



Nordre Follo
kommune

Mangfold og likestilling i Nordre Follo kommune

Status 2023

Nordre Follo kommune skal gi like muligheter og være en inkluderende arbeidsgiver uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsnivå og seksuell orientering. Respekt for ulikhet skal gjelde både ved rekruttering, medarbeiderutvikling og i arbeidsmiljøet på den enkelte arbeidsplass. Dette gjelder både overfor innbyggere og de ansatte i kommunen.

Mangfold og likestilling

Kommunen har flere politiske utvalg som spesielt retter seg mot arbeidet for likestilling og fravær av diskriminering for kommunens brukere:

- *Eldrerådet* uttaler seg i alle saker som angår eldres levekår.
- *Rådet for likestilling og funksjonshemmede* arbeider for full deltakelse og likestilling for personer med nedsatt funksjonsevne.
- *Barne- og ungdomsrådet* uttaler seg om alle saker som angår barn og ungdoms levekår.

Nordre Follo kommune har forankret arbeidet med mangfold og likestilling i flere sentrale dokumenter, som arbeidsgiverpolitikk, rekrutteringsprosedyre og rekrutteringsstrategi, samt lønnspolitiske retningslinjer og rutiner.

Arbeidsgiverpolitikken slår fast at «medarbeidere skal gi rom for ulikheter og mangfold» og at «ledere skal være bevisst på holdninger og handlinger omkring mangfold, likeverd og inkludering».

Kommunen legger *Diskrimineringsloven* til grunn som et minimumskrav. Kommunens planbestemmelser legger sammen med lovverket dessuten klare føringer når det gjelder universell utforming, og dermed hensynet til likestilling og tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne.

I 2023 har Nordre Follo kommune arbeidet med en overordnet temaplan for mangfold, inkludering og integrering, med representanter for flere virksomhetsområder i kommunen. Temaplanen vil omfatte mål og tiltak for kommunen som tjenesteyter, samfunnsutvikler og som arbeidsgiver. Temaplanen skal til politisk behandling i 2024.

Rekruttering

Kommunens rekrutteringsprosedyre viser til at «*Nordre Follo kommune ønsker å gjenspeile mangfoldet i befolkningen*». Kommunen benytter også en mangfoldserklæring i alle utlysningstekster:

«I Nordre Follo ønsker vi mangfold, og våre medarbeidere skal gjenspeile befolkningen i kommunen. Vi oppfordrer alle som er kvalifisert til å søke jobb hos oss uansett alder, funksjonsevne, kjønn, seksuell orientering, religion eller etnisk bakgrunn. Som arbeidsgiver er vi opptatt av å tilrettelegge arbeidsforholdene hvis du har behov for det».

Rekrutteringsprosedyren viser videre til at «*det er ikke adgang til å forskjellsbehandle søkere på grunn av religion, livssyn, hudfarge, etnisitet, politisk syn, medlemskap i fagorganisasjon, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, nedsatt funksjonsevne eller alder i ansettelsesprosesser*».

I tillegg nevnes muligheten for å benytte positiv særbehandling der dette er i tråd med *Diskrimineringsloven*, f.eks. at «*leder kan foretrekke et underrepresentert kjønn dersom det retter opp en skjev kjønnsfordeling i kommunen*».

I rekrutteringsprosesser har kommunen fokus på likebehandling av søkere, der målet er å tilsette den best kvalifiserte søkeren uavhengig av kjønn, funksjonsevne, etnisk bakgrunn med mer. Nordre Follo kommune har avtalt at minst én person med innvandrerbakgrunn skal innkalles til intervju, dersom vedkommende er kvalifisert til stillingen.

I *Protokollen* som brukes i ansettelsessaker må rekrutteringsansvarlig krysse av for at mangfolds- og likestillingshensyn er hensyntatt i rekrutteringsprosessen. Dette gjelder både avtalen nevnt ovenfor, men også punktene fra *rekrutteringsstrategien* som gjelder positiv særbehandling. Dette for å sikre at rekrutteringsansvarlige har et bevisst forhold til disse mulighetene.

Det ble i 2023 fattet et kommunestyrevedtak om at Nordre Follo kommune skal søke seg inn i KS nettverket «Inn i jobb» i 2024, og at kommunen skal ha et spesielt fokus på ansettelser av mennesker med varierende funksjonsgrad.

Status 2023 for rekruttering

Antall søkere som oppgir å ha nedsatt funksjonsevne og utenlandsk opprinnelse sier ikke noe om de er kvalifisert til stillingen de søker på. Tallene nedenfor gir derfor kun en indikasjon.

Ut fra Nordre Follo kommunes rekrutteringssystem var det 531 søkere som oppga å ha utenlandsk opprinnelse. Av disse ble 149 søkere innkalt til intervju i 2023, hvorav 72 personer (59 kvinner og 13 menn) ble ansatt.

Det var ingen søkere som oppga å ha nedsatt funksjonsevne i 2023, det samme var tilfelle i 2021 og 2022. Dette kan skyldes at søkere velger å ikke krysse av for dette på søknaden. Det er derfor viktig at kommunen viser at det tilrettelegges ved behov og at kommunen ønsker å representere mangfoldet i befolkningen.

I 2023 publiserte Nordre Follo kommune totalt 1 539 stillinger. Totalt 1 157 søkere ble ansatt. Av disse var 78 prosent kvinner og 22 prosent menn.

I 2023 ble arbeidet med kommunens rekrutteringsstrategi avsluttet. Strategien ble vedtatt i mai 2023 og inneholder en tiltakspakke for å beholde og rekruttere ansatte. Det har i 2023 blitt gjennomført workshops i alle virksomhetsområdene, med fokus på de særskilte utfordringene innenfor hvert enkelt område og hvilke tiltak det er viktigst å jobbe videre med lokalt. Workshopene ble gjennomført av HR sammen med ledere, tillitsvalgte og verneombud for å sikre lokal forankring og oppfølging.

