Medarbeidere, sykefravær, likestilling og etikk

Antall ansatte og årsverk

Innen utgangen av 2021 hadde Hustadvika kommune 1 248 ansatte fordelt på 983,39 årsverk. Dette er en nedgang på litt over 18 årsverk fra året før.

Nedgangen i antall stillinger og årsverk skyldes i stor grad nedleggelsen av Farstad omsorgssenter. I tillegg har det vært færre tiltak for mennesker med nedsatt funksjonsevne der det har vært behov for mye personalressurser.

Vi bruker informasjonskapsler (cookies)

Som de aller fleste nettsteder bruker vi informasjonskapsler (cookies) for at du skal få en optimal brukeropplevelse. Vi kommer ikke til å lagre eller behandle opplysninger med mindre du gir samtykke til dette. Unntaket er nødvendige informasjonskapsler som sørger for grunnleggende funksjoner på nettsiden.

INNSTILLINGER GODTA ALLE

Ansatte og å

	rk 021	Endring årsverk
Administrasjon, kultur og samfunnsutvikling	41,52	-4,47
Familiens hus	69,08	-2,52
Oppvekst	17,31	0,73
Helse	76,47	-13,56
Teknisk	79,01	1,66
SUM HUSTADVIK	**83,39**	**-18,16**

Hustadvika kommune har redusert antall årsverk med 18,16 i løpet av 2021. Det er en økning med 9,56 årsverk fra forrige rapport 2. tertial 2021.

Kompetanseutvikling

Vi hadde som mål å få startet opp arbeidet med overordna kompetanseplan for Hustadvika kommune høsten 2021. Dette arbeidet er forsinket og vil først starte opp våren 2022 med ferdigstillelse senest innen første kvartal 2023. 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 og oppvekst har startet arbeidet innenfor sine områder og vil være ferdig med sine planer i løpet 2022.

I 2020 startet vi et lederutviklingsprogram i regi av KS Konsulent. Selve lederprogrammet ble avsluttet høsten 2021. Vi ønsker å bygge videre på dette programmet for å få til en mere 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.

Kommunens ledergruppe er også med i Digi-Møre og Romsdal sitt prosjekt «Kompetanseløftet» (Digital Transformasjon). Arbeidet går kort ut på å gi toppledelsen de nødvendige «verktøy» for å hjelpe de ansatte å skrifte til et digitalt tankesett, gjennom en mere digital måte å administrere, organisere og lede forandring på. Digital transformasjon krever helt nye styringsprinsipper både på topplеder- og mellomledernivå. For at vi skal lykkes med dette arbeidet er det behov for omforent forståelse og kunnskap/evne på ledernivå innen digital transformasjon.

I tillegg til det overordna arbeidet med ledelsesutvikling og kompetanseutvikling, har vi gjennomført flere mindre internopplæringer. Vi vil også framover tilby ulike internkurs, men tenker da at dette vil skje i mindre format med bl.a. work-shops og med større bruk av e-læring.

HMS og AMU

Vernetjenesten i H eombud. Hovedverneombu e HMS-grupper som består av enh MU og skal sikre at det jobbes syste ra sine møter og rapporterer til AMU

Det ble gjennomfø kefraværet, avvikshåndtering, plan og orienteringssaker t

Det er utarbeidet e rbeidet sammen med bedriftshelse ste tiltak.

Av enkelttiltakene t de mest populære tiltakene blant de ansatte. I 2021 var det 128 ansatte som deltok. Disse hadde 8568 registreringer og var på til sammen 343 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 2021 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 de siste årene. Det er også startet opp et mer systemretta arbeid inn mot barnehagene.

Vi arrangerte i 21.10.2021 AKAN kurs for ledere, verneombud og tillitsvalgte med eksterne foredragsholdere fra AKAN kompetansesenter og KoRus Møre og Romsdal. Bedriftshelsetjenesten og mestringsenheten orienterte om hva de kan bidra med i AKAN saker og vi fikk personlige historier.

Samarbeidet med bedriftshelsetjenesten Kristiansund Felles Bedriftshelsetjeneste (KFBH):

Vi bruker informasjonskapsler (cookies)

Som de aller fleste nettsteder bruker vi informasjonskapsler (cookies) for at du skal få en optimal brukeropplevelse. Vi kommer ikke til å lagre eller behandle opplysninger med mindre du gir samtykke til dette. Unntaket er nødvendige informasjonskapsler som sørger for grunnleggende funksjoner på nettsiden.

