



Larvik
kommune

Nærværs- og sykefraværsoppfølging

Hovedutvalg for budsjett og økonomi

Ledelse: systemer + relasjoner/dialog/samarbeid

Helsefremmende



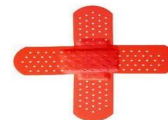
- Risikoanalyse og tiltak
- Arbeidsmiljøutvikling
- HMS-utvalg
- Bevare/utvikle nærværsfaktorer

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



Status pr 31.12.2024

- Fortsatt høyt fravær 9,5 i gj.sn 2024 - nærvær på 90,5%
- 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

Nasjonal utfordring

Følger med på trender og utvikling på kunnskapsfronten



