

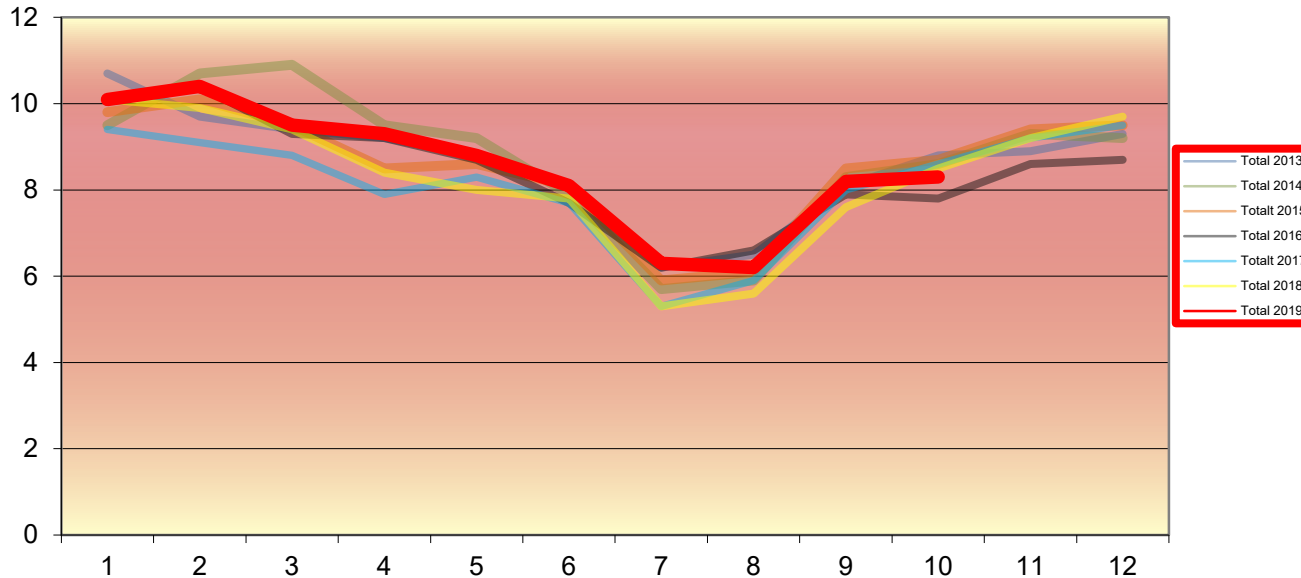


# Sykefravær i pilotene

## Heltidskultur 2018/2019

Organisasjonsutvalget 19. november 2019

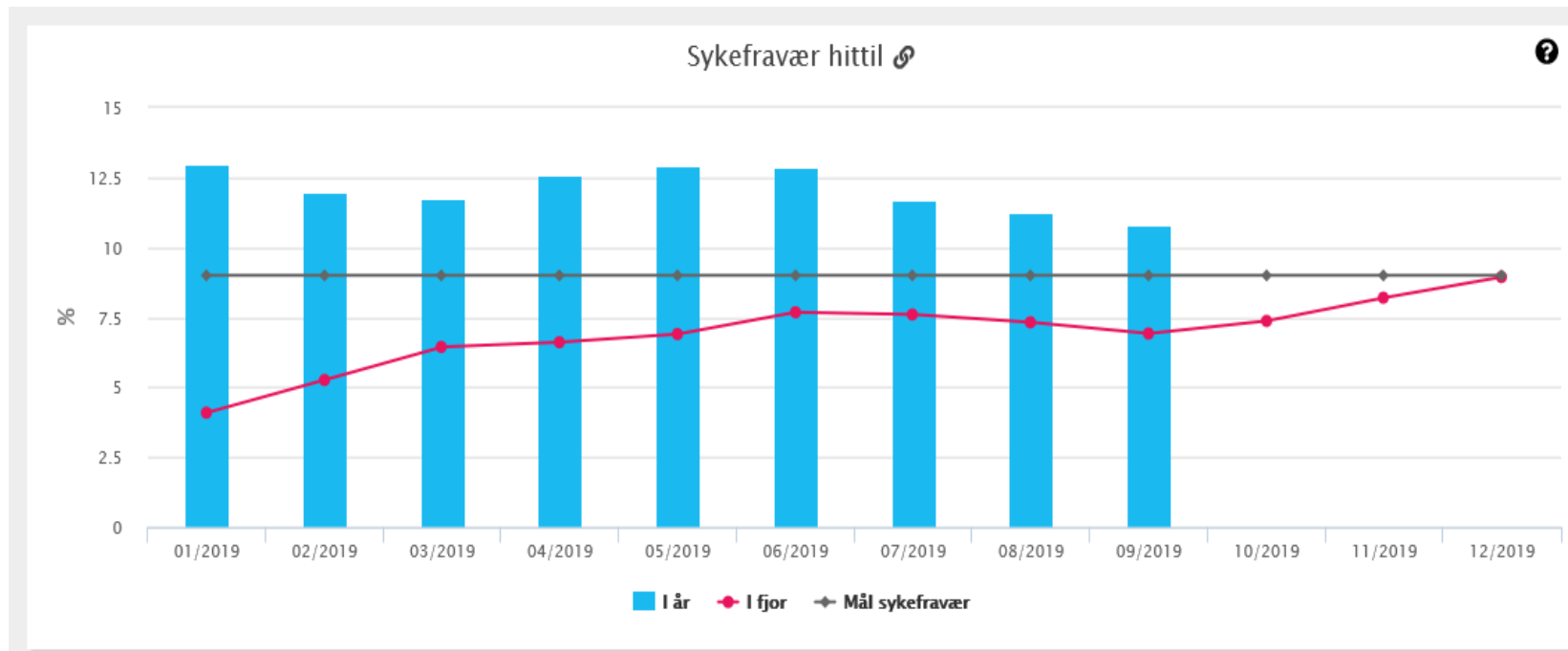
# Totalt sykefravær pr måned.



