

