



Larvik  
kommune

# Nærværsarbeid og fraværsrapportering til Administrasjonsutvalget 17.3.21

# Rapportering januar- 21

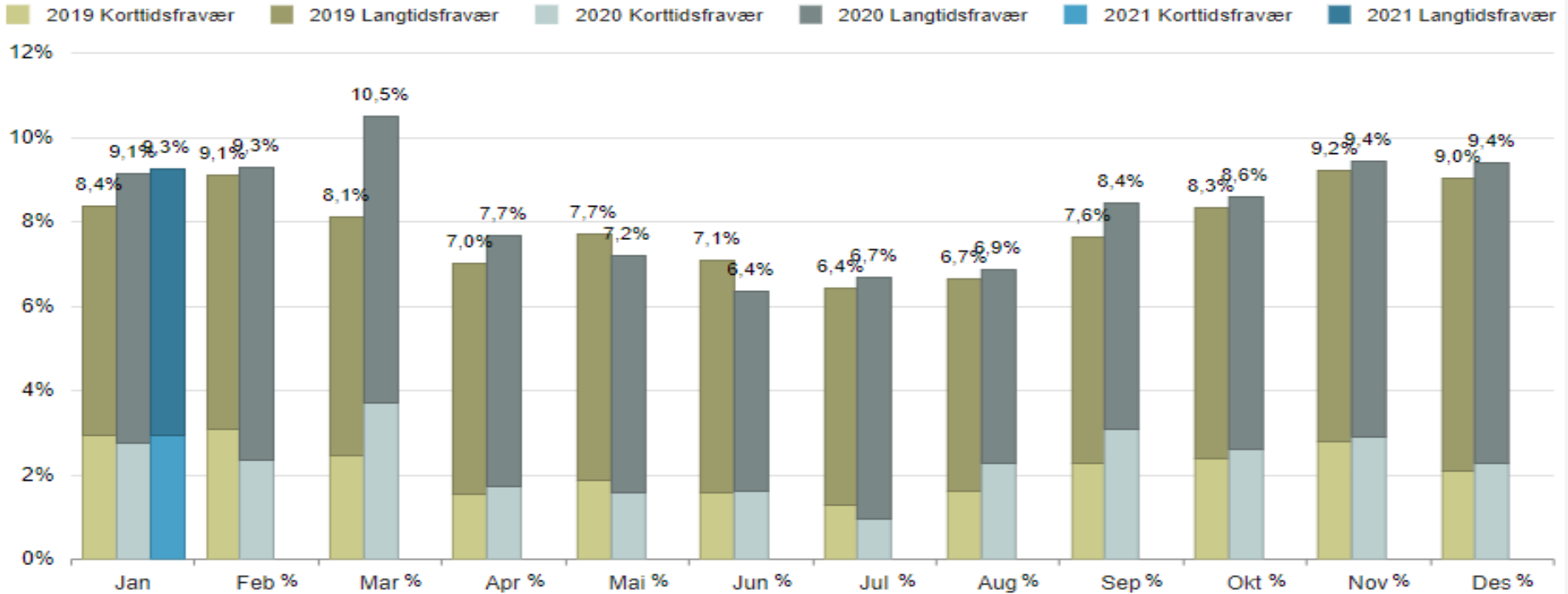
- Utfordringsbilde
- Samlet oversikt for kommunen
- Fravær fordelt på tjenesteområde
- Innspill og kommentarer fra tjenesteområdene v/kommunalsjefene



# Larvik kommune

## Fravær for 2019, 2020 og januar 2021

### Fravær per periode

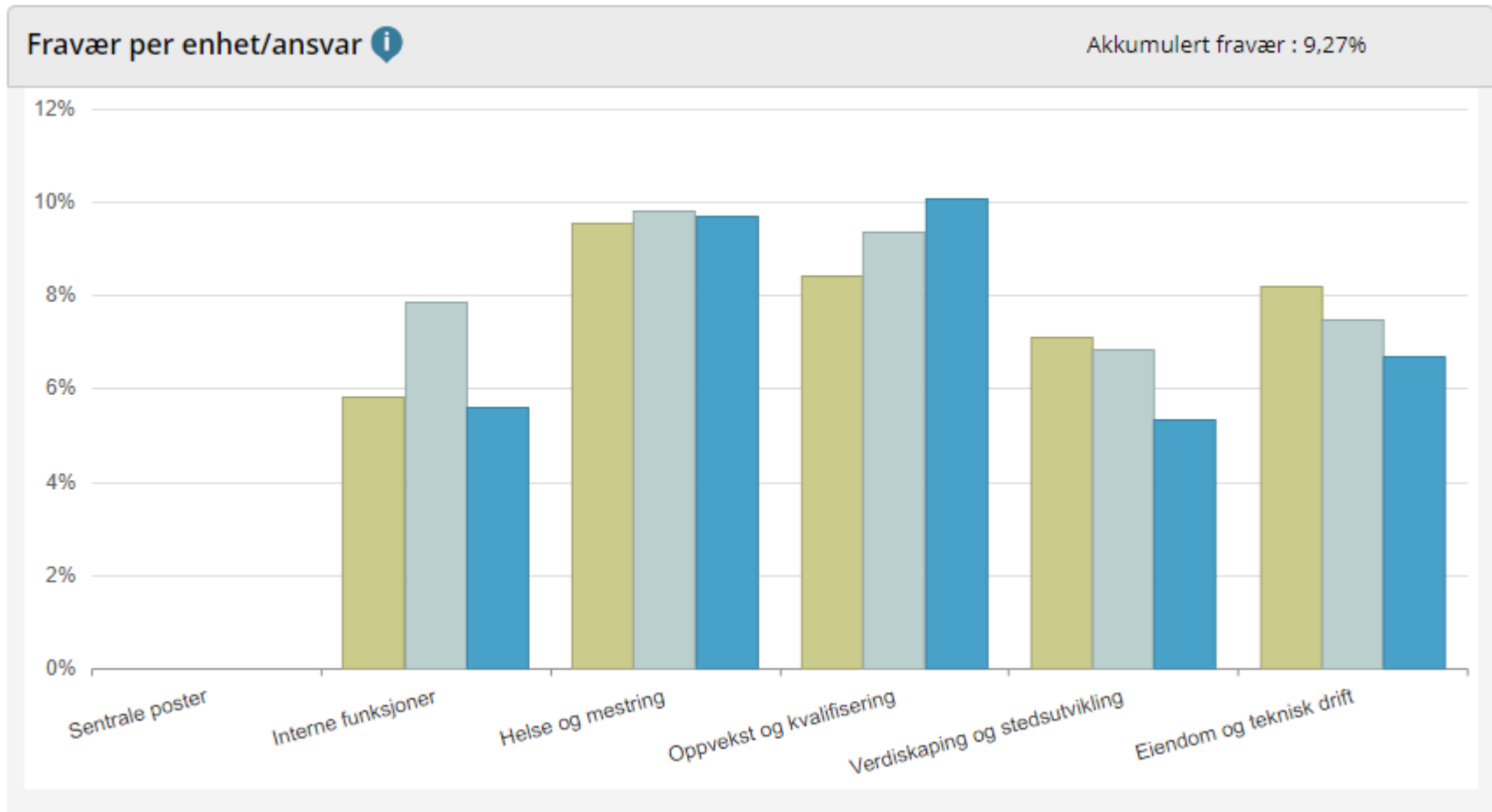


### Fravær per enhet/ansvar

Akkumulert fravær : 9,27%

Koronafravær i jan. er 1,21% . Omsorgsdager i jan. er 38. Disse dagene kommer i tillegg til sykefraværet 

# Larvik kommune



Kommentarer til stolpene. Dette er gjennomsnittstall, de brune er 2019, grå er 2020 og blå er 2021



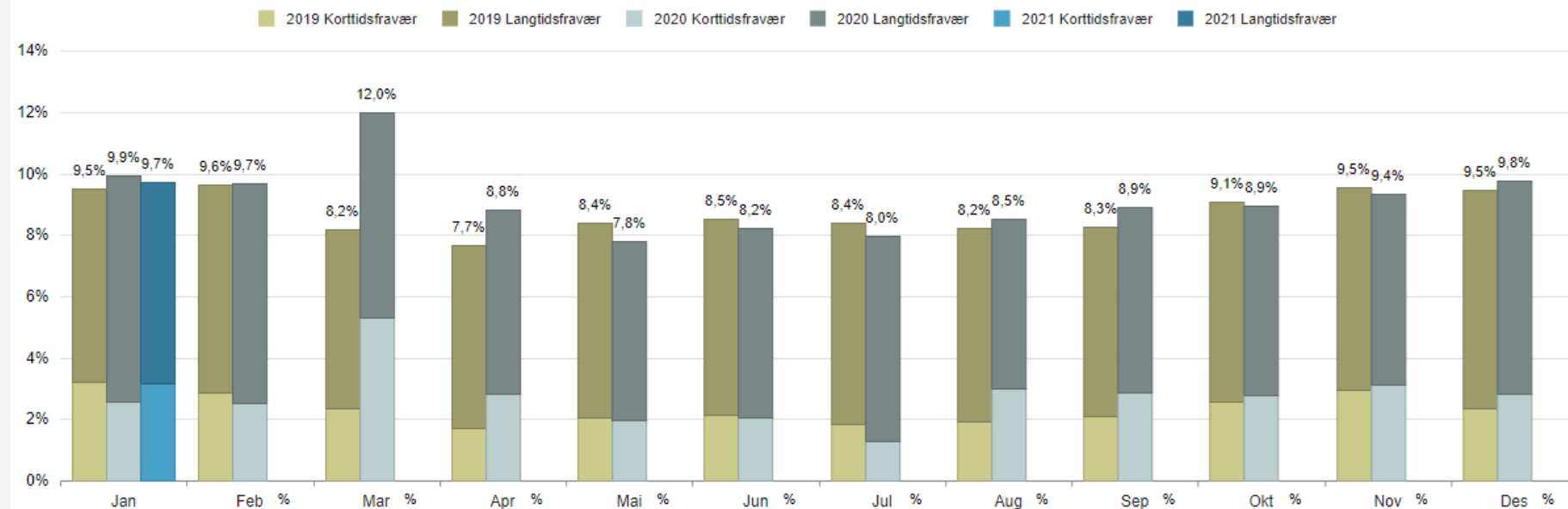
# Koronafravær januar -21

Område	Sykefravær januar 2021	Herav utgjør Koronafravær i %	Antall dager med Barn/ barnepassers sykdom jfr. Korona
02 Intern funksjoner	5,60	0,00	0
03 Helse og mestring	9,70	1,70	28
04 Oppvekst og kvalifisering	10,10	1,08	10
05 Verdi skapning og stedsutvikling	5,30	0,00	0
06 Eiendom og teknisk drift	6,70	0,58	0
<b>Sum Larvik kommune</b>	<b>9,31</b>	<b>1,21</b>	<b>38</b>
<b>Virksomhet:</b>			
31 Hjemmetjenester	14,10	1,99	7
32 Sykehjem	9,40	2,27	14
33 Larvik Helsehus	9,50	0,79	2
34 Virksomhet for funksjonshemmede	8,90	1,32	3
35 Psykisk helse og avhengighet	8,90	0,96	0
36 Arbeid og aktivitet	8,10	1,67	2
37 Fellesfunksjoner	4,00	2,13	0
<b>Sum Helse og Mestring</b>	<b>9,70</b>	<b>1,70</b>	<b>28</b>

# Helse og mestring, januar -21

årsverk: 1203,55    antall ansatte: 1722

## Fravær per periode



## Fravær per enhet/ansvar


Akkumulert fravær : 9,71%

Gjennomsnittsykefraværet for perioden jan. er 9,71%.

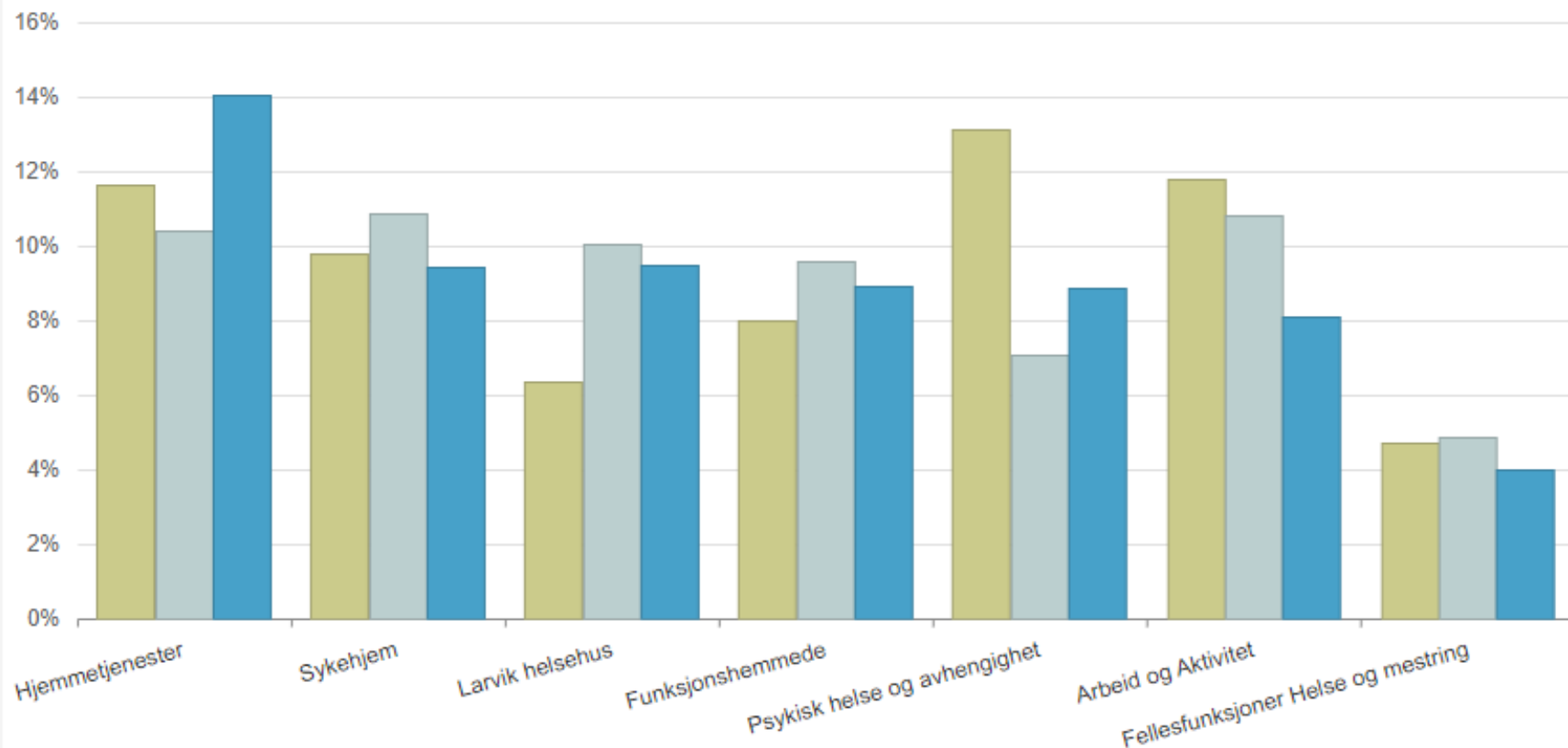
I jan. er det 1,70% koronafravær. Antall dager med omsorgspenger i perioden grunnet korona er 28 dager. Disse er ikke inkludert i fraværsprosenten.



# Helse og mestring

Fravær per enhet/ansvar 

Akkumulert fravær : 9,71%



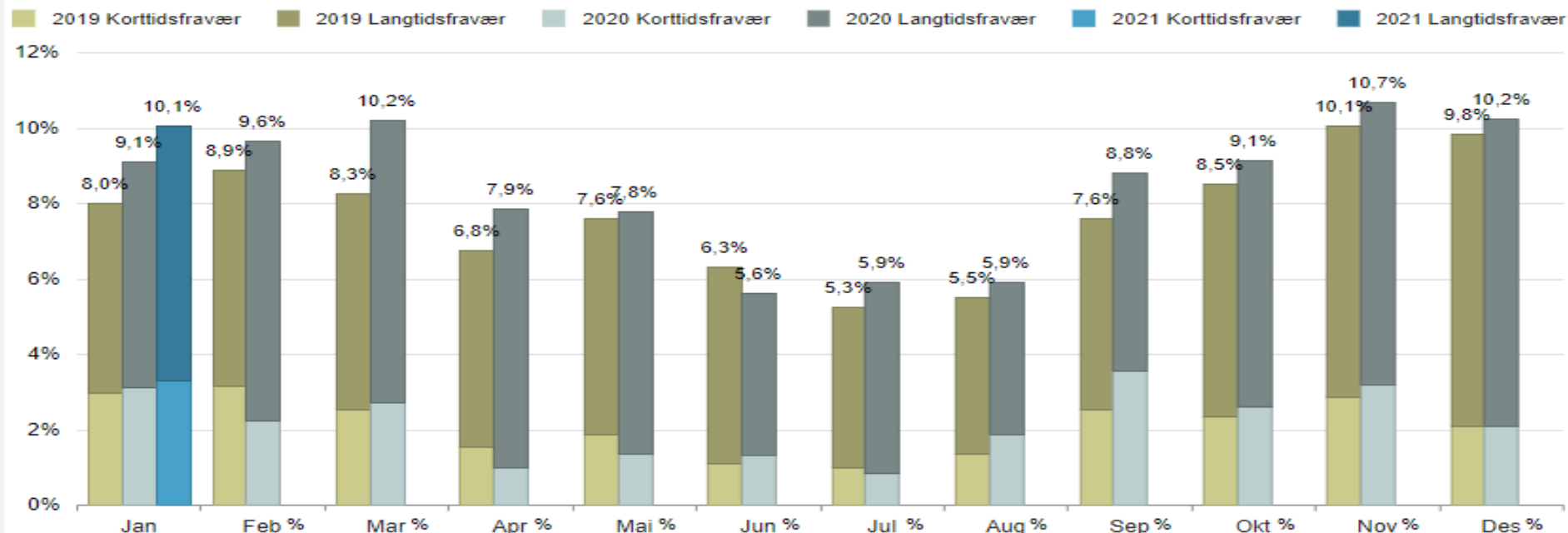
Dette er gjennomsnittstall, de brune er 2019, grå er 2020 og blå er 2021



