

Medarbeidere, sykefravær, likestilling og etikk

Antall ansatte og årsverk

ved utgangen av 2023 hadde Hustadvika kommune 1275 ansatte fordelt på 1013,7 årsverk. Dette er en økning på 34,7 årsverk fra året før.

Ansatte og årsverk

	Årsverk 31.12.2019	Årsverk 31.12.2020	Årsverk 31.12.2021	Årsverk 31.12.2022	Årsverk 30.04.2023	År 31.0
Administrasjon, kultur og samfunnsutvikling	48,89	45,99	41,52	37,04	35,89	
Familiens hus	66,52	71,6	69,08	70,94	61,66	
Oppvekst	417,37	416,58	417,31	404,88	409,96	
Helse	380,25	390,03	376,47	385,65	397,19	
Teknisk	75,31	77,35	79,01	80,48	89,45	
SUM HUSTADVIKA	988,34	1001,55	983,39	978,99	994,15	

Hustadvika kommune har økt antall årsverk med 34,7 i løpet av 2023. Det er en økning med 25,3 årsverk fra 1. januar 2020.

Kompetanseutvikling

I 2023 fullførte 9 ansatte fra Hustadvika kommune KS Møre og Romsdal sitt lederutviklingsprogram for mellomledere og nye ledere.

I 2023 ble det besluttet at vi skulle ta i bruk Visma veilederen som kompetanseverktøy. Dette tas i bruk i løpet av første halvår 2024.

Forøvrig tilbyr vi ulike internkurs, work-shops og e-læring.

HMS og AMU

Vernetjenesten i Hustadvika kommune er organisert med 41 verneområder med eget verneombud. Hovedverneombudet koordinerer vernetjenesten. Det er valgt

nye verneombud og vara på alle verneområder. Det ble også valgt nytt hovedverneombud fra 01.01.24.

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 2023. Av sakene som ble behandlet kan nevnes sykefraværet, avvikshåndtering, vernerunder, rapporter fra bedriftshelsetjenesten, budsjett- og økonomiplan, medarbeiderundersøkelsen 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 2023 ser vi at «StikkUT» Bedrift fremdeles er blant de mest populære tiltakene blant de ansatte. I 2023 var det 107 ansatte som deltok. Disse hadde 4904 registreringer og var på til sammen 318 ulike turmål rundt i fylket. Som tidligere år var det månedlig premiering av tilsatte, samt premiering av ansatt med flest antall turer og turmål. Fra 2024 vil premieringen foregå på andre vilkår.

Sykefraværsoppfølging er en viktig del av HMS-arbeidet. Vi ser at mange av enhetene jobber godt med oppfølgingsarbeidet. Lønn- og personal bistår ved behov. Det jobbes både med enkeltsaker og på systemnivå.

Samarbeidet med bedriftshelsetjenesten Kristiansund Felles

Bedriftshelsetjeneste (KFBH):

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

Bedriftshelsetjenesten har i 2023 gjennomført målretta helseundersøkelser og førstehjelpskurs, gjennomført ergonomiske kartlegging, gjennomført arbeidsmiljøundersøkelser, bistand i forbindelse med tilsyn fra Arbeidstilsynet og

bistått i AKAN-saker. 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.

Vi vil fortsette samarbeidet med KFBH da de vant anbudsrunder for bedriftshelsetjeneste høsten 2023. Anbudet åpner nå opp for at samarbeidet kan vare opp til 6 år.

Lærlinger

Lærlinger

I løpet av 2023 hadde vi 32 lærlinger/lærekandidater. 7 lærlinger tok fagbrev og en lærling sluttet i løpet av året. Innen utgangen av året hadde vi 24 lærlinger. Disse fordeler seg slik innen følgende fagområder:

Første års lærlinger/lærekandidater:

- Helsearbeiderfaget: 12 stk (2 stk på opplæringskontrakt, og 1 stk yrkesrettet rekvalifisering).
- Barne- og ungdomsarbeiderfaget: 4 stk (1 stk yrkesrettet rekvalifisering)
- Ernæringskokk: 1 stk

Andre års lærlinger/lærekandidater:

- Helsearbeiderfaget: 3 stk.
- Barne- og ungdomsarbeiderfaget: 1 stk.
- Institusjonskokk: 1 stk.

