



› ORGANISASJON OG MEDARBEIDARAR

Tal på tilsette - årsverk per 01.12.2019

Giske kommune hadde per 01.12.2019 **638 tilsette**^[1] fordelt på 496 årsverk^[2]. Av disse var 497 kvinner (391 årsverk) og 141 menn (104 årsverk). 78 % kvinner og 22 % menn. Disse var fordelt slik på dei ulike sektorane:

[1] Talet på tilsette i 2018 var 654 fordelt på 492 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 01.12.2019 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 2016	Kvinner 2017	Kvinner 2018	Kvinner 2019	Menn 2016	Menn 2017	Menn 2018	Menn 2019
Totalt	504 (79,4%)	509 (78,1%)	499 (76,3%)	497 (78%)	131 (20,6%)	143 (22 %)	155 (23,7%)	141 (22%)
Sentraladministrasjon	22	18	17	17	4	4	7	5
Oppvekst	209	209	211	204	45	50	50	47
Helse/sosial/pleie og omsorg	257	264	247	251	37	40	48	38
Kultur	5	6	4	4	6	6	6	6
Teknisk	11	11	12	12	39	41	39	40
Ymse		1	8	8		2	5	5

Heiltidskultur

Vi har ei svak auke i talet på heiltidstilsette, frå 42,6 % i 2018 til 45% i dag. Heiltidsandelen i samanliknbare kommunar (komm.gr. 10) er 44%. 41% av kvinnene jobbar heiltid, medan 58 % av mennene jobbar i full stilling. ^[1] 68 % av våre tilsette arbeidde i 75% stilling eller meir. Gjennomsnittleg stillingsbrøk er 78 %^[2]. I kommunegruppe 10 jobber 65% av arbeidstokken i 75% stilling eller meir, medan gjennomsnittleg stillingsbrøk her er 76%. Giske kommune sine tal er såleis litt betre enn i samanliknbare kommuner (komm.gr.10).

Talet på heiltidstilsette aukar, men går for seint. Vi har ikkje lukkast godt nok med å redusere ufrivillig deltid. Dette er eit av KS sentralt sine viktigaste satsingsområde, og Giske kommune skal delta aktivt i KS si satsing for heiltidskultur. Vi har

kartlagt uønska deltid, men ser at det framleis er mange som ønskjer å jobbe deltid. Heiltidskultur er utan tvil svært viktig for tenestekvalitet og arbeidsmiljø.

Fordelinga av tilsette, stillingsbrøk og kjønn ser slik ut:

[1] I samanliknbare kommuner (kommunegr. 10) arbeidde 44 % av dei tilsette heiltid.

[2] I samanliknbare kommuner (kommunegr.10) er gjennomsnittleg stillingsbrøk for tilsette 76%

Tilsette fordelt på kjønn og stillingsbrøk

Stillingsprosent		2016	%	2017	%	2018	%	2019	%
0 – 24,9 %	Alle	75	11,8	72	11	66	10,1	56	8,8
	Kvinner	44	8,7	43	8,4	35	7,0	30	6,0
	Menn	31	23,7	29	20,3	31	20,1	26	18,4
25 – 49,9 %	Alle	34	5,4	50	7,7	43	6,6	39	6,1
	Kvinner	27	5,4	39	7,7	34	6,8	31	6,2
	Menn	7	5,3	11	7,7	9	5,8	8	5,7
50 – 74,9 %	Alle	124	19,5	118	18,1	111	17	110	17,2
	Kvinner	111	22	99	19,4	98	19,6	96	19,3
	Menn	13	9,9	19	13,3	13	8,4	14	9,9
75 – 99,9 %	Alle	151	23,8	145	22,2	155	23,7	148	23,2
	Kvinner	143	28,4	139	27,3	143	28,7	137	27,6
	Menn	8	6,1	6	4,2	12	7,8	11	7,8
100 %	Alle	251	39,5	267	41	278	42,6	285	45
	Kvinner	179	35,5	189	37,1	189	37,9	203	41
	Menn	72	55,0	78	54,5	89	57,8	82	58

Lønsutvikling kvinner og menn

Kjønn	Årsløn 2015	Årsløn 2016	Årsløn 2017	Årsløn 2018	Årsløn 2019	Årsløn komm.gr 10 2019
Alle	438 012	450 396	461 736	475 182	494 460	486 852
Kvinner	432 408	444 924	458 832	472 740	491 940	480 744
Menn	462 024	473 304	472 968	486 660	503 892	512 412

Likestilling

Giske kommune er som andre kommuner kvinnedominert. Dette gjeld i alle sektorar med unntak av kultur og teknisk. 78 % av våre tilsette er kvinner. Oppvekstsektoren har 204 kvinner og 47 menn. Helse og sosial har 251 kvinner og 38 menn. Dett er uheldig og det er eit klart ønskje om å auke talet på menn i begge sektorar.