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

Bedriftshelsetjenesten har i 2021 gjennomført målretta helseundersøkelser og førstehjelpskurs, deltatt i én vernerunde, gjennomført ergonomiske kartlegging, gjennomført arbeidsmiljøundersøkelser, utarbeidelse av risikovurdering i forbindelse med å svare ut pålegg fra Arbeidstilsynet, bistått i AKAN-sak og AKAN kurs, og vært med i dialogmøter i sykefraværsoppfølgingssaker. I tillegg har de gjennomført 40-timers grunnkurs i helse, miljø og sikkerhet for verneombud og tillitsvalgte samt 15- timers HMS-kurs for ledere. Bedriftshelsetjenesten har også deltatt i AMU-møtene.

Vi har også brukt bedriftshelsetjenesten i flere ulike arbeidsmiljøspørsmål.

Lærlinger

I løpet av 2021 hadde vi 21 lærlinger/lærekandidater. 4 lærlinger tok fagbrev i løpet av året. To lærlinger sluttet. Innen utgangen av året hadde vi 15 lærlinger. Disse fordeler seg slik innen følgende fagområder:

Første års lærlinge

- Helsearbeiderfa
- Barne- og ungd
- Aktivitørfaget: 3

Andre års lærlinge

- Helsearbeiderfa
- Barne- og ungd
- Institusjonskokk
- Renholdsopera

Vi bruker informasjonskapsler (cookies)

Som de aller fleste nettsteder bruker vi informasjonskapsler (cookies) for at du skal få en optimal brukeropplevelse. Vi kommer ikke til å lagre eller behandle opplysninger med mindre du gir samtykke til dette. Unntaket er nødvendige informasjonskapsler som sørger for grunnleggende funksjoner på nettsiden.

Det vil også i 2022 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 1 248 ansatte i 2021 var 1047 (83,89%) kvinner og 201 (16,11%) menn. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er 79,3% for kvinner og 74,4% for menn. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for kvinner har gått litt ned. Årsaken til dette skyldes at stillingene rundt en del ressurskrevende brukere ikke er fulle stillinger.

Når det gjelder alders- og kjønnsfordelingen er snittalderen på kvinner 44,5 år mens for menn er snittalderen 44,7. Gjennomsnittlig alder har økt litt fra året før.

Vi ønsker å legge til rette for hele stillinger så langt dette lar seg gjøre. Arbeidet med heltidskultur er et viktig prosjekt som vi jobber aktivt med å få gjennomført først og fremst innen pleie og omsorgssektoren. Se ellers eget avsnitt om heltidskultur.

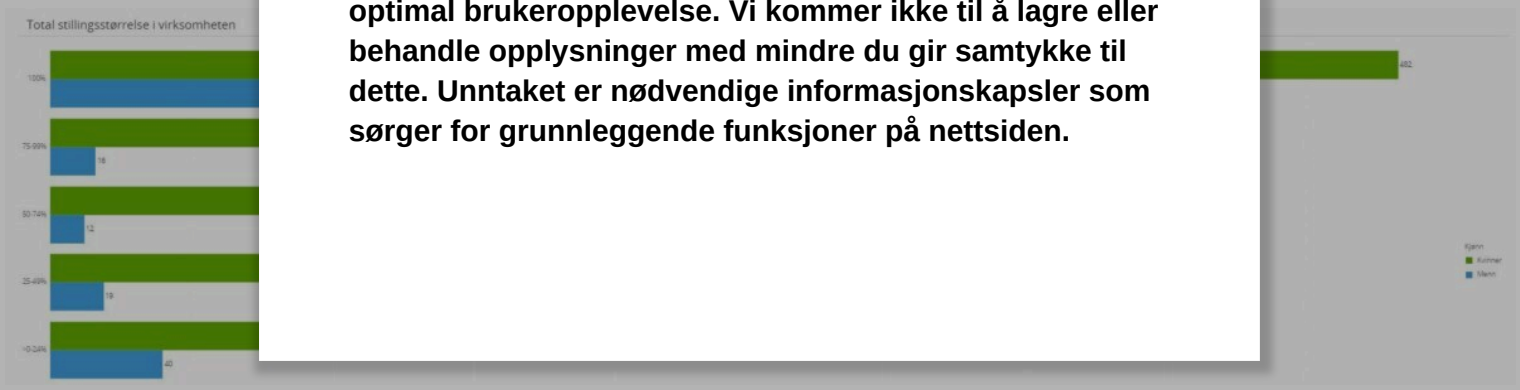
Det er pr. i dag ingen konkrete prosjekter i kommunen med formål om å få mer likevekt av menn og kvinner, rekruttering av personer med funksjonsnedsettelser eller å rekruttere personer med annen etnisk bakgrunn. I kommunes tilsettingsreglementet ligger det imidlertid føringer om at vi ved utlysning av stillinger først skal vurdere om det er ansatte som av helsemessige årsaker har behov for omplassering/midlertidig tilsetting. Det skal også vurderes om deltidsansatte kan ha fortrinnsrett til stillingen. Når det 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 kan bli flinkere til å markedsføre stillinger der disse er spesielt egnet for personer med ulike funksjonshemminger eller med en annen etnisk bakgrunn.

