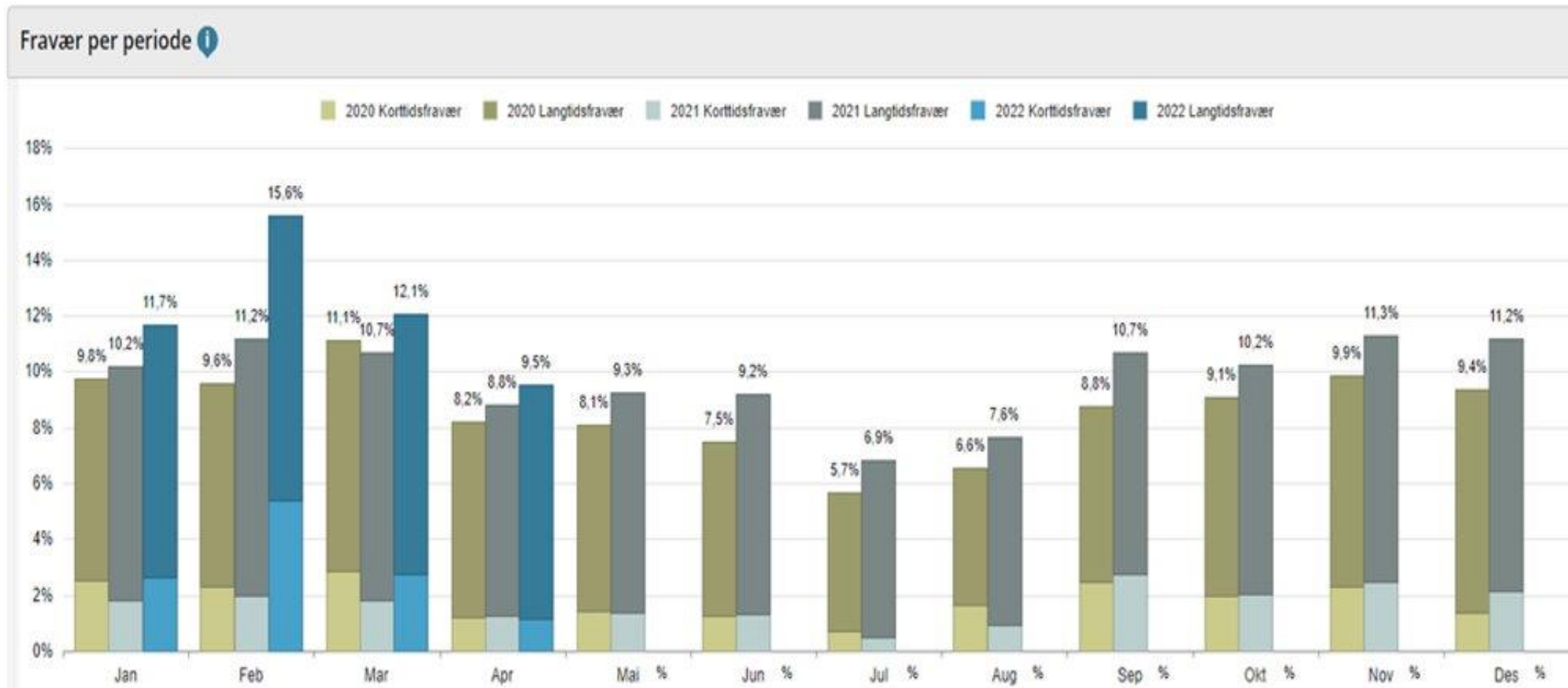


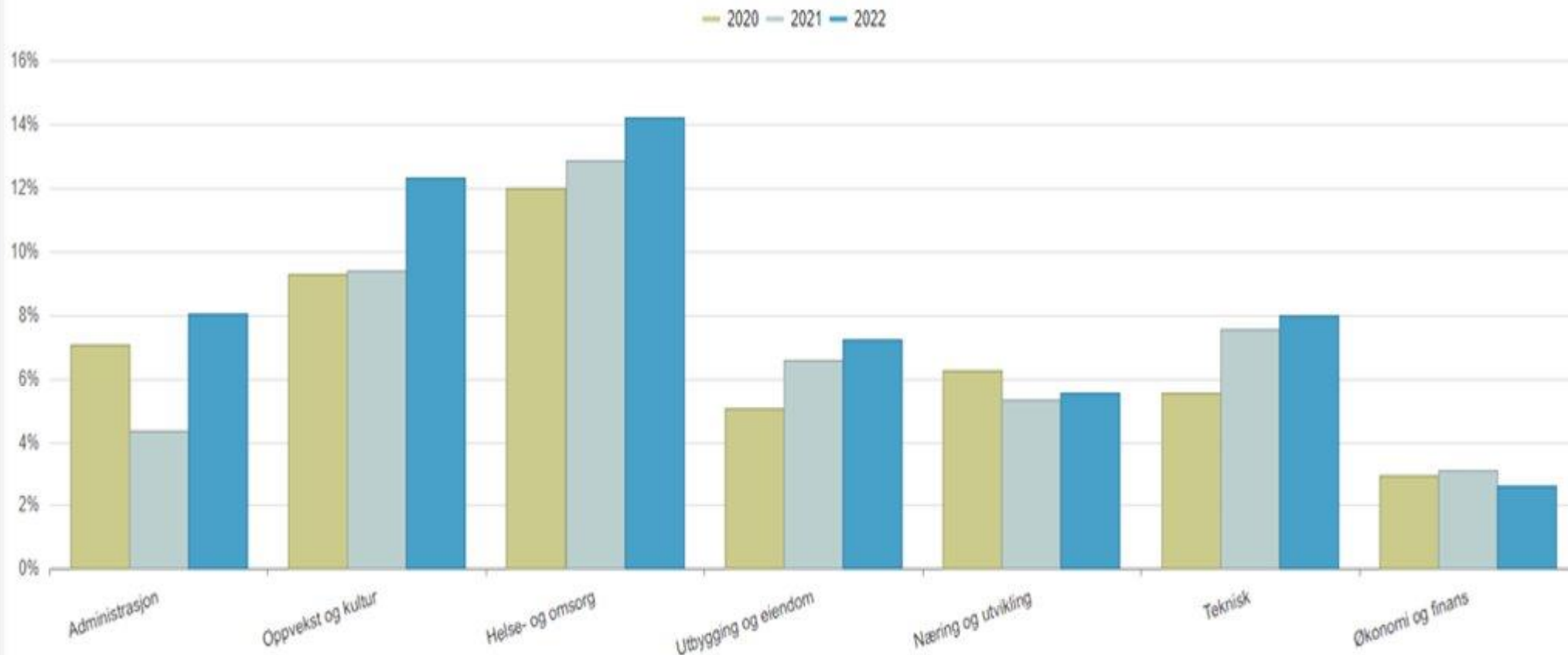
Sykefravær mai 2022

v/ HR kontoret

Pr april – akkumulert fravær på 12,27 % (sist periode 12,83)



Fravær per enhet/ansvar ⓘ



1. a. **Før leder kontakter HR for veiledning og råd, påse at leder har sjekket rutiner for sykefraværsoppfølging/bemanningsstilpasning i Kvalitetslosen - [Personalhåndboken](#)**

I vår SMART Kurs- og kompetanseportal er det også tilgjengelig en e-læring i [Sykefraværsoppfølging A-A](#) og som blant annet tar for seg - Rutiner og rammeverk - Dokumentasjon - Tilrettelegging - Avklaring - Samtalen

1. a. **Hvordan henvender leder seg til HR ved behov for veiledning og råd?**

Sykefraværsoppfølging: Alle henvendelser rettes skriftlig til kristine.larsen@bodo.kommune.no der leder beskriver problemstillingen(e) og hva det ønskes bistand til. Forventet responstid er 1 uke.

1. a. **NAV på Rådhuset**

Fra og med 4. april vil NAV være representert med saksbehandler(e) på Rådhuset hver mandag fra kl. 11.30 – 15.00. Unntaket er 11. og 18. april grunnet påske. Saksbehandlerne vil være tilgjengelige for støtte i sykefraværssaker for ledere med tilholdssted på Rådhuset. Inntil vi får på plass et godt bookingsystem, kan ledere melde fra om behov til kristine.larsen@bodo.kommune.no. Henvendelsen må være sendt senest torsdagen før.



Ny rutine med bemanningstilpasning.

1. Formål

