

# Administrasjonsutvalg

7. september 2022





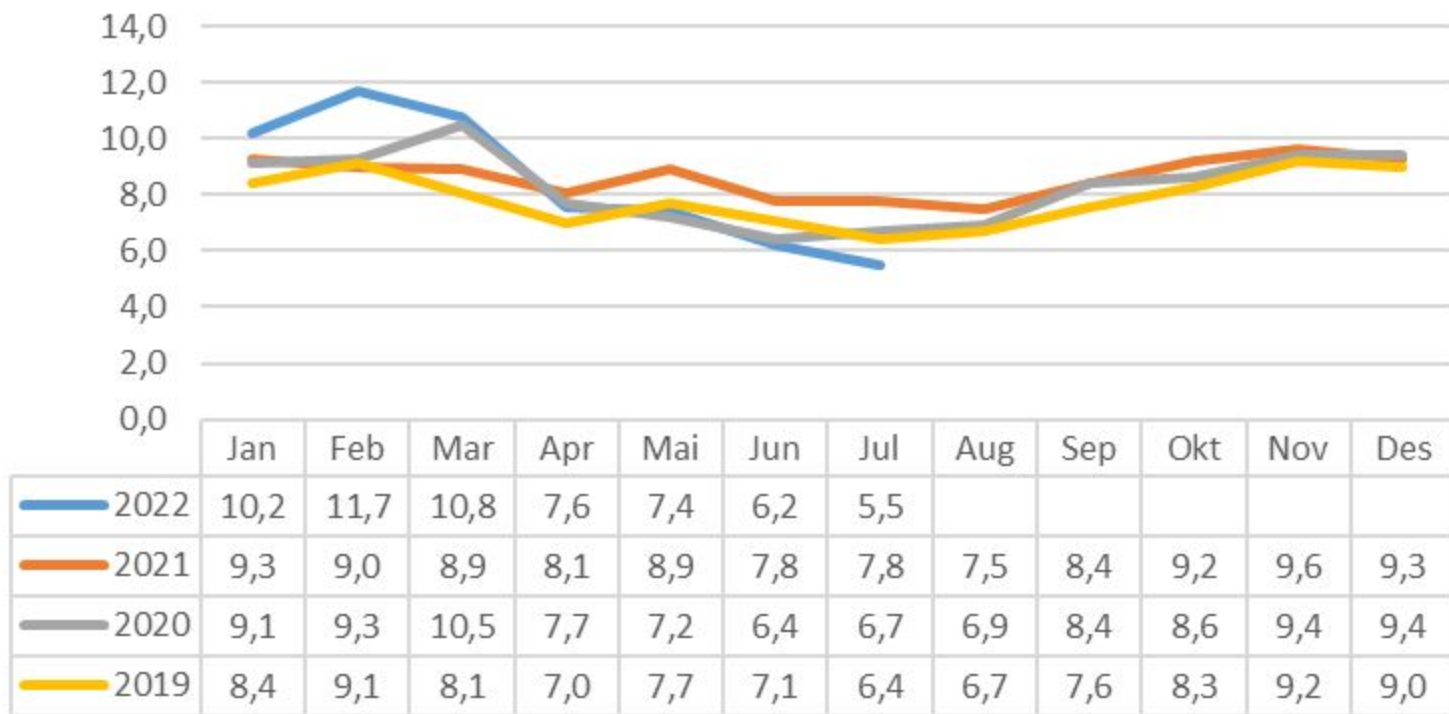
Larvik  
kommune

# Larvik kommune

## Fravær januar - juli 2022

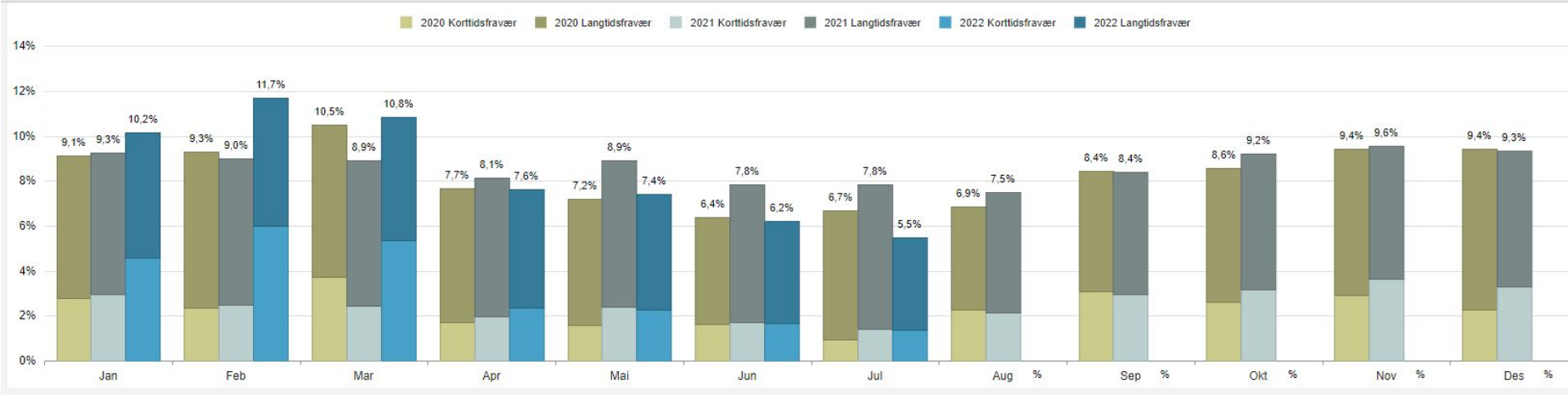
HR, 26.08.22

