



Seminar om sykefravær i PSU

3.juni.2024



Plan for timen v/ kommunedirektør

Ca 30 min

- Forskning og hva som virker v/ Falck Bedriftshelsetjeneste
- Hva er status og hvordan jobber vi med å forebygge sykefravær og øke nærvær v/ personalsjef Christin Resen-Fellie
- Et praktisk eksempel på hvordan vi jobber med å redusere sykefraværet i P06 v/kommunalsjef Sudhir Sharma og Prosjektleder Jeanette Vislie
- Orientering fra hovedtillitsvalgte

Ca 30 min

Felles diskusjon og refleksjon i PSU. Hvilke råd har PSU til oppfølging av verbalvedtaket: Utarbeide en sak om et prosjekt som skal analysere sykefraværet i samarbeid med hovedtillitsvalgte



Innledning v/ kommunedirektør

- Stort fokus på medvirkning fra tillitsvalgte og systematisk samarbeid
- Nær og inkluderende ledelse som leder tillitsbasert i dialog med sine ansatte
- Opplæring av nyansatte- digitalt introduksjonsprogram som bidrar til mestring
- Kompetanseheving og holdningsarbeid i arbeidsgrupper – kjenne rutiner ved fravær
- Sykefravær som en del av styringsdialogen

Reduksjon av sykefravær – aktuell kunnskap



Sykefraværsoppfølging

Generelt er inntrykket at det er publisert lite forskning på temaet sykefraværsoppfølging

Men

- Tidlig oppfølging
- Støttende og empatisk ledelse
- Biopsykososialt helseperspektiv

Kan bidra til raskere tilbakegang til arbeid.

SINTEF Digital
Postadresse:
Postboks 4760 Torgarden
7465 Trondheim
Sentralbord: 73593000

info@sintef.no

Foretaksregister:
NO 919 303 808 MVA

2018:01047 - Åpen

Rapport

Sykefraværsoppfølging i Danmark, Finland, Island, Nederland, Norge, Sverige og Tyskland

Miniprojekt

Forfattere

Solveig Osborg Ose
Silje L. Kaspersen
Jorid Kalseth



Forebyggende tiltak

Felles for virksomheter som lykkes med å omsette godt arbeidsmiljøarbeid til lavt sykefravær:

integrerer og prioriterer arbeidsmiljøarbeid som del av den daglige driften,

har reell medbestemmelse

en ledelse som kjenner særtrekkene ved arbeidsutførelsen i egen virksomhet.

OXFORD RESEARCH 

2022/12

Kartlegging av sammenhengen mellom forebyggende arbeidsmiljøarbeid og sykefravær på bransje- og virksomhetsnivå

Sluttrapport

Bransjer

Menneskeyrker har mer av

- Emosjonelle krav
- Vold og trusler
- Rollekonflikter

Det bør finnes

- Arbeidervern - Systematisk HMS
- Grenseverdier for belastning
- Regelmessig avlastning og restitusjon





Sykefraværet - 1. tertial 2024

Sykefravær i valgt år/måned	Sykefravær totalt			Sykefravær langtid			Sykefravær korttid		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
P01 Skole	13,2 %	10,7 %	9,2 %	7,4 %	7,2 %	6,2 %	5,8 %	3,5 %	3,0 %
P02 Barnehage	19,3 %	13,1 %	13,4 %	10,1 %	8,3 %	9,6 %	9,1 %	4,9 %	3,8 %
P03 Forebyggende tjenester (inkl. barnevern)	14,3 %	11,2 %	10,7 %	9,0 %	7,2 %	7,3 %	5,3 %	4,0 %	3,4 %
P04 Helse	11,2 %	12,7 %	8,2 %	6,3 %	9,4 %	4,7 %	4,9 %	3,3 %	3,6 %
P05 Mennesker med nedsatt funksjonsevne	15,0 %	13,0 %	11,7 %	9,2 %	8,9 %	7,9 %	5,7 %	4,1 %	3,8 %
P06 Hjemmetjenester og institusjon	15,1 %	12,5 %	12,0 %	9,2 %	8,4 %	8,3 %	5,9 %	4,1 %	3,7 %
P07 Rus og psykisk helse	12,9 %	9,6 %	8,1 %	8,6 %	6,6 %	5,4 %	4,2 %	3,0 %	2,7 %
P08 Sosialtjeneste, etablering og bolig	9,8 %	12,4 %	12,2 %	5,3 %	8,9 %	8,8 %	4,5 %	3,5 %	3,4 %
P09 Kultur, fritid og idrett	8,9 %	8,8 %	5,9 %	4,8 %	5,9 %	2,9 %	4,0 %	2,9 %	3,0 %
P11 Utbygging og samferdsel	6,9 %	9,6 %	7,5 %	2,7 %	6,7 %	4,4 %	4,2 %	2,9 %	3,1 %
P12 Vann, avløp og renovasjon	6,3 %	9,1 %	7,1 %	1,8 %	6,5 %	4,4 %	4,5 %	2,6 %	2,7 %
P13 Arealplan, klima og miljø	7,6 %	9,3 %	7,9 %	3,8 %	4,9 %	5,3 %	3,8 %	4,4 %	2,7 %
P14-P19 Sentrale enheter	6,1 %	5,8 %	5,6 %	3,2 %	3,7 %	3,7 %	3,0 %	2,1 %	1,9 %
Totalsum	13,35 %	11,18 %	10,15 %	7,65 %	7,47 %	6,86 %	5,70 %	3,71 %	3,29 %



Sykefraværserapportering

Viktig bevisstgjøring - bidrar til fokus og lederoppmerksomhet.

- Refleksjon over individ, gruppe og organisatoriske forhold som påvirker nærvær/ sykefravær
- Jobbkraft/ rolleklarhet/ forventningsavklaringer når fraværet øker

Hva ledere jobber med konkret for å redusere fraværet:

- "En bra dag på jobb" - bransjeprogram fra Stami
- Arbeidsmiljøhjelpen-verktøy fra Arbeidstilsynet
- Presentasjon fra NAV-arbeidslivssenter: *Elefanten i rommet*
- Ergonomiopplæring/bruk av hjelpemidler
- Bruk av bedriftshelsetjeneste- oppfølging av enkeltansatte
- Støtte fra personal i arbeidsmiljøprosesser og krevende enkeltsaker
- Etablere møteplasser - økt fokus på involvering og avklaringer



Ledelse som strategi

Ledelse og medarbeiderskap- vi skal legge til rette for mestring og utvikling

- Tillitsbasert ledelse- myndiggjorte medarbeidere, planlegge og organisere arbeidet i dialog med ansatte
- HMS gruppa skal jobbe systematisk med nærværsarbeid
- Jobbinnføring og introduksjon- oppfølging av nyansatte, fadderordninger
- Ledersamtaler og utviklingssamtaler som skal bidra til bevegelse og fokus
- Sykemeldte skal ringe nærmeste leder – dialog
- Tilrettelegge arbeidet så langt som mulig men hindre at kolleger blir syke og opprettholde forsvarlig drift
- Oppfølging av enkeltansatte og kultur på arbeidsplassen - 121 innmeldte behov til personal siste måned



