskot til ekspertbistand i einskildsaker med lange og/eller hyppig gjentakande sjukefråvær.
- 5) Det vil bli utvikla bransjeprogram i bransjar og sektorar der IA-partane er einige om å sette inn ekstra innsats for å støtte opp under måla for IA-avtalen. Utforming av slike bransjeprogram vil skje utover i 2019

### Konsekvensar for Hordaland fylkeskommune

- A. Hordaland fylkeskommune vidarefører det eksisterande IA-arbeidet i 2019, som ein del av det systematiske HMS-arbeidet.
- B. HFK tar opp dei nasjonale IA-måla i det framtidige arbeidet med helse, miljø og sikkerheit. Det er naturleg å la dette verte eit tema i arbeidet opp mot den nye Vestland fylkeskommune, framfor å endre på gjeldande HMS-mål i HFK.
- C. HFK tar kontakt med NAV Arbeidslivssenter Vestland med tanke på å halde fram samarbeidet med vår kontaktperson ved senteret.
- D. HFK vidarefører den utvida eigenmeldingsordninga slik denne er skildra i rutine for oppfølging av sjukefråvær side 8. Det vil seie at dei tilsette har rett til å nytte eigenmelding ved sjukefråvær i inntil 8 dagar pr. fråværstilfelle, og i inntil 24 dagar dei siste 12 månadane. Dei 24 dagane kan nyttast fleksibelt, dvs. som enkelte dagar eller som inntil 8 dagar samanhengande.
- E. HFK prioriterer det førebyggjande arbeidsmiljøarbeidet og vil særleg rette innsatsen mot lange og/eller hyppig gjentakande sjukefråvær



# Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv

## Et arbeidsliv med plass for alle

1. januar 2019 – 31. desember 2022

Den norske arbeidslivsmodellen har gitt gode resultater for sysselsetting, produktivitet, omstillingsevne og et lærende arbeidsliv. I Norge arbeider de fleste under gode og forsvarlige arbeidsforhold. På mange arbeidsplasser jobbes det godt og systematisk med å forebygge og redusere sykefravær og frafall, og mange tar også et stort samfunnsansvar ved å bidra til integrering og inkludering i arbeidslivet.

### **Målet er å legge til rette for at så mange som mulig kan arbeide så mye som mulig, så lenge som mulig**

Arbeidskraften er Norges viktigste ressurs. Høy sysselsetting er grunnlaget for å opprettholde et bærekraftig velferdssamfunn, samtidig som det er av stor betydning for den enkelte å være i jobb. Trepertssamarbeidet om et mer inkluderende arbeidsliv skal bidra til høy sysselsetting og mobilisering av arbeidskraft gjennom å forebygge og redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

### **IA-avtalen setter arbeidsplassen i sentrum**

Avtalens innsatsområder, organisering og virkemidler skal støtte arbeidet som ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte gjør i den enkelte virksomhet. Det handler om et godt forebyggende arbeidsmiljø- og sykefraværarbeid, men også om å være tidlig ute med kartlegging, drøfting og innsats for kompetanseheving. Virksomhetenes arbeid og innsats innenfor disse områdene bidrar til å forebygge og redusere sykefravær og frafall og legger til rette for inkludering. Trepertssamarbeidet skal understøtte og muliggjøre oppfølging og resultater i den enkelte virksomhet. For å oppnå målene for avtalen, må innsats og virkemidler på alle nivåer bygge på relevant kunnskap.

### **Arbeidslivet er i kontinuerlig endring**

Store endringer som teknologiutvikling, klimautfordringer, internasjonalisering, endring i næringsstruktur, innvandring og aldring av befolkningen vil påvirke arbeidslivet og kompetansebehovene i samfunnet i årene framover. Å møte disse utviklingstrekkene krever en helhetlig innsats gjennom trepartssamarbeidet.

### **Et helhetlig samarbeid**

Et godt samarbeid mellom partene, både trepartssamarbeid på samfunnsnivå og topartssamarbeid på arbeidsplassene, er det viktigste verktøyet i inkluderingsarbeidet. IA-avtalen må sees i sammenheng med øvrige prosesser som omhandler kompetanse, sysselsetting og inkludering. Partene samarbeider godt om utdannings- og kompetansepolitikken og arbeids- og velferdspolitikken, og bidrar aktivt i regjeringens satsinger på integrering og inkludering.