Kommunen har utarbeidet retningslinjer både i forhold til konflikthåndtering, varsling, og for å motvirke seksuell trakassering. Også avvikshåndteringssystemet i kvalitetssystemet Compilo vil kunne være med å avdekke brudd på ne være med å bolitikken brukt aktivt for å tilrettel e eksempler på både i forhold til ø rsoppfølging.

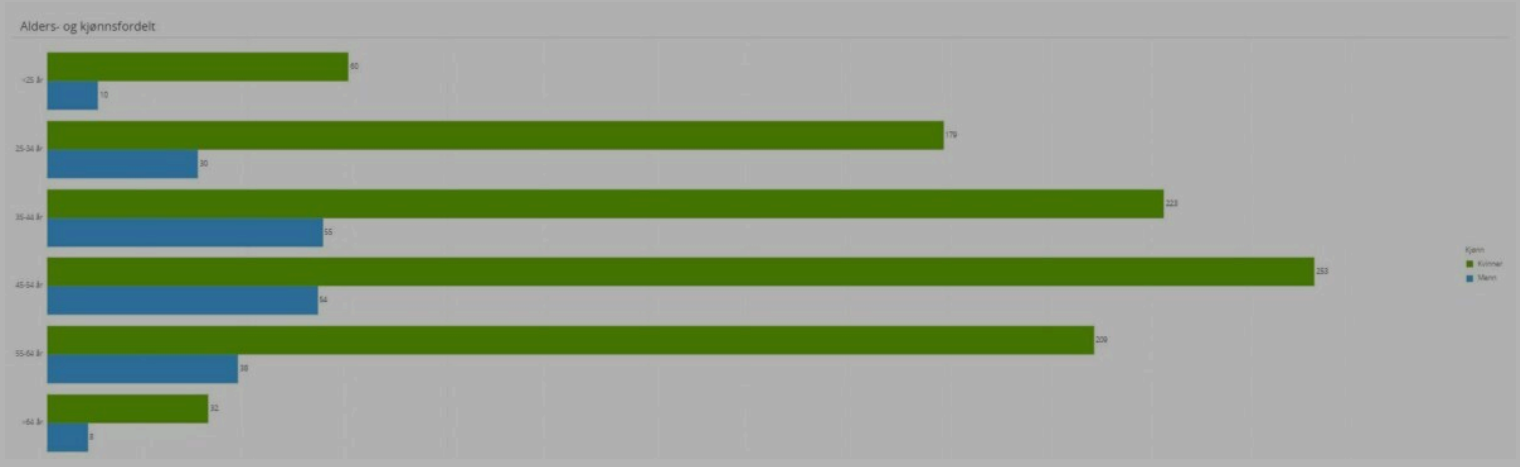
Nedenfor vises hv nner:

Vi bruker informasjonskapsler (cookies)

Som de aller fleste nettsteder bruker vi informasjonskapsler (cookies) for at du skal få en optimal brukeropplevelse. Vi kommer ikke til å lagre eller behandle opplysninger med mindre du gir samtykke til dette. Unntaket er nødvendige informasjonskapsler som sørger for grunnleggende funksjoner på nettsiden.



Her vises aldersfordelingen i kommunen:



Etikk

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 grunnverdier IDAR som er nedfelt i kommunes arbeidsgiverpolitikk. IDAR står for:

IMØTEKOMMENDE

DYKTIG

ANSVARLIG

RESPEKT

De etiske retnings … se på at den ansatte har forstått …

De etiske retnings … t gjennomført for verneombud og til …

Lederne skal gjenn … Ordfører skal minst to ganger i valgpe … ering i de etiske retningslinjene for …

Vi bruker informasjonskapsler (cookies)

Som de aller fleste nettsteder bruker vi informasjonskapsler (cookies) for at du skal få en optimal brukeropplevelse. Vi kommer ikke til å lagre eller behandle opplysninger med mindre du gir samtykke til dette. Unntaket er nødvendige informasjonskapsler som sørger for grunnleggende funksjoner på nettsiden.

