



Saksframlegg

KS Arbeidsgivermonitor 2016 - Søgne kommune

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
2/17	Administrasjonsutvalget	10.01.2017
12/17	Arbeidsmiljøutvalg	25.01.2017
43/17	Tjenesteutvalget	31.05.2017
60/17	Kommunestyret	22.06.2017

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget tar kommunesektorens arbeidsgivermonitor for Søgne kommune til orientering.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 10.01.2017

Behandling:

Det ble foreslått at saken går videre til tjenesteutvalget og kommunestyret og at det i forbindelse med fremleggelsen for tjenesteutvalget og kommunestyret skjer en nærmere oppdatering av hvilke tiltak som er iverksatt etter 3. kvartal 2015, og de resultater som er oppnådd til nå. Det er også ønskelig med oppdaterte tall for heltid/deltid.

Innstilling:

Administrasjonsutvalget tar kommunesektorens arbeidsgivermonitor for Søgne kommune til orientering. Administrasjonsutvalget ber om at saken går videre til tjenesteutvalget og kommunestyret og at det i forbindelse med fremleggelsen for tjenesteutvalget og kommunestyret skjer en nærmere oppdatering av hvilke tiltak som er iverksatt etter 3. kvartal 2015, og de resultater som er oppnådd til nå. Det er også ønskelig med oppdaterte tall for heltid/deltid.

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg - 25.01.2017

Vedtak/innstilling:

AMU tar kommunesektorens arbeidsgivermonitor for Søgne kommune til orientering.

Saksprotokoll i Tjenesteutvalget - 31.05.2017

Behandling:

Ingen merknader.

Tjenesteutvalget fattet enstemmig innstilling.

Innstilling:

Tjenesteutvalget tar kommunesektorens arbeidsgivermonitor for Søgne kommune til orientering.

Bakgrunn for saken:

Kommunesektorens arbeidsgivermonitor er en statistikk- og faktapublikasjon som KS utgir årlig. Årets utgave er nummer fem i rekken. Statistikken som inngår i monitoren er basert på tre ulike datakilder: en landsomfattende spørreundersøkelse blant landets rådmenn og fylkesrådmenn, KS sitt PAI-register og Statistisk sentralbyrå. Ipsos MMI har gjennomført spørreundersøkelsen, og det ble oppnådd svar fra i alt 242 kommuner og 13 fylkeskommuner.

Arbeidsgivermonitoren beskriver utviklingen og gir et øyeblikksbilde av sentrale arbeidsgiverrelaterte områder i kommuner og fylkeskommuner. Formålet med publikasjonen er å gi økt kunnskap og forståelse av sentrale problemstillinger og muligheter i arbeidsgiverpolitikken.

Monitoren har syv faste hovedområder:

1. Arbeidskraft og rekruttering
2. Arbeidsgiverstrategier og ledelse
3. Utdanning og kompetanse
4. Heltid/deltid
5. Sykefravær, nedsatt funksjonsevne og avgangsalder
6. Innvandring
7. Lønns- og arbeidsvilkår

I tillegg inneholder Arbeidsgivermonitoren hvert år et kvalitativt dypdykk. I år har KS valgt å gjøre en kvalitativ studie av hva som kjennetegner kommuner som tilsetter flyktninger.

Hensikten med årets dypdykk er å identifisere viktige faktorer når flyktninger ansettes i kommunen. Resultatet av undersøkelsen viser følgende:

- Kommunen bør ha en strategi for mottak og inkludering av flyktninger
- Bevissthet på at det «må være en jobb i den andre enden» ved aktiviteter som tilbys flyktninger
- Legge vekt på språktrening og arbeidspraksis i introduksjonsprogrammet
- Yrkesrettet praksis eksisterer primært innen fagfelt som renhold, omsorg eller barnehage. Det kan være krevende å finne praksisplasser innen andre fagområder.
- Samarbeid på tvers av tjenesteområder som bolig, mestring, psykiatri og rus.
- Praksisplass i kombinasjon med for eksempel foreldreveiledning, psykisk helsekurs, fysisk aktivitet, depresjon- eller belastningsmestring.