IA-avtalens viktigste bidrag i denne helheten er felles innsats fra partene på arbeidsplassen for å forebygge sykefravær og frafall og fremme inkludering. Myndighetene skal gjennom sine virkemidler støtte opp under dette arbeidet.

Regjeringen vil ikke foreslå endringer i sykelønnsordningen i denne avtaleperioden, verken for arbeidsgivere eller arbeidstakere, med mindre partene er enige om det. Avtalen forhindrer likevel ikke at partene kan diskutere problemstillinger knyttet til sykelønn.

## **Mål for samarbeidet**

### **Mål på nasjonalt nivå**

IA-avtalen skal skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall og på denne måten bidra til å øke sysselsettingen.

- Sykefravær: Sykefraværsprosenten skal reduseres med 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018.
  - Flere sektorer, bransjer og virksomheter har et lavt sykefravær. I disse bransjene og virksomhetene vil det kunne være et mål i seg selv å opprettholde det lave fraværet og fokusere innsatsen på forebyggende arbeidsmiljøarbeid og på å redusere frafall fra arbeidslivet.
- Frafall: Frafall fra arbeidslivet skal reduseres.
  - Med frafall menes personer i yrkesaktiv alder som ikke kommer tilbake til arbeid etter fravær. Det er vanligvis langtidssykmeldte som går over på arbeidsavklaringspenger og etter hvert til uføretrygd, eller personer som går over til tidligpensjonering.

Gjennom å jobbe godt og systematisk med å forebygge og redusere sykefravær og frafall, skal virksomhetene være med på å skape gode inkluderingsarenaer i arbeidslivet. IA-avtalens suksess må vurderes i lys av partenes konkrete innsats, aktiviteter og resultater. Det skal utvikles indikatorer som gir informasjon om aktiviteter og leveranser hos alle partene i samarbeidet, inkludert myndighetenes innsats.

### **Mål på bransje- og sektornivå:**

Den bransje- og sektorvise utviklingen innen arbeidsmiljø, sykefravær og frafall er viktig for utviklingen i avtalens nasjonale mål. Bransjer og sektorer har ulike utgangspunkt, utfordringer og utviklingstrekk, og vil bidra i ulik grad til å oppnå de nasjonale målene for IA-avtalen.

Avtalepartene er enige om å målrette innsatsen mot bransjer og sektorer som har potensial for å redusere sykefravær og frafall, og på denne måten bidra til å nå de nasjonale målene for avtalen. På bakgrunn av dokumentert kunnskap skal det fastsettes egne mål og indikatorer for prioriterte bransjer og sektorer. Partene forplikter seg til sammen å komme

frem til hvilke bransjer og sektorer som skal prioriteres i avtaleperioden, og hvordan partene skal følge opp dette i sitt eget arbeid.

## Organisering av IA-avtalen

IA-avtalen skal omfatte hele det norske arbeidslivet. Arbeidsplassen er hovedarenaen for IA-arbeidet. Et godt partssamarbeid er en forutsetning for å lykkes med IA-arbeidet. Både ledelse, tillitsvalgte og verneombud har viktige roller i dette arbeidet.

Det partssammensatte *Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd* under ledelse av arbeids- og sosialministeren har ansvaret for oppfølgingen av IA-avtalen på nasjonalt nivå. Rådet skal årlig diskutere erfaringer og resultater samt strategi og overordnede planer for IA-arbeidet.

Oppfølgingen av prioriterte bransjer og sektorer vil være en sentral del av det organiserte samarbeidet mellom partene og myndighetene. Partene og myndighetene skal sammen vurdere og komme frem til hensiktsmessig form på samarbeidet i de prioriterte bransjer og sektorer. Arbeidslivets parter kan selv etablere regionale samarbeidsarenaer der de mener dette er hensiktsmessig.

Den operative oppfølgingen av IA-avtalen på nasjonalt nivå gjøres av en *koordineringsgruppe* under Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd. Gruppen består av hovedorganisasjonene og myndighetene, herunder Arbeids- og velferdsetaten, STAMI og Arbeidstilsynet. Gruppen skal følge opp sentrale initiativ og satsinger i IA-avtalen og forberede drøftingene i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd.

*Faggruppen* er en arbeidsgruppe bestående av partene, myndighetene og relevante fagmiljøer. Faggruppen skal drøfte status og utvikling i IA-målene og sikre god og relevant kunnskap om forhold av betydning for IA-avtalens mål og innsatsområder. Faggruppens vurderinger gir et viktig faglig grunnlag for arbeidet i koordineringsgruppen og i de prioriterte bransjesatsingene. Gruppen skal også legge frem en årlig rapport for Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd. Faggruppens mandat, herunder sammensetning, oppgaver og organisering skal gjennomgå og justeres innledningsvis i avtaleperioden, slik at det støtter opp under innretningen og prioriteringene i denne IA-avtalen.

## Virkemidler i IA-avtalen

Virkemidler og tiltak i IA-avtalen skal understøtte målene og innsatsområdene i avtalen. Nye tiltak skal være kunnskapsbaserte og det skal settes i gang følgeforskning og effektevalueringer av prioriterte satsinger og virkemidler. I tråd med innretningen på avtalen, skal en rekke virkemidler og tiltak være generelle og treffe hele arbeidslivet. Partene og myndighetene er også enige om å prioritere virkemidler til en målrettet innsats mot bransjer og sektorer som har potensial for å redusere sykefravær og frafall.

Tiltakene i avtalen vil kunne ha ulik prioritering gjennom avtaleperioden.

## **Innsatsområder**

For å støtte opp under målene for IA-avtalen, er partene og myndighetene enige om å løfte frem satsinger for forebygging av sykefravær og frafall og å målrette innsatsen mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær.

### **Forebyggende arbeidsmiljøarbeid**

For å ha effekt må forebyggende arbeidsmiljøarbeid være kunnskapsbasert og rettet mot reelle behov på den enkelte arbeidsplass. IA-avtalen skal styrke partssamarbeidet om forebyggende arbeidsmiljøarbeid lokalt og bidra til at virksomhetene får tilgang til god kunnskapsbasert støtte i arbeidet.

### **Innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær**

Langtidssykefraværet utgjør den største delen av sykefraværet i Norge, og øker også risikoen for varig frafall fra arbeidslivet. Partene vil i IA-perioden rette særlig innsats mot de lange og/eller hyppig gjentakende sykefraværene. Innsatsen skal være kunnskapsbasert.

## **Virkemidler for hele arbeidslivet**

### **Ny arbeidsmiljøsatsing**

For å gjøre en offensiv innsats for bedre forebyggende arbeidsmiljøarbeid, etableres det en ny arbeidsmiljøsatsing som skal bidra til kunnskap, kompetanse og verktøy for virksomhetene.

Arbeidsmiljøsatsingen skal støtte opp under begge innsatsområder i IA-avtalen og dreie seg om målrettet bransje- og arbeidsplassrettet kunnskapsutvikling, formidling og veivising i forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Arbeidet skal bidra til virksomhetenes forebyggende arbeidsmiljøarbeid på de områder som i størst grad bidrar til sykefravær og frafall. Gjennom en slik faglig spissing kombinert med en rendyrking av kunnskapsformidlings- og veiviserrollen, skal Arbeidstilsynet prioritere støtte til bransjer, sektorer og virksomheter som trenger og ønsker veivising i målrettet, forebyggende arbeidsmiljøarbeid, i tillegg til tradisjonelt tilsyn og kontroll.

Satsingen forberedes og etableres gjennom et utviklingsprosjekt i 2019. Tiltak i satsingen prøves blant annet ut gjennom piloter og det tas sikte på i løpet av 2019 å etablere en samlet nettbasert løsning/portal for å formidle kunnskap og kompetanse om effektivt forebyggende arbeidsmiljøarbeid til bransjer/sektorer og virksomheter. Portalen skal gi et rammeverk for IA-samarbeid og aktivitet på den enkelte arbeidsplass og også gi insentiver til slik aktivitet. Portalen må videre klargjøre forventninger til de lokale partenes roller og hvilket ansvar de lokale partene har i IA-arbeidet. Portalen må gradvis og løpende suppleres og videreutvikles etter 2019. Portalen knyttes til Arbeidstilsynets nettsider.

Arbeidsmiljøsatsingen innebærer tilgjengeliggjøring av kunnskapsbasert informasjons- og veivisingmateriell og anbefalinger, slik at virksomhetene enkelt kan ta i bruk de nye virkemidlene som støtte og inspirasjon i sitt eget lokale forbedringsarbeid. Portalen skal være brukerorientert og interaktiv, slik at partene på arbeidsplassen i fellesskap kan

kartlegge egen virksomhet og måle egne aktiviteter og resultater opp mot andre virksomheter det er naturlig å sammenligne seg med.