Lærlinger i Nordre Follo kommune

Det var totalt 99 lærlinger registrert i Nordre Follo kommune i 2023, hvorav 67 var kvinner og 32 menn. 37 av lærlingene avsluttet læretiden i 2023, 34 startet opp. Resterende var halvveis i sitt læreløp. Det er stort sett +/- 70 aktive lærlinger til enhver tid.

11 av lærlingene var en del av ordningen «Fagbrev på jobb». Av disse 11 har 1 allerede bestått fagprøven, og flere blir ferdige tidlig i 2024.

3 av lærlingene kommer fra prosjektet «Menn i helse». «Menn i Helse» er et omskolingstiltak til helsefagarbeider for menn i alderen 20-55 år som av ulike grunner står utenfor arbeidslivet. Dette er et samarbeid mellom KS, Helsedirektoratet, NAV og kommunale helsetjenester. Nordre Follo kommune har siden start vært deltakerkommune.

Nordre Follo kommune er opptatt av å kunne tilby læreplasser innenfor mange ulike fagområder og har politisk vedtak på antall lærlinger som skal rekrutteres. Vi tegner også kontrakter på opplæringsløp, der man er lærekandidat og ender opp med et kompetansebevis. 2 av de 99 lærlingene registrert i 2023 har en opplæringskontrakt.

Kommunen har i dag aktive lærlinger i følgende fag: barne- og ungdomsarbeiderfaget, helsefagarbeider og IT-driftsfaget. Kommunen har 2 ledige læreplasser i Ernæringskokkfaget, et fag det er vanskelig å rekruttere lærlinger inn i.

Kommunen har inngått en avtale med NAV Øst-Viken om et samarbeid om kvalifisering – «Helsefag for minoritetspråklige». Disse kandidatene går et kvalifiseringsløp frem til faglært helsefagarbeider. Kommunens bidrag er å gi deltakere arbeidspraksis, sommerjobb og lærekontrakt. Disse kandidatene er ikke medregnet antallet på 99, da de frem til 13.06.24 har en intensjonsavtale om læreplass og vil tegne lærekontrakt fra midten av juni 2024. De startet opp 14.08.23 og er likevel å anse som lærlinger og behandles som dette, men de lønnes fra NAV første 10 månedene.

Kommunen har startet prosess med å bli godkjent lærebedrift i Mediografikerfaget, Innholdsprodusentfaget og Salgsfaget. Vi har allerede kandidater i Salgsfaget og Mediografikerfaget, hentet inn via virksomhetenes samarbeid med NAV.

Kommunen tar et stort samfunnsansvar i jobben med lærlinger. Vi har mange lærlinger som trenger ekstra oppfølging og søker mye ekstra tilretteleggingsmidler og mentormidler. Disse kunne fort falt utenfor arbeidslivet om kommunen ikke hadde tilbudt læreplass. Vi samarbeider også med NAV om prosjektet «Fra utenforskap til fellesskap».

Status turnover 2023:

Sektor	Sum	Samme kommune	Samme kommune og samme sektor	Samme kommune, men annen sektor	Annen kommune	Ikke ansatt i kommunal forvaltning
I alt	100	82,25	79,36	2,89	3,74	14,01
Administrasjon	100	88,34	68,84	19,50	1,91	9,75
Undervisning	100	84,26	82,71	1,55	3,20	12,54
Barnehager	100	82,39	79,88	2,51	1,95	15,66
Helse/pleie/omsorg	100	79,79	77,88	1,91	5,19	15,02
Samferdsel og teknikk	100	89,89	88,37	1,52	1,80	8,31
Annet	100	79,51	75,14	4,37	4,28	16,21

Tabellen viser endring i sektor og/eller kommune fra 1.12 et år til 1.12 neste år. KS bruker gjennomsnittstall i prosent for årene 2019 til 2023. Grupperingen i tabellen er basert på KOSTRAs funksjonskode.

Det har i 2023 vært en forholdsvis høy turnover innenfor flere sektorer i kommunen og den totale turnover er på 17,7 prosent. Dette er tilsvarende turnover som i 2022. Høyest turnover var det innenfor tjenesteområdene barnehage og helse/pleie og omsorg, samt kategorien «annet». Tallene per kategori har holdt seg relativt stabilt fra 2022. Analyse av tallene viser høyest turnover blant ansatte uten formell utdanning (24,12 %), samt fagarbeidere (12,85 %) og stillinger med krav om 3-årig utdanning (12,41 %).

Det har i 2023 vært utfordringer knyttet til å rekruttere sykepleiere, helsesykepleiere og saksbehandlere i Barneverntjenesten, samt barnehagelærere og pedagogiske ledere.

Kjønnsfordeling

Kommunen har som langsiktig mål å sikre en jevn kjønnsbalanse innenfor alle tjenesteområder. For å oppnå dette er positiv særbehandling av det underrepresenterte kjønn ved ansettelser i særskilte kvinne- eller mannsdominerte yrker et av tiltakene i *ansettelsesprosedyren*. Dette er et langsiktig arbeid.

