

## Medarbeidere, sykefravær, likestilling og etikk

### Antall ansatte og årsverk

Innen utgangen av 2022 hadde Hustadvika kommune 1238 ansatte fordelt på 979,0 årsverk. Dette er en nedgang på litt over 4 årsverk fra året før.

### Ansatte og årsverk

	Årsverk 31.12.2019	Årsverk 31.12.2020	Årsverk 31.12.2021	Årsverk 30.4.2022	Årsverk 31.8.2022	Årsverk 31.12.2022
Administrasjon, kultur og samfunnsutvikling	48,89	45,99	41,52	39,04	39,64	38,89
Familiens hus	66,52	71,6	69,08	67,09	69,07	70,5
Oppvekst	417,37	416,58	417,31	411,62	402,01	400,5
Helse	380,25	390,03	376,47	389,42	385,84	388,5
Teknisk	75,31	77,35	79,01	81,97	78,63	80,5
<b>SUM HUSTADVIKA</b>	<b>988,34</b>	<b>1001,55</b>	<b>983,39</b>	<b>989,14</b>	<b>975,19</b>	<b>979,0</b>

Hustadvika kommune har redusert antall årsverk med 4,4 i løpet av 2022. Det er en økning med 3,8 årsverk fra forrige rapport 2. tertial 2022. Det er oppdaget en feil i kommunens ERP system som har medført at rapporteringene for 1. og 2. tertial i 2022 har vært feil. Dette er nå korrigert. Lærlinger og folkevalgte er holdt utenfor oversikten. Kommunen hadde i tillegg 15 lærlinger.

### Kompetanseutvikling

Våren 2022 startet vi opp arbeidet med overordna kompetanseplan for Hustadvika kommune. Det ble opprettet en arbeidsgruppe bestående av representanter fra personal, fagpersoner fra oppvekst, helse og teknisk samt tillitsvalgte. Det er også opprettet arbeidsgruppe for de underliggende kompetanseplanene innen oppvekst og teknisk. Helse og velferd ferdigstilte sin kompetanseplan i 2022. Målet med kompetanseplanene er å få avklart hva slags kompetanse vi har behov for i kommunen framover, og hvordan vi skal skaffe oss

denne kompetansen. Den overordnede kompetanseplanen vil ferdigstilles våren 2023.

KS Møre og Romsdal har startet opp lederutviklingsprogram for mellomledere og nye ledere. Programmet hadde oppstart høsten 2022 og vil fortsette frem mot våren 2023 med fire 2-dagers samlinger. Fra Hustadvika kommune er det 9 deltakere.

Kommunens ledergruppe var i 2022 som i 2021 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 skifte til et digitalt tankesett, gjennom en mere digital måte å administrere, organisere og lede forandring på. Digital transformasjon krever helt nye styringsprinsipper både på toppleder- og mellomledernivå. For at vi skal lykkes med dette arbeidet er det behov for omforent forståelse og kunnskap/evne på ledernivå innen digital transformasjon.

Fremover ønsker vi å kunne tilby ulike internkurs, work-shops og ta i bruk e-læring i større grad.

## **HMS og AMU**

Vernetjenesten i Hustadvika kommune er organisert med 43 verneområder med eget verneombud. Hovedverneombudet koordinerer vernetjenesten. På alle arbeidsplasser skal det være egne HMS-grupper som består av enhetsleder, verneombud og tillitsvalgt. 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.

Det ble gjennomført fire møter i AMU i 2022. Av sakene som ble behandlet kan nevnes sykefraværet, avvikshåndtering, vernerunder, rapporter fra bedriftshelsetjenesten, budsjett- og økonomiplan og orienteringssaker fra 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 2022 ser vi at «StikkUT» bedrift fremdeles er blant de mest populære tiltakene blant de ansatte. I 2022 var det 112 ansatte som deltok. Disse hadde 5346 registreringer og var på til sammen 291 ulike turmål rundt i fylket. Som tidligere år var det månedlig premiering av tilsatte samt premiering av ansatt med flest antall turer og turmål.

Sykefraværsoppfølging er en viktig del av HMS-arbeidet. Vi ser at mange av enhetene jobber godt med oppfølgingsarbeidet. Lønn- og personal bistår ved behov både i enkeltsaker og systemrettet, og vi ser at dette arbeidet har vært økende de siste årene.

## **Samarbeidet med bedriftshelsetjenesten Kristiansund Felles**

### **Bedriftshelsetjeneste (KFBH):**

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

Bedriftshelsetjenesten har i 2022 gjennomført målretta helseundersøkelser og førstehjelpskurs, gjennomført ergonomiske kartlegging, gjennomført arbeidsmiljøundersøkelser, bistand i forbindelse med tilsyn fra Arbeidstilsynet og bistått i AKAN-sak. I tillegg har de gjennomført 40-timers grunnkurs i helse, miljø og sikkerhet for verneombud og tillitsvalgte. Bedriftshelsetjenesten har også deltatt i AMU-møtene.

Vi har også brukt bedriftshelsetjenesten i ulike arbeidsmiljøspørsmål.

## **Lærlinger**

### **Lærlinger**

I løpet av 2022 hadde vi 19 lærlinger/lærekandidater. 3 lærlinger tok fagbrev og en lærling sluttet i løpet av året. Innen utgangen av året hadde vi 15 lærlinger. Disse fordeler seg slik innen følgende fagområder:

#### Første års lærlinger/lærekandidater:

- Helsearbeiderfaget: 3 stk.
- Barne- og ungdomsarbeiderfaget: 3 stk.

## Andre års lærlinger/lærekandidater:

- Helsearbeiderfaget: 5 stk.
- Aktivitørfaget: 2 stk.
- Barne- og ungdomsarbeiderfaget: 1 stk.
- Institusjonskokk: 1 stk.

Det vil også i 2023 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 1238 ansatte i 2022 var 1037 (83,9%) kvinner og 199 (16,1%) menn. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er 81% for kvinner og 73,4% for menn. Om vi ser bort fra de små deltidsstillingene ved Bud, Eide og Elnesvågen brannstasjon er stillingsprosenten 85,3%. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for kvinner har gått litt opp fra 79,6% i 2021.

Når det gjelder alders- og kjønnsfordelingen er snittalderen for både kvinner og menn 44,2 år.

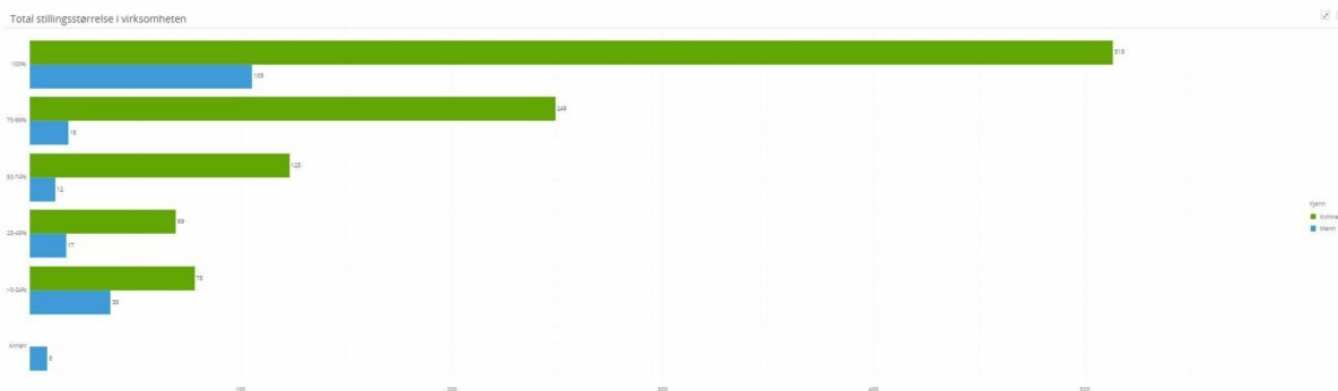
Vi ønsker å legge til rette for hele stillinger så langt dette lar seg gjøre. Arbeidet med heltidskultur er et viktig prosjekt som vi jobber aktivt med å få gjennomført først og fremst innen pleie og omsorgssektoren. Se ellers eget avsnitt om heltidskultur.

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 funksjonsnedsettelse eller å rekruttere personer med annen etnisk bakgrunn. I kommunes tilsetningsreglementet 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 funksjonshemninger 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 likestilling- eller diskrimineringsloven. I tillegg blir den vedtatte livsfasepolitikken brukt aktivt for å tilrettelegge for de ansatte i de ulike livssituasjonene. Dette har vi flere konkrete eksempler på både i forhold til ønsker om omplassering til annen stilling og i forbindelse med sykefraværsoppfølging.

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



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 retningslinjene blir sendt ut til alle nytilsatte og disse må signeres med bekreftelse på at den ansatte har forstått og godkjent retningslinjene.

De etiske retningslinjene har også vært tema i grunnopplæring i arbeidsmiljø som har vært gjennomført for verneombud og tillitsvalgte (40 timers HMS-kurs) og ledere (15-timers HMS-kurs).

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. Det ble ikke gjennomført slik gjennomgang i 2022.

### **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.

Hovedverneombudet har gjennomført møter med hovedtillitsvalgte, samt møter med HTV og administrasjonen. 2 nettverkssamlinger for hovedverneombud i Romsdal ble gjennomført. Det ble også gjennomført dialogmøter med ledere, politikere og tillitsvalgte, HMS-kurs for verneombud, HTV og ledere, samt 2 verneombudsamlinger. HVO er medlem av AKAN-utvalget og deltok på ei ALOR-samling. Hovedverneombudet er også med i utarbeidelsen av kvalitetssystemet Compilo, og deltar i planlegging og gjennomføring av Helseplattformen. Ellers er det mange kurs og opplæringer som skjer i løpet av året i form av webinarer.

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 tilsettingsaker bistår hovedtillitsvalgte plasstillitsvalgte med råd, hjelp og opplæring. De deltar også i alle større arbeidsgrupper/prosjektgrupper i kommunen. 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.

Det siste året har vi hatt saker der ansatte har fått nytt arbeidssted eller endret arbeidssituasjon. I disse sakene har livsfasepolitikken blitt aktivt brukt. Dette har vært til fordel både for arbeidstaker og for arbeidsgiver.

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

## **Sykefravær/Nærvær**

Det totale sykefraværet i 2022 (legemeldt og egenmeldt) ble på **9,33%**. Dette er noe lavere enn det var i 2021 da det totale sykefraværet var på 10,79%. Vi er fornøyde med at sykefraværet har utviklet seg i riktig retning, men det er fortsatt høyt og ligger en del høyere enn målet vårt på 6%. Om vi ser på sykefraværet gjennom året ser vi at det lå svært høyt i januar, februar og mars 2022. Dette er trolig på grunn av covid-19 pandemien og at Covid-19 var svært utbredt i vårt område disse månedene. Deretter gikk sykefraværet gradvis nedover mot sommeren og i juli og august lå vi nesten nede på måltallet vårt på 6% før det i september og utover høsten begynte å øke igjen. Trenden gjennom året er ganske lik 2021.

Av 9,33% utgjør 7,72% legemeldt fravær og 1,59% egenmeldt fravær. Hvor mye av sykefraværet i 2022 som er covid-19 relatert er vanskelig å si helt sikker da vi ikke har tilstrekkelig med rapporteringsmuligheter på dette.

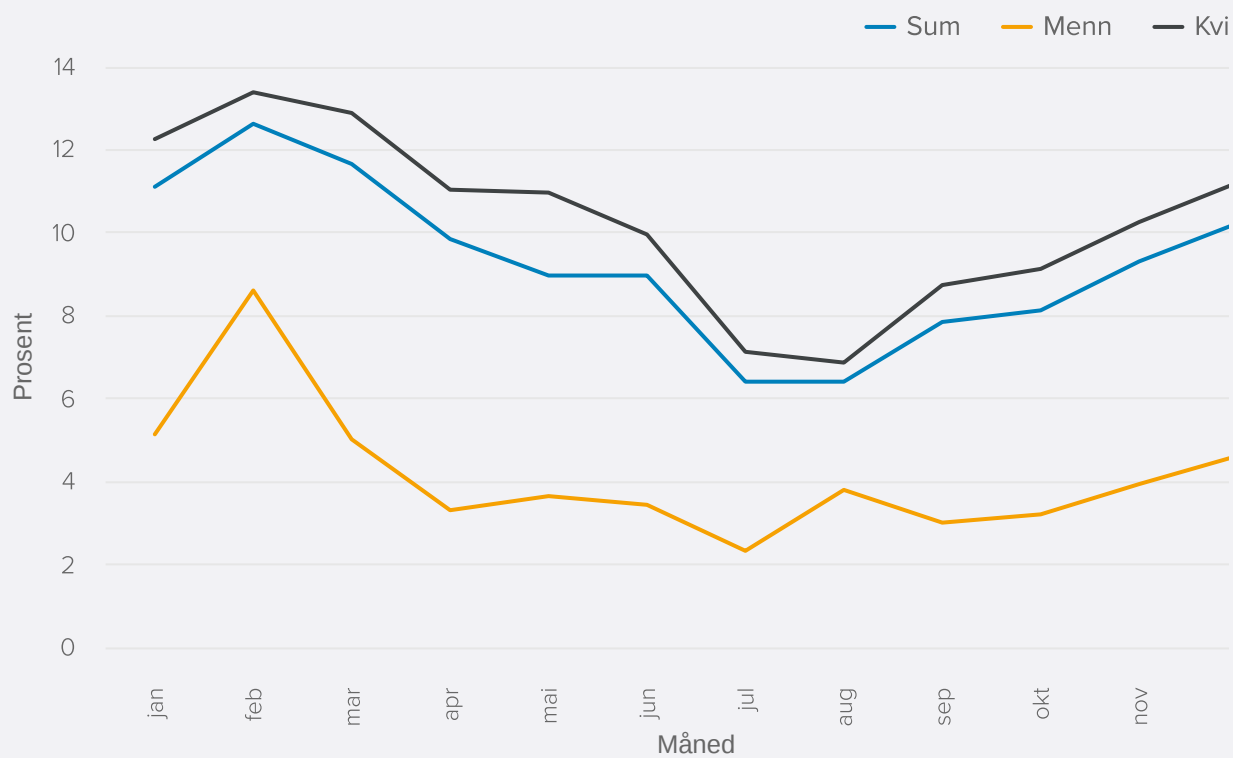


## Sykefravær 2022 - Rammeområder

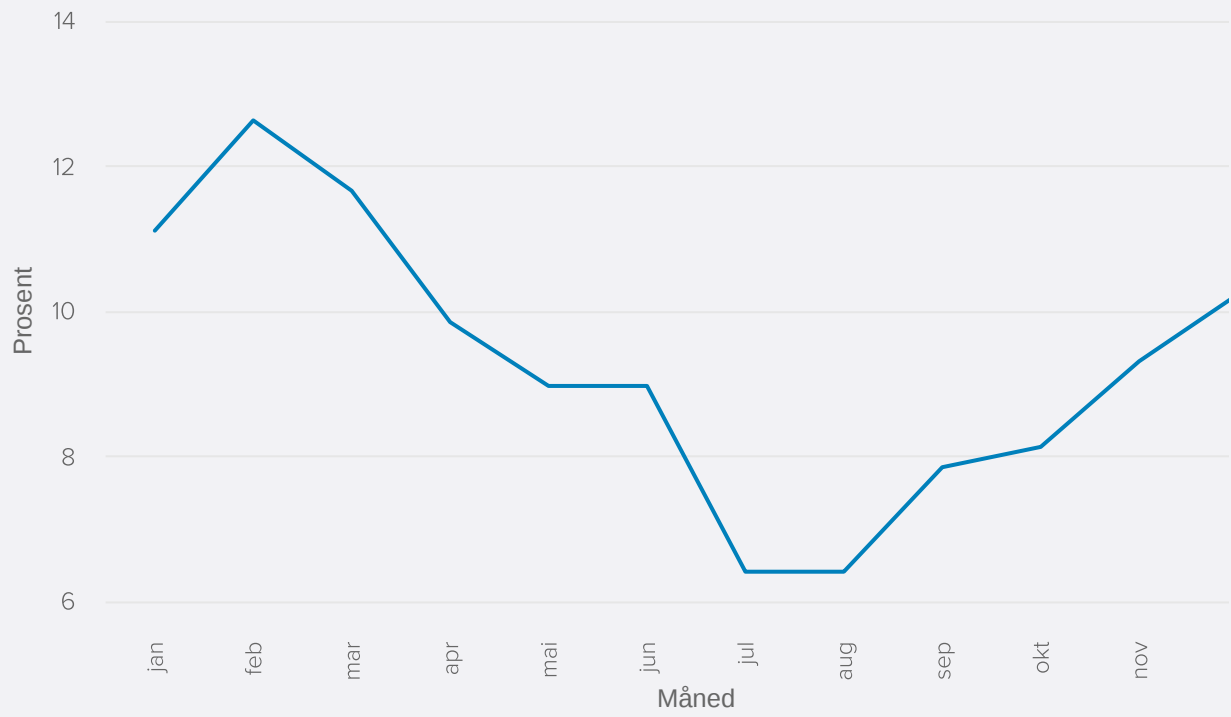
	Sykefravær 2022	Mål 2022	Sykefravær 2021	Endring fra 2021
Politisk styring	0,00 %		0,00 %	
Kommunedirektøren	4,17 %	3,00 %	5,38 %	-1,21 %
Samfunnsutvikling	5,29 %	3,00 %	6,31 %	-1,02 %
Familiens hus	9,72 %	6,50 %	12,00 %	-2,28 %
Oppvekst felles	8,99 %	6,50 %	5,15 %	3,84 %
Kommunale barnehager	14,11 %	6,50 %	15,35 %	-1,24 %
Skole	12,26 %	6,50 %	8,98 %	3,28 %
Helse og velferd felles	7,32 %	6,50 %	5,84 %	1,48 %
Helse og mestring	5,07 %	4,50 %	6,90 %	-1,83 %
Hjemmebaserte tjenester	11,16 %	11,00 %	14,77 %	-3,61 %
Institusjoner og omsorgsleiligheter	13,25 %	6,50 %	13,44 %	-0,19 %
Bo og habilitering	9,45 %	8,00 %	11,61 %	-2,16 %
NAV	13,85 %	6,50 %	14,96 %	-1,11 %
Kommunalteknikk	6,28 %	6,50 %	9,49 %	-3,21 %
Bygg og eiendom	6,22 %	6,50 %	10,91 %	-4,69 %
Plan og byggesak	15,82 %	3,00 %	3,23 %	12,59 %
Brann og beredskap	2,56 %	6,50 %	2,58 %	-0,02 %
Landbruk og miljø	1,70 %	3,00 %	2,09 %	-0,39 %
<b>Sum</b>	<b>9,33 %</b>	<b>6,50 %</b>	<b>10,79 %</b>	<b>-1,46 %</b>

Hustadvika kommune hadde et totalt sykefravær på 9,33%. Dette er 2,83 prosentpoeng høyere enn målet på 6,5%. Og det er en reduksjon på 1,46 prosentpoeng fra 2021.

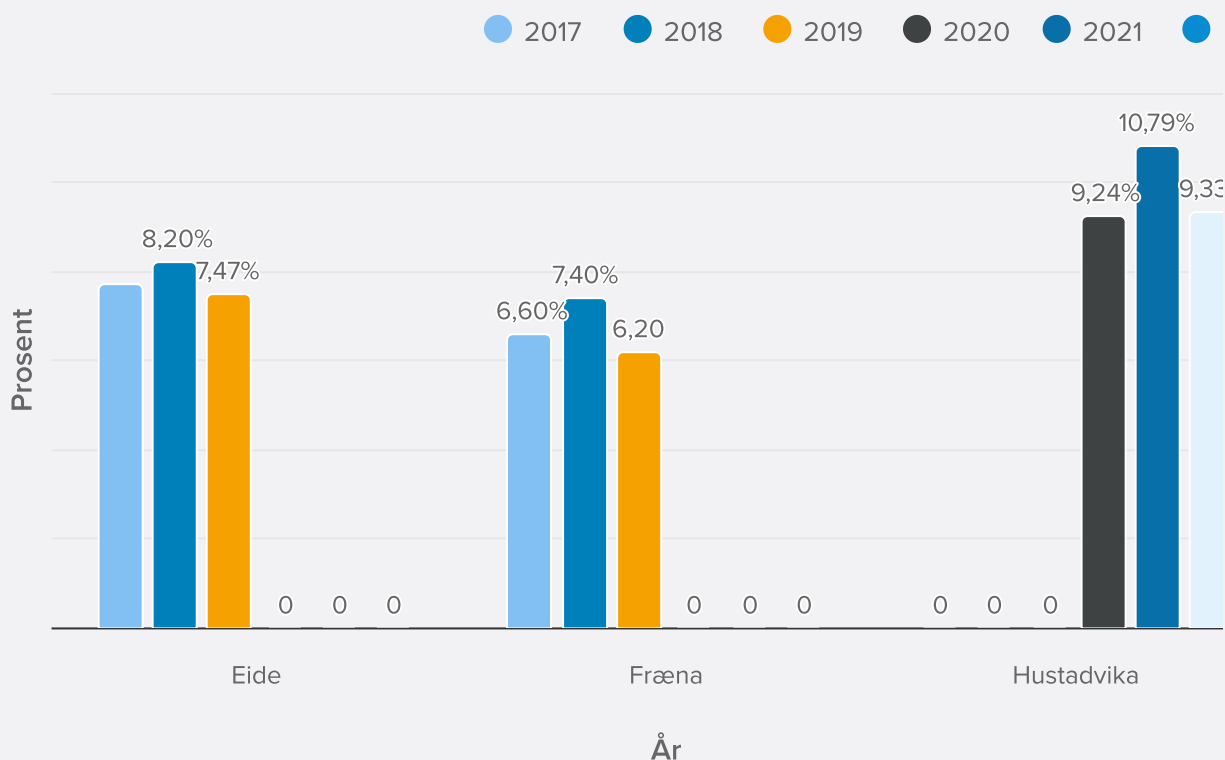
## Sykefravær 2022 - Fordelt på måneder og kjønn