Portalen må ses som et supplement til tjenestene som leveres av NAV Arbeidslivssenter og skal også forenkle virksomhetenes dialog med disse, blant annet gjennom lenker til NAV.no. Arbeidslivssentrene skal legge kunnskap og kompetanse fra arbeidsmiljøsatsingen til grunn for sin bistand og støtte til virksomhetene.

I tillegg til virksomhetene, vil viktige målgrupper for satsingen være bedriftshelsetjenesten, Arbeids- og velferdsetaten - herunder NAV Arbeidslivssenter, relevante organisasjoner mv. Gjennom en kombinasjon av digitale verktøy og rådgivning og veivisning fra myndighetene skal arbeidsmiljøsatsingen nå ut til hele arbeidslivet. Det opprettes en referansegruppe for satsingen med relevante parter og myndigheter.

### **Opplæring i arbeidsmiljøarbeid**

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene vil bidra til bedre og kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid. Kunnskap og kompetanse blant ledere, tillitsvalgte og verneombud er helt avgjørende for å oppnå resultater på arbeidsplassene. Opplæring i arbeidsmiljø og målrettet arbeidsmiljøarbeid skal bygge på kunnskap og kompetanse fra den nye arbeidsmiljøsatsingen og skal inngå i leder, tillitsvalgt- og verneombudsopplæringen. Portalen som er omtalt tidligere kan være et godt verktøy også i opplæringen i arbeidsmiljøarbeid.

### **En koordinert arbeidslivstjeneste**

Arbeidet med å skape et inkluderende arbeidsliv skjer i den enkelte virksomhet. En viktig forutsetning for å lykkes med dette er godt partssamarbeid. For å få bistand og støtte til arbeidet med IA-avtalens mål og innsatsområder på den enkelte arbeidsplass, kan virksomheter inngå samarbeid med NAV Arbeidslivssenter. NAV Arbeidslivssenters bistand og kompetanse vil være et sentralt virkemiddel overfor virksomheter i IA-arbeidet. Det skal være en dokumentert dialog mellom partene i den enkelte virksomhet før NAV Arbeidslivssenter yter bistand.

Arbeids- og velferdsetaten skal utvikle digitale tjenester som gir virksomheter et samlet tjenestetilbud og samhandlingsflate med Arbeids- og velferdsetaten. Dette vil gi virksomheter et digitalt kontaktpunkt som kan forenkle og effektivisere virksomhetenes dialog og samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten, herunder NAV Arbeidslivssenter. Partene er enige i at flere funksjoner vil ivaretas av digitale tjenester i tiden fremover, og at personlige støttefunksjoner vil være forbeholdt saker hvor behovet for bistand er størst. Virksomheter som har en fast kontaktperson i NAV Arbeidslivssenter kan beholde dette med mindre virksomhetskontakten kan ivaretas på en annen og bedre måte.

Ressursene i arbeidslivssentrene skal være et virkemiddel i IA-arbeidet.

For å støtte opp under arbeidet med å forebygge og redusere sykefravær på den enkelte arbeidsplass, skal det opprettes et tilskudd til ekspertbistand i enkeltsaker med lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær. Tilskuddet begrenses til situasjoner hvor

dokumenterte bedriftsinterne tiltak og andre offentlige støtteordninger er utprøvd, og hvor arbeidsgiver, NAV Arbeidslivssenter og den enkelte arbeidstaker er enige om at det er hensiktsmessig med ekstern ekspertbistand for å finne løsninger.

### **HelseArbeid**

Virkemiddelet HelseArbeid består av en satsing på helsefremmende og forebyggende kunnskapsformidling på arbeidsplassen, med rask tilgang på individrettet tverrfaglig utredning og avklaring som skal fremme mestring og arbeidsdeltakelse. Målgruppen er den store gruppen arbeidstakere som står i fare for å falle utenfor arbeidslivet grunnet muskel-skjelettlidelser og/eller psykiske plager.

HelseArbeid tilbys i dag i de tre nordligste fylkene. Avtalepartene er enige om å gjennomføre HelseArbeid i større omfang enn i dag. Tiltaket skal gjennomføres innenfor rammen av dagens regelverk og prioriteringsforskriften.

Ressurser i arbeidslivssentrene skal brukes for å få til et større omfang av HelseArbeid.