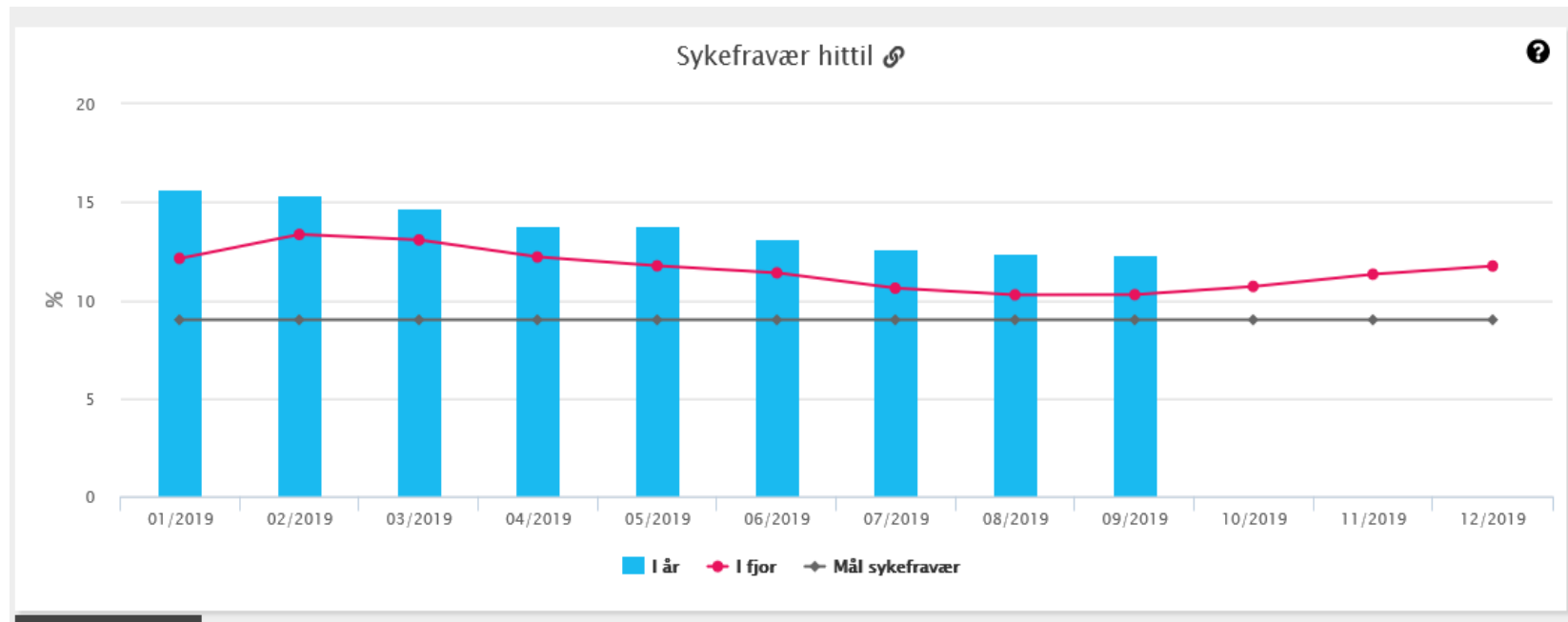
Totalt sykefravær for årets 10 første måneder, sammenlignet med årene før.

Fraværet ligger noe høyere (8,5) enn i 2018 hvor fraværet pr utgangen av september lå på 8,0%. Prognose for 2019: mellom 8,6 og 8,9. (8,7 pr. nov.)

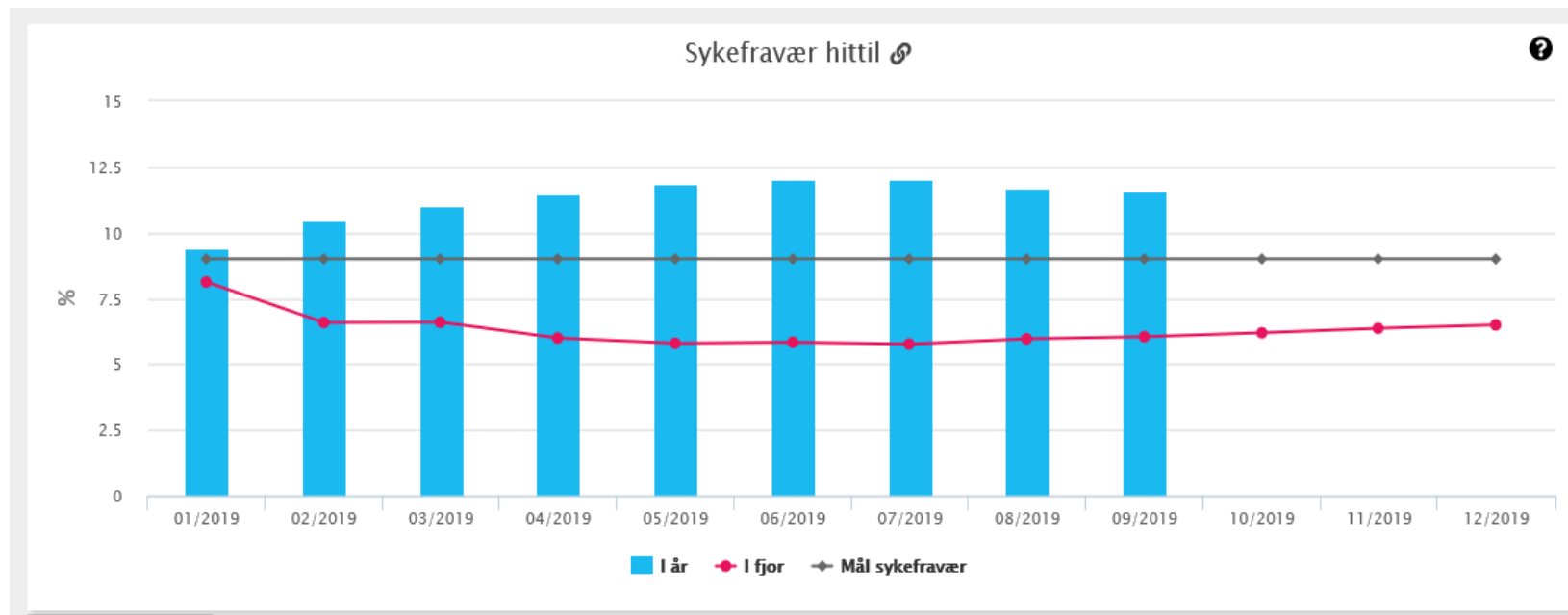
# Utvikling totalt sykefravær hittil 2018 og 2019 for Vollsletta 10



