

SYKEFRAVÆR

Administrasjonsutvalget
4. mai 2022



SAKER OG RAPPORTERING TIL ADMU (Administrasjons- utvalget)

- Orienteringer: Detaljerte rapporter på sykefravær sendes ut til adm. utvalget i forkant av hvert møte. I møte gis det en gjennomgang av status, tiltak og utfordringer pr tjenesteområde
- Melding: Avtale om utvidet kompensasjon i forbindelse med koronapandemien i ADMU 25.1.22
- Orientering: “Tett på” og analysemodell ble presentert i ADMU 16.3.22. Et samarbeid for økt nærvær. Ser på sammenheng mellom: Ledelse, arbeidsmiljø og sykefravær
- Orientering: “KS - Nyskapende arbeidsgivere” og “Post-Covid” i ADMU 16.3.22
- Sak: “Temaplan for Arbeidsgiverpolitikk; Endelig vedtak uke 42-43, i ADMU 16.3.22. Skal bla synliggjøre organisasjonens arbeidsgiverpolitiske retning og prioriteringer, herunder mål og strategier for økt nærvær.





SSB

Artikkel / 3. mars 2022

Økende sykefravær gjennom 2021

Publisert 15.03.2022 | Sist endret 15.03.2022

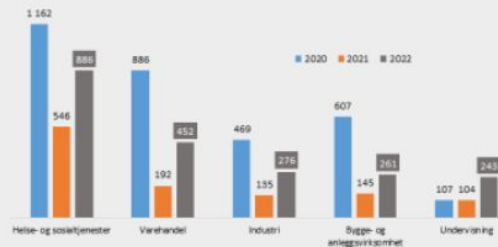
Endelig nedgang i nye sykemeldte

Etter en stor økning i antall nye sykemeldte i Vestfold og Telemark de siste ukene, har tendensen snudd den siste uken. Selv om sykefraværet fremdeles er høyt, var det en nedgang i sykefraværet i de aller fleste bransjer. Færre var også sykmeldte på grunn av koronarelaterte diagnoser i uke 10.

Nye sykemeldte i Vestfold og Telemark uke 12 2022

3 125
nye sykemeldte i Vestfold og Telemark

1 003
personer i Vestfold og Telemark ble sykemeldt med koronarelatert diagnose



Utviklingen i nye sykemeldte uke 1 2021 til uke 11 2022 fordelt på koronarelaterte diagnoser og andre diagnoser - Vestfold og Telemark



ORGANISASJONS- INTERNT ARBEID

- HAMU sak 12/21, 17.11.21; Overordnet HMS-mål for Larvik kommune 2021 - 2025;
 1. Larvik kommune har et forsvarlig og helsefremmende arbeidsmiljø der våre medarbeidere opplever god organisering og medvirkning
 2. Larvik kommune har høy grad av jobbnærvær gjennom et systematisk nærværarbeid
 3. Larvik kommune har gode rutiner for risikovurderinger og hendelsesbehandling (HMS avvik)
- *HMS-målene brukes som grunnlag for å definere delmål og tiltak i det enkelte AMU.
- Samhandlingsmøter HTV og HVO, fra 2021
- Kompetanseplan
- Lederutviklingsprogram
- Tettere samarbeid med NAV
- Økt individuell oppfølging av sykemeldte
- Dialogmøter mellom ledere og sykemeldte
- Dialog med alle fastlegene
- Informasjon til ansatte om nærværarbeidet



Status sykefraværsutvikling I/II

- Det er et faktum at alle kommuner har hatt et ekstraordinær høyt sykefravær knyttet til den siste bølgen i pandemien
- Kommuneoverlegen har ukentlig rapportert til Statsforvalteren på sykefravær gjennom siste bølge
- Fra mars til april i år ser vi en synkende kurve og lavere fravær både på generelt fravær og covid-fravær
 - Fravær for Larvik kommune (unntatt skole i denne visningen) er:
 - Pr 01.01.2022 samlet 10,33 %
 - Pr 26.04.2022 samlet 7,52 %



Status sykefraværsutvikling II/II

- Da man forutså den kraftige økningen av fraværet i desember 2021, inngikk KS avtale med hovedorganisasjonene om utvidet kompensasjon for overtidsarbeid for å sikre tilstrekkelig og nødvendige tjenester.
 - Denne avtalen ble fremlagt og redegjort for i administrasjonsutvalget 25. januar 2022.



Sykefravær i Vestfold (SSB)

