

Årsverk og sykefravær

Årsverk

Vi måler faste årsverk som ansatte med en fast stillingsprosent i desember det enkelte år. Variable årsverk er utbetalt timelønn fra alle lønnskjøringene gjennom året. Fast stillingsprosent og antall timer er deretter omregnet til årsverk. For å komme fram til et godt tall på antall utførte årsverk for året, er det korrigert for sykefravær. Dette er selvfølgelig et anslag, men tallene for utførte årsverk anses likevel til å være presise. Utførte årsverk skal gjenspeile kommunens faktiske ressursbruk.

Det er viktig å påpeke at antall årsverk blir påvirket av tjenestosalg til andre kommuner, interkommunale samarbeid der Molde kommune er vertskommune og til en viss grad øremerkede prosjektmidler og annen ekstern finansiering av stillinger i kommunen.

Oversikt over antall årsverk 2021–2023

Grafene under kan filtreres ved å trykke på utvalgene som sektor, årstall og årsverk, eller ved å klikke direkte inn i søylene eller boksene. Ved å klikke helt til høyre på den grå stripen under blokkdiagrammet vil grafene åpnes i eget vindu.

Grunndataen for uthenting av tall på årsverk ble korrigert i 2023. Dette medfører at 2022-tallene i denne årsrapporten er noe avvikende i forhold til årsrapport 2022.

Oversikt over endring antall årsverk 2022–2023

	Faste årsverk	Variable årsverk	Sykefravær *	Utførte årsverk
Sentraladministrasjon	-2,8	-0,1	0,3	-2,6
Oppvekst, kultur og velferd	34,4	-3,8	10,3	40,9
Helse og omsorg	-29,5	-3,5	3,4	-27,6
Teknisk, plan og miljø	1,9	0,5	-4,3	1,1
ROR IKT og Romsdal IPR	7,0	0,3	-1,0	6,3
Sum endringer i antall årsverk	11,0	-6,6	8,7	18,1

* sykefravær omregnet til antall årsverk

Molde kommune utførte totalt 2 465,3 årsverk i 2023. Dette er 18,1 flere årsverk enn i 2022.

Sentraladministrasjonen utførte 101,2 årsverk i 2023. Dette er en reduksjon på 2,4 årsverk fra 2022. Reduksjonen skyldes i hovedsak reduksjon i faste stillinger og permisjoner.

Oppvekst, kultur og velferd utførte 1 088,5 årsverk, som er en økning på 40,9 utførte årsverk siden 2022. Noen enheter har økt volumet i tjenesten som har medført økning i bemanningsressursene, mens andre har liten endring. Barnehageområdet økte med 4,3 årsverk. Barnehagene har bemanningsnorm og økningen i årsverk er en følge av økt barnetall. Skoleområdet hadde en økning på 13,8 utførte årsverk. Årsaken er til dels at elevtallet har økt ved enkeltskoler, det har vært en økning i elever med særskilte behov, og utfordringer i skolemiljøet som har utløst behov for ekstra bemanning. De øvrige enhetene i sektoren har økt med 23,6 årsverk. Hovedårsaken til økningen er kommunens høye bosetning av flykninger som har gitt økt aktivitet og ressursbehov i tjenesteytingen, da særlig i flyktningstjenesten og Molde voksenopplæring. Tøndergård skole og ressurscenter hadde en økning på 9,6 utførte årsverk relatert til endring i elevtall og elevenes behov for bistand.