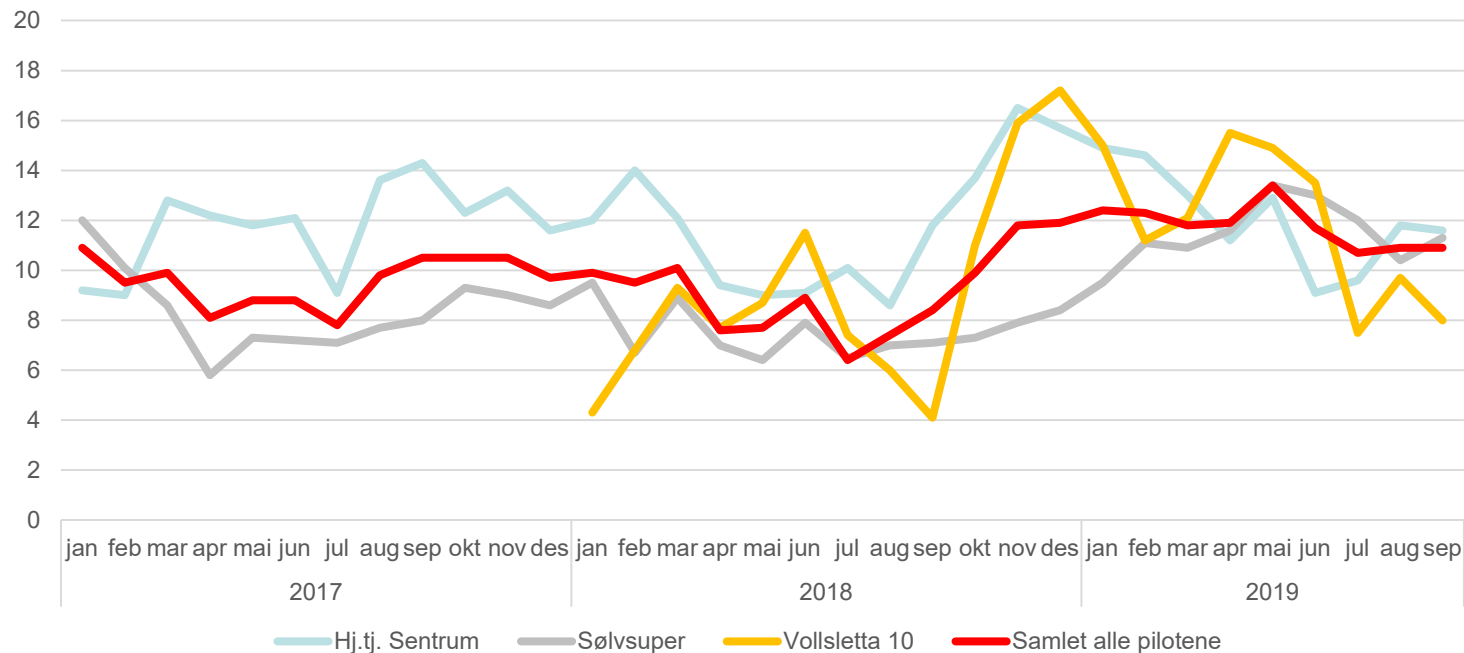
# Utvikling totalt sykefravær hittil 2018 og 2019 for Hjemmetjenesten sentrum



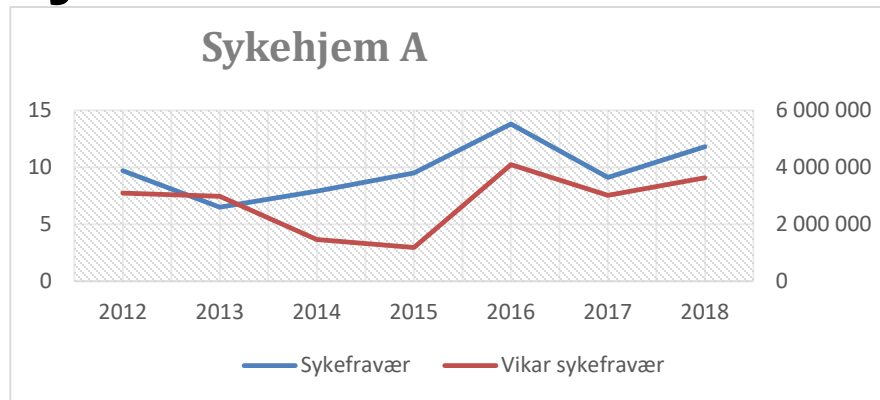
# Utvikling totalt sykefravær hittil 2018 og 2019 for Sølvsuper helse og velferdssenter



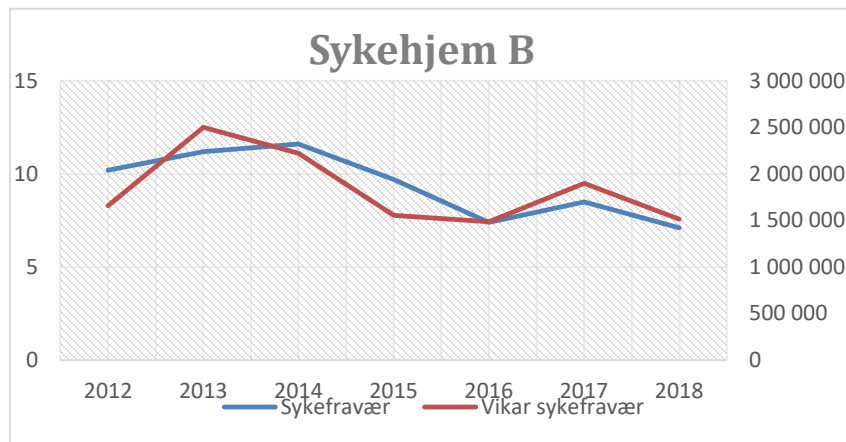
# Sykefravær pilotene - detaljert



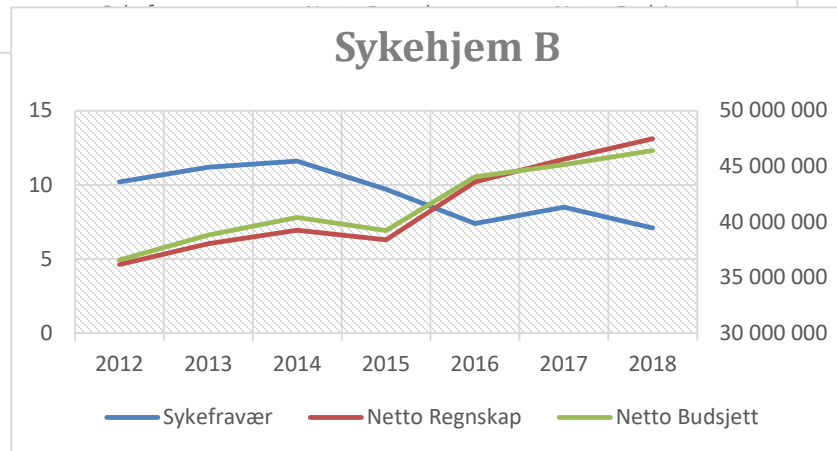
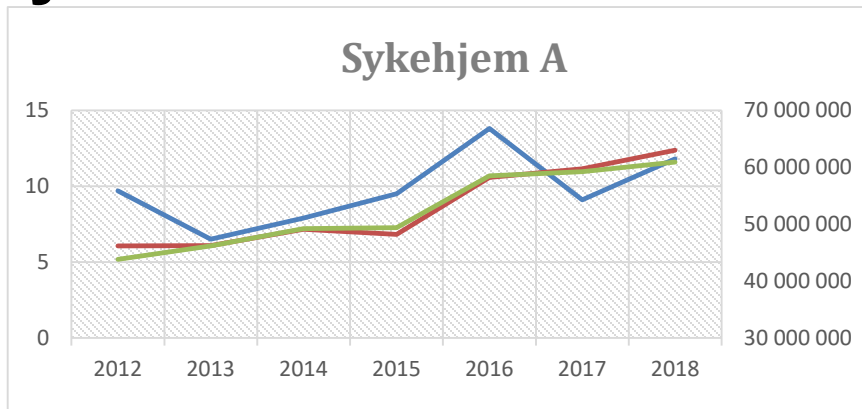
# Sykefravær mot kostnader - vikarutgifter