Status 2023 for kjønnsfordeling

Kjønnsfordelingen totalt sett har vært relativt stabil de siste årene og fordelte seg slik per 1. desember 2023:

Sektor	Antall		Andel (i prosent)	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
I ALT	3.944	1.134	78	22
Sentraladministrasjonen	296	82	78	22
Oppvekst	1.957	419	82	18
Skoleadministrasjon	17	1	94	6
PP-tjeneste	31	4	89	11
Grunnskole	875	267	77	23
Barnehager	761	80	90	10
Fritidshj/skolefritidsordn	93	27	78	23
Barnehj/andre inst bu	76	5	94	6
Øvrig oppvekst	104	35	75	25
Helse/sosial	1.492	332	82	18
Administrasjon	32	9	78	22
Alm helsevern	167	30	85	15
Somatiske sykehjem	306	35	90	10
Alders- og sykehjem	116	12	91	9
PU	90	24	79	21
Aldershjem	19	4	83	17
Hjemmehjelp/-sykepleie	239	49	83	17
Sosialhjelp	168	31	84	16
Edruskapsvern	6	0	100	0
Andre virksomheter	349	138	72	28
Kultur	39	32	55	45
Teknisk sektor	157	269	37	63

Ymse	3	0	100	0
------	---	---	-----	---

Tabell 9 Kjønnfordelingen av ansatte per sektor. Tabellen inneholder kun hovedstillinger.

Kvinner utgjør den største andelen ansatte i Nordre Follo kommune, med 78 prosent av totalt 5 078 ansatte. Dette er tilsvarende tall som i 2022. For alle kommuner samlet er tallene 76 % kvinner og 24 % menn.

Fordelingen i kommunedirektørgruppa var i 2023 5 kvinner og 2 menn. Blant områdelederne var det 67,66 % kvinner (8 pers.) og 33,33 % menn (4 pers.). Andel kvinner og menn av virksomhetslederne utgjorde henholdsvis 26 prosent menn (22 pers.) og 74 prosent kvinner (62 pers.).

Kvinner er særlig overrepresentert innen områdene *Oppvekst og Helse/sosial*, mens menn er noe overrepresentert innenfor område *Teknisk sektor*.

Når det gjelder vikariater og midlertidige stillinger fordeler dette seg som følger ut ifra kjønn per område i desember 2023:

Område	Antall kvinner	Andel kvinner i %	Antall menn	Andel menn i %
Eiendom, by og samfunn	2	33,3 %	4	67,7 %
Helse og mestring	92	79,8 %	22	20,2 %
Kultur og inkludering	35	70 %	15	30 %
Oppvekst og læring	253	80,6 %	61	19,4 %
Organisasjon og utvikling/Strategi og økonomi	0	0 %	0	0 %
Totalt	383 kvinner	79 %	102 menn	21 %

Fordelingen er i tråd med kjønnsbalansen for øvrig i kommunen.

Nordre Follo kommune, har som nevnt ovenfor, retningslinjer knyttet til rekruttering som legger opp til vurdering av positiv særbehandling der dette er i tråd med lovverket. Dette er dog et langsiktig arbeid.

Deltidsstillinger

Statistisk er det oftest kvinner og arbeidstakere med innvandrerbakgrunn som innehar deltidsstillinger. De er også overrepresenterte innenfor område *Helse og mestring*, og da spesielt innenfor pleie og omsorg.

Status 2023 for deltidsstillinger

Ved utgangen av 2023 var det 1946 ansatte i redusert stilling i Nordre Follo kommune, noe som tilsvarer 37 % av alle ansatte mot 41 % i 2022. Gjennomsnittlig stillingsprosent for kvinner var 78 % og for menn 80 %. For ansatte som jobber deltid er gjennomsnittlig stillingsstørrelse på 52 %.

Stillingsstørrelse Kjønn per ansatt		Årstall		2022		2023	
		2021 Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent
0 - 24,9%	Kvinner og menn	280	5,4	270	5,3	276	5,3
	Kvinner	223	5,5	223	5,7	221	5,4
	Menn	57	5,1	47	4,1	55	4,7
25 - 49,9%	Kvinner og menn	350	6,8	345	6,8	336	6,4
	Kvinner	259	6,4	246	6,3	251	6,2
	Menn	91	8,2	99	8,7	85	7,2
50 - 74,9%	Kvinner og menn	677	13,1	663	13,1	645	12,3
	Kvinner	558	13,8	530	13,5	524	12,9
	Menn	119	10,7	133	11,7	121	10,2
75 - 99,9%	Kvinner og menn	797	15,4	724	14,3	689	13,1
	Kvinner	681	16,8	624	15,9	577	14,2
	Menn	116	10,4	100	8,8	112	9,5
100%	Kvinner og menn	3.060	59,3	3.072	60,5	3.308	63,0
	Kvinner	2.331	57,5	2.310	58,7	2.499	61,4
	Menn	729	65,6	762	66,8	809	68,4

Ansatte fordelt på stillingsstørrelse pr. ansatt og kjønn. Tall pr. 1. desember i det enkelte år. Tabellen handler om stillingsstørrelse pr. ansatt. Derfor vil f. eks. en person med to stillinger på hhv. 20 og 50% bli tilordnet gruppen 50 - 74,9%. Stillinger i andre kommuner er ikke tatt med i vurdering av en ansatts stillingsstørrelse.

Tallene viser en viss bedring når det gjelder ansatte i stillingsstørrelse fra 0-24,9 %, hvor det har vært en nedgang fra 5,7 % i 2020 til 5,3 % i 2023. Også innenfor kategori stillingsprosent 75 – 99,9 % har det vært en nedgang fra 16,2 % i 2020 til 13,1 % i 2022.

Tallene viser at kvinner i større grad enn menn jobber i deltidsstillinger. 61,4 % kvinner har heltidsstilling i kommunen, mot 68,4 % menn. Andelen med heltidsstillinger har økt fra 60,5 % i 2022, til 63 % i 2023.

Innenfor helsesektoren er det 53 % som arbeider i deltidsstilling per desember 2023. Dette er en nedgang fra 55 % i 2022. Gjennomsnittlig stillingsprosent var 54 % for både kvinner og menn.