Formålet med rutinen er at den skal være en sjekklister, veileder og verktøy for ledere, ansatte, tillitsvalgte og vernetjenesten ute i virksomhetene som berøres av omstillingsprosesser. Rutinen skal i tillegg sørge for gode prosesser basert på forhåndsgitte rammer og krav til saksbehandling som er nedfelt i lov og avtaleverk. Hensyn til og oppfølging av krav til forutsigbarhet, åpenhet, innsyn, informasjon, kommunikasjon, HMS og medvirkning på ulike nivåer i organisasjonen skal kjennetegne prosessen.

- Ligger på lese listen til alle i kvalitetsloven.
- Intensjonen er ledere utfører, HR kontoret veileder, mtp dokumentasjon og kontinuitet i arbeidet.

BHT tjenester som kan påvirke sykefraværet

Pr nå har vi to arbeidsmiljøprosjekter på gang. Det er Langtidsfrisk som gjennomføres på Hovdejordet sykehjem. Dette startet opp i - 21. i måtte utsette oppstart av deltageroppfølgingen pga ny runde med pandemien etter jul. Vil derfor ikke være ferdig med alle prosesser før i juni- rapport i etterkant

I tillegg er det nettopp startet opp et arbeidsmiljøprosjekt i miljøtjenesten, hvor blant annet økt nærvær kan bli en konsekvens.

Videre er det nettopp startet opp et kurs i Livsmestring, som har som mål at ansatte skal klare å håndtere/balansere jobb/privatliv på en hensiktsmessig måte. Dette er et kurs for ansatte som er i risiko for sykemelding.

Det er også avtalt to kurs i konflikthåndtering for ledere. Datoene er satt, men pris gjenstår fortsatt før vi starter opp. Her er forventet oppstart av første kurs satt til i juni.

NAV tjenester som kan påvirke sykefraværet

- Tett på
- Helse i arbeid
- En bra dag på jobb
- Kurs digital oppfølgingsplan
- Kurs den nødvendige samtalen