Det er en klar sammenheng mellom sykefraværutviklingen og kostnadene til innleie av vikarer



# Sykefraværet mot netto regnskap/budsjett



Utvikling av netto drift, her er sammenhengen mellom utgiftene og sykefraværet ikke like klar. Kurven for netto drift er sammenlignbar på begge sykehjemmene selv om utviklingen i fraværet er forskjellig.

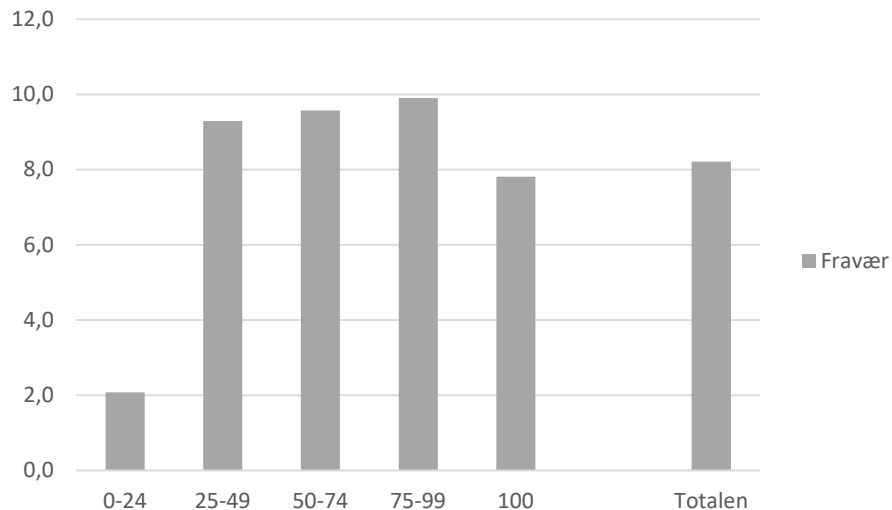




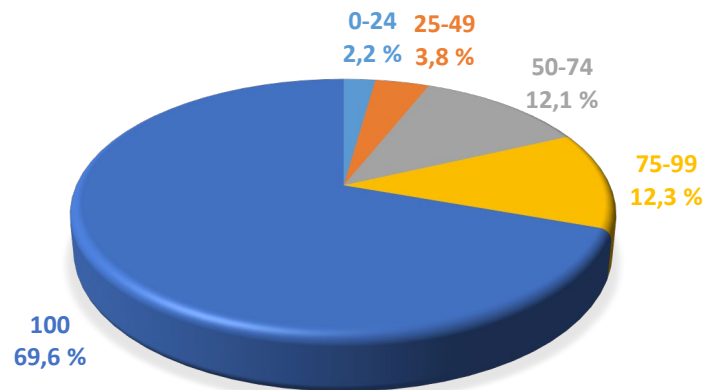
# Sykefravær fordelt på stillingsstørrelse

Organisasjonsutvalget 19. november 2019

# Sykefraværet fordelt pr stillingsstørrelse 2018



Totalt for hele kommunen viser tallene et noe høyere fravær for stillinger mellom 25 og 99 prosent.