Hvis vi kun ser på tall for heltid innenfor Helse og mestring (kun turnus), har det vært en positiv utvikling i andelen heltidsansatte de siste årene:

2020	2021	2022	2023
34,2 %	38,6 %	42,2 %	43,7 %

Andel heltidsansatte per 1. desember i helse og mestring (turnus)

I 2022 ble en rammeavtale for kalenderplaner vedtatt, og i 2023 har arbeidet med å innføre kalenderplaner i virksomhetene vært et fokusområde. Det har i 2023 blitt gjennomført et prosjekt om «Optimale arbeidstidsordninger» i Helse og mestring knyttet til turnus og kalenderplan. Helse og mestring fortsetter arbeidet med et prosjekt knyttet til bruk av kalenderplan og bærekraftige bemanningsløsninger i 2024. Målet for utvidet bruk av kalenderplan er at det skal legge til rette for økte stillingsstørrelser og støtte opp under arbeidet med heltidskultur.

En viktig del av innføringen av kalenderplan har vært kartlegging av ufrivillig deltid blant ansatte i den enkelte virksomhet/avdeling i Helse og mestring. Ansatte har i den forbindelse fylt ut et skjema hvor de bl.a. oppgir om de ønsker økt stillingsprosent. Resultatene drøftes i lokale medbestemmelsesutvalg (MBU).

Det har ikke blitt innhentet noen overordnede tall for dette i 2023.

Kommunen har også hatt fokus på at ledige deltidsstillinger skal brukes til å øke stillingsandelen til andre deltidsansatte fremfor å lyse ut ny deltidsstilling, eventuelt at stillingen lyses ut som full stilling.

Likelønn

I Nordre Follo kommunes lønnspolitiske retningslinjer og rutiner er et av hovedmålene at «stillingens innhold og krav til kompetanse og ferdigheter skal være styrende for hoveddelen av en medarbeiders lønn og at avlønning skal være uavhengig av kjønn, etnisitet, seksuell orientering, funksjonsevne m.m. Det skal tilstrebes likelønn i kommunen».

Oversikt som viser gjennomsnittslønn per kjønn og stillingskode blir brukt som underlagsmateriale i de lokale lønnsforhandlingene. Medarbeidere som er i foreldrepermisjon ivaretas i lokale forhandlinger.

Status 2023 for likelønn

Nordre Follo kommune har gjennom de lønnspolitiske retningslinjene nedfelt rutiner som skal bidra til å sikre lik avlønning for likt arbeid og ansvar. Blant annet skal alle særskilte forhandlinger via HR for vurdering, noe som sikrer en helhetlig praksis i kommunen. Det samme gjelder lønnsfastsetting ved rekruttering hvis det er aktuelt å gå utover sentralt eller lokalt avtalt garantilønn.

I forbindelse med lokale forhandlinger utarbeides det statistikk per forhandlingskapittel som viser lønsspenn og gjennomsnittslønn for kvinner og menn. Statistikken brukes som underlagsmateriale i de lokale forhandlingene.

Tabellen nedenfor viser kvinners månedsverk og grunnlønn i prosent av menns, justert for ulike faktorer. Tallene er per 1. desember:

Justert for	2021		2022		2023	
	Kvinner månedsfortjeneste i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns	Kvinner månedsfortjeneste i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns	Kvinner månedsfortjeneste i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns
Ujustert	100,6	101,0	100,1	100,5	100,7	101,0
Alder	100,6	101,0	100,1	100,5	100,7	101,0
Stillingsgruppe	99,0	99,4	99,2	99,6	99,6	100,0
Stillingskode	98,6	99,5	98,7	99,5	99,3	100,0
Utdanning	98,6	99,9	99,3	100,5	100,0	101,1

Tallene viser hva kvinners lønn som andel av menns lønn ville vært dersom kvinner og menn hadde hatt samme årsverksfordeling innenfor hver av variablene det er justert for. Tallene justert for stillingsgruppe eller stillingskode bør brukes som mål på kjønnsforskjell i lønn, siden tallene i stor grad holder utenfor den delen av lønnsforskjellen som skyldes ulike yrkesvalg.

Basert på disse overordnede tallene fra KS, er det liten forskjell i lønnsnivå mellom kvinner og menn. Lønnsnivået har holdt seg stabilt de siste årene, med en noe positiv utvikling i grunnlønn i 2023.

Lønnskartlegging per 1.12.2023 – «Lik lønn for arbeid av lik verdi»

Nordre Follo kommune har gjennomført en lønnskartlegging i tråd med Diskrimineringslovens § 26 a), med utgangspunkt i grunnlønn og tilleggslønn per desember 2023.

Lønnskartleggingen ble gjennomført av en arbeidsgruppe bestående av representanter fra HR og de hovedtillitsvalgte i kommunen.

Stillingsgruppe	Andel kvinner	Kvinner grunnlønn av menns lønn i %	Kvinner tillegg* i % av menns	Kvinner ulempetillegg** i % av menns	Kvinner overtid i % av menns
Gruppe 1 - Ufaglærte	73 %	99 %	74 %	93 %	84 %
Gruppe 2 - Fagarbeidere	77 %	99 %	107 %	114 %	106 %
Gruppe 3 - Fagarbeidere med fagskole	86 %	102 %		131 %	39 %
Gruppe 4 - 3-årig utdanning	86 %	102 %	96 %	111 %	68 %
Gruppe 5 - 4-årig utdanning	88 %	106%***	114 %	78 %	169 %
Gruppe 6 - 5-årig utdanning	77 %	101 %	113 %	116 %	108 %
Gruppe 7 - Mastergrad	79 %	102 %	109 %	145 %	161 %
Gruppe 8 - Lektor m/tillegg	76 %	101 %	118 %	64 %	108 %
Gruppe 9 - Arbeidsledere kap. 4	55 %	98 %	91 %	92 %	80 %
Gruppe 10 - Ledere kap. 4	100 %				
Gruppe 11 - Kap. 5	68 %	101 %	104 %	123 %	114 %
Gruppe 12 - Kap. 5 («opptryksstillinger»)	63 %	98 %	0	0	42 %
Gruppe 13 - Lederteamet (K-sjef)	83 %	102 %	0	0	0

Gruppe 13 - Lederteamet (Områdeledere)	67 %	99 %	0	0	0
Gruppe 14 - Virksomhetsledere	74 %	99 %	0	0	0
Gruppe 15 - Avdelingsledere	81 %	96%****	107 %	53 %	82 %

* Funksjonstillegg/andre tillegg som er skilt ut fra grunnlønn

** Kveld/natt/helg/vaktkompensasjon

*** Kvinner i denne stillingsgruppen har høyere ansiennitet

**** 98 % uten tidligere virksomhetsledere som har beholdt lønn

I all hovedsak viser lønnskartleggingen at kvinners grunnlønn av menns grunnlønn er tilnærmet lik innenfor de fleste stillingsgrupper.