# Oppvekst og kvalifisering

årsverk: 1281    antall ansatte: 1535

## Fravær per periode



## Fravær per enhet/ansvar

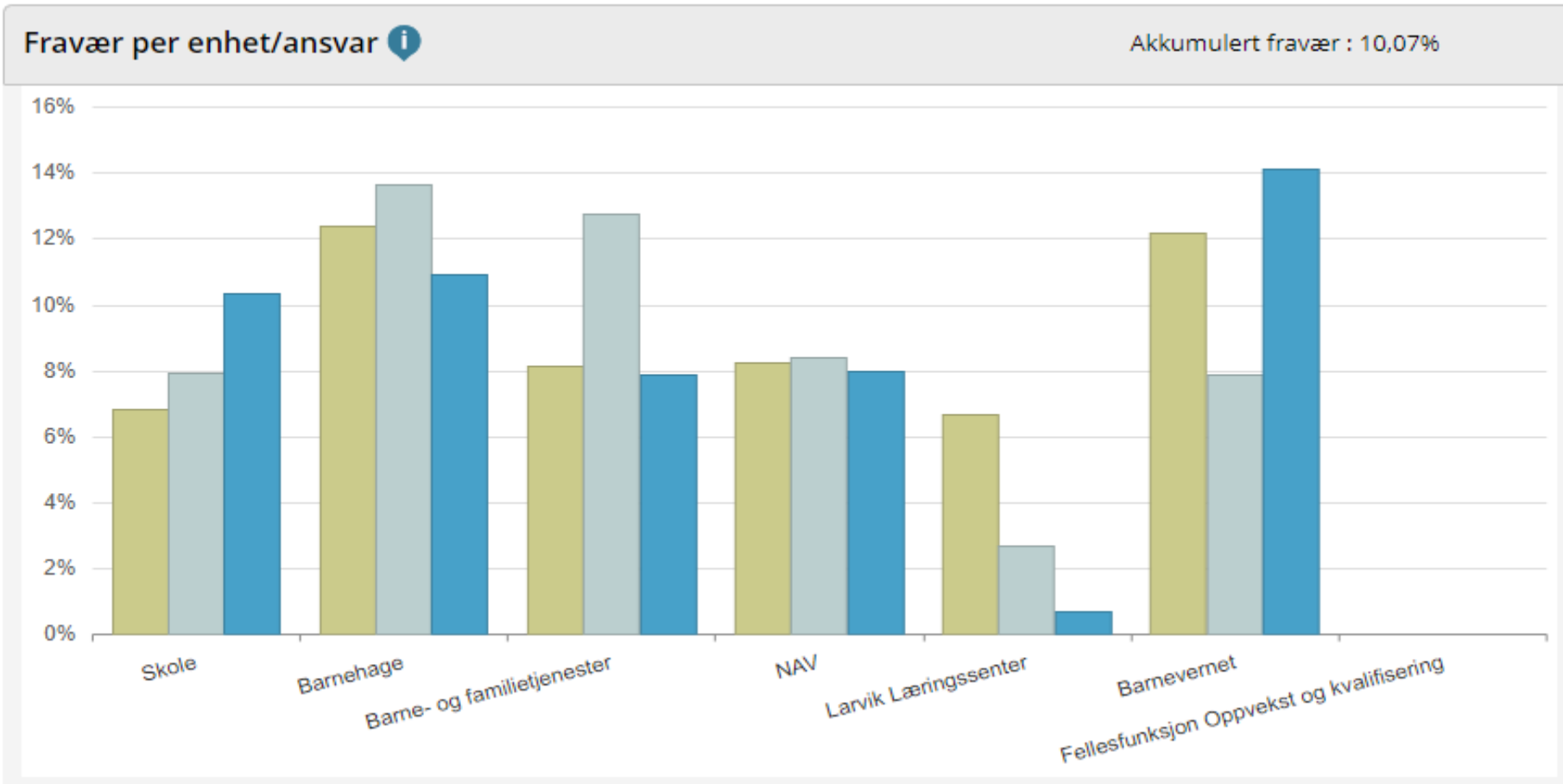
Akkumulert fravær : 10,07%

- Gjennomsnittsykefraværet for perioden jan. er 10.07%
- I jan. er det 1,08 % koronafravær. Antall dager med omsorgspenger grunnet korona er i perioden 10 dager. Disse er ikke inkludert i fraværsprosenten.





# Oppvekst og kvalifisering



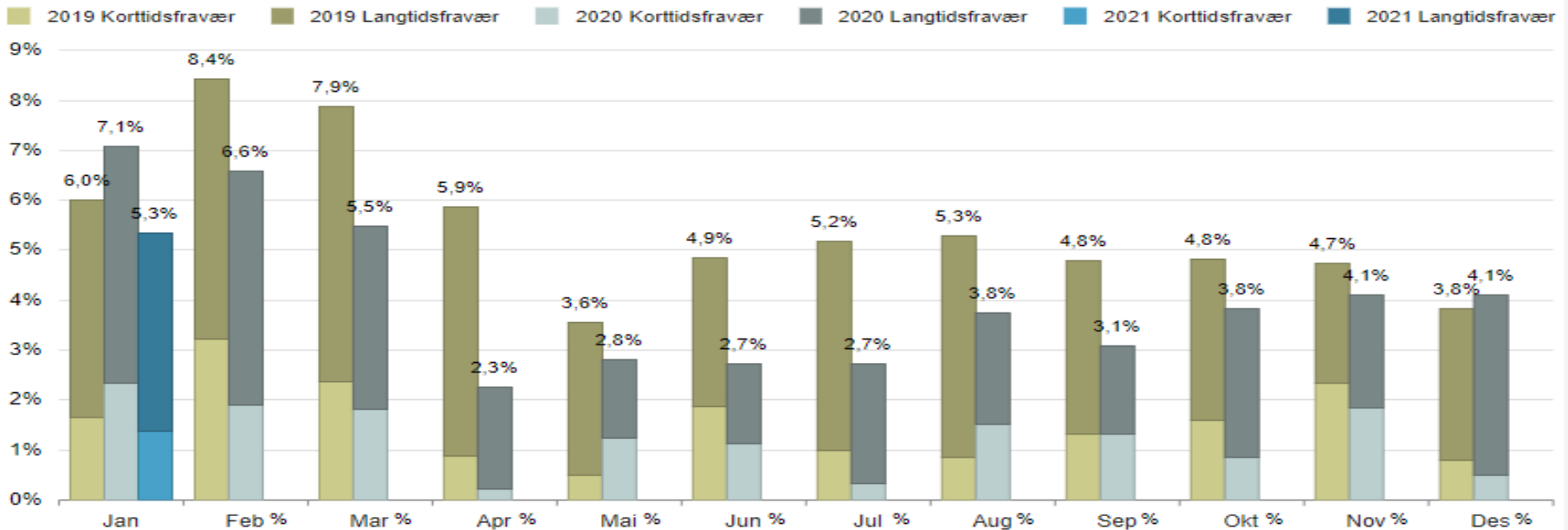
Kommentarer til stolpene. Dette er gjennomsnittstall, de brune er 2019, grå er 2020 og blå er 2021