Kompetanse som strategi

Opplæring av ledere og partene i sykefraværsarbeidet

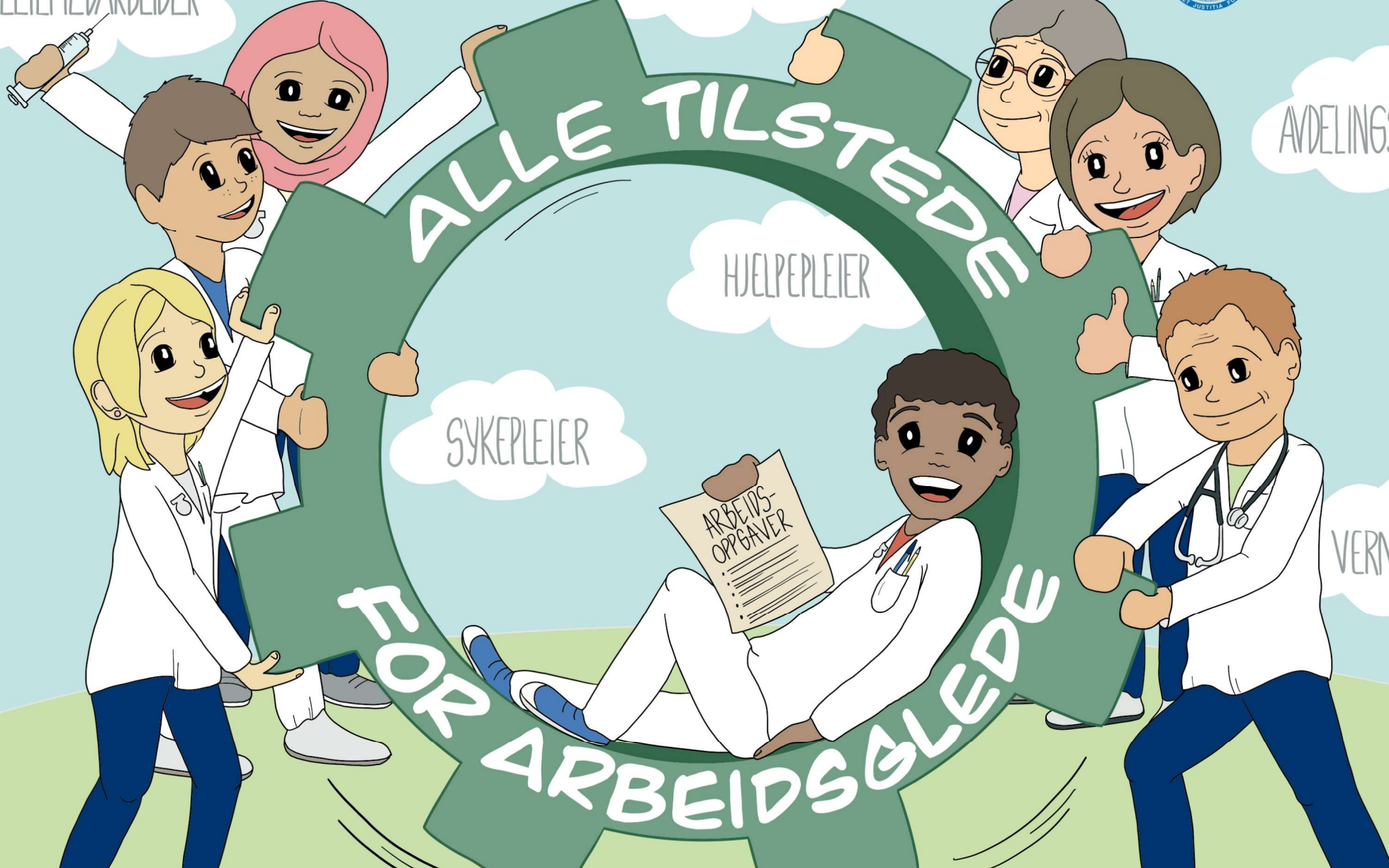
- NAV Arbeidslivssenter og personal er aktive i flere arbeidsmiljøer og bidrar med kompetansehevende tiltak
- Personal gir veiledning på tvers av kommunen og sørger for læring og kunnskapsoverføring. Like tilfeller blir behandlet likt.
- Personalfaglig akademi : 2 timers intensiv opplæring hver måned over ulike emner/ tema
 - Kommunikasjonsferdigheter- læring gjennom refleksjon, case og rollespill
 - Rammer og handlingsrom- kunnskap om lov og avtaleverk
 - Sykefravær 1-2-3
 - Faglige råd og innsikt fra bedriftshelsetjenesten
- Oppfølging av kultur/ ukultur – personal bistår ledere med å rette opp utfordringer i arbeidsmiljøet
- Systematisk arbeid med bemanningsplanlegging- arbeid med heltidskultur
- Tett samarbeid med andre kommuner og privat sektor. Samling 26. Juni i regi Drammen

PLEIEMEDARBEIDER

TILTAKSVALG



KOMMUNE



AVDELINGSLEDER

HJELPEPLEIER

SYKEPLEIER

VERNEOMBUD

Nærvær og arbeidsmiljø



Målet er å redusere sykefraværet i programområdet, samt finne frem til tiltak som sikrer forebygging av fremtidig sykefravær. Fokus på nærværarbeid i tillegg til fraværsoppfølging. Prosjektet skal finne og iverksette konkrete tiltak som øker nærvær hos medarbeidere både på kortere og lengere sikt.