## Larvik kommune



# Larvik kommune

## Fravær per periode ?



## Fravær per enhet/ansvar ?

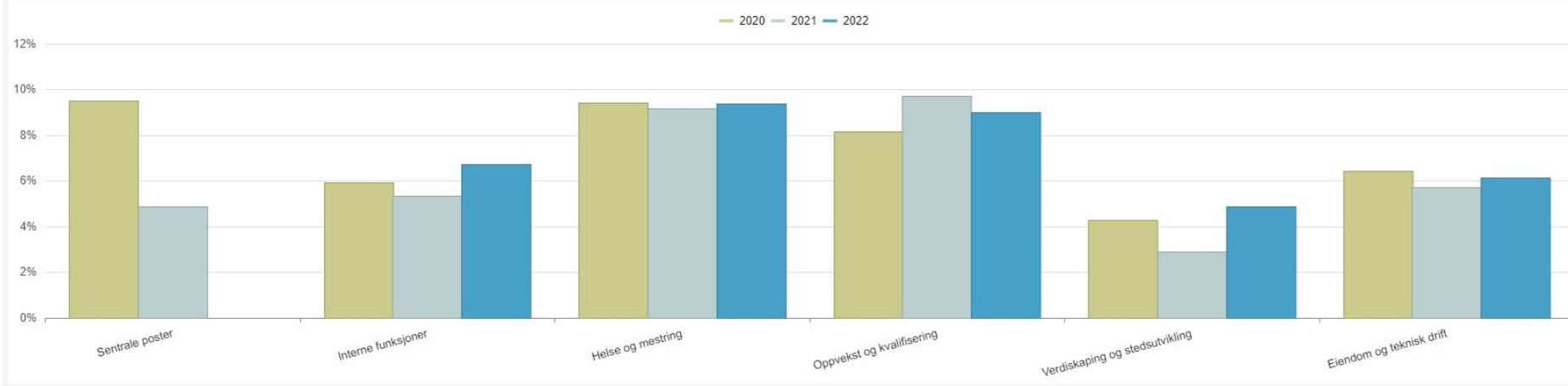
Akkumulert fravær : 8,64%



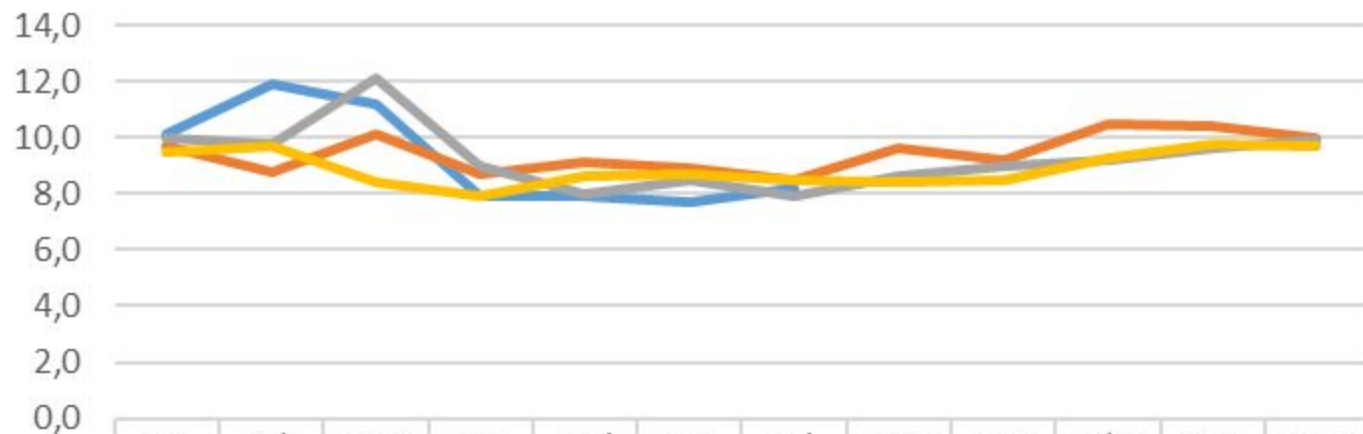
# Larvik kommune

Fravær per enhet/ansvar ⓘ

Akkumulert fravær : 8,64%



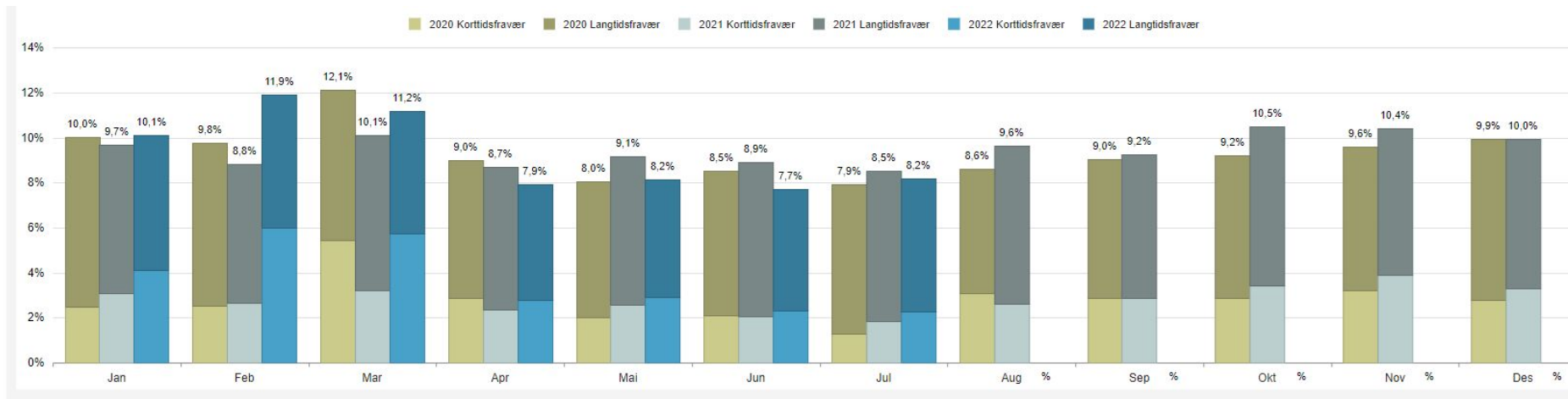
## Helse og mestring



	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des
2022	10,1	11,9	11,2	7,9	7,9	7,7	8,2					
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



# Helse og mestring



Fravær per enhet/ansvar ⓘ

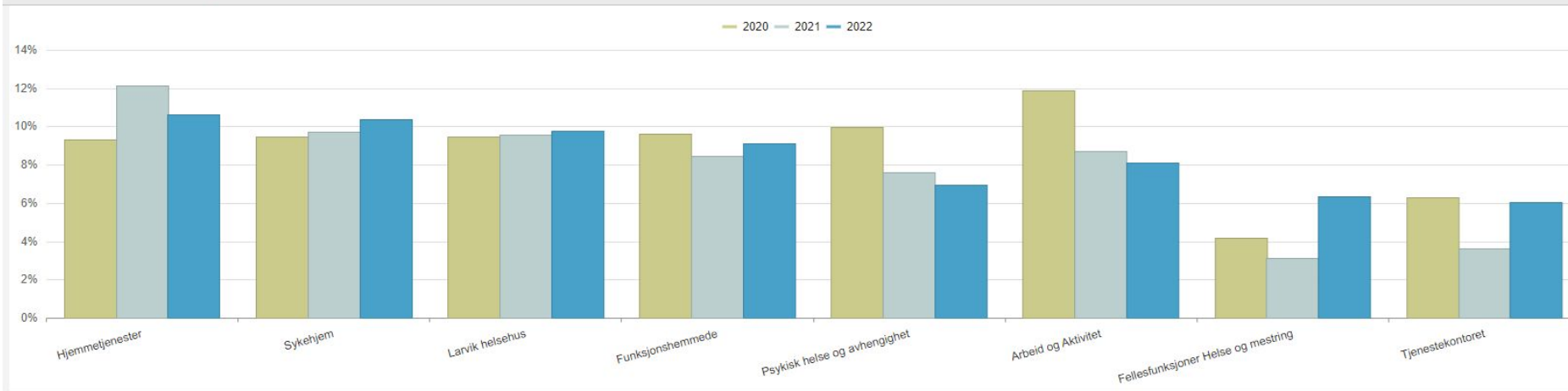
Akkumulert fravær : 9,37%



# Helse og mestring

Fravær per enhet/ansvar ⓘ

Akkumulert fravær : 9,37%





Prosjekt sykefravær  
Virksomhet sykehjem

Administrasjonsutvalget 7.9.22



**Larvik**  
**kommune**



## Konsekvenser for:

- tjenestekvalitet
- arbeidsmiljø
- uforutsigbart
- dyrt
- tidstyv i alle ledd
- den ene faktoren som påvirker alt!



# Mål



- Er det mulig?
- Hvordan skal vi lykkes?
- Når skal målet være nådd?
- Er det nok å være på vei?
- Hvordan skal vi måle?



Arb.ledigheten er lavest siden 2008, og sysselsettingen er veldig høy

11% av arbeidsstyrken ufør i 2023 - dobbelt av sammenlignbare land som Sverige -> Larvik = ca 700 mellom 18 - 24 år

Helse og omsorg og barnehage - faller ut hyppigere nå

Arbeidskraft er den STØRSTE verdien Norge har

Fra “helsespor” til “arbeidsspor”

Kommunen har stort mulighetsrom, men vi må få det til å virke :-)

*Vi må ha balanse - det er lov være syk, men kan hende gjør vi folk en bjørnetjeneste ved å videreføre dagens praksis.*

## Storebrands toppsjef slår alarm om uføretrend: – Urovekkende utvikling



DRAMATISK: Det er spesielt to grupper som peker seg ut når konsernsjef Odd Arild Grefstad ser på uførestatistikken to år etter koronapandemien brøt ut i Norge. Foto: Lise Eide Risanger / Storebrand

**– Vi fanger opp trendene raskere enn Nav, sier konsernsjefen. Nå er han bekymret.**

# Utfordringsbilde

2030

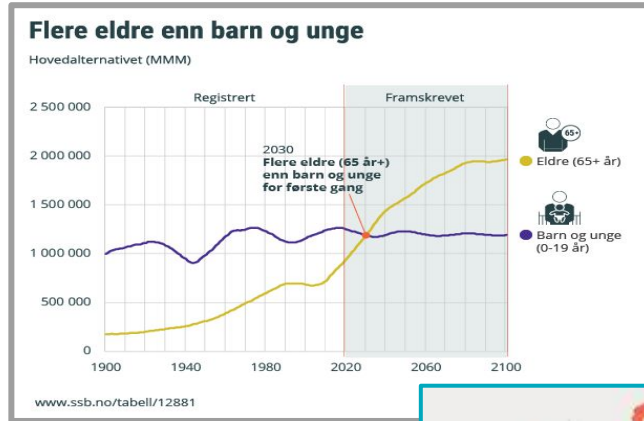
kronikere

ia avtalen

eldre arbeidstakere

heltid eller deltid

veldig mange tiltak - virker det  
målkonflikter og dilemmaer



# Hva gjør vi?

3 “akser”

1. Analysegrunnlag = er verdens slik vi tror?
2. Personalmøter = forankring, refleksjon, arbeidsmiljø
3. HMS - utvalg = forpliktelse, systematikk, alle

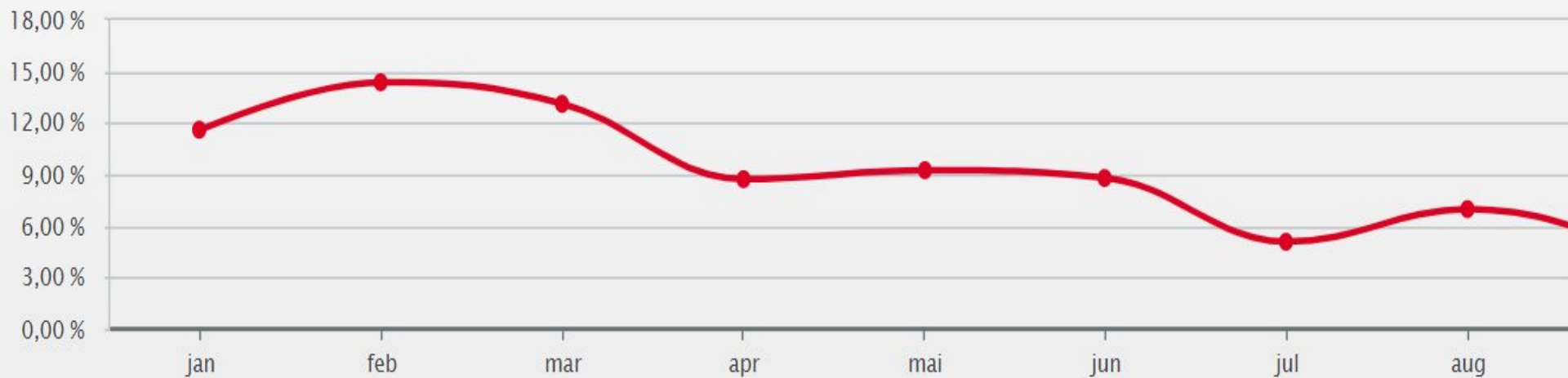
Samarbeid med:

HR, NAV, Arbeidslivssenteret, Ifokus, fagdager med nøkkelpersonell, godt samarbeid med tillitsvalgt og vernetjenesten



# Virker det?

Periode: Dette år Nivå: 32-Virksomhet Sykehjem, 3201-Stavern + 92 til



# Veien til suksess....

- Tro at det er mulig!
- Forenkling - felles forståelse
- LEDELSE
- Kontinuerlig oppfølging
- Rettigheter og plikter
- Lederskap OG medarbeiderskap
- Kultur vs ukultur

Større fleksibilitet i oppgaver og arbeidstid =  
robusthet for den enkelte





# FOKUS PÅ NÆRVÆR

BOTILTAK TAGTVEDT





# Botiltak Tagtvedt - hvem er vi?

Botiltak Tagtvedt består av tre boliger for voksne funksjonshemmede med ulik grad av hjelpebehov. Vi har tilsammen 20 brukere og har ca. 34 årsverk fordelt på 47 ansatte.

Fra å være to avdelinger (Tagtvedtskogen og Tagtvedttunet) ble vi slått sammen til én fra 1. desember 2019.

Fravær totalt  
2017 - 19,92%  
2022 - 5,74%

Langtidsfravær  
2017 - 12,48%  
2022 - 0,69%.



Så, hva har vi gjort?



- Samtale med hver enkelt medarbeider - hva er viktig for deg?



- Kartlegge behov i avdelingen - hva trenger brukeren og hva trenger den ansatte?



- Kultur - hvordan påvirker vi hverandre?



- Tydelige roller - hva er ditt ansvar og hva er mitt?





- **HA DET GØY!**





Larvik  
kommune

# Arbeidsgiverrollen og den store styrkeprøven Helse og mestring 2022-2030

Guro Winsvold, administrasjonsutvalget 7. september 2022

Vi i Larvik  
skal fortsette å samhandle rundt  
komplekse velferdsutfordringer -  
fra Nå til 2030