Det vil også i 2024 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 1275 ansatte i 2023 var 1053 kvinner og 222 menn. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse svinger noe men lå i utgangen av 2023 på 80,1% for kvinner og 76,6% for menn. Dette er litt lavere enn i fjor for kvinner, men en del høyere for menn. Om vi ser bort fra de små deltidsstillingene ved Bud, Eide og Elnesvågen brannstasjon var stillingsprosenten for menn i utgangen av 2023 på 86,4%.

Når det gjelder alders- og kjønnsfordelingen er snittalderen for kvinner 43,5 og for menn 42,1 år. Snittalderen blant våre ansatte har gått ned siden i fjor for begge kjønn.

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. Det er imidlertid tett dialog med enhet for integrering og NAV for å få arbeidspraksisplasser for disse gruppene. I kommunes tilsettingsreglementet ligger det føringer om at vi ved utlysning av stillinger først skal vurdere om det er ansatte som av helsemessige årsaker har behov for omplassering/midlertidig tilsetning. 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.

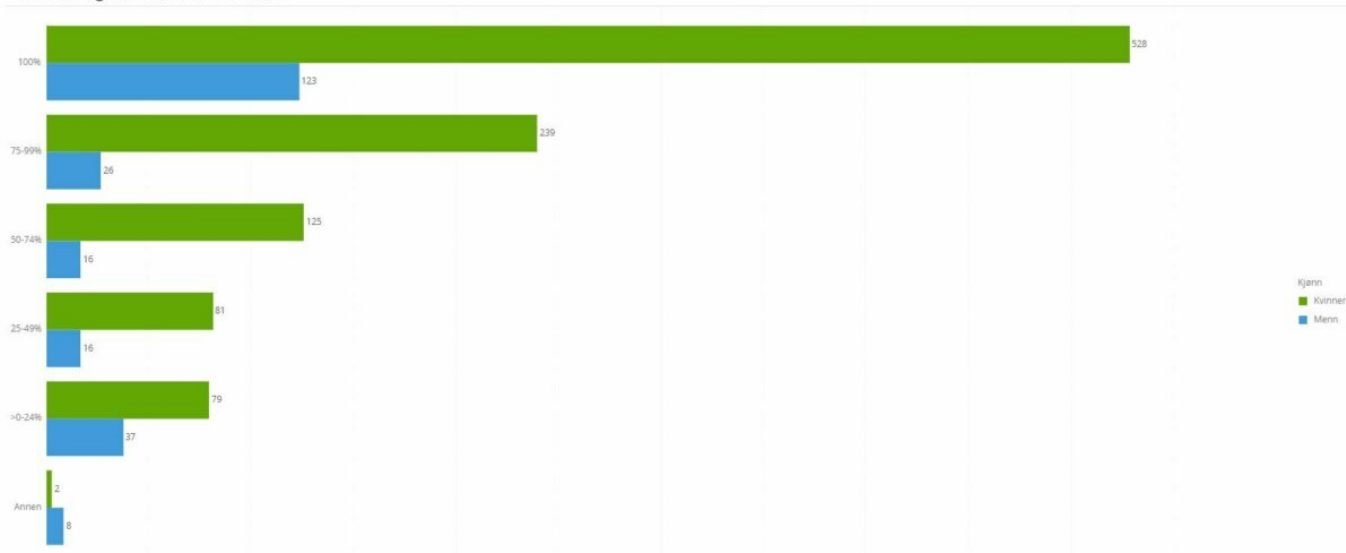
Kommunen har utarbeidet retningslinjer både i forhold til konflikthåndtering, varsling, og for å motvirke seksuell trakassering. Retningslinjer for varsling vil bli revidert i 2024. Avvikshåndteringssystemet i kvalitetssystemet Compilo vil kunne være med å avdekke brudd på likestilling- eller diskrimineringsloven. 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:

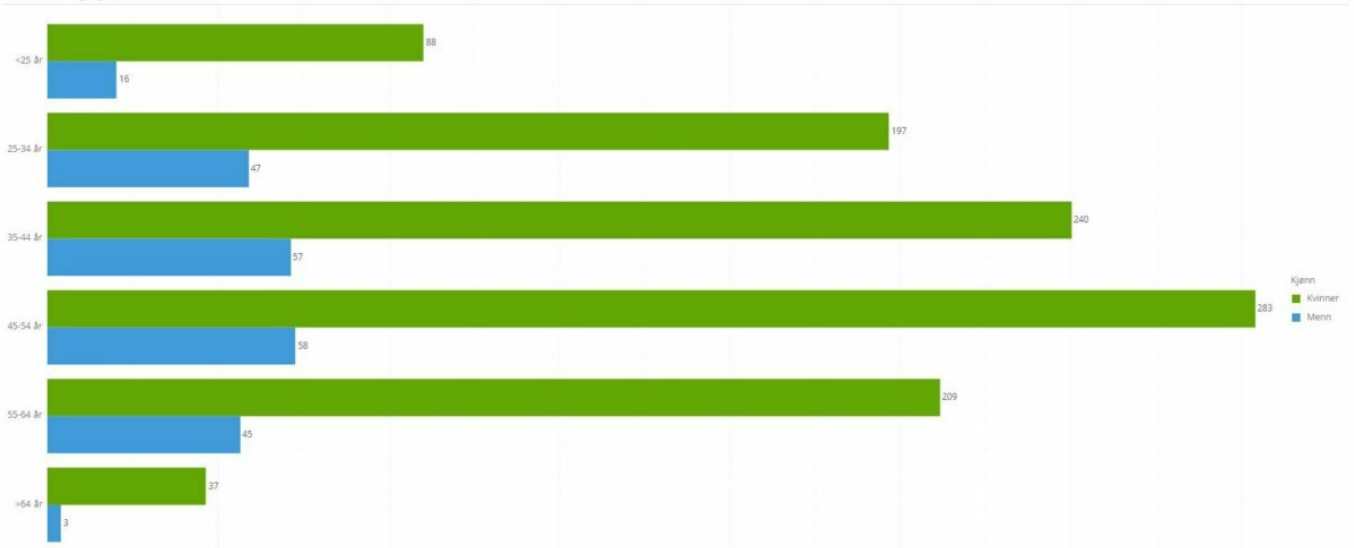
År	2023	2023
	Prosent kvinner	Prosent menn
Annen	11,11%	88,89%
0-24%	67,24%	32,76%
25-49%	83,5%	16,5%
50-74%	88,24%	11,76%
75-99%	90,87%	9,13%
100%	81,26%	18,74%

Total stillingsstørrelse i virksomheten



Her vises aldersfordelingen i kommunen:

Alders- og kjønnsfordelt



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 er fast tema i grunnopplæring i arbeidsmiljø som gjennomføres for verneombud og tillitsvalgte (40 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 2023.

Hovedvernombud

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. Det ble også gjennomført nettverkssamlinger for hovedverneombud i Romsdal. I tillegg ble det gjennomført 2 verneombudsamlinger intern i kommunen. HVO er medlem av AKAN-utvalget og deltok på ei ALOR-samling. Hovedverneombudet er også med i kvalitetsutvalget, og deltok 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 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 2023 (legemeldt og egenmeldt) ble på **8,44%**. Dette er vesentlig lavere enn i 2022 da det totale sykefraværet var på 9,45%. Vi er fornøyde med at sykefraværet har utviklet seg i riktig retning, men det er fortsatt en del høyere enn gjennomsnittsmålet vårt på 6,5%. Ser vi på sykefraværestrenden gjennom ett år ser vi at de er ganske likt fra år til år.

Det er det legemeldte sykefraværet som helt klart er størstedelen av sykefraværet i Hustadvika kommune. Av fraværet på 8,44% i 2023 er 7,21% legemeldt fravær og 1,23% egenmeldt fravær.

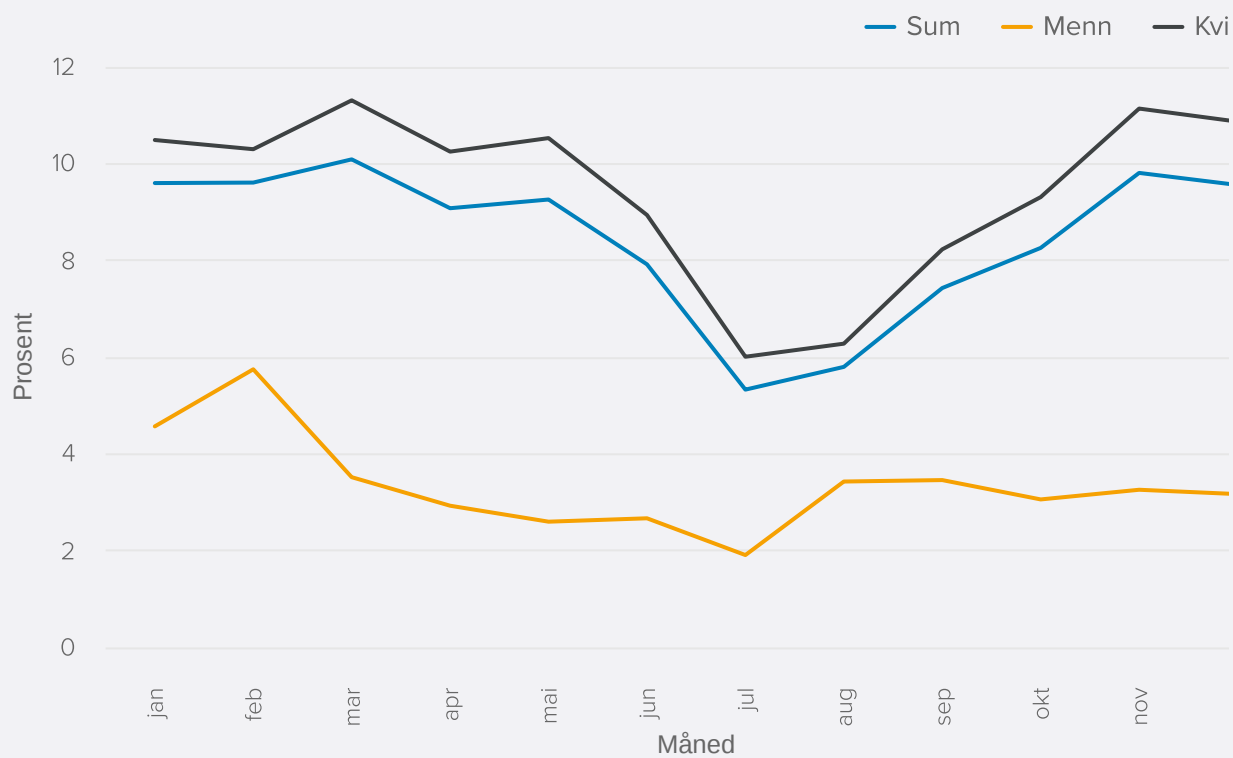


Sykefravær 2023 - Rammeområder Må oppdateres rett før levering så vi får nyeste tall