Saksutredning:

Søgne kommune deltok i undersøkelsen for 2016, og rapporten gir viktige sammenligningsdata i forhold til landsgjennomsnitt, kommuner i egen KOSTRA-gruppe og kommuner i Vest-Agder fylke.

Følgende punkt er verd å merke seg:

- På spørsmål om hva som blir de største arbeidsgiverutfordringene fremover, oppgir kommuner at høyt sykefravær, rekruttering av fagpersonell og evne til innovasjon og nyskaping antas å bli mest utfordrende frem mot 2020.
- Totalt sykefravær i kommunen var 7,8% i 2015, og har ligget jevnt på 7-8% siden 2005/2006. Man ser en særlig positiv utvikling når det gjelder sykefravær i barnehagesektoren, med en jevnt nedadgående kurve fra 11,8% i 2006/2007 til 7,8% i 2014/2015.
Sykefraværet blant ansatte i turnus er 8,6%, og man kan stille spørsmål ved hvorfor sykefraværet er høyere blant ansatte i turnus enn for øvrige heltidsansatte (7,7%) og deltidsansatte (7,8).
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i Søgne kommune går noe ned i perioden 2013-2015. (Kvinner 70% i 2013, 68% i 2015. Menn 85% i 2013, 80% i 2015). Gjennomsnittlig stillingsstørrelse går mest ned blant mannlige medarbeidere. Tallene er sammenlignbar med utviklingen på landsbasis, i Vest Agder og blant kommuner i egen kostra- gruppe. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er lavest blant arbeidstakere under 30 år. Kommunen oppgir i undersøkelsen at man i ganske stor grad tilbyr nyutdannede faste hele stillinger.
Søgne kommune oppgir mer helgejobbing, økt grunnbemanning og langturnusordninger som tiltak for å legge til rette for at flere arbeider heltid. Kommunen benytter også ledige deltidsstillinger til å øke stillingsandelen for andre deltidsansatte fremfor å lyse ut ny deltidsstilling.
- Blant innvandrere er andelen menn i arbeid betraktelig høyere enn den er for kvinner. Avstanden i sysselsetting mellom kjønnene er nesten den dobbelte blant innvandrerne sammenlignet med befolkningen som helhet. Forskjeller finnes mellom ulike landgrupper. 25% av kommunene svarte at de har iverksatt særskilte tiltak for å rekruttere medarbeidere fra innvandrerbefolkningen. Dette er en svak økning fra året før. Mangelfulle norskkunnskaper, manglende formelle kvalifikasjoner samt arbeidet med å vurdere papirer fra utenlandske utdanningsinstitusjoner nevnes som utfordringer med å rekruttere innvandrere. Ansettelsestiltak som har vært benyttet er innkalling av minst en person med innvandrerbakgrunn til intervju, anonymisering av jobbsøknader eller opprettelse av traineeordninger. Kommunene oppgir delte tilbakemeldinger på hvorvidt ønskede resultater er oppnådd.

Søgne kommune oppgir at man i liten grad har lyktes med å rekruttere medarbeidere fra innvandrerbefolkningen. Ansettelsestiltak er det viktigste tiltaket kommunen har

benyttet. Manglede norskkunnskaper og manglende formelle kvalifikasjoner hos søker oppgis som utfordringer i arbeidet med å rekruttere innvandrere i Søgne kommune.

- Det er iverksatt tiltak innen oppvekstsektoren for å rekruttere flere menn til kvinnedominerte yrker. Tiltakene omtales som aktiv og bevisst rekruttering, kvalifiserte søkere fra det underrepresenterte kjønn innkalles til intervju og søkere fra det underrepresenterte kjønn prioriteres der to søkere er like godt kvalifiserte. Søgne oppgir likevel at man i liten grad har oppnådd ønskede resultater med tiltakene. Søgne kommune oppgir at det ikke er iverksatt tiltak for å rekruttere flere kvinner til mannsdominerte yrker.

Rådmannens merknader: