

## › Medarbeidere, sykefravær, likestilling og etikk

### Antall ansatte og årsverk

Innen utgangen av 2020 hadde Hustadvika kommune 1.261 ansatte fordelt på 1.001,55 årsverk (929,86 faste, 29,02 vikarer og 42,67 midlertidige).

I tillegg har Hustadvika kommune 15 lærlinger. Disse var i 2019 registrert med utlønningsprosenten som kan variere fra 0,3 – 0,8 årsverk pr. lærling. De er derfor ikke tatt med i statistikken

Det har vært en liten nedgang i antall ansatte i løpet av 2020, men stillingsstørrelsene har økt (13,21 årsverk i forhold til sum årsverk Eide og Fræna) En del av veksten skyldes ansatte som 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.

### Ansatte og årsverk

	Ansatte 31.12.2019	Årsverk 31.12.2019	Forventet reduksjon	Budsjett årsverk 2020	Ansatte 31.12.2020	Årsverk 31.12.2020	Endring årsverk fra 2019	Differanse fra budsjett
Administrasjon, kultur og samfunnsutvikling	54	<b>48,89</b>	-10	38,89	44	<b>45,99</b>	-2,9	7,1
Familiens hus	89	<b>66,52</b>	-4,6	61,92	95	<b>71,6</b>	5,08	9,68
Oppvekst	474	<b>417,37</b>	-11,85	405,52	470	<b>416,58</b>	-0,79	11,06
Helse	550	<b>380,25</b>	-0,9	379,35	542	<b>390,03</b>	9,78	10,68
Teknisk	106	<b>75,31</b>	-2,3	73,01	110	<b>77,35</b>	2,04	4,34
<b>SUM HUSTADVIKA</b>	<b>1273</b>	<b>988,34</b>	<b>-29,65</b>	<b>958,69</b>	<b>1261</b>	<b>1001,55</b>	<b>13,21</b>	<b>42,86</b>

Hustadvika kommune har økt antall årsverk med 13,2 i løpet av 2020. Det ble lagt inn en forutsetning i budsjettet at det skulle reduseres med nesten 30 årsverk. Lærlinger er ikke tatt med i oversikten. Frikjøp av tillitsvalgte er med i tallet på Administrasjon. Dette er årsaken til at det bare er redusert med 2,9 årsverk. Det er en økning i frikjøp tillitsvalgte med 2,25 årsverk.

### Kompetanseutvikling

I forbindelse med etableringen av Hustadvika kommune ser vi behovet for en overordna kompetanseplan. Målet med en slik plan er å få avklart hva slags kompetanse vi har behov for i kommunen framover og hvordan vi skal skaffe oss denne kompetansen. Helse – og velferd har startet arbeidet innenfor sitt område. Målet er å få utarbeidet en overordnet plan for hele kommunen i løpet av 2022

[Forside](#) > [Medarbeidere, sykefravær, likestilling og etikk](#)

Høsten 2019 startet vi med internopplæring i kommunens nye rutiner og reglement. Målgruppen var alle enhetslederne og tillitsvalgte. Dette arbeidet ble midlertidig stoppet pga. koronapandemien. Arbeidet vil starte opp igjen så snart vi kan samles fysisk.

I 2020 startet vi et lederutviklingsprogram i regi av KS Konsulent. Vi ønsker å bygge videre på dette lederutviklingsprogrammet for å jobbe videre med en utviklingsorientert ledelseskultur der man gjennom systematisk utviklingsarbeid stadig fornyer og utvikler den kommunale tjenesteproduksjonen. Målet er å bygge en felles plattform for hva som er god ledelse i Hustadvika, samt øke ferdighetene i og kunnskapene om hva slags ledelse som skaper læring og utvikling i organisasjonen og hva som kjennetegner god ledelse i endringstider.

## HMS og AMU

I forbindelse med etableringen av Hustadvika ble det utarbeidet egne rutiner for vernetjenesten. Vernetjenesten er organisert med 44 verneområder med eget verneombud. Hovedverneombudet koordinerer vernetjenesten. På alle arbeidsplasser skal det være egne HMS-grupper. HMS-gruppene er underutvalg til AMU og skal sikre at det jobbes systematisk med HMS-arbeid i enhetene. HMS-gruppene skal skrive referat fra sine møter og rapporterer til AMU. Vi ser at det har gått sent med å få i gang HMS-gruppene. Vi vil jobbe aktivt med å forbedre dette arbeidet da vi ser at dette vil kunne forhindre sykefravær og styrke nærværet.

Det ble gjennomført tre møter i AMU i 2020. Av sakene som ble behandlet kan nevnes sykefraværet, medarbeiderundersøkelsen, brukerundersøkelsene, etablering av HMS-grupper, rapporter fra bedriftshelsetjenesten, budsjett- og økonomiplan og orientering om vernetjenesten.

Det er utarbeidet en periodeplan for HMS-arbeidet for perioden 2020-2023. Denne er utarbeidet sammen med bedriftshelsetjenesten. Periodeplanen gir en mere langsiktig og oversiktlig plan for faste tiltak.

Av enkelttiltakene som ble gjennomført i 2020 ser vi at «StikkUT bedrift fremdeles er blant de mest populære tiltakene blant de ansatte. I 2020 var det 122 ansatte som deltok. Disse hadde 7706 registreringer og var på til sammen 296 ulike turmål rundt i fylket. Som tidligere år var det månedlig premiering av tilsatte samt premiering av gruppe.

Sykefraværsoppfølging er en viktig del av HMS-arbeidet. Selv om sykefraværet steg betydelig i 2020 ser vi at mange av enhetene jobber godt med oppfølgingsarbeidet. Lønn- og personal bistår ved behov, og vi ser at dette arbeidet har vært økende det siste året.

**Samarbeidet med bedriftshelsetjenesten Kristiansund Felles Bedriftshelsetjeneste (KFBH):**

Bedriftshelsetjenesten blir brukt både i det systematisk HMS- arbeidet og i enkeltsaker.

Starten av 2020 ble preget av korona og førte til at mange av de tiltakene som var satt opp i periodeplanen måtte utsettes. Bedriftshelsetjenesten har i 2020 gjennomført målretta helseundersøkelser og førstehjelpskurs, deltatt ved en vernerunde, gjennomført ergonomiske kartlegging, gjennomført arbeidsmiljøundersøkelser, bistatt AN sak og vært med i dialogmøter. I tillegg har de gjennomført 40-timers grunnkurs i helse, miljø og sikkerhet og vært med i AMU-møtene.

Forside > Medarbeidere, sykefravær, likestilling og etikk

## Lærlinger

I løpet av 2020 hadde vi 24 lærlinger. 9 lærlinger tok fagbrev i løpet av året. Innen utgangen av året hadde vi 15 lærlinger. Disse fordeler seg slik innen de ulike fagområdene:

### Første års lærlinger (9 lærlinger):

- Helsearbeiderfaget: 4
- Barne- og ungdomsarbeider: 3
- Institusjonskokk: 1
- Renholdsoperatørfaget: 1
- Barne- og ungdomsarbeider: 2
- Feierfaget: 1
- Institusjonskokk: 1
- IKT-servicefaget: 1
- Helsearbeiderfaget: 1

### Andre års lærlinger (6 lærlinger):

Det vil også i 2021 bli tatt inn nye lærlinger. Vi ønsker en så stor bredde i fagområdene som mulig.

## Likestilling og mangfold

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

Av de totalt 1261 ansatte i 2020 var 1058 kvinner og 203 menn.

For å få inn flere menn innenfor områdene med flest kvinner var kommunen tidligere med i «Menn i helse»-prosjektet. Dette prosjektet var et komprimert utdanningsløp frem til fagbrev som helsefagarbeider. Deltakerne var arbeidssøkende menn mellom 25-55 år som var registrert hos NAV. Selv om prosjektet ble sett på som en vellykket satsing ble det fra sentralt hold besluttet å legge det ned. Kommunen fikk imidlertid rekruttert noen mannlige helsefagarbeidere gjennom dette prosjektet.

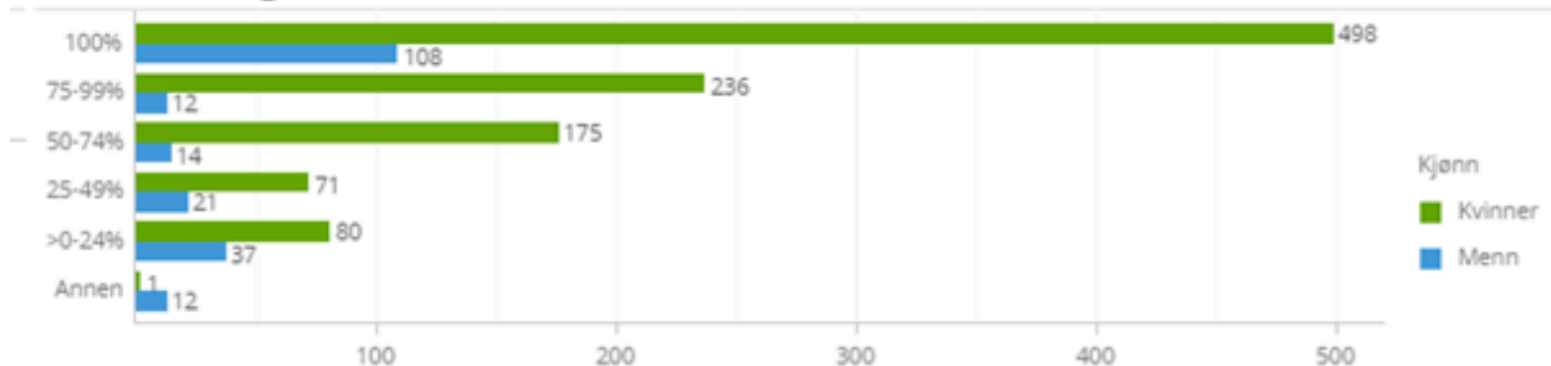
Det er pr. i dag ingen konkrete prosjekter i kommunen med formål om å få mer likevekt av menn og kvinner, rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse eller å rekruttere personer med annen etnisk bakgrunn. I kommunes tilsetningsreglementet ligger det imidlertid føringer om at en ved utlysning av stillinger først skal vurdere om det er ansatte som av helsemessige årsaker har behov for omplussing/midlertidig tilsetning. Det skal også vurderes om deltidsansatte kan ha fortrinnsrett til stillingen. Når de gjelder selve annonseringen skal det også gå fram i måten vi annonserer på at vi oppfordrer alle kvalifiserte personer til å søke jobb hos oss uavhengig av kjønn, alder, funksjonshemming og etnisk eller nasjonal bakgrunn. Vi bør midlertid bli flinkere til å markedsføre stillinger i der disse er spesielt egnet for personer med ulike funksjonshemninger eller med en annen etnisk bakgrunn.

Forside > Medarbeidere, sykefravær, likestilling og etikk

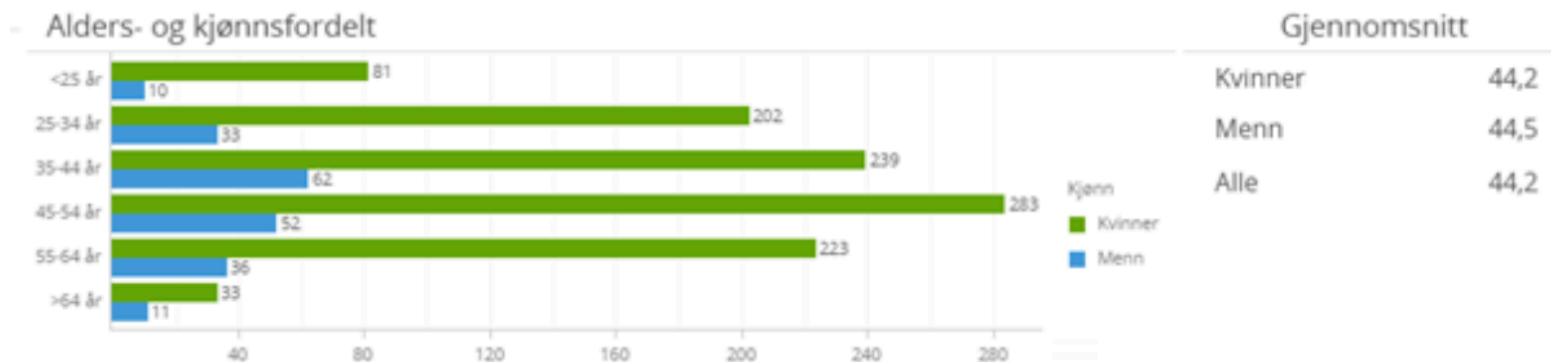
Kommunen har utarbeidet retningslinjer både ift. konflikthåndtering, varsling, og for å motvirke seksuell trakassering. Også avvikshåndteringssystemet i kvalitetssystemet Compilo vil kunne være med å avdekke brudd på likestilling- eller diskrimineringsloven. I tillegg vil den vedtatt livsfasepolitikken kunne brukes for å tilrettelegge for de ansatte i de ulike livssituasjonene.

Nedenfor vises hvordan stillingsstørrelsene i kommunen fordeler seg mellom menn og kvinner:

### Total stillingsstørrelse i virksomheten



Her vises aldersfordelingen i kommunen:



Kommunens etiske retningslinjer gjelder for både ansatte og folkevalgte. De etiske retningslinjene skal medvirke til at alle kan utføre vervene og arbeidsoppgavene sine på en etisk forsvarlig og god måte. Etikk er en systematisk vurdering på hva som er rett og galt.

De etiske retningslinjer er tett knyttet opp mot kommunens grunnverdiene IDAR som er nedlagt i kommunens arbeidsgiverpolitikk. IDAR står for:

[Forside](#) > [Medarbeidere, sykefravær, likestilling og etikk](#)

**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.

I forbindelse med etableringen av Hustadvika kommune ble det gjennomført en samling for enhetsledere, tillitsvalgte og hovedverneombudet der temaet bl.a var etikk og moral. I denne samlingen ble kommunens etiske retningslinjer gjennomgått, og ulike etiske dilemmaer ble gjennomgått og drøftet.

De etiske retningslinjene har også vært tema i grunnopplæring i arbeidsmiljø (40 timers HMS-kurs) som har vært gjennomført for verneombud og tillitsvalgte.

Lederne skal gjennomgå de etiske retningslinjene med sine ansatte minst en gang pr. år. Ordfører skal minst to ganger i valgperioden gjennomgå og drøfte retningslinjene.

## **Hovedverneombud**

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. Dette året har vært spesielt p.g.a. koronapandemien. Mange møter og kurs som vanligvis blir gjennomført i løpet av året har blitt gjennomført digitalt, fysiske eller blitt avlyst. Hovedverneombudet har sammen med hovedtillitsvalgte hatt både fysiske og digitale møter med Administrasjonen. Det har deltatt sammen med barnehageledere og skoleledere i møter med Kommunelege og Kommunalsjef for oppvekst i forbindelse med nedstengingen 12. mars, og den gradvise gjenåpningen. Nettverkssamling for hovedverneombud i Romsdal ble fysisk gjennomført. Det ble også gjennomført et dialogmøte med ledere,

politikere og tillitsvalgte, et HMS-kurs for verneombud, samt ei verneombudsamling. Hovedverneombudet har vært med i utarbeidelsen av kvalitetssystemet Compilo, samt vært delaktig i planlegging av en skole.

Hovedverneombudet har frikjøp i 40% stilling for å utføre vervet.

[Forside](#) > [Medarbeidere, sykefravær, likestilling og etikk](#)

## Tillitsvalgte

Kommunen hadde innen utgangen av året 16 fagforeninger. Fagforbundet, Utdanningsforbundet, Sykepleierforbundet, Delta og FO har den største medlemsmassen og disse organisasjonene har også frikjøp i hele eller deler av sin stilling for å ivareta vervet.

I tillegg til å bistå ansatte i personalsaker og i tilsetningssaker bistår hovedtillitsvalgte plasstillitsvalgte med råd, hjelp og opplæring. De deltar også 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.

## Livsfasepolitikk

Livsfasepolitikken vår skal avspeile likeverdighet for ansatte i alle aldersgrupper, og organisasjonen skal være preget av mangfold. Målet er at medarbeiderne skal oppleve arbeidsglede og engasjement og at den kompetansen de har blir brukt på best mulig måte.

Det er også et mål at livsfasepolitikken skal bidra til utvikling av helsefremmende arbeidsplasser og forebygge at arbeidstakere blir sykemeldt og faller ut av arbeidslivet.

Livsfasepolitikken til Hustadvika kommune er nærmere beskrevet i eget kapittel i personalhåndboka.

## Sykefravær/Nærvær

Det totale sykefraværet i 2020 (legemeldt og egenmeldt) ble på **9,2%**. Dette er noe høyere enn det vi hadde i Fræna og Eide kommuner i 2019. Fræna hadde da et sykefravær på 6,2% og Eide 7,47%. Av 8,6% utgjør 0,3% Covid-19 relatert fravær.

Sykefraværet totalt på landsbasis lå i 2020 på ca. 6%, men om man kun ser på kommunesektoren lå sykefraværet på rundt 9% i Norge. Det er spesielt helse- og omsorgstjenesten og barnehagesektoren som har høyt sykefravær på landsbasis. Dette ser vi også er de to sektorene i Hustadvika kommune som ligger høyest på sykefraværstatistikken.

Barnehage og sykehjem er en del av en nasjonal arbeidsmiljøatsing som er et tverretatlig samarbeid mellom NAV, STAMI, Petroleumstilsynet og Arbeidstilsynet. Evalueringen av forrige IA-avtale viste at det fortsatt er et stort behov

for innsats på forebyggende arbeidsmiljø. Dette gjelder spesielt organisatoriske, ergonomiske og psykososiale faktorer.

Målet med satsingen er å styrke og motivere til felles innsats, og bidra til at enhetene ser verdien og effekten av å jobbe forebyggende. En del av arbeidsmiljøsatsingen er [www.arb](http://www.arb) Forside > Medarbeidere, sykefravær, likestilling og etikk arbeidsmiljøportalen som ble lansert i desember 2020. Denne skal formidle bransjespesifikk kunnskap og verktøy (arbeidsmiljøhjelpen) for utvikling og forbedring av arbeidsmiljøet. Hustadvika kommune ønsker å ta i bruk dette verktøyet som en del av det forebyggende sykefraværarbeidet fremover.

## Sykefravær 2020 - Rammeområder

	Mål 2020	Sykefravær 2020	Avvik
Politisk styring		0,00 %	0,00 %
Kommunedirektøren	3,00 %	2,87 %	-0,13 %
Samfunnsutvikling	3,00 %	4,48 %	1,48 %
Familiens hus	6,50 %	12,08 %	5,58 %
Oppvekst felles	6,50 %	2,04 %	-4,46 %
Kommunale barnehager	6,50 %	15,35 %	8,85 %
Skole	6,50 %	5,70 %	-0,80 %
Helse og velferd felles	6,50 %	8,91 %	2,41 %
Forebygging helse og rehabilitering	4,50 %	6,69 %	2,19 %
Hjemmebaserte tjenester	11,00 %	12,88 %	1,88 %
Institusjoner og omsorgsleiligheter	6,50 %	11,34 %	4,84 %
Bofellesskap	8,00 %	11,98 %	3,98 %
NAV	6,50 %	11,06 %	4,56 %
Kommunalteknikk	6,50 %	10,89 %	4,39 %
Bygg og eiendom	6,50 %	9,86 %	3,36 %
Plan og byggesak	3,00 %	4,08 %	1,08 %
Brann og beredskap	6,50 %	0,35 %	-6,15 %
Landbruk og miljø	3,00 %	1,83 %	-1,17 %
<b>Sum</b>	<b>6,50 %</b>	<b>9,24 %</b>	<b>2,74 %</b>

Hustadvika kommune hadde et totalt sykefravær på 9,24%. Dette er 2,74 prosentpoeng høyere enn målet på 6,5%.

Sykefravær 2020 - Fordelt på måneder og kjønn

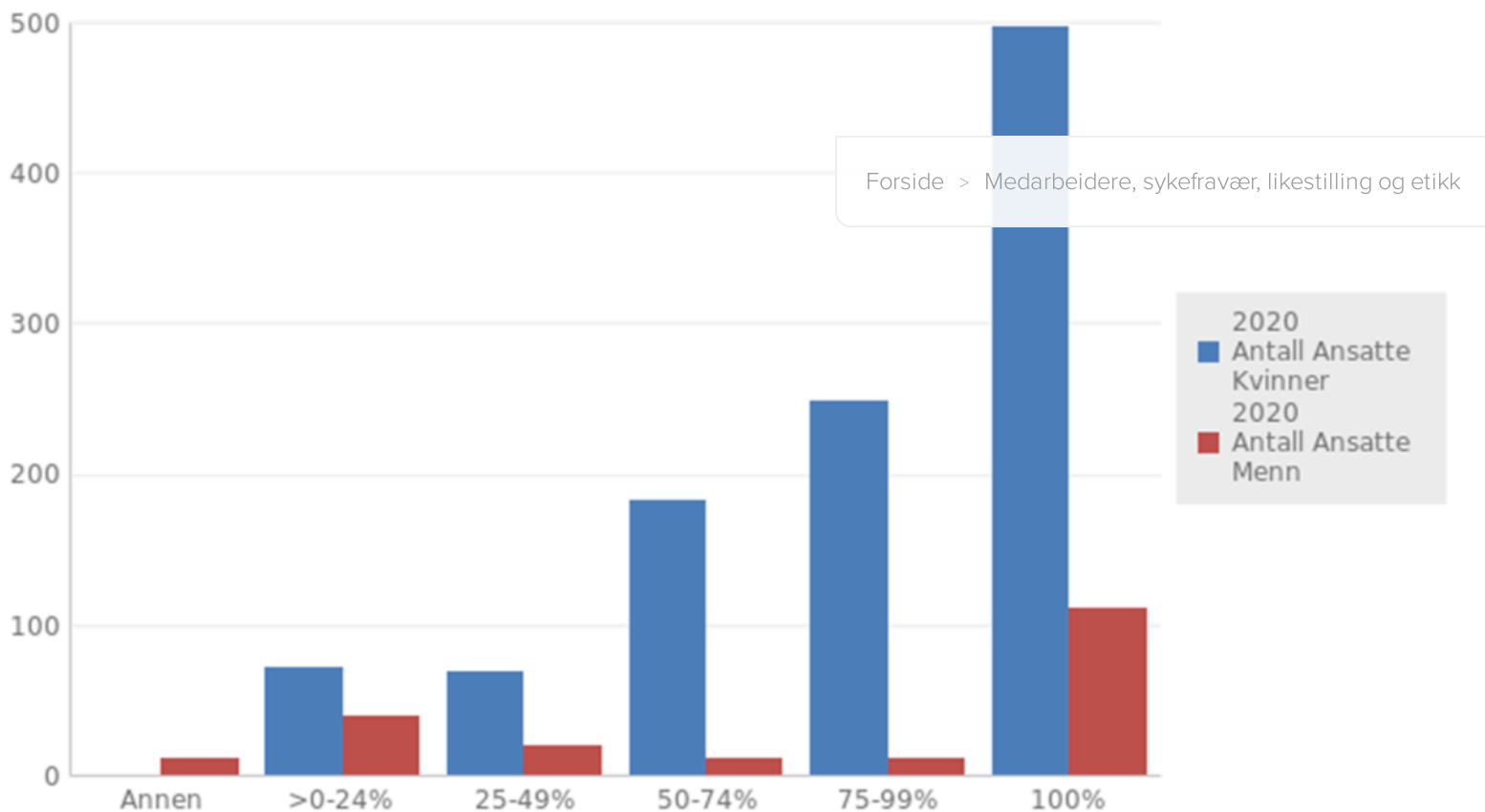
## Sykefravær fordelt på måneder

## Sykefravær siste 4 år

I figuren over ser man en sammenstilling av sykefraværet (egenmeldte og legemeldt sykefravær i prosent) i gamle Fræna og Eide kommuner fra 2017 og frem til Hustadvika kommune i 2020

### **Heltidskultur**

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i kommunen lå ved utgangen av 2020 på 80,5 %. For kvinner var gjennomsnittlig stillingsstørrelse 80% og for menn 83,7%. Trenden viser at gjennomsnittlig stillingsstørrelse er stigende, noe som er positivt.



Fræna kommune etablerte i 2018 en arbeidsgruppe som skulle bidra til å øke andelen heltidsansatte og denne gruppen ble videreført i Hustadvika 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. Det var våren 2020 planlagt en heltidskulturkonferanse sammen med Molde kommune og KS, men denne ble avlyst på grunn av Covid-19. Ny dato for denne konferansen er 21.04.21.