## Demens Demografi

Flere  
funksjonshemmede  
lever lenger  
aktive liv

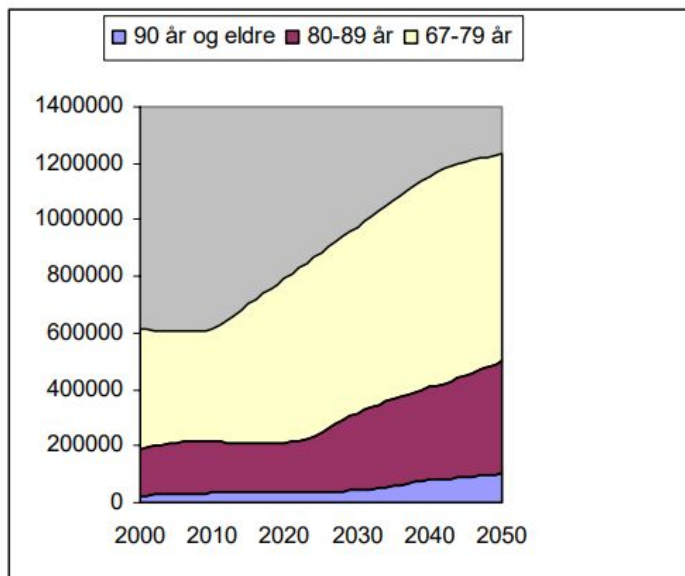
psykiske lidelser  
utenforskap



## Dobbelt så mange gamle

I følge Statistisk Sentralbyrås siste befolkningsframskriving vil antall eldre personer 67 år og over i Norge øke fra 604.000 i 2005 til mellom 1,1 og 1,4 millioner i 2050. Det er altså snakk om en fordobling av antallet eldre. Veksten er sterkest for de eldste eldre.

Figur 3.2: Antall eldre framskrevet 2000-2050. Fordelt på 67 år+, 80 år+ og 90 år+



Kilde: SSBs befolkningsframskrivninger 2005-2060. Alternativ MMMM

# Dette sa vi i 2000



# Dette snakket vi om i 2006...

## **3.6 DET DEMOGRAFISKE MORATORIUM**

De store endringer i befolkningens alderssammensetning skjer først om 15 år. FN anbefaler å benytte denne perioden til å bygge opp tilbudet og forberede eldrebølgen (UN 2002). Enkelte har kalt denne perioden et demografisk moratorium eller en tenkepause som kan utnyttes til å forberede og planlegge det aldrende samfunn. (St meld nr 25 (2005-2006); Schaumann 2001).

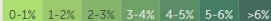


# Baby boomers

1. Kombinasjonen av velstand, god helse og mer fritid gjør at baby-boomerne ser på seniortilværelsen som en periode de kan "leve igjen" og få oppfylt sine personlige ønsker og ambisjoner. De vil derfor veksle mellom å ha helt fri i perioder, arbeide deltid eller ta utdanning.
2. Og de vil oppleve. Baby-boomerne vil f.eks. fortsatt dominere populærkulturen i forhold til musikk og underholdning så vel som nye moter og design. Det har ingen eldre generasjon gjort før dem.
3. Sykdom, skrøpelighet og død framstår imidlertid som et stort og uuttalt spørsmål. Mens de er åpne og liberale i forhold til det meste ellers, er frykten for avhengighet og isolasjon i alderdommen foretrekt. Baby-boomernes energi og penger ser ut til å gå til alt som kan vedlikeholde følelsen av ungdom og vitalitet.







## Larvik i år 2020

Innbyggertallet for Larvik i 2020 er 47204.

Befolkningen i Larvik er eldre enn gjennomsnittet i Norge, og har derfor også en høyere andel med demens.

Andelen med demens er 2.28 % i Larvik.

Gjennomsnittet i Norge er 1.88 % i 2020.

1078 med demens i 2020 i Larvik:

...hvorav 1/3 er på sykehjem (n=359)

Blant de på sykehjem har om lag 80% demens, dvs totalt antall på sykehjem i Larvik: n=449

(I følge Helsedirektoratet: n=444 på sykehjem i Larvik i 2019)



Velg årstall:



### Sammenlign med andre kommuner

Q Finn din kommune

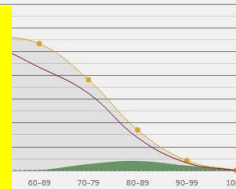
Skien	54942	(2.08%)
Bodø	52357	(1.66%)
Moss	49273	(2.08%)
<b>Larvik</b>	<b>47204</b>	<b>(2.28%)</b>
Arendal	44999	(1.96%)
Indre Østfold	44792	(1.98%)
Karmøy	42186	(1.82%)

### Personer med demens

Alder	Antall
30-64	18
65-69	23
70-74	154
75-79	165
80-84	229
85-89	244
90+	245

72 173

### fordeling i befolkningen



■ Larvik 2020 ■ Andel med demens - Norge 2020

Nyttige lenker

Kilder og metode

Kopier lenke





# Anslag på behov for heldøgns omsorgsplasser i fremtiden i Larvik

	2020	2025	2030	2040	2050
Antall med demens i Larvik	1078	1238	1473	2026	2418
Antall av disse på sykehjem (1/3)	359	413	491	675	806
Sykehjemsplasser som trengs i Larvik	449	516	614	844	1008

