



Larvik
kommune

Orientering

Betalt spisepause, fravær og deltidsansatte

Arbeidstid og spisepause

- Larvik kommune har en høy andel ansatte med betalt spisepause
- Det er en etablert praksis over tid
- Det er foretatt en kartlegging av forholdene i organisasjonen, og det har vært dialog med ledere for å avklare tjenslige behov knyttet til pause
- Administrasjonsutvalget er orientert om status og utfordringer knyttet til endring av praksis
- Kommunedirektøren innretter ny praksis med mål om innskjerping og avklaring i 2026



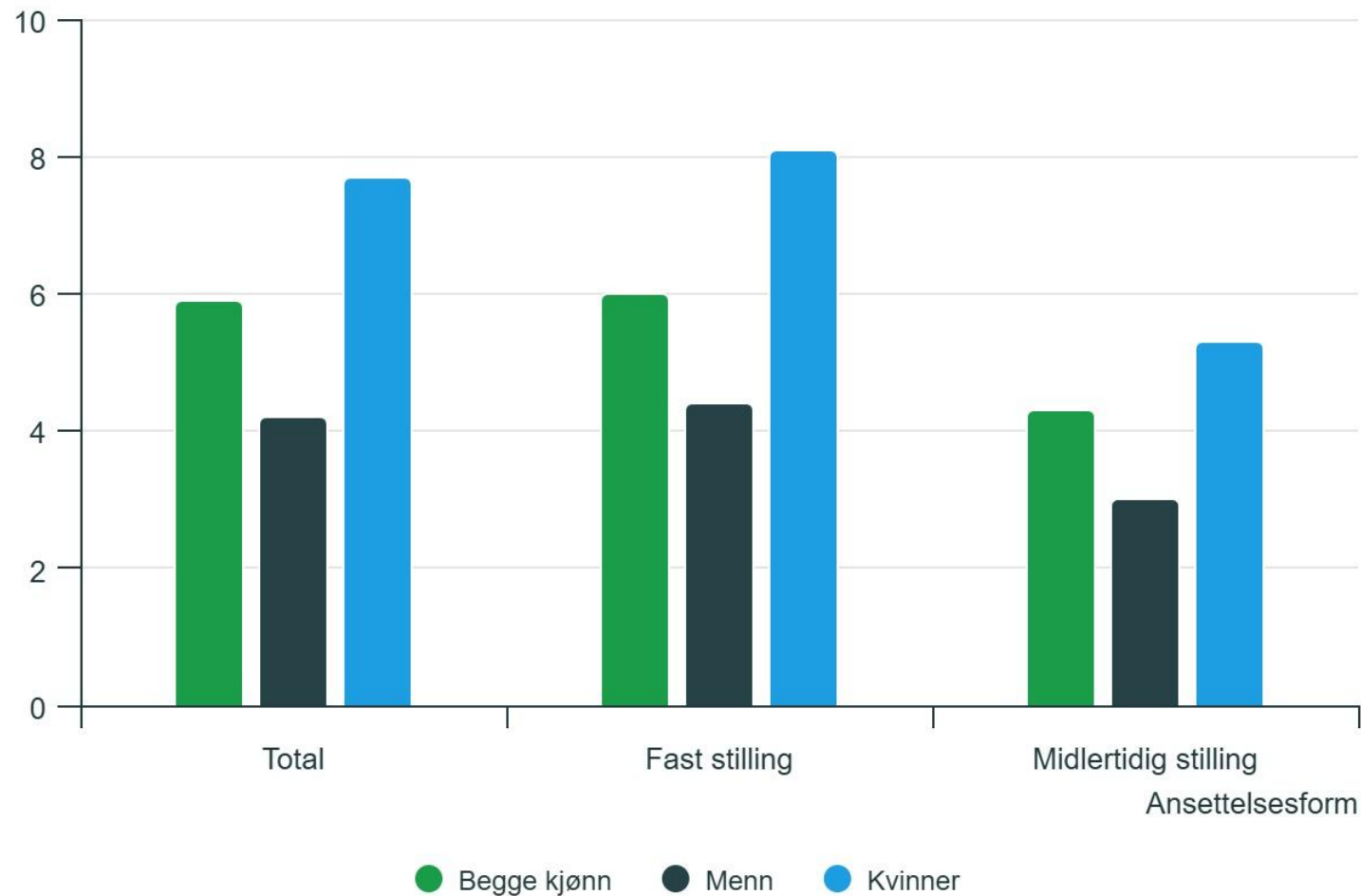
Fravær, deltidsansatte og betalt spisepause