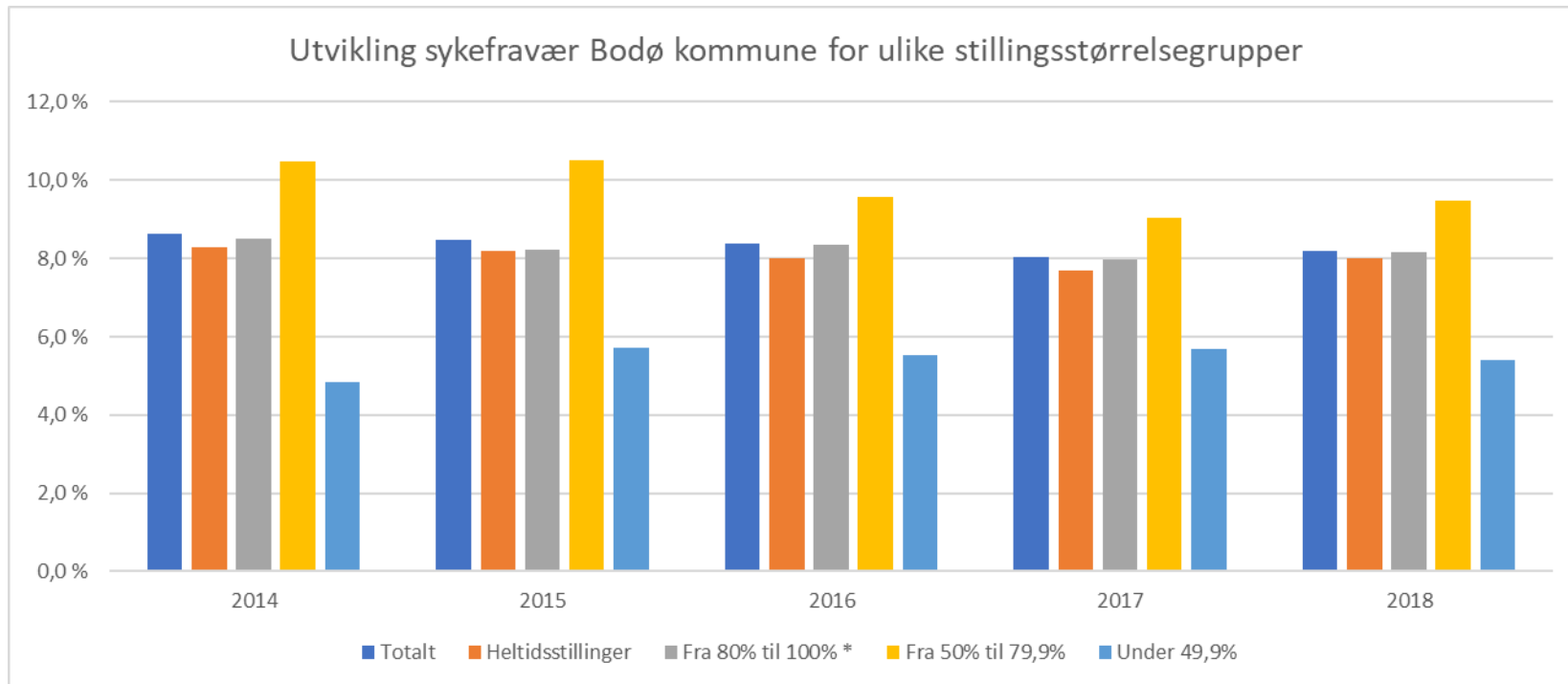


Ca. 70 prosent av tilgjengelige dagsverk er heltidsstillinger. Størst andel av deltidsstillinger er mellom 50 og 99 prosent. De små stillingene under 50 prosent utgjør en liten del av tilgjengelige dagsverk.

# Sykefravær og stillingsstørrelser

- Vi skal se på utviklingen fra 2014 til 2018 – dvs. over 5 år.
- For et nyansert bilde må en se på utviklingen av alle stillingsgrupper i forhold til sykefraværet for alle ansatte.
- I tillegg til heltidsstillinger vises også utviklingen av sykefraværet for 80% til 100%, 50% til 79,9% og under 50%.
- For de ulike stillingsgruppene størrelse vises til egne tabeller

# Sykefravær - stillingsstørrelser



# Sykefravær - stillingsstørrelser

- Sykefraværet i hele perioden er nokså stabilt. Sykefraværet for gruppen heltidsstillinger er litt lavere enn det totale sykefraværet
- Sykefraværet for stillingsstørrelsene 50-79,9% er høyest, mens sykefraværet for stillingsstørrelsene under 50% er klart lavest. Denne stillingsgruppen har også den høyeste andelen kvinner.

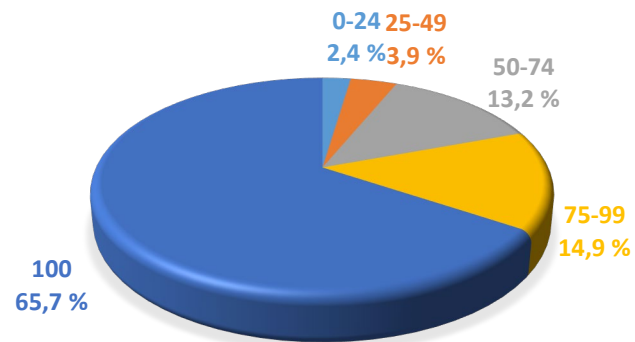
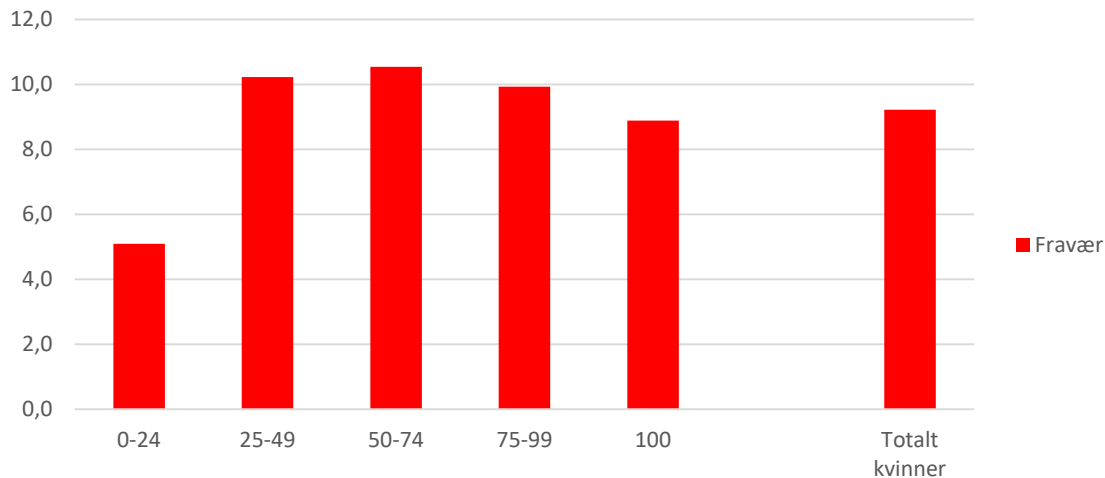
# Sykefravær - stillingsstørrelser

	Sykefravær hele bodø kommune				
	Alle ansatte				
	2014	2015	2016	2017	2018
Totalt	8,6 %	8,5 %	8,4 %	8,0 %	8,2 %
Heltidsstillinger	8,3 %	8,2 %	8,0 %	7,7 %	8,0 %
Fra 80% til 100% *	8,5 %	8,2 %	8,3 %	8,0 %	8,1 %
Fra 50% til 79,9%	10,5 %	10,5 %	9,6 %	9,0 %	9,5 %
Under 49,9%	4,8 %	5,7 %	5,5 %	5,7 %	5,4 %

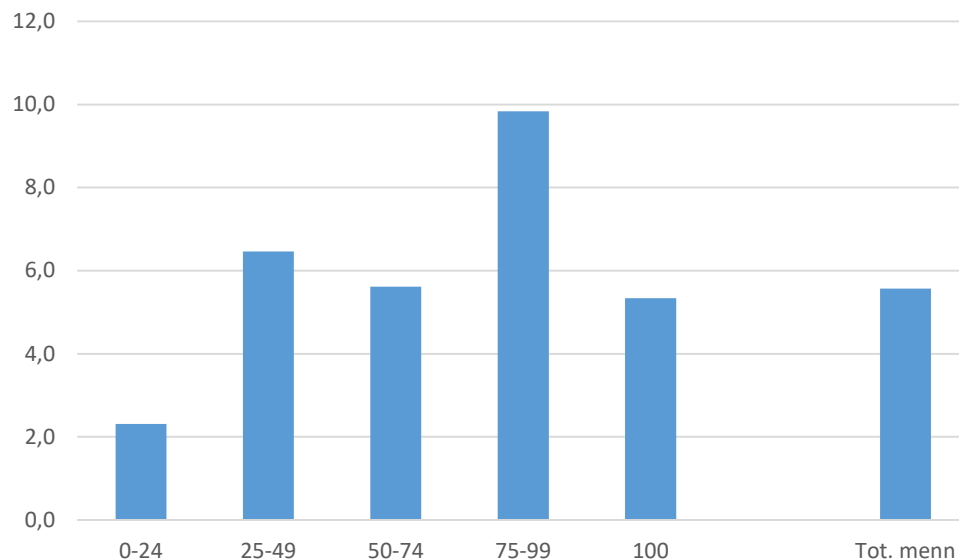
*\*Gruppen 80% til 100% inneholder alle heltidsstillinger. Alle stillinger over 80% oppfattes å være i samsvar med intensjonen om en heltidskultur*