Satsningsområdet ble definert under strategisamling i januar 2022



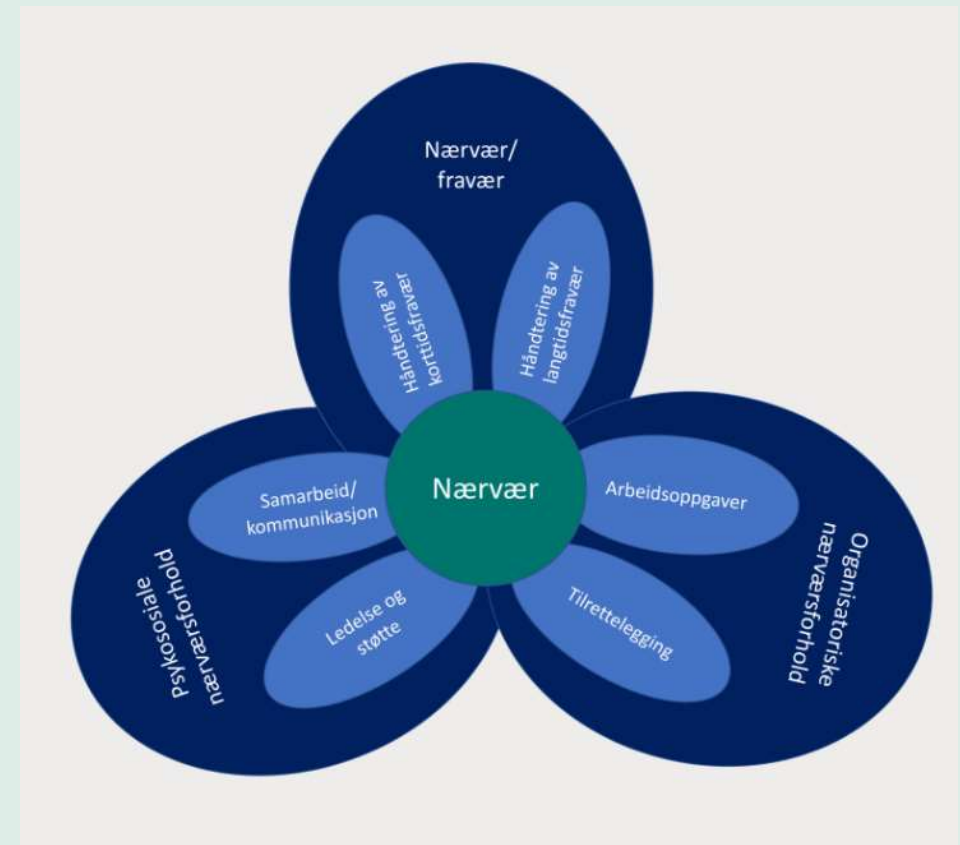
Bare det å snu fokuset fører til at vi plutselig snakker om noe som er positivt – betydningen av at du er på jobb

Hvorfor nærværsarbeid og arbeidsmiljøutvikling ?