Helse og omsorg utførte 1 178,2 årsverk i 2023. Dette er en reduksjon på 27,6 årsverk. Glomstua omsorgsdistrikt hadde den største reduksjonen på 8,8 utførte årsverk som i hovedsak skyldes avvikling av sykehjemsplasser. Bo- og habiliteringstjenester hadde 6,1 færre utførte årsverk. Nye turnuser som ble tatt i bruk fra mai bidro til reduksjonen. Bergmo omsorgsdistrikt reduserte med 6,5 utførte årsverk som i hovedsak skyldes vakanser i hjemmetjenesten. Psykisk helse og rustjenester reduserte med 7,7 utførte årsverk grunnet avvikling av barnebolig i 2023. De fleste enheter hadde reduksjon i utførte årsverk utenom resultatområde kommunalsjef og helsetjenesten som hadde økning i forbindelse med innføring av Helseplattformen og tilsetting av

fastleger fra privat næringsdrift. Flere enheter brukte vikarbyrå som ikke inngår i tallen for årsverk vist her.

Teknisk, plan og miljø utførte 61,5 årsverk i 2023. Dette er en økning på 1,1 årsverk. Kommunalsjefens stabsenhet og samfunn og plan økte bemanningen med én stilling hver. Samtidig reduserte Molde bydrift med ett årsverk.

Sykefravær

Oversikt over sykefravær 2021–2023

I grafene under er det mulig å filtrere ved å trykke på utvalgene som sektor, årstall, fraværslengde og egen- eller legemeldt fravær. Det går også å trykke direkte inn i søylene eller boksene for mer detaljer. På den grå stripen under helt til høyre kan grafene åpnes i eget vindu.

Sykefraværet i organisasjonen er på 9,1 prosent, dette er en nedgang på 0,6 prosentpoeng fra 2022.

Målene i sykefraværsarbeidet er:

- sykefravær på under 6,0 prosent over tid
- øke nærværsarbeidet i organisasjonen
- synliggjøre ansvar innen nærværsarbeidet
- systematisk HMS- og kvalitetsarbeid på plass i organisasjonen

Systematisk HMS-arbeid

Molde kommune har fulgt arbeidstilsynet råd om å tilrettelegge for systematisk arbeid innen det psykologiske arbeidsmiljøet, inkludert vold og trusler og det emosjonelle arbeidsmiljø, muskel- og skjelettplager, organisatoriske arbeidsmiljø, det kjemiske og biologiske arbeidsmiljø og det fysiske arbeidsmiljø. Det er laget maler for spørreundersøkelser og risikovurderinger.

Forbedringsarbeid er et viktig tiltak i nærværsarbeidet. De ansatte skal føle seg trygge på hvordan de skal utføre arbeidet sitt. Usikkerhet og utydighet er en del av det psykososiale arbeidsmiljøet og en medvirkende årsak til fravær.

Det er laget en grunnmur for det systematiske HMS-arbeidet og lagt til rette for at lederne har det verktøyet de trenger for å kunne arbeide systematisk med nærværs- og sykefraværsarbeid. Arbeidsgiverstrategien og strategisk kompetanseplan er førende for de underliggende dokumenter, maler og retningslinjer i arbeidet. Personalrådgivere og HMS-rådgiver er lederstøtte i sykefraværsarbeidet. Rådgiverne og arbeidsmiljøutvalget legger til rette for at ledere skal ha verktøy tilgjengelig for å kunne utøve systematisk HMS-arbeid.

For å sikre helhetlig nærværsarbeid, informasjonsflyt, opplæring og kontinuerlig forbedringsarbeid i alle enheter, er AMU (arbeidsmiljøutvalget) overordnet organ i HMS-arbeidet. Det er HMS-grupper i alle enheter, foretak og i enkelte store avdelinger. HMS-gruppene består av leder, tillitsvalgt og verneombud. Det holdes minimum fire møter i året. HMS-rapport for 2023 ble behandlet i AMU 15. februar 2024.

Kommunen har cirka 90 verneombud. Verneombudene sin rolle er å påse at det jobbes aktivt med arbeidsmiljøfaktorene i hver enkelt enhet. Verneombudene har sammen med plasstillitsvalgt en viktig rolle i HMS-gruppene, de skal bidra til medvirkning fra de ansatte og motivere til at tiltak og handlingsplaner blir gjennomført.