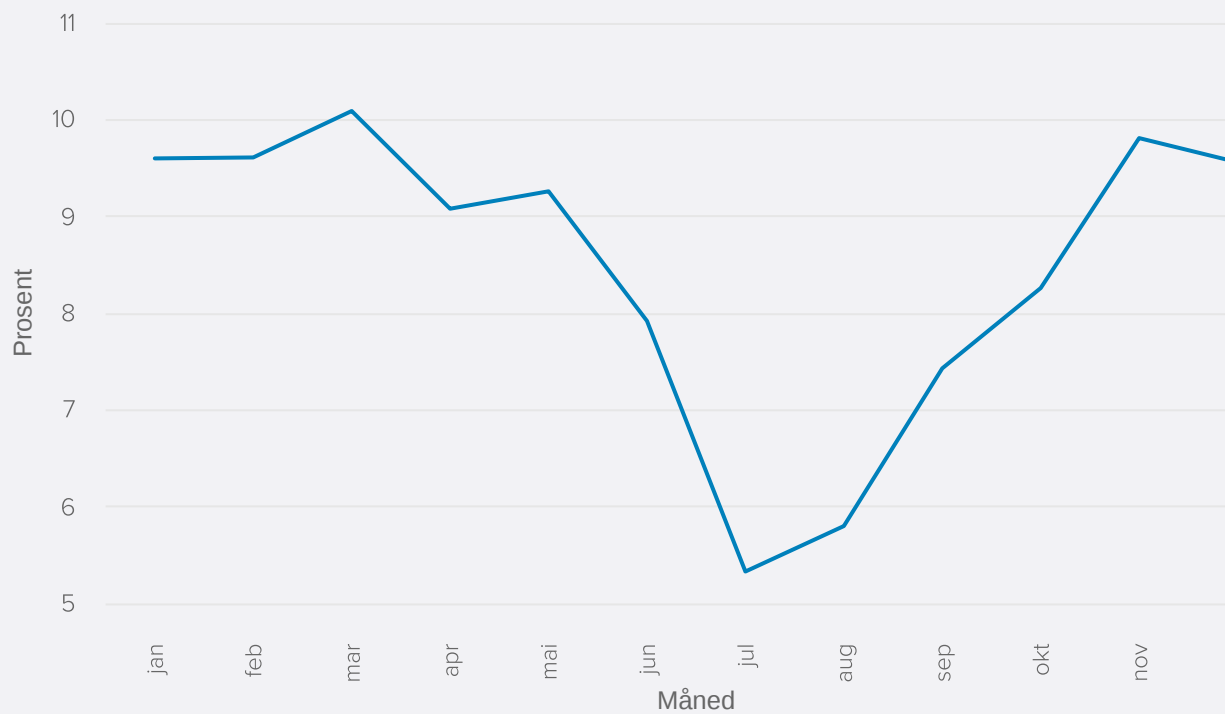
	Sykefravær 2023	Mål 2023	Sykefravær 2022	Endring fra 2022
Kommunedirektøren	2,03 %	3,00 %	4,20 %	-2,17 %
Samfunnsutvikling	13,34 %	3,00 %	5,06 %	8,28 %
Familiens hus	8,25 %	6,50 %	10,03 %	-1,78 %
Oppvekst felles	4,33 %	6,50 %	8,98 %	-4,65 %
Kommunale barnehager	11,79 %	6,50 %	14,30 %	-2,51 %
Skole	6,70 %	6,50 %	7,30 %	-0,60 %
Helse og velferd felles	9,77 %	6,50 %	8,96 %	0,81 %
Helse og mestring	4,57 %	4,50 %	5,56 %	-0,99 %
Hjemmebaserte tjenester	14,36 %	11,00 %	11,49 %	2,87 %
Institusjoner og omsorgsleiligheter	10,17 %	6,50 %	12,83 %	-2,66 %
Bo og habilitering	10,18 %	8,00 %	9,62 %	0,56 %
NAV	6,05 %	6,50 %	14,22 %	-8,17 %
Kommunalteknikk	6,28 %	6,50 %	6,34 %	-0,06 %
Bygg og eiendom	5,25 %	6,50 %	6,43 %	-1,18 %
Plan og byggesak	1,67 %	3,00 %	16,47 %	-14,80 %
Brann og beredskap	1,09 %	6,50 %	3,13 %	-2,04 %
Landbruk og miljø	1,07 %	3,00 %	1,70 %	-0,63 %
Sum	8,26 %	6,50 %	9,45 %	-1,19 %

Hustadvika kommune hadde et totalt sykefravær på 8,26%. Dette er 1,76 prosentpoeng høyere enn målet på 6,5%. Og det er en reduksjon på 1,19 prosentpoeng fra 2022.