Når man ser på tallene detaljert justert for både stillingsgruppe, særaldersgrense (*anstrengelse*) og arbeidstid (*arbeidsforhold*) ser bildet noe annerledes ut. Det er en viss forskjell i lønn mellom kvinner som arbeider i turnus/har særaldersgrense og menn som arbeider dagtid uten særaldersgrense, hovedsakelig innenfor fagarbeiderstillinger. Her er kvinners lønn av menns lønn på 94 % (snitt beregnet for alle ansiennitetstrinn). Dette peker på en utfordring knyttet til marked som kommunen er godt kjent med.

Slik kommunen vurderer det er det i stor grad saklige forklaringer på de lønnsforskjellene mellom kvinner og menn som har vist seg i løpet av lønnskartleggingen. Det kan for eksempel være tidligere ledere som har beholdt sin lønn ved overgang til annen stilling, rekruttering av spesialkompetanse, markedshensyn, samt ulik kompetanse og ansiennitet.

Se dokument «Mangfold og likestilling i Nordre Follo kommune – status 2023» på kommunens hjemmeside for utfyllende informasjon om lønnskartleggingen.

Kompetanseutvikling

I henhold til *Hovedtariffavtalens* kapittel 4.2.4 gjennomfører kommunen årlige kompetanseforhandlinger. Her har partene på forhånd drøftet og blitt enige om hvilke satser som gjelder basert på antall studiepoeng, noe som sikrer lik vurdering av lønnsfastsettelse på bakgrunn av kompetanseheving. I 2023 fikk 75 arbeidstakere innvilget kompetansetillegg på bakgrunn av fullført etter- eller videreutdanning, hvorav 69 var kvinner og 6 var menn.

Karriereutvikling og eventuelle kompetansehevende tiltak er også et tema under de årlige, individuelle medarbeidersamtalene.

Arbeid med overordnede føringer for strategiske kompetanseplaner ble igangsatt i 2023. Prosjektgruppen har jobbet grundig med bl.a. utfordringsbildet for å finne realistiske tiltak som faktisk vil bidra til endringer. Fokuset er på strategier og tiltak som er jordnære og gjennomførbare. Arbeidet er tett forankret i arbeidsgiverstrategien og rekrutteringsstrategien og har følgende fire innsatsområder: inkludering, digitalisering, mangelkompetanse og kompetanseutvikling. Arbeidet fortsetter i 2024. Innsatsområde «inkludering» omfatter også mangfold, blant annet når det gjelder å rekruttere yngre medarbeidere med sikte på å hindre utenforskap, og når det gjelder å beholde eldre arbeidstakere som en del av kommunens seniorpolitikk.

Oppfølging og tilrettelegging i ulike livsfaser

Kommunen skal tilrettelegge for alle ansatte så langt det er mulig, i alle faser av livet. Hver fase medfører ulike behov, krav, begrensinger og muligheter.

Kommunens permisjonsordninger kan benyttes fleksibelt ved omsorgsoppgaver i alle livsfaser, og kan ses på som et likestillingstiltak. Det samme gjelder for tilrettelegging av arbeidstid og avtale om fleksitid. Kommunen tilrettelegger også for at ansatte skal kunne delta på obligatoriske norskkurs.

Fordelingen av ansatte med uttak av foreldrepermisjon fordeler seg som følger ut ifra kjønn i 2023:

Foreldrepermisjon 2023	Andel kvinner i %	Snitt antall uker i 2023, kvinner	Snitt antall uker i 2023, menn
Totalt	95 %	18,6 uker	10,3 uker

Bruk av omsorgsdager for sykt barn fordeler seg som følger ut ifra kjønn i 2023:

Omsorgsdager 2023	Antall dager, kvinner	Andel dager, kvinner	Antall dager, menn	Andel dager, menn
Sum	796 dager	82 %	176 dager	18 %

Nordre Follo kommune har også egne permisjonsordninger som gjelder følge av barn mellom 13-16 år til lege eller sykehus. I tillegg er det åpnet opp for å gi permisjon uten lønn tilsvarende 5 virkedager («junioruka») for tilvenning i barnehage/skole osv. utover det som er lovbestemt.

Nordre Follo kommune har vedtatt rutiner for oppfølging av gravide arbeidstakere, slik at gravide ansatte skal kunne stå i arbeid lengst mulig. Dette innebærer blant annet at alle gravide medarbeidere skal ha tre arbeidsrelaterte samtaler i løpet av svangerskapet, som skal bidra til å finne løsninger som gjør at den gravide kan jobbe igjennom svangerskapet. På bakgrunn av samtalene skal leder og medarbeider utarbeide en oppfølgingsplan med tiltak. Kommunen tilrettelegger også for betalte ammepauser i arbeidstiden.

Nordre Follo kommune tilrettelegger for at ansatte med nedsatt eller endret funksjonsevne skal kunne beholde sitt arbeidsforhold på ulike måter.

