



› ORGANISASJON OG MEDARBEIDARAR

Tal på tilsette - årsverk per 01.12.2018

Giske kommune hadde per 01.12.2018 **654 tilsette**^[1] fordelt på 492 årsverk^[2]. Av desse var 499 kvinner (383 årsverk) og 155 menn (109 årsverk). 76,3 % kvinner og 23,7 % menn. Desse var fordelt slik på dei ulike sektorane:

[1] Talet på tilsette i 2017 var 652 fordelt på 485 årsverk

[2] Alt talmateriale her er henta frå KS sin statistikkpakke. Den er basert på PAI-registeret (personaladministrativt informasjonssystem) som er eit KS-register basert på opplysningar frå kommunane HRM-system. Alle løna tilsette per 01.12.2018 med unntak av folkevalde, lærlingar, unge arbeidstakarar og engasjement kortare enn 6 månader er med. Timelønne i meir enn 14 t/v er også med.

Tilsette fordelt på kjønn og sektor

Sektor	Kvinner 2015	Kvinner 2016	Kvinner 2017	Kvinner 2018	Menn 2015	Menn 2016	Menn 2017	Menn 2018
Totalt	499 (79,6%)	504 (79,4%)	509 (78,1%)	499 (76,3%)	128 (20,4%)	131 (20,6%)	143 (21,9)	155 (23,7%)
Sentraladm.	21	22	18	17	4	4	4	7
Oppvekst	212	209	209	211	37	45	50	50
Helse/sosial/plo	248	257	264	247	35	37	40	48
Kultur	6	5	6	4	6	6	6	6
Teknisk	6	11	11	12	40	39	41	39
Ymse	6		1	8	6		2	

HEILTID / DELTID

Av våre 654 tilsette arbeidde 278 (42,6%) heiltid. Dette er ei svak auke frå 2017 då 41 % arbeidde fullt.^[1] 433 (66,2%) av våre tilsette arbeidde i 75% stilling eller meir. Gjennomsnittleg stillingsbrøk for tilsette er 75%^[2]. 37,9 % av kvinnene jobba heiltid, medan 57,8% av mennene hadde full stilling.

Fordelinga av tilsette, stillingsbrøk og kjønn ser slik ut:

[1] I samanliknbare kommuner (kommunegr. 11) arbeidde 42 % heiltid.

[2] I samanliknbare kommuner (kommunegr.11) er gjennomsnittleg stillingsbrøk for ansatte 76%.

Tilsette fordelt på kjønn og stillingsbrøk

Stillingsprosent		2016	%	2017	%	2018	%
0 – 24,9 %	Alle	75	11,8	72	11	66	10,1
	Kvinner	44	8,7	43	8,4	35	7,0
	Menn	31	23,7	29	20,3	31	20,1
25 – 49,9 %	Alle	34	5,4	50	7,7	43	6,6
	Kvinner	27	5,4	39	7,7	34	6,8
	Menn	7	5,3	11	7,7	9	5,8
50 – 74,9 %	Alle	124	19,5	118	18,1	111	17
	Kvinner	111	22	99	19,4	98	19,6
	Menn	13	9,9	19	13,3	13	8,4
75 – 99,9 %	Alle	151	23,8	145	22,2	155	23,7
	Kvinner	143	28,4	139	27,3	143	28,7
	Menn	8	6,1	6	4,2	12	7,8
100 %	Alle	251	39,5	267	41	278	42,6
	Kvinner	179	35,5	189	37,1	189	37,9
	Menn	72	55,0	78	54,5	89	57,8

Lønsutvikling - kvinner og menn

76,3% av dei tilsette i Giske kommune er kvinner. 15 av 19 av leiarane i rådmannen sitt leiarforum er kvinner (78,9 %) - dette inkludert rådmannen.