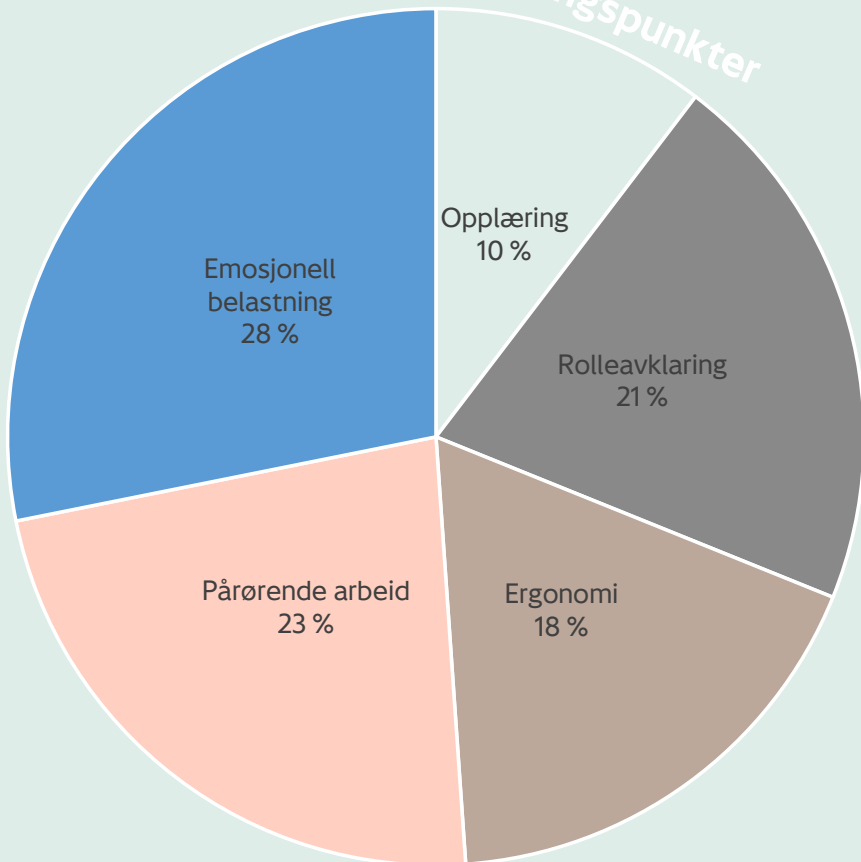
- Sette fokus og snakke åpent – vi må ha mot til å ta opp fraværet
- I stedet for å snakke om bare sykefravær – må vi også snakke med de som er jobb om hva som skaper nærvær
- Fraværs- og nærværsarbeid er en kontinuerlig prosess som man aldri kan slippe taket i – systematisk arbeid
- Større trivsel, forutsigbarhet og stabilitet ved arbeidsplassene – gode arbeidsmiljøer
- Mindre fravær gir: økt kvalitet og bedre tjenester til innbyggerne – det er en tydelig sammenheng
- Skape og utvikle helsefremmede arbeidsplasser
- Vi er en sektor som krever mye utvikling og omstilling – da er det viktig å sikre godt HMS-arbeid
- Informasjonsflyt

«Sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon»