Som eksempler nevnes det tilrettelegging med diverse hjelpemidler, utstyr og oppfølging av bedriftshelsetjeneste, tilrettelegging av arbeidstid, -sted og -oppgaver, utprøving av restarbeidsevne og/eller omplassering til ny stilling. 4 ansatte ble omplassert til nye stillinger av helsemessige årsaker i 2023.

Nordre Follo kommune tilbyr også arbeid på pensjonistvilkår til ansatte som har gått av med pensjon. Nordre Follo kommune arrangerer årlige pensjonsdager med pensjonsleverandøren KLP for ansatte fra 55 år. I tillegg til informasjon om pensjonsmuligheter er det også fokus på det helsefremmende perspektivet ved å stå i jobb lengst mulig.

I 2023 har kommunen utarbeidet en seniorpolitikk, med konkrete tiltak som kan bidra til ansatte står lenger i jobb. Seniorpolitikk i Nordre Follo kommune ble drøftet i SMBU i november 2023 og er gyldig fra 1.1.2024.

Diskriminering og trakassering

Kommunen har nulltoleranse for mobbing, diskriminering og seksuell trakassering og oppfordrer alle ansatte til å melde ifra om uønskede hendelser.

Varslingsaker meldes til kommunens varslingsmottak. Det var ingen varslingsaker i 2023 knyttet til diskriminering på bakgrunn av kjønn, etnisitet, nedsatt funksjonsevne eller seksuell trakassering.

Ansatte melder også avvik knyttet til diskriminering og seksuell trakassering i kommunens avvikssystem. I 2023 er det meldt om 43 hendelser knyttet til «Diskriminering og rasisme», og 159 hendelser knyttet til «Trakassering og mobbing» (her inngår også seksuell trakassering). Dette er en økning fra innmeldte avvik i både 2021 og 2022. I 2022 var det 26 hendelser knyttet til diskriminering og rasisme og 106 hendelser knyttet til mobbing og trakassering.

Dette kan tyde på at flere ansatte enn tidligere melder ifra om slike hendelser. Hendelsene ble håndtert i tråd med prosedyre for håndtering av uønskede hendelser.

Vedlegg: Notat Lønnskartlegging per 1.12.2023

LØNSSKARTLEGGING 2023 – «LIK LØNN FOR ARBEID AV LIK VERDI»

Nordre Follo kommune har gjennomført en lønnskartlegging i tråd med Diskrimineringslovens § 26 a), med utgangspunkt i grunnlønn og tilleggslønn per desember 2023. Lønnskartleggingen ble gjennomført av en arbeidsgruppe bestående av representanter fra HR og de hovedtillitsvalgte i kommunen.

Diskrimineringsloven slår fast at «kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi» og «lønnen skal fastsettes på samme måte, uten hensyn til kjønn» (§ 34). Bakgrunnen for lønnskartleggingen er derfor en vurdering av «lik lønn for arbeid av lik verdi». Om arbeidene er av lik verdi, avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetansen¹ som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel *anstrengelse*², *ansvar*³ og *arbeidsforhold*⁴. Med lønn menes det alminnelige arbeidsvederlaget og alle andre tillegg, fordeler og andre goder som ytes av arbeidsgiveren (§ 34).

Vurdering av stillingsgrupper og andre sammenlikningsgrunnlag

Hoveddelen av kartleggingen tar utgangspunkt i Hovedtariffavtalens inndeling når det gjelder forhandlingskapitler, stillingsgrupper og ansiennitet. Utover dette er lønn i de ulike stillingsgruppene analysert ut ifra om det er stillinger med eller uten særaldersgrense (belastning) og stillinger med dagarbeidstid eller stillinger i turnus (ulempe).

Grunnlønn, tilleggslønn og funksjonstillegg er justert opp til 100 %. Når det gjelder ulempetillegg (kveld/natt/helg) så er partene enige om at det ikke blir riktig å justere tilleggene til 100 % stilling. Dette på bakgrunn av at man i mindre stillingsstørrelser kan jobbe mye kveld/natt/helg, og ved å justere opp dette til 100 % vil det gi et feilaktig bilde av ulempetilleggene. Når det gjelder tall for overtid er dette basert på samlet utbetalt overtid for hele 2023.

Når det gjelder naturalytelser er partene enige om at klesgodtgjørelse/uniform inngår i denne kategorien.

Lønnsfastsettelse i Nordre Follo kommune

Lønnsfastsettelse i kommunen gjøres på bakgrunn av garantilønnstabellen i Hovedtariffavtalen, lokale lønnsstiger og ev. konkrete vurderinger i samråd med HR. De lønnspolitiske retningslinjene til Nordre Follo kommune angir nøytrale kriterier som benyttes for vurdering av ansatte til bl.a. lokale forhandlinger.

Kommunen har sentralt avtalte funksjonstillegg, samt tillegg for fagansvar og nattarbeid som gis for funksjon uavhengig av kjønn eller andre diskrimineringsgrunnlag. Et eksempel er kontaktlærertillegg for undervisningspersonale, som fastsettes ut ifra antall elever i klassen. Funksjonstillegg for rådgiverrolle på skole følger det høyeste kontaktlærertillegget på den enkelte skole.

Ulempetillegg gis i tråd med bestemmelsene i HTA, som tar utgangspunkt i antall arbeidede timer. Fra og med 1.1.2023 ble bestemmelsene om helgetillegg endret, slik at det nå gis en prosent av den enkeltes lønn (minimum kr 70,-). Hvis det er lønnskjevheter mellom kjønnene, vil dette nå også kunne gjenspeile seg i helgetilleggene på en annen måte enn tidligere.

Tillegg for vaktkompensasjon ble i 2023 beregnet ut ifra garantilønn for fagarbeidere med 16 års ansiennitet, slik at alle som deltok i vaktordningen fikk lik kompensasjon, uavhengig av kjønn og andre faktorer.

