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 er åpnet 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 %
Helse og mestring	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 - KS 10 - faktor

Hustadvika kommune gjennomførte våren 2023 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

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 KS konsulent Bente Herdlevær til å informere om gjennomføringen av undersøkelsen til alle ledere med personalansvar. Opplæringen ble gjennomført 31.01.23.

Det ble sendt ut informasjon om undersøkelsen til alle medarbeiderne 09.02.23.

Undersøkelsen ble sendt ut til alle medarbeiderne 01.03.23, med svarfrist 10.04.23. Undersøkelsen foregikk elektronisk og ble sendt ut på epost adresse til alle fast ansatte og midlertidige ansatte i lengre vikariat/ engasjement.

Ansatte med flere arbeidssteder i kommunen skulle svare på hvert arbeidssted. Støttekontakter og oppdragstakere var ikke med i undersøkelsen.

Det var noen utfordringer i forhold til kvalitetssikring av e- postadresser og det ble en del korrigeringer underveis i prosessen. Ellers gikk gjennomføringen greit.

Resultat og vurdering

Vi fikk 907 svar av 1250 planlagte svar, noe som tilsvarer en svarprosent på 73 %. I følge KS er dette en god svarprosent som vi bør være fornøyd med. Til sammenligning var svarprosenten i 2020 på 60%.

Faktorene måles mellom verdiene 1 og 5, der 5 er aller beste verdi på svarskalaen.

Resultat fra undersøkelsen i 2023 sammenlignet med resultatet i 2020:

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 i undersøkelsen.

Svarene viser at vi stort sett tyr til den positive og øvre del av skalaen når vi har vurdert påstandene, og vi ser det særlig på faktoren prososial motivasjon hvor gjennomsnittet for Hustadvika kommune er 4,8 av 5. Dette tyder på at de ansatte i organisasjonen opplever at de gjør noe nyttig for andre, og at dette gir mange positive effekter ift. en del av de andre faktorene.

På faktorene mestringsorientert ledelse og relevant kompetanseutvikling er vurderingene mere jevnt fordelt i skalaen og her bør kommunen ha fokus på hvordan man kan forbedre resultatet på disse faktorene. På mestringsorientert ledelse ligger Hustadvika 0,1 under snittet for kommunene i Norge.

Om vi sammenligner resultatet fra undersøkelsen i 2020 og 2023 ser vi at vi scorer noe lavere på indre motivasjon og mestringstro i årets undersøkelse enn i 2020, mens vi scorer noe høyere på relevant kompetanseheving og mestringsklima. På ledersamlingen ble det diskutert rundt relevant kompetanseheving og hva som ligger i dette. Mange ansatte forbinder dette kun med kurs og videreutdanning, men kompetanseheving kan også være fagmøter internt i enheten og organisasjonen. Dette er det viktig at vi formidler ut til de ansatte.

10 faktor undersøkelsen viser klart at det er mye positivt å bygge videre på og ta vare på videre i Hustadvika kommune.

FAKTOR	RESULTAT 2020	RESULTAT 2023	LANDSSNITT 2023
1. Indre motivasjon	4.4	4.3	4.2
2. Mestringstro	4.4	4.3	4.3
3. Autonomi	4.3	4.3	4.3
4. Bruk av kompetanse	4.3	4.3	4.2
5. Mestringsorientert ledelse	4.0	4.0	4.1
6. Rolleklarhet	4.4	4.4	4.2
7. Relevant kompetanseheving	3.6	3.7	3.7
8. Fleksibilitetsvilje	4.5	4.5	4.4
9. Mestringsklima	4.2	4.3	4.1
10. Prososial motivasjon	4.8	4.8	4.6

Presentasjon av resultater – og arbeidet videre

Resultatet for Hustadvika kommune ble presentert for enhetsledere, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud den 02.05.23. Denne dagen var Bente Herdlevær fra KS-konsulent tilbake for å gi ledere opplæring og verktøy for å jobbe med resultatet av undersøkelsen ute på sine enheter. Resultatene til de ulike enhetene og avdelingene ble sendt ut til ledere med personalansvar. Enhetsleder eller leder med personalansvar har ansvar for at resultatene presenteres på hver arbeidsplass, og at det skal jobbes med oppfølging av undersøkelsen så snart det lar seg gjøre. Innen helse og velferd ble det bestemt at de kan utsette oppstarten på oppfølgingsarbeidet til Helseplattformen er innført.

10-faktor skal etter planen gjennomføres hvert 3. år. Dette for at enhetene skal ha god nok tid til å følge opp de handlingsplaner de har blitt enige om etter gjeldende undersøkelse. Ny medarbeiderundersøkelse gjennomføres dermed våren 2026.

HMS-gruppene vil ha et ansvar med å forankre undersøkelsene og følge opp handlingsplanene i den enkelte enhet.