Arbeidsmiljø

Forbedringspunkter



GAT - Analyse

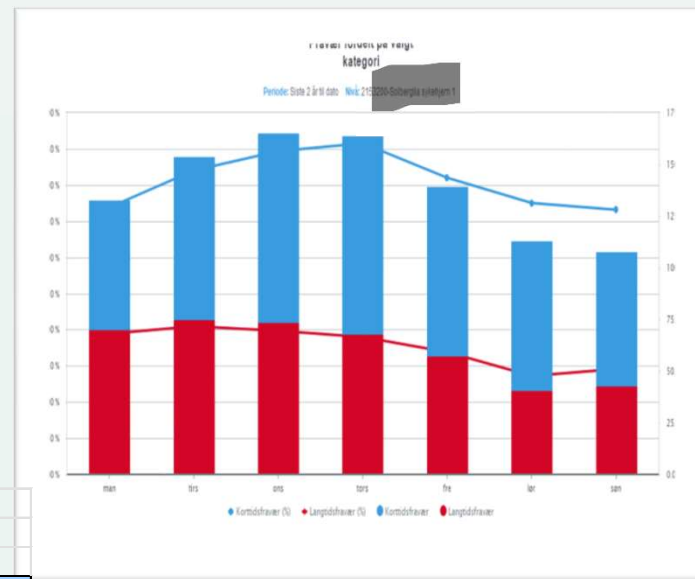
InfoCaption - Pålogging

73,00	73,00	15,00	0,00	15,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20,55	0,00	20,55
229,00	202,00	23,50	17,00	40,50	0,00	0,00	5,50	0,00	27,00	11,83	8,42	20,05
5,00	5,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20,00	0,00	20,00
117,00	117,00	23,00	0,00	23,00	0,00	0,00	5,00	0,00	0,00	19,66	0,00	19,66
229,00	207,00	23,50	17,00	40,50	0,00	0,00	3,50	0,00	22,00	11,35	8,21	19,57
149,50	145,50	28,00	0,00	28,00	2,00	0,00	0,00	0,00	4,00	19,24	0,00	19,24
127,00	128,00	20,00	0,00	20,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	15,87	0,00	15,87
138,50	132,50	20,00	0,00	20,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,00	15,09	0,00	15,09
252,00	228,00	13,50	20,50	34,00	0,00	0,00	0,50	0,00	24,00	5,92	8,99	14,91
153,00	146,00	15,50	6,00	21,50	0,00	0,00	0,00	0,00	7,00	10,62	4,11	14,73
135,00	95,50	13,00	0,00	13,00	0,00	0,00	0,00	0,00	39,50	13,61	0,00	13,61
254,00	231,00	30,00	0,00	30,00	1,00	0,00	7,00	0,00	23,00	12,99	0,00	12,99
71,00	71,00	8,00	0,00	8,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	11,27	0,00	11,27
228,00	206,00	12,00	9,00	21,00	6,00	0,00	0,00	0,00	20,00	5,83	4,37	10,19
225,50	198,00	17,00	0,00	17,00	0,00	0,00	0,00	0,00	27,50	8,59	0,00	8,59
176,00	169,00	14,00	0,00	14,00	1,00	0,00	0,00	0,00	7,00	8,28	0,00	8,28
255,50	233,50	19,00	0,00	19,00	0,00	0,00	1,50	0,00	22,00	8,14	0,00	8,14
58,00	58,00	4,00	0,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,90	0,00	6,90
122,50	115,50	7,00	0,00	7,00	4,00	0,00	1,00	0,00	7,00	6,06	0,00	6,06
66,50	66,50	4,00	0,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,02	0,00	6,02
228,00	207,00	12,00	9,00	21,00	6,00	0,00	0,00	0,00	20,00	5,83	4,37	10,19
72,00	69,00	4,00	0,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,00	5,80	0,00	5,80
46,00	46,00	2,50	0,00	2,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,43	0,00	5,43
20,00	20,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,00	0,00	5,00
283,00	258,00	12,00	0,00	12,00	0,00	0,00	10,50	1,00	25,00	4,65	0,00	4,65
237,00	210,00	9,00	0,00	9,00	0,00	0,00	0,00	0,00	27,00	4,29	0,00	4,29
53,00	53,00	2,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,77	0,00	3,77
54,50	54,50	2,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,67	0,00	3,67
279,00	251,00	9,00	0,00	9,00	0,00	0,00	1,00	0,00	28,00	3,59	0,00	3,59
275,00	255,00	8,00	0,00	8,00	0,00	0,00	1,00	0,00	20,00	3,14	0,00	3,14
84,50	84,50	2,50	0,00	2,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,96	0,00	2,96
216,00	200,00	5,00	0,00	5,00	5,00	0,00	5,00	0,00	16,00	2,50	0,00	2,50
280,00	251,00	5,00	0,00	5,00	0,00	0,00	2,00	0,00	29,00	1,99	0,00	1,99
58,00	58,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,72	0,00	1,72
262,50	246,50	3,00	0,00	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00	16,00	1,22	0,00	1,22
154,00	143,00	1,00	0,00	1,00	4,00	60,00	4,50	0,00	11,00	0,70	0,00	0,70
28,00	28,00	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
39,00	39,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Fraværsoversikt

Periode: Siste 3 år til dato Ansat: .

