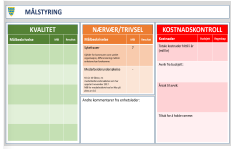


› Mål for kommunenes enheter - nærvær og trivsel



Nærvær og trivsel hører til den gule delen av Kvikklunsjen.

Sykefravær

Når det gjelder mål for sykefravær ble det i «Handlingsplan for HMS og IA i Fræna kommune 2016-2019» vedtatt dette målet (sak i AMU-møtet den 10. mai 2017, PS 5/2017):

Delmål 3:

Det samlede sykefraværet i Fræna kommune skal reduseres. Samlet sykefravær (legemeldt og egenmeldt) skal ikke overstige 7,0%.

Enheterne setter selv mål for sitt sykefravær

Sykefravær

NÆRVÆR/TRIVSEL

Målbeskrivelse	Mål	Resultat
Rådmannens stab/rådmannsteam	3 %	
Administrasjon	3 %	
Personal og organisasjon	1 %	
Forvaltningskontoret	4,5 %	
Sørviskontoret	3 %	
Flyktningetjenesten	1 %	
Frænskolen	7 %	
Opplæringscenteret	6,5 %	
Bjørnsund leirskole	6,5 %	
Barnehager	7 %	
Institusjonstjenesten og hjemmebaserte tjenester	8 %	
NAV sosialtjenesten	6 %	
Helse og familie	4,5 %	
Kultur	3 %	
Teknisk forvaltning	3 %	
Landbruk	3 %	
Teknisk drift og anlegg	3 %	

Medarbeiderundersøkelse

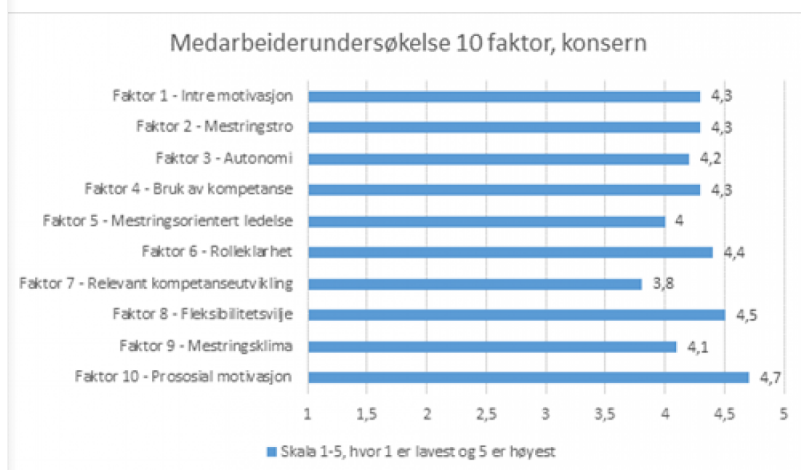
Kommunen tok høsten 2017 i bruk medarbeiderundersøkelsen 10 faktor som er utviklet av KS. Undersøkelsen er et godt verktøy for å måle faktorer som er avgjørende for å oppnå gode resultater og som kan påvirkes gjennom målrettet utviklingsarbeid. Undersøkelsen

skal gjennomføres annenhvert år, og ny undersøkelse vil bli gjennomført høsten 2019. Eide kommune bruker også 10 faktor, og de vil kjøre ny undersøkelse våren 2019.

Undersøkelsene som skal gjennomføres i begge kommunene i 2019 vil bli et viktig måleparamenter ift. overgangen til Hustadvika kommune.

Målsettingen for neste undersøkelser vil være å få en svarprosent på minimum 75% (mot 73% i fjor). I fjor lå vi likt som landsgjennomsnittet på 8 av de 10 faktorene, mens vi for faktor 6 – «Rolleklarhet» og faktor 7 – «Relevant kompetanseutvikling» lå 0,1 poeng høyere enn landsgjennomsnittet. Målet vil være å ligge på samme nivå eller høyere enn fjorårets. Dette bør være realistisk selv om vi står midt inne i en omstillingsprosess. Det vil i tillegg bli satt fokus på lederutvikling og lederstøtte fremover for å utvikle faktorene videre.

Oversikten viser resultat totalt for Fræna kommune per faktor for 2017. Rapporten viser resultater for hver faktor på en skala fra 1 til 5, der 5 er aller beste verdi på skalaen.



Her følger en liten oversikt over hvordan noen av enhetene jobber med medarbeiderundersøkelsen:

NÆRVÆR/TRIVSEL

Målbeskrivelse

Mål

Resultat

Enheter på rådhuset - stab/støtte

Rådmannens stab

Enheter har gått gjennom resultatet av undersøkelsen, forbedringsfaktorer er identifisert, og vi skal følge opp arbeidet med en handlingsplan med mål og tiltak. Staben har ikke egne tall, så vi jobbet med tall basert på flere enheter på rådhuset.

Administrasjon

Her har avdelingen valgt ut to faktorer for videre oppfølging. Det er Autonomi og Prososial motivasjon. Vi har satt oss konkrete mål på disse to faktorene. Målene blir tatt opp på nytt på hvert kontormøte og tiltakene gjennomgått.

Personal og organisasjon

Enheter har jobbet med oppfølging av faktor 9 og 10, og skal jobbe videre med mål og tiltak

Forvaltningskontoret

Enheter har gått gjennom resultatet av medarbeiderundersøkelsen 10- faktor som ble gjennomført høsten 2017. Arbeidet med å identifisere forbedringsfaktorer og tiltak er ikke ferdigstilt. Målet er at dette skal være gjennomført innen utgangen av 2018.

