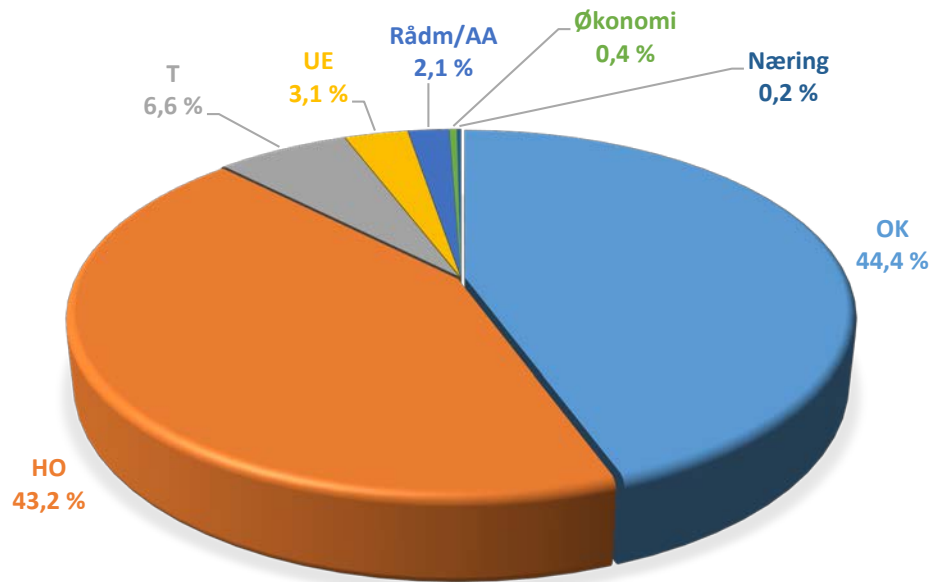




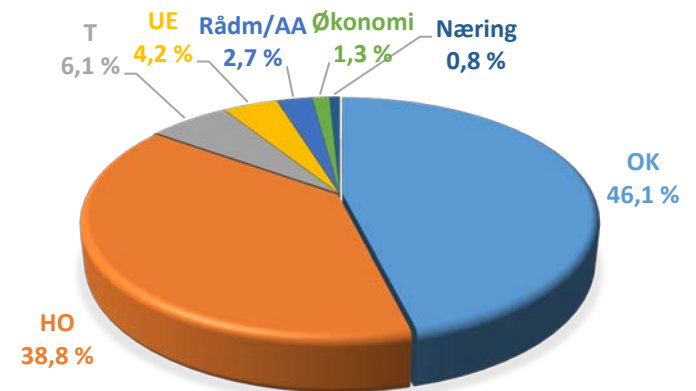
Sykefraværet 1. tertial 2018

Andeler av totalen for hele kommunen pr 1. tertial 2018

ANDEL SYKEFRAVÆR PR AVDELING 2018

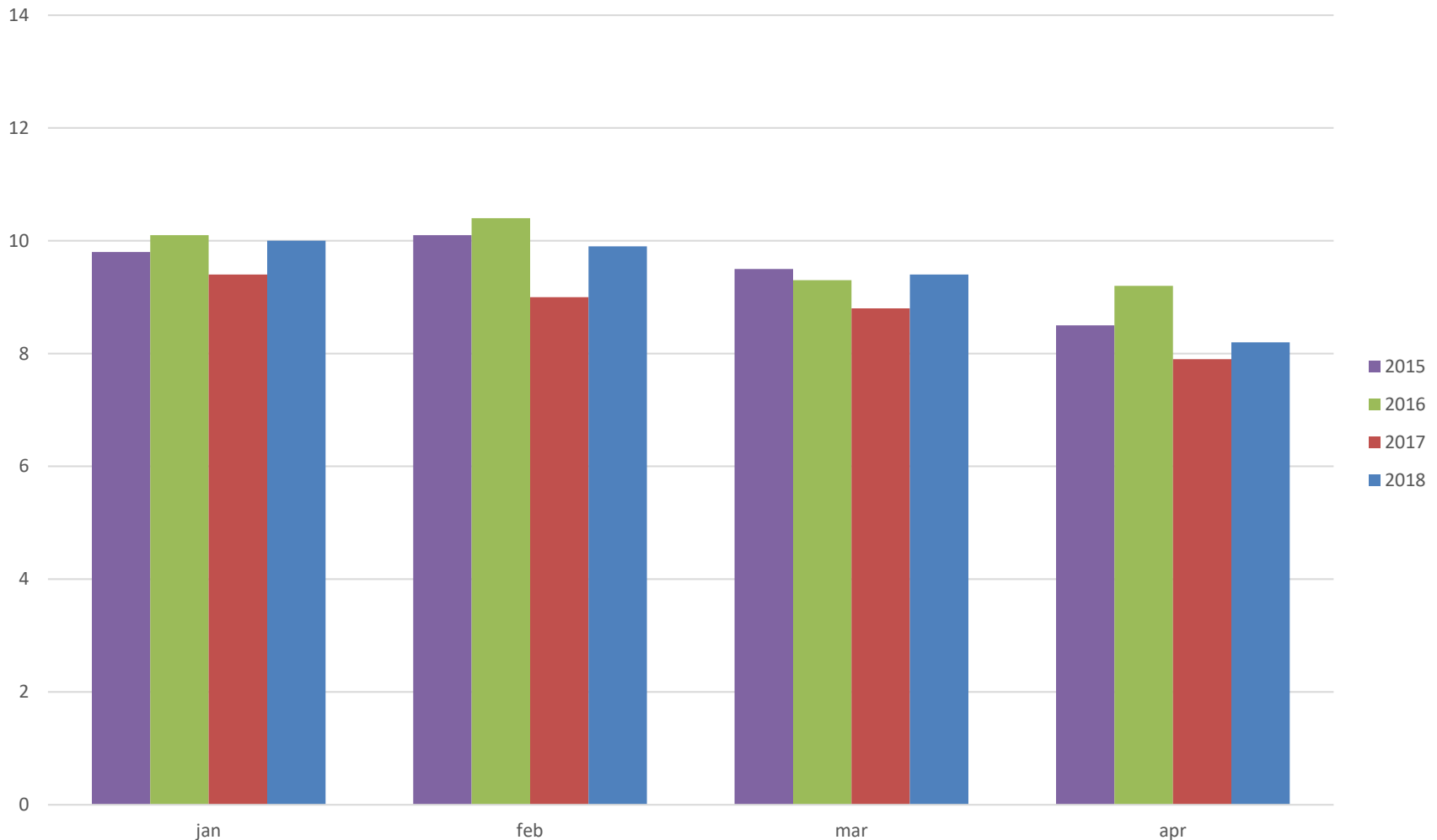


ANDEL DAGSVERK PR AVDELING 2018



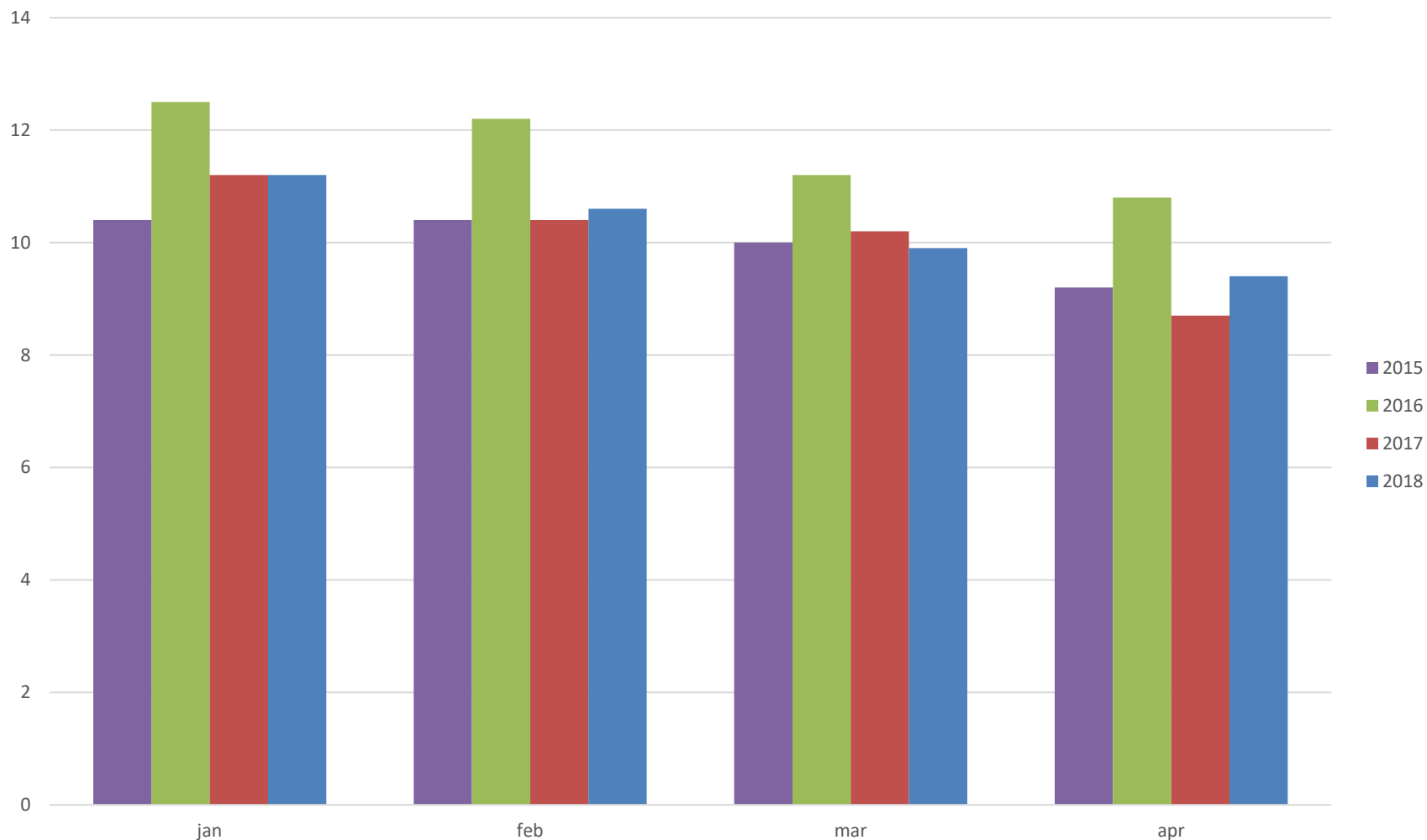
De to store avdelingene står for ca 85% av dagsverkene. Med Teknisk så blir det ca 91%. De tre står samlet for nærmere 95% av sykefraværet.