# Verdiskaping og stedsutvikling

årsverk: 130    antall ansatte: 176

## Fravær per periode



## Fravær per enhet/ansvar

Akkumulert fravær : 5,33%

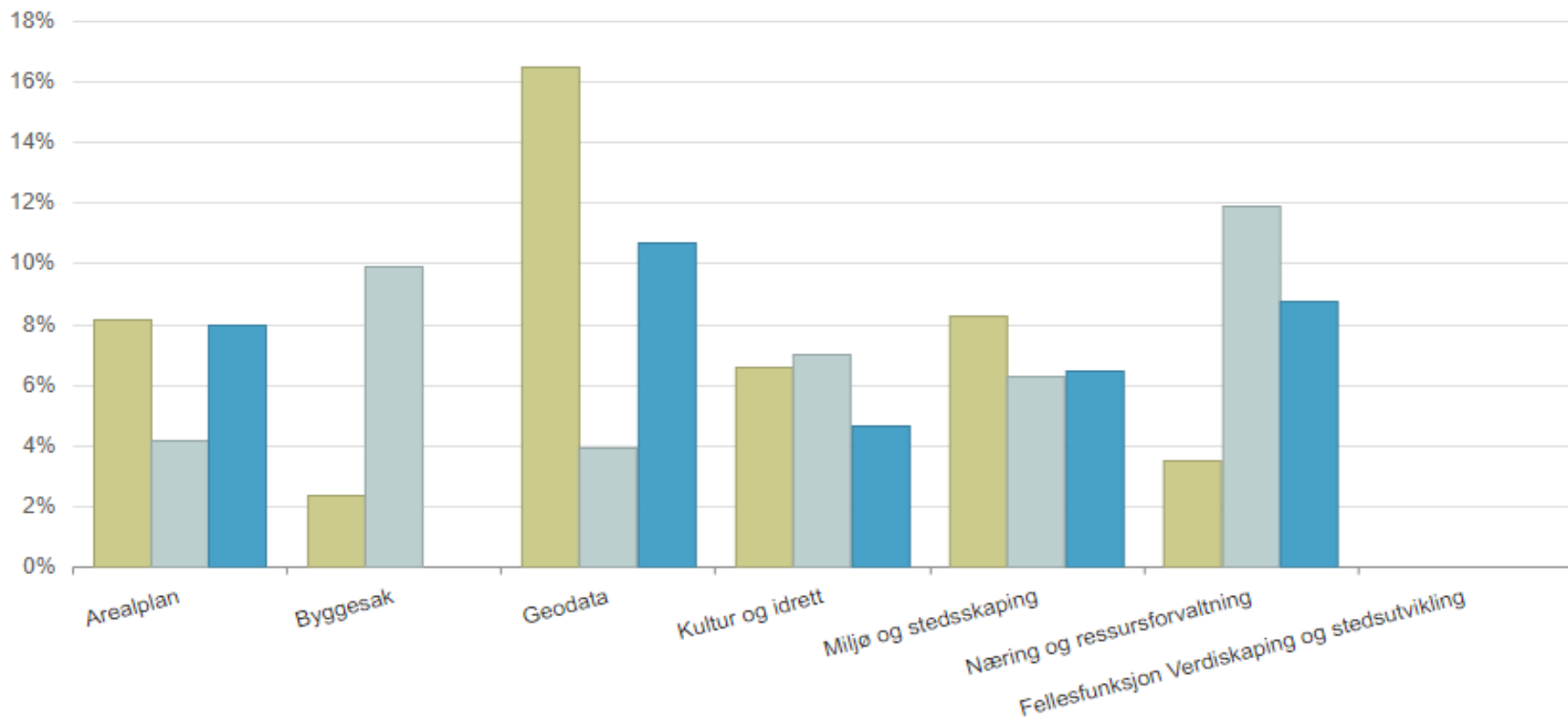
- Gjennomsnittsykefraværet for perioden jan. er 5,33%
- I jan. er det 0,0% koronafravær. Antall dager med omsorgspenger grunnet korona er i perioden 0 dager.



# Verdiskaping og stedsutvikling

Fravær per enhet/ansvar ⓘ

Akkumulert fravær : 5,33%



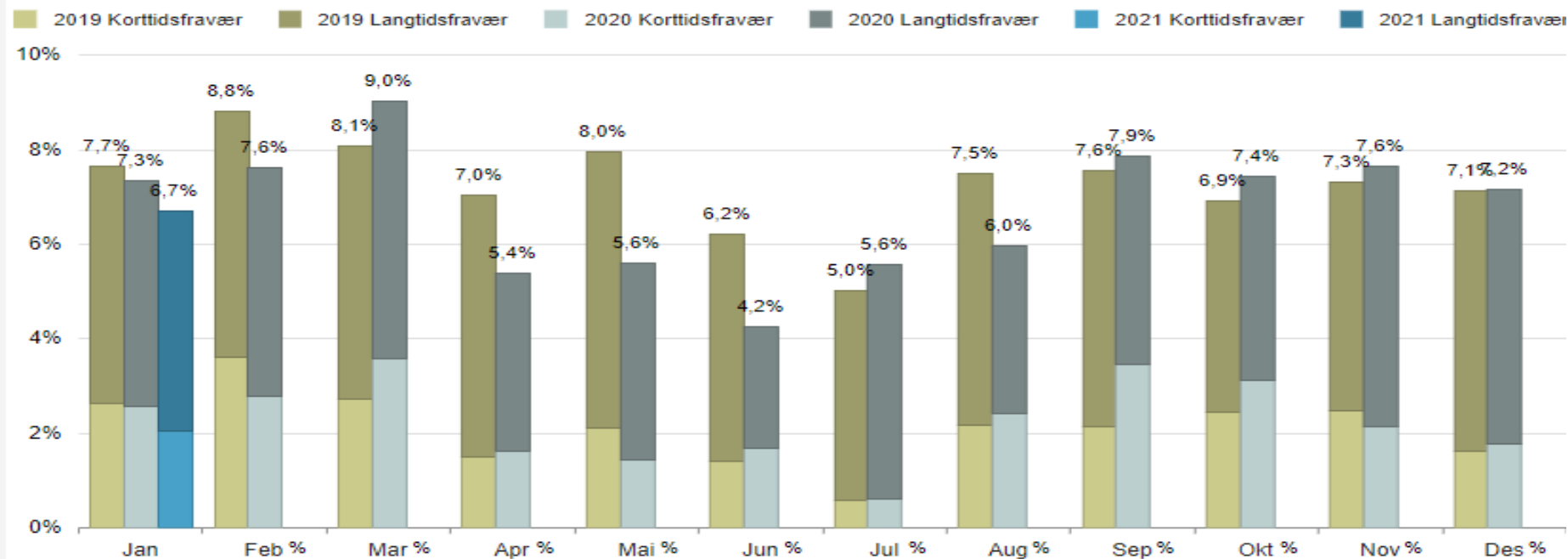
Kommentarer til stolpene. Dette er gjennomsnittstall, de brune er 2019, grå er 2020 og blå er 2021