Hovedvernom…

Hovedverneombu… …m angår arbeidsmiljøet, i til… 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. Året har vært spesielt p.g.a. koronapandemien. Mange møter og kurs, som vanligvis blir gjennomført i løpet av året, har blitt gjennomført både digitalt og fysisk. Hovedverneombudet har sammen med hovedtillitsvalgte hatt både fysiske og digitale møter, og møter med administrasjonen. Nettverkssamlinger for hovedverneombud i Romsdal ble fysisk gjennomført, samt en konferanse for HVO i Møre og Romsdal. Arbeidsmiljøkonferansen ble gjennomført digitalt. Det ble også gjennomført dialogmøter med ledere, politikere og tillitsvalgte, HMS-kurs for verneombud, HTV og ledere, samt ei verneombudsamling. HVO var med i planlegging og gjennomførelsen av AKAN- kurs for verneombud, ledere og HTV, og deltok på ei ALOR-samling. Hovedverneombudet er også med i utarbeidelsen av kvalitetssystemet Compilo, og deltar i planlegging og gjennomføring av Helseplattformen. Ellers deltar HVO på mange kurs og opplæringer som skjer i løpet av året.

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

Tillitsvalgte

Kommunen hadde innen utgangen av året 17 fagforeninger med registrert tillitsvalgt/kontaktperson. Fagforbundet, Utdanningsforbundet, Sykepleierforbundet, Delta og FO har den største medlemsmassen. Disse organisasjonene har også den største frikjøpsandelen for å ivareta vervet.

I tillegg til å bistå ansatte i personalsaker og delta i tilsettingssaker 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 sasjonen skal være preget av ma ement og at den kompetansen de h

Det er også et mål lasser og forebygge at arbei

Det siste året har v ssituasjon. I disse sakene har livsfase r og for arbeidsgiver.

Livsfasepolitikken håndboka.

Vi bruker informasjonskapsler (cookies)

Som de aller fleste nettsteder bruker vi informasjonskapsler (cookies) for at du skal få en optimal brukeropplevelse. Vi kommer ikke til å lagre eller behandle opplysninger med mindre du gir samtykke til dette. Unntaket er nødvendige informasjonskapsler som sørger for grunnleggende funksjoner på nettsiden.

Sykefravær/Nærvær

Det totale sykefraværet i 2021 (legemeldt og egenmeldt) ble på **10,79%.** Dette er noe høyere enn det var i 2020 da det totale sykefraværet var på 9,24%. Vi er ikke fornøyd med denne utviklingen.

Av 10,79% utgjør 9,57% legemeldt fravær og 1,22% egenmeldt fravær. Hvor mye av sykefraværet i 2021 som er covid-19 relatert er vanskelig å si helt sikker da vi ikke har tilstrekkelig med rapporteringsmuligheter på dette, men det som er registrert direkte som covid relatert i fraværssystemet utgjør 0,4%.

Sykefravær 2021 - Rammeområder

	Sykefravær 2021	Mål 2021	Sykefravær 2020	Endring fra 2020
Politisk styring	0,00 %		0,00 %	
Kommunedirektøren	5,38 %	3,00 %	2,87 %	2,51 %

	Sykefravær 2021	Mål 2021	Sykefravær 2020	Endring fra 2020
Samfunnsutvikling	6,31 %	3,00 %	4,48 %	1,83 %
Familiens hus	12,00 %	6,50 %	12,08 %	-0,08 %
Oppvekst felles	5,15 %	6,50 %	2,04 %	3,11 %
Kommunale barnehager	15,35 %	6,50 %	15,35 %	0,00 %
Skole	8,98 %	6,50 %	5,70 %	3,28 %
Helse og velferd felles	5,84 %	6,50 %	8,91 %	-3,07 %
Forebygging helse og rehabilitering	6,90 %	4,50 %	6,69 %	0,21 %
Hjemmebaserte tjenester	14,77 %	11,00 %	12,88 %	1,89 %
Institusjoner og omsorgsleiligheter	13,44 %	6,50 %	11,34 %	2,10 %
Bofellesskap	11,61 %	8,00 %	11,98 %	-0,37 %
NAV	14,96 %	6,50 %	11,06 %	3,90 %
Kommunalteknikk	9,49 %	6,50 %	10,89 %	-1,40 %
Bygg og eiendom	10,01 %	6,50 %	8,96 %	1,05 %
Plan og byggesak			%	-0,85 %
Brann og beredska			%	2,23 %
Landbruk og miljø			%	0,26 %
Sum			%	**1,55 %**

Hustadvika kommun *målet på 6,5%. Og det er en økning på*

Vi bruker informasjonskapsler (cookies)

Som de aller fleste nettsteder bruker vi informasjonskapsler (cookies) for at du skal få en optimal brukeropplevelse. Vi kommer ikke til å lagre eller behandle opplysninger med mindre du gir samtykke til dette. Unntaket er nødvendige informasjonskapsler som sørger for grunnleggende funksjoner på nettsiden.