Lønsutvikling rådmannen sitt leiarforum (kommunalsjefar, einings- og stabsleiarar)

	2015	2016	2017	2018
Snittløn kvinner i leiarforum (eksl. rådmann)	657 356,-	671 681,-	696 442,-	722 943,-
Snittløn menn i leiarforum	687 714,-	705 927,-	714 609,-	731 796,-

Lønsutvikling kvinner og menn

Kjønn	Årsløn 2015	Årsløn 2016	Årsløn 2017	Årsløn 2018
Alle	438 012	450 396	461 736	475 182
Kvinner	432 408	444 924	458 832	472 740
Menn	462 024	473 304	472 968	486 660

LIKESTILLING

Vi er som andre kommuner ein kvinnedominert arbeidsplass, dette gjeld i alle sektorar med unntak av kultur og teknisk. 76,3% av våre tilsette er kvinner. Oppvekstsektoren har 211 kvinner og 50 menn. Helse og omsorg har 247 kvinner og 48 menn.

I oppvekstsektoren oppmodar vi særleg menn til å søkje og vi vurderer mannlege søkjarar spesielt - ei samla vurdering i høve til kvalifikasjonsprinsippet vert likevel vektlagt mest ved rekruttering. Vi etterspør mannlege lærlingar, men det er dessverre få av dei. I 2018 var 2 av 7 lærlingar i helsefag og barne- og ungdomsfaget menn. I samarbeid med NAV og

fylkekommunen deltok vi i prosjektet "Menn i helse", dette er eit nasjonalt prosjekt for å auke talet på menn i helsesektoren. Prosjektet førte for vår del dessverre ikkje til fleire menn i helsesektoren, men vi planlegg å prøve igjen.

15 av 19 i rådmannen sitt leiarforum er kvinner, dette inkludert rådmannen (kommunalsjef, einings- og stabsleiarar). Snittløn for kvinner ekskl. rådmann for kvinner var 722 943,- , for menn 731 796,-. Av 33 mellomleiarar er 26 kvinner.

Vi jobber bevisst med utjamning av lønsforskjeller i høve til kjønn og i vår lønspolitiske plan er dette ei klar målsetjing.

Vi har ei svak auke i talet på heiltidstilsette, 41 % i 2017 til 42,6 % i 2018. Høvesvis mange færre kvinner enn menn arbeider heiltid, 37,9 % av kvinnene - 57,8% av mennene. Det vert arbeid målretta for å redusere ufrivillig deltid. Hausten 2018 starta vi å kartlegge uønska deltid ved hjelp av digitale skjema der tilsette registrerer ønska stillingsbrøk. Vi ser at ønskjer heiltid, men relativt mange ønskjer også å jobbe deltid. Kartleggingsverktøyet gir oss god oversikt over uønska deltid, og ved ledig stilling bruker leiarane denne oversikta aktivt for dele opp stillingar og auke opp stillingsbrøkar der dette er mulig. Vi arbeider med ulike turnustyper m.a for å auke gjennomsnittleg stillingsbrøk, dette er eit arbeid som er godt i gang og som vi håper vil gi resultat. Vi har i 2018 også i større grad enn før lyst ut heile "faste vikarstillingar" - dette fungerer godt. Heiltidskultur er svært viktig for tenestekvalitet og arbeidsmiljø.

Vi er ei IA-verksemd der eitt av måla er at flest mogleg kan vere i jobb. I samarbeid med NAV arbeider vi med tilrettelegging der det er mulig, og i samarbeid med NAV tek vi imot personar som har behov for arbeidstrening og språktrening. Dette vil vi halde fram med også i åra framover då dette skaper læring for alle partar.

Gjennomsnittleg grunnløn i måneden fordelt på kjønn i ulike arbeidstakargrupper

	Menn	Kvinner
Einings- og stabsleiarar	59 088,-	59 521,-
Avdelingsleiarar	50 953,-	50 759,-
Assistentar	31 664,-	30 341,-
Fagarbeidarar	33 305,-	34 533,-
Lærar	38 619,-	38 308,-
Adjunkt	42 068,-	42 311,-
Adjunkt m/ tillegg	44 709,-	44 793,-
Lektor/Master		49 116,-
Lektor m/ tillegg		48 408,-

SJUKEFRÅVÆR

Sjukefråværet er redusert frå 9,48 % til 8,8 %

Tala i tabellen under er henta frå KS sitt PAI-register i perioden 4 kvartal 2017-3.kvartal 2018. I vår interne statistikk er sjukefråværestala i same periode 7,5 %. Giske kommune deltok i 2018 i KS si satsing "NED - med sjukefråværet", det har vore arrangert workshops i alle einingar der leiing og tilsette i lag har jobba med relevante spørsmål knytt til arbeidsmiljø og nærvær. Vi har hatt ein jamn fokus på sjukefråvær og avklart enkeltsaker, og dette ser vi har gitt resultat. Vi ser at eit måltal på 5% er vanskeleg å nå - dette vil bli justert for 2019.