- Ingen kjent direkte negativ kobling mellom kostnader ved sykefravær og spisepause for deltidsansatte
- Organisasjonen har i noen virksomheter midlertidige stillinger
 - Midlertidige stillinger er i en del tilfeller deltidsstillinger
 - Midlertidige stillinger har i mange tilfeller en større fleksibilitet knyttet til når de jobber
- Kan velge å ta ut fridager når de er syke (Markussen 2007)
- SSB rapporterer pr. oktober 2024 et betydelig lavere sykefravær for midlertidige ansatte enn for fast ansatte
 - 10,7 % for fast ansatt, og 4,8 % for midlertidig ansatt
- Enkelte yrkesgrupper har høy arbeidsbelastning
 - større risiko for høyere sykefravær



Figur 1. Legemeldt sykefraværspersent fordelt på ansettelsesform og kjønn, ikke sesongjustert, 2. kvartal 2024.

Sykefraværspersent



Fravær Vestfold og Telemark kommuner 2025

	Jan	Feb	Mars	April	Mai	Juni	Juli	August	September
■ Horten	9,00	8,60	8,20	9,00	9,40	9,10			
■ Tønsberg	11,10	11,10	10,80	9,7	9,64	8,96	6,60	7,40	9,20
■ Færder	11,20	11,70	10,70	10,32	9,79	9,75	7,10	7,54	8,52
■ Holmestrand	10,40	11,30	11,00	10,10	9,70	9,00	7,00	7,60	9,10
■ Larvik	9,70	10,89	10,35	9,68	9,41	9,36	5,77	6,98	8,38
■ Sandefjord	9,40	9,80	7,92	8,49	8,44	8,84	6,50	7,38	8,60
■ Porsgrunn	9,00	9,40	8,49	7,60	7,40	6,90	4,30	6,10	
■ Skien	11,1	11,1	10,8	9,5	9,44	9,4	6,10	7,60	9,20



Fraværet i Larvik kommune

- Fraværet i Larvik kommune:
 - pr desember 2025: 9,39 %
 - tilsvarende periode for 2024: 9,52 %
 - nærværsindikator for 2025 (93 %) - Larvik kommune kom ut med 90,61 %
- Følger trendene i kommunenorge
 - et nasjonalt problem
- I snitt lavest fravær i Vestfoldkommunene og enkelte Telemarkkommuner
 - små forskjeller



Arbeid for økt heltid

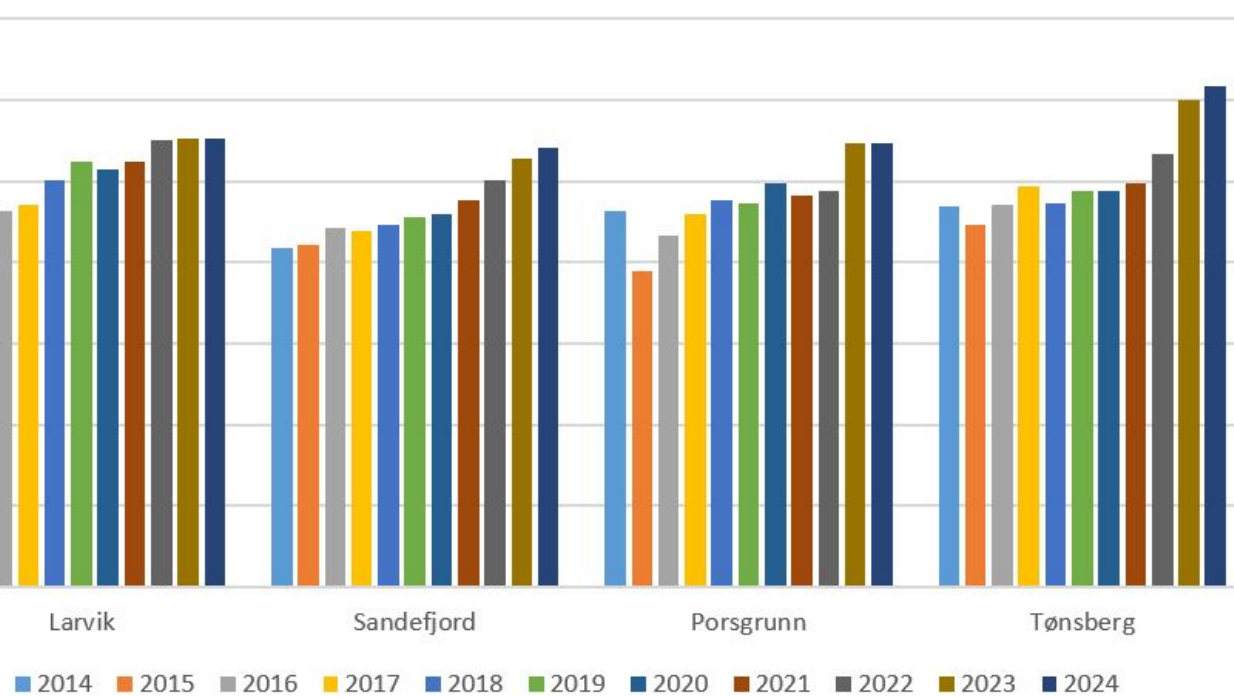
- TØRN - prosjekt mellom kommuner, KS og fagforeninger
 - ser på nye modeller for arbeidsplaner, årsturnus, vakttyper og oppgavefordeling
- Jobbet aktivt med heltidsperspektivet fra 2017 - d.d.
- Spesielt god utvikling i Helse og mestring

Omstilling 2024 og 2025

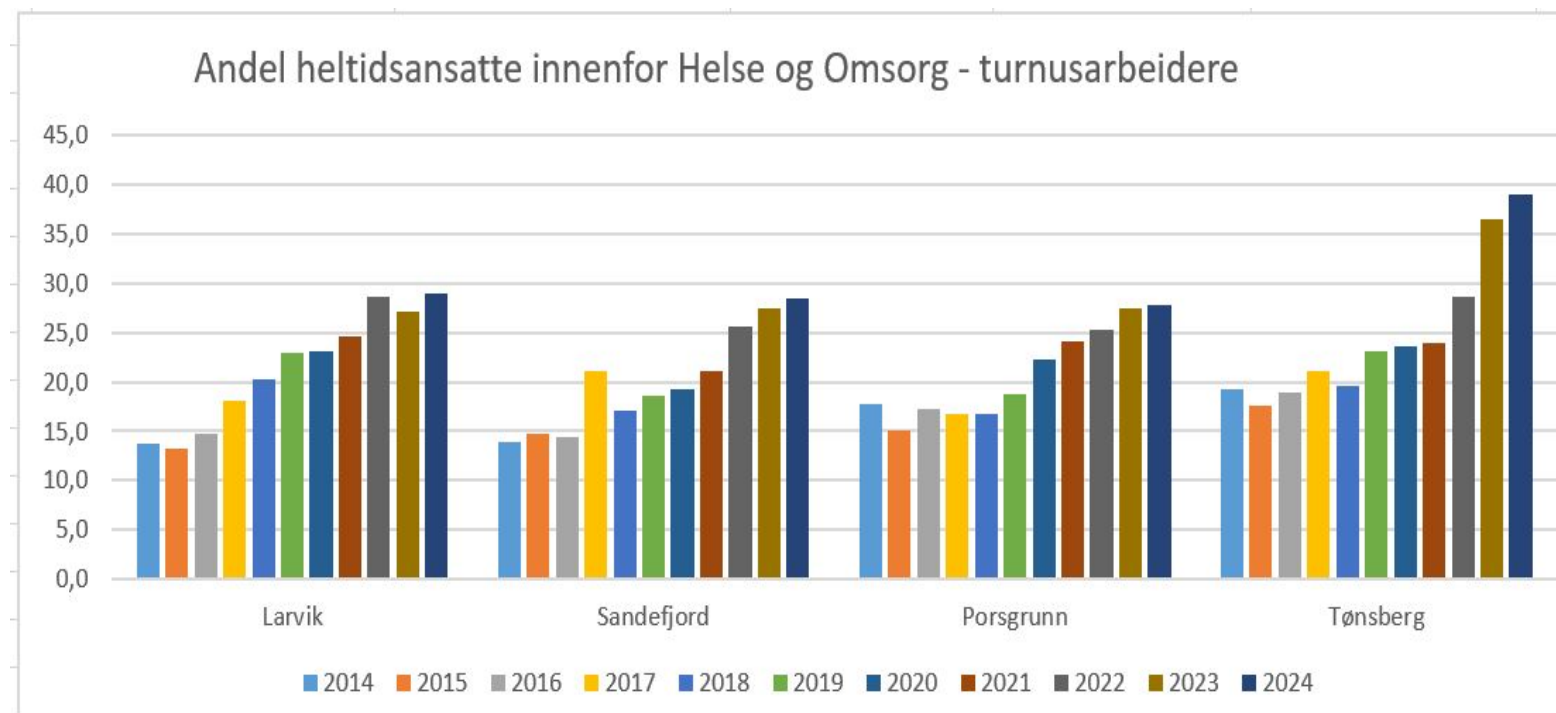
- Aktivt og bevisst jobbet med å se stillinger på tvers av avdelinger og virksomheter
- Økt fokus på større stillingsbrøker