Vaktdato	År			
	2020	2021	2022	2023
M01	18,58 %	11,55 %	0,00 %	90,69 %
M02	12,56 %	12,46 %	19,23 %	57,00 %
M03	18,00 %	5,45 %	13,63 %	40,00 %
M04	47,32 %	11,76 %	0,00 %	0,00 %
M05	25,93 %	5,79 %	7,27 %	8,81 %
M06	93,48 %	18,38 %	8,46 %	0,00 %
M07	100,00 %	8,75 %	50,85 %	0,00 %
M08	92,23 %	0,00 %	15,75 %	0,00 %
M09	46,86 %	4,95 %	67,56 %	0,00 %
M10	49,08 %	7,14 %	67,00 %	0,00 %
M11	27,99 %	18,95 %	100,00 %	0,00 %
M12	18,27 %	50,05 %	84,42 %	0,00 %
	45,86 %	12,94 %	36,18 %	16,38 %



Fraværsoppfølging



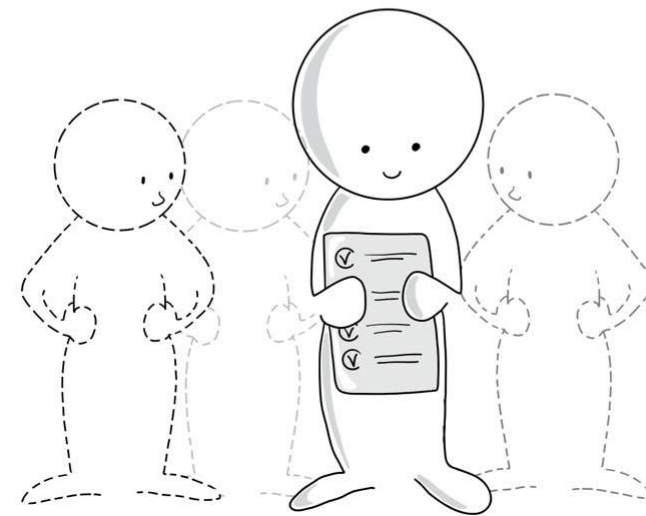
Sammen skal vi

- forebygge og redusere sykefraværet
- styrke jobbnærvær og bedre arbeidsmiljøet
- ivareta og utnytte arbeidsevne hos den enkelte så langt det er mulig
- bidra til god dialog mellom ansatte og leder i sykefravær/ gjentakende fravær/ eller nærværssamtaler