## Sykefravær fordelt på måneder



## Sykefravær siste 6 år



Sykefraværet totalt på landsbasis lå i 3.kvartal 2022 på 6,5%, men om man kun ser på kommunesektoren lå sykefraværet på rundt 6,9%. For Hustadvika kommune var sykefraværet på samme tidspunkt 9,37%, som er betydelig høyere enn resten av kommunesektoren. Som i 2021 var det også i 2022 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 sykefraværstatistikken. 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 kartleggingskjema til alle ansatte i barnehagene og resultatet av denne kartleggingen har vært tatt opp ute i barnehagene og deres HMS grupper. Vi hadde våren 2022 kick-off samling for dette arbeidet med alle HMS gruppene hvor NAV arbeidslivssenter deltok og orienterte om hvilke verktøy vi kan bruke i dette arbeidet. Det videre arbeidet har skjedd ute på de enkelte enhetene med bistand fra NAV arbeidslivssenter.

## **Heltidskultur**

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er 81% for kvinner og 73,4% for menn. Om vi ser bort fra de små deltidsstillingene ved Bud, Eide og Elnesvågen brannstasjon er stillingsprosenten 85,3% for menn. Trenden viser at gjennomsnittlig stillingsstørrelse har gått litt opp fra 2021.

Ved inngangen til Hustadvika kommune ble det opprettet en arbeidsgruppe som skulle jobbe med heltidskultur. KS konsulent bistår med sin erfaring og kompetanse. Satsingen er forankret hos både kommunedirektør, ordfører og hovedtillitsvalgte. Heltidskultur er en av flere strategier for å nå hovedmålet om å være en fremtidsrettet og fleksibel organisasjon. 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.

På grunn av covid-19 ble arbeidet i selve arbeidsgruppen satt litt på vent, men det er planlagt oppstart igjen første halvår i 2023. Det er likevel jobbet en del med heltidskultur ute i enkelte enheter, blant annet Lundhaugen omsorgssenter som har hatt en prøveturnus med langvakter. De ansatte fikk spørreskjema fra arbeidsgiver om hvem som ønsket å delta i prøveprosjektet. De ansatte gikk fra å jobbe hver 3. helg til hver 4. helg og det ble laget en 12 ukers turnus. Tilsvarende prosjekt ble startet opp i slutten av 2022 ved Fræna Sjukeheim, men her er de kun i en kartleggingsfase enda.

## **Medarbeiderundersøkelse - 10 faktor**

Hustadvika kommune har som mål å gjennomføre medarbeiderundersøkelse hvert 3. år. Medarbeiderundersøkelsen ble sist gjennomført i 2020 og ny

medarbeiderundersøkelse skal gjennomføres våren 2023.

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.

Vi benytter medarbeiderundersøkelsen 10-FAKTOR som er utarbeidet av KS. 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 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.