# Eiendom og teknisk drift

årsverk: 270    antall ansatte: 298

## Fravær per periode



## Fravær per enhet/ansvar

Akkumulert fravær : 6,69%

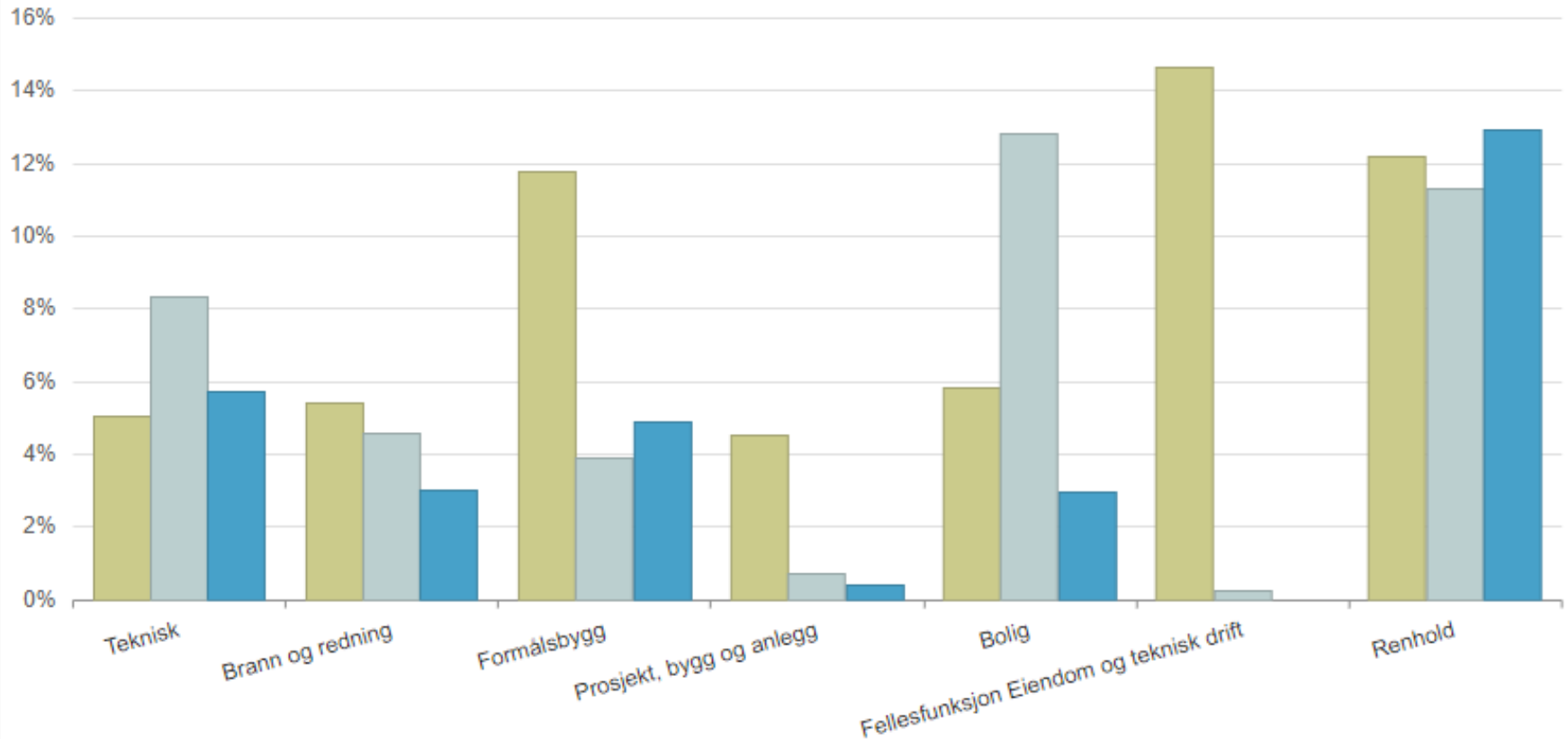
- Gjennomsnittsykefraværet for perioden jan. er 6,69%
- I jan. er det 0,58 % koronafravær. Antall dager med omsorgspenger grunnet korona er i perioden 0 dager.



# Eiendom og teknisk drift

Fravær per enhet/ansvar ⓘ

Akkumulert fravær : 6,69%




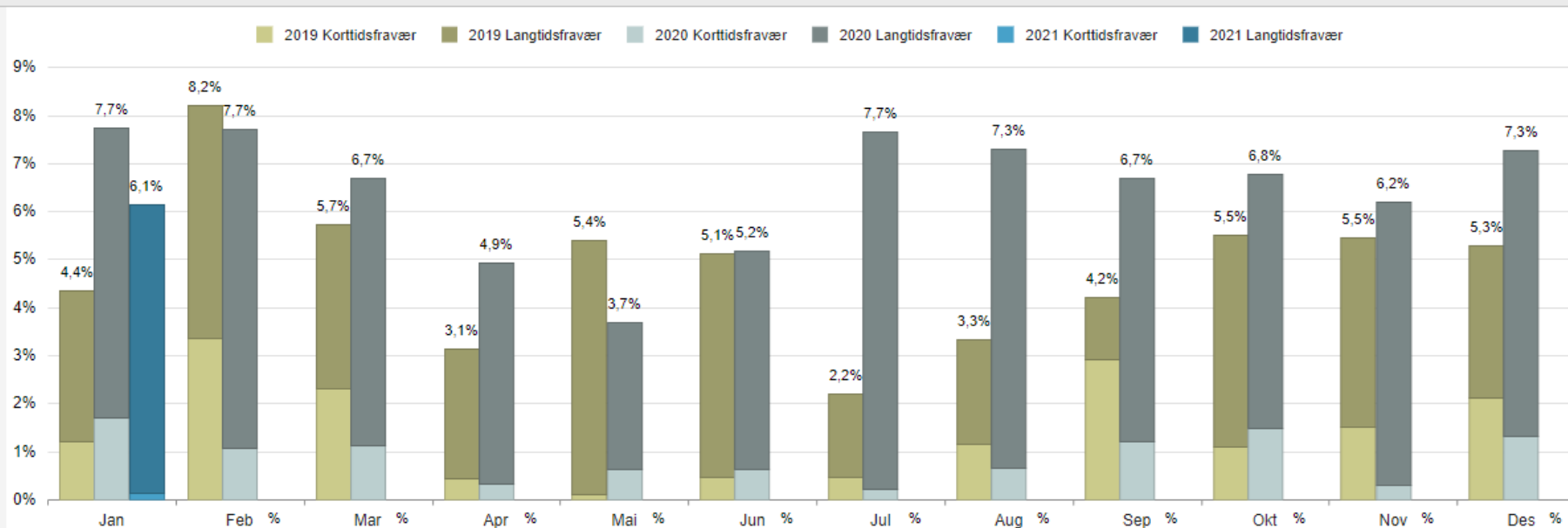
Kommentarer til stolpene. Dette er gjennomsnittstall, de brune er 2019, grå er 2020 og blå er 2021




# Felles stab og støtte, januar – 21

(blå stolpe)

Fravær per periode 



Fravær per enhet/ansvar 

Akkumulert fravær : 6,15%

Gjennomsnittsykefraværet for perioden jan. er 6.15%.