SYKEFRAVÆRSSTATISTIKK 2016 - 2022

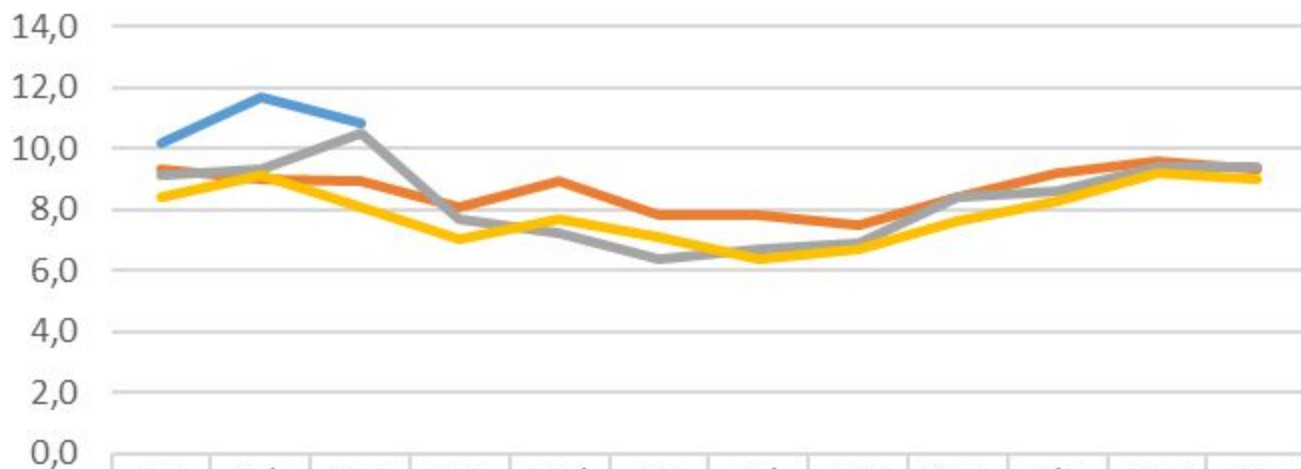
Kommuner i "gamle" Vestfold

	2016				2017				2018				2019				2020				2021				2022			
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q
Sandefjord	7,3	6,7	7,0	6,7	7,5	7,0	6,9	7,2	7,3	6,5	5,7	7,2	8,3	7,2	6,0	7,9	8,3	6,6	6,0	7,7	8,1	7,6	6,8	8,8				
Tønsberg	7,6	6,8	7,3	7,2	7,7	6,8	7,0	8,3	8,6	6,7	6,2	7,4	7,5	6,3	5,2	6,7	8,0	6,8	6,5	8,8	8,6	8,0	6,9	9,2				
Larvik	7,8	7,1	7,5	7,2	7,4	7,4	7,2	6,6	6,8	6,2	5,3	6,7	7,5	6,6	6,1	8,0	7,5	6,6	6,0	8,2	8,3	8,2	7,2	8,4				
Horten	7,5	7,7	7,0	7,6	7,3	7,8	8,2	8,3	8,5	6,6	4,8	6,7	7,8	7,1	5,5	7,1	7,8	6,8	6,6	7,6	7,8	7,5	6,6	8,3				
Holmestrand	6,5	7,1	9,0	8,7	8,3	9,1	9,2	9,6	8,3	7,0	5,5	8,0	8,0	6,1	5,1	7,0	9,4	7,4	6,9	8,5	9,5	8,3	6,5	8,8				
Færder	7,9	7,1	6,7	6,9	6,8	5,9	6,1	6,5	6,7	5,7	5,0	6,6	7,2	5,8	4,6	6,3	7,3	5,9	5,5	7,1	8,0	7,1	5,9	7,4				
KommuneNorge	7,5	6,9	7,0	7,2	7,6	7,1	7,1	7,5	7,5	6,5	5,3	7,0	7,6	6,8	5,4	7,2	7,6	6,8	5,8	7,8	8,3	7,7	6,3	8,4				