Totalt for hele kommunen



Gjennomsnittet for kommunen økte fra 8,8 prosent i 1. tertial 2017 til 9,4 prosent i 1. tertial 2018. For 2016 lå tilsvarende tall på 9,8 og 2015 på 9,5. Tallene for 2018 er lavere enn begge disse årene.

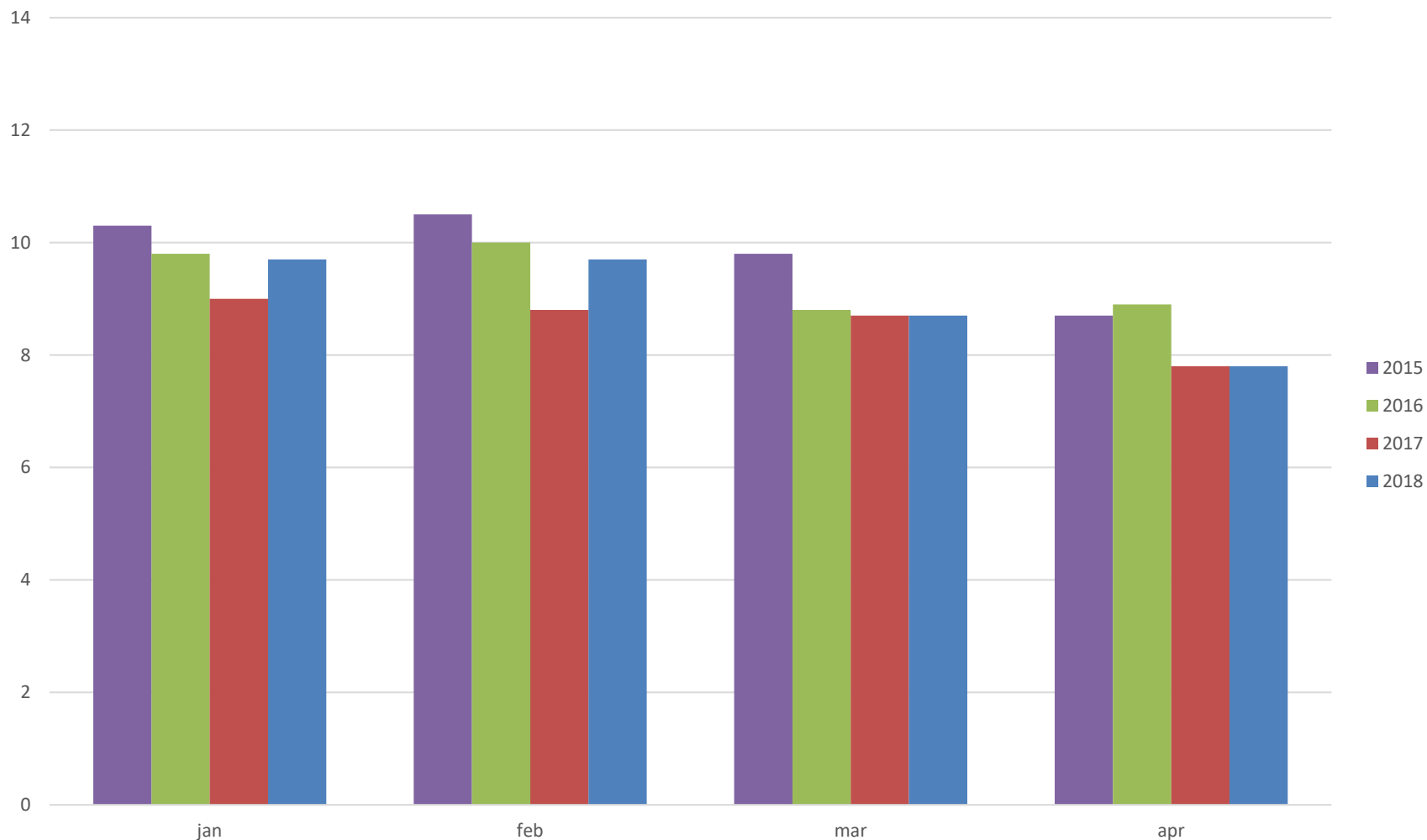
Helse- og omsorgsavdelingen



Gjennomsnittet var stabilt på 10,3 prosent både i 2017 og 2018.

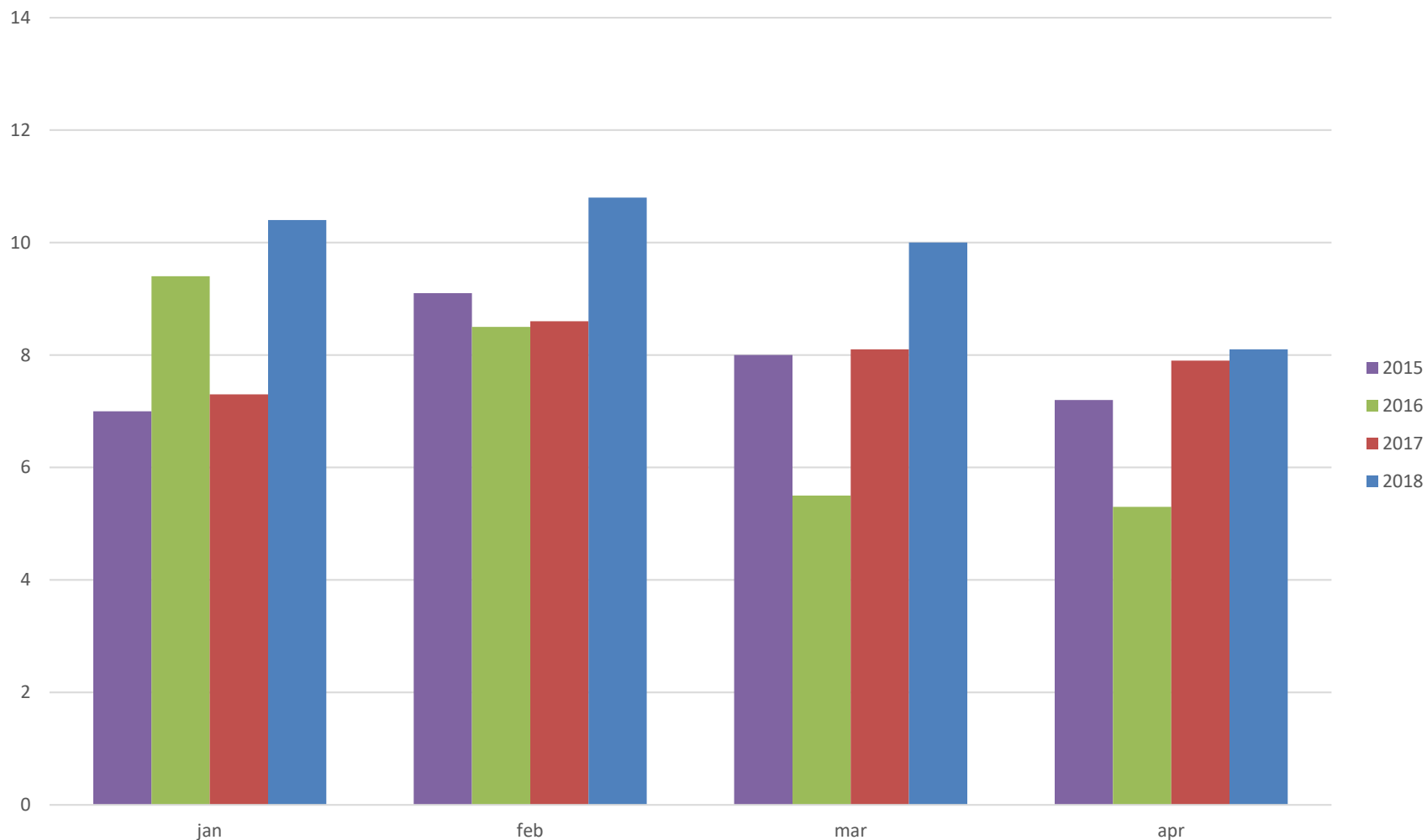
For 2016 var gjennomsnittet 11,7 og for 2015 10,0. Fraværet i 2018 er lavere enn i 2016, Men høyere enn i 2015.

Oppvekst- og Kultur 1. kvartal



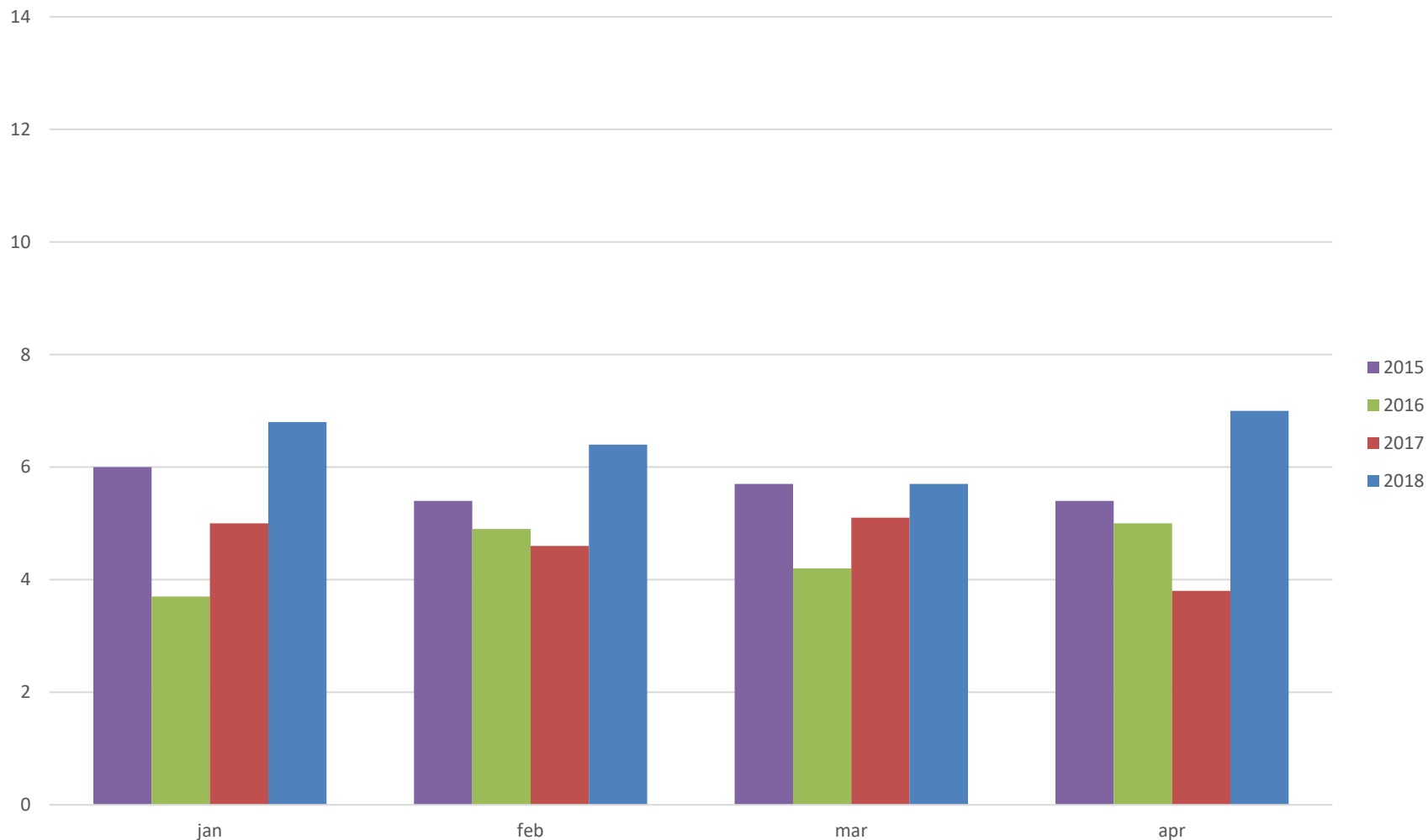
Gjennomsnittet økte fra 8,6 prosent i 2017 til 9,0 prosent i 2018
For årene 2016 og 2015 var tallene henholdsvis 9,4 og 9,8. Tallene
For 2018 ligger under begge disse årene.

