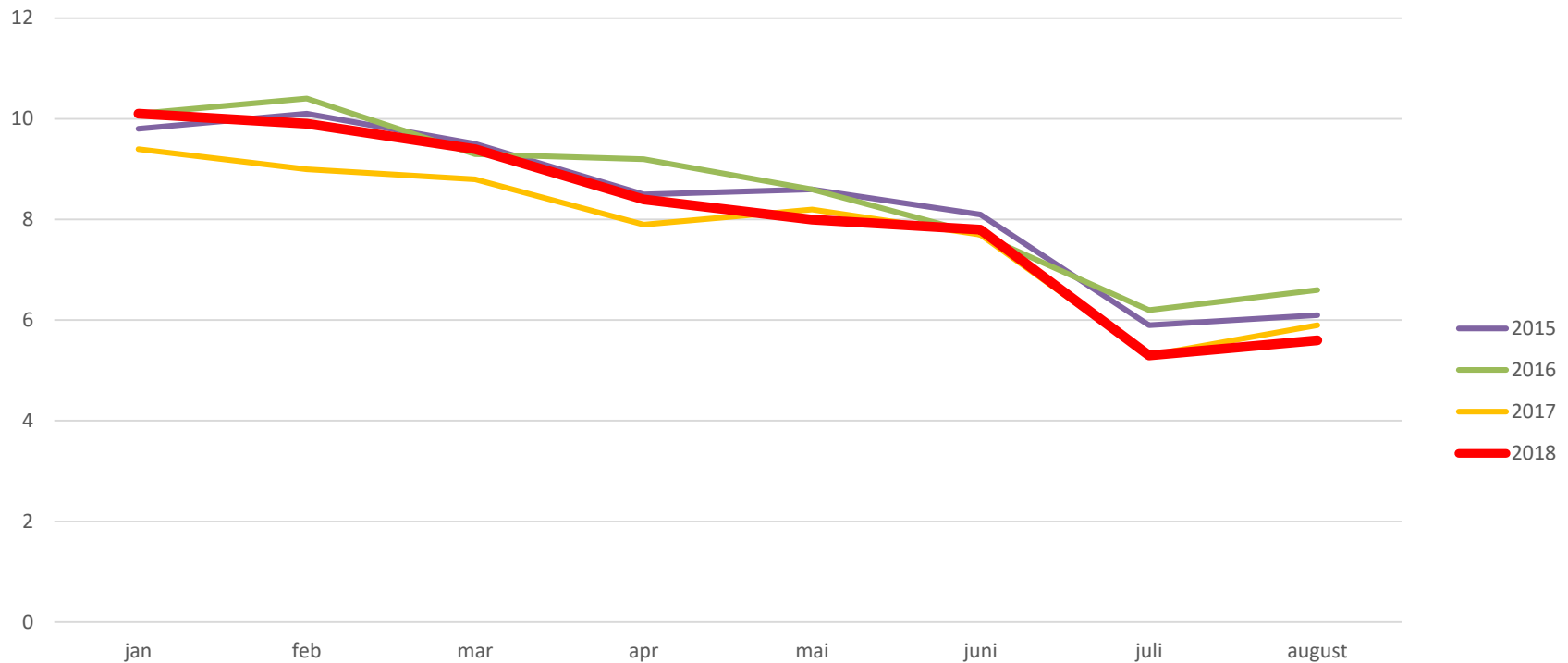


# Sykefraværet pr. august 2018

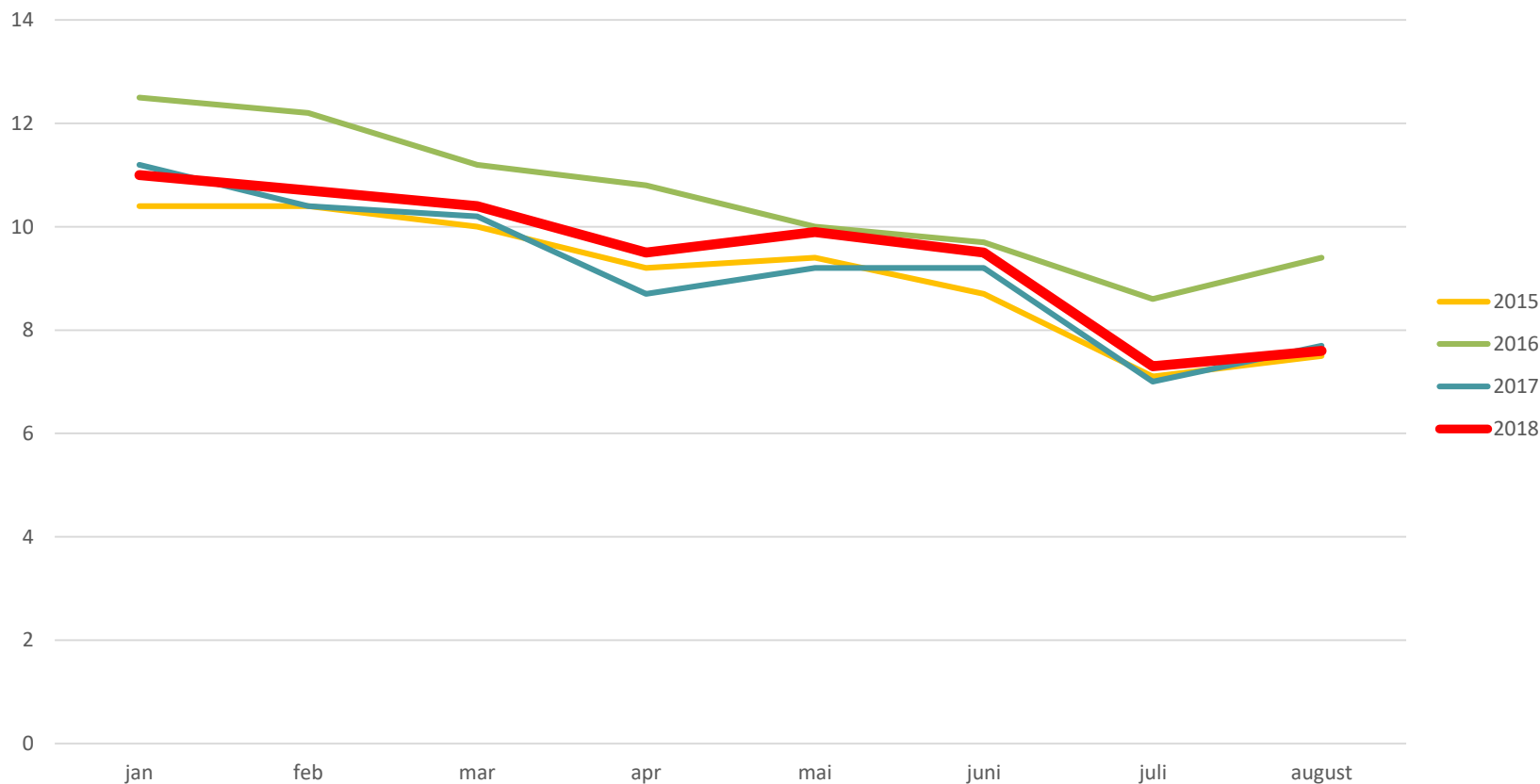


# Fraværet pr måned for perioden januar til August for hele kommunen



Fraværet for 2018 følger samme mønster som tidligere år, omtrent samme nivå. Litt høyere fravær de første månedene enn i 2017, men fra mai har vi vært på samme nivå. Tallene for august viser et litt lavere nivå enn 2017, men tallene kan fremdeles endre seg noe. Fortsatt noe i saksgang

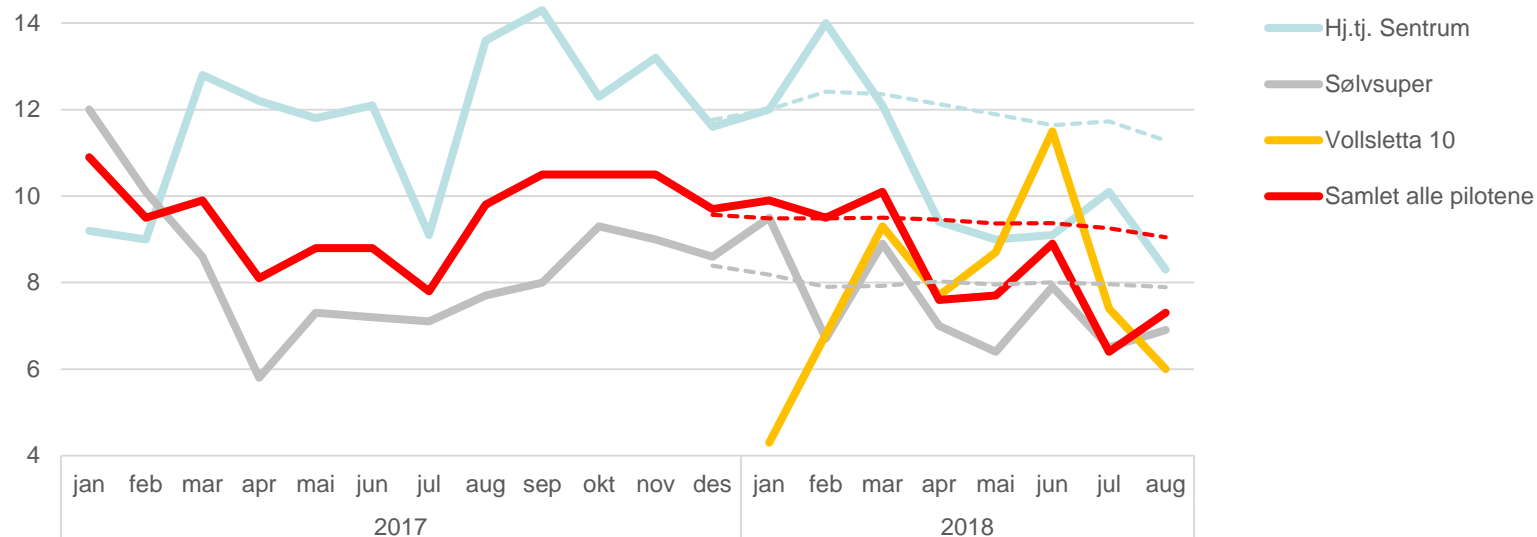
# Helse- og omsorgsavdelingen



Helse- og omsorgsavdelingen ligger hittil i år på nivå litt over det som var i 2017 og 2015. Avdelingen hadde et høyere nivå på fraværet i 2016.

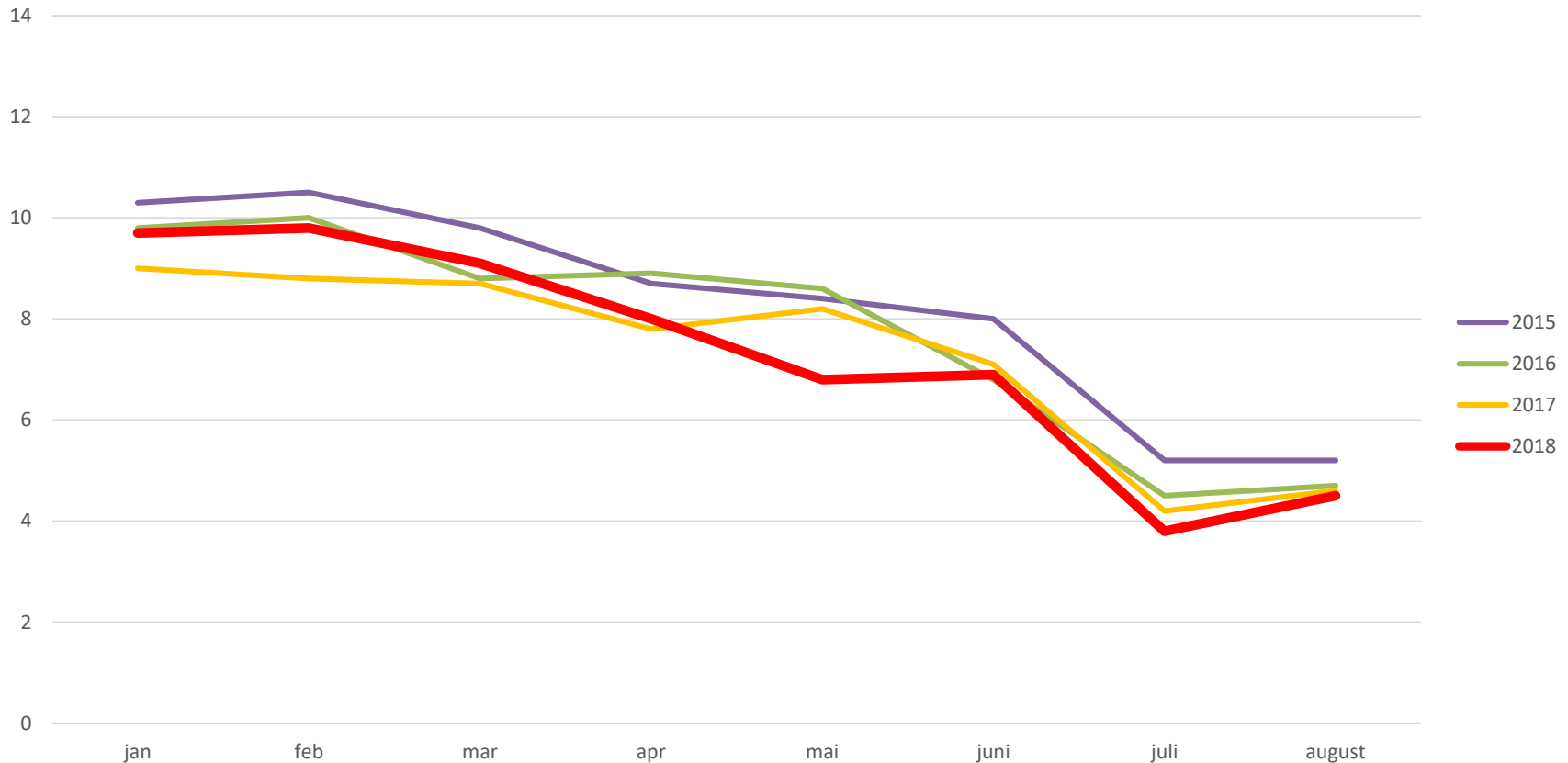
# Pilot Heltidskultur

## Pilotene spesifisert



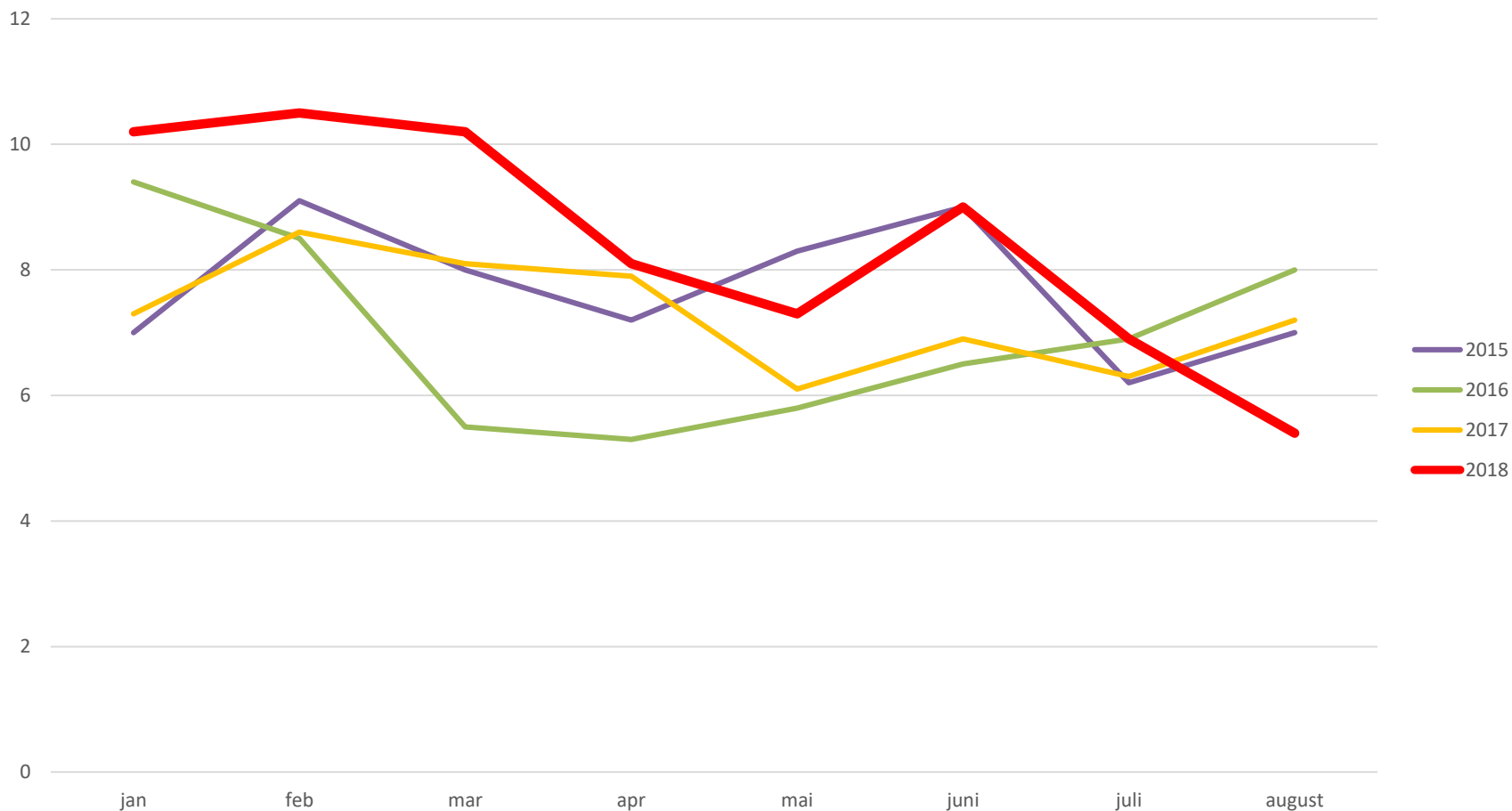
Det er variasjoner i utviklingen av fravær for de enkelte virksomhetene. Ser man på trenden (striplet linje) så viser den en reduksjon i løpet av 2018 fra 9,5 i januar til 9,1 i august. Både hjemmetjenesten og Sølvsuper viser en synkende tendens. For Vollsletta 10 er det ikke mulig å lage en trendanalyse da det er en ny virksomhet som kom i drift ca. 1. januar 2018.

# Oppvekst- og kulturavdelingen



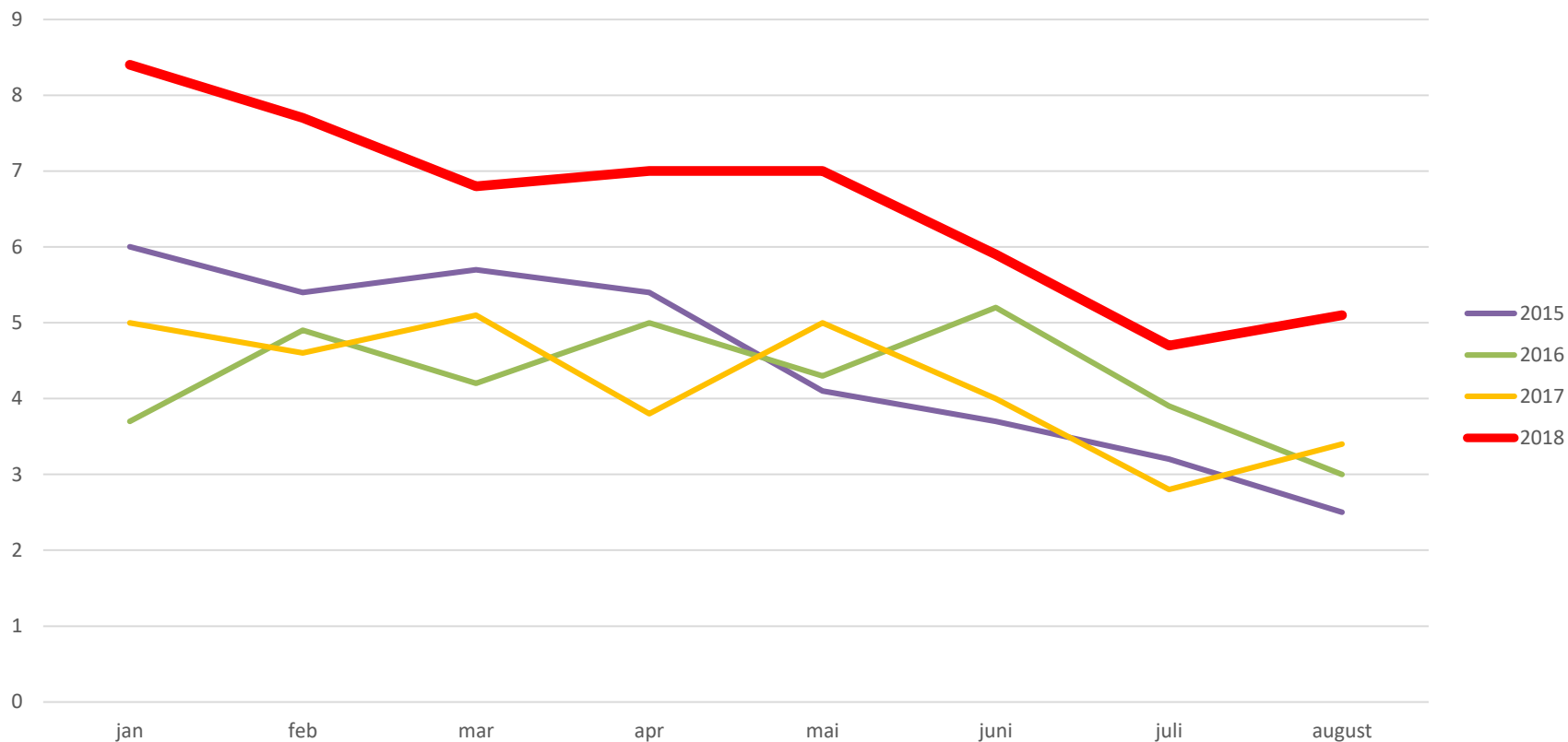
Oppvekst- og kulturavdelingen hadde i starten av året et nivå omtrent som i 2016. Fra våren, og gjennom sommeren, har nivået vært i underkant av det vi har sett de siste årene.

# Teknisk avdeling



Teknisk avdeling lå høyt i starten av 2018, men har hentet seg noe inn. Fraværet for august måned er lavt i forhold til tidligere år.

# Øvrige avdelinger (AA,NU,ØK,UE)



De øvrige fire avdelingene utgjør en liten del av det totale fraværet. Her ser vi dog et forholdsvis høyt fravær i forhold til det som har vært de siste årene. Forklaring: Beredskap, Lønn og Kommunikasjon/Serviceetorget.

# Spesifisert pr virksomhet

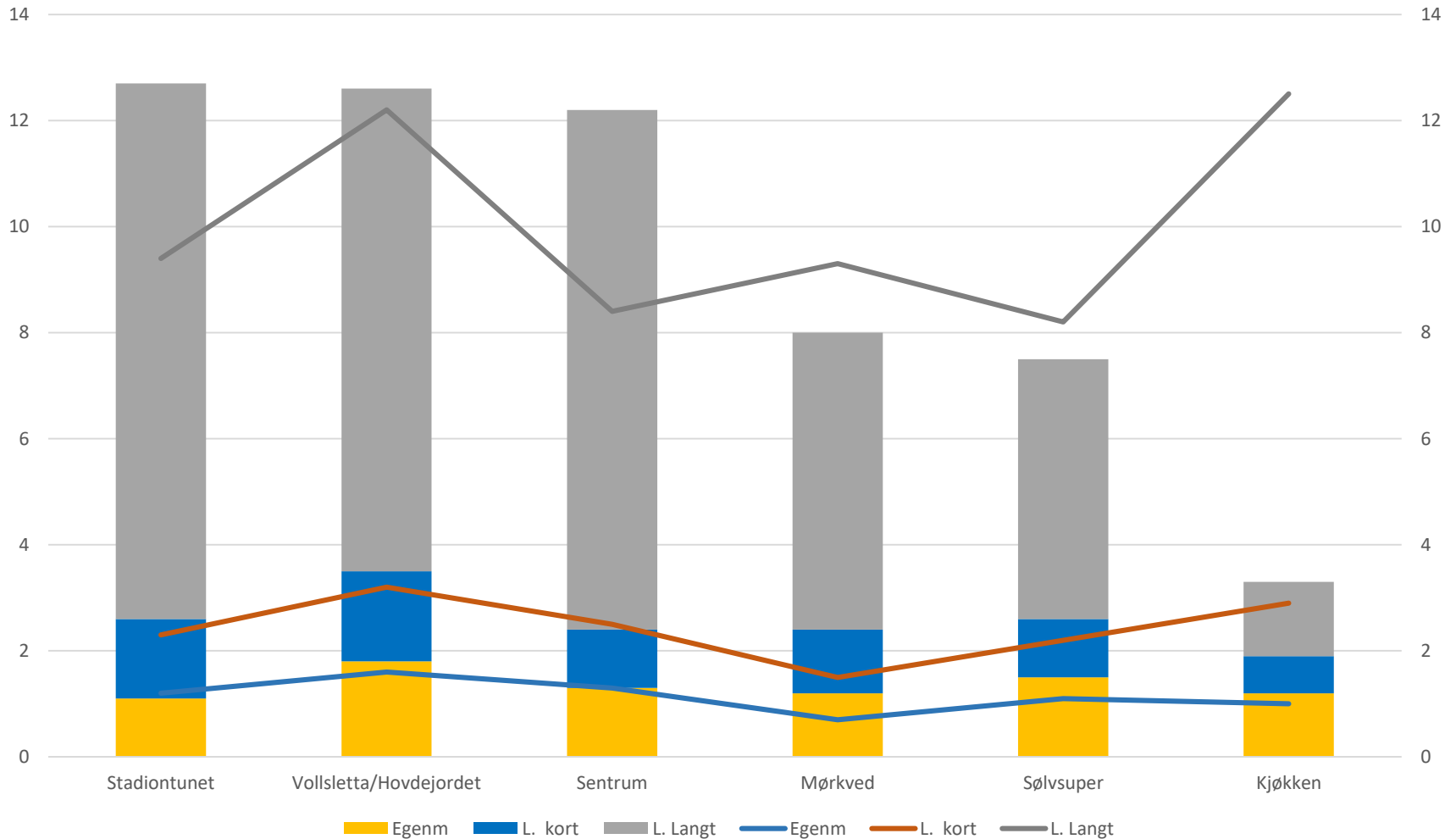
Detaljert oversikt over sykefraværet for de åtte første måneder i 2018, sammenlignet med samme periode 2017.

Søylene viser fraværet for 2018, mens linjene representerer 2017.