I jan. er det 0.0 % koronafravær. Antall dager med omsorgspenger i perioden grunnet korona er 0 dager.





Larvik  
kommune

# Orientering heltidskultur til Administrasjonsutvalget 17.3.21

Administrasjonsutvalget 17. mars 2021

# Arbeidstidens organisering er vesentlig for ytterligere reduksjon av deltid

- Larvik kommune vil fortsatt jobbe systematisk med å redusere deltidsbruken innenfor de rammebetingelsene vi har i dag.
- Bemanningsutfordringene vi står overfor er krevende, og det mest nærliggende tiltaket ligger i å få flere i heltidsstillinger for å sikre god rekruttering til tjenestene.
- Det trengs større fleksibilitet og endringer i arbeidsmiljøloven, slik at ledere får økt handlingsrom til å tilrettelegge arbeidstidsordninger som er tilpasset driftsmessige behov og den enkelte ansattes livssituasjon og ønsker.





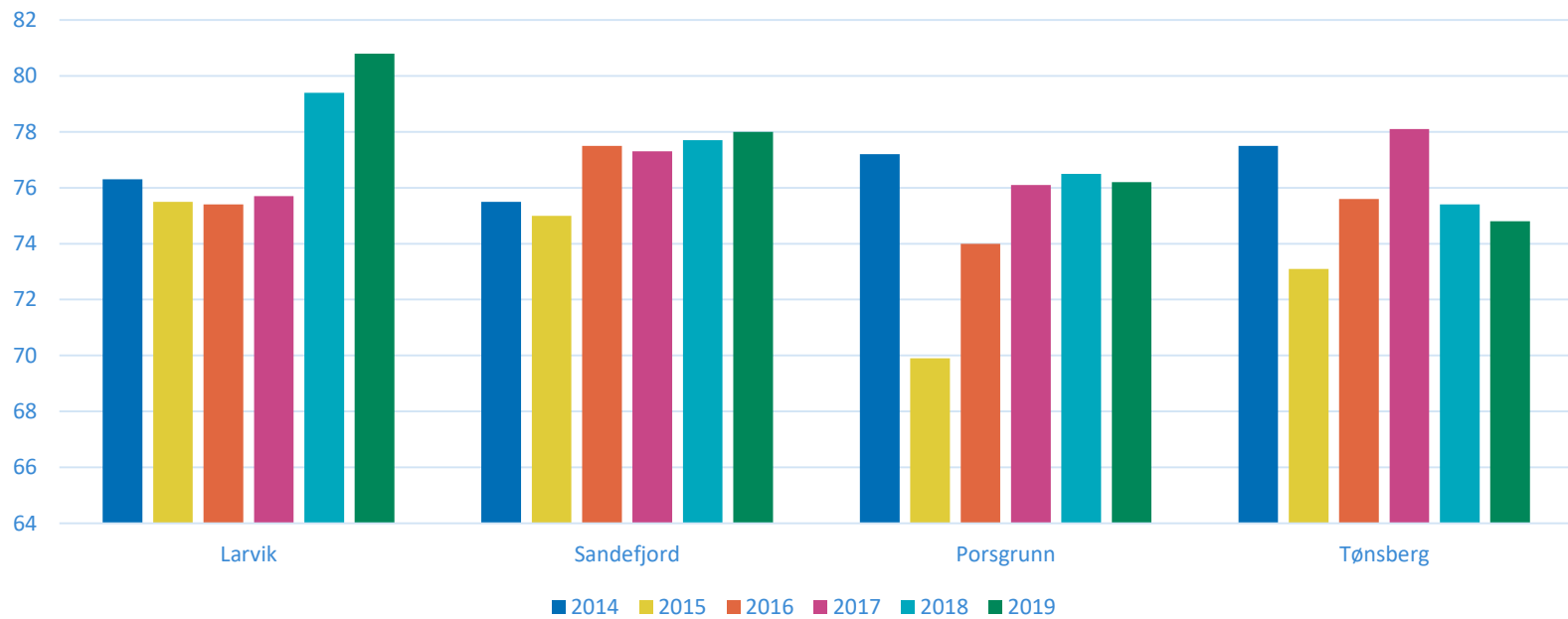
# Hovedtariffavtalen, pkt. 2.3.1 om heltids-/deltidsstillinger

- 2.1 Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig.
- 2.2 Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger. Ved ledig stilling skal deltidstilsatte ved intern utlysning i kommunen/virksomheten tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen
- 2.3 Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst én gang i året.
- 2.4 Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte.

