

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 31.12.2023	Endring årsverk 2023
Administrasjon, kultur og samfunnsutvikling	34,16	-2,0
Familiens hus	64,15	-6,0
Oppvekst	415,21	10,0
Helse	408,73	23,0
Teknisk	91,43	10,0
SUM HUSTADVIKA	1013,68	34,7

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

Hustadvika kommune har økt antall årsverk med 34,7 i løpet av 2023. Det er en økning med 23,3 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 orienterings saker 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 s

tiltakene blant de ar

sammen 318 ulike tu

av ansatt med flest a

Sykefraværsoppfølg

oppfølgingsarbeide

Samarbeidet med b

Bedriftshelsetjenest

Bedriftshelsetjenest

ergonomiske kartleg

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 anbudsrunden 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:

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.

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 n

Hustadvika kommun
ikke forskjellsbehand

Av de totalt 1275 an
men lå i utgangen a
men en del høyere t
brannstasjon var stil

Når det gjelder alde
blant våre ansatte h

Vi ønsker å legge til

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 tilsetningsreglementet 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.

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.

like arbeidsvilkår og
etnisk tilhørighet.

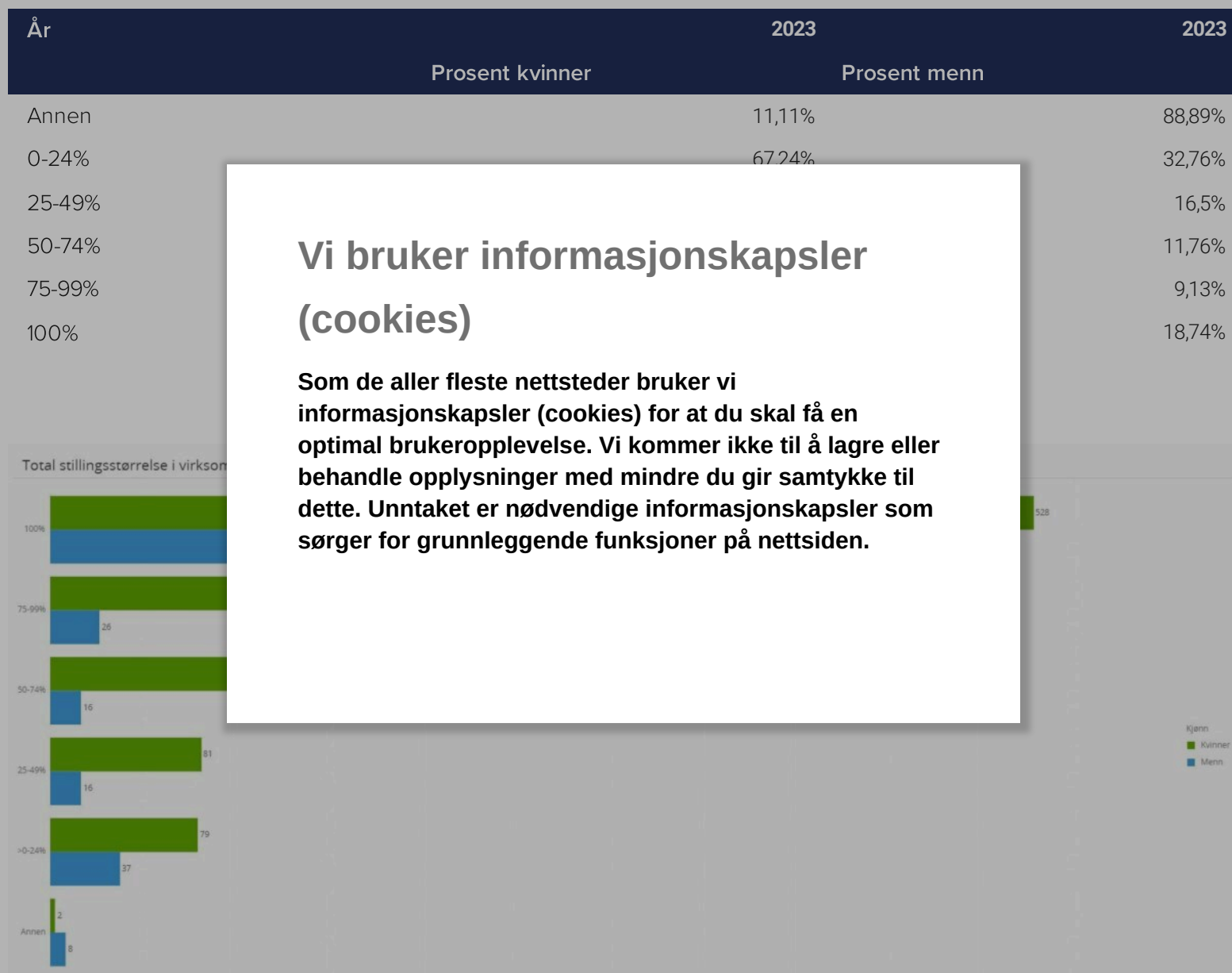
relse svinger noe
fjor for kvinner,
Elnesvågen

