Medarbeidere, sykefravær og medarbeiderundersøkelse

Antall ansatte og årsverk

Innen utgangen av 2018 hadde Fræna kommune 909 ansatte (faste, midlertidige og vikarer) fordelt på 688,45 årsverk (faste og midlertidige).

Antall ansatte og årverk

Alle tall per 31.12.

Ansatte i Fræna kommune	Årsverk 2016	Ansatte 2016	Årsverk 2017	Ansatte 2017	Årsverk 2018	Ansatte 2018
Fast ansatte	617,99	804	640,16	826	651,86	860
Vikarer	22,91	39	22,87	33	36,59	49
Totalt	**640,90**	**843**	**663,03**	**859**	**688,45**	**909**

Økningen i antall årsverk/ansatte har nesten utelukkende skjedd innenfor enhet Helse- og Familie og Institusjonsbaserte tjenester. Det har også vært noe økning innenfor Hjemmebaserte tjenester. Noe av den sterke veksten skyldes prosjektstillinger som er tidsbegrenset.

Utvikling i antallet årsverk (faste ansatte)

Kompetanseutvikling

Vi har fremdeles utfordringer med å rekruttere enkelte yrkesgrupper, da særlig sykepleiere og lærere. For å få flere sykepleiere prøvde vi i 2018 ut en rekrutteringsstrategi ved å gi nytilsatte sykepleiere 50 000 ekstra i lønn mot en bindingstid i 2 år.Dette tiltaket ble avsluttet i 2018 og erfaringene viste at det ikke har særlig effekt. Vi prøvde også ut en rekrutteringsstrategi for studenter i vernepleie og sykepleie til å ta helgestillinger og

sommervikariat i kommunen.Vi håper og tror at ved å få studenter til å ta sommerjobb og helgejobb i kommunen vil vi også kunne få disse som søkere til faste stillinger senere.

Vi ser at det å gi mulighet for videre- og etterutdanning og kompetansehevende kurs er viktige tiltak for å få tak i de yrkesgruppene vi i dag sliter med å rekruttere.

Også innen skoleverket er det nå flere som har gjennomført eller er i ferd med å gjennomføre videreutdanning. Dette for å oppfylle de nye kravene som er satt for å få undervise i grunnskolen.

HMS og AMU

Den 10.mai 2017 vedtok AMU en felles handlingsplan for HMS og IA som gjelder ut 2019. Planen inneholder en rekke mål og tiltak for HMS og IA-arbeidet.Planen er også en veileder til de enhetene som ikke har utarbeidet egen HMS-plan. Av tiltakene som ble gjennomført i 2018 kan nevnes:

- Deltakelse i StikkUT bedrift. 122 ansatte registrerte seg i 2018. Dette er flere enn året før. Som tidligere år var det månedlig premiering av tilsatte samt premiering av gruppe.
- Sykefraværsoppfølgingene har hatt stort fokus også i 2018. Selv om målet vårt ikke ble nådd i 2018 har det likevel vært god oppfølging ute i enhetene. Personal- og organisasjon har bistått ved behov. Fraværsmodulene i Visma er innført og dette letter arbeidet til lederne ift. sykefraværsoppfølging.
- Oppfølging av medarbeiderundersøkelsen «10-Faktor».Enhetene skal i 2018 ha jobbet med oppfølging av medarbeiderundersøkelsen. Personal- og organisasjon har gitt lederstøtte til flere enheter i dette arbeidet.

Vi fikk heller ikke i 2018 bygd opp og implementert vår egen kvalitetshåndbok. Den generelle delen av kvalitetssystemet fra Kommuneforlaget blir fortsatt brukt.Det er heller ikke gjennomført ROS-analyser i alle enheter, mens enkelte enheter har fått bistand av bedriftshelsetjenesten til å få gjort dette.Vi ser også at det ikke blir gått årlige vernerunder i alle enhetene.

Det jobbes fremdeles mest med enkeltsakene innen HMS/IA-arbeidet. Det er et klart mål om å få til et bedre arbeid med det strategiske HMS-arbeidet både overordnet og ute i enhetene.

