

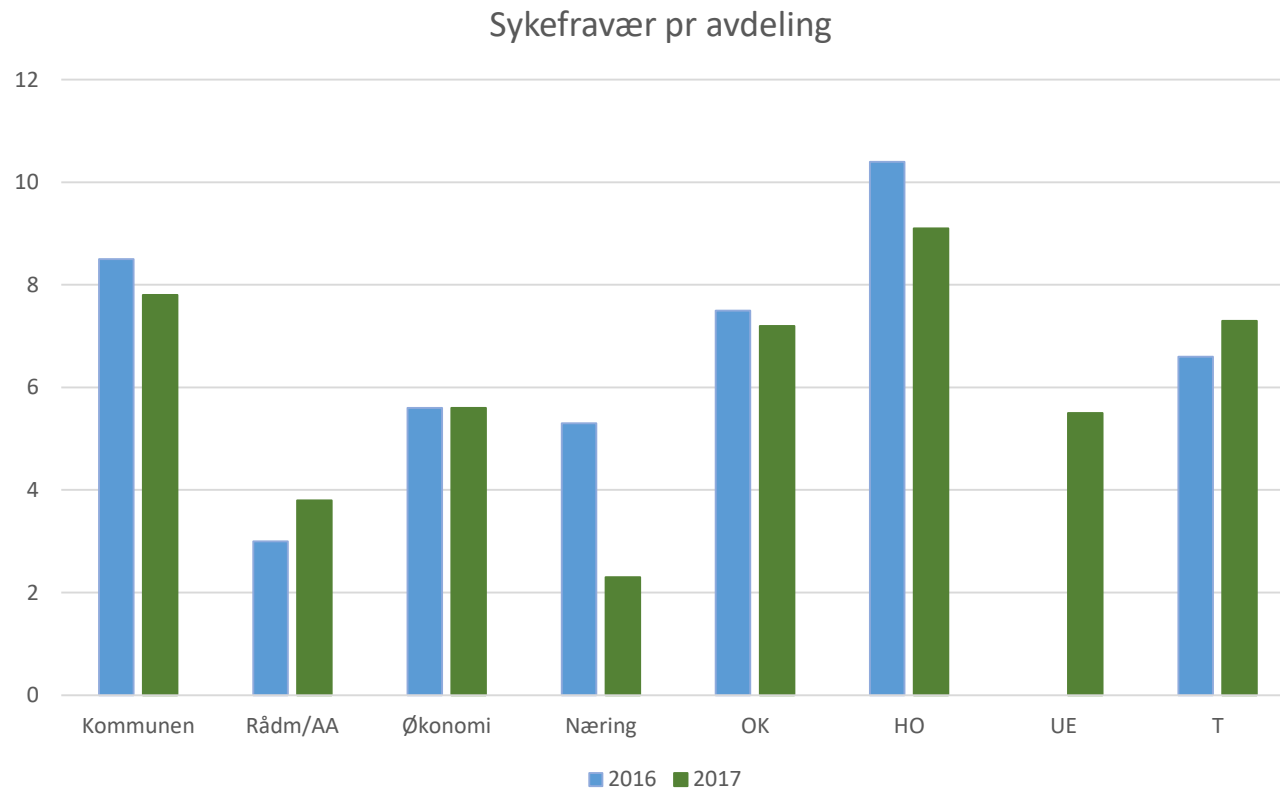
# Sykefravær i Bodø kommune

## Januar - september 2017

### OU 21.november 2017



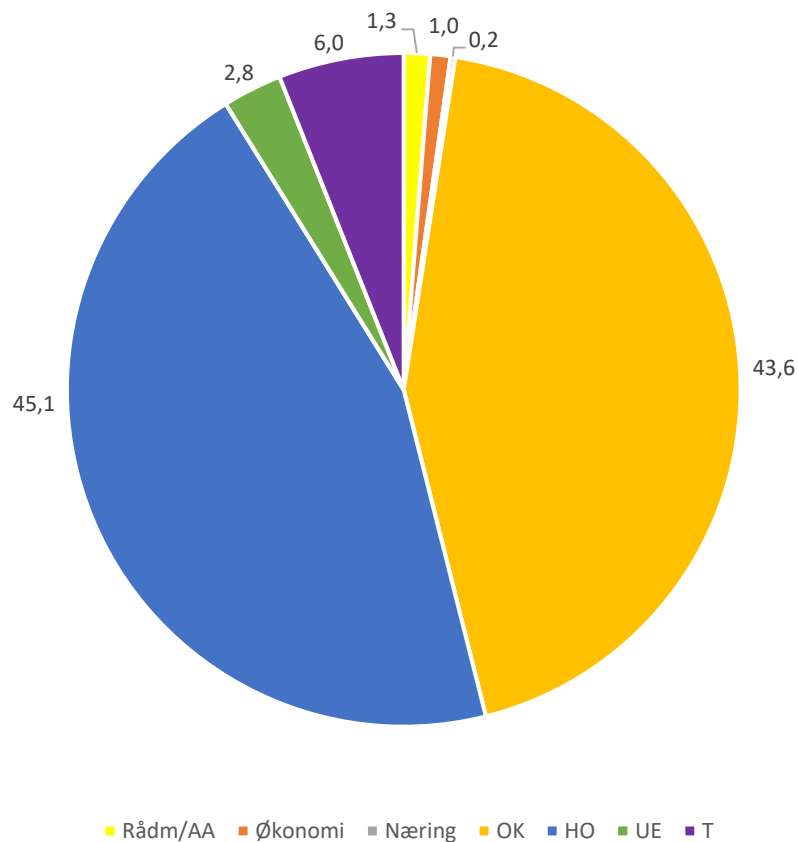
## Utviklingen i det totale sykefraværet for perioden januar til og med september, sammenlignet med utviklingen tidligere år (2016)



Fraværet for hele kommunen er redusert fra 8,5 prosent i 2016 til 7,8 prosent i 2017 for perioden januar til og med september. De to største avdelingene (OK og HO) har begge nedgang. Teknisk avdeling har en liten økning. Også AA har økt sykefravær siste året.

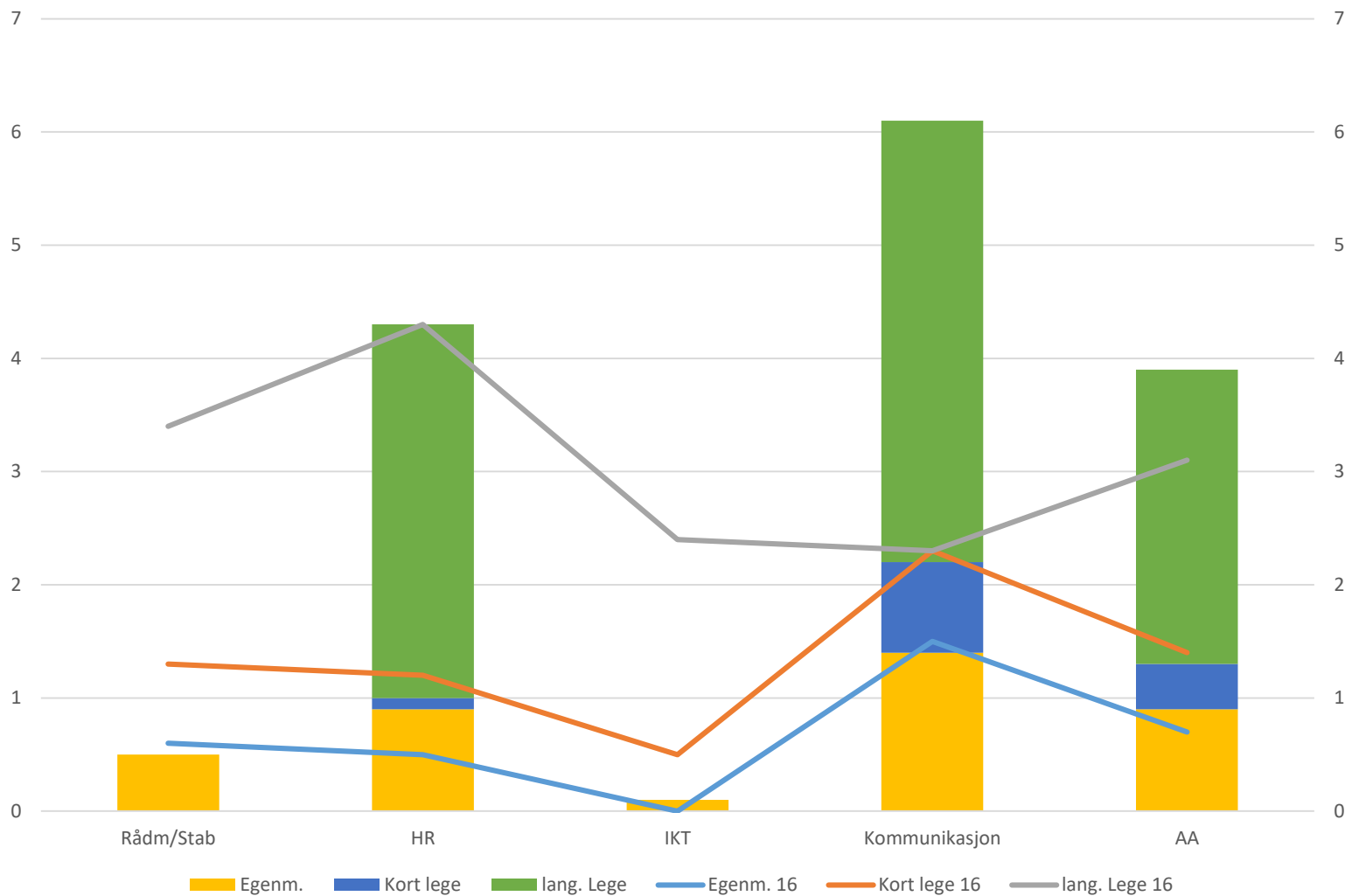
# Fordelingen av det totalt fraværet

Andel sykefravær pr avdeling

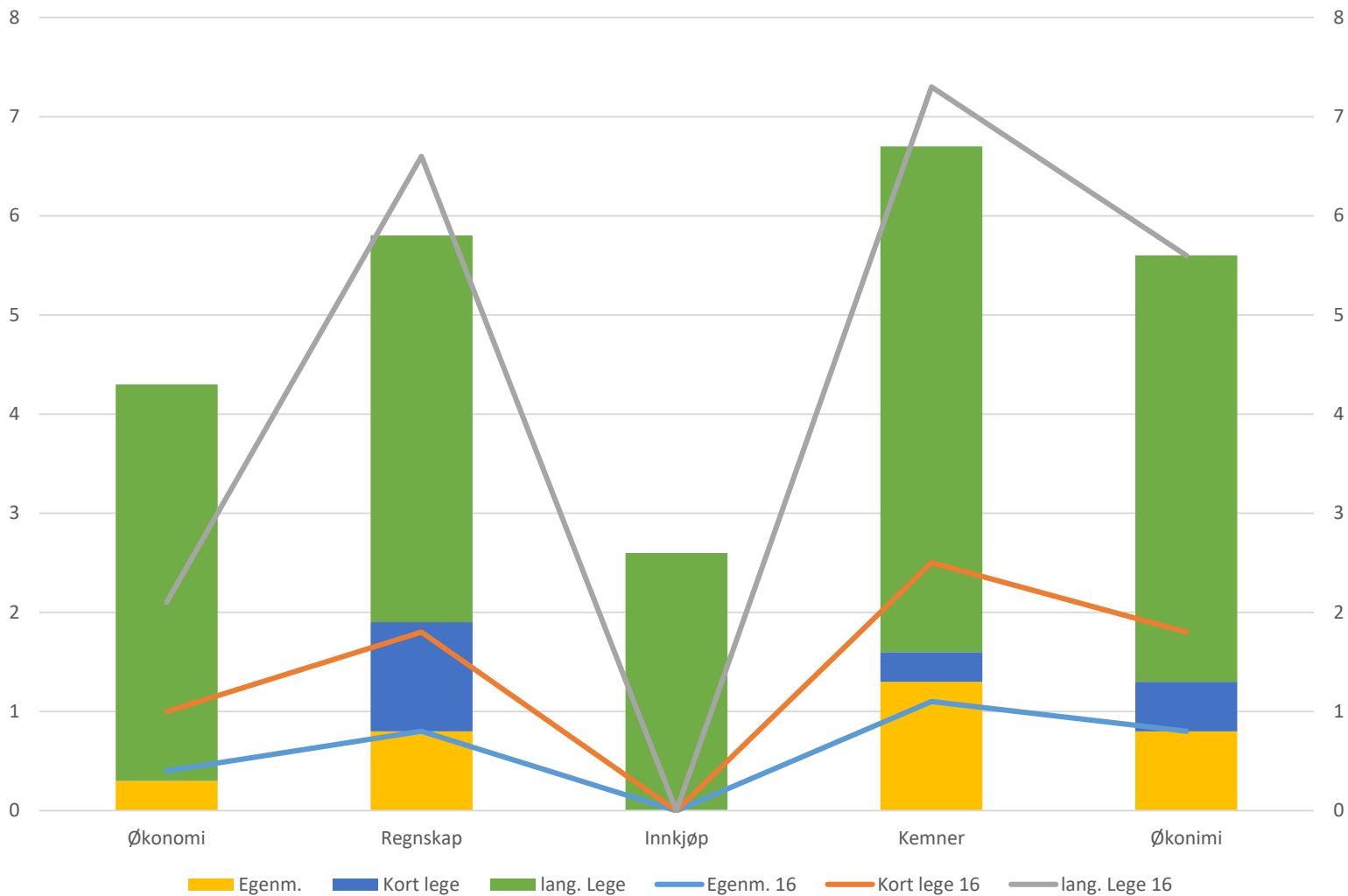


De to store avdelingene har nesten 90 prosent av sykefraværet, og utviklingen her vil følgelig ha stor påvirkning på det totale fraværet i kommunen.

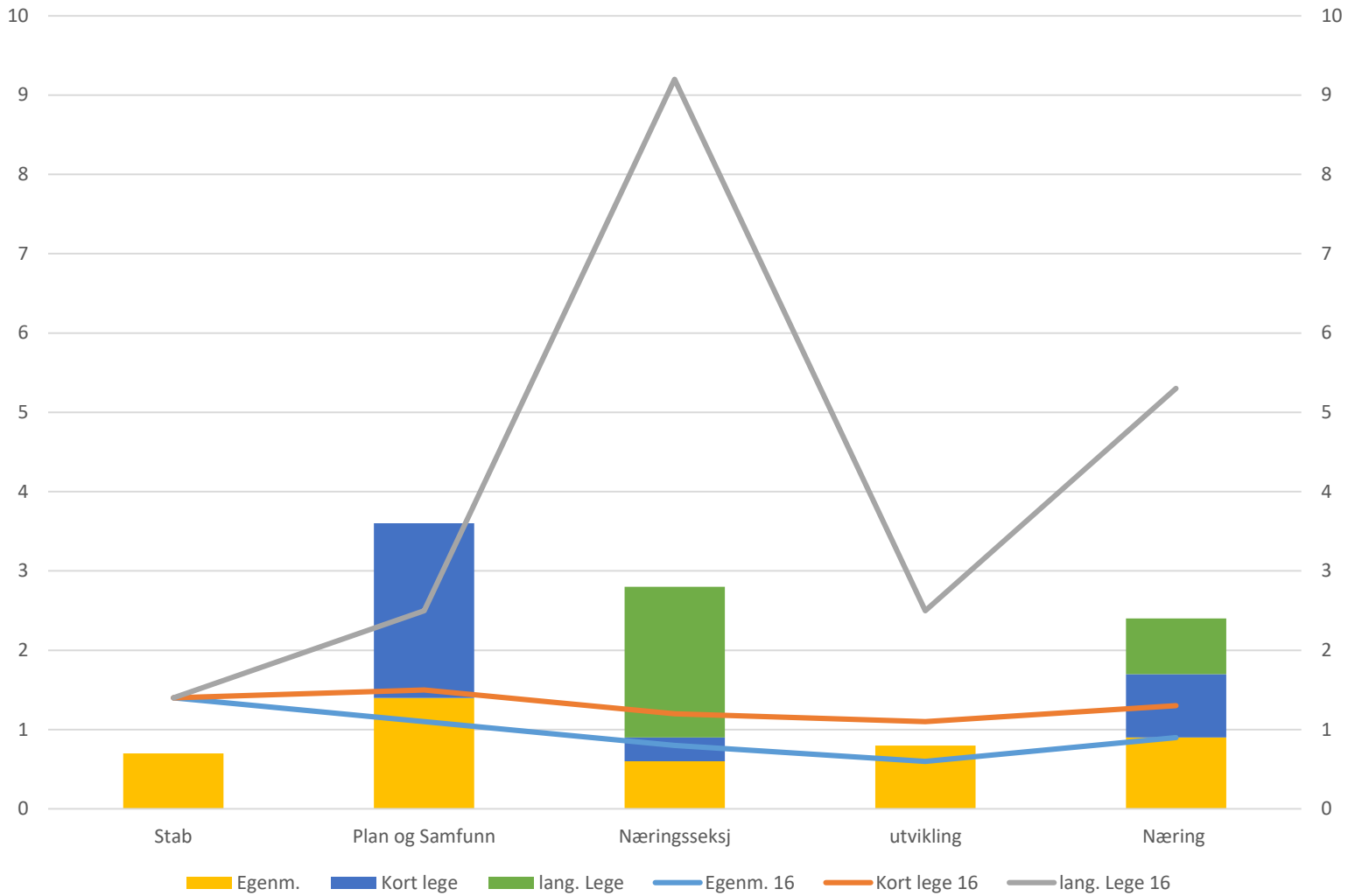
# Fravær i Administrasjonsavdelingen og Rådmannen/politisk sekretariat



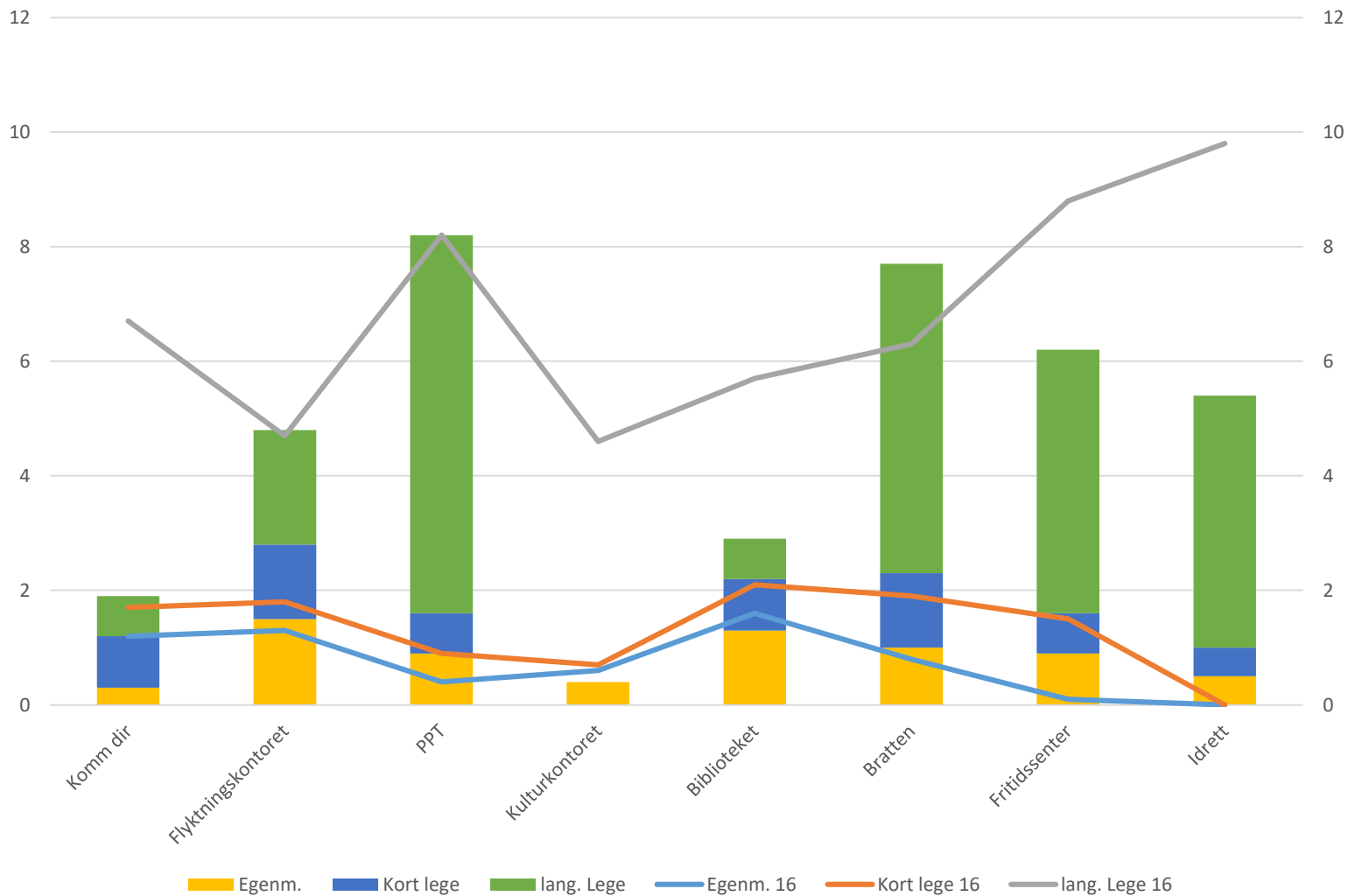
# Økonomi- og finansavdelingen



# Næring- og utviklingsavdelingen

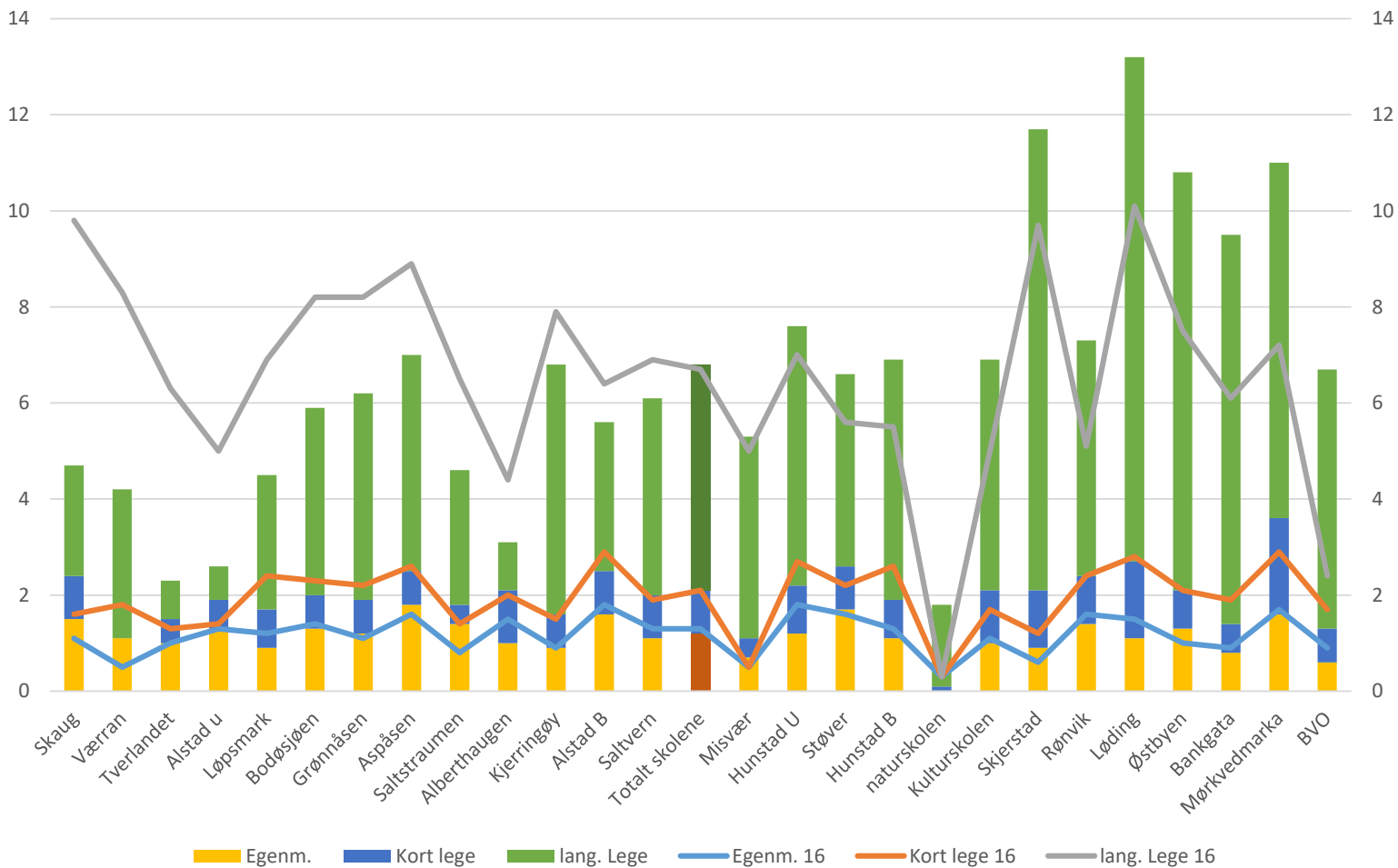


# OK øvrig (ikke skolene)



# Skolene

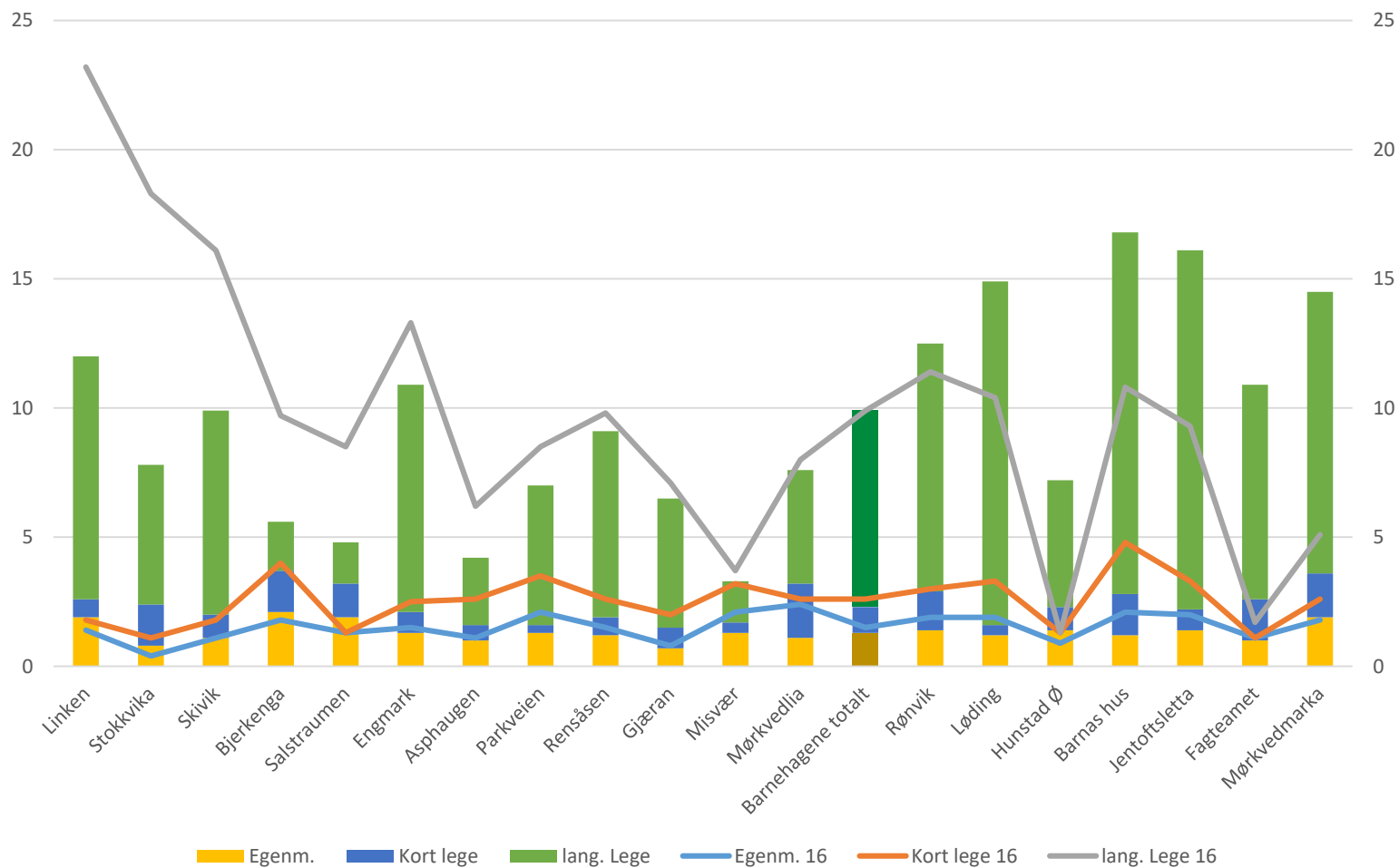
Skolene sortert på endringer



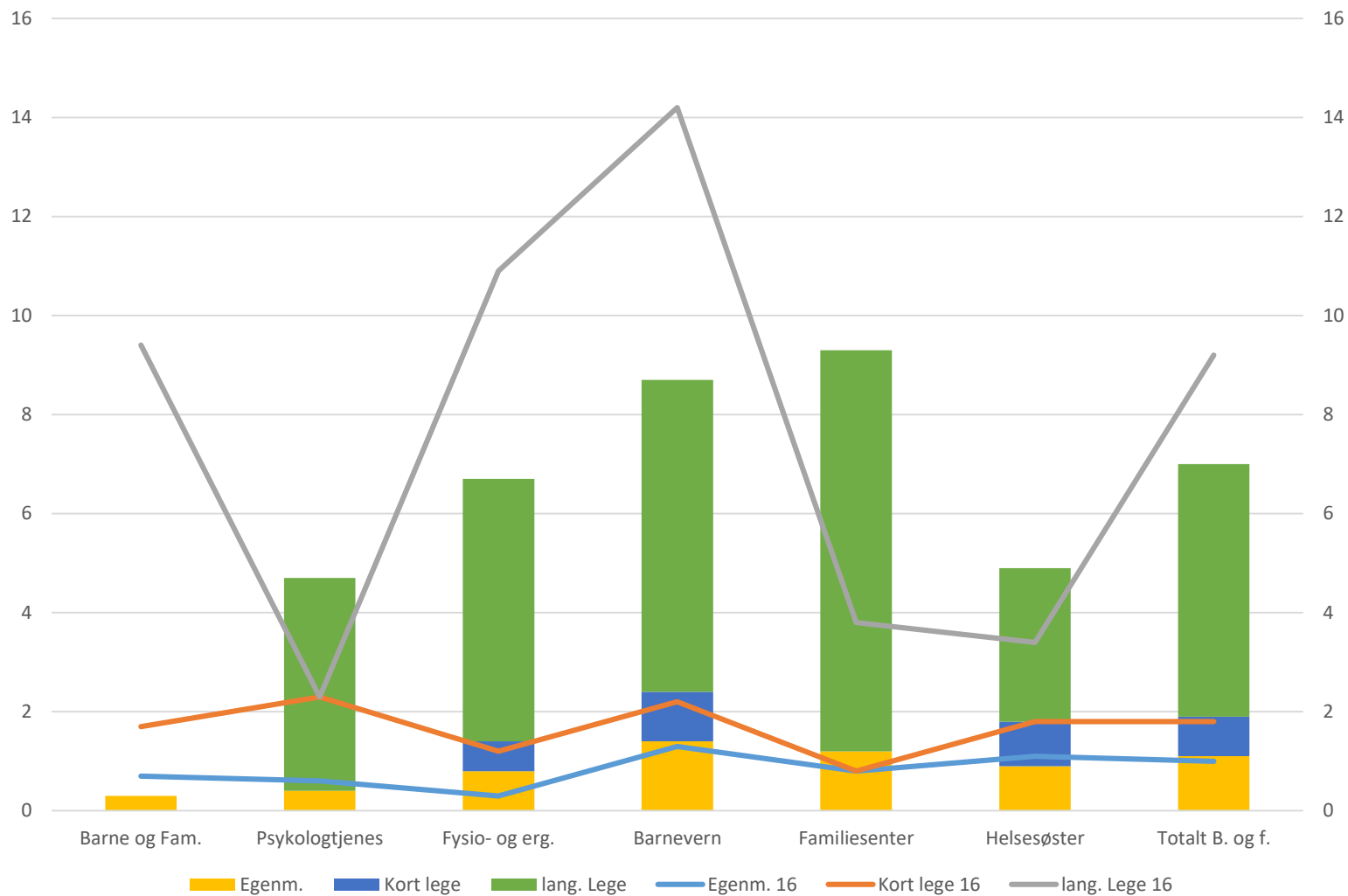


# Barnehagene

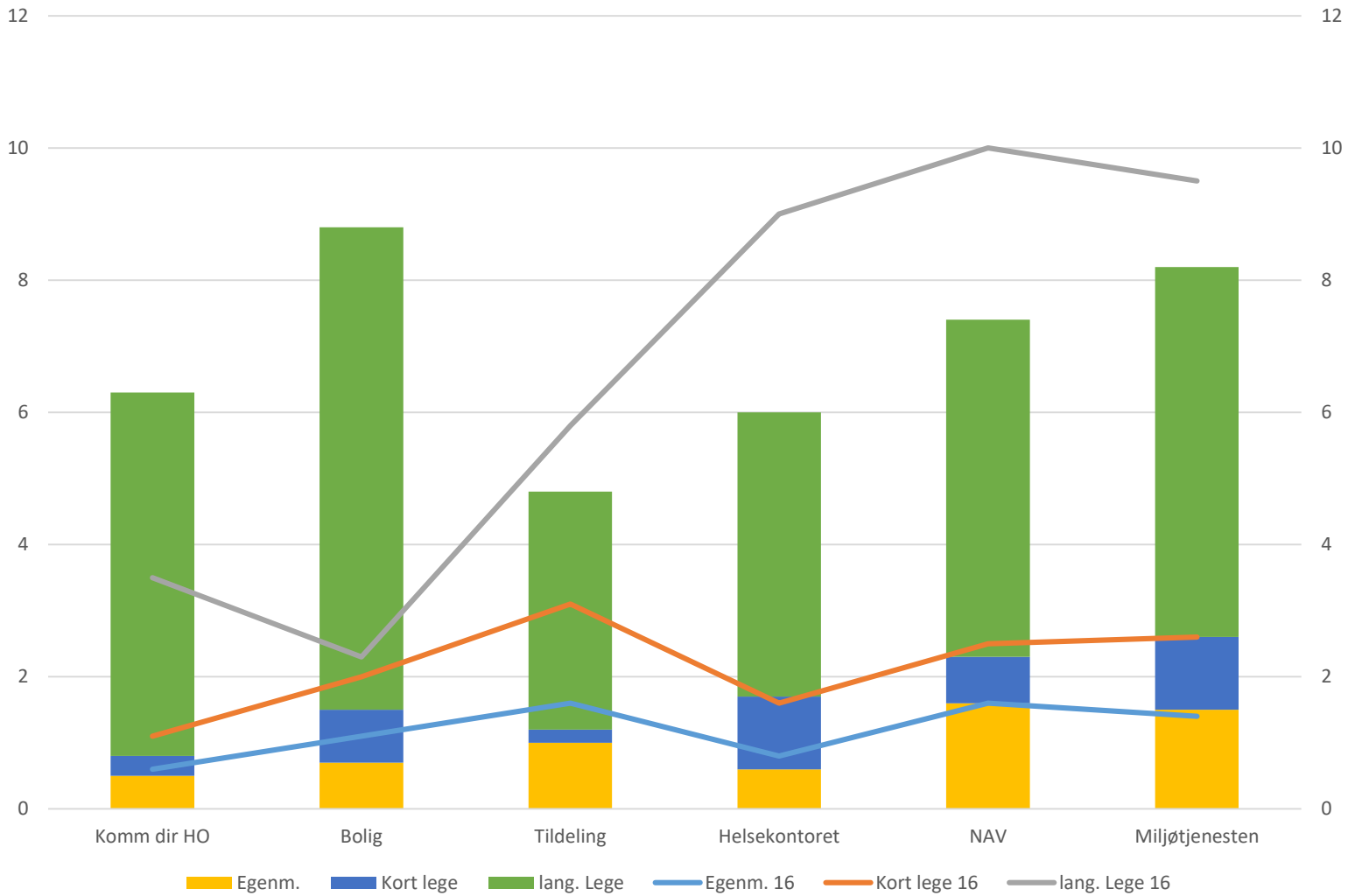
Barnehagene sortert på endringer



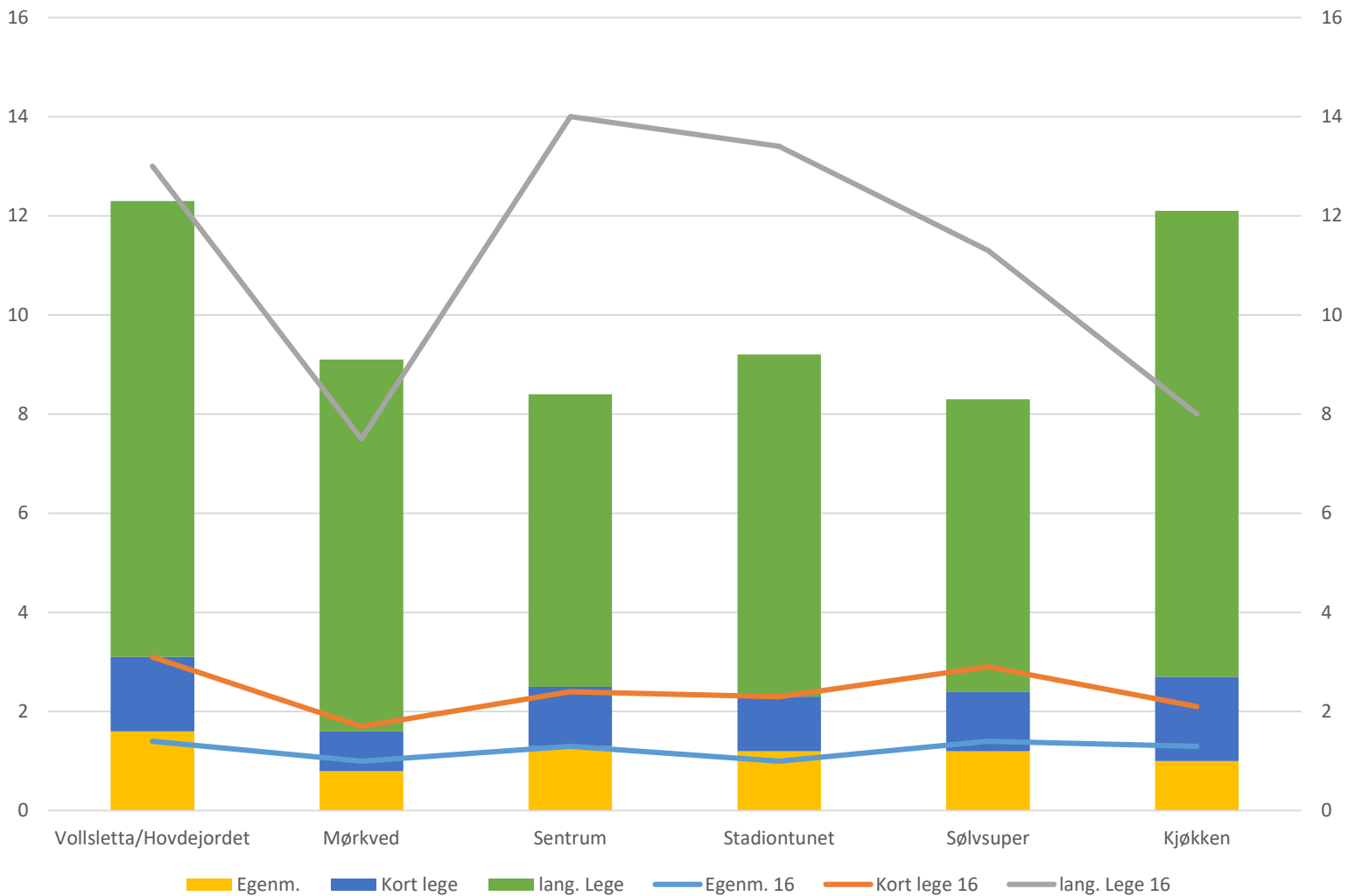
# Barne- og Familieenheten



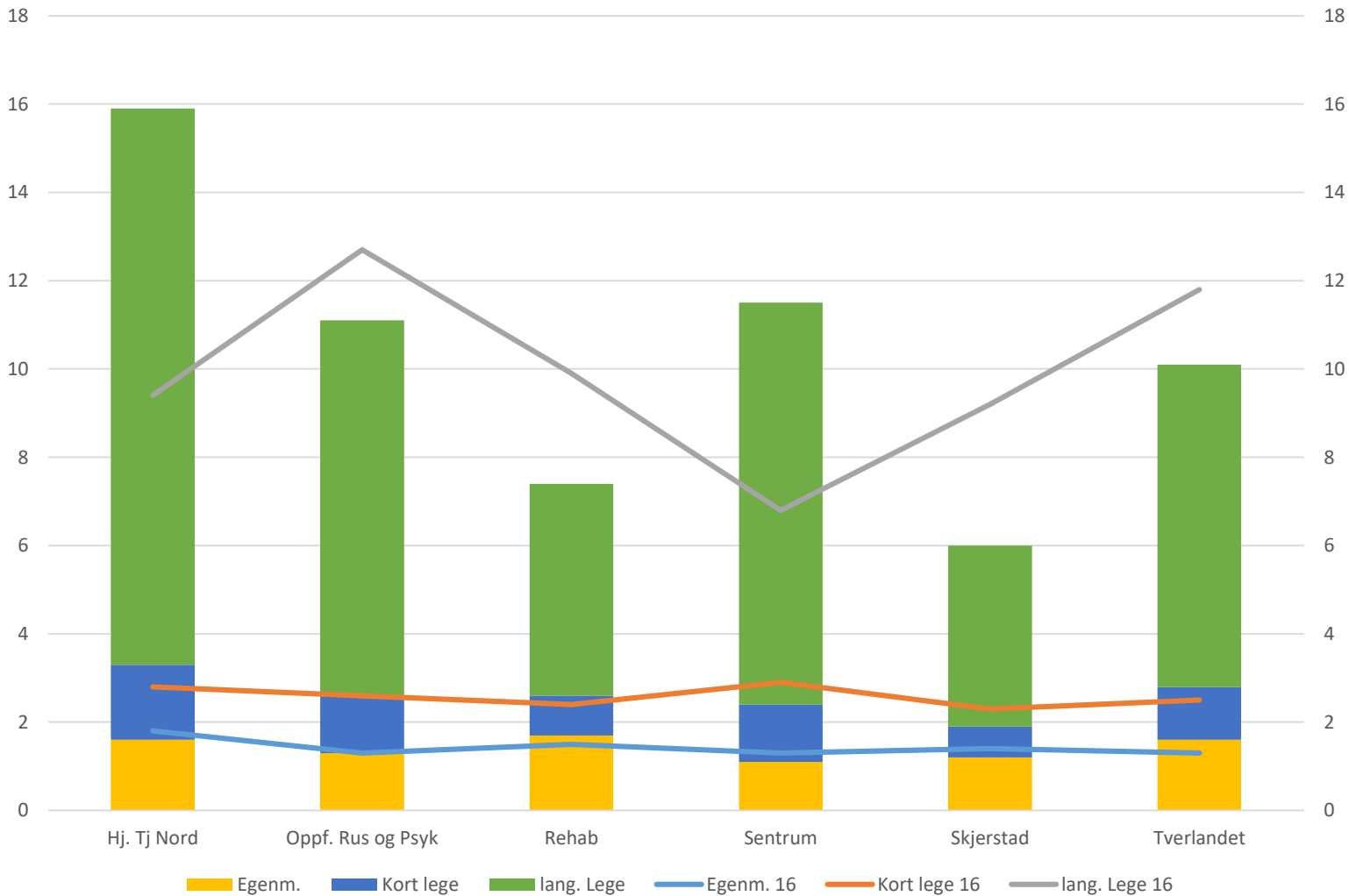
# HO øvrige



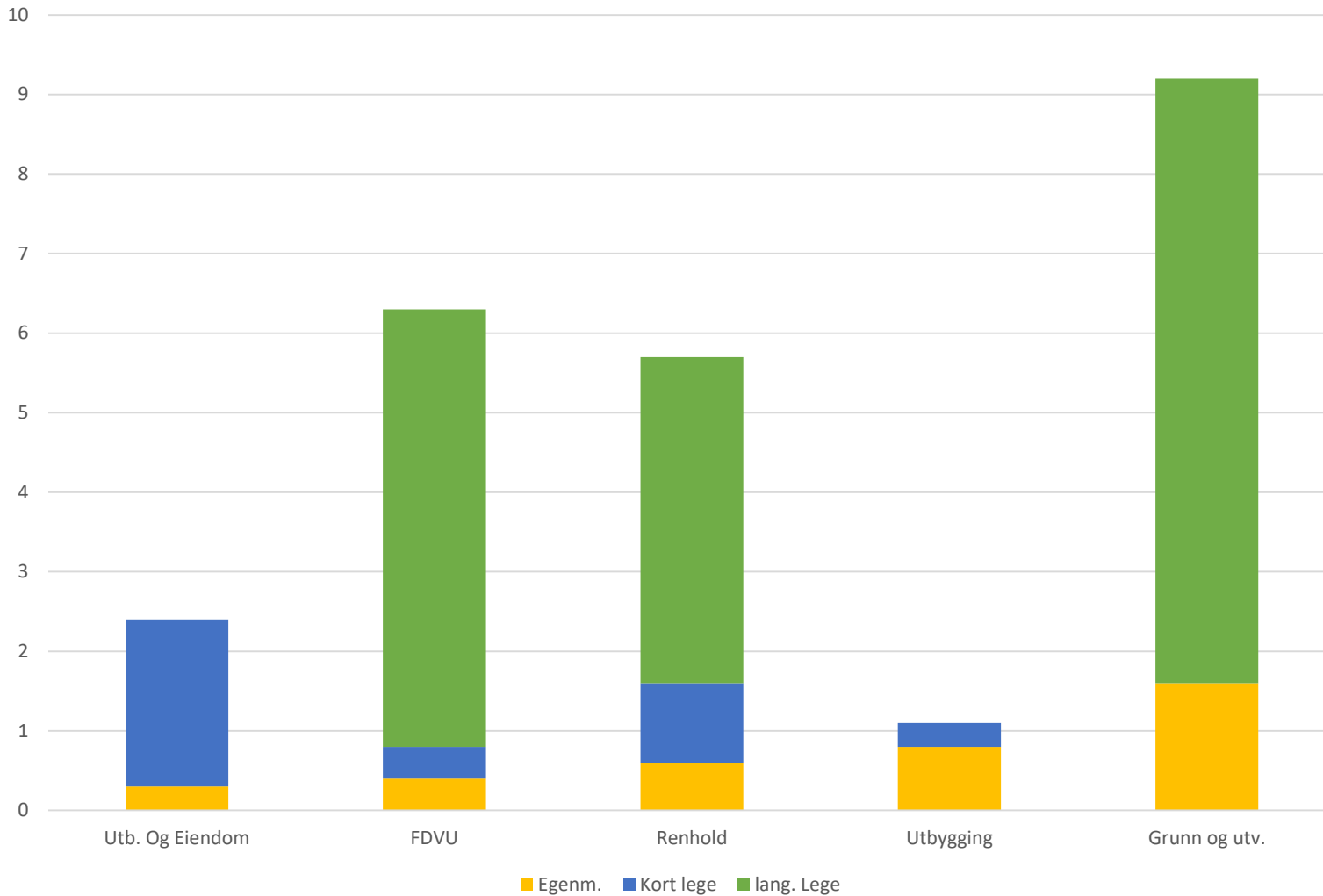
# Institusjon



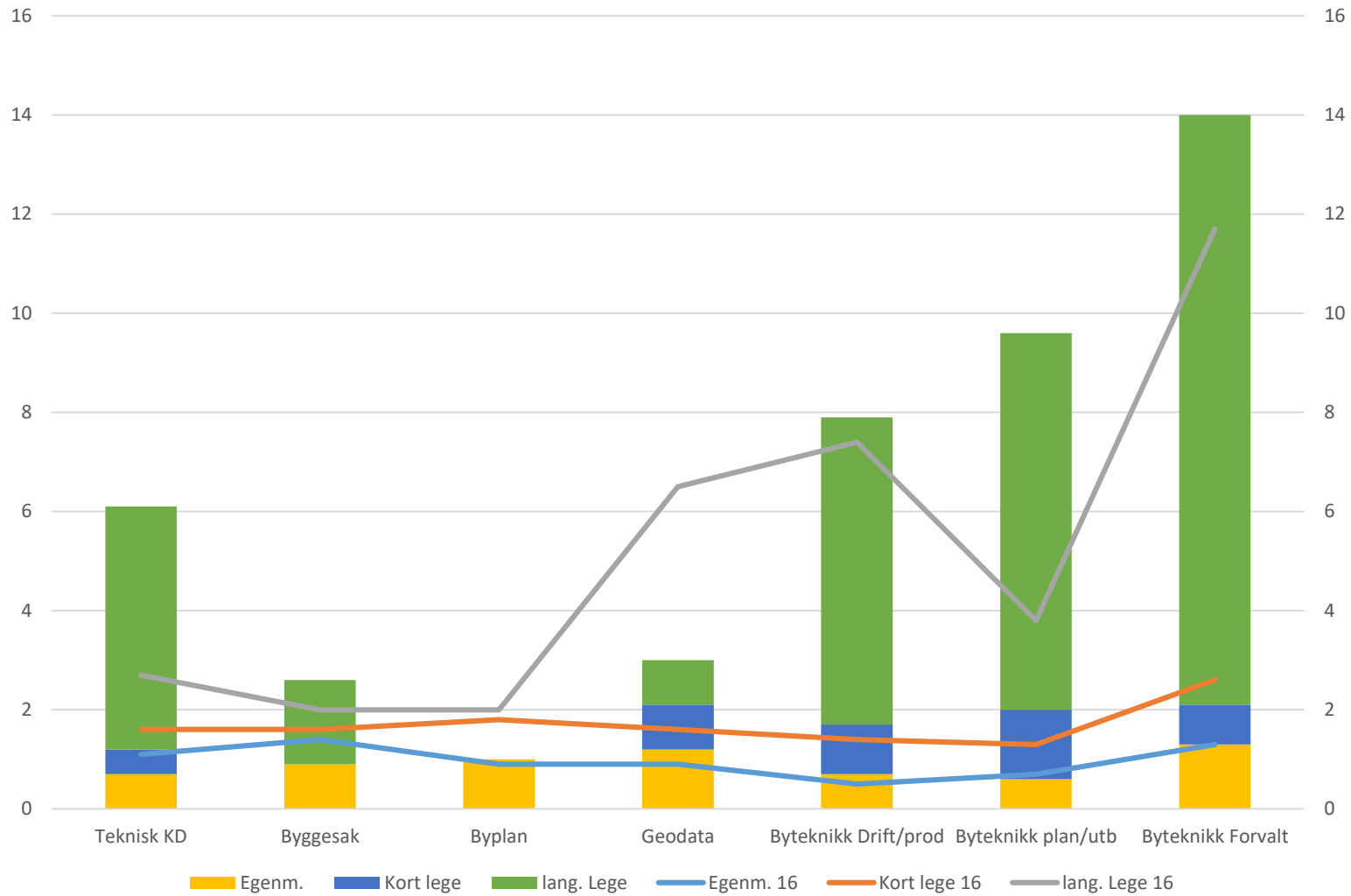
# Hjemmetjenesten



# Utbyggings- og Eiendomsavdelingen



# Teknisk avdeling



# Tiltak 2016 /2017

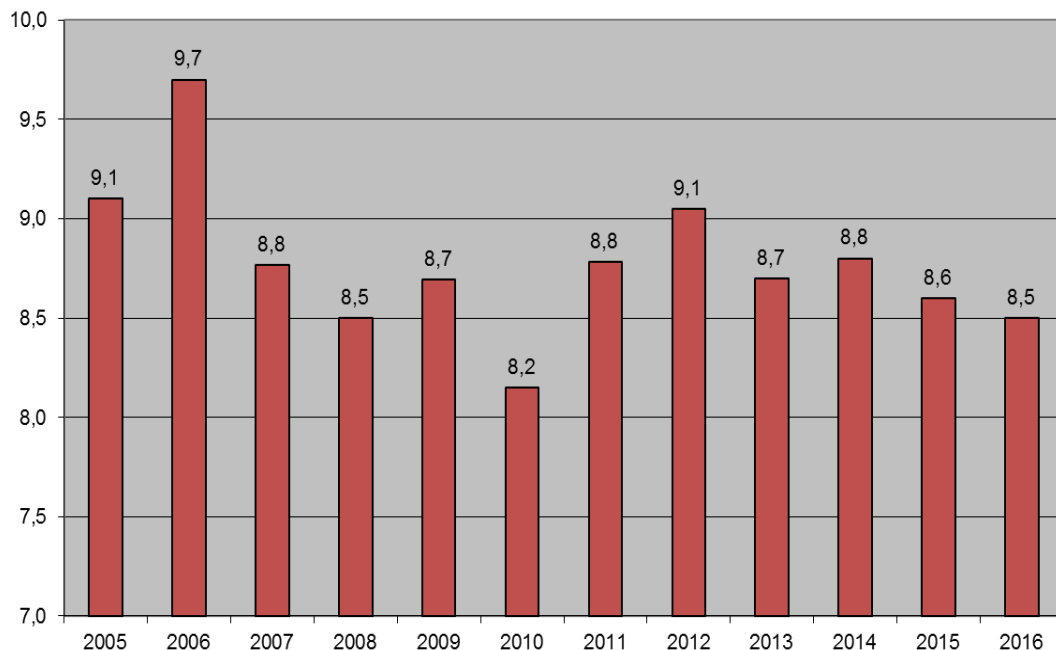




# Fraværshistorikk og resultatmål for Bodø kommune

## MÅL:

- Redusere sykefravær gjennom satsingsområdet «Friskere tilbake»
- Resultatmål:



Årstall	Måltall (%)
2015	7,5 %
2016	7,0 %
2017	6,5 %
2018	6,0 %

5,6 % ...

# Fokus på sykefravær gjennom friskere tilbake

- Lederveiledning og kunnskapsdeling