\*Estimert på grunnlag av tallene i demenskartet.no





Larvik  
kommune

# Nå er vi her!

## Sammen om den store styrkeprøven?

# I gang

- morgendagens hjemmetjenester
- flere heldøgns omsorgsplasser
- ny legevakt
- heltid
- friskliv, lavterskel psykisk helse
- helsestasjon for eldre
- helsefremmende stedsutvikling

## Planlagt

- øke kapasitet **dramatisk**
- tiltak for å **beholde** og rekruttere leger, sykepleiere, vernepleiere og fagarbeidere
- øke kompetansen til våre flinke assistenter
- plan for folkehelse, frivillighet og fysisk aktivitet
- strategisk bruk av kompetanse

## Gjennomført

- 2 år med pandemi!!
- seniorkraft, vaksinasjon
- digital avstandsoppfølging
- inkludering, HM som læringsarena for språk og fag
- og mye mer...



# Nærmest mulig, så lenge som mulig





Temperatur



Oksygenmetning



Blodsukker



Blodtrykk



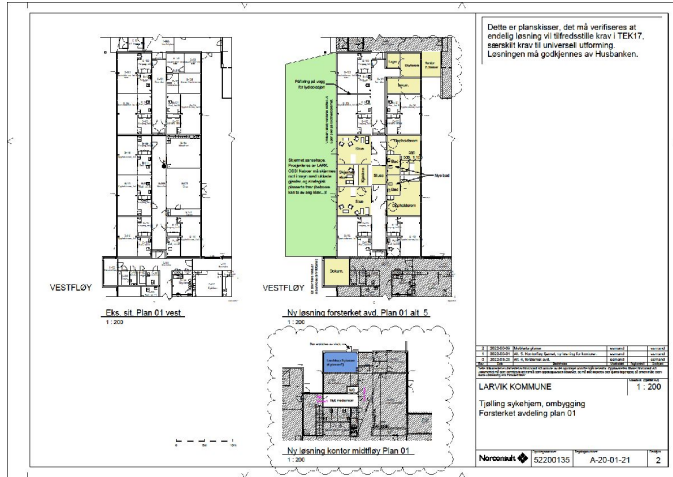
Vekt



Lungefunksjon og -kapasitet



# Bygger om og utvider på Tjølling og Stavern - må også bygge nytt!





# Hva blir viktigst 2023 - 2032 i Helse og mestrings



# Vi gjør med andre ord det vi kan for å unngå kollaps - dere trenger at vi lykkes med det!

Handler om samhandling - fortsette bygge stein på stein sammen  
må også tenke nytt

## Vi trenger hjelp og vi må stå sammen

Trenger alle drømmerne, doerne, personal; innkjøp, økonomer, digitaliserere, fagfolk, utviklere, profesjonelle renholderen, kontrollere, ledere, medarbeidere, kulturfolk, NAV, unge, gamle, funksjonshemma, planleggere, eiendomsfolk, pedagoger, sykepleiere, nye landsmenn, gamle landsmenn, de innafor og de utafor, næringsfolk, byutviklere, kommunikasjonsfolk, pensjonister, frivillige..

## Vi trenger tydelige politiske prioriteringer

---





# Hva betyr samfunnsutfordringene for arbeidsgiverrollen?

- **Klima & miljø:**  
Bygge smarte institusjoner, nærmiljøutvikling, innkjøp, matsvinn
- **Demografiutvikling vs helseutfordringer.**  
Fokus på de med størst behov og minst evne til å håndtere egne helseutfordringer
- **Levekårsforskjeller**  
Fattig arbeidene, Integrering og språktrening på arbeidsplassen
- **Inntektsulikhet.**  
Største kvinnearbeidsplassen i Larvik. Heltidsfokus og fast ansettelse
- **Økonomi vs oppgaver**  
Flere under samme tak, samle kompetansen , bygge større
- **Beholde våre ansatte Rekruttering**  
Robuste fagmiljøer og god ledelse





## Livskvalitet omfatter objektive og subjektive faktorer

### Objektive faktorer for livskvalitet

- Økonomi
- Boforhold
- Deltakelse i samfunnet

### Subjektive faktorer for livskvalitet:

- Glede
- Mening
- Engasjement
- Tilfredshet

Opplevelse av trygghet, fellesskap, utvikling og påvirkningsmuligheter er viktig for livskvaliteten.