# Institusjoner

Søyle 2018  
Linje 2017

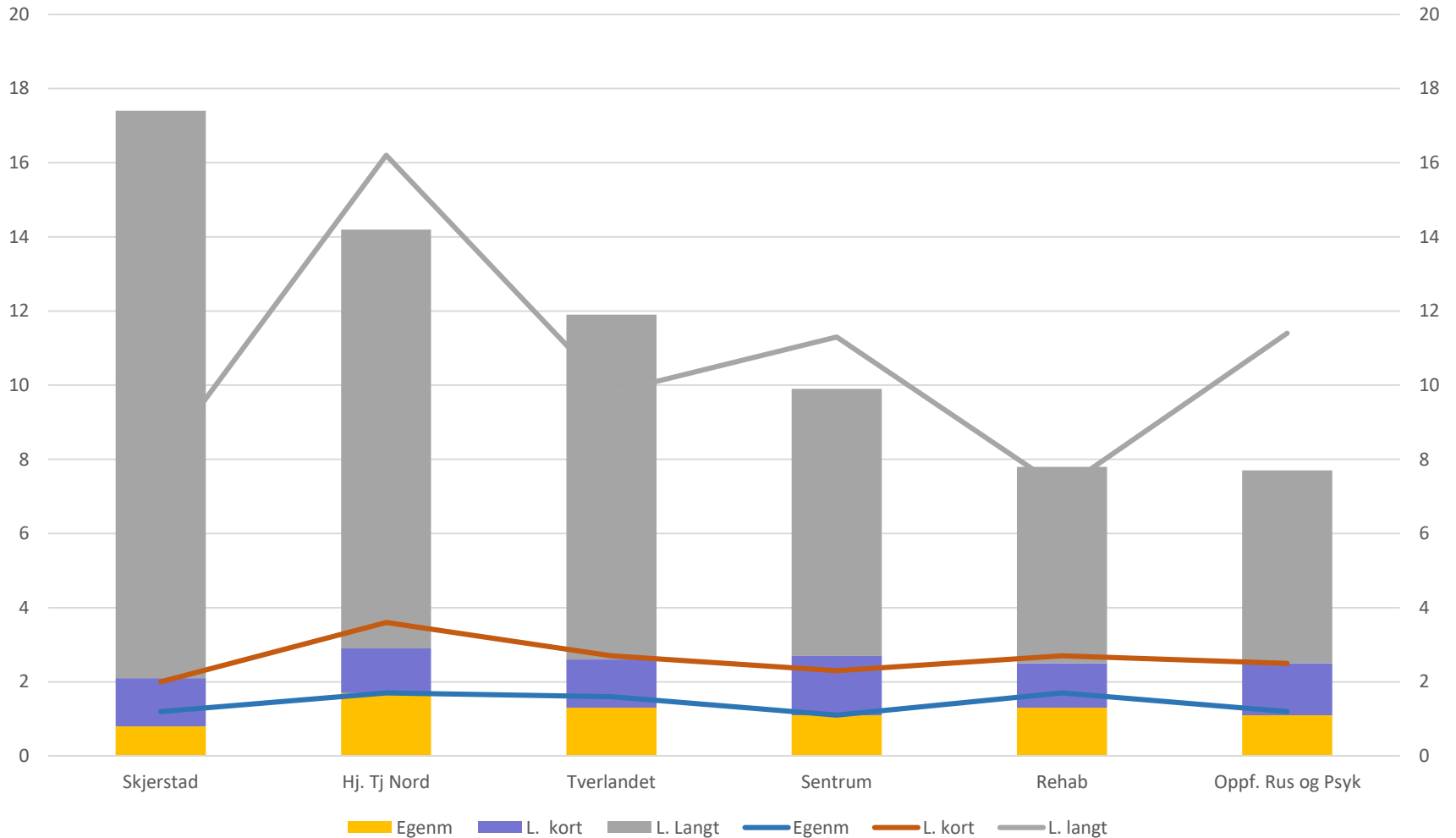


Grå -  
Orange -  
Blå -

Legemeldt over 16 dager  
Legemeldt opp til 16 dager  
Egenmeldte

# Hjemmetjenesten

Søyle 2018  
Linje 2017

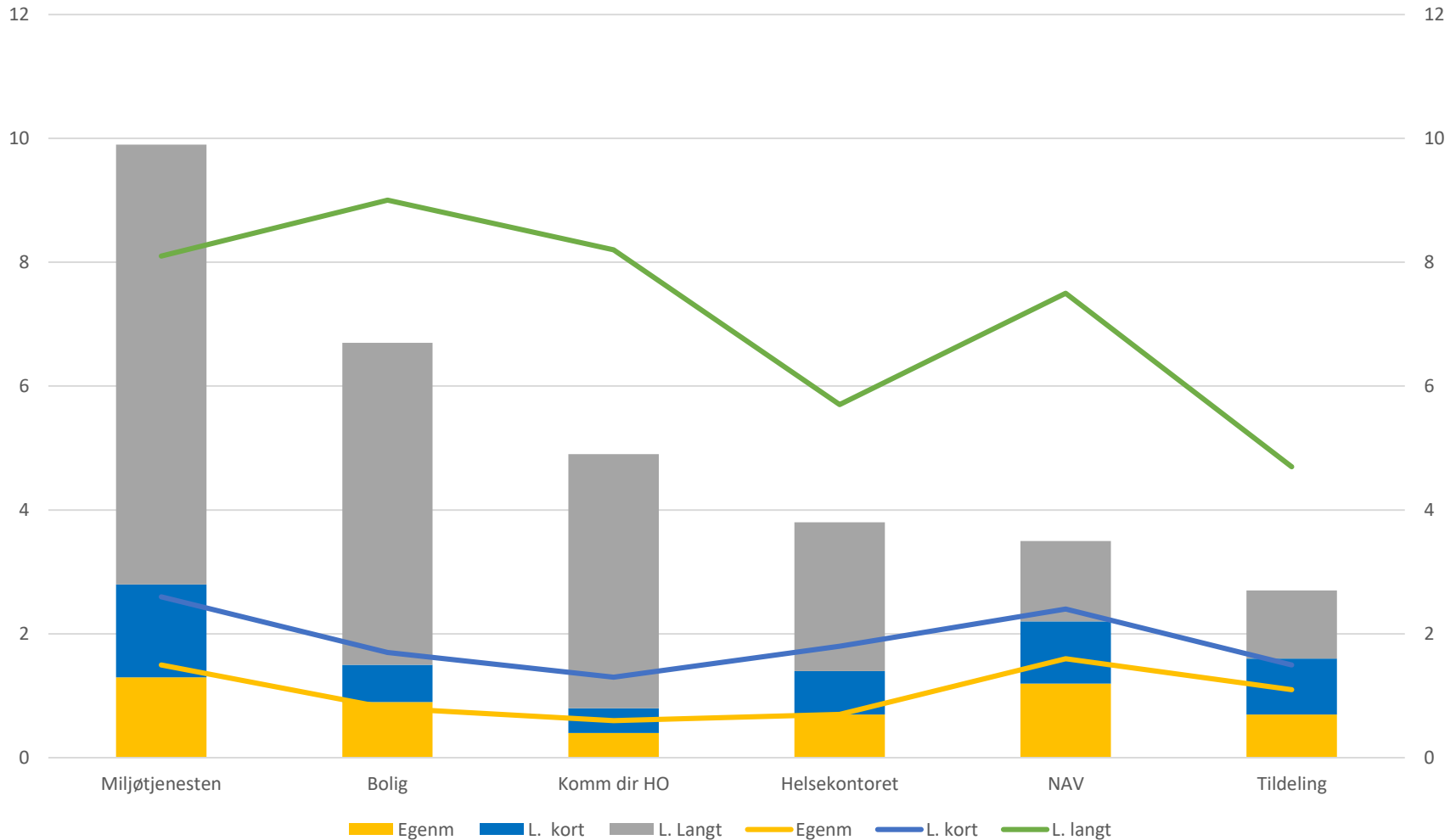


Grå -  
Orange -  