Teknisk avdeling



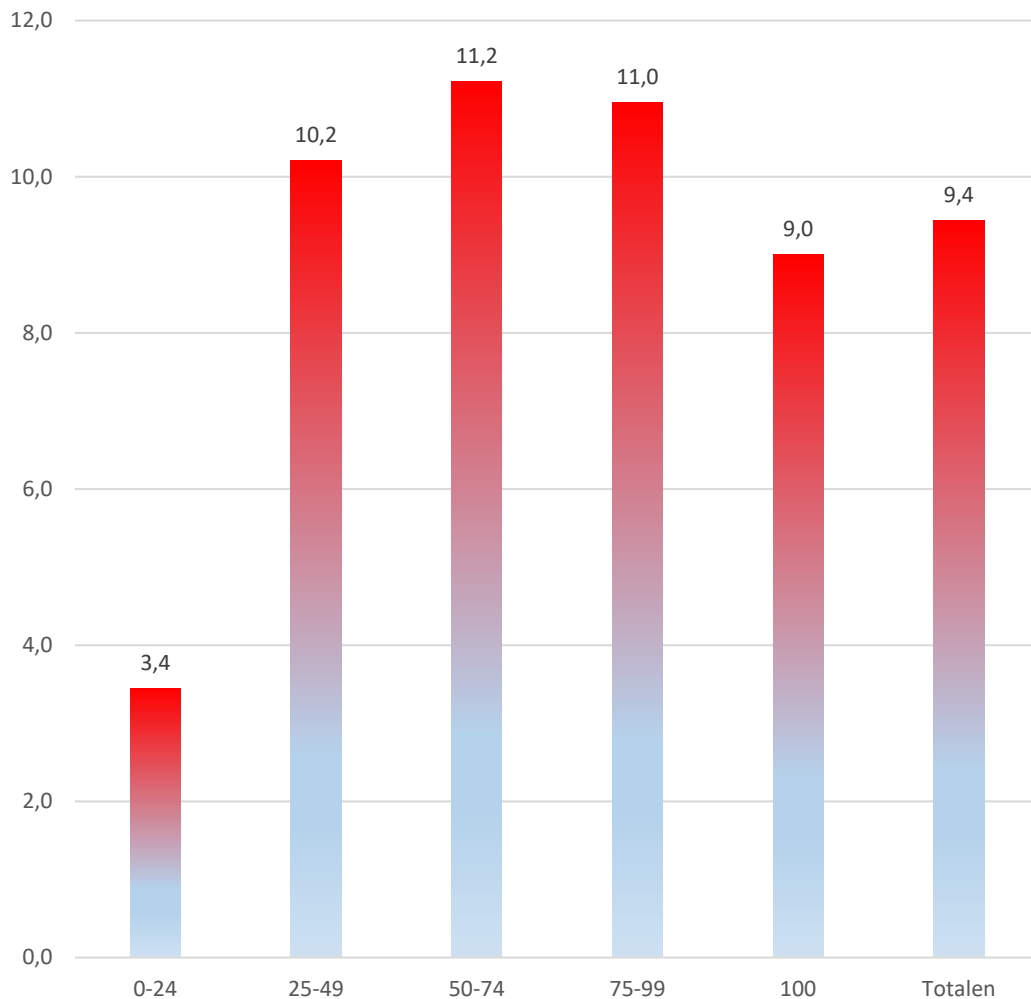
Gjennomsnittet økte fra 8,0 prosent i 2017 til 9,8 prosent i 2018. For årene 2016 og 2015 var tallene 7,2 og 7,8. Teknisk avdeling har derfor et høyere fravær i 2018 enn tilsvarende tall for 2016 og 2015.

Øvrige avdelinger (AA,NU,ØK,UE)



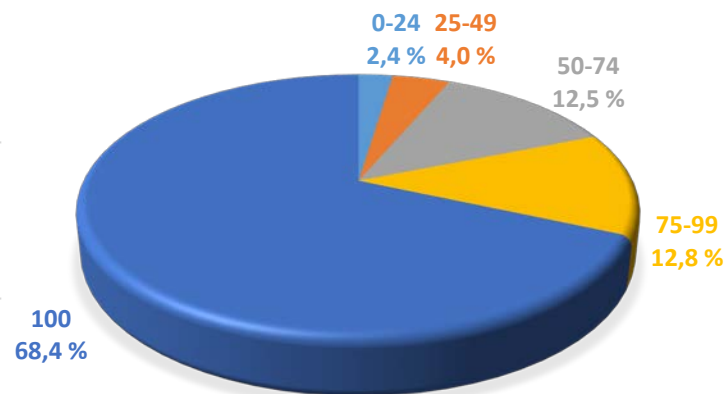
Gjennomsnittet økte fra 4,6 prosent i 2017 til 6,5 prosent i 2018. For årene 2016 og 2015 var tallene 4,5 og 5,6. 2018 ligger derfor over alle disse årene.

Fravær fordelt på stillingsprosjenter for hele kommunen

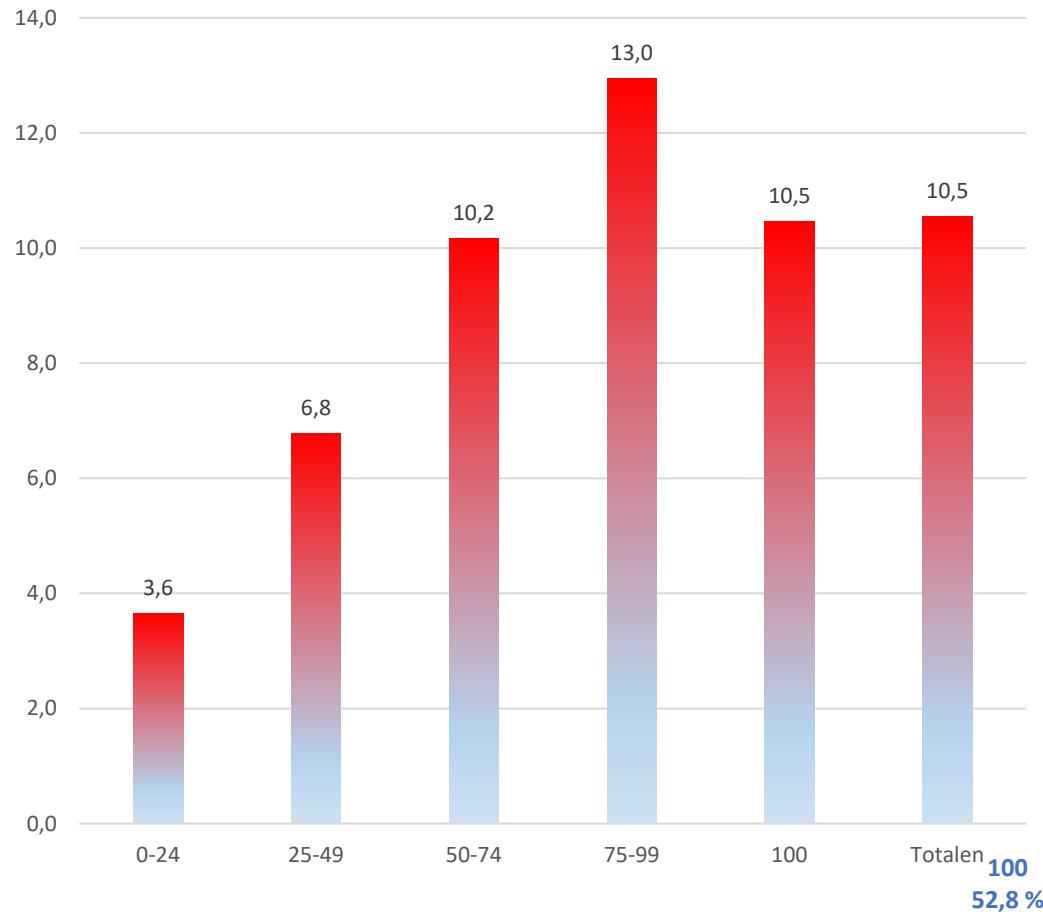


Fraværsprosenten for deltid fra 25 til 99 er noe høyere enn for de som har 100% stilling. «Småstillingene» har betydelig lavere fravær.

Figuren under viser hvor stor andel av dagsverkene de enkelte gruppene har.

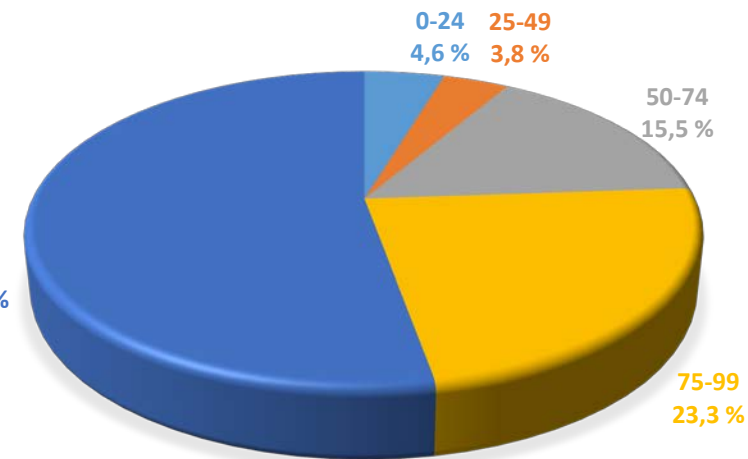


Fravær fordelt på stillingsprosjenter for HO

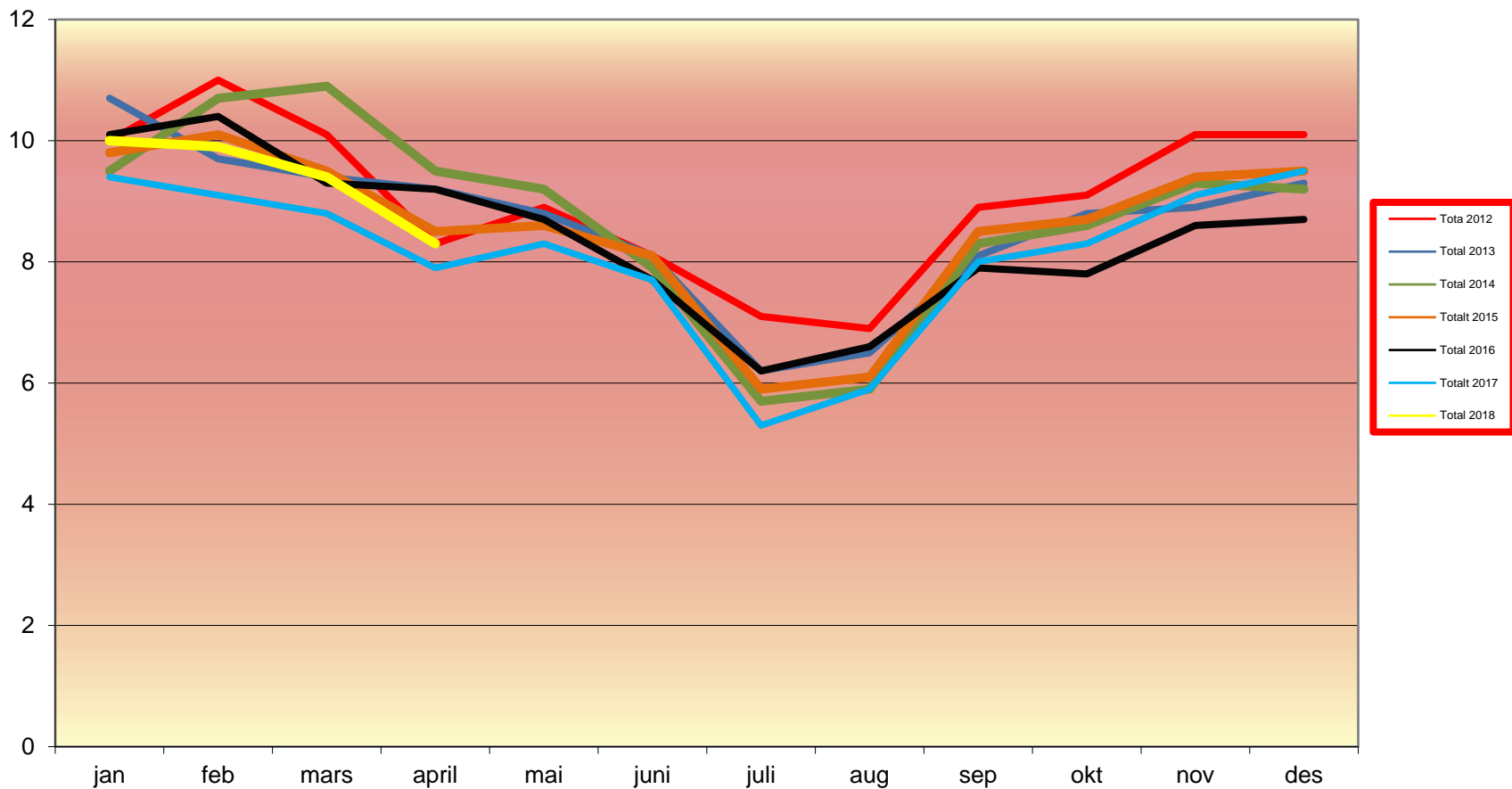


Fraværprosenten for deltid fra 75 til 99 er høyere enn for de som har 100% stilling. Mindre stillinger har betydelig lavere fravær.

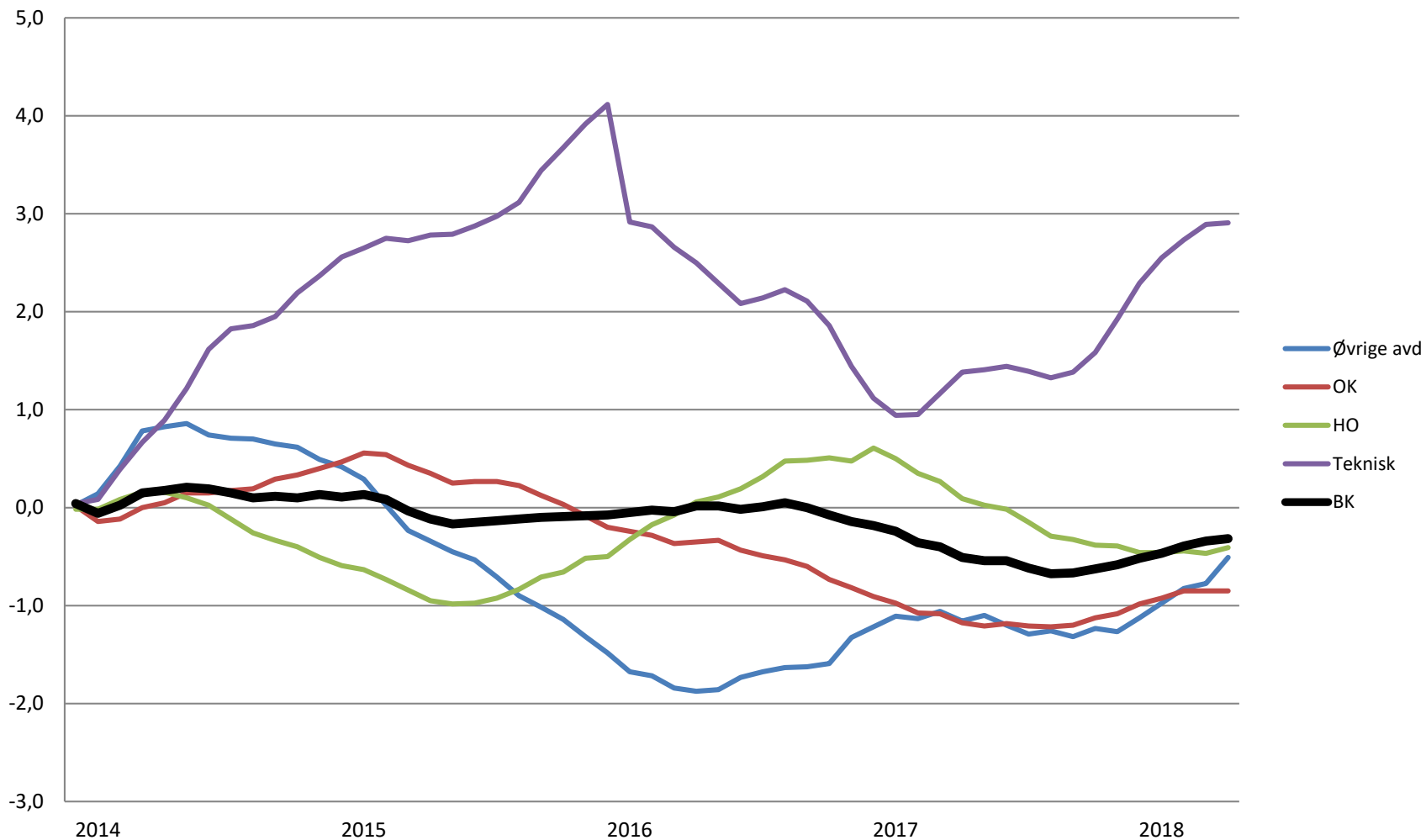
Figuren under viser hvor stor andel av dagsverkene de enkelte gruppene har.



Det totale fraværet gjennom året



Endringer avdelingsvis siste 5 år



Hva har vi gjort:

- Friskere tilbake - Tettere oppfølging på individnivå og virksomhetsnivå
- Varslingsmodulen Visma
- Revidert omplasseringsrutinen
- Fått tettere samarbeid med Stamina
- Mange virksomheter har utarbeidet «Arbeidsplassbeskrivelse» - et verktøy som kan brukes både forebyggende og ved fravær for å kartlegge restarbeidsevne og tilretteleggingsbehov
- Oppfordret ledere til å ha økt fokus på forebyggende arbeid
- Gjennomført 10 faktor medarbeiderundersøkelse

Hva ønsker vi å ha fokus på videre:

- Forebyggende aktivitet: Blant annet få til en kultur med nærværssamtaler
- Tettere samarbeid internt på HR for å sørge for enda bedre tjenester
- Gjennomføre månedlige samarbeidsmøter med saksbehandlere i NAV f.o.m august 2018
- Implementere «Sjekkliste for omplassering»
- Styrke ledere på bruken av eksisterende verktøy
- Hensiktsmessig bruk av Stamina

Status HMS mai 2018

2016:

- Friskere tilbake

2017:

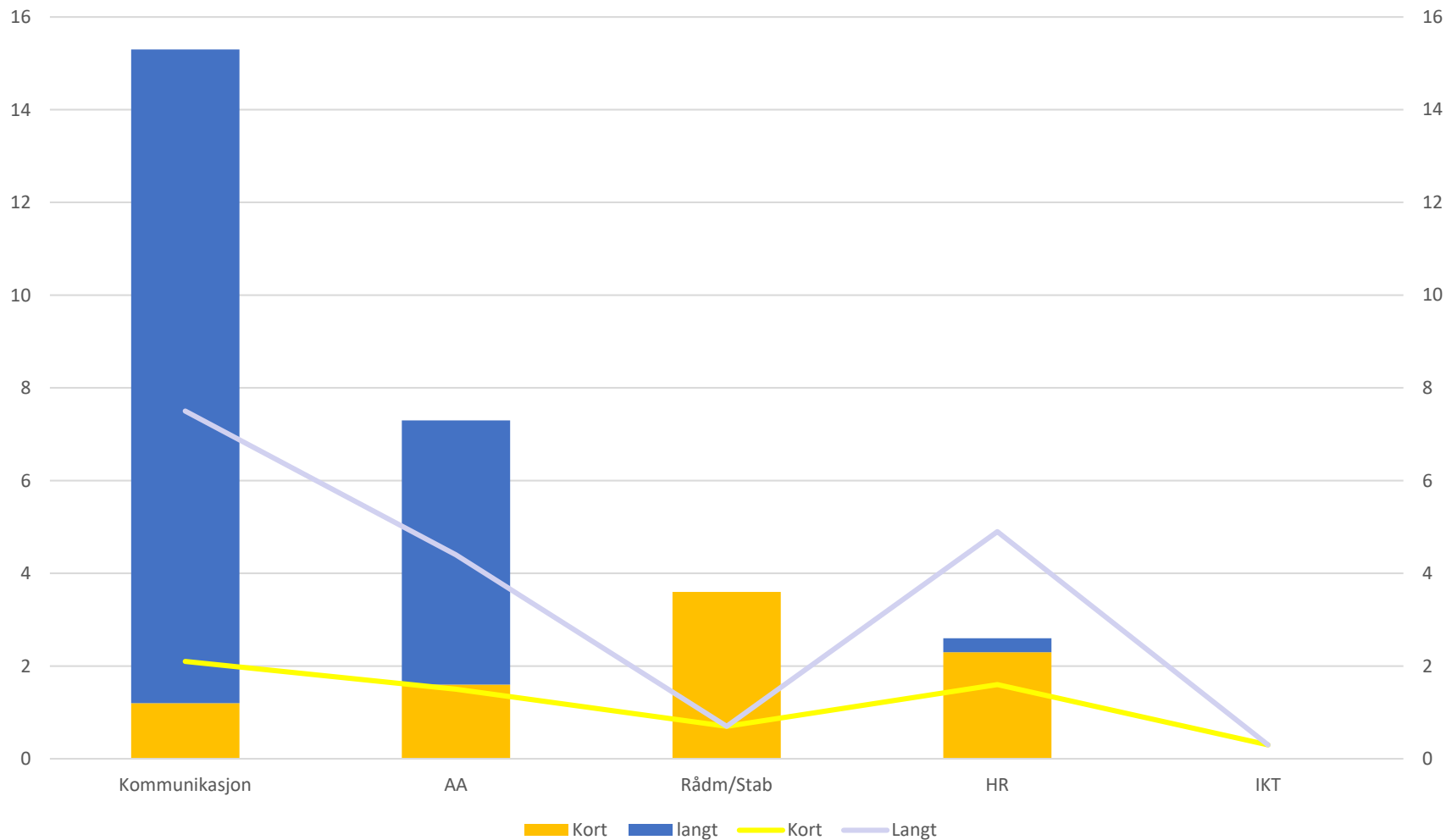
- HR-strategi
- 10-Faktor
- Prosesskart for omplassering

2018:

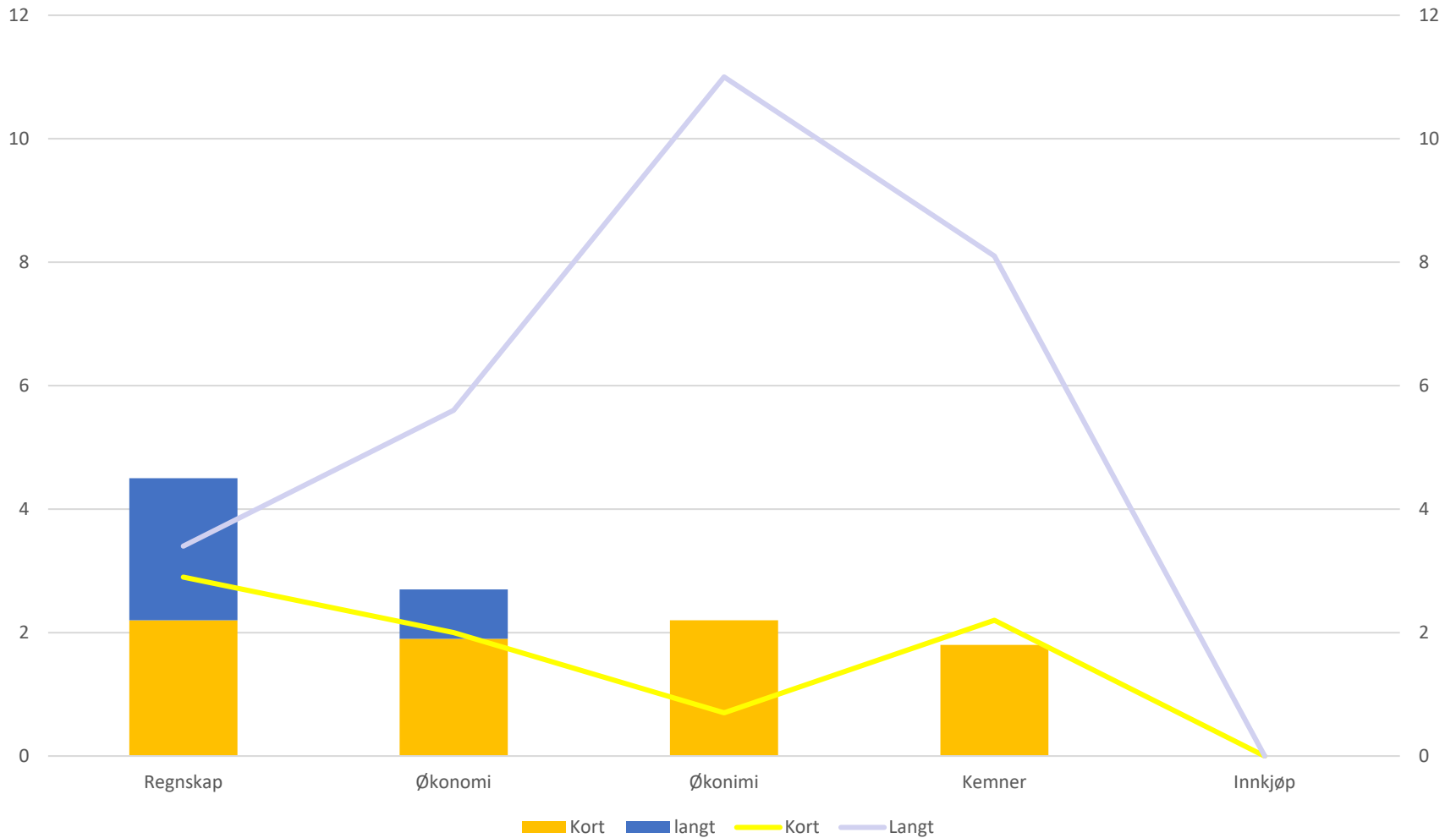
- Fordeling av timer BHT
- Utarbeidelse av prosedyrer (varsling / vold og trusler / avvik)
- Oppdatert ny utgave av Compilo (kval.system)
- Revidering av HMS-plan og plan for arbeidsmiljøarbeid i Bkom
- Mål om et komplett elektronisk HMS-system (Stamina Interaktiv)
- Revidering av handlingsplan for konflikthåndtering



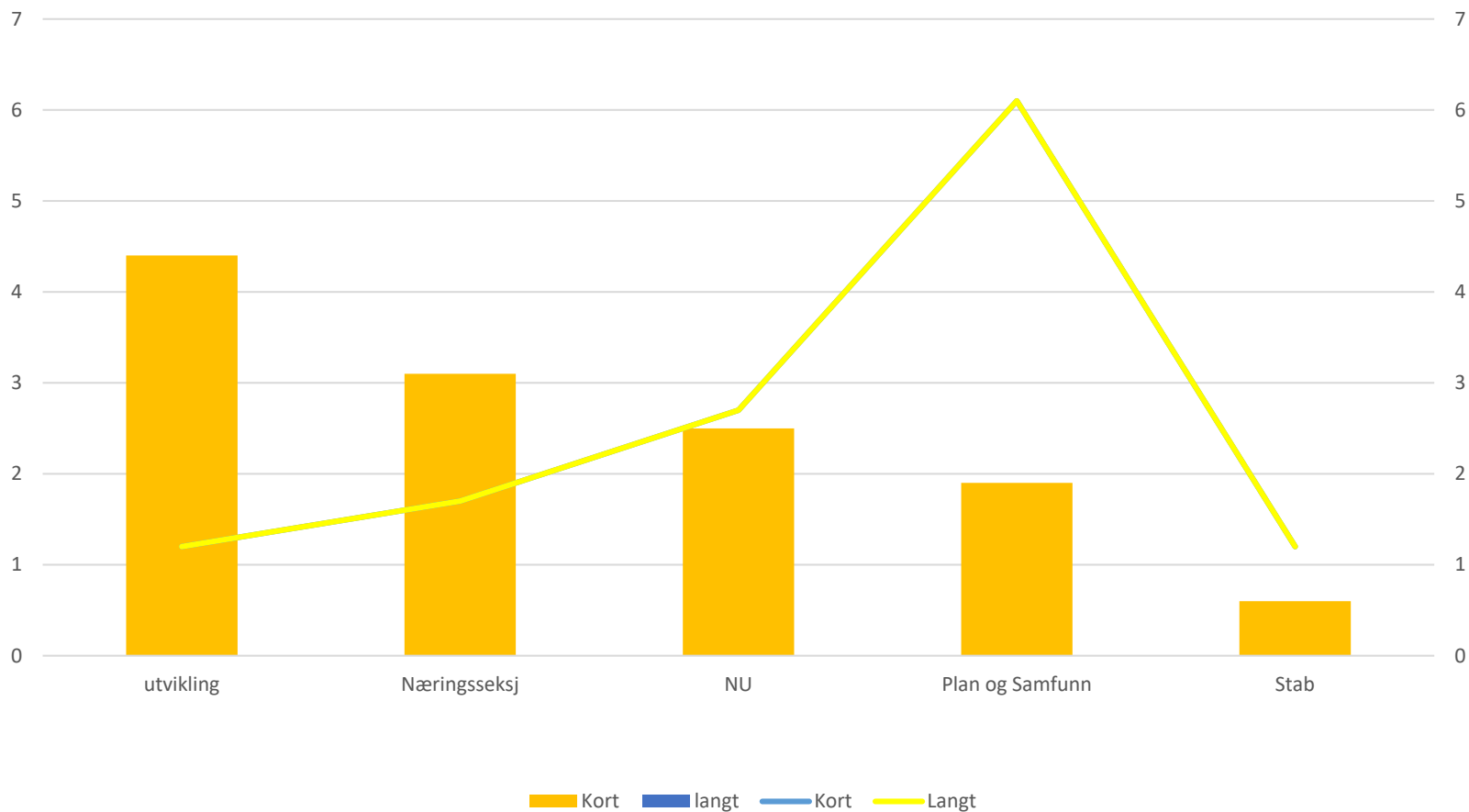
Rådmannen og Administrasjonsavdelinga



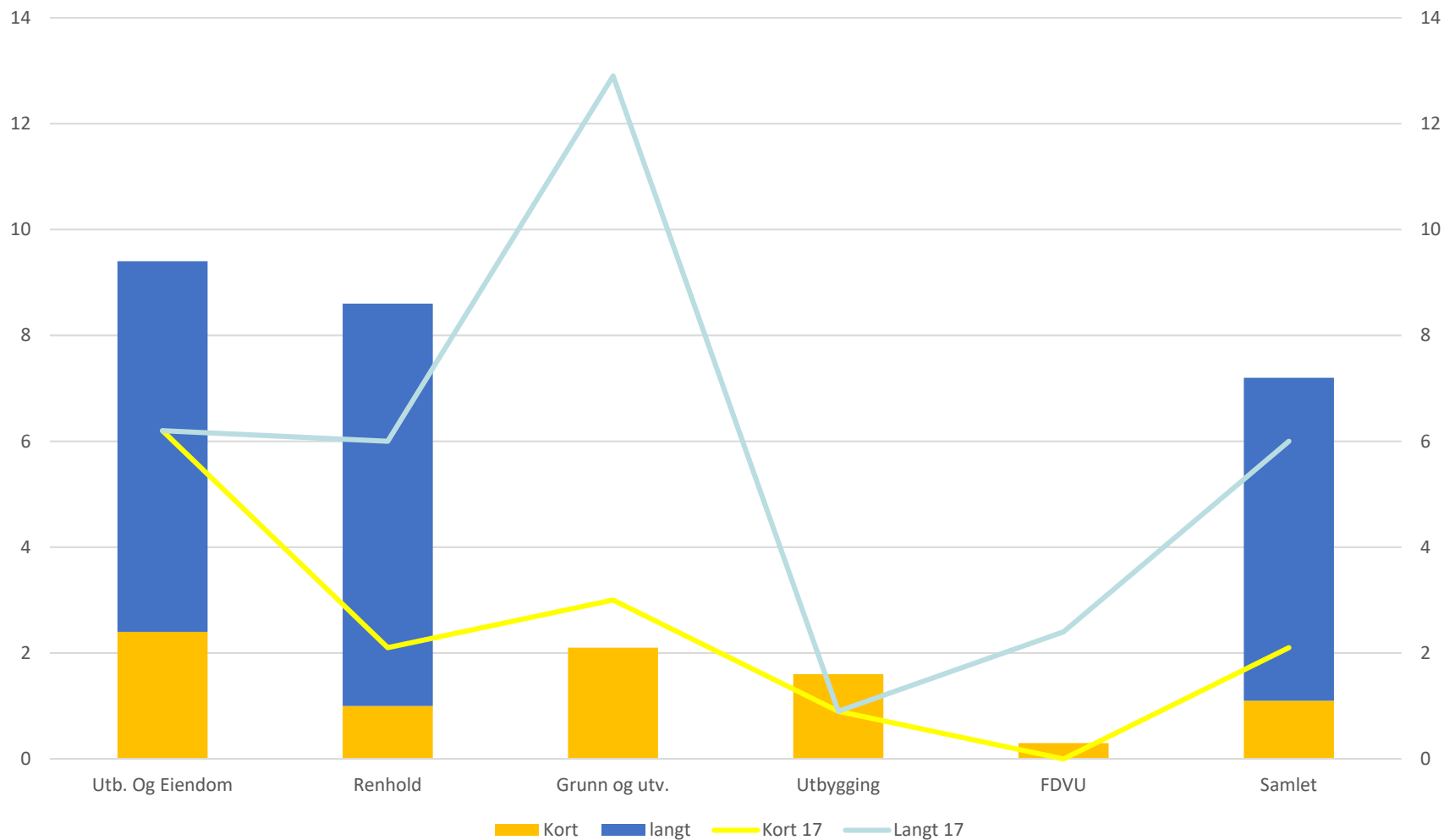
Økonomi



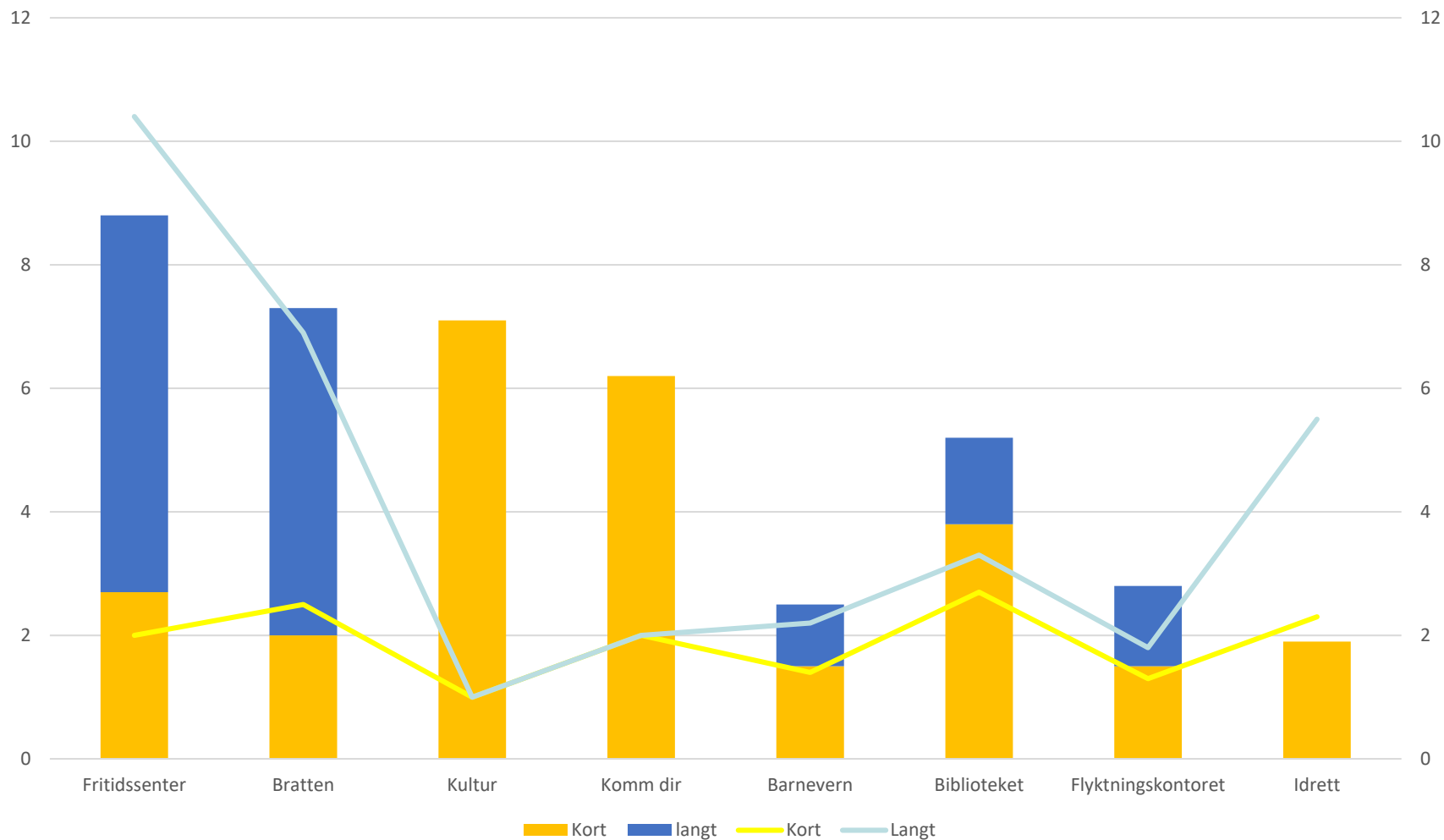
Næring- og utviklingsavdelinga



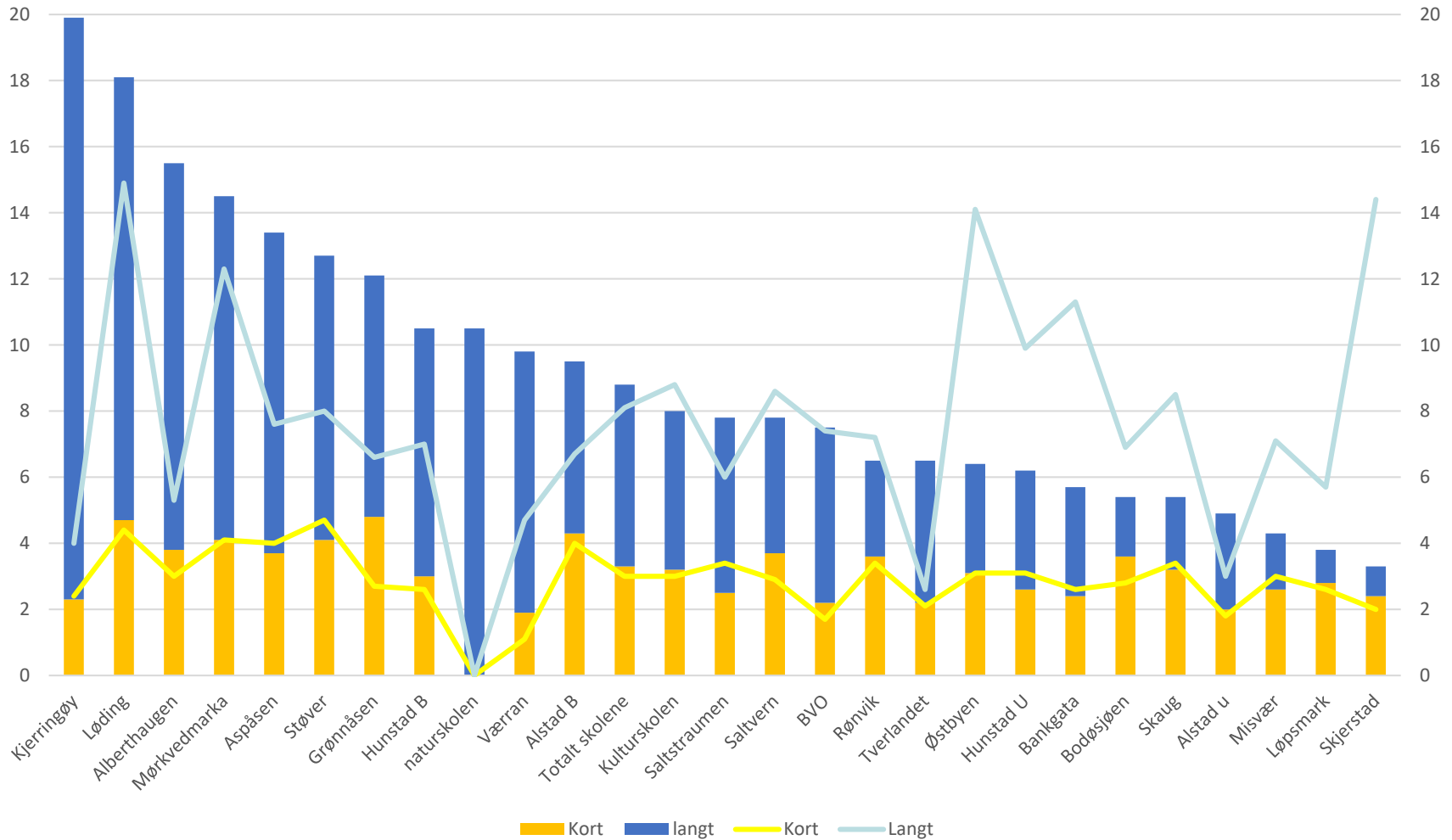
Utbygging- og Eiendomsavdelinga



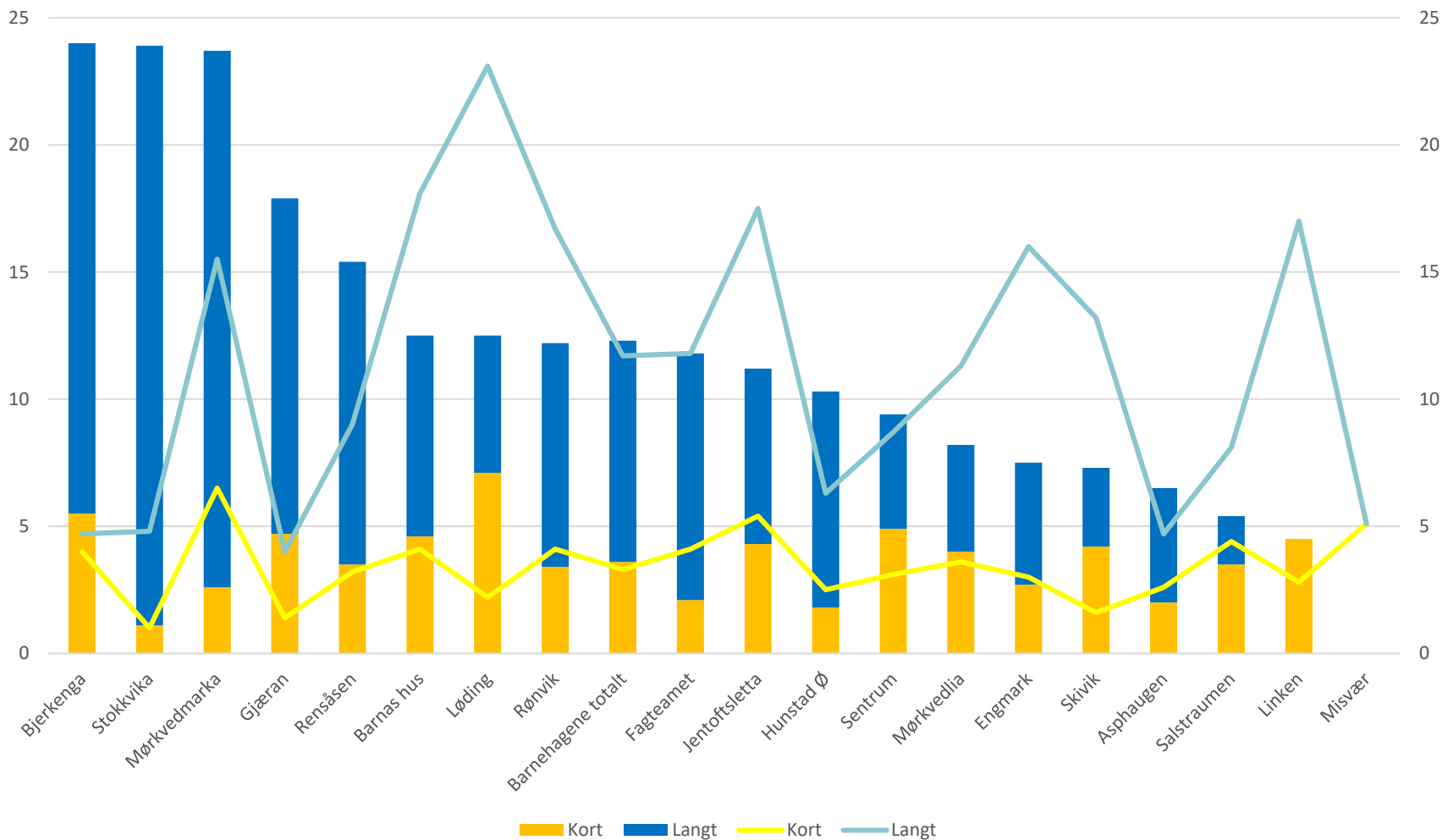
OK - øvrig



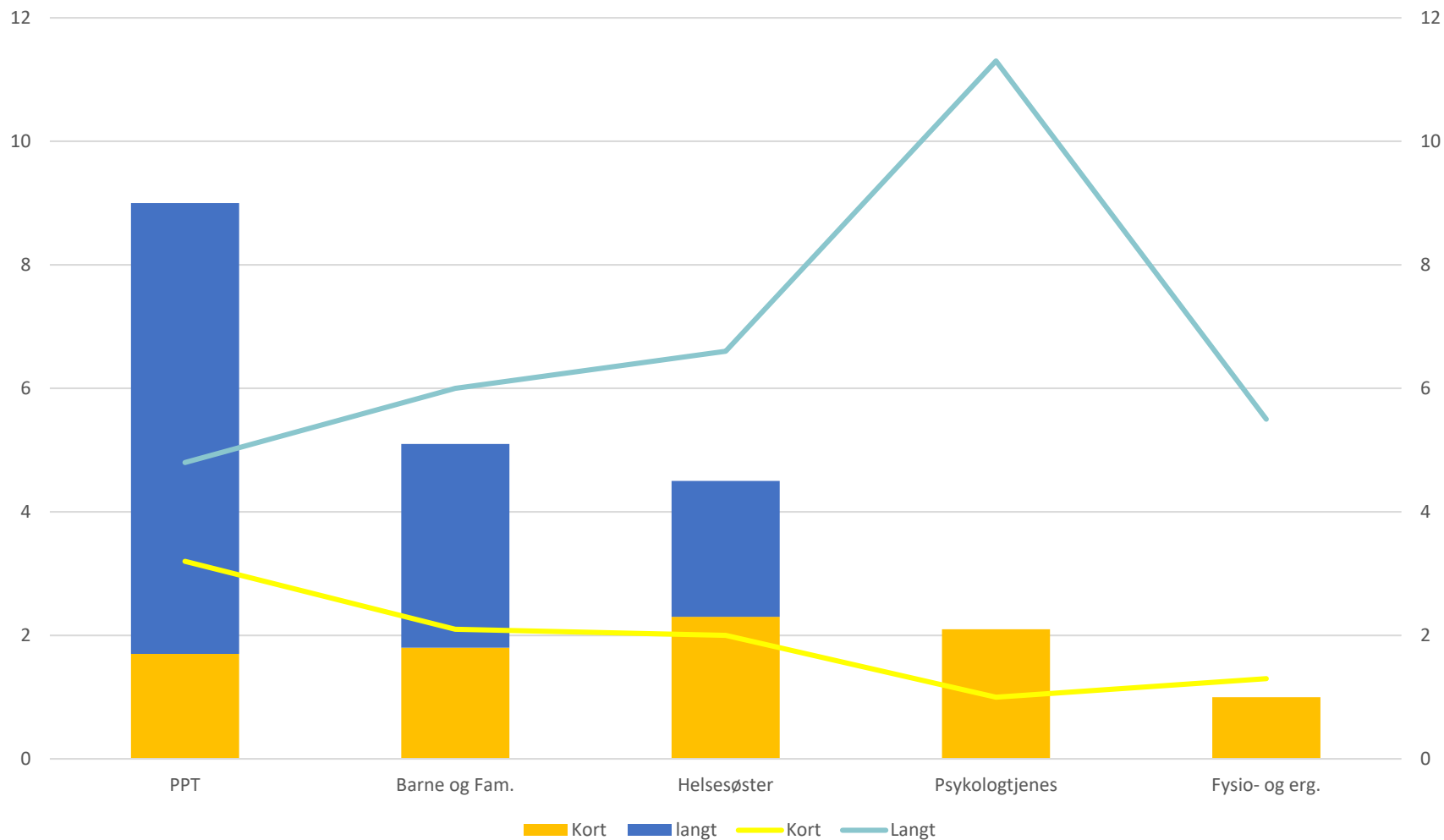
Skolene



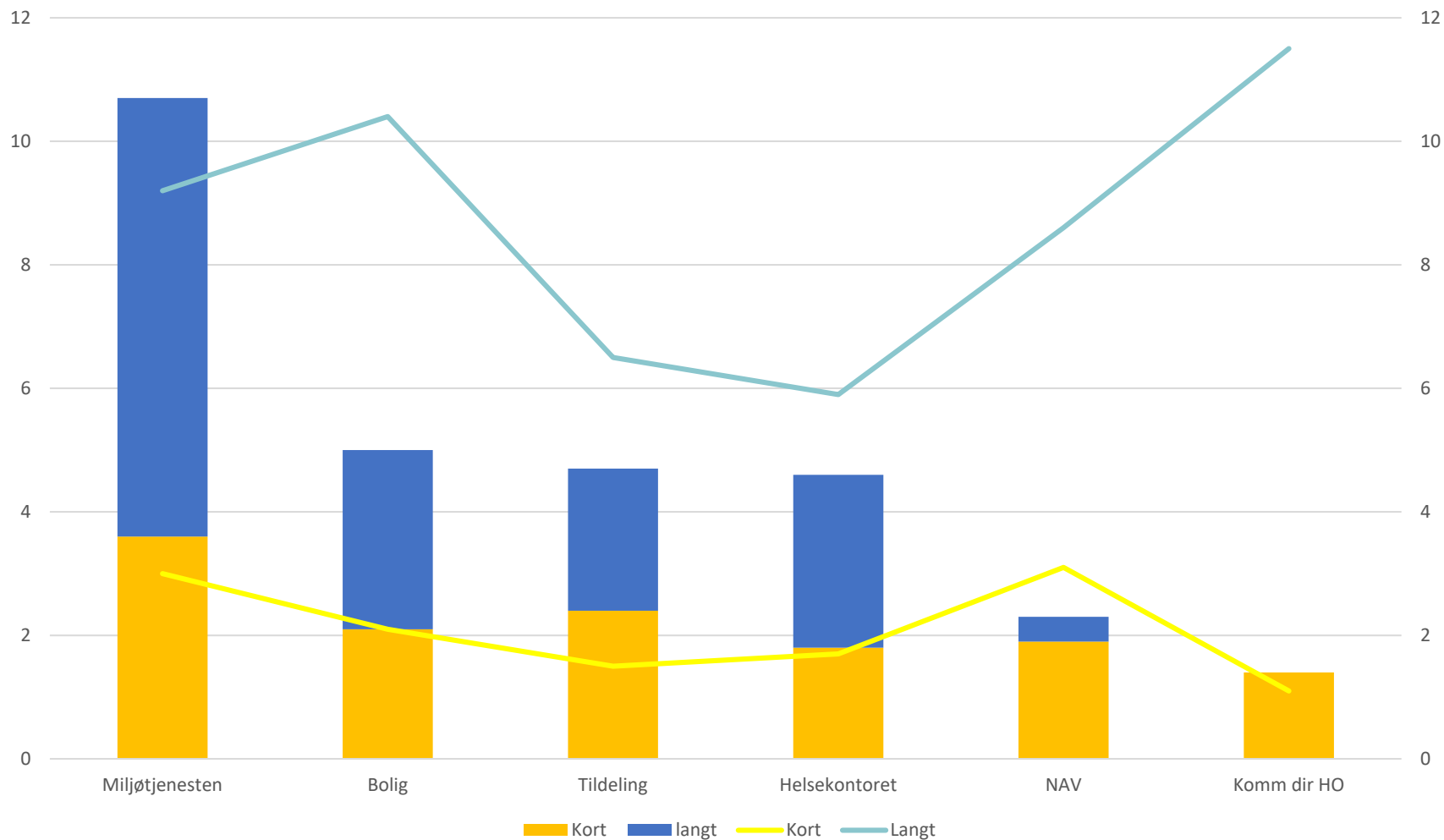