[2].

[1] KS forklarer ulikheitene mellom tal henta frå KS og tal henta frå andre kilder slik:

Det kan være en nivåforskjell mellom tallene til KS og tallene fra andre kilder, for eksempel den enkelte kommunes lønns- og personalsystem. Dette skyldes at det er flere ulike metoder for å beregne sykefravær, og innebærer ikke nødvendigvis at noen av tallene er gale. De viktigste forskjellene er i de fleste tilfeller hvilke grupper som inkluderes og hvor mange mulige dagsverk som brukes. Når det gjelder mulige dager bruker KS 196 dager for undervisningspersonell og 235 dager for øvrige ansatte. Tallene som er publisert på www.ks.no/fravarstall er tatt ut på fastlønte hovedstillinger, og er uten timelønte, vikarer og bistillinger. Bare ansatte som har vært ansatt i hele rapporteringsperioden på 12 måneder er med i dataene KS mottar, så personer i korte engasjementer kommer ikke med. Gruppene KS har holdt utenfor har typisk lavt fravær. Hvis man velger et annet antall mulige dager eller inkluderer andre grupper ansatte, kan det ha stor innvirkning på tallene. KS bruker selvsagt samme beregningsmetode og samme utplukk for alle publiserte tall. Våre tall kan derfor brukes til å sammenligne tall kommuner i mellom, se på utvikling over tid eller sammenligne ulike fraværstyper eller fravær i ulike sektorer. Man kan imidlertid ikke sammenligne KS' tall med tall fra lønns- og personalsystemet.

[2] Frå PAI-statistikk, sjukefravær i perioden 4.kvartal 2016 til og med 3.kvartal 2017.

Utvikling i sjukefravær (Pai-tal) 4.kvartal 2017 - 3.kvartal 2018

Sektor	Totalt % 2014	Totalt % 2015	Totalt % 2016	Totalt % 2017	Totalt % 2018
Totalt	9,95	8,37	8,99	9,48	8,8
Administrasjon	5,73	3,97	10,5	6,17	7,5
Undervisning	9,39	9,67	8,55	8,36	8,8
Barnehagar	9,84	7,7	7,79	13,27	5,6
Helse/ plo	11,87	8,09	9,82	10,88	9,5
Teknisk	6,72	8,33	6,24	4,52	8,3

Utvikling i sjukefraværet 2018 - kvartalsvis (tal er henta frå Giske kommune sitt løns- og personalsystem)

Sjukefravær - tal henta frå Giske kommune sitt løns- og personalsystem

	2014	2015	2016	2017	2018
1.kv	8	7,6	7,6	9,7	8,7
2.kv	8	5	7,4	8	6,4
3.kv	7,8	4,9	4,9	5,6	4,1
4.kv	7	5,7	7,7	7,5	8,0

Sjukefravær fordelt på alder (Pai-tal)

Alder	2014	2015	2016	2017	2018
Totalt	9,95	8,37	8,99	9,48	8,8
25 – 29 år	2,45	8,64	12,27	11,53	10,7
30-39 år	12,22	7,77	9,67	10,54	10,5
40-49 år	9,21	8,48	7,87	10,59	9,2
50-59 år	8,06	8,62	9,66	7,9	7,9
Over 60 år	13,33	8,94	7,86	7,97	6,2

REKRUTTERING / KOMPETANSEHEVING

Rekruttering har for mange typer stillingar vore ei utfordring i året som gjekk. Dette gjeld særleg sjukepleiestillingar, barnevernspedagogar, spesialpedagogar – og ingeniørar. For helse- og omsorgssektoren vil "Strategisk kompetanse og

rekrutteringsplan for helse og omsorg 2019 - 2023" gi retning og vere til hjelp i rekrutteringsarbeidet. Planen vart vedteken i desember 2018.