Blå -

Legemeldt over 16 dager  
Legemeldt opp til 16 dager  
Egenmeldte

# HO – øvrig

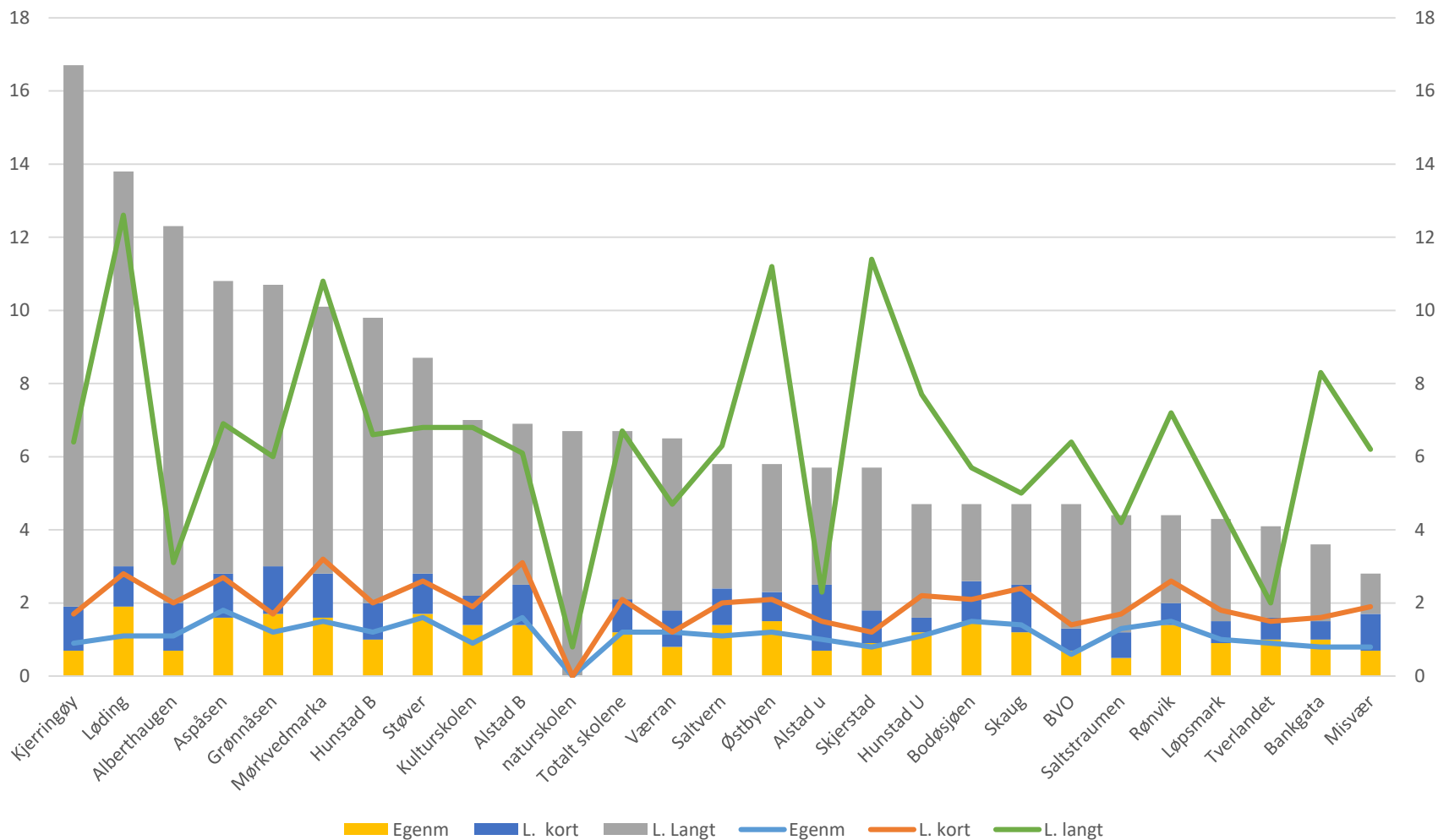
Søyle 2018  
Linje 2017



Grå -  
Orange -  
Blå -

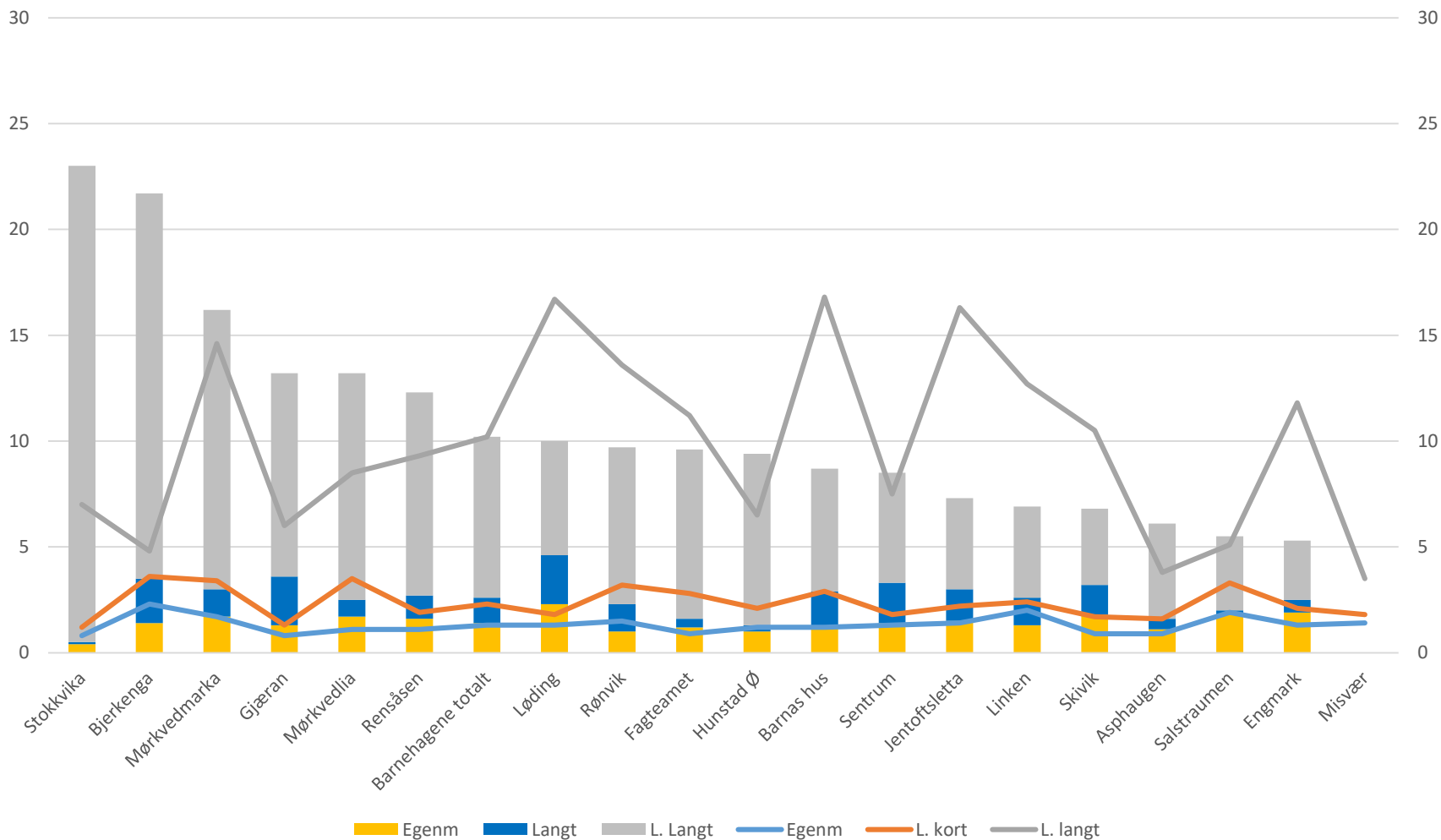
Legemeldt over 16 dager  
Legemeldt opp til 16 dager  
Egenmeldte