### **Kompetansetiltak**

Langtidssykmeldte er en sammensatt gruppe, og for noen kan det tidlig være klart at det er nødvendig med kompetansetiltak for å kunne stå i arbeid. I tilfeller hvor bedriftsintern tilrettelegging ikke fører frem, skal Arbeids- og velferdsetaten vurdere om arbeidsrettede tiltak skal prøves så tidlig som mulig. For å støtte opp under og styrke dette ansvaret, skal det igangsettes et forsøk med utvidet bruk av kompetansetiltak i regi av myndighetene. Målgruppen er langtidssykmeldte arbeidstakere som på grunn av sykdom eller skade ikke kan komme tilbake til sin tidligere arbeidsgiver og som har behov for kompetansetiltak for å kunne kvalifiseres til annet arbeid og stå i arbeid. Forsøket skal gi ny kunnskap om hvorvidt og hvordan kompetanse kan styrke arbeidstilknytningen til personer i denne målgruppen. Det opprettes en referansegruppe for satsingen med partene og relevante myndigheter.

### **Sykefraværsoppfølging**

Som støtte til legers sykmeldingsarbeid skal det utarbeides en ny kursmodul om sykmeldingsarbeid i SKIL – Senter for kvalitet i legekontor. Kursmodulene utvikles av SKIL med partene og myndighetene i en referansegruppe, og skal bygge på eksisterende faglige støtteverktøy for sykmelder.

Ordringen med utvidet rett til egenmelding har vært et godt og hensiktsmessig virkemiddel for å fremme dialog på arbeidsplassen og avlaste helsevesenet med hensyn til oppfølging av korttidssykefravær.

Partene i IA-avtalen foreslår at muligheten til å avtale utvidet rett til egenmelding presiseres i folketrygdloven. Det foreslås videre at det innføres en plikt for arbeidsgiver til å drøfte utvidet rett til egenmelding med de tillitsvalgte. Dette vil medføre at flere arbeidstakere enn i dag kan få mulighet til utvidet egenmelding.

Organisasjonene vil oppfordre tidligere IA-virksomheter til å videreføre ordningen med utvidet rett til egenmelding. Organisasjonene vil oppfordre virksomheter som ikke tidligere har hatt utvidet egenmelding til å vurdere denne ordningen.

Partene og myndighetene vil ha oppmerksomhet rundt den lovfestede sykefraværsoppfølgingen og følge med på ny kunnskap og informasjon på området. Utviklingen av nye, digitale tjenester innenfor sykefraværsoppfølgingen gir bedre muligheter til å utnytte fleksibiliteten i dagens regelverk og å målrette innsatsen. Avtalepartene er opptatt av at fleksibiliteten i dagens regelverk utnyttes best mulig for å sikre en målrettet innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær. Dette krever bl.a. at virksomhetene har god oversikt over den enkelte ansattes sykefravær og tar initiativ til tidlig dialogmøte 2 og dialogmøte 3 når dette er hensiktsmessig. Arbeids- og velferdsetaten skal sikre at slike møter avholdes når arbeidsgiver, arbeidstaker eller sykmelder ber om dette. I tilfeller hvor bedriftsintern tilrettelegging ikke fører frem, skal Arbeids- og velferdsetaten vurdere om arbeidsrettede tiltak skal prøves så tidlig som mulig.

### **Bedre data- og kunnskapsgrunnlag**

IA-avtalen skal stimulere til kunnskapsutvikling innenfor innsatsområdene som er valgt for avtalen. Kunnskap om tiltak på arbeidsplassen og partssamarbeidet på arbeidsplassnivå skal også prioriteres. Det kan videre være behov for å utvikle et bedre data- og statistikkgrunnlag på bransje- og yrkesnivå innenfor IA-avtalens fokusområder, herunder sykefravær og egenmeldingsbruk, frafall, arbeidsmiljø mv.

## **Virkemidler for prioriterte bransjer og sektorer**

### **Bransjeprogrammer**

Det etableres bransjeprogrammer i bransjer og sektorer hvor IA-partene er enige om å sette inn spisset og prioritert innsats for å støtte opp under målene for IA-avtalen. Partene og myndighetene skal sammen vurdere og komme frem til hvor mange og hvilke bransjer og sektorer, samt hensiktsmessig form på samarbeidet i de prioriterte bransjer og sektorer.

De utvalgte bransjene bør komme fra både offentlig og privat sektor. Andre kriterier for utvelgelse av prioriterte bransjer og sektorer vil være potensial for å redusere sykefravær og/eller frafall og bransjer som vurderes som særlig utsatt for omstilling. Bransjene skal pekes ut i første kvartal 2019, og bransjeprogrammene skal igangsettes i andre kvartal 2019.