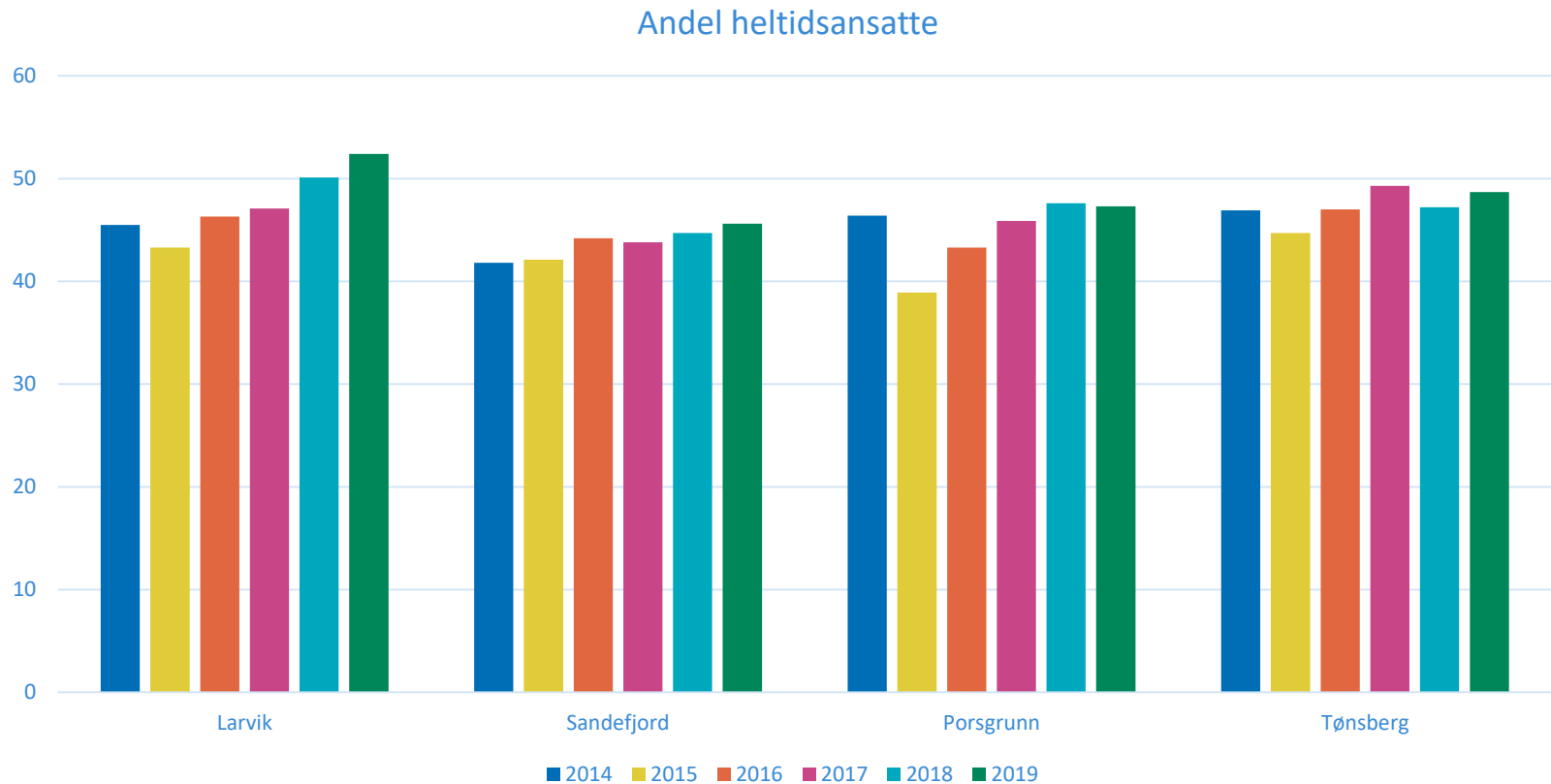


# Tabellen viser gjennomsnittlig stillingsstørrelse pr år fra 2014 til 2019, og pr kommune (tall pr 01.12.2019)

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse pr år



# Tabellen viser andel heltidsansatte i prosent pr år fra 2014 til 2019 (tall per 01.12.2019)



# Andel heltidsansatte pr enkelt kommune (tall per 01.12.2019)

Kommune	Andel heltidsansatte	Kvinner	Menn
Larvik	52,40 %	47,90 %	70,0 %
Sandefjord	45,60 %	40,90 %	63,40 %
Porsgrunn	47,30 %	41,60 %	66,70 %
Tønsberg	48,70 %	46,20 %	56,30 %

Tabellen viser andel heltidsansatte i den enkelte kommune, og andel heltidsansatte pr kjønn pr kommune



# Gjennomsnitt stillingsstørrelse Larvik kommune pr mars 2021

Både faste og midlertidige stillinger, og kombinasjon av dette						
Område	Snitt stillingsstørrelse i %			Snitt stillingsstørrelse deltidsansatte i %		
	11/20	03/21		11/20	03/21	
03 Helse og Mestring	70,38	70,3		56,14	56,1	
04 Oppvekst og Kvalifisering	89,06	89,1		66,29	66,2	
05 Verdiskapning og stedsutvikling	77,71	79,0		44,24	46,7	
06 Eiendom og teknisk drift	92,26	92,3		64,24	65,1	
Sum hele kommunen	80,7	80,7		59,2	58,8	



# Utlyste stillinger desember i perioden 2020- februar 2021

	100 % stilling	99 – 75 % stilling	74 – 50 % stilling	49
Eiendom & teknisk drift	6			
Fellesfunksjon kommunedir				
Helse & mestring	38	13	6	8 + 36 helgestillinger
Økonomi & virksomhetsstyring				
Oppvekst & kvalifisering	42	1	2	2 tilkallingsvikarer
Organisasjon og innovasjon				
Verdiskaping og stedsutvikling				

I perioden 01.12.20 – 28.02.21 var 58,5% av alle utlyste stillinger i helse og mestring 100 %. 78 % (51 stillinger) var større enn 75 %.



# Heltidskultur - suksesskriterier

- Sikre forståelse for at endring er nødvendig
- Planlegge arbeidet
- Skape forankring
- Toppledelsen støtte og engasjement



## Tiltak heltidsarbeid pr nå:

- I samarbeid med hovedtillitsvalgte pågår det informasjon- og dialogmøter med ledergruppene i alle virksomhetsområdene i helse og mestring.

Formål med tiltaket:

- Sikre at alle ledd arbeider systematisk med innføring av heltidskultur i tråd med retningslinjer.
- Øke forståelsen for at medarbeidere i større grad må jobbe på tvers, øke kompetansen, samt endre bruk av vikarmidler og alternative turnusordninger.
- Utlysning av stillinger skal være i hele stillinger, og så store som mulig. Publisering av deltidsstillinger følges opp av HR-avdelingen.
- Fokuserer på antall helgetimer, ref. ny hovedtariffavtale - fremfor antall helger.





## Tiltak heltidsarbeid pr nå:

- Spørreundersøkelse (quest- back) om tema heltidskultur til alle ansatte i Helse og mestring
  - nåværende og ønsket stillingsstørrelse, mobilitet, kompetanse m.m
- Erfaringsutveksling, samarbeid og dialog med bl.a. Midt-Telemark, Sandefjord, Trondheim, Fredrikstad.
- Kurs i ansettelsesrutiner for ledere, hvor heltidsarbeid inngår som eget tema (HR- avdelingen).
- Kontinuerlig prosess med tillitsvalgte.

Tilsvarende tiltak skal også gjennomføres i tjenesteområdet Oppvekst og kvalifisering.

---