# Skolene



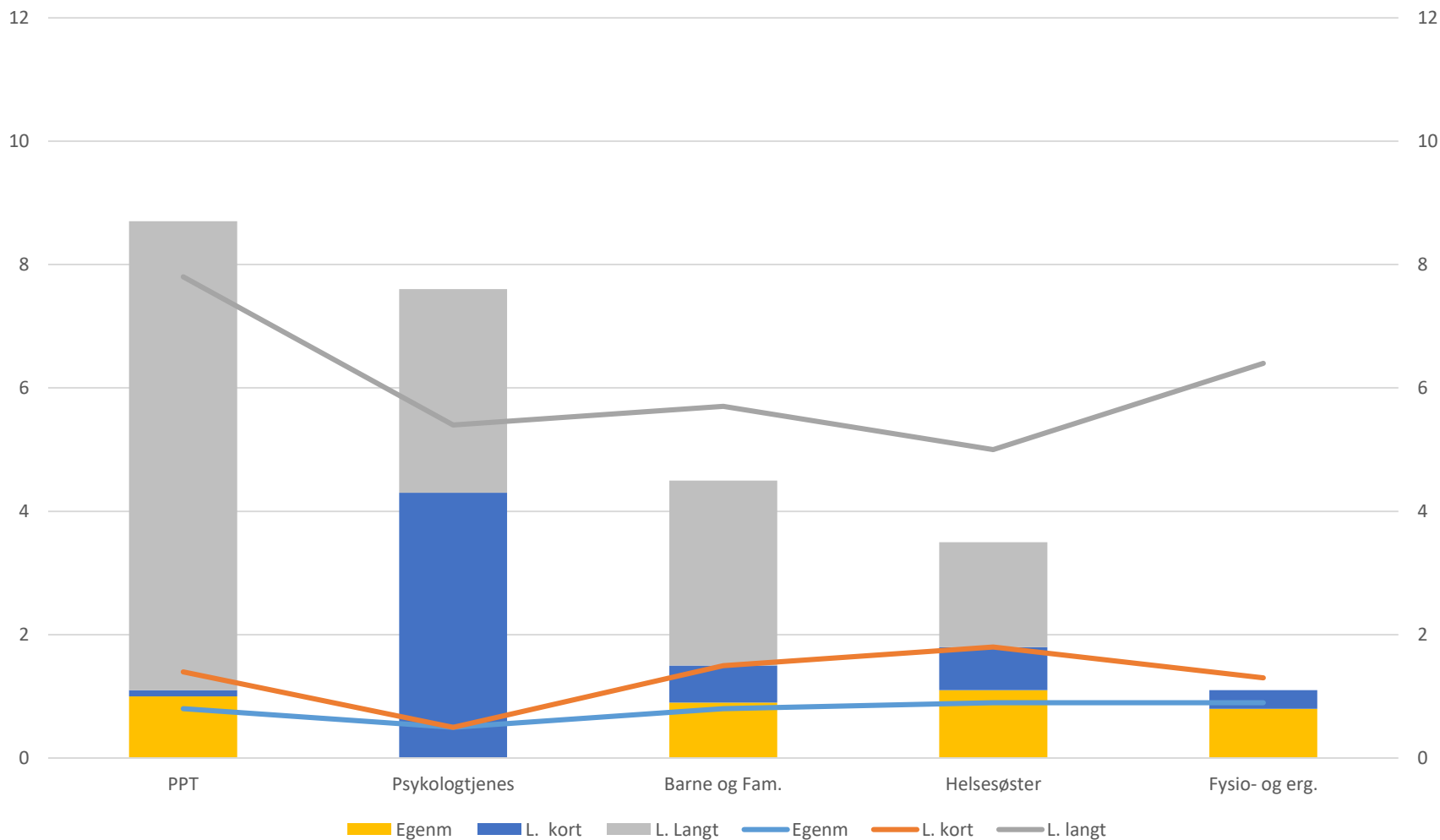
# Barnehagene

Søyle 2018  
Linje 2017



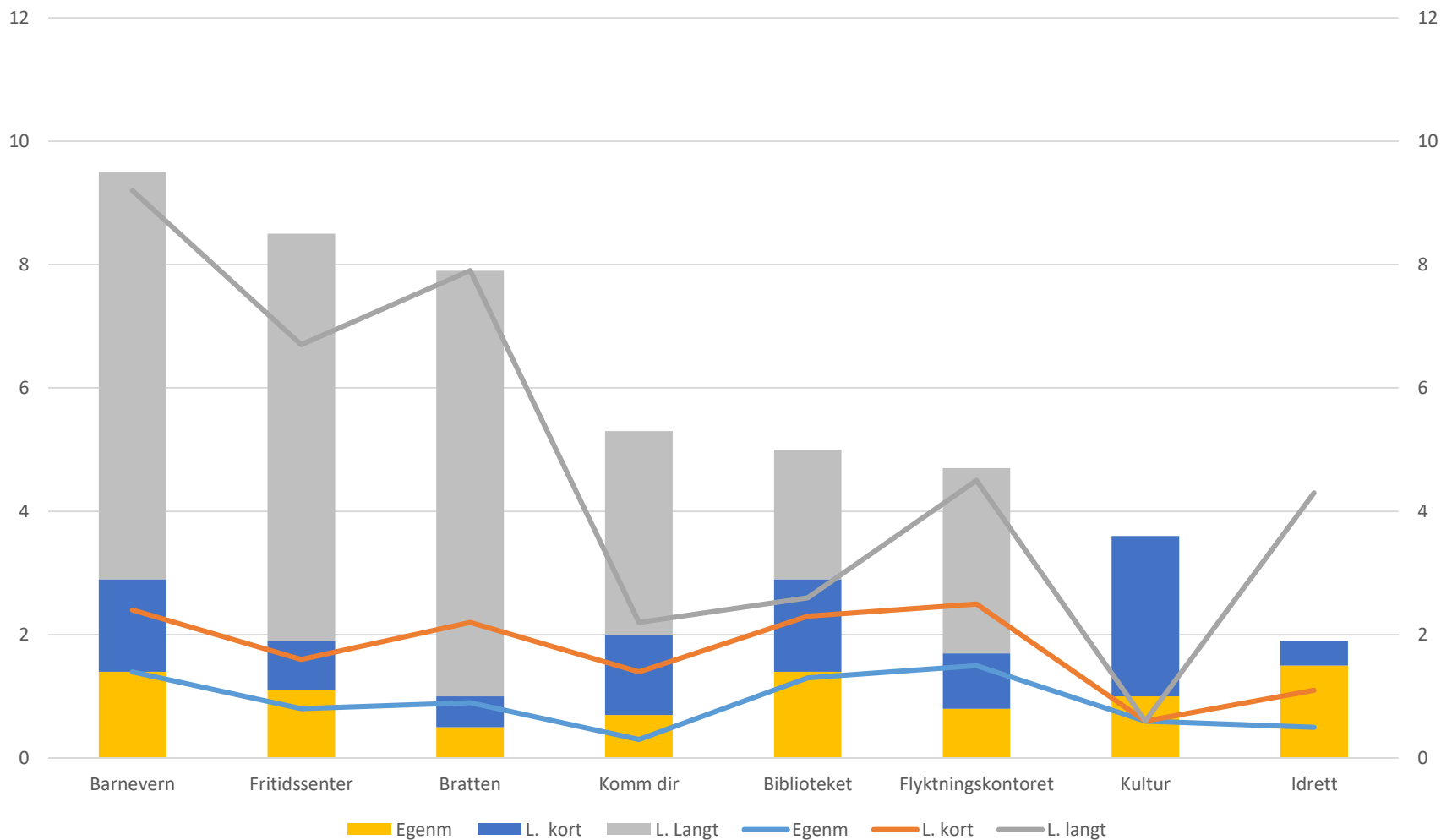
# Barne- og Familieenheten

Søyle 2018  
Linje 2017



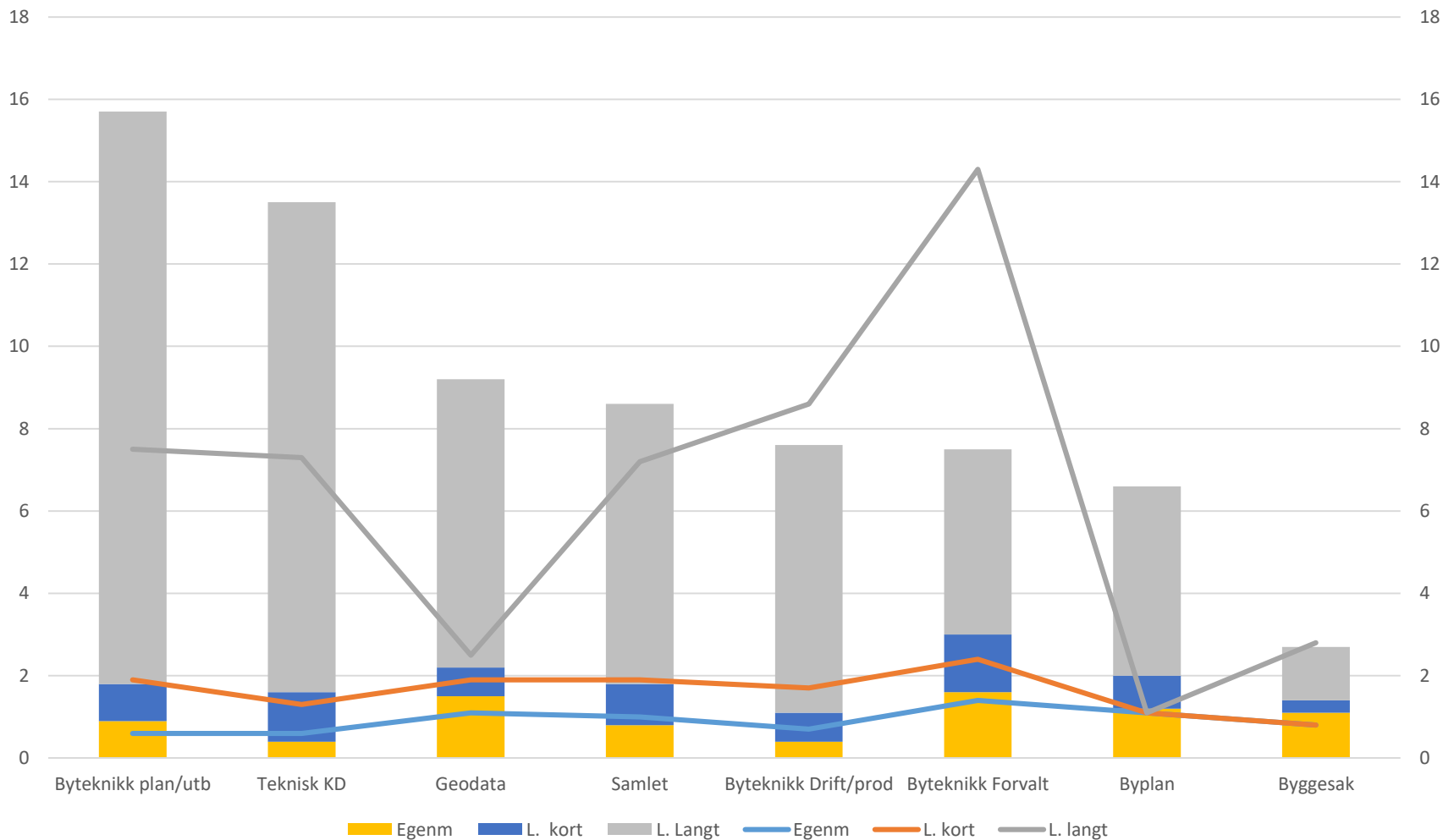
# OK - øvrig

Søyle 2018  
Linje 2017



# Teknisk avdeling

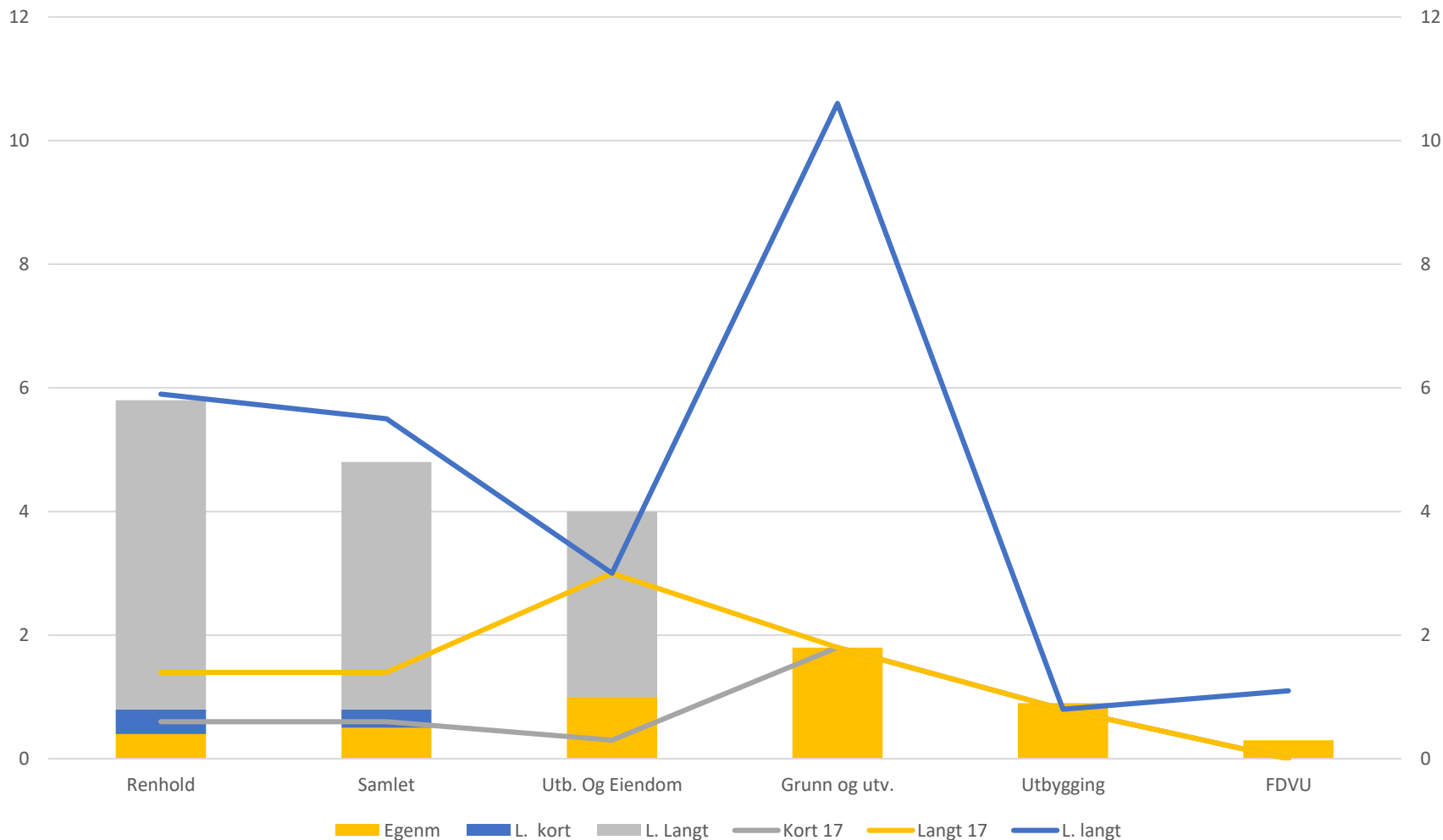
Søyle 2018  
Linje 2017



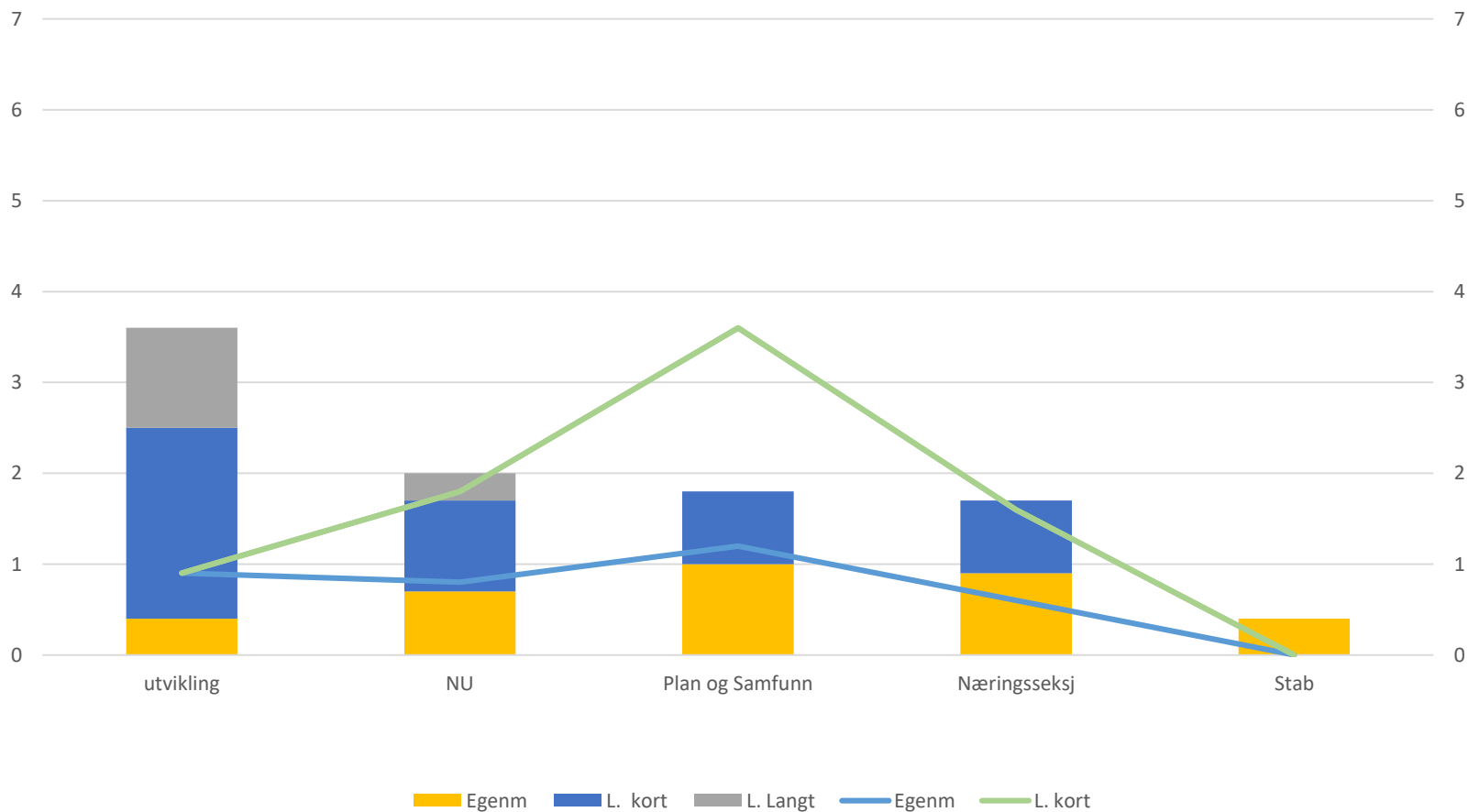


# Utbygging- og Eiendomsavdelinga

Søyle 2018  
Linje 2017

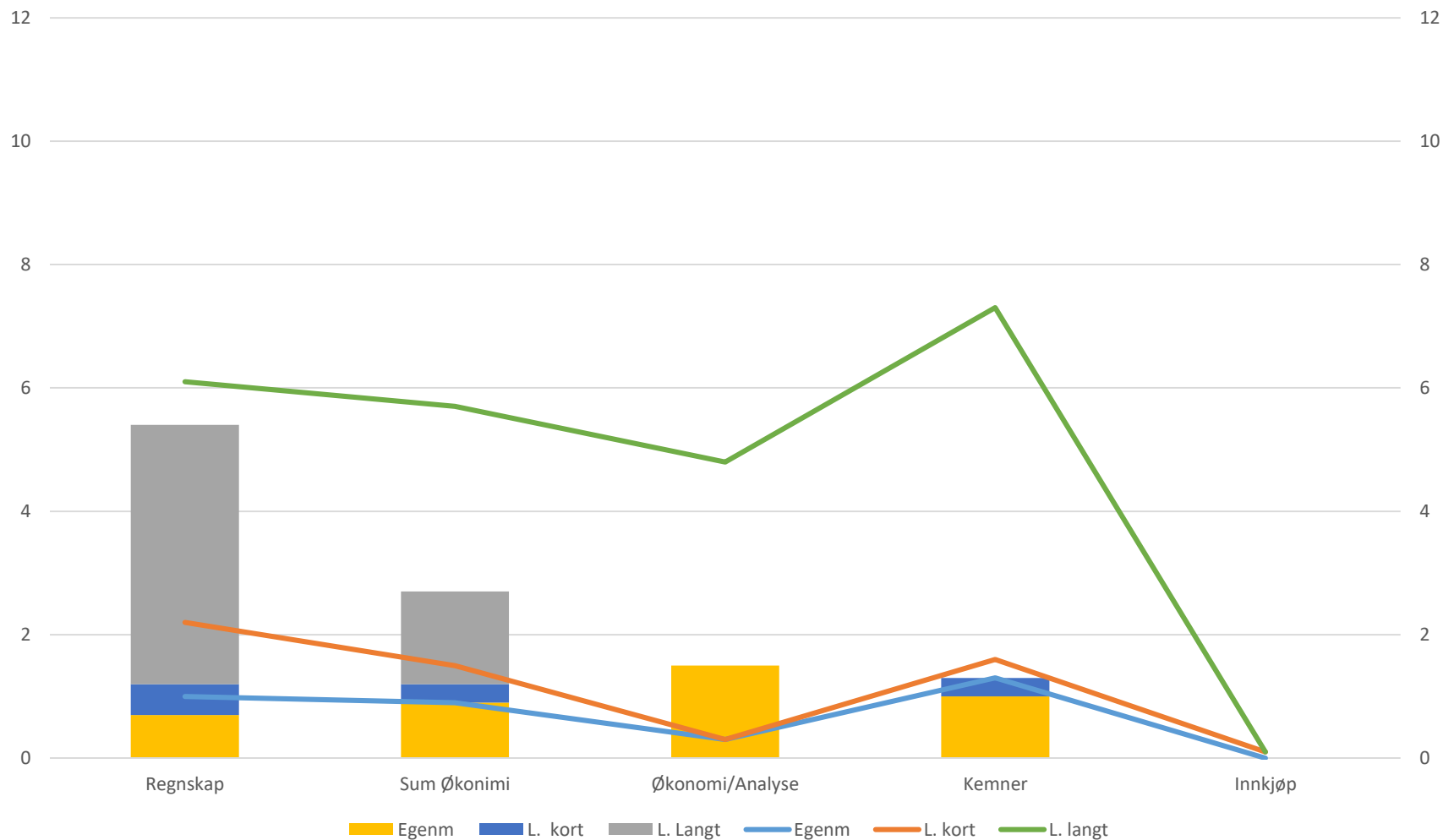


# Næring- og utviklingsavdelinga

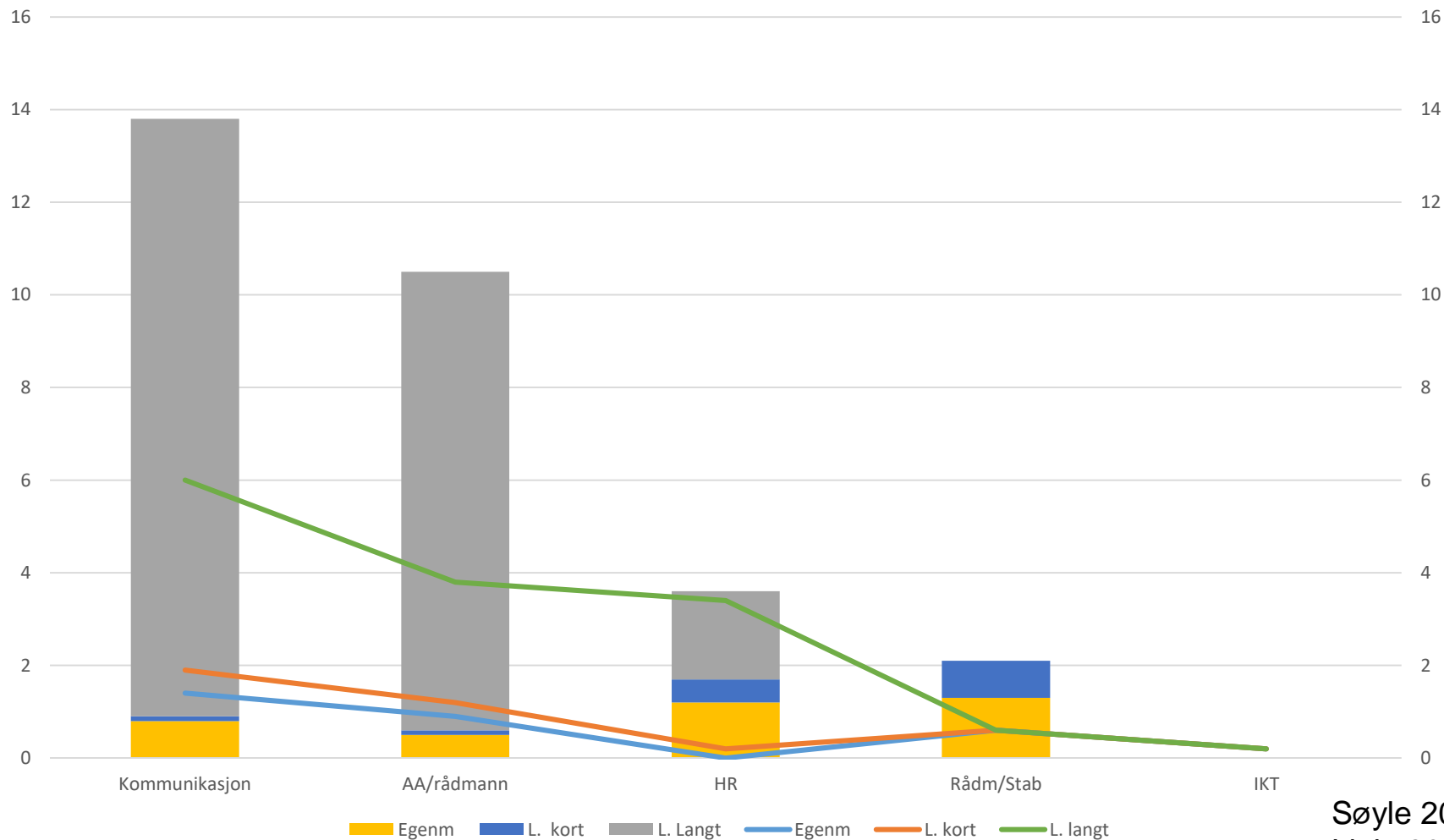


# Økonomi

Søyle 2018  
Linje 2017



# Rådmannen og Administrasjonsavdelinga



Søyle 2018  
Linje 2017

# Hva har vi gjort:

- Friskere tilbake - Tettere oppfølging på individnivå og virksomhetsnivå fra 2016
- Varslingsmodulen Visma tatt i bruk
- Revidert omplasseringsrutinen i kommunen
- Styrket samarbeidet med Stamina (BHT)