Det ble i 2018 kun gjennomført ett AMU-møte. Målsettingen har vært fire møter pr. år. Med tanke på den nært forestående sammenslåingen av Eide og Fræna burde det ha vært flere AMU-møter.De sakene som naturlig skulle ha vært behandlet i AMU ifm. kommune-sammenslåingen har imidlertid blitt ivaretatt gjennom de felles drøftingsmøtene med tillitsvalgte og i Partssammensatt utvalg der hovedverneombudene har vært representert.

Samarbeidet med bedriftshelsetjenesten (Stamina Helse)

Bedriftshelsetjenesten blir brukt både i det systematisk HMS- arbeidet og i enkeltsaker.Samarbeidet med bedriftshelsetjenesten har også i 2018 vært godt.

Stamina Helse har i 2018 særlig bistått kommunen med ergonomiske gjennomganger, psykososiale- og organisatoriske undersøkelser, helsekontroll- og helsesertifiseringer og førstehjelpskurs.

Lærlinger

Kommunen hadde innen utgangen av året 14 lærlinger. Disse fordeler seg slik:

Første års lærlinger (6 lærlinger):

- Helsefag: 2, i tillegg til 1 lærling fra «Menn i helse»
- Barne- og ungdomsarbeider: 3
- Helsefag: 3
- Barne- og ungdomsarbeider: 3
- IKT- og servicefag: 1
- Feierfaget: 1

Andre års lærlinger (8 lærlinger):

I 2018 valgte én første års lærling i helsefaget og én lærling i barne- og ungdomsarbeiderfaget å avslutte læretiden.

I løpet av 2018 gikk to lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget og én lærling i helsefaget opp til fagprøve og samtlige bestod. Kommunen markerer bestått fagbrev med en gratulasjon og utdeling av blomster i starten av kommunestyremøte. En slik høytidelig markering er med på å markedsføre betydningen av kommunens rolle i utdanning av fagarbeidere, i tillegg til at det er en flott gest til lærlingen som har fullført fagbrevet (se bilde under).



Kommunen hadde som mål å øke inntaket av nye lærlinger til 8-10 nye lærlinger hvert år etter at vi ble medlem i det interkommunale opplæringskontoret for Nordmøre og Romsdal i 2016. Det har vi fått til, og vi opplever å få god hjelp fra opplæringskontoret. Opplæringskontorets hovedoppgave er rekruttering og oppfølging av lærlinger. De bistår blant annet med å opprette læreplasser, gjennomfører samtaler på læreplasser med lærling og veileder, veileder i målsettinger for faget og melder opp til fagprøver. De gjennomfører også særskilte oppfølgingsmøter ved behov. De legger også til rette for at lærlingene samles til studiedag en dag pr. måned. Hensikten med studiedagene er at lærlingene skal jobbe med fag, bli kjent med andre lærlinger og kunne ta opp aktuelle problemstillinger med opplæringskontorets representant.

Vel bestått fagbrev Anette Sandblåst, Tonje Bugge og Rikke Nerlandsrem (Rikke var ikke tilstede da bildet var tatt)

Likestilling

Fræna kommune jobber for at alle personer som er eller blir tilsatt i kommunen skal ha like arbeidsvilkår og ikke forskjellsbehandles på bakgrunn av hverken funksjonsevne, kjønn, religion, legning eller etnisk tilhørighet.

I juni 2016 vedtok kommunestyret å gjenopprette likestillingsutvalget men da som et likestillings-inkluderingsutvalg. Utvalget hadde i 2018 ett møte. I tillegg stod utvalget som medarrangør til 8.mars-arrangementet. Det har vært vanskelig å få utvalget til å fungere godt bl.a på grunn av dårlig oppmøte ved møteinnkallinger.