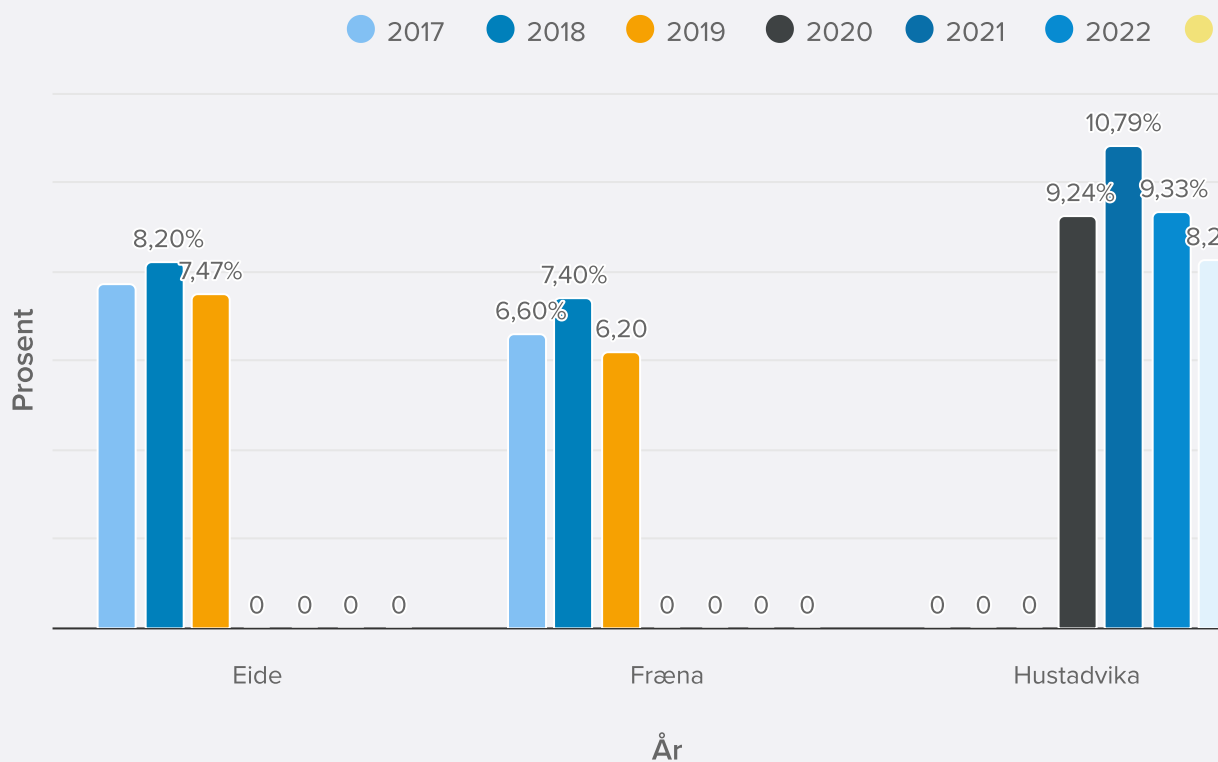
Sykefravær 2023 - Fordelt på måneder og kjønn