¹ Kompetanse: kompetanse, ansiennitet eller relevant erfaring

² Anstrengelse: fysisk belastning, psykisk belastning (brukere, kunder)

³ Ansvar: selvstendighet, fag-, personal- eller budsjettansvar

⁴ Arbeidsforhold: tidspress, risiko, fleksibilitet, ubekvem arbeidstid osv.

Resultater fra lønnskartlegging per 1.12.2023

Stillingsgruppe	Andel kvinner	Kvinneres grunnlønn av menns lønn i %	Kvinneres tillegg* i % av menns	Kvinneres ulempetillegg** i % av menns	Kvinneres overtid i % av menns
Gruppe 1 - Ufaglærte	73 %	99 %	74 %	93 %	84 %
Gruppe 2 - Fagarbeidere	77 %	99 %	107 %	114 %	106 %
Gruppe 3 - Fagarbeidere med fagskole	86 %	102 %		131 %	39 %
Gruppe 4 - 3-årig utdanning	86 %	102 %	96 %	111 %	68 %
Gruppe 5 - 4-årig utdanning	88 %	106%***	114 %	78 %	169 %
Gruppe 6 - 5-årig utdanning	77 %	101 %	113 %	116 %	108 %
Gruppe 7 - Mastergrad	79 %	102 %	109 %	145 %	161 %
Gruppe 8 - Lektor m/tillegg	76 %	101 %	118 %	64 %	108 %
Gruppe 9 - Arbeidsledere kap. 4	55 %	98 %	91 %	92 %	80 %
Gruppe 10 - Ledere kap. 4	100 %				
Gruppe 11 - Kap. 5	68 %	101 %	104 %	123 %	114 %
Gruppe 12 - Kap. 5 (opprykkstillinger)	63 %	98 %	0	0	42 %
Gruppe 13 - Lederteamet (K-sjef)	83 %	102 %	0	0	0
Gruppe 13 - Lederteamet (Områdeledere)	67 %	99 %	0	0	0
Gruppe 14 - Virksomhetsledere	74 %	99 %	0	0	0
Gruppe 15 - Avdelingsledere	81 %	96%****	107 %	53 %	82 %
* Funksjonstillegg/andre tillegg som er skilt ut fra grunnlønn					
** Kveld/natt/helg/vaktkompensasjon					
*** Kvinner i denne stillingsgruppen har høyere ansiennitet					
**** 98 % uten tidligere virksomhetsledere som har beholdt lønn					

Nedenfor gis en redegjørelse av de viktigste funnene fra lønnskartleggingen.

Kommentarer til overordnet tabell

I all hovedsak viser lønnskartleggingen at kvinners grunnlønn av menns grunnlønn er tilnærmet lik innenfor de fleste stillingsgrupper. De viktigste unntakene beskrives nedenfor.

«Gruppe 5 – krav om 4-årig utdanning» viser at kvinners grunnlønn av menns grunnlønn er på 106 %. En nærmere gjennomgang av grunnlagsdata viser at kvinner i denne stillingsgruppen har høyere ansiennitet enn menn, noe som forklarer forskjellen i grunnlønn mellom kjønnene.

«Gruppe 9 – Arbeidsledere kap. 4» viser at kvinners grunnlønn av menns grunnlønn er på 98 %. En mer detaljert gjennomgang viser at det er store forskjeller på de ulike ansiennitetstrinnene. Når vi sammenlikner kvinners grunnlønn innenfor skole (baseledere er i denne stillingsgruppen) med menns grunnlønn innenfor Eiendom (driftsledere) er forskjellen mellom kjønnene på 94 %. Innenfor område Skole framkommer ikke den samme forskjellen mellom kjønnene. Forskjellen mellom områdene kan forklares med markedshensyn. Kommunen vil se nærmere på denne stillingsgruppen frem mot lokale forhandlinger i 2024.

Når det gjelder ledere_med budsjett, økonomi og/eller personalansvar er lønnskartleggingen delt inn i to grupper, én for virksomhetsledere og én for avdelingsledere.

«Gruppe 15 – Avdelingsledere» viser at kvinners grunnlønn av menns grunnlønn er på 96 %. En nærmere gjennomgang av grunnlagsdata viser at flere mannlige avdelingsledere har beholdt tidligere virksomhetslederlønn, noe som i stor grad kan forklare forskjellene. Det er spesielt innenfor Eiendom, by og samfunn hvor forskjellene er tydeligst.

Det er enighet mellom partene om å gjennomføre en kartlegging av avdelingslederstillinger hvor antall ansatte, antall brukere og ev. døgndrift vil være en del av grunnlaget. Kartleggingen vil brukes som en del av grunnlagsmateriale i lokale forhandlinger 2024.

For «Gruppe 14 – virksomhetsledere» samlet er kvinners lønn av menns lønn på 99 %, en økning fra 96 % i 2021.

Hovedtrekk viser at innenfor hvert enkelt virksomhetsområde er kvinners lønn av menns lønn tilnærmet lik (97 % - 106 %). En sammenlikning på tvers av virksomhetsområdene viser at kvinners lønn i område Helse og mestring er 97 % av menns lønn innenfor Eiendom, by og samfunn. Det er i stor grad markedsstyrt lønn innenfor område Eiendom, noe som kan forklare forskjellene.

Tilleggslønn, ulempetillegg og overtid

Når det gjelder tilleggslønn, ulempetillegg og overtid er det noe større forskjeller mellom kjønnene, men det har ikke vist seg noe systematikk i forskjellene. Dette vil derfor ikke kommenteres nærmere.

Naturalytelser

Klesgodtgjørelse gis til ansatte innenfor avtalte virksomheter/områder, med en sum på kr 2 000,- per år. Ansatte som får uniform/arbeidstøy utdelt er ikke omfattet av ordningen. Stillinger som er omfattet av ordningen er bl.a. ansatte i barnehage, spesialskoler, SFO, lærere i 1. klasse og ansatte innenfor tilrettelagte boliger.