Etikk

Kommunens etiske retningslinjer ble vedtatt i 2016 og gjelder for både ansatte og folkevalgte. Retningslinjene skal bidra til at både ansatte og folkevalgte forholder seg på en etisk forsvarlig og god måte i sitt daglige arbeid.Våre etiske retningslinjer er tett knyttet opp mot kommunens grunnverdier IDAR som står for;

IMØTEKOMMENDE

DYKTIG

ANSVARLIG

RESPEKT

De etiske retningslinjene blir sendt ut til alle nytilsatte og disse må signeres med bekreftelse på at den ansatte har forstått og godkjent retningslinjene.

Hovedvernombud

Hovedverneombudet er representant for arbeidstakere og verneombud i sentrale saker som angår arbeidsmiljøet, i tillegg til å samordne, støtte og veilede verneombudene i deres arbeide. Hovedverneombudet skal også se til at arbeidsgiver følger arbeidsmiljølovens krav, slik at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt.

Hovedverneombudet er fast medlem i AMU og fast medlem i medbestemmelsesapparatet i kommunen sammen med de hovedtillitsvalgte. Hovedverneombudet har vært med på to nettverkssamlinger for Romsdal og ei nettverkssamling for Møre og Romsdal. I tillegg deltok Hovedverneombudet på Arbeidsmiljøkonferansen, HVO-konferansen i Oslo og ei ALOR-nettverkssamling innen rus- og spilleavhengighet. Hovedverneombudet er også delaktig i sammenslåingen av kommunene Fræna og Eide til Hustadvika kommune, og er medlem av PSU

(partssammensatt utvalg).I denne forbindelse har HVO også vært med på de to samlingene som har vært gjennomført på Gardermoen ifm. kommunesammenslåingene.

Tillitsvalgte

Kommunen hadde innen utgangen av året 15 fagforeninger der Fagforbundet, Utdanningsforbundet, Sykepleierforbundet og Delta har den største medlemsmassen.De fire største fagorganisasjonene har også frikjøp i hele eller deler av sin stilling.

Hovedtillitsvalgte bistår plasstillitsvalgte med råd, hjelp og opplæring og deltar i alle større arbeidsgrupper/prosjektgrupper i kommunen.Hovedtillitsvalgte har også deltatt ved de utvidede ledersamlingene 4 ganger pr. år. Organisasjonene har eget fellesutvalg FFA (fagorganisasjonenes felles arena) der de tar opp aktuelle saker som angår medlemmene på tvers av organisasjonene, samt saker de i fellesskap ønsker å fremme for arbeidsgiver. Arbeidsgiver har faste månedlige møter med FFA.

Hovedtillitsvalgte er sterkt involvert i arbeidet med etableringen av Hustadvika kommune, og er representert både i Fellesnemnda, Partssammensatt utvalg, Omstillingsutvalget og i de oppnevnte arbeidsgruppene. I tillegg deltar de på felles drøftingsmøtene for Eide og Fræna.

Seniorpolitikk - livsfasepolitikk

Etter at kommunestyret i desember 2013 vedtok å avvikle de seniorpolitiske tiltakene ble det høsten 2016 vedtatt ny livsfasepolitikk.Bakgrunnen for livsfasepolitikken er målsettingen om at vi til enhver tid skal ha motiverte og kompetente medarbeidere. Vi ønsker å jobbe for en livsfasetilpasset personalpolitikk for å rekruttere og beholde nødvendig kvalifisert kompetanse. For Fræna kommune er det viktig å sikre tilgang på kvalifisert kompetanse. Vi ønsker også å redusere pensjonsutgiftene da det utløser store utgifter for arbeidsgiver dersom en ansatt velger å gå av med AFP. Som et ledd i å få til dette ønsker vi å praktisere en personalpolitikk som er dynamisk og individuelt tilrettelagt og som har fokus på medarbeidernes livssituasjon og livsfase. Livsfasepolitikken skal avspeile likeverd for ansatte i alle aldersgrupper. En bevisst bruk av personalpolitikk knyttet til de enkelte livsfaser bidrar til at kommunen fremstår som en attraktiv og inkluderende arbeidsgiver og gjennom det også bidrar til å skape et godt lokalsamfunn.