Sykefra

Sykefravær fordelt på måneder

Sykefravær siste 4 år

Sykefraværet totalt på landsbasis lå i 3.kvartal 2021 på 6,58%, men om man kun ser på kommunesektoren lå sykefraværet på rundt 7,3%. For Hustadvika kommune var sykefraværet på samme tidspunkt 10,66%, altså betydelig høyere enn resten av kommunesektoren. Som i 2020 var det også i 2021 spesielt helse- og omsorgstjenesten og barnehagesektoren som hadde høyt sykefravær på landsbasis. Dette ser vi også er de to sektorene i Hustadvika kommune som ligger høyest på sykefraværsstatistikken. Siden disse sektorene også krever innleie av vikarer ved sykefravær utgjør et høyt sykefravær her også en betydelig kostnad for kommunen.

Vi begynte høsten 2021 med en kartlegging av arbeidsnærvær i barnehagene i Hustadvika kommune. Dette for å jobbe frem konkrete og målrettede tiltak som kan bidra til å øke nærværet i barnehagene, og samtidig se på om fravær kan være arbeidsrelatert. Den beste medisinen for å holde de ansatte friske er et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, både fysisk og psykisk. Det ble sendt ut kartleggingsskjema til alle ansatte i barnehagene. Res e barnehagene, bedriftshelsetjene ff for dette arbeidet våren 20

Vi bruker informasjonskapsler (cookies)

Som de aller fleste nettsteder bruker vi informasjonskapsler (cookies) for at du skal få en optimal brukeropplevelse. Vi kommer ikke til å lagre eller behandle opplysninger med mindre du gir samtykke til dette. Unntaket er nødvendige informasjonskapsler som sørger for grunnleggende funksjoner på nettsiden.

Heltidskultur

Gjennomsnittlig st ner var gjennomsnittlig sti ig stillingsstørrelse h

Fræna kommune e idsansatte. Dette arbeidet er videret ablering av heltidskultur. KS k nos både kommunedirektør, å nå hovedmålet om å være en fremtidsrettet og fleksibel organisasjon.

Det var våren 2020 planlagt en heltidskulturkonferanse sammen med Molde kommune og KS, men denne ble avlyst på grunn av Covid-19. Samlingen ble gjennomført 15.09.21 på Scandic Seilet som et startskudd på heltidskulturprosjektet. Arbeidsgruppen har særlig søkelys 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.

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

5. Mestringsorientert ledelse

6. Rolleklarhet

7. Relevant kompe

8. Fleksibilitetsvilj

9. Mestringsklima

10. Prososial motiv

Vi bruker informasjonskapsler (cookies)

Som de aller fleste nettsteder bruker vi informasjonskapsler (cookies) for at du skal få en optimal brukeropplevelse. Vi kommer ikke til å lagre eller behandle opplysninger med mindre du gir samtykke til dette. Unntaket er nødvendige informasjonskapsler som sørger for grunnleggende funksjoner på nettsiden.

Undersøkelsen far og kan gjennom det bidra til målret aktor.no

Faktorene måler d om f.eks. graden av mestringsorient forventninger, muligheter til selv å bruke egen kompetanse. Og d

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

Faktor	Hustadvika kommune	Snitt tjeneste Norge
4. Bruk av kompetanse	4.3	4.2
5. Mestringsorientert ledelse	4.0	3.9
6. Rolleklarhet	4.4	4.2
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

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 [...] standene, og vi ser det særlig på fa [...] ne er 4,8 av 5.

På faktorene mest [...] mere jevnt fordelt i skalaen og her bø [...] faktorene.

Undersøkelsen vis

videre i Hustadvika [...] der etter at vi hadde blitt nyetab [...] arprosenten kunne ha vært høyere. At [...] t de som ikke var fornøyd har valgt å

Vi bruker informasjonskapsler (cookies)

Som de aller fleste nettsteder bruker vi informasjonskapsler (cookies) for at du skal få en optimal brukeropplevelse. Vi kommer ikke til å lagre eller behandle opplysninger med mindre du gir samtykke til dette. Unntaket er nødvendige informasjonskapsler som sørger for grunnleggende funksjoner på nettsiden.

‹ Finans

Kommuneplanen for Hustadvika kommune ›