Sørviskontoret

Resultatene etter Medarbeiderundersøkelsen er gjennomgått og forbedringsfaktorer er identifisert. Det jobbes med handlingsplan og oppfølging

Frænaskolen

Fræna ungdomsskole

Vi har jobbet grundig med medarbeiderundersøkelsen og fulgt hele det opplegget som er anbefalt i 10 – faktor. Vi har også

Faktor 3 -
Autonomi: 4,2 og
Faktor 8 -

benyttet oss av tilbudet fra lønn – og personalavdelingen om bistand med etterarbeidet. Hanne Melby var her to ettermiddager da jobbet med analysekrysset og handlingsplan. Vi har utarbeidet GLANSBILDE og HANDLINGSPLAN og hengt disse opp på veggen i personalrommet

Hustad barne- og ungdomsskole

Gjennomføringen av medarbeiderundersøkelsen for vår enhet ble dessverre preget av teknisk feil, og undersøkelsen ble dermed ikke gjennomført helt optimalt for oss. Men arbeid med nærvær er viktig for oss, og har et stadig fokus. MOT og ART verdiene brukes i personalet. På personalmøter/samlinger, i fellesmøter. Vi har ulike trivselstiltak gjennom året. Disse evalueres. Nye tiltak kommer til. Nytt dette året er "Gled dine kolleger uke". Verneombud er en aktiv medspiller.

Haukås skole

Skolen har valgt å jobbe videre med: bruk av kompetanse, rolleklarhet og relevant kompetanseutvikling

Sylte og Malme skule

Skolen har valgt å jobbe videre med disse to faktorene;

Faktor 5: Mestringsorientert ledelse

Faktor 7: Relevant kompetanseutvikling

For faktor 7 sin del er vi i gang med SPRÅKLØYPER (lesesenteret / skrivesenteret) Dette vil gi et kompetanseløft innen skrive – og leseopplæringa fra 1.-7. trinn. Og spesielt med tanke på at vi skal jobbe oss fram mot en dysleksivennlig skole, vil vi i høst ha fokus på lese – og skrivevansker og lese- og skriveteknologi.

Tornes skule

Tornes skule har valgt ut faktor 4, bruk av kompetanse (4,2) og faktor 7, relevant kompetanseutvikling (3,6) som våre forbedringsfelt. Målet er å heve resultatet til 4,5.

**Fleksibilitetsvilje:
4,5**

**4 for alle
faktorene**

**4,3 for begge
faktorene**

Opplæringscenteret

Enheden skårer like høyt, eller høyere enn det som er gjennomsnittlig for Norge som helhet. De to faktorene

vi ønsker å forbedre er rolleklarhet og mestringsorientert ledelse. Mestringsorientert leder gir retning, mening og mål, motivasjon og individuell oppmerksomhet og setter klare krav og grenser.

Bjørnsund leirskole

«Prososial motivasjon» ble vi enige om at vi er ganske gode på, men at vi gjerne prioriterer denne faktoren videre da den vurderes som svært viktig for trivsel og motivasjon på arbeidsplassen. Her ble vi enige om at den enkelte jevnlig skulle tenke gjennom muligheter for å forbedre denne faktoren og jevnlig (gjærne ukentlig) skulle forsøke å gjøre innsats som er nyttig og verdifull for andre medarbeidere.

Barnehager

Barnehagene har jobbet litt med 10 faktor det var stort sett bra resultat.

Institusjonstjenesten/hjemmebaserte tjenester

Institusjonstjenesten og hjemmebaserte tjenester består av 12 tjenestesteder, og det er vanskelig å sammenfatte til 1-2 mål som skal gjelde for alle i og med at resultatene er så forskjellige. Men alle har jobbet og jobber lokalt med utviklingsarbeidet.

Helse og familie

Flere avdelingen har laget en egen plan med mål og tiltak som oppfølging av medarbeidere

Kultur

Kulturenheten har Rolleklarhet og Flexibilitetsvilje som våre målfaktorer. I handlingsplanen har vi blant annet disse tiltakene;
Flexibilitet; Utarbeidet en felles visjon, prioritere kompetansehevende arrangement for enheten og prioritere sosiale tiltak, alene og sammen med kulturenheten i Eide.
Rolleklarhet; Kulturenheten skal identifisere sine arbeidsoppgaver, og utarbeide instruks for alle fagfelt

nå og mot Hustadvika kommune, Kulturenheten skal utarbeide organisasjonskart og årshjul og Kulturenheten skal utarbeide en tydelig retning mot 2020 med prioriteringsliste og årsplan. Kulturenheten er godt i gang med tiltak for begge målfaktorer og bruker våre faste kulturmøter til å arbeide med tiltakene, og vi kommer til å arbeide med Handlingsplanen i hele 2019.

Landbruk

Vi har hatt ett møte vedr. medarbeiderundersøkelsen. Avdelingen har ikke egne tall slik at vi jobbet med tall basert på hele kommunen. En av de tilsette er i permisjon, og vikar er på plass - så oppfølgingen har ikke vært helt optimal. Faktoren vi var fornøyd med: Faktor 8 - Flexibilitetvilje. Vi skal jobbe videre med faktor 4 - Bruk av kompetanse.

[Personvernerklæring](#)