Partene og myndighetene er enige om å prioritere utvikling og evaluering av tiltak i de bransjevise satsingene i regi av IA-avtalen og tiltak og virkemidler som støtter opp under målene for avtalen. Det skal legges til rette for at partene i bransjeprogrammene kan prøve ut ulike målrettede tiltak innenfor de valgte satsingsområdene: forebyggende arbeidsmiljøarbeid og oppfølging av lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær. Det skal også settes i gang følgeforskning og evalueringer av tiltakene på en slik måte at man får best mulig grunnlag for å vurdere virkninger av de samlede virkemidlene.

## **Oppfølging av IA-avtalen**

Partene ved Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd skal årlig, på bakgrunn av erfaringer og utviklingstrekk, vurdere oppnådde resultater for målene i avtalen.

Dersom resultatene av IA-arbeidet utvikler seg i feil retning, vil myndighetene ta initiativ til drøftinger med partene i avtalen om hvilke justeringer som er nødvendige.



Oslo 18. desember 2018

Regjeringen ved arbeids- og sosialministeren

Næringslivets Hovedorganisasjon

Landsorganisasjonen i Norge

KS

Unio

Hovedorganisasjonen Virke

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Arbeidsgiverforeningen Spekter

Akademikerne

Staten som arbeidsgiver ved kommunal- og moderniseringsministeren

## VEDLEGG

Partene er enige om følgende prioritering av ressurser til virkemidler:

<b>Virkemidler</b>	<b>Ressursramme 2019 2022</b>
Ny arbeidsmiljøsatsing	70 mill. kroner i 2019, deretter 50 mill. kroner årlig
Koordinert arbeidslivstjeneste	Arbeidslivssentrene
HelseArbeid	Arbeidslivssentrene
Nytt tilskudd til ekspertbistand	50 mill. kroner årlig
Kompetansetiltak - forsøk	70 mill. kroner årlig
Bransjeprogrammer, inkludert utvikling, forsøk, følgeevalueringer	60 mill. kroner i 2019, deretter 80 mill. kroner årlig
Kunnskapsutvikling, Kunnskapsgrunnlag	21 mill. kroner årlig
Utvikling kursmodul og utprøving (SKIL)	Totalt 2 mill. kroner i 2019-2021 <sup>1</sup>
Opplæring i arbeidsmiljøarbeid	Årlig, dekkes av partene

---

<sup>1</sup> Under forutsetning av at den økonomiske rammen er i tråd med statsstøtteregelverket.



# Eit arbeidsliv med plass for alle

NY IA-AVTALE

HAMU HFK 08.02.19

Reidun Eggesbø, NAV Arbeidslivssenter Vestland

- IA-avtalen omfatter heile arbeidslivet.
- Målet er å leggje til rette for at så mange som mogleg kan arbeide så mykje som mogleg, så lenge som mogleg.
- IA-avtalen sett arbeidsplassen i sentrum.
- Partssamarbeidet er det viktigaste verktøyet i inkluderingsarbeidet.

# Nasjonale målsettingar

- Redusere sjukefråværet med 10% samanlikna med årsgjennomsnittet for 2018.
- Fråfallet skal reduserast.

Innsatsområda er førebyggjande arbeidsmiljøarbeid og lange/hyppige gjentakande sjukefråvær.

# Verkemiddel i IA-avtalen

- Bransjeprogram
- Målretta innsats mot bransjar og sektorar som har potensial for å redusere sjukefråværet og fråfallet.
- Bransjane skal peikast ut 1.kv. 2019 og setjast i gong i 2.kv. 2019.

## Ny arbeidsmiljøsatsing

Arbeidstilsynet skal prioritere støtte til bransjar, sektorar og verksemder som treng og ønskjer støtte i målretta, førebyggjande arbeidsmiljøarbeid.

Etablering av brukerorientert og interaktiv nettportal for å formidle kunnskap og kompetanse.

# Verkemiddel for heile arbeidslivet

## Opplæring i arbeidsmiljøarbeid

- Arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonane vil bidra til betre og kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeidet.
- Opplæring i arbeidsmiljøarbeid skal inngå i leiar, tillitsvald- og verneombodsopplæringa.