Vi må jobbe målretta både for å redusere talet på ufaglærte, og for å styrke spesialistkompetansen. Som tidlegare år søkte vi om, og fekk tildelt midlar til ufaglærte som vil ta fagbrev. Vi la også godt til rette for andre tilsette som vil auke kompetansen sin med stipend- og permisjonsordningar. Når det gjeld omsorgssektoren mottok vi i som tidlegare år midlar frå fylkesmannen til fleire relevante etter og vidareutdanningar og fleire av sjukepleiarane og miljøterapeutane våre har gjennomført vidareutdanningar i rehabilitering, psykisk helse, rus, palliasjon, kreft, og rettleiing. Vi vil halde fram med motivere til spesialisert kompetanse. Satsinga på kursing i grunnleggande digitale ferdigheiter held fram.

Våren 2018 avslutta 12 lærarar vidareutdanning, og 12 nye starta vidareutdanning hausten 2018. Tre avdelingsleiarar i skulen avslutta rektorutdanninga si i 2018, og vi fekk stipend frå Utdanningsdirektoratet til to lærarar som ønskte å ta PPU (Praktisk pedagogisk utdanning)

Overordna kvalitetsplan for oppvekst vart utarbeidd og vedteken i 2018, det vart også "Handlingsplan for interkommunalt samarbeid om barnehage, skule og SFO på Nordre Sunnmøre 2018 - 2020".

I samarbeid med Sunnmøre kommunale opplæringskontor rekrutterer vi lærlingar. Målet er at vi skal ha minst 1 lærling per 1000 innbyggjar og vi hadde førre året 7 plasser, fordelt på helsefag, barne og ungdomsarbeidar og institusjonskock. Ein lærling frå Giske kommune deltok i «rekrutteringspatruljen» som besøker ungdomsskulane i regionkommunane for å motivere ungdom til å ta helsefagleg utdanning. Læreplassane våre frå gode tilbakemeldingar frå opplæringskontoret, dette gjeld både leiinga sin jobb med tilrettelegging, og kvaliteten på instruktørane.

PARTSSAMARBEID / VERNETENESTE / HMS

Som i 2017 har partssamarbeidet vore eit satsingsområde i 2018. Dette har vore ei viktig satsing, og partssamarbeidet fungerer i all hovudsak godt. Arbeidet har ført til ei auka forståing for partane sine roller og kva omsyn dei må og skal ta i sitt arbeid. Det er semje om brukarfokus: det overordna målet med partsamarbeidet er å levere best mulig tenester til brukaren og innbyggjarane.

Inntrykket er at vernetenesta også fungerte godt. Vi har i dei siste åra, i samarbeid med bedriftshelsetenesta, kalla alle verneombod inn til 4 - 5 samlingar i året der HMS-saker står på agendaen. I 2018 har fokuset i denne gruppa vore på mobbing- og trakassering, varsling, og vald og truslar i arbeidsmiljøet. Prosedyrer knytt til desse temaene er, i samarbeid med vernetenesta, gjennomgått og revidert i året som gjekk.

Sein haust 2018 starta planleggingsarbeidet av gjennomføring av medarbeidarundersøkinga 10-faktor i lag med leiarar, tillitsvalde og verneteneste. Målet var gjennomføring i februar 2019.

ETIKK

Verdiane er Giske kommune sine kjerneverdier nedfelt i verdidokumentet vårt. Vi har etiske retningslinjer som vert gjennomgått for alle tilsette årleg.

Både verdidokumentet og dei etiske retningslinjene skal fungere som rettesnor i møte med innbyggjarar, medarbeidarar og samarbeidspartnarar. Dei skal minne om grunnleggjande prinsipp i offentleg forvaltning og seier noko om korleis ein skal opptre og utføre arbeidet. Dette kan vere til hjelp i konkrete situasjonar med uklare etiske grenser, eller der det kan oppstå mistillit og kommunen sitt omdømme i verste fall bli skadd. Retningslinjene skal også vere grunnlag for etisk refleksjon ute på arbeidsplassane, i det daglege arbeidet.

Fleire av arbeidsplassane innan helse og omsorg praktiserer etiske refleksjon i grupper.