Sykepleiere og andre innenfor Helse og Mestring får utdelt arbeidstøy/uniform. Det samme gjelder for ansatte innenfor Eiendom, by og samfunn. Ulike stillinger får utdelt ulikt arbeidstøy. Ansatte innenfor Eiendom har arbeidstøy/verneutstyr, overtreksdresser/jakker og liknende. Innenfor helse er det i stor grad kun uniform til innendørsbruk. Det har vært diskusjoner i kommunen tidligere knyttet til bl.a. dekning av sko for sykepleiere. Dette har en kjønnsdimensjon, i og med at det er flere kvinnelige arbeidstakere innenfor Helse og mestring, mens menn er noe overrepresentert innenfor tekniske yrker i Eiendom, by og samfunn.

Nærmere analyse – kap. 4

De aller fleste kommunale stillinger er plassert i kap. 4. Her inngår f.eks. undervisningspersonale, sykepleiere, barnehagelærere, fagarbeidere og ufaglærte. Ansatte i kap. 4 får sin lønn justert hovedsakelig gjennom sentrale lønnsoppgjør, i tillegg til lokale forhandlinger når dette avtales sentralt. Garantilønnstabellen i Hovedtariffavtalen og lokalt avtalte stiger brukes for å fastsette lønn for ansatte i kap. 4.

Kvinnens grunnlønn av menns grunnlønn varierer fra 98 % til 106 % innenfor stillingsgruppene i kap. 4.

Når man ser på tallene detaljert justert for både stillingsgruppe, særaldersgrense (*anstrengelse*) og arbeidstid (*arbeidsforhold*) ser bildet noe annerledes ut. Det er en viss forskjell i lønn mellom kvinner som arbeider i turnus/har særaldersgrense og menn som arbeider dagtid uten særaldersgrense, hovedsakelig innenfor fagarbeiderstillinger. Her er kvinners lønn av menns lønn på 94 % (snitt beregnet for alle ansiennitetstrinn). Dette peker på en utfordring knyttet til marked som kommunen er godt kjent med. Kommunen må strekke seg lønsmessig for å klare og rekruttere til tekniske fagarbeiderstillinger, som elektrikere og rørleggere. Dette utfordrer prinsippet om likelønn i kommunen.

Innenfor stillingsgruppe «Gruppe 4 – 3-årig utdanning» gjenspeiles ikke den samme forskjellen som for fagarbeidere mellom kvinner som jobber turnus/har særaldersgrense og menn som jobber dagtid uten særaldersgrense (*anstrengelse/arbeidsforhold*). Her er kvinners grunnlønn av menns grunnlønn på 100 % – 103 %.

Nærmere analyse - kap. 5

Stillinger som rådgivere, ingeniører, leger, psykologer, jordmødre m.fl. inngår i denne gruppen.

Et viktig prinsipp i kap. 5 er individuell lønnsfastsetting og vurdering. Det vil si at den enkeltes arbeidsoppgaver/ansvar, utførelse av arbeid og andre vurderinger knyttet til personlig egenskaper skal danne grunnlaget for avlønning og vurdering i lokale forhandlinger. Det finnes ingen garantilønn slik som for ansatte i kap. 4.

Krav til utdanning (*kompetanse*) for de ulike stillingene i kap. 5 varierer noe, selv om kravet i utgangspunktet er mastergrad for stillinger i kap. 5. For eksempel har nå stilling som ingeniører minimumskrav tilsvarende bachelorgrad. Likevel har mange av ingeniørene teknisk fagskolebakgrunn eller mastergrad.

I lønnskartleggingen har kommunen skilt på «vanlige» stillinger i kap. 5 og lokale «opprykkstillinger», som f.eks. spesialrådgivere og overingeniører. Det er nedfelt egne krav til utdanning, erfaring og selvstendighet for disse stillingene i dokumentet «Stillingsstruktur i Nordre Follo kommune».

En oversikt per stillingskode viser at det er tilnærmet lik lønn mellom kjønnene. I 2021 var andelen 98 %, mens den i 2023 er på 101 %.

Når det gjelder avlønning av leger (st. kode 8527) er det for denne gruppen fremforhandlet en egen kompetanselønnsstige, hvor legene får lønnsmessig uttelling underveis i spesialiseringsløpet. Det er da samme satser som gjelder uavhengig av kjønn eller andre diskrimineringsgrunnlag.

For «Gruppe 12 – kap. 5 (opprykkstillinger) er kvinners lønn av menns lønn på 98 %. Det er variasjoner innenfor stillingskodene. For eksempel er kvinners lønn av menns lønn for spesialrådgivere på 95 %, mens den for overarkitekter er på 103 %. Forskjellene grunner i ulik erfaring/ansiennitet og at flere menn har beholdt tidligere lederlønn.

Oppsummering

I all hovedsak viser resultatene av lønnskartleggingen at det innenfor de fleste stillingsgrupper er lik lønn for arbeid av lik verdi. Det er likevel noen forskjeller som kommer frem gjennom kartleggingen, som kommunen er kjent med fra tidligere. Dette gjelder spesielt innenfor stillingsgruppen «Fagarbeidere».

Slik kommunen vurderer det er det i stor grad saklige forklaringer på de lønnsforskjellene mellom kvinner og menn som har vist seg i løpet av lønnskartleggingen. Det kan for eksempel være tidligere ledere som har beholdt sin lønn ved overgang til annen stilling, rekruttering av spesialkompetanse, markedshensyn, samt ulik kompetanse og ansiennitet.

Resultatene fra lønnskartleggingen vil inngå som en del av statistikkgrunnlaget for lokale forhandlinger i 2024.