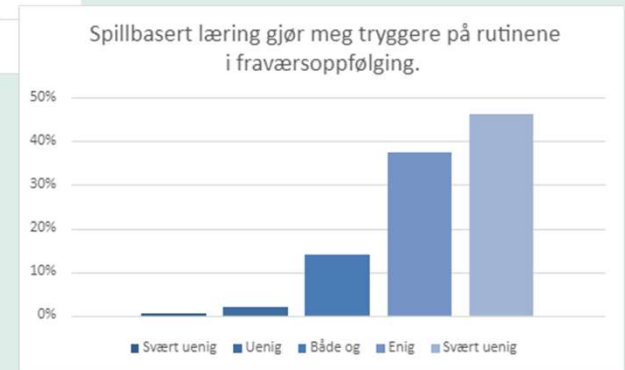
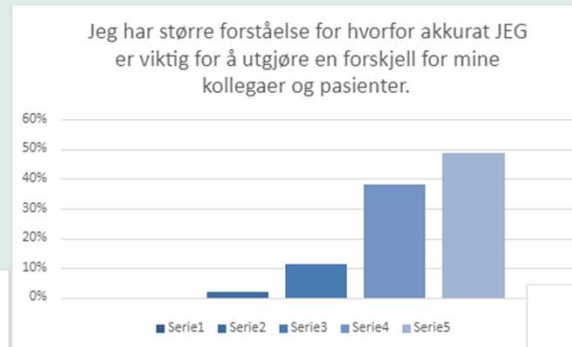
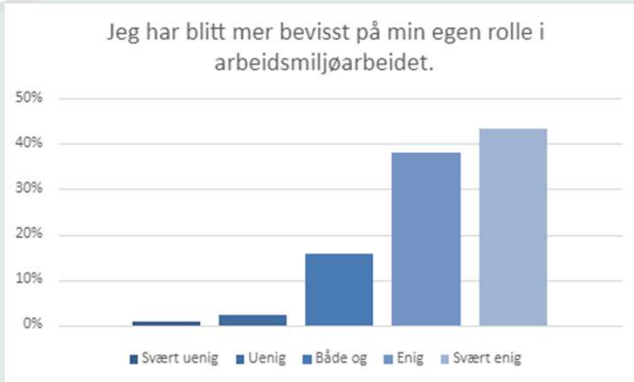
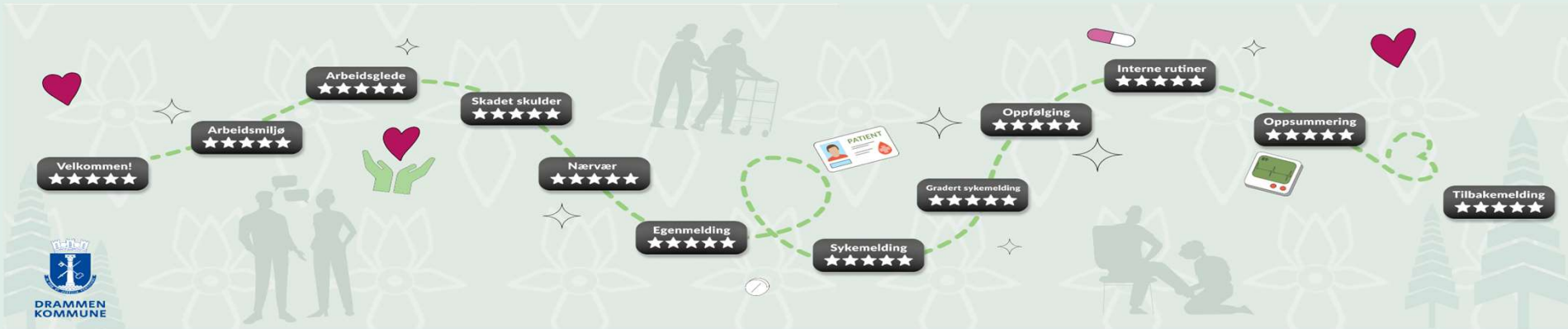
Nærværssamtaler

- 150 gjennomførte samtaler
- 18 annen gangs samtaler – 15 stor nedgang i fraværet

**NÆRVÆR
OG
SYKEFRAVÆR**



Spillbasert læring





Orientering fra Hovedtillitsvalgte

Møtearenaer hvor vi felles diskuterer temaet:

- HMS – grupper
- Medvirkningsmøter med kommunalsjefer, informasjon om sykefravær og tiltak
- AMU

Ulike prosjekter med deltagelse fra HTV og vernetjeneste

Vår rolle:

- Informere om rettigheter og plikter
- Informasjon via tillitsvalgte
- Deltagelse i utarbeidelse og revidering av rutiner
- Bistå medlemmer i konkrete saker og sykemeldingsoppfølging



Kildehenvisninger og kunnskapsgrunnlag

- [Stablit sykefravær i Buskerud 1. kvartal 2024](#)
- [Arbeidsmiljøhjelpen - Hjem \(arbeidstilsynet.no\)](#)
- [En bra dag på jobb - Gratis verktøy for å skape et bedre arbeidsmiljø \(enbradagpajobb.no\)](#)
- [Tilskudd til ekspertbistand - nav.no](#)
- [Hyppig gjentakende sykefravær – grunn til bekymring? - nav.no](#)
- [Har kvinner høyere sykefravær fordi de oftere er syke? - nav.no](#)
- [AFI-rapport-Evaluering-av-kurs-i-rolleforstaelse-og-partssamarbeid.pdf](#)
- [Rolleforstaelse_NAV Arbeidslivssenter.pdf](#)
- [Erfaringer fra arbeid med IA bransjeprogram i 74 barnehager- NAV Arbeidslivssenter.pdf](#)

Innspill, råd og refleksjoner



**DRAMMEN
KOMMUNE**
– et godt sted å leve