	Sykefravær hele bodø kommune							
	2018 fordelt på kjønn		2018 fordelt på aldersgrupper					
	Kvinner	Menn	18 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 +	
Totalt	9,1 %	5,6 %	7,8 %	7,3 %	7,6 %	9,4 %	9,1 %	
Heltidsstillinger	9,1 %	5,5 %	8,3 %	7,2 %	7,6 %	9,1 %	7,9 %	
Fra 80% til 100% *	10,5 %	6,9 %	8,3 %	7,3 %	7,7 %	9,3 %	8,2 %	
Fra 50% til 79,9%	11,8 %	7,6 %	8,3 %	8,3 %	7,8 %	10,0 %	13,5 %	
Under 49,9%	7,3 %	3,7 %	3,0 %	4,7 %	3,9 %	9,9 %	8,0 %	

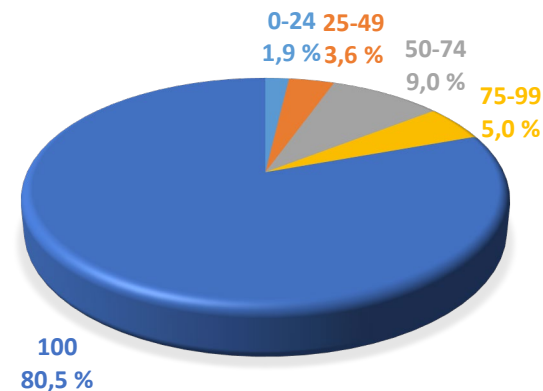
# Sykefravær pr stillingsstørrelse – kvinner 2018



# Sykefraværet pr stillingsstørrelse – menn 2018

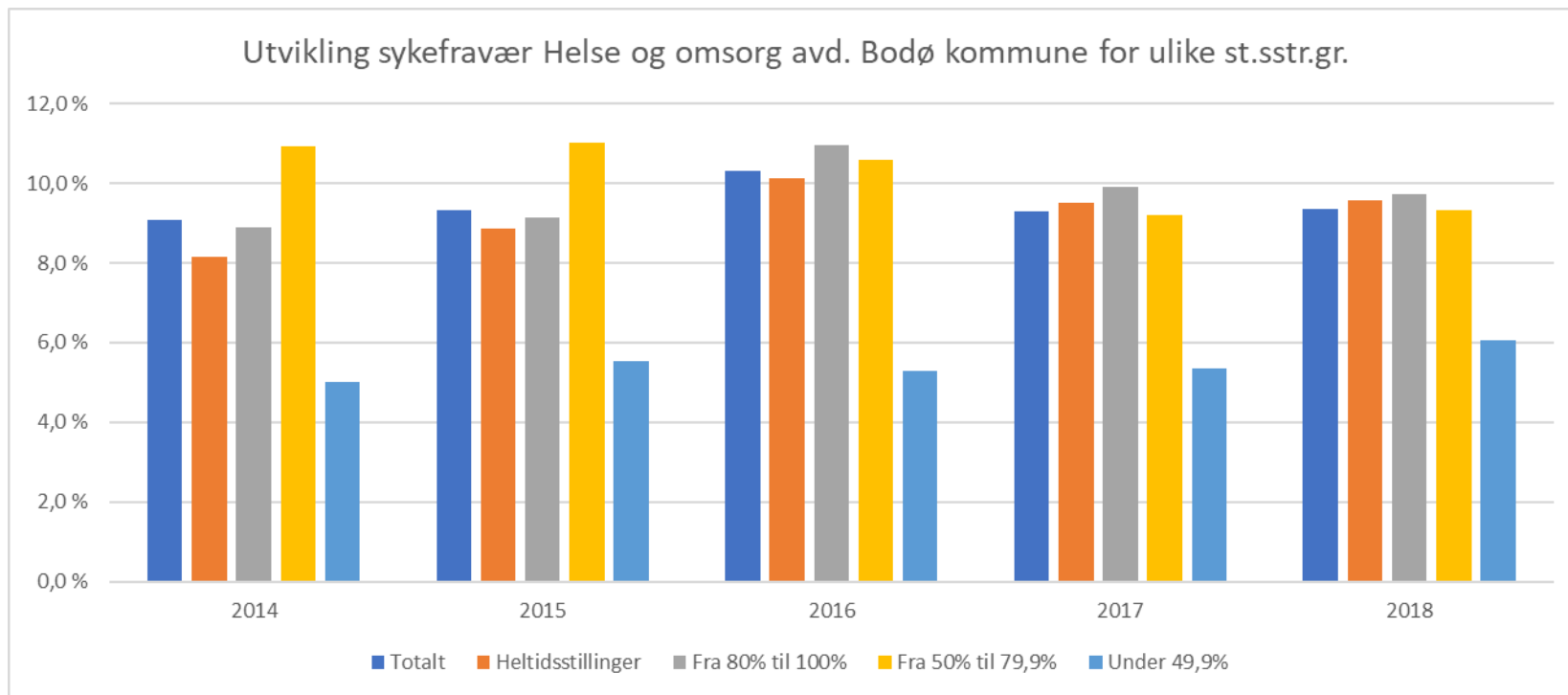


■ Fravær





# Helse og omsorgsavdelingen



# Sykefravær og stillingsstørrelse HO

- Helse og omsorgsavdelingen har større variasjon i sykefraværet i denne perioden.
- Merk at stillingsgruppen under 50% trekker ned sykefraværet for helse og omsorgsavdelingen
- Sykefraværet for heltidsstillinger var lavere enn avdelingens totale sykefravær fra 2014 til 2016, men fra 2017 er sykefraværet for heltidsstillinger høyere enn avdelingen totalt.
- Fra 2014 til 2018 har andelen heltidsstillinger økt med 5,9%.