Menn vert særleg oppmoda om å søkje til ledige stillingar, men overvekta av søkjarar er kvinner. Vi etterspør mannlige lærlingar, men i 2019 var der ingen mannlige søkjarar til lærlingstillingar i kommunen vår.

15 av 19 i kommunedirektøren sitt leiarforum er kvinner. I vår lønspolitiske plan har vi ei klar målsetjing om å redusere lønsforskjellen mellom kvinner og menn. I leiarforum er kvinnene si snittløn hakket høgare enn snittlønna til mennene (61 660 / 59 452). Totalt sett tjener mennene betre enn kvinnene og så i Giske, men lønsforskjellen er vesentlig mindre i Giske kommune enn i kommunegruppe 10, der Giske høyrer til, hhv. 11 952 og 31 668.

Gjennomsnittleg grunnløn i månaden fordelt på kjønn i ulike arbeidstakargrupper

	Menn i Giske kommune	Kvinner i Giske kommune	Komm.gr 10 menn	Komm.gr. 10 kvinner
Einings- og stabsleiarar	59 452	61 660	59 791	57 652
Avdelingsleiarar / mellomleiarar	52 333	51 764	53 521	52 154
Assistentar	33 158	31 392	31 108	31 530
Fagarbeidarar	34 895	35 544	36 035	35 644
Lærar og stillingar med krav om 3-årig U/H - utdanning	40 979	40 312	41 379	41 070
Adjunkt og stillingar med krav om 4 -årig U/H-utdanning	43 706	44 086	43 303	44 010
Adjunkt m/tilleggsutdanning og stillingar med krav om 5-årig utdanning	45 532	45 985	47 021	47 151
Lektor og stillingar med krav om mastergrad	0	49 498	47 266	47 799
Lektor med tilleggsutdanning	45 175	50 179	51 157	51 050,-

Sjukefråvær

Sjukefråværet har auka frå 8,8 % i 2018 til 9,6 i 2019.

Tala i tabellen under er henta frå KS sitt PAI-register i perioden 4. kvartal 2018 - 3.kvartal 2019. I vår interne statistikk er sjukefråværet i same periode 8 %. Ein av grunnane til auken kan vere at fokus på nærværarbeid var mindre i 2019 enn året før. I 2018 deltok Giske kommune i KS si sterke satsing "NED - med sjukefråværet", det vart arrangert workshops i alle einingar der nærværsfaktorar var tema og det vart gjort mykje godt arbeid. Prosjektet vart avslutta og i 2019 har fokuset ikkje vore like tydeleg. Det er blitt gjennomført god opplæring om nærværsfaktorar og oppfølging av sjukmeldte både for tilsette og leiarar, så det er ikkje grunn til å tru at manglande leiarkompetanse er grunn til fråværsauken. Vi veit at skal vi auke nærværet må dette jobbast målretta utan stopp, leiinga må vere stabil og tett på dei tilsette.^{2]}

[1] KS forklarar 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, sjukefråvær i perioden 4.kvartal 2018 til og med 3.kvartal 2019.

Utvikling i sjukefråvær 4.kvartal 2018 - 3.kvartal 2019 (Pai-tal) - Giske kommune

Sektor	Totalt % 2014	Totalt % 2015	Totalt % 2016	Totalt % 2017	Totalt % 2018	Totalt % 2019	Komm.gr. 10 2019
Totalt	9,95	8,37	8,99	9,48	8,8	9,6	9,4
Administrasjon	5,73	3,97	10,5	6,17	7,5	0,6	6,6
Undervisning	9,39	9,67	8,55	8,36	8,8	9,5	7,9
Barnehagar	9,84	7,7	7,79	13,27	5,6	13,2	12,1

Sektor	Totalt % 2014	Totalt % 2015	Totalt % 2016	Totalt % 2017	Totalt % 2018	Totalt % 2019	Komm.gr. 10 2019
Helse/ plo	11,87	8,09	9,82	10,88	9,5	9,5	10,6
Teknisk	6,72	8,33	6,24	4,52	8,3	16,8	5,5

Utvikling i sjukefråværet 2019 - kvartalsvis (tal er henta frå Giske kommune sitt løns- og personalsystem)

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

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1.kv	8	7,6	7,6	9,7	8,7	9,4
2.kv	8	5	7,4	8	6,4	8,6
3.kv	7,8	4,9	4,9	5,6	4,1	6,3
4.kv	7	5,7	7,7	7,5	8,0	7,5