- Mange virksomheter har utarbeidet «Arbeidsplassbeskrivelse» - et verktøy som kan brukes både forebyggende og ved fravær for å kartlegge restarbeidsevne og tilretteleggingsbehov
- Økt fokus på forebyggende arbeid ute i virksomhetene
- Gjennomført 10 faktor medarbeiderundersøkelse
- Styrket HMS arbeidet

# Hva har vi fokus på videre:

- Forebyggende aktivitet: blant annet kulturen for nærværssamtaler - personalmøter
- Tettere samarbeid internt på HR for å sørge for enda bedre tjenester
- Månedlige samarbeidsmøter med saksbehandlere i NAV startet august 2018
- Implementere «Sjekkliste for omplassering»
- Styrke ledere på bruken av eksisterende verktøy
- Hensiktsmessig bruk av Stamina videre

# Hva har vi fokus på videre:

- Kurs i sykefravær A-Å (halvdagskurs for ledere og HTV)  
Oppstart slutten av november, skal gjennomføres 3 ganger pr år
- Kurs: Psykiske lidelser «Med Samtalen som verktøy» – 5 timer. Gjennomføres i samarbeid med Arbeidslivssentret 21/11-18. Info sendt ut uke 40.
- Utvikling av oppfølgingsmodell med tilhørende verktøykasse - lederopplæring
- Heldagskurs i konflikthåndtering v/ Ståle Einarson (2 ganger i løpet av høsten 2018), nye i 2019 planlegges

# Hva har vi fokus på videre:

- Kompetanseheving av ledere gjennom kurs og daglig veiledning
- Avklare ansatte i permisjon på grunn av midlertidig uførepensjon, agerer ut fra lister fra pensjonskassen – utgjør mange stillingsbrøker
- Bistå flere ledere i oppfølgingsmøter og dialogmøter
- Prosjekt (nytt): Tett på med BHT og NAV mot utvalgte virksomheter: Jentoftssletta barnehage, Stokkvika barnehage, Mørkvedmarka skole og hjemmetjenesten Nord – enheter med høyt sykefravær



# Hva har vi fokus på videre:

- Gode prosesser i forhold til omplasseringskandidater (ca.15 stk.) møter en del skepsis når vi melder inn omplasseringskandidater
- Videreutvikle verktøykassen for oppfølging og lederstøtte
- Ferdigstille program for alle nye ledere i kommunen