# Helse og omsorgsavdelingen

	Sykefravær helse og omsorg avd				
	Alle ansatte				
	2014	2015	2016	2017	2018
Totalt	9,1 %	9,3 %	10,3 %	9,3 %	9,3 %
Heltidsstillinger	8,2 %	8,9 %	10,1 %	9,5 %	9,6 %
Fra 80% til 100%	8,9 %	9,2 %	11,0 %	9,9 %	9,7 %
Fra 50% til 79,9%	10,9 %	11,0 %	10,6 %	9,2 %	9,3 %
Under 49,9%	5,0 %	5,5 %	5,3 %	5,4 %	6,1 %

	Sykefravær helse og omsorg avd						
	2018 fordelt på kjønn		2018 fordelt på aldersgrupper				
	Kvinner	Menn	18 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 +
Totalt	9,9 %	6,6 %	7,3 %	8,8 %	8,9 %	10,8 %	10,7 %
Heltidsstillinger	10,3 %	6,3 %	8,3 %	8,7 %	9,7 %	10,8 %	9,7 %
Fra 80% til 100%	11,8 %	8,8 %	8,2 %	9,2 %	9,5 %	10,9 %	10,3 %
Fra 50% til 79,9%	10,9 %	8,2 %	7,9 %	8,9 %	8,2 %	10,1 %	12,3 %
Under 49,9%	7,8 %	2,8 %	3,1 %	5,2 %	4,4 %	13,1 %	8,7 %

# Seniorer i Bodø kommune



# AFP (Avtalefestet pensjon)

AFP historikk i offentlig sektor:

- 1988 fra 66 år
- 1994 fra 64 år
- 1997 fra 63 år
- 1998 fra 62 år
  
- Seniorpolitikk i Bodø kommune ble vedtatt i 2008 – denne ble evaluert i 2015.

# Seniorpolitikk

- Seniorpolitikk rommer all aktivitet som har som formål å rekruttere, utvikle og beholde gode seniormedarbeidere og deres kompetanse.
- Seniorpolitikk bygger på en grunnholdning om at seniorenene er en ressurs med verdifull erfaring og kompetanse som arbeidslivet har bruk for, og at mennesker lærer og utvikler seg gjennom hele livet.
- Hvis kommunen skal lykkes med å motvirke utgifter til AFP og uførepensjon må vi ta utgangspunkt i individuelle forutsetninger og utviklingsbehov hos seniorenene våre.
- Fokus på personlig og faglig utvikling, mestring, karriereveier, fleksibilitet, tilrettelegging og mulighet til å påvirke egen arbeidssituasjon vil være andre sentrale faktorer som kan påvirke for tidlig pensjonering hos den enkelte medarbeider

# Hvorfor innføring av seniortiltak?

«Eldrebølgen» var forventet å slå inn i arbeidslivet fra ca. 2010 -2012. Etterkrigsgenerasjonen nærmer seg da 60-års alderen.

- **Kompetanse** – viktig å sikre kvalitative tjenester tilpasset brukernes behov
- **Økonomi** - AFP er en dyr ordning for kommunene særlig hvis mange tar ut pensjon tidlig

# Evalueringen i 2015 viste at:

- Usikkert hvilke tiltak som påvirker uttak av AFP
- Generelle tiltak lite treffsikre
- Ikke påvist at seniordager påvirker AFP uttak
  
- Jobbutvikling viktig også for seniorer
- Arbeidsrelaterte forhold har innvirkning på pensjoneringsmønstret
- Individrettet ledelseskultur
- Opplevelsen av å føle seg verdsatt og ønsket påvirker valget
- Helse og familieforhold
- Økonomi



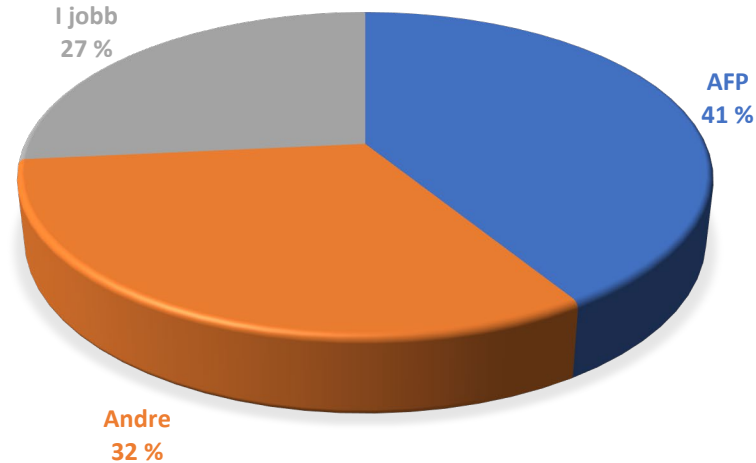
# Utgifter til AFP

	BKP	SP	KLP	Totalt
2018	25 038 353		2 115 856	27 154 209
2017	21 431 205	9 106 330	1 953 097	32 490 632
2016	18 961 939	8 459 651	1 887 407	29 308 997
2015	16 550 977			16 550 977
2014	15 245 387			15 245 387
2013	15 218 827			15 218 827
2012	14 951 474			
2011	13 861 193			
2010	12 120 481			

Sannsynligvis er utgiftene til AFP mellom 30 og 35 millioner i 2018 når man tar med Statens Pensjonskasse.

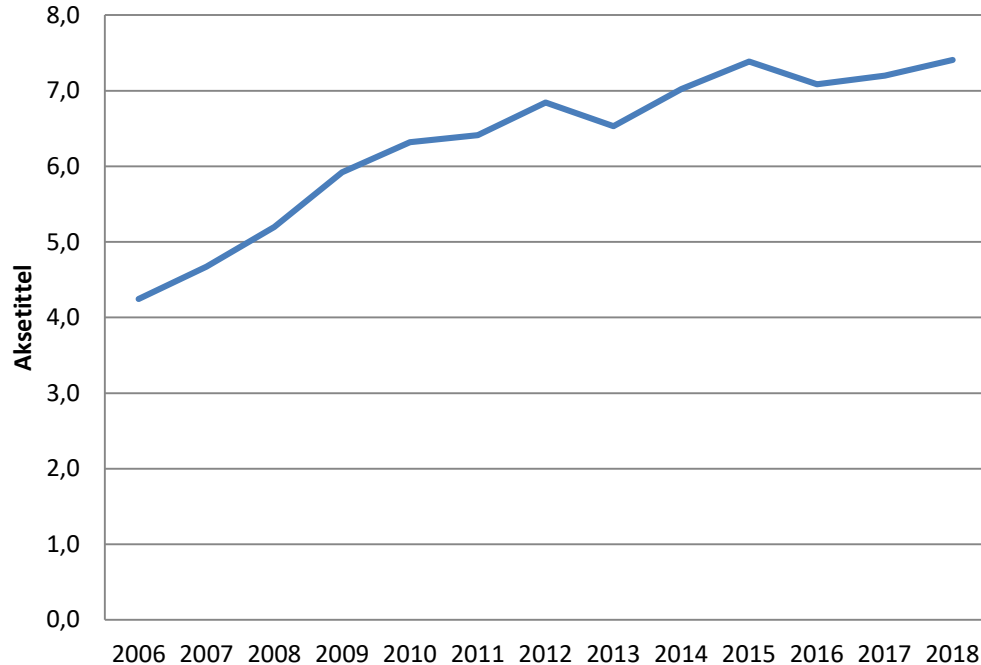
I tillegg til dette påløper kostnader og utgifter til seniordager på anslagsvis mellom 3,6 og 4.0 millioner.