,1 år. Snittalderen

skultur er et viktig

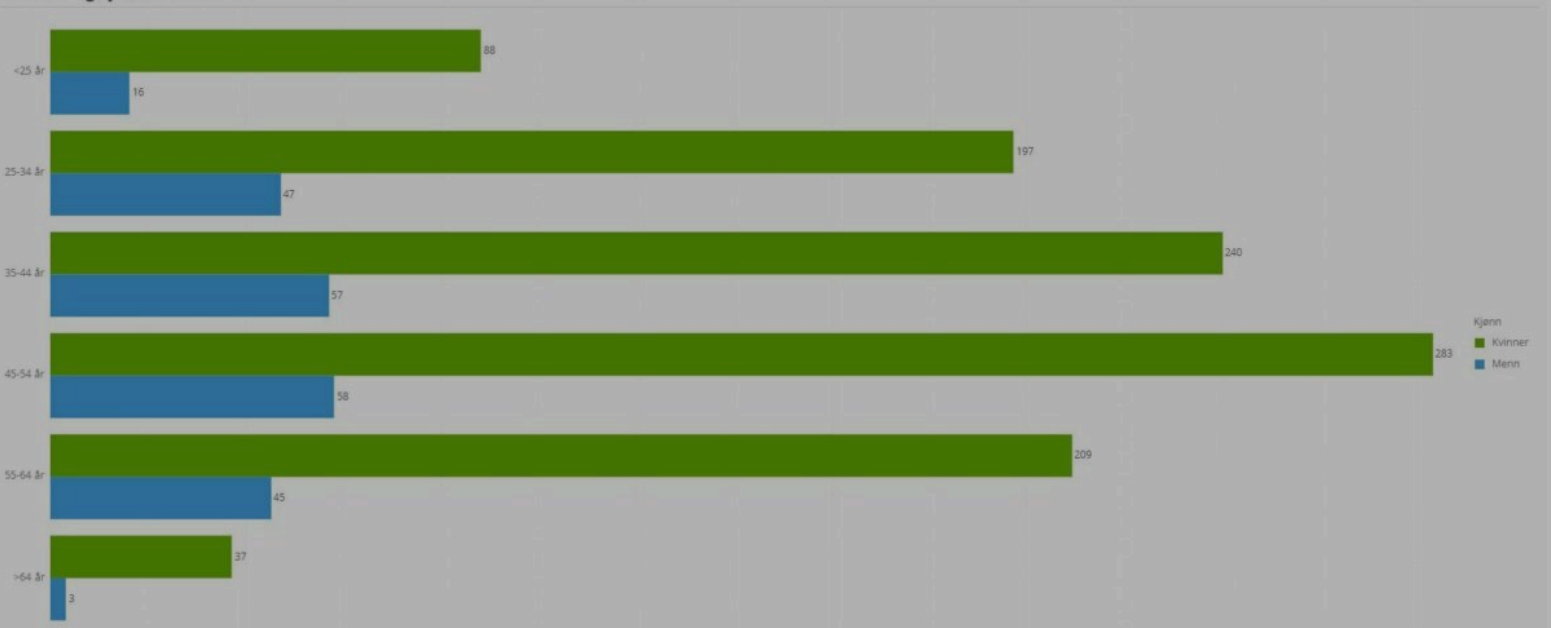
Kommunen har utarbeidet retningslinjer både i forhold til konflikthåndtering, varsling, og for å motvirke seksuell trakassering. Retningslinjer for varsling vil bli revidert i 2024. Avvikshåndteringssystemet i kvalitetssystemet Compilo vil kunne være med å avdekke brudd på likestilling- eller diskrimineringsloven.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



Her vises aldersfordelingen i kommunen:

Alders- og kjønnsfordelt



Etikk

Kommunens etiske retningslinjer skal medvirke til at alle kunders behov blir systematisk vurdering og ivarettsett.