Legemeldt sykefravær - kommuner i "gamle" Vestfold



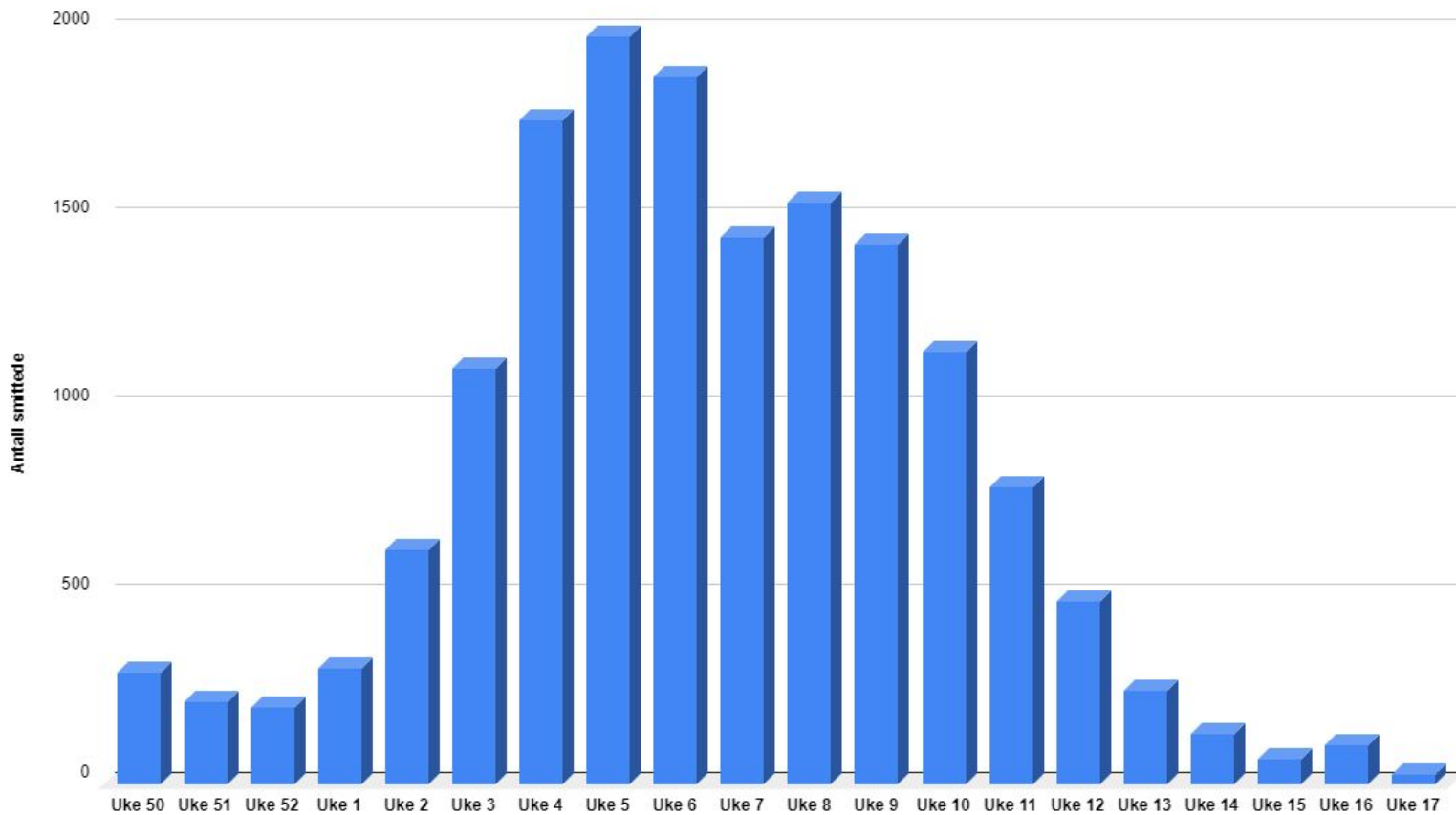
Larvik kommune

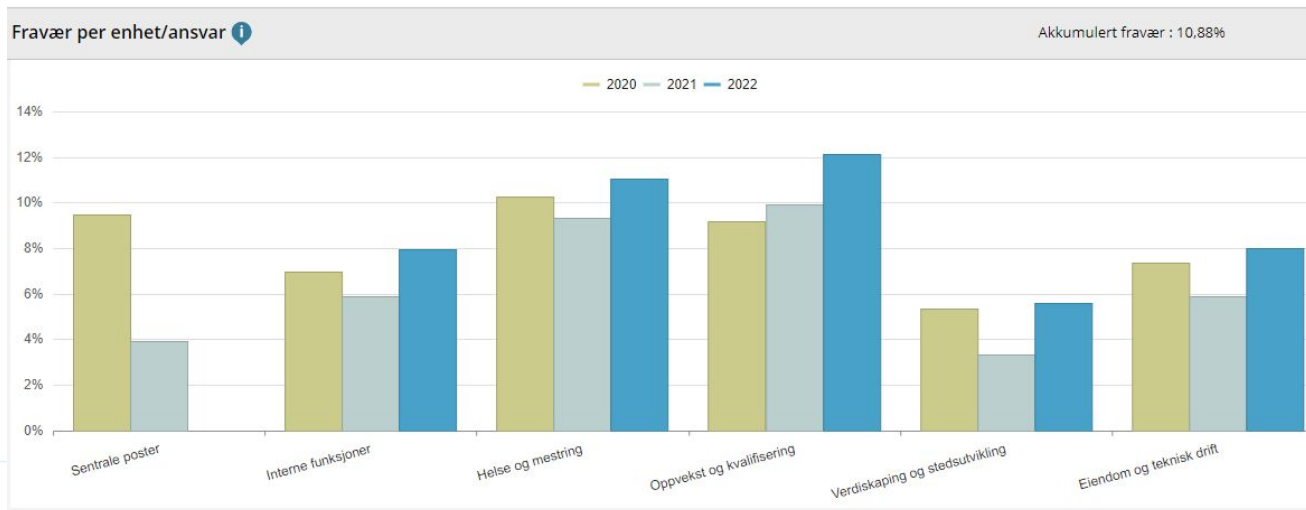
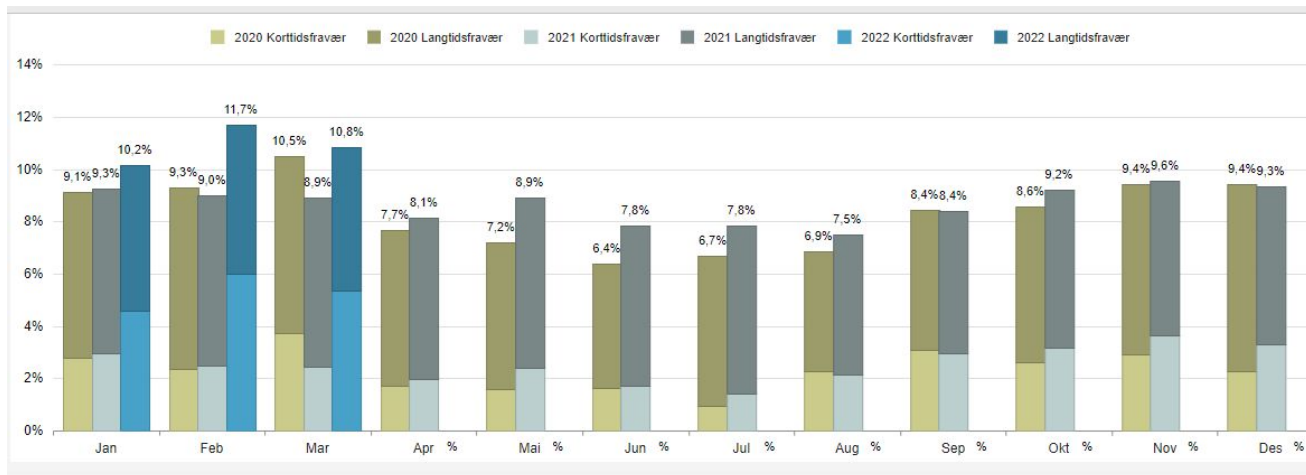


	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des
2022	10,2	11,7	10,8									
2021	9,3	9,0	8,9	8,1	8,9	7,8	7,8	7,5	8,4	9,2	9,6	9,3
2020	9,1	9,3	10,5	7,7	7,2	6,4	6,7	6,9	8,4	8,6	9,4	9,4
2019	8,4	9,1	8,1	7,0	7,7	7,1	6,4	6,7	7,6	8,3	9,2	9,0

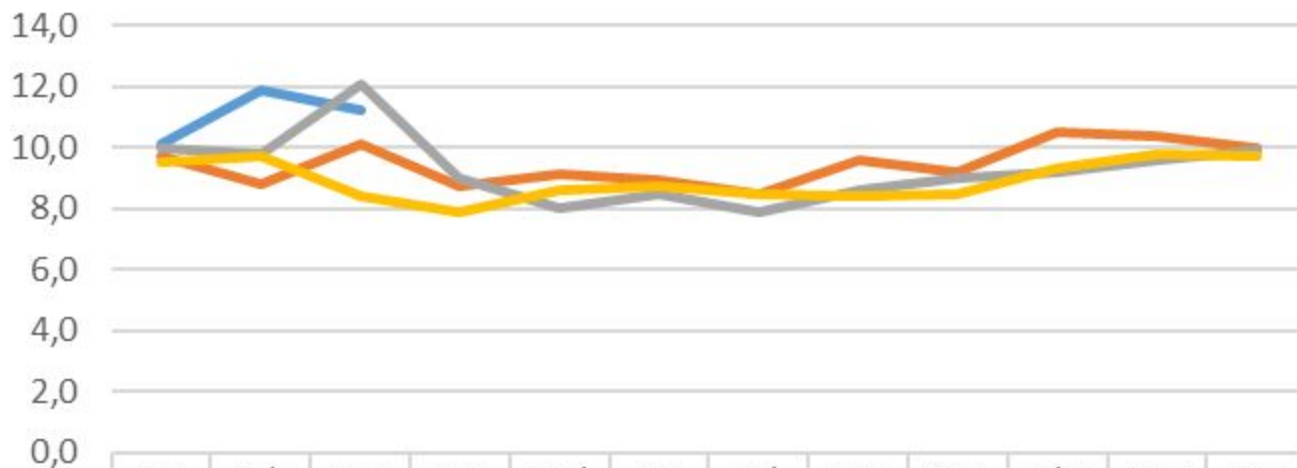


Antall smittede pr uke





Helse og mestring

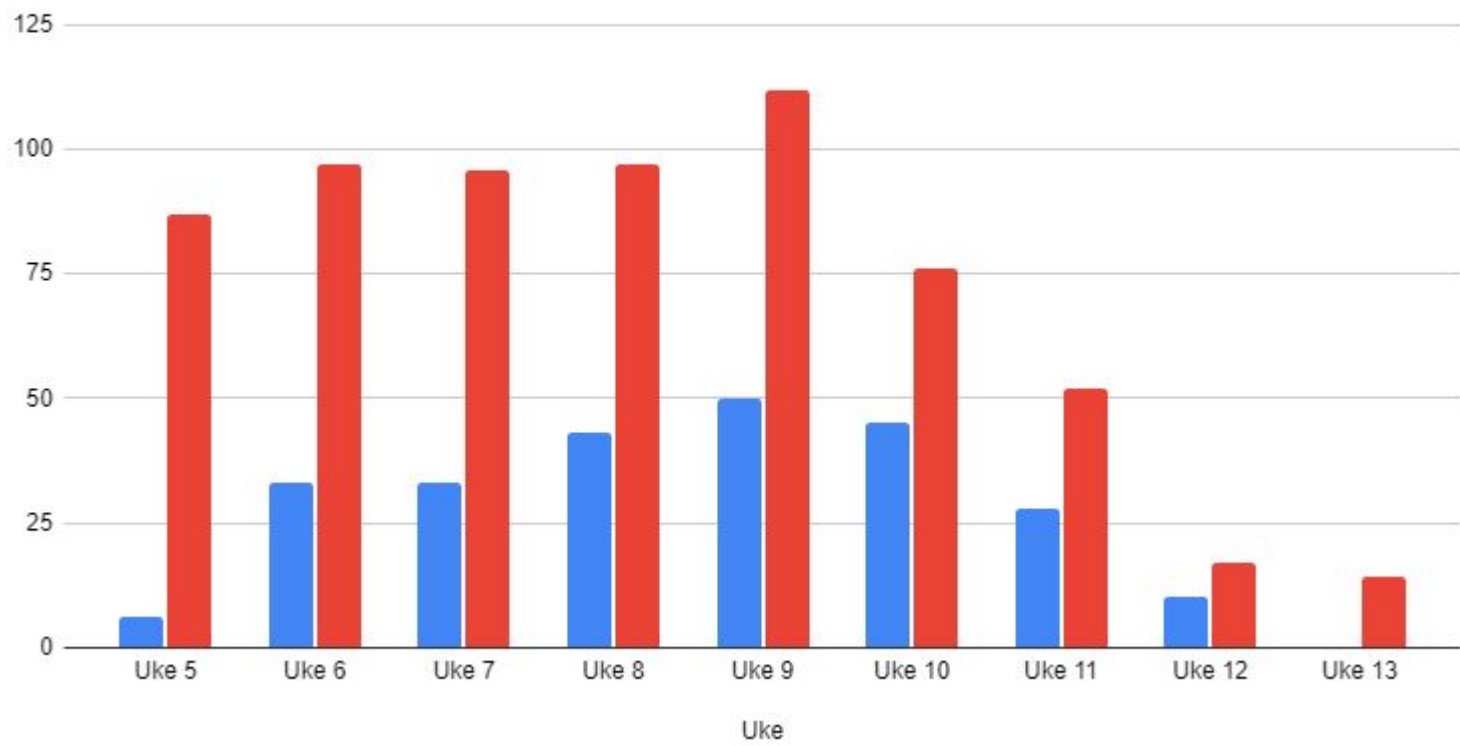


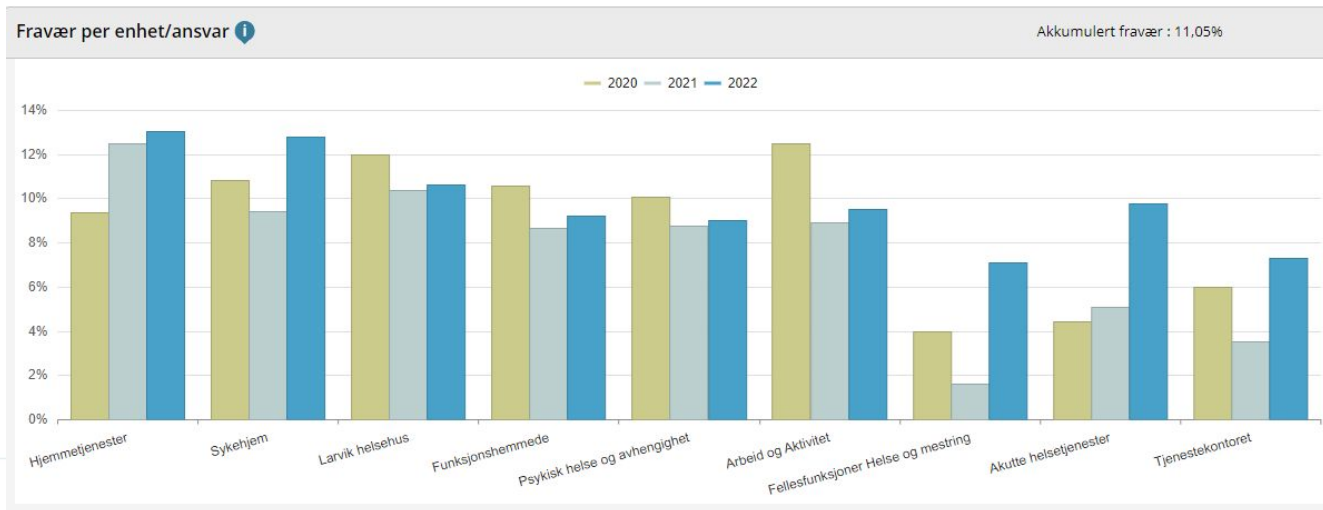
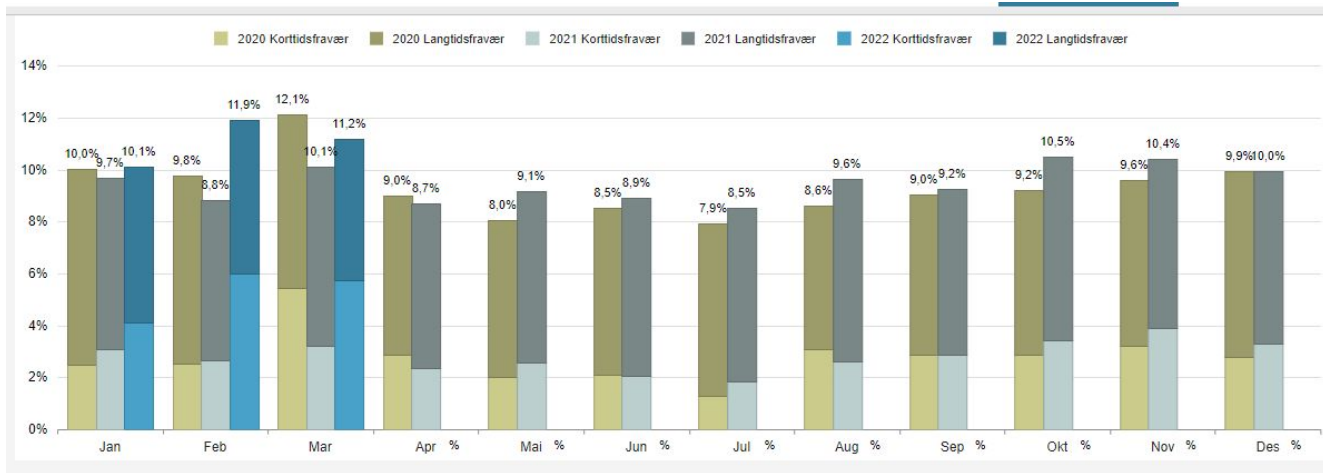
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des
2022	10,1	11,9	11,2									
2021	9,7	8,8	10,1	8,7	9,1	8,9	8,5	9,6	9,2	10,5	10,4	10,0
2020	10,0	9,8	12,1	9,0	8,0	8,5	7,9	8,6	9,0	9,2	9,6	9,9
2019	9,5	9,7	8,4	7,9	8,6	8,7	8,5	8,4	8,5	9,3	9,8	9,7



Pasienter HM og Ansatte

■ Smittede pasienter ■ Smittede ansatte



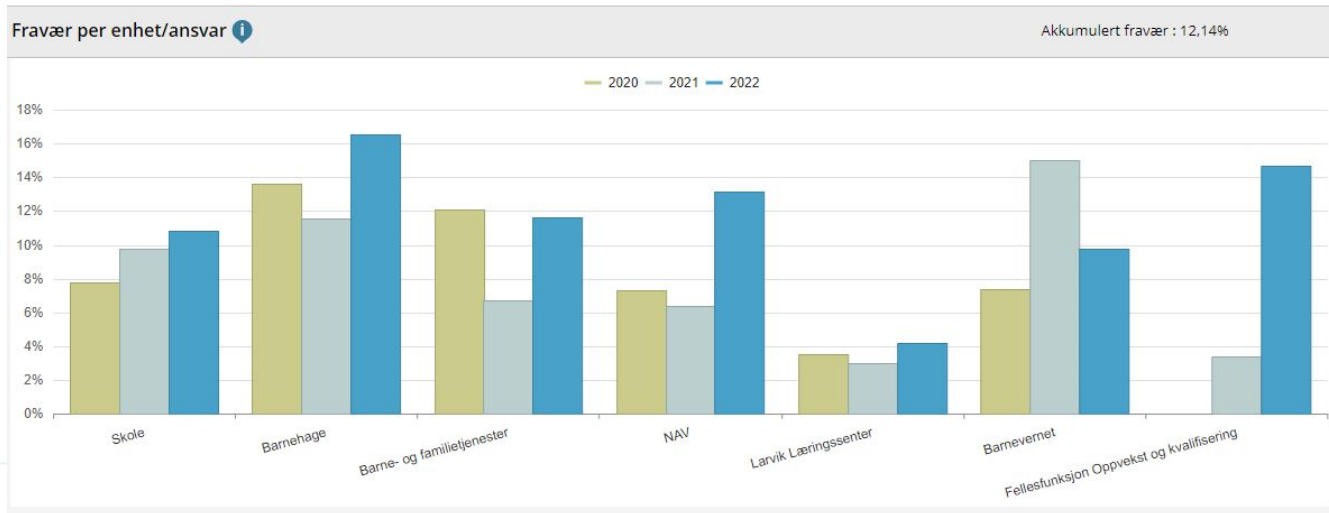
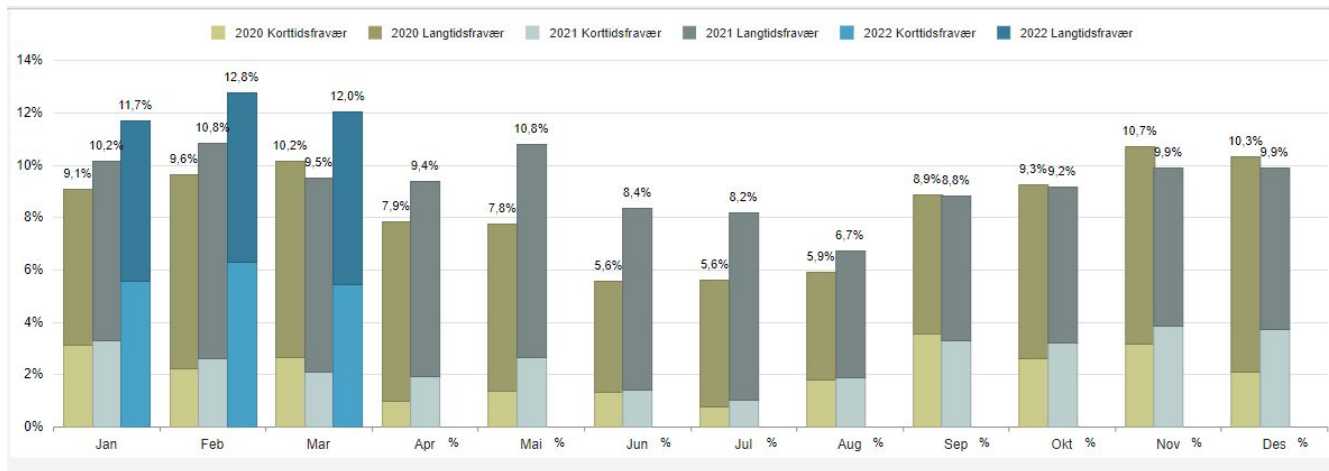


Oppvekst og kvalifisering

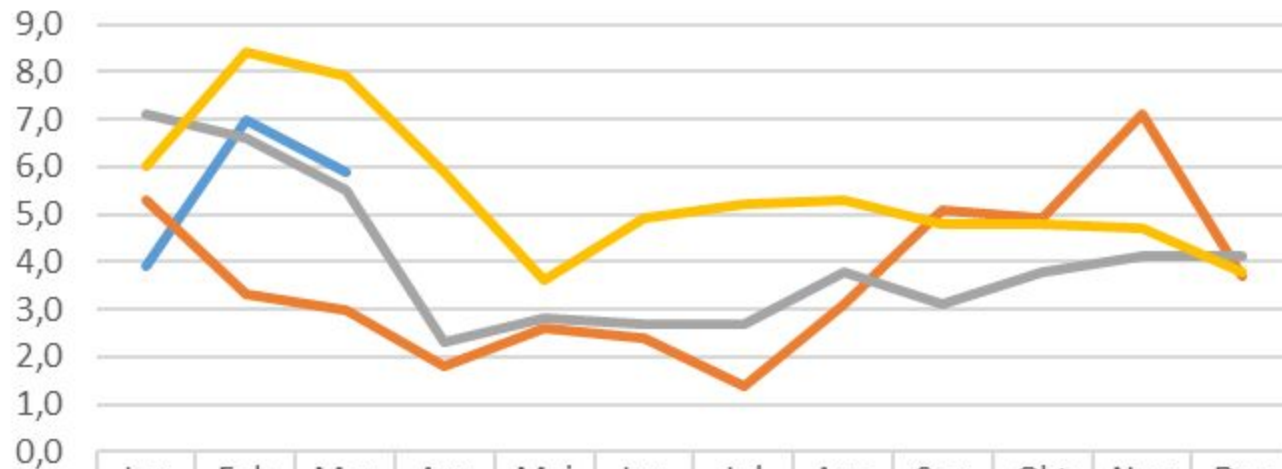


	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des
2022	11,7	12,8	12,0									
2021	10,1	10,7	9,4	9,3	10,7	8,4	8,1	6,7	8,8	9,1	9,8	9,8
2020	9,1	9,6	10,2	7,9	7,8	5,6	5,9	5,9	8,8	9,1	10,7	10,2
2019	8,0	8,9	8,3	6,8	7,6	6,3	5,3	5,5	7,6	8,5	10,1	9,8





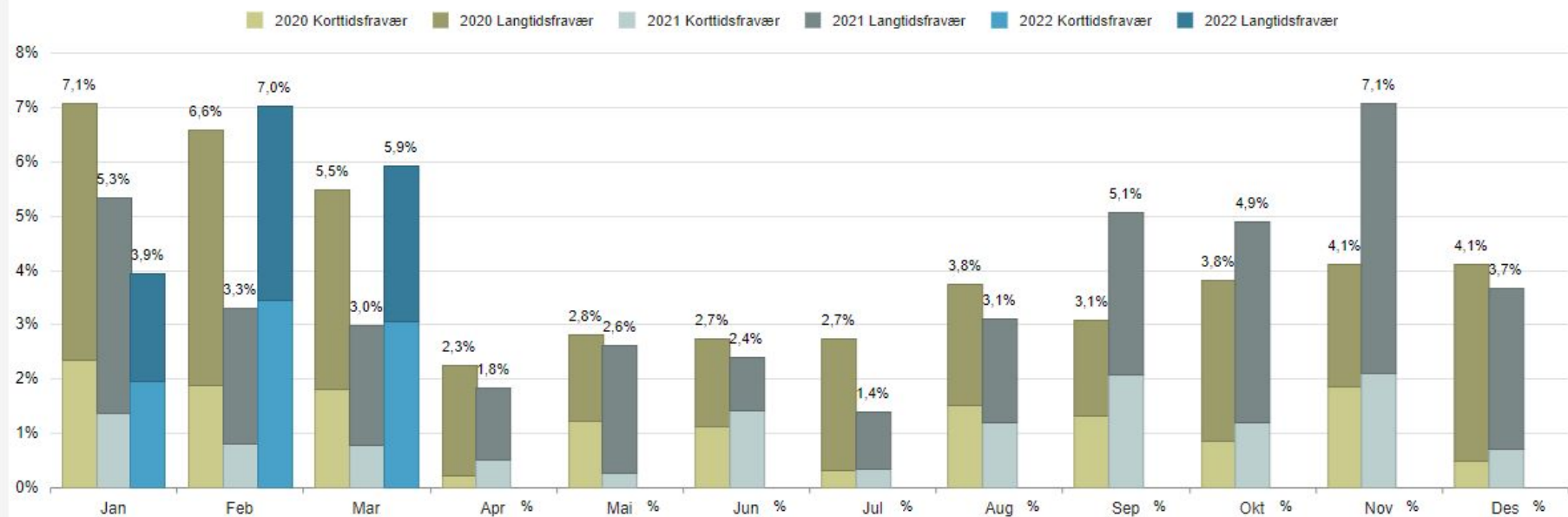
Verdiskaping og stedsutvikling



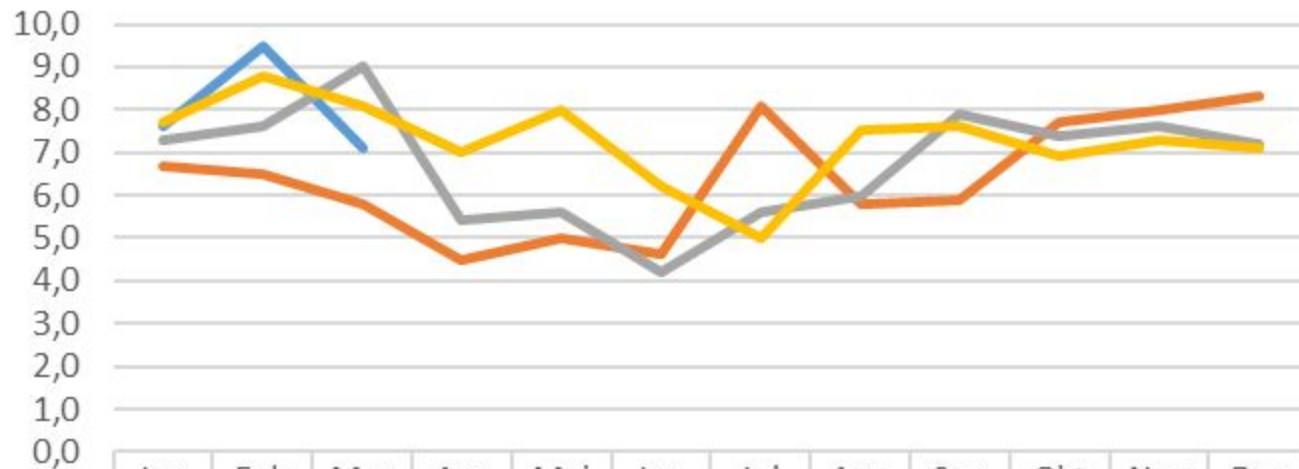
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des
2022	3,9	7,0	5,9									
2021	5,3	3,3	3,0	1,8	2,6	2,4	1,4	3,1	5,1	4,9	7,1	3,7
2020	7,1	6,6	5,5	2,3	2,8	2,7	2,7	3,8	3,1	3,8	4,1	4,1
2019	6,0	8,4	7,9	5,9	3,6	4,9	5,2	5,3	4,8	4,8	4,7	3,8



Fravær per periode i

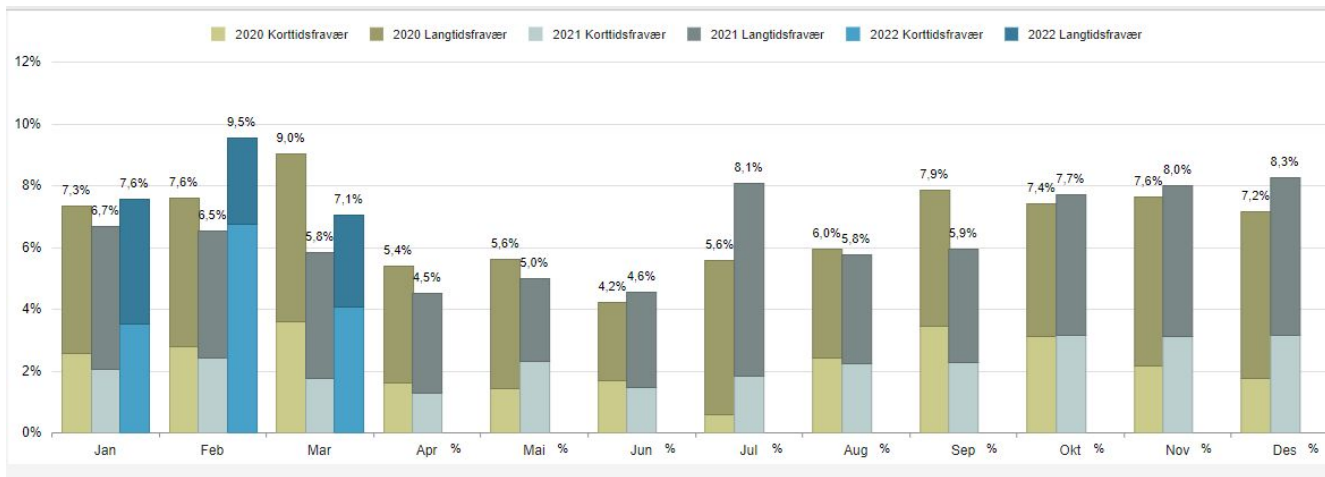


Eiendom og tekniskdrift

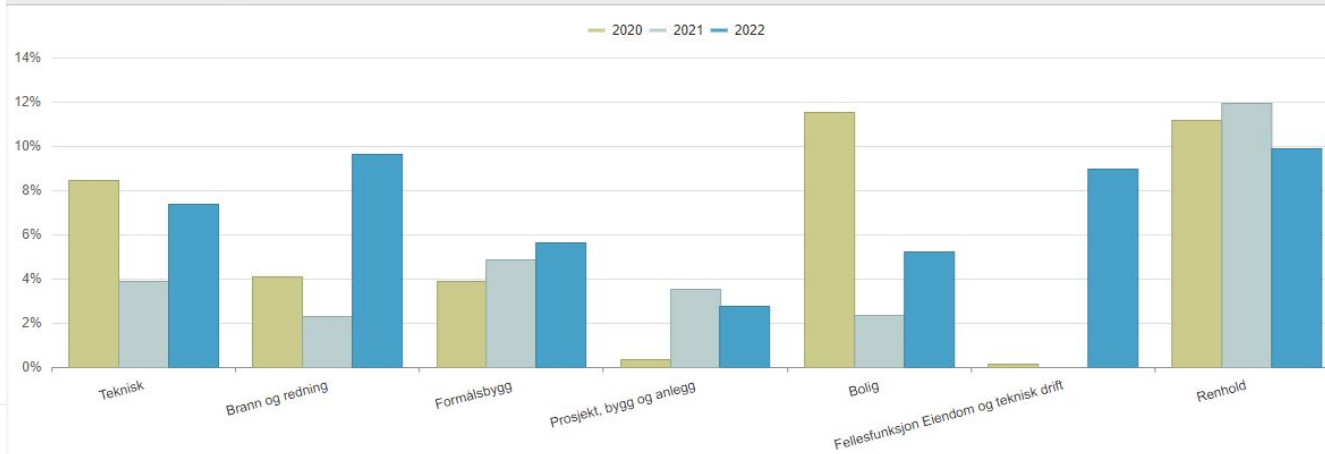


	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des
2022	7,6	9,5	7,1									
2021	6,7	6,5	5,8	4,5	5,0	4,6	8,1	5,8	5,9	7,7	8,0	8,3
2020	7,3	7,6	9,0	5,4	5,6	4,2	5,6	6,0	7,9	7,4	7,6	7,2
2019	7,7	8,8	8,1	7,0	8,0	6,2	5,0	7,5	7,6	6,9	7,3	7,1

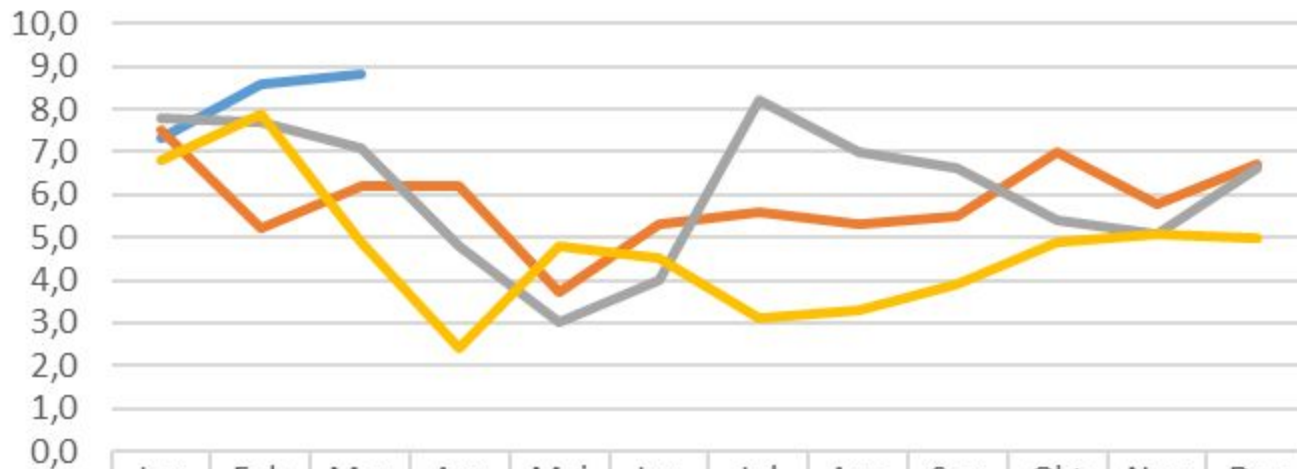




Fravær per enhet/ansvar Akkumulert fravær : 7,99%



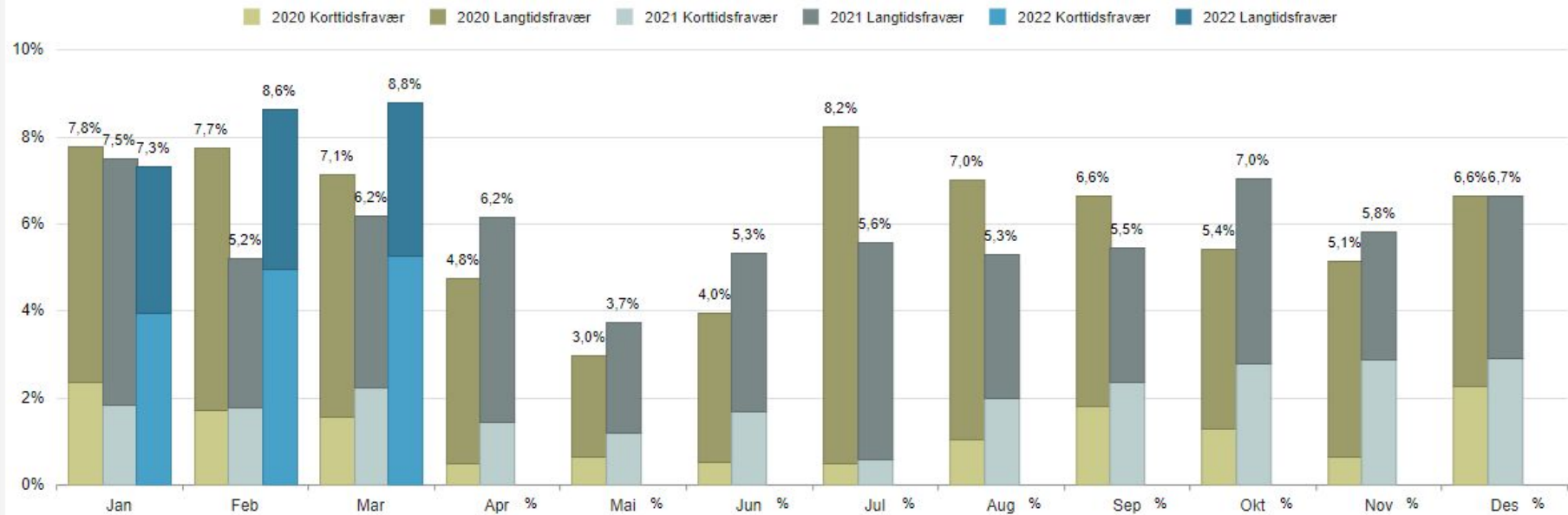
Felles stab og støtte



	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des
2022	7,3	8,6	8,8									
2021	7,5	5,2	6,2	6,2	3,7	5,3	5,6	5,3	5,5	7,0	5,8	6,7
2020	7,8	7,7	7,1	4,8	3,0	4,0	8,2	7,0	6,6	5,4	5,1	6,6
2019	6,8	7,9	4,9	2,4	4,8	4,5	3,1	3,3	3,9	4,9	5,1	5,0



Fravær per periode



HVILKE TILTAK?

- Arbeidstidsordninger - heltid
- Lederstøtte
- Lederspenn
- Arbeidsmiljø og kulturbygging
- Grunnbemanning
- Bred forankring og involvering av ansatte og tillitsvalgte/vernetjeneste
- Kompetanseutvikling
- Medarbeiderskap
- Arbeidsplassutforming
- Struktur - størrelse på fagmiljø
- Oppfølging og tilrettelegging ved sykdom
- Ledelse (Mestringsorientert ledelse)
- Systematisk etisk refleksjon
- Samarbeid med NAV og fastlegene
- Samarbeid med Bedriftshelsetjenesten
- Åpenhet og tillit
- Analysegrunnlag
- ...