## UTVIKLING I MÅLGRUPPEN



Ved gjennomgang av ansatte fra 2014 som var født før 1954 ser vi at 41% enten har AFP ordning nå, eller har vært inne på denne ordningen. 32% er borte av andre grunner, en del har benyttet andre ordninger (uføre).

# Utvikling av 62+



Andelen av ansatte over 62 år øker i kommunen. I 2006 var 4,2 % av arbeidstokken passert 62 år. I 2018 er denne andelen økt til 7,4%

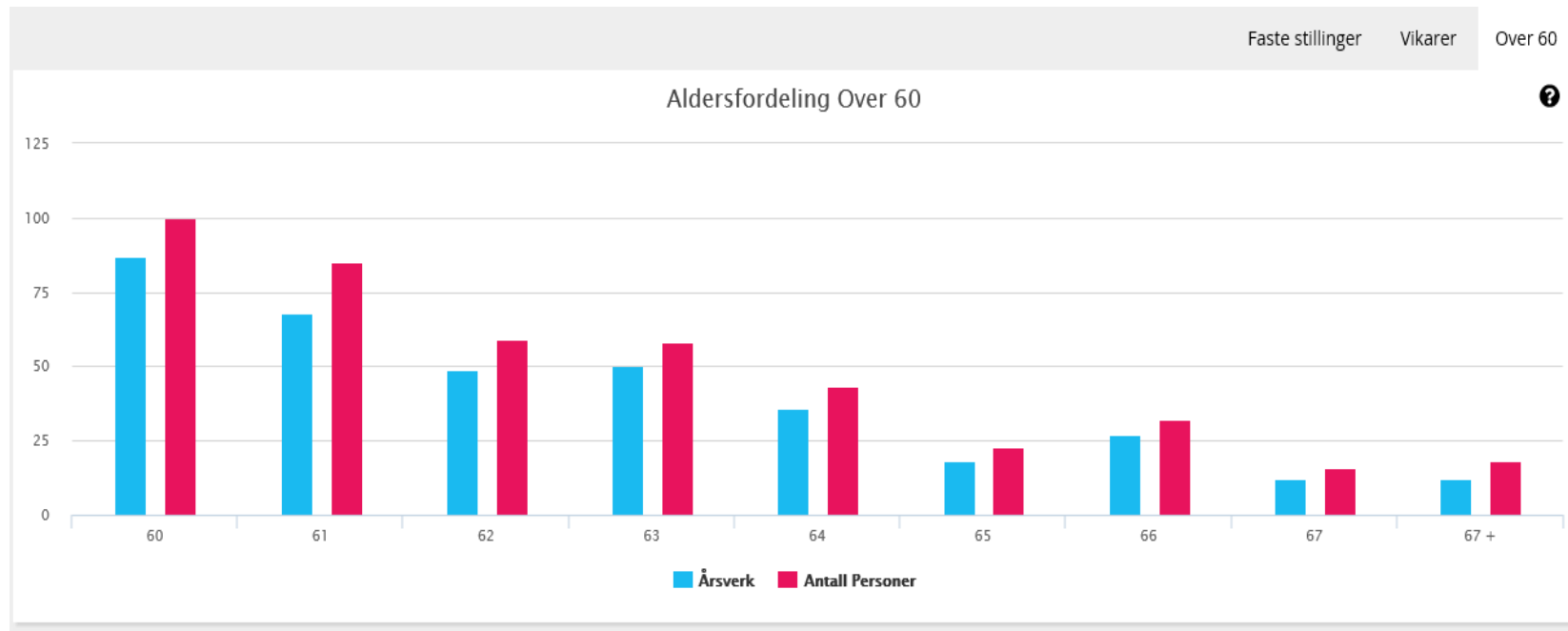
# Utviklingen fremover

- Dagens alderssammensetning tilsier ikke at det kommer til å bli mange flere på AFP de neste årene. Etterkrigsgenerasjonen 1945 -1960 har nå slått inn for fullt, og de neste generasjonene øker ikke i antall.
- Kostnadene vil avhenge av hvordan ordningen blir praktisert. AFP er en dyr ordning, men seniordager «koster også»

# Konklusjon og anbefaling

- Krevende å utarbeide generelle ordninger som virker
- Kommunen bør vurdere innføring av digitaliserte måle- og lederstøtteverktøy som igjen kan gi et bedre grunnlag for å vurdere både effekten av seniorpolitisk tiltakene
- Seniorpolitikken i Bodø kommune vil kreve ytterligere analyse av nåsituasjonen, at den diskuteres, etterspørres, forankres og prosesser gjennomføres på de respektive avdelingene og virksomhetene i organisasjonen.
- Involvering av tillitsvalgte og seniorenene er en vesentlig forutsetning for å lykkes i denne prosessen.
- Arbeidet bør ta utgangspunkt i veilederen fra Senter for seniorpolitikk og *Heftet - Best sammen om flere yrkesaktive år*

# Aldersfordeling ansatte i Bodø kommune pr. oktober 2019



# Aldersfordeling ansatte over 62 år per avdeling i Bodø kommune pr oktober 2019

Årsverk	Kolonnetiketter								
Radetiketter	62	63	64	65	66	67	67 +	Totalsum	
Administrasjon	1,	5,3	1,2		2,	1,	1,	11,5	
Helse- og omsorg	18,17	13,21	15,75	6,3	12,12	4,33	6,9	76,79	
Næring og utvikling	1,		3,	1,		1,		6,	
Oppvekst og kultur	19,05	24,1	11,	8,51	9,95	5,12	3,75	81,48	
Teknisk	4,	4,1	4,5	1,	1,	1,48	1,	17,08	
Utbygging og eiendom	4,	,25	1,	1,3	1,8		,5	8,85	
Økonomi og finans	2,	3,				1,		6,	
<b>Totalsum</b>	<b>49,22</b>	<b>49,96</b>	<b>36,45</b>	<b>18,11</b>	<b>27,87</b>	<b>12,93</b>	<b>13,15</b>	<b>207,69</b>	