

# Arbeid med sykefravær og trivsel på arbeidsplassen

## Sykefravær

Det samlede sykefraværet for Hustadvika kommune skal ikke overstige 6,5%.

Noen enheter opplever lavt sykefravær, mens det i andre har høye tall. Det åpnes for en differensiering av dette i de ulike rammeområdene og i de ulike enhetene, slik at alle har mål for sykefravær det er realistisk å jobbe mot.

Å jobbe med å øke nærværet på arbeidsplassen, versus å redusere sykefraværet, betyr å jobbe med forbedringsområdene i hele virksomhetens verdikjede.

## Måltall for sykefravær i de ulike rammeområdene i kommunen

Sykefravær	Mål
Kommunedirektøren	3,0 %
Samfunnsutvikling	3,0 %
Familiens hus	6,5 %
Oppvekst felles	6,5 %
Kommunale barnehager	6,5 %
Skole	6,5 %
Helse og velferd felles	6,5 %
Forebygging helse og rehabilitering	4,5 %
Hjemmebaserte tjenester	11,0 %
Institusjoner og omsorgsleiligheter	6,5 %
Bofellesskap	8,0 %
NAV	6,5 %
Kommunalteknikk	6,5 %
Bygg og eiendom	6,5 %
Plan og byggesak	3,0 %
Brann og beredskap	6,5 %
Landbruk og miljø	3,0 %

## Oppfølging av medarbeiderundersøkelsen

Hustadvika kommune har våren 2020 gjennomført medarbeiderundersøkelsen "10-faktor". Selve formålet med å gjennomføre medarbeiderundersøkelsen er blant annet å kartlegge utvalgte faktorer som er viktige for å oppnå gode resultat og gode tjenester til brukerne.

#### **Om undersøkelsen – 10 faktor:**

10-FAKTOR er et godt verktøy for å måle faktorer som vi vet er avgjørende for å oppnå gode resultater og som kan påvirkes gjennom målrettet utviklingsarbeid.

#### **De 10 faktorene er:**

1. Indre motivasjon
2. Mestringstro
3. Autonomi
4. Bruk av kompetanse
5. Mestringsorientert ledelse
6. Rolleklarhet
7. Relevant kompetanseutvikling
8. Fleksibilitetsvilje
9. Mestringsklima
10. Prososial motivasjon

Undersøkelsen fanger opp faktorer på individnivå, gruppe-, ledelses og organisasjonsnivå, og kan gjennom det bidra til målrettet utvikling. Informasjons- og presentasjonsmateriale finnes på [10faktor.no](http://10faktor.no)

Faktorene måler dels medarbeidernes oppfatninger av viktige forhold på arbeidsplassen, som f.eks. graden av mestringsorientert ledelse, mestringsorientert motivasjonskultur, tydelig kommuniserte forventninger, muligheter til selvstendighet, muligheter til relevant kompetanseutvikling og muligheter til å bruke egen kompetanse. Og dels måler faktorene medarbeidernes holdninger til jobben de har, herunder to typer motivasjon (indre motivasjon og nytteorientert/prososial motivasjon), mestringstro og viljen til å være fleksibel.

#### **Gjennomføring av undersøkelsen:**

Hustadvika kommune fikk tilsagn på OU- midler for å få bistand fra KF konsulent Anita Hansen til å informere om gjennomføringen av undersøkelsen til alle ledere og gi opplæring til de som skulle ha ansvaret for gjennomføringen av medarbeiderundersøkelsen.

Undersøkelsen foregikk elektronisk og ble sendt ut på epost adresse til alle fast ansatte, vikarer som benyttes ofte og midlertidige i et lengre vikariat/engasjement. Ansatte med flere arbeidssteder i kommunen skulle svare på hvert arbeidssted.

#### **Samlet svarprosent og resultat**

Vi fikk 944 svar av 1546 planlagte svar, noe som tilsvarer en svarprosent på 61 %.

#### **Presentasjon av resultater – arbeidet videre**

Resultatet for Hustadvika kommune er blitt presentert for ledergruppen og enhetsledere, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud. Enhetsledere eller leder med personalansvar har ansvaret for at resultatene presenteres på hver arbeidsplass, og det skal jobbes med oppfølging av undersøkelsen fra høsten av. Når det gjelder den videre oppfølgingen vil det bli laget et felles opplegg for ledere, tillitsvalgte og vernetjenesten. Denne opplæringen vil basere seg på anbefalingene fra KS.

#### **Vurdering**

Svarene for kommunen samlet viser at vi har stor grad av tilfredshet på de fleste faktorene, og at vi ligger på eller over snittet sammenlignet med andre kommuner i Norge på de fleste faktorene.