Administrasjonsutvalget 7.september 2022

# Temaplan for arbeidsgiverpolitikk

*Hvordan vise vei inn i et samfunns- og arbeidsliv i  
endring*





KS har definert arbeidsgiverpolitikk som de handlinger, holdninger og verdier som arbeidsgiver står for og praktiserer overfor medarbeiderne hver dag.

Arbeidsgiverpolitikken synliggjør arbeidsgivers konkrete evne til å frigjøre den menneskelige energien i organisasjonen.



**Med våre verdier som gode spilleregler**

## Visjon

Larvik - miljøbevisst, livskraftig og verdiskapende

Visjonen leder til en overordnet strategi: Larvik bygger fremtiden gjennom miljøbevissthet, livskraft og verdiskaping.

## Verdier

NÆRE: Nysgjerrig - Ærlig - Raus - Engasjert

Verdiene våre legges til grunn for hvordan vi skal løse oppdraget vårt.

## Filosofi

- Vi gjør hverandre gode og vil hverandre vel
- Vi finner de beste løsningene sammen

Mennesket må settes i sentrum for all planlegging, noe som understrekes av kommunens verdier og filosofi.



- Kommunesektoren har to hovedutfordringer:



- Evnen til å beholde, rekruttere, utvikle medarbeidere
- Evnen til utvikling og nyskaping



”

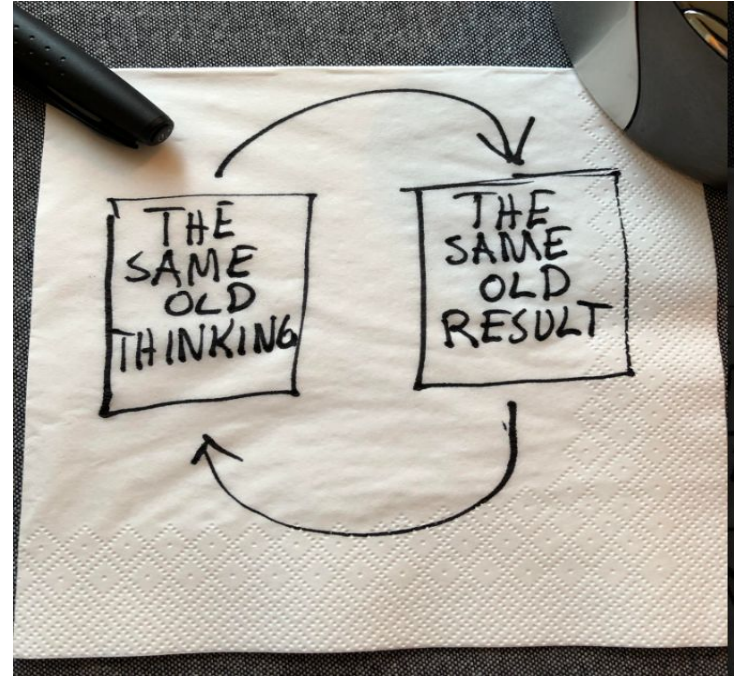
Vis retning og vær tydelig, men fokuser mer på hva og hvorfor, mindre på hvordan ting skal gjennomføres. Da vil flere utvikle seg og vokse, som igjen skaper mestringsfølelse og høyere engasjement.

”



# Hvilke endringer må til da?

- Nye arbeidsmåter
- Andre metoder
- Ny kompetanse



# Forutsetninger

- ❖ En videreutvikling av kommunesektoren skal gi tjenester av høy kvalitet, skape trygge arbeidsplasser med meningsfylt arbeid og et godt arbeidsmiljø
- ❖ Godt samarbeid mellom politikere, ledere, ansatte og deres fagorganisasjoner er en forutsetning for å få dette til
- ❖ Evnen til åpen dialog og vilje fra alle parter vil i stor grad være avgjørende for om man lykkes



## Hva risikerer vår organisasjon hvis vi ikke planlegger for framtida?

*Har vi en klar og omforent forståelse av hva som er utfordringene og behovet framover på arbeidsgiverområdet?*

*Hvilke lederferdigheter etterspør vi i vår organisasjon, og hvordan kommer de til uttrykk?*