Barnehagene



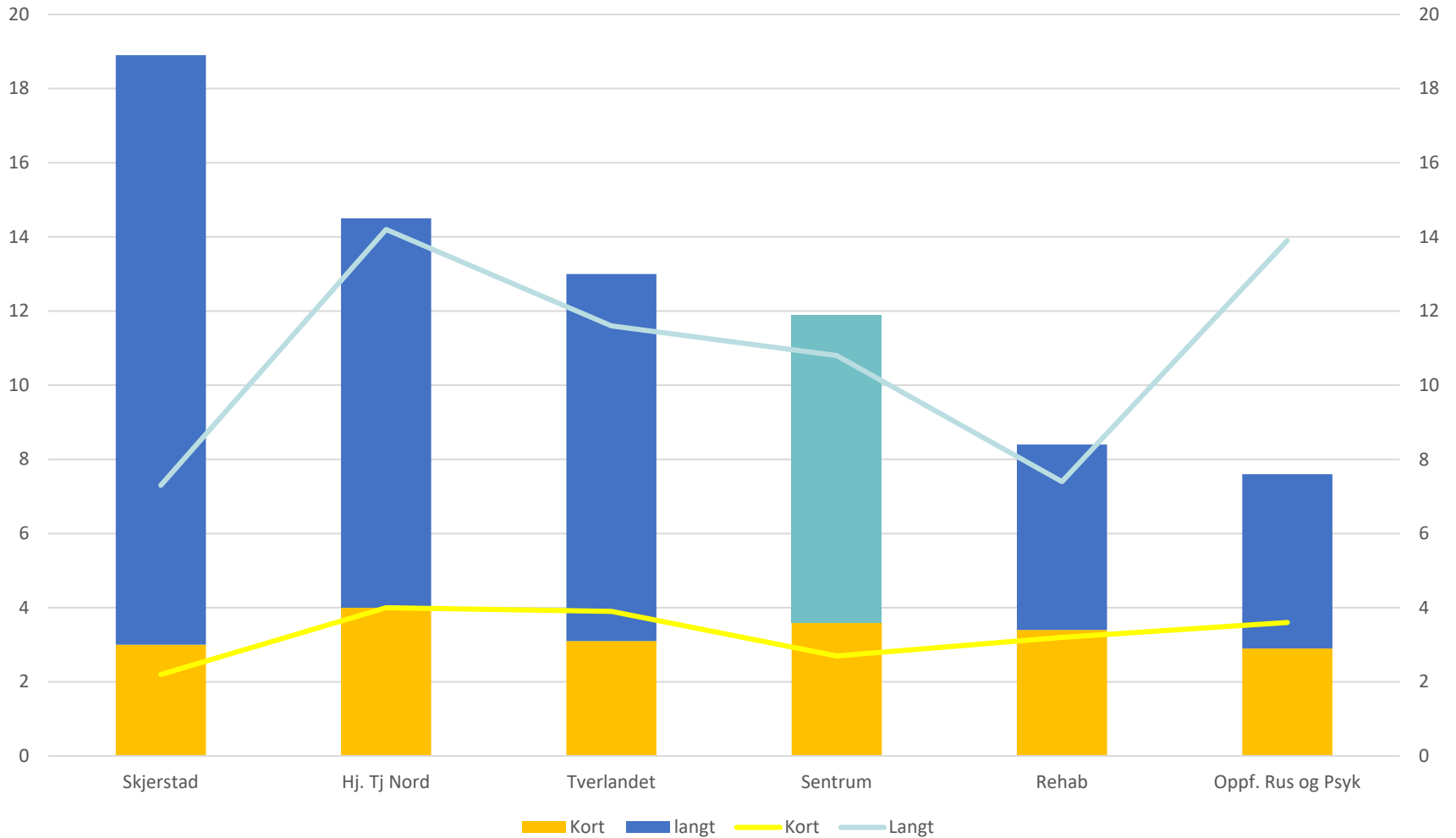
Barne- og Familieenheten



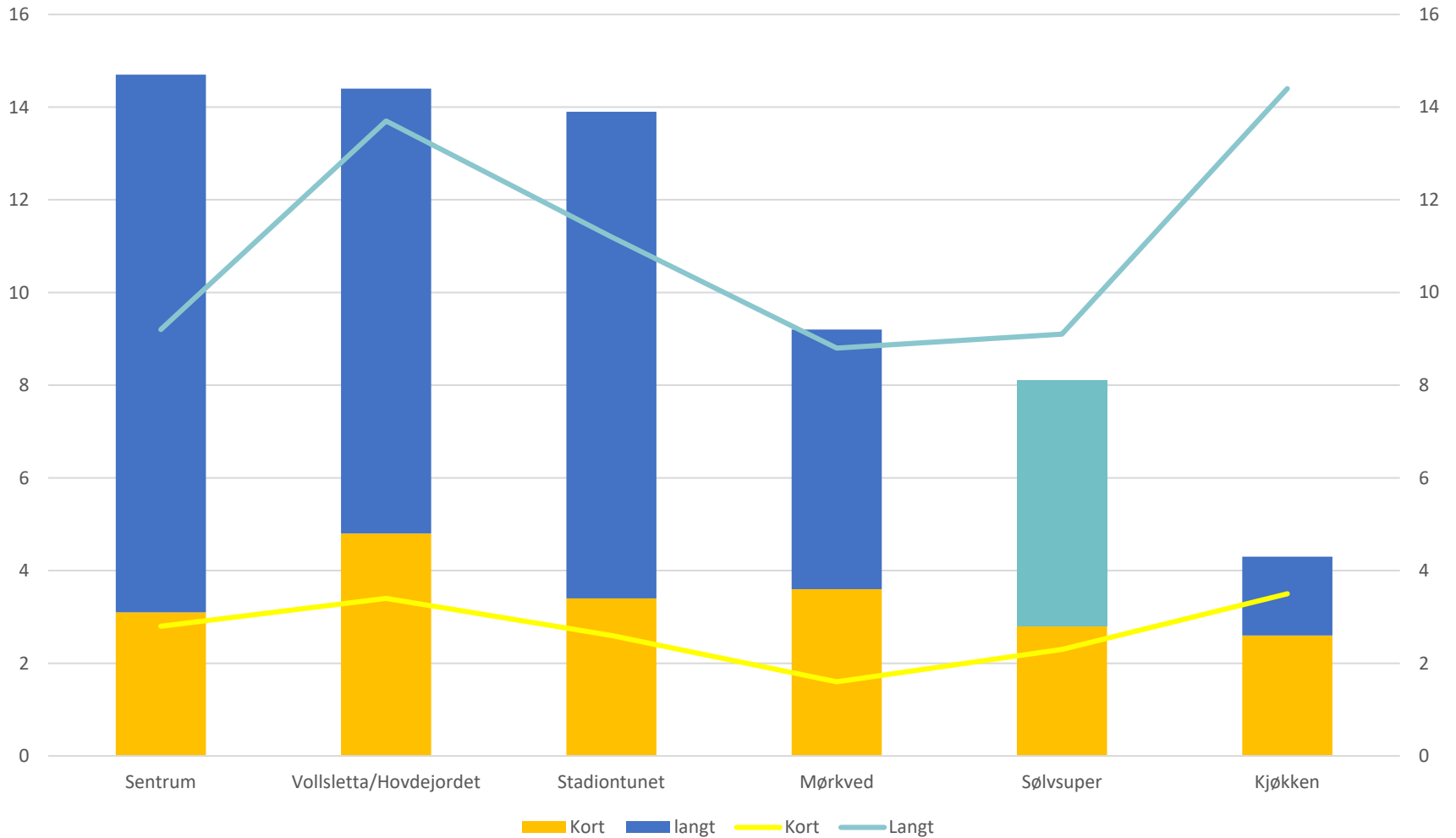
HO – øvrig



Hjemmetjenesten



Institusjoner



Teknisk avdeling