Andel heltidsansatte hele kommunen



Andel heltidsansatte innenfor Helse og Omsorg - turnusarbeidere



Stillingsprofil

Velg Graf-type

Velg Avdeling

Velg Periode

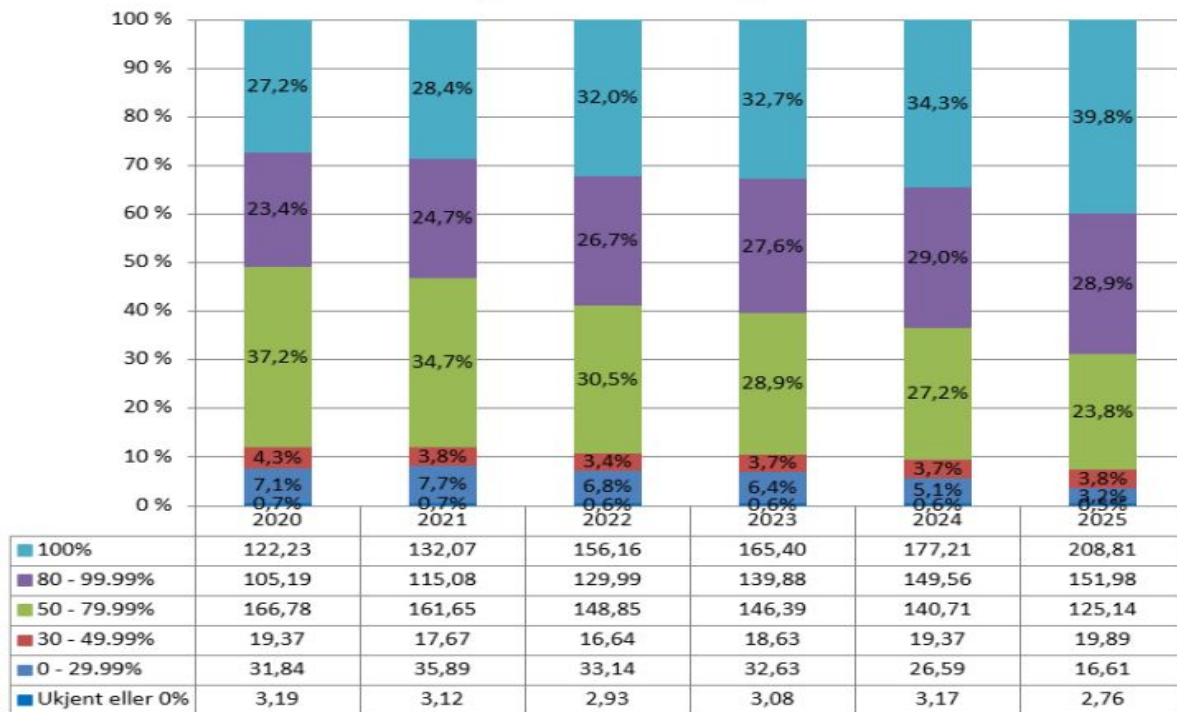
Planlagt Netto

Totalt

1 Jan til 31 Aug

Planlagt		Innleie		Fravær	
Besatt	Ubesatt	Besatt	Vikar	Besatt	Vikar
+					

Graf 1: Planlagt Netto årsverk fordelt på Stillingsprofil, Totalt, 1 Jan til 31 Aug



A group of approximately 15 people of various ages and ethnicities are posed on a set of wide, light-colored stone steps. They are dressed in a variety of clothing, including business casual, workwear, and safety gear. One person in the center is wearing a full firefighter's uniform, including a helmet and gloves. Another person on the right is holding a mop. The background is a plain, light-colored wall. The overall atmosphere is positive and collaborative.

