

› Medarbeidere, sykefravær og medarbeiderundersøkelse

Antall ansatte og årsverk

Innen utgangen av 2019 hadde Fræna kommune 909 ansatte (faste, midlertidige og vikarer) fordelt på 711,46 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	Årsverk 2019	Ansatte 2019
Fast ansatte	617,99	804	640,16	826	651,86	860	676	867
Vikarer	22,91	39	22,87	33	36,59	49	35,36	42
Totalt	640,90	843	663,03	859	688,45	909	711,46	909

Det har ikke blitt flere ansatte, men stillingsstørrelsene har økt. En del av veksten skyldes ansatte har meldt inn krav om fast stilling og større stillingsstørrelse og har hatt rettmessig krav til dette i.h.t loven. Resterende økning i årsverk er spredt jevnt utover de største enhetene.

Utvikling i antallet årsverk (faste ansatte)

HMS og AMU

Den 10.mai 2017 vedtok AMU en felles [handlingsplan for HMS og IA](#). Denne handlingsplanen var gjeldende fram til [årsskiftet 2019/2020](#). 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 2019 kan nevnes:

- Deltakelse i StikkUT bedrift. Dette tiltaket er svært populært blant de ansatte. Som tidligere år var det månedlig premiering av tilsatte samt premiering av gruppe.

- Sykefraværsoppfølging. Vi ser at de fleste enhetene jobber godt med oppfølgingsarbeidet og resultatet for 2019 ble svært bra. Lønn- og personal har bistått ved behov. Fraværsmodulene i Visma letter arbeidet til lederne ift. sykefraværsoppfølging.

Som en del av arbeidet med etableringen av Hustadvika kommune ble også arbeidet med kvalitetshandboka. Forside > Medarbeidere, sykefravær og medarbeiderundersøkelse

startet opp i 2019. Compilo er valgt som den nye kommunens kvalitetssystem. I dette ligger også avvikshåndteringsmodulen. 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 på overordna nivå og ute i enhetene.

Samarbeidet med bedriftshelsetjenesten (Stamina Helse og KFBH).

Etter ny anbudsrunde vant Kristiansund Felles Bedriftshelsetjeneste (KFBH) anbudet for Eide og Fræna kommuner. Disse startet arbeidet i november 2019.

Bedriftshelsetjenesten blir brukt både i det systematisk HMS- arbeidet og i enkeltsaker. Samarbeidet med Stamina Helse har også i 2019 vært godt. Samarbeidet med KFBH har også startet bra.

Bedriftshelsetjenesten har i 2019 særlig bistått kommunen med ergonomiske gjennomganger, psykososiale- og organisatoriske undersøkelser, helsekontroll- og helsesertifiseringer og førstehjelpskurs.

Lærlinger

Kommunen hadde innen utgangen av året 15 lærlinger. Disse fordeler seg slik:

Første års lærlinger (10 lærlinger):

- Helsefag: 4
- Barne- og ungdomsarbeider: 4
- IKT- og servicefag: 1
- Institusjonskokk: 1
- Barne- og ungdomsarbeider: 4
- Feierfaget: 1

Andre års lærlinger (5 lærlinger):

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.

[Forside](#) > [Medarbeidere, sykefravær og medarbeiderundersøkelse](#)

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. I tillegg til deltakelse i nettverkssamlingene for hovedverneombud, arbeidsmiljøkonferansen og ALOR-samling har hovedverneombudet også deltatt aktivt i arbeidet med kommunesammenslåingen av kommunene Fræna og Eide. Hovedverneombudet har også deltatt i de utvidede ledersamlingene, ca. 4 ganger i året.

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.

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.

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

Forside > Medarbeidere, sykefravær og medarbeiderundersøkelse

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.

Sykefravær/Nærvær

Sykefraværet i 2019 ble det laveste på svært mange år. Det totale sykefraværet (legemeldt og egenmeldt) ble på **6,2%**. Dette er et svært godt resultat og godt under resultatmålet som var 6,5%.

Forskning viser at sykefraværet faller i perioder med omstillinger i organisasjonen. Hvor mye av det lave sykefraværet i 2019 som skyldes arbeidet med å etablere Hustadvika kommune er svært usikkert. Vi vil imidlertid jobbe for å holde sykefraværet nede også i Hustadvika kommune.

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

Sykefravær/Nærvær

Kompetanseutvikling

Det har i 2019 vært jobbet lite utviklingsrettet med overordnet kompetanseutvikling da fokuset har vært kommunesammenslåing. Vi startet imidlertid høsten 2019 med intern kompetanseutvikling av alle enhetslederne tilsatt i Hustadvika kommune. Dette arbeidet vil fortsette i 2020.

Også innen undervisningssektoren er det 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.

Heltidskultur

Forside > Medarbeidere, sykefravær og medarbeiderundersøkelse

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 har i 2019 jobbet frem tiltak for å nå målene.

Medarbeiderundersøkelse - 10 faktorer

Det ble gjennomført medarbeiderundersøkelse i 2017, og etter planen skulle ny undersøkelse gjennomføres høsten 2019. Med bakgrunn i arbeidet med kommunesammenslåingen var det enighet om at ny undersøkelsen skulle utsettes til våren 2020.

< [Kommunevalg 2019](#)

[Kommunens overordna mål, satsingsområder og målstyring](#) >

[Personvernerklæring](#)