# Verkemiddel for heile arbeidslivet

## Koordinert arbeidslivsteneste

- Det vert utvikla betre digitale tenester med mål om å forenkle og effektivisere samarbeidet med Arbeidslivssenteret.
- Verksemder kan halde fram med ein faste kontaktperson på Arbeidslivssenteret.
- Ein oppfordrar til at eigenmeldingsordninga vert vidareført
- Etablering av eit tilskott til ekspertbistand i einskildsaker med lange/hyppige gjentakande sjukefråvær.



**Notat**Dato: 10.05.2019  
Arkivsak: 2014/22850-5  
Saksbehandlar: karoen\_

---

**Til:** Administrasjonsutvalet

---

**Frå:** Fylkesrådmannen

---

**Tilsette med innvandrabakgrunn i HFK pr. 01.01.2019**

Basert på tal frå Statistisk Sentralbyrå (SSB) har Hordaland fylkeskommune dei siste åra utarbeidd oversyn over tilsette med innvandrabakgrunn. Tala byggjer på første- og andre generasjonsinnvandrarar fordelt på to hovudgrupper av landbakgrunn;

Landgruppe **A** som utgjer innvandrarar frå EU/EØS, USA, Canada, Australia og New Zealand, Landgruppe **B** som utgjer innvandrarar 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 31.12.2018 og syner at det er **363** (330) tilsette med innvandrabakgrunn i HFK. Dette utgjer **8,4 %** (7,6 %) av totalt tilsette i fylkeskommunen. Dei fordeler seg med **173** (175) tilsette i opplæringssektoren, **69** (54) i tannhelsetenesta og **121** (101) i fylkesadministrasjonen inkl. Skyss, Bybanen Utbygging samt Eigedom - drift/reinhald og IKT skole (tala i parentes er frå kartlegginga pr desember 2017). Det har vore ein auke for fylkesadministrasjonen og tannhelsetenesta medan talet er om lag uendra for opplæringssektoren.

Tabell 1: Tilsette med innvandrabakgrunn fordelt på sektor

Sektor	2016	2017	2018
Opplæring <sup>1)</sup>	191	175	173
Tannhelse	54	54	69
Fylkesadm m.fl	85	101	121
Totalt	330	330	363

<sup>1)</sup> eksklusiv opplæringsavdelinga

Ser vi på fordelinga etter landbakgrunn er det **200** (185) tilsette frå landgruppe **A** og **163** (145) tilsette frå landgruppe **B**. Talet på tilsette frå landgruppe B («ikkje vestlege land») utgjer 3,8 % (3,3 %) av total arbeidsstyrke i HFK. Dette utgjer ein auke på 0,5 prosentpoeng i høve til tal frå 2017.

Tabell 2: Tilsette med innvandrerbakgrunn fordelt på landbakgrunn

Landbakgrunn	2016	2017	2018
Landbakgrunn A	192	185	200
Landbakgrunn B	138	145	163
Totalt	330	330	363

Den sektorvise fordelinga etter landbakgrunn viser at 17,6 % (14,4 %) av dei som arbeider i tannhelsetenesta har innvandrerbakgrunn. Ser vi berre på landgruppe B så utgjør dei 10,5 % (41 tilsette) av samla arbeidsstyrke i tannhelsetenesta.

Tilsvarande tal for opplæringssektoren viser at 5,4 % av dei tilsette i opplæringssektoren (173 tilsette) har innvandrerbakgrunn, der dei frå landgruppe B utgjør 1,6 % (52 tilsette). Og tal frå fylkesadministrasjonen m.m. (inkludert Skyss, Bybanen Utbygging og driftspersonale eigedom og IKT konsulentar i skole) viser at 16,3 % (121 tilsette) av arbeidsstyrken har innvandrerbakgrunn, kor 9,4 % (70 tilsette) kjem frå landgruppe B.

### Konklusjon

Talet på tilsette med innvandrerbakgrunn (landgruppe A og B) i HFK har auka frå 330 tilsette i 2017 til 363 tilsette i 2018. Og tilsvarande har det vore ein auke i tilsette frå landgruppe B frå 145 til 163 i same periode.

**Notat**Dato: 24.04.2019  
Arkivsak: 2014/291-77  
Saksbehandlar: karoen\_

---

**Til:** Administrasjonsutvalet

---

**Frå:** Fylkesrådmannen

---

**Bruk av mellombelse tilsetningar i HFK - Rapport 2019**

Sidan 2012 har fylkesrådmannen rapportert til administrasjonsutvalet om bruken av mellombelse tilsetningar i HFK. Målsettinga har vore å gje eit oversyn over kor mange som går i mellombelse tilsetningstilhøve og ikkje minst ha fokus på om HFK følgjer regelverket kring mellombels tilsetting.