Sykefravær fordelt på måneder

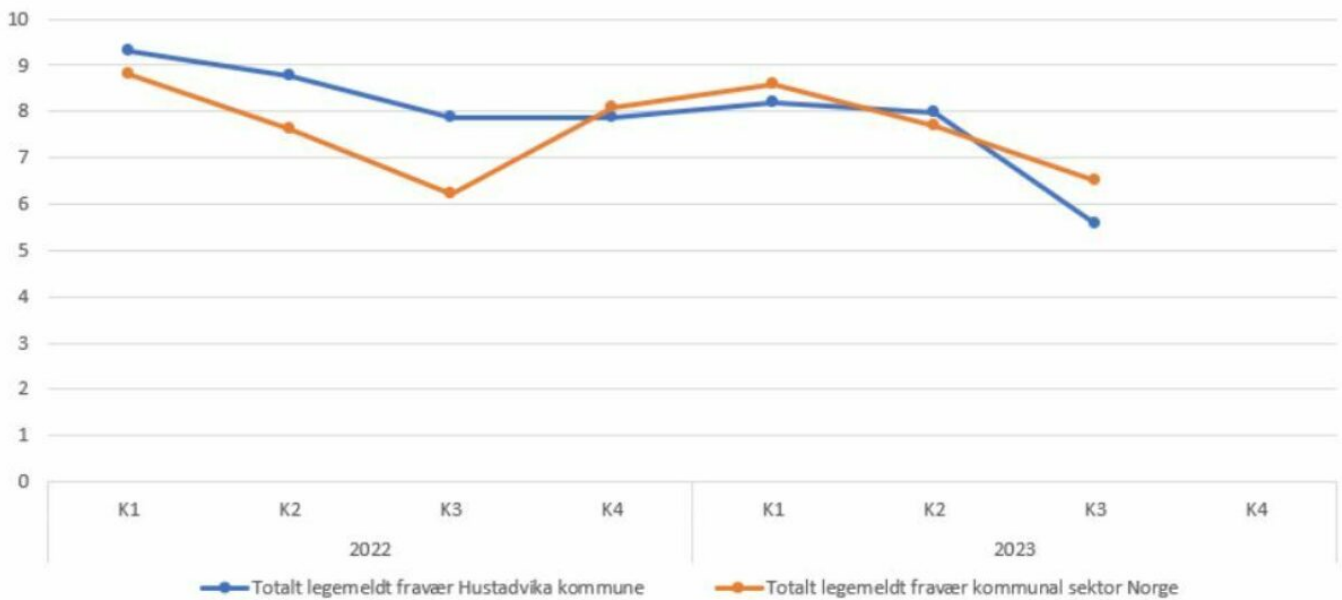


Sykefravær siste 6 år

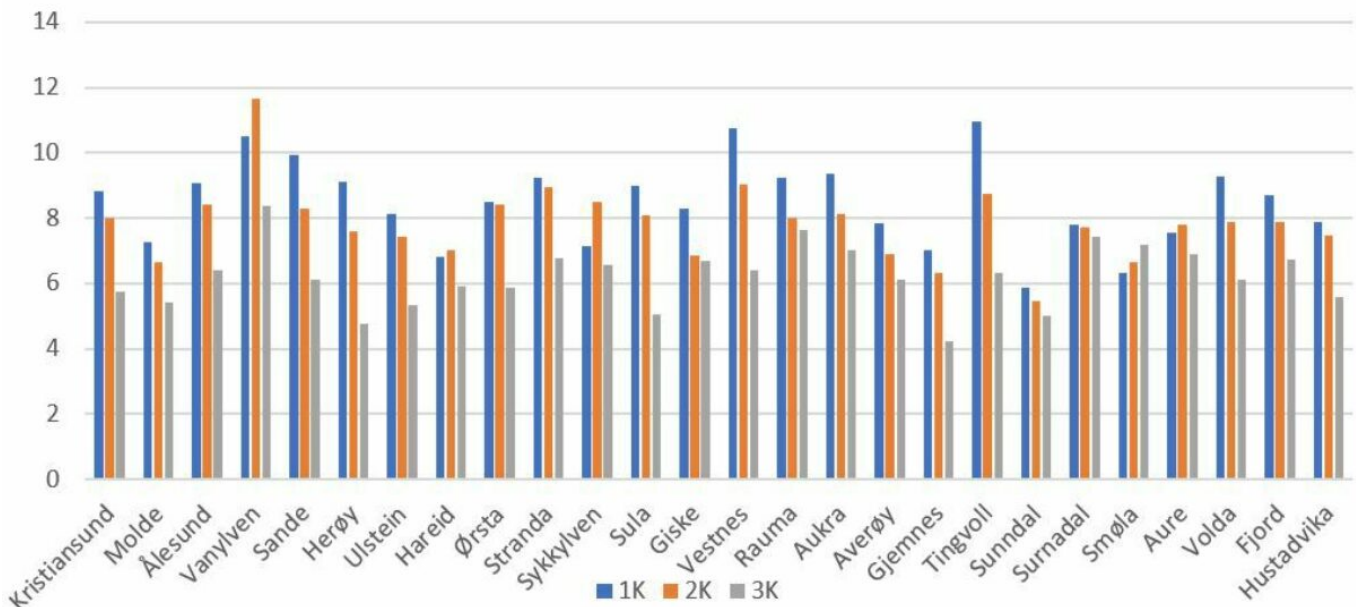


Sammenlignet med andre kommuner lå legemeldte sykefraværet i kommunal sektor for 3.kvartal 2023 på 6,5%, mens det for Hustadvika kommune på samme tidspunkt var 5,56%.

Totalt legemeldt fravær pr. kvartal 2022-2023



Ser vi på statistikken for 3. kvartal for kommunene i Møre og Romsdal ser vi at Hustadvika kommune ikke utpeker seg med verken høyt eller lavt sykefravær i forhold til de andre kommunene.



Vi har også i 2023 i samarbeid med NAV arbeidslivssenter jobbet med nærværsprosjektet i barnehagene og vi ser av sykefraværet at det har hatt en effekt.

Medarbeiderundersøkelse - 10 faktor

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

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.

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

Vi fikk 907 svar av 1250 planlagte svar, noe som tilsvarer en svarprosent på 73%. I følge KS er dette en god svarprosent som vi bør være fornøyd med. Til sammenligning var svarprosenten i 2020 på 60%.

Hustadvika kommunes resultater 2023 sammenlignet med resultatet 2020:

Faktor	Resultat 2020	Resultat 2023	Endring
1. Indre motivasjon	4,4	4,3	-0,1
2. Mestringstro	4,4	4,3	-0,1
3. Autonomi	4,3	4,3	0,0
4. Bruk av kompetanse	4,3	4,3	0,0
5. Mestringsorientert ledelse	4,0	4,0	0,0
6. Rolleklarhet	4,4	4,4	0,0
7. Relevant kompetanseheving	3,6	3,7	+0,1
8. Flexibilitetsvilje	4,5	4,5	0,0
9. Mestringsklima	4,2	4,3	+0,1
10. Sosial motivasjon	4,8	4,8	0,0

Svarene for kommunen samlet viser at vi har stor grad av tilfredshet på de fleste faktorene, og at vi ligger på eller over snittet sammenlignet med andre kommuner i Norge på de fleste faktorene i undersøkelsen. 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 sosial motivasjon hvor gjennomsnittet for

Hustadvika kommune er 4,8 av 5. Dette tyder på at de ansatte i organisasjonen opplever at de gjør noe nyttig for andre, og at dette gir mange positive effekter ift. en del av de andre faktorene.

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. På mestringsorientert ledelse ligger Hustadvika 0,1 under snittet for kommunene i Norge. Om vi sammenligner resultatet fra undersøkelsen i 2020 og 2023 ser vi at vi scorer noe lavere på indre motivasjon og mestringstro i årets undersøkelse enn i 2020, mens vi scorer noe høyere på relevant kompetanseheving og mestringsklima.

10 faktor undersøkelsen viser klart at det er mye positivt å bygge videre på og ta vare på videre i Hustadvika kommune.