Sjukefråvær fordelt på alder (Pai-tal) i Giske kommune

Alder	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Komm.gr 10 2019
Totalt	9,95	8,37	8,99	9,48	8,8	9,6	9,4
25 – 29 år	2,45	8,64	12,27	11,53	10,7	13,5	9,5
30-39 år	12,22	7,77	9,67	10,54	10,5	10,8	10,2
40-49 år	9,21	8,48	7,87	10,59	9,2	8,3	9,2
50-59 år	8,06	8,62	9,66	7,9	7,9	9,3	9,4
Over 60 år	13,33	8,94	7,86	7,97	6,2	9,8	8,9

Rekruttering og kompetanseheving

God rekruttering har for mange typer stillingar også vore ei utfordring i 2019. Det vert stadig vanskelegare å få tilsett sjukepleiarar og vernepleiarar. Vi har også hatt få søkjarar til spesialpedagogstillingar og til leiarstillingar.

Det er positivt at talet på faglærte, særlig innan pleie og omsorgssektoren har auka. Leiarane er flinke til å motivere assistentar til å ta fagbrevet. Som tidlegare år søkte vi om, og fekk tildelt midlar til tilsette som vil utdanne seg. Vi har hatt fokus på å auke spesialistkompetansen og lagt til rette for dette med stipend- og permisjonsordningar, og fleire tilsette har i løpet av året spesialisert seg innan psykisk helse, rus, palliasjon, kreftbehandling og rettleiing.

Vi har tilsette i undervisningsstillingar som per i dag som ikkje fyller dei nye kompetansekrava i skulen. Dei har tid fram til 2025 til å tileigne seg kompetansen. I 2019 har 12 lærarar vore i gang med nødvendig vidareutdanning. Tre avdelingsleiarar i skulen starta på rektorutdanning.

Den vanskelege økonomiske situasjonen førte til innstrammingar i permisjons- og stipendordningane.

I samarbeid med Sunnmøre kommunale opplæringskontor rekrutterer vi lærlingar. Målet er at vi skal ha minst 1 lærling per 1 000 innbyggjar og vi hadde førre året 7 plasser, fordelt på helsefag, barne og ungdomsarbeidar og institusjonskokk. Vi har framleis lærling frå Giske kommune i opplæringskontoret si «rekrutteringspatrulje», denne besøkjer ungdomsskulane i regionkommunane for å motivere ungdom til å ta helsefagleg utdanning. Rekrutteringspatruljen gjer ein viktig jobb! Læreplassane våre får gode tilbakemeldingar frå opplæringskontoret, dette gjeld både leiinga sin jobb med tilrettelegging, og kvaliteten på instruktørane. To helsefagarbeidarar frå Giske vart på tampen av 2019 tatt ut til å delta i fylkesmesterskap i helsefagarbeidarfaget 2020. I tillegg fekk kjøkkenet vårt prisen som årets lærebedrift i Møre og Romsdal. Det er stas!

Når det gjeld leiarutvikling har 10-faktor, rekruttering og økonomistyring vore i fokus.

Leiaravtalane er blitt gjennomgått og fornya, og arbeidet med tydeleggjering av forventning til leiarar alle nivå er igangsett.

Partssamarbeid/verneteneste/ HMS og arbeidsmiljø

Partssamarbeidet fungerer godt. Satsinga dei siste åra har ført til auka rolleforståing og betre samarbeid. Det er også all grunn til å vere nøgd med vernetenesta sin innsats og kompetanse.

Tidleg vinter 2019 vart medarbeidarundersøkinga 10-faktor gjennomført. Det vart lagt vekt på å dyktiggjere leiarar og tillitsvalde i oppfølgingsarbeidet, og gjennomførte to gode og inspirerande samlingar for leiing, tillitsvalde og verneteneta i regi av KS. Det var særleg to funn som utmerka seg. Scoren på rolleklarheit og opplevd relevant kompetanseheving var lavare enn ønskjeleg. Det vart sett igang arbeid med å gjere særleg leiarrollene på alle nivå tydelegare. Behovet for styrka rolleklarheit var også ein viktig grunn til at prosjektet "Omstilling fellesfunksjonar" vart sett i gang. Dette er eit viktig prosjekt der målet er å klargjere fellesfunksjonane sine kjerneoppgåver og avklare arbeidsfordeling mellom fellesfunksjonane og linjeorganisasjon. Kven gjer kva og kvifor er viktige spørsmål. Vidare skal prosjektet foreslå ny organisering av fellesfunksjonar. Prosjektet er planlagt ferdigstilt sommaren 2020.

ETIKK

Giske kommune har etiske retningslinjer som gjeld for tilsette og politikarane. Dei etiske retningslinjene vert gjennomgått årleg.

Både verdidokumentet og dei etiske retningslinjene er rettesnor i møte med innbyggjarane, samarbeidspartnarar, og mellom dei tilsette. Dei skal hjelpe oss til å nytte hjartet i beslutningane våre, og i korleis vi opptrer.