Seniorsamtaler skal tilbys alle ansatte som har passert 58 år og er en samtale mellom leder og medarbeider og har som mål å finne tiltak som kan bidra til å forlenge yrkeskarrieren.

Fræna kommune vil fortsett ha fokus på seniorsamtaler og stimulere til utvikling og trivsel for at ansatte skal velge å stå i jobb til ordinær pensjonsalder.

Aldersgruppering	Kjønn	Antall Ansatte	Prosent
<25 år	Kvinner	48	5,29 %

Aldersgruppering	Kjønn	Antall Ansatte	Prosent
	Menn	8	0,88 %
	Total	**56**	**6,17 %**
25-34 år	Kvinner	158	17,40 %
	Menn	26	2,86 %
	Total	**184**	**20,26 %**
35-44 år	Kvinner	182	20,04 %
	Menn	44	4,85 %
	Total	**226**	**24,89 %**
45-54 år	Kvinner	171	18,83 %
	Menn	33	3,63 %
	Total	**204**	**22,47 %**
55-64 år	Kvinner	166	18,28 %
	Menn	36	3,96 %
	Total	**202**	**22,25 %**
>64 år	Kvinner	26	2,86 %
	Menn	10	1,10 %
	Total	**36**	**3,96 %**
Total		**909**	**100,00 %**

Oversikt over alderssammensettingen i Fræna kommune

Sykefravær/Nærvær

Sykefraværet gikk opp sammenlignet med året før og ble på totalt 7,4 % (egenmeldt og legemeldt). Resultatmålet for 2018 var 6,5 %. Til sammenligning var sykefraværet på 6,6 % i 2017. Dette er en negativ utvikling sett mot den svært positive utviklingen vi hadde i 2017, men på høyde med 2016 da sykefraværet var 7,8 %. Sykefraværet i januar og februar 2018 var høyere enn normalt, noe som var med på å dra opp snittet. Mye av dette skyldes influensasesongen 2018 som slo kraftigere ut enn normalt.

Gjennom et godt og aktivt samarbeid med bedriftshelsetjenesten, NAV og de tillitsvalgte jobbes det systematisk med ulike nærværs- og helsefremmende tiltak på de ulike enhetene. I tillegg er det fokus på opplæringstiltak i sykefraværsarbeidet. Ledernes systematiske arbeid med arbeidsmiljø og HMS er av grunnleggende betydning for å oppnå reduksjon i fravær.

Fræna kommune sitt sykefravær (egenmeldte og legemeldt sykefravær) i prosent de siste årene er vist i tabell nedenfor:

Heltidskultur

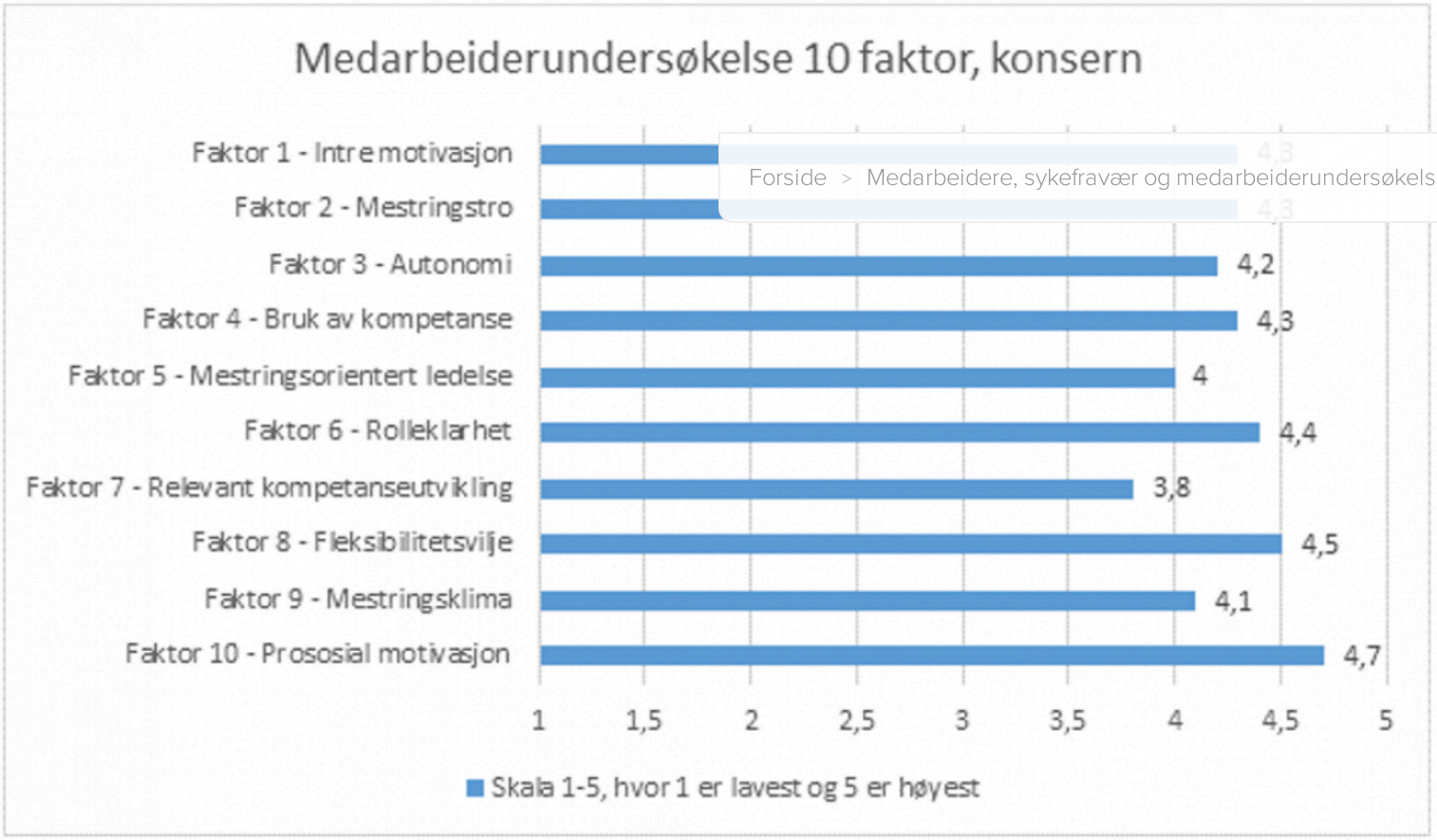
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i kommunen lå ved utgangen av 2018 på 78,2% noe som er høyere enn fjoråret da stillingsstørrelsen var på 73%.

Fræna kommune etablerte i 2018 en arbeidsgruppe som skal bidra til å øke andelen heltidsansatte i Fræna kommune. Arbeidsgruppen har særlig fokus på pleie- og omsorgstjenesten hvor andelen deltidsansatte er størst. Arbeidsgruppen har definert hva kommunen mener med heltidskultur og satt opp hovedmål og delmål for arbeidet med heltidskultur, og vil i 2019 jobbe frem tiltak for å nå målene.

Medarbeiderundersøkelsen - 10 faktor

Det gjennomføres medarbeiderundersøkelse i hele organisasjonen annethvert år, sist i 2017. Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor bygger på forskning om effektiv ledelse og gode virkemidler for å motivere medarbeidere og derigjennom skape gode resultater. Forskningen er koblet opp mot brukernes vurdering av kvaliteten på tjenester. I 2018 har enhetene selv jobbet med videreføring av prioriterte tiltak etter siste undersøkelse. Det skal gjennomføres ny medarbeiderundersøkelse i 2019.

Oversikten viser resultat per faktor på konsernnivå og bare for ett år på grunn av at 2017 var første året med 10-faktor.



Kommunestyret, hovedutvalg og kontrollutvalget

Kommunens overordna mål, satsingsområder og målstyring