Etter arbeidsmiljølova § 14-9 er det rettsgyldig å tilsetja mellombels i engasjement (arbeid av forbigående karakter), i vikariat og i praksisplass, i arbeidsmarknadstiltak og innafor ymse kunst-, kultur-, og idrettsoppdrag. Vidare er det ein regel i arbeidsmiljølova (§14-9, f) om at ein kan tilsette mellombels for ein periode inntil 12 månader på generelt grunnlag. Fylkestinget har gjort vedtak om at denne regelen ikkje skal praktiserast i HFK.

**Vikariat**

Vikariat (arbeid for ein annan person) er den vanlegaste forma for mellombels tilsetting. Talet på vikariat har halde seg nokolunde stabilt dei seinare åra med mindre variasjonar frå år til år. Det har vore ein samla nedgang på 5,5 % frå 2015 og fram til i dag.

Tabell 1: Oversyn over vikariat (tal tilsette) i HFK for perioden 2015 - 2019

Tilsettingsform	2015	2016	2017	2018	2019
Vikariat	441	404	386	414	418

<sup>1)</sup> Tala for 2019 er pr april (gjeld og tabell 2, 3 og 4).

Tabell 2: Vikariat fordelt på sektor

Sektor	2015	2016	2017	2018	2019
Opplæring <sup>1)</sup>	382	358	317	350	346
Tannhelse	37	32	43	30	38
Fylkesadm m.fl	22	14	26	34	34

<sup>1)</sup> eksklusiv opplæringsavdelinga

Som det går fram av tabell 2 er hovuddelen av vikariata knytt til opplæringssektoren (vidaregåande skule) som er den klart største sektoren i HFK i tal tilsette. Vi ser ein liten nedgang frå 2018 til 2019, og ein samla

nedgang frå 2015 til 2019 på 36 vikariat som utgjør 10,4 %. For fylkesadministrasjonen - som her inkluderer Skyss og Bybanen Utbygging – er det totalt 34 tilsette i vikariat, same tal som i 2018.

### 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 noko opp i 2019 i høve til tidlegare år jf. tabell 3.

Tabell 3: Oversyn over engasjement i HFK for perioden 2015-2019

Tilsetningsform	2015	2016	2017	2018	2019
Engasjement	42	48	64	65	73

Engasjementa for 2019 fordeler seg slik på sektor: Opplæring 45, Tannhelse 9, Fylkesadm inkl. skyss og Bybanen utbygging 19. Dei 73 tilsette i engasjement pr april 2019 utgjør til saman 47 årsverk som viser at det er mange i delstilling.

Fleire av engasjementa under opplæringssektoren er mellombelse stillingar som er oppretta av fylkestinget som t.d. yrkesfagkoordinatorar. Vi ser óg at lærarar som manglar godkjent pedagogisk utdanning er innplassert i engasjement då dei normalt er tilsett på vilkår av at dei fullfører den pedagogiske utdanninga.

Engasjementa i tannhelse er knytt til stipendiatstillingar og forskingskoordinatorstillingar ved TK-Vest. I fylkesadministrasjonen fordeler engasjementa seg slik: regional utvikling 8, samferdselsavdelinga 1, eigedomsavdelinga 8, økonomi- og organisasjonsavdelinga 1, Bybanen utbygging 1.

Vi har ikkje gjort noko nærare undersøking av om dei 73 engasjementa er rettsgyldige etter arbeidsmiljølova, men vi føreset at dei ansvarlege leiarane i HFK følgjer regelverket på området.

### Lærlingar

Talet på fylkeskommunale lærlingar har auka monaleg frå 2015 til i dag, frå 20 til 46. Dette har samanheng med ei bevisst satsing på området. M.a. er det tilsett ein eigen fylkeskommunal lærlingkoordinator til å følgje opp arbeidet med lærlingar. Pr april 2019 var talet på fylkeskommunale lærlingar 46 og målsettinga er å kome opp mot 50. Av dei 46 lærlingane er 20 innan IKT og 11 innan kontor- og administrasjonsfaget. Kjønnsfordelinga er 32 menn og 14 kvinner.

Tabell 4: Oversyn over lærlingar i HFK for perioden 2015-2019

Tilsetningsform	2015	2016	2017	2018	2019
Lærling	20	21	26	41	46

**PS 11/19 Ymse**