## Medarbeiderundersøkelse - 10 faktor

Det ble gjennomført medarbeiderundersøkelse i Hustadvika kommune våren 2020. Vi fikk 944 svar av 1546 planlagte svar, noe som tilsvarer en svarprosent på 61 %.

Formålet med å gjennomføre medarbeiderundersøkelsen er blant annet å kartlegge utvalgte faktorer som er viktige for å oppnå gode resultat og gode tjenester til brukerne.

10-FAKTOR er et godt verktøy for å måle faktorer som vi vet er avgjørende for å oppnå gode resultater og som kan påvirkes gjennom målrettet utviklingsarbeid.

[De 10 faktorene er:](#)

1. Indre motivasjon

2. Mestringstro

3. Autonomi

4. Bruk av kompetanse

Forside > Medarbeidere, sykefravær, likestilling og etikk

5. Mestringsorientert ledelse

6. Rolleklarhet

7. Relevant kompetanseutvikling

8. Flexibilitetsvilje

9. Mestringsklima

10. Prososial motivasjon

Undersøkelsen fanger opp faktorer på individnivå, gruppe-, ledelses og organisasjonsnivå, og kan gjennom det bidra til målrettet utvikling. Informasjons- og presentasjonsmateriale finnes på [www.10faktor.no](http://www.10faktor.no)

Faktorene måler dels medarbeidernes oppfatninger av viktige forhold på arbeidsplassen, som f.eks. graden av mestringsorientert ledelse, mestringsorientert motivasjonskultur, tydelig kommuniserte forventninger, muligheter til selvstendighet, muligheter til relevant kompetanseutvikling og muligheter til å bruke egen kompetanse. Og dels måler faktorene

medarbeidernes holdninger til jobben de har, herunder to typer motivasjon (indre motivasjon og nytteorientert/prososial motivasjon), mestringstro og viljen til å være fleksibel.

### Resultat:

Tabellen under viser resultater for Hustadvika kommune sammenlignet med landsgjennomsnittet i Norge på de ulike faktorene.

Faktor	Hustadvika kommune	Snitt tjeneste Norge
1. Indre motivasjon	4.4	4.2
2. Mestringstro	4.4	4.3
3. Autonomi	4.3	4.3
4. Bruk av kompetanse	4.3	4.2
5. Mestringsorientert ledelse	4.0	3.9
6. Rolleklarhet	4.4	4.2

Faktor	Hustadvika kommune	Snitt tjeneste Norge
7. Relevant kompetanseutvikling	3.6	3.7
8. Fleksibilitetsvilje	4.5	4.4
9. Mestringsklima	4.2	4.1
10. Prososial motivasjon	4.8	4.6

Forside > Medarbeidere, sykefravær, likestilling og etikk

Svarene for kommunen samlet viser at vi har stor grad av tilfredshet på de fleste faktorene. Vi ligger jevnt med eller over snittet sammenlignet med andre kommuner i Norge på de fleste faktorene, med unntak av relevant kompetanseutvikling, der gjennomsnittsverdien for Hustadvika er 3,7 av 5, noe som er 0,1 under snittet i forhold til andre kommuner.

Svarene viser at vi stort sett tyr til den positive og øvre del av skalaen når vi har vurdert påstandene, og vi ser det særlig på faktoren prososial motivasjon hvor gjennomsnittet for Hustadvika kommune er 4,8 av 5.

På faktorene mestringsorientert ledelse og relevant kompetanseutvikling er vurderingene mere jevnt fordelt i skalaen og her bør kommunen ha fokus på hvordan man kan forbedre resultatet på disse faktorene.

Undersøkelsen viser klart at det er mye positivt å bygge videre på og ta vare på

videre i Hustadvika kommune. Tatt i betraktning at undersøkelsen ble gjennomført få måneder etter at vi hadde blitt nyetablert som kommune er vi svært godt fornøyd med resultatene selv om svarprosenten kunne ha vært høyere. At svarprosenten ble lavere enn det vi hadde håpet på kan også skyldes at de som ikke var fornøyd har valgt å ikke svare på undersøkelsen.

< Finans

Kommuneplanen for Hustadvika kommune >

[Personvernerklæring](#)