- Samhandlingsteamet setter inn ressurser for å få ned sykefraværet i de enhetene med høyest arbeidsrelatert sykefravær. Dette er et samarbeid mellom kommunen og NAV arbeidslivssenter, samhandlingsteamet har møter en gang i måneden. NAV arbeidslivssenter bistod seks enheter i 2023. Eksempel på effekt er beskrevet på sektornivå.
- Det er inngått en samarbeidsavtale mellom NAV og kommunen. Avtalen sikrer at Molde kommune får rask bistand i prosesser både på individuelt nivå og rundt felles arbeidsmiljø.
- Synliggjøring av samhandling med bedriftshelsetjeneste, NAV arbeidslivssenter, NAV, hovedverneombud og stab.
- Tydeliggjøring av rollene i HMS arbeidet.

- Det er laget et felles HMS årshjul for HMS-arbeidet i kommunen, i tillegg er det laget en mal til enhetene. Etter veiledning fra arbeidstilsynet ønsker at samhandlingen med bedriftshelsetjenesten skal synliggjøres og at enhetene jobber systematisk med HMS.
- Det gis lederstøtte gjennom veiledning og bistand ute på enhetene.
- Det er holdt foredrag i mange enheter og kommunale foretak om forbedringsarbeid, psykososialt arbeidsmiljø og muskel- og skjelettplager.
- I februar 2023 ble BI lansert som verktøy for å se status og utvikling i sykefravær og for å finne ut av systematisk sykefravær per ansatt og ta ut rapporter på sykefravær.
- Det er laget prosedyrer som forenkler forståelsen av HMS- og nærværsarbeid, og produsert maler for spørreundersøkelser og ROS-analyser.
- Implementering av systematisk HMS- og kvalitetsarbeid ute på enhetene, og aktive HMS-grupper.
- Molde kommune arrangerer sitt eget HMS-kurs for ledere og verneombud. HMS-kurs arrangeres én gang årlig. Alle nye verneombud, varaverneombud og ledere får tilbud om deltagelse. Våren 2023 deltok 90 deltakere på HMS-kurset.
- Cirka 150 ledere har i 2023 deltatt på lederutvikling. Lederutviklingen skal bidra til at lederne kan utvikle seg som ledere ved at de blir mer kompetente og trygge i sine roller. Gjennom lederopplæringen skal lederne bli trygge i håndtering av sine medarbeidere, som igjen skal gi bedre arbeidsmiljø og økt nærvær.
- Helse og omsorg har flere tiltak innen turnusplanlegging, tiltakene bidrar til større forutsigbarhet for de ansatte, bedre arbeidstidsordning og bedre utnyttelse av kompetanse og ressurser.
 - Langturnus (vakter opp til 12,5 timer) har vært positivt for mange ansatte. Turnusen evalueres halvårlig via kartlegging og risikovurderinger.
 - Årturnus er laget på noen enheter, dette viser seg å skape mer forutsigbarhet for de ansatte.
 - Hele sektor helse og omsorg har fokus på å etablere bærekraftige turnuser som utnytter kompetanse og riktig bruk av ressursene.
- Det er laget prosedyre som tydeliggjør ansvar for nærværsarbeidet i organisasjonen.
- Det er laget et eget kurskonsept innen vold og trusler mot ansatte. Arbeidet med å implementere prosedyrer og kurskonsept startet høsten 2023, og siste opplæring av ledere gjennomføres innen 2. tertial 2024.
- Enhetene har laget handlingsplan ut ifra resultatene fra medarbeiderundersøkelsen, som ble utført i november 2022.

Effekten av arbeidet som legges ned vil synliggjøres over tid, mange av tiltakene vil først gi resultater i 2024, andre tiltak ser vi allerede effekten av i 2023. Enhetene rapporterer på sykefravær hvert tertial. Samhandlingsteamet går igjennom sykefraværet månedlig, dette for å kunne sette inn tiltak til de enhetene som trenger det mest.