- Tettere oppfølgingsmodell
- Varslingsmodul
- HR-kontoret er tett på og deltar i møter ved behov
- Foredrag for alle ansatte (nærvær)
- Verktøy
  - Rutineveileder
  - Kontaktlogg
  - Egenvurdering av egen helse
  - Evalueringsskjema
  - Verktøykasse

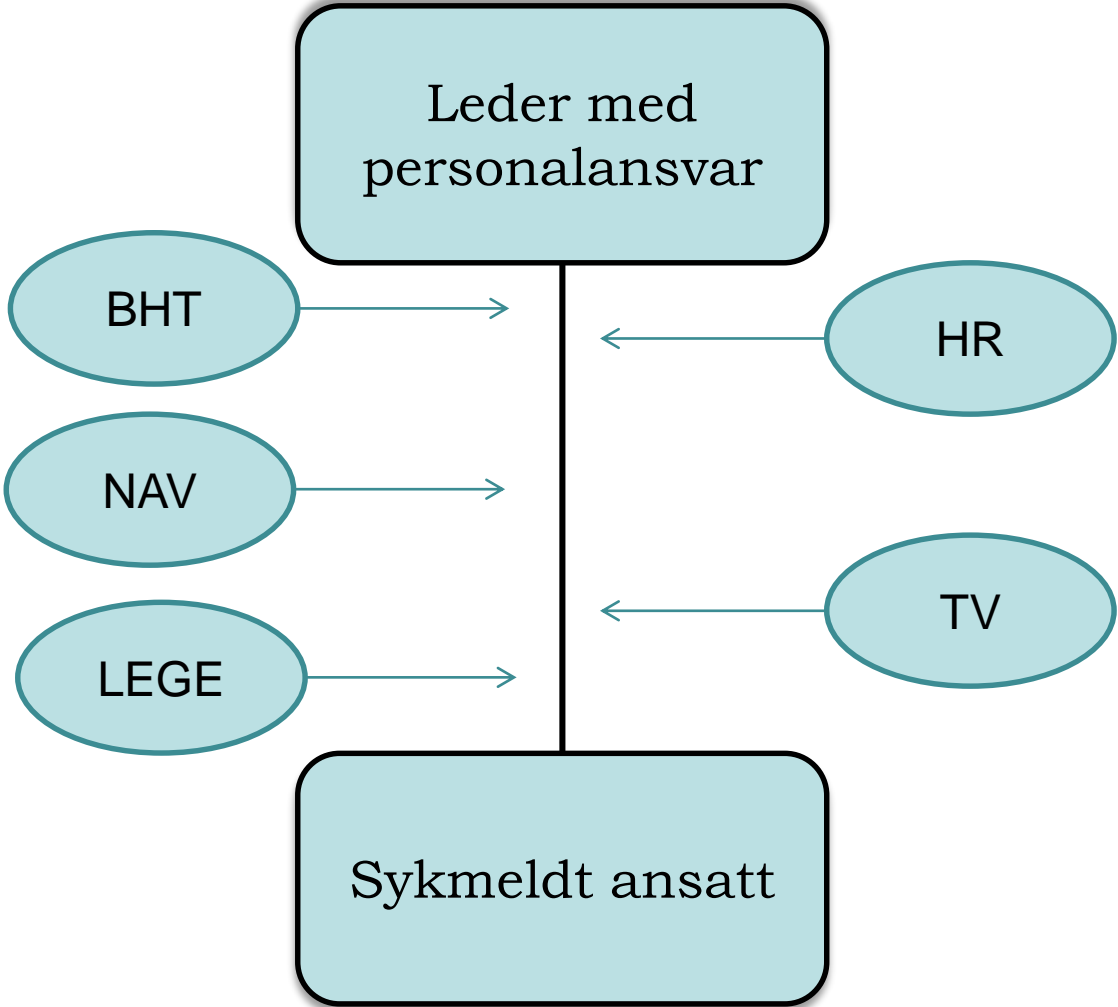
# Arbeidstakers medvirkningsplikt

- AT plikter å bidra til et godt og sikkert arbeidsmiljø.
- AT plikter å gi opplysninger om sin arbeidsfunksjon, skal medvirke i dialog om funksjonsvurdering i arbeidet med å utarbeide og gjennomføre oppfølgingsplanen.
- AT har ingen plikt til å gi arbeidsgiver medisinske eller andre private opplysninger.
- AT skal medvirke aktivt sammen med AG for å finne egnede tilretteleggingstiltak.
- AT kan ikke, uten særskilt grunn, la være å samarbeide med AG.

# 3 innslagsnivå for Friskere tilbake

- **På individnivå**
  - Særskilt fokus på ansatte med mer enn 20 % sykefravær i siste år eller i snitt over tre år.
  - Ansatte med høyt korttidsfravær – mer enn 3 egenmeld. eller 6 dager de siste 6 mnd
- **På virksomhetsnivå**
  - Virksomheter med høyest fravær
    - 10 på topp
- **På systemnivå**
  - Ny modell for tettere oppfølging av sykmeldte

# Roller og ansvar i oppfølgingsarbeidet



# Tett på fra NAV

- NAV, Stamina og HR-kontoret følger virksomhetens sykefraværarbeid over 6 måneder
- Formål:
  - Kunnskapsdeling
  - Samhandling
  - Trygge arbeidsgiver og arbeidstaker på rettigheter og plikter
  - Skape struktur i oppfølgingsarbeidet
- Virksomheter som har deltatt i Tett på:
  - Løding skole
  - Østbyen skole
  - Barnevernet