**Sammen skaper
vi gode dager**

Fraværsoppfølging

Ledelse: systemer + relasjoner/dialog/samarbeid

Helsefremmende



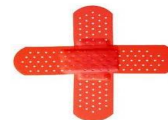
- Risikoanalyse og tiltak
- Arbeidsmiljøutvikling
- HMS-utvalg
- Bevare/utvikle nærværsfaktorer

Forebyggende



- Tidlig samtale med oppfølgingsplan
- Vurdere bistand for å forhindre frafall (BHT, HR, NAV)
- Medarbeidersamtale
- HMS-utvalg

Reparerende



- Oppfølgingsplan
- Dialogmøter
- Støtte: NAV, HR, BHT
- Ekspertbistand, lønnstilskudd



Forebyggende tiltak

Utvikling av arbeidsmiljøer:

- Partssamarbeid og roller i arbeidsmiljøutvikling
- Samarbeidsklima i HMS-utvalg
- Kjente risikofaktorer i arbeidsmiljøer og forebygging av disse
- Helsefremmende arbeidsplasser og nærvær
- 10-FAKTOR og medarbeiderundersøkelsen som verktøy i arbeidsmiljøutvikling
- Systematisk HMS-arbeid
- ROS-analyse
- Suksessfaktorer for nærvær, kompetanseutvikling, innovasjon og omstilling
- Tiltak, handlingsplan, oppfølging og læring i arbeidsmiljøutvikling



Opplæring for ledere og ansatte

Tiltak jf. KST 040/23; Kompetanse og organisasjonsutvikling

- Saksbehandling, sak- og arkivsystem, lovverk
- Google workspace
- Personvern
- Informasjonssikkerhet
- **Onboarding av nye ansatte**
- Rekruttering
- **HMS og arbeidsmiljøutvikling**
- **10-FAKTOR, utvikling av medarbeidere, personalgrupper og organisasjon**
- **Omstilling: rutiner og prosessveiledning**
- **“Tett på i sykefraværsoppfølging”**
- GAT: arbeidstid, turnus, ferie, fravær
- Økonomi og regnskap
- “Train the trainer” - opplæring for kursansvarlige



Arbeidsgiverpolitikk

Arbeidsgiverpolitikken implementeres fortløpende i organisasjonen

Kommunedirektøren retter oppmerksomhet på:

- verdigrunnlaget
- medarbeiderskap
- leder- og arbeidsgiverrollen og
- prioriterte hovedområder.
 - vi samhandler
 - vi er profesjonelle
 - vi er attraktive
 - vi er innovative og smarte.

Krav og forventninger til både ansatte og ledere i organisasjonen, legger grunnlaget for organisasjonskultur, ansvarliggjøring og oppfølging



Verktøy for oppfølging

- Prosedyre for oppfølging av sykemeldte (revidert 2024)
- E-læring i tre moduler
 - Lokalt utviklet opplæring
 - En bra dag på jobb (STAMI)
- Viktige samarbeidsparter
 - Nav, BHT, HR
- Kjennskap til kunnskapsportal
 - STAMI
 - Arbeidsmiljøportalen
- Livsfase og tilrettelegging
- ROS (risiko og sårbarhetsanalyse)
- Ekspertbistand (nav)
- Løpende dokumentasjon
- ICIT - samtaleverktøy for fastleger



Status pr 1. kvartal 2025 - oppsummering

- Fortsatt høyt fravær pr desember 2025: 9,39 % (nærvær 90,61 %)
-
- Følger fraværet på nasjonalt nivå
- Nest lavest fravær sammenlignet med Vestfold kommunene

Hva kan påvirke

- Omstilling og endringer i organisasjonen
- Økonomi; legger noe føringer på struktur, lederspenn
- Kunnskap og kompetanse i organisasjonen
- Generell redusert kapasitet
- Administrasjon er støtte til organisasjonen - uavhengig av hvor den er organisert

Nivået på sykefravær er en nasjonal utfordring. Kommunenorge følger syklus/nivå gjennom året.

Følger med på trender og utvikling på kunnskapsfronten