De etiske retningslinjene skal være i samsvar med arbeidsgiverpolitikken og kommunens verdier.

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.

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

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.

linjene skal gjennomføres på en god måte. Etikk er en

elt i kommunes

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 i 2022 10 tillitsvalgte i Fagforbundet, Utdanningsforbundet og organisasjonene har

I tillegg til å bistå ansatte med råd, hjelp og opplæringsoppgaver. Organisasjonene har også oppgaver som angår medlemmene

Livsfasepolitikk

Livsfasepolitikken vil være preget av mangfoldighet og 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.

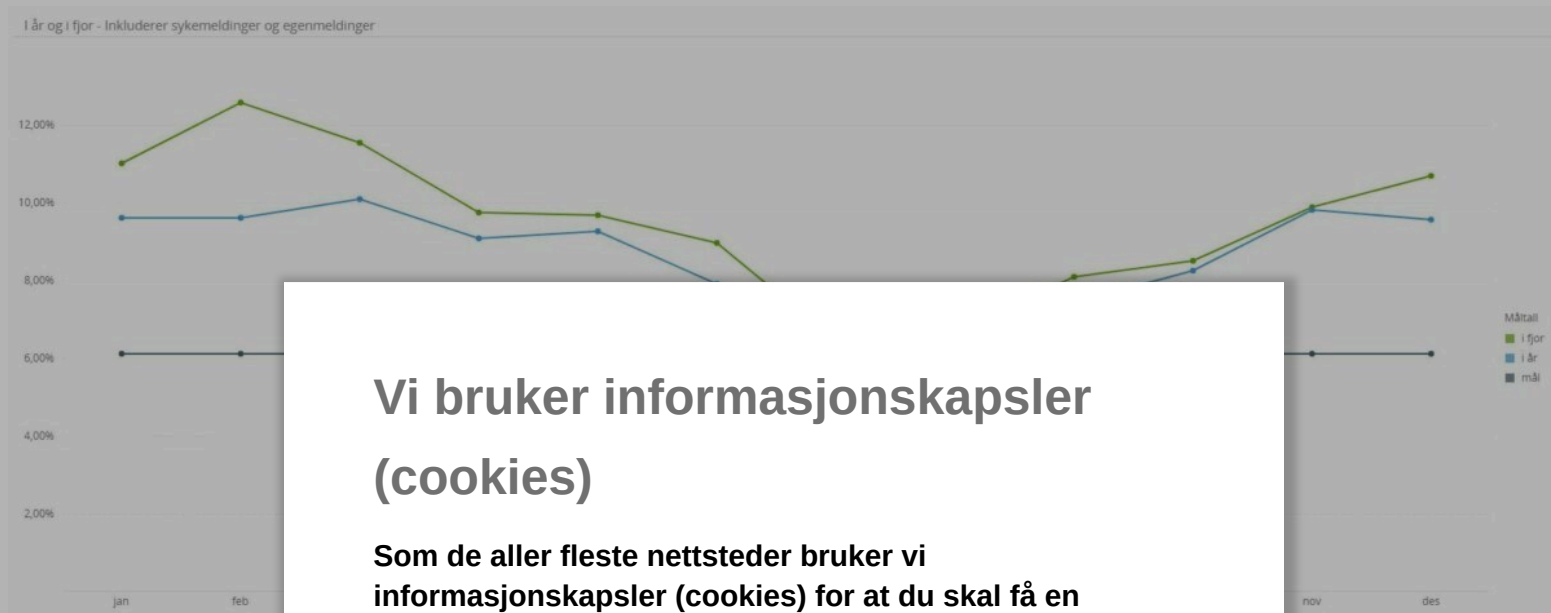
Sykefravær/Nærvær

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 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.



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 2023 nyeste tall

	2023	2022	Endring fra 2022
Kommunedirektøren	2,03 %	3,00 %	-2,17 %
Samfunnsutvikling	13,34 %	3,00 %	8,28 %
Familiens hus	8,25 %	6,50 %	-1,78 %
Oppvekst felles	4,33 %	6,50 %	-4,65 %
Kommunale barnehager	11,79 %	6,50 %	-2,51 %
Skole	6,70 %	6,50 %	-0,60 %
Helse og velferd felles	9,77 %	6,50 %	0,81 %
Helse og mestring	4,57 %	4,50 %	-0,99 %
Hjemmebaserte tjenester	14,36 %	11,00 %	2,87 %
Institusjoner og omsorgsleiligheter	10,17 %	6,50 %	-2,66 %
Bo og habilitering	10,18 %	8,00 %	0,56 %
NAV	6,05 %	6,50 %	-8,17 %
Kommunalteknikk	6,28 %	6,50 %	-0,06 %

g så vi får

	Sykefravær 2023	Mål 2023	Sykefravær 2022	Endring fra 2022
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

Vi bruker informasjonskapsler (cookies)

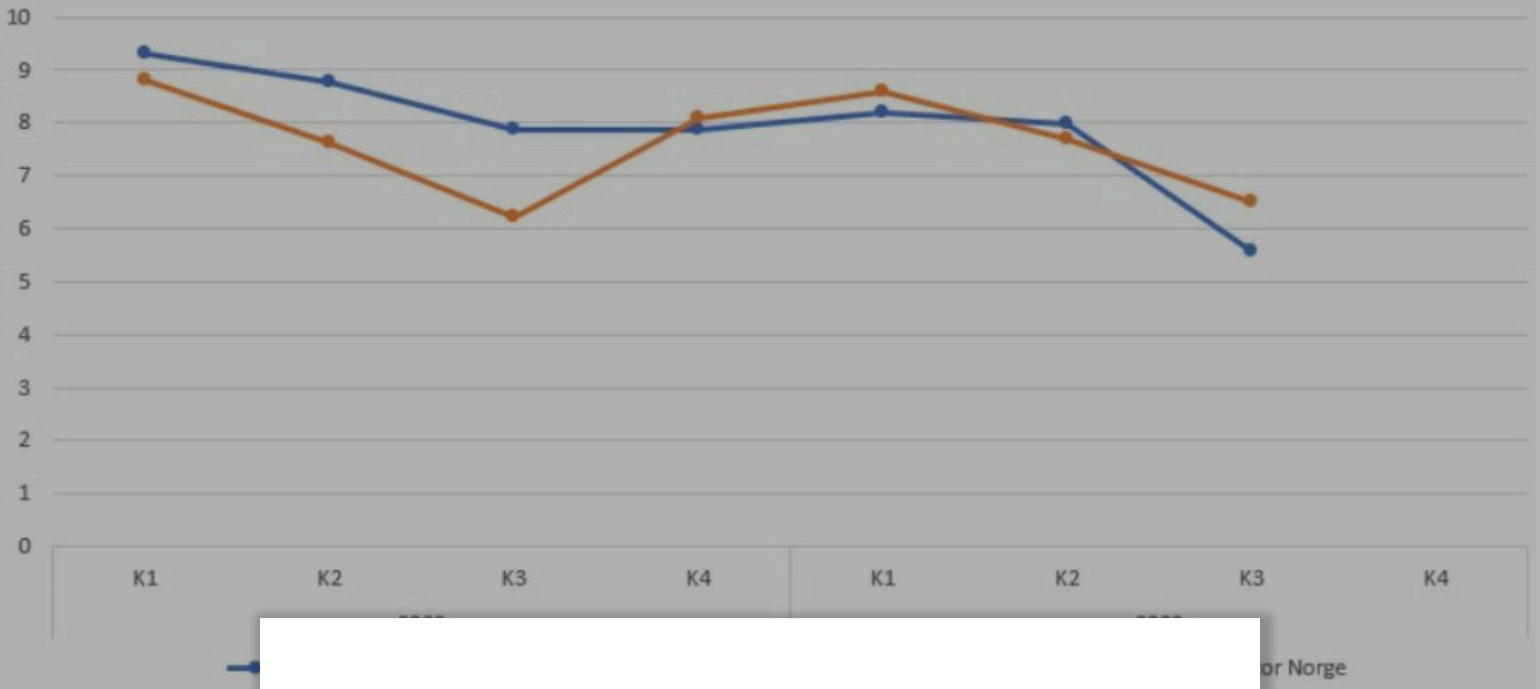
Som de aller fleste nettsteder bruker vi informasjonskapsler (cookies) for at du skal få en optimal brukeropplevelse. Vi kommer ikke til å lagre eller behandle opplysninger med mindre du gir samtykke til dette. Unntaket er nødvendige informasjonskapsler som sørger for grunnleggende funksjoner på nettsiden.

Sykefravær

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

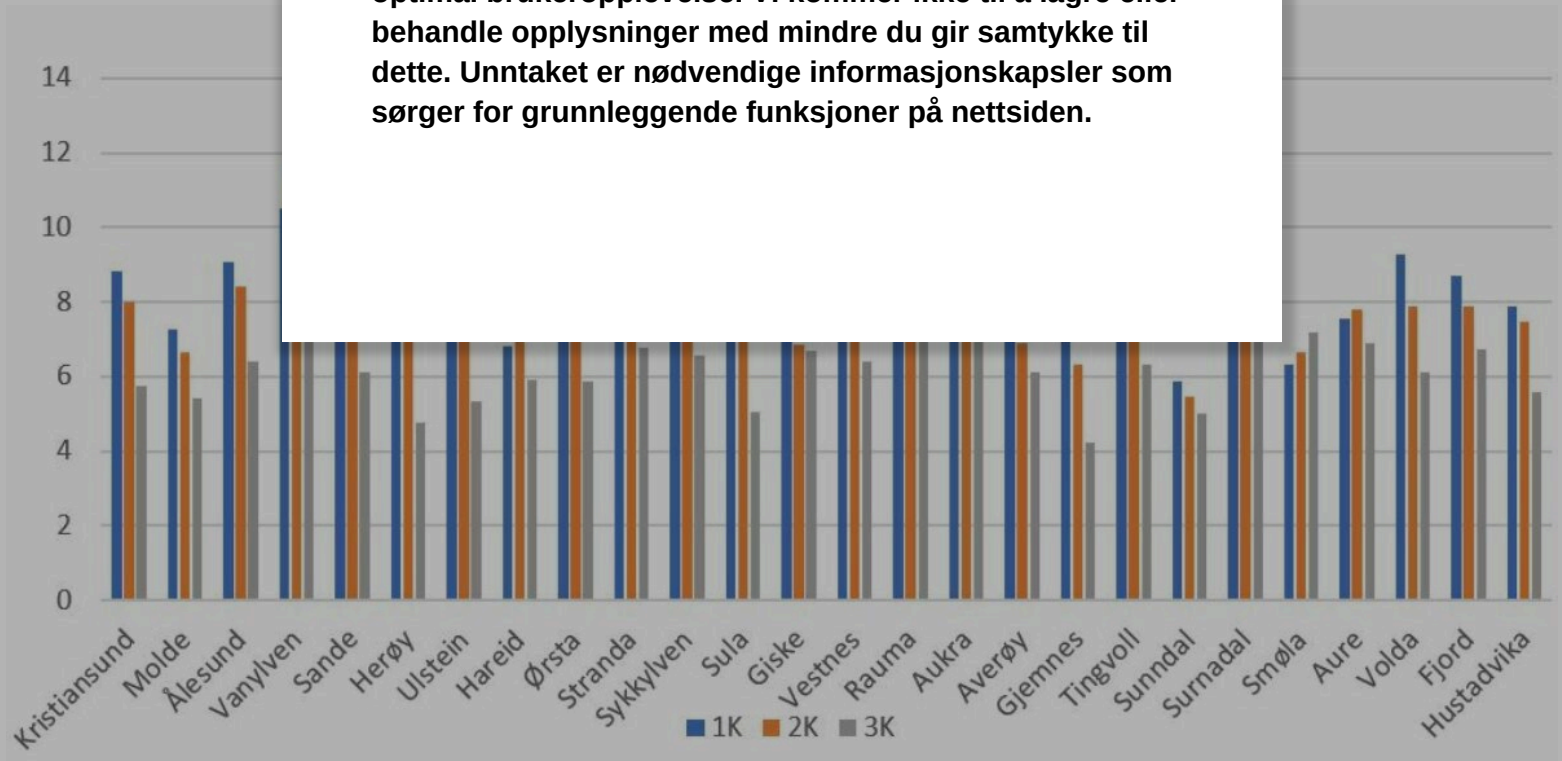


Vi bruker informasjonskapsler (cookies)

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.

Ser vi på statistikker utpeker seg med ve

ommune ikke



Vi har også i 2023 i samarbeid med NAV arbeidslivssenter jobbet med nærværprosjektet 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. Fleksibilitetsvilje

9. Mestringsklima

10. Prososial motivasjon

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.

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 kompetanse	3,7	3,7	+0,1
8. Flexibilitetsvilje	4,5	4,5	0,0
9. Mestringsklima	4,3	4,3	+0,1
10. Prososial motivasjon	4,8	4,8	0,0

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.

Svarene for kommunene viser at vi stort sett trosser på faktoren prososial ansatte i organisasjon del av de andre fakt

På faktorene mestri

og at vi ligger på søkelsen. Svarene og vi ser det særlig Dette tyder på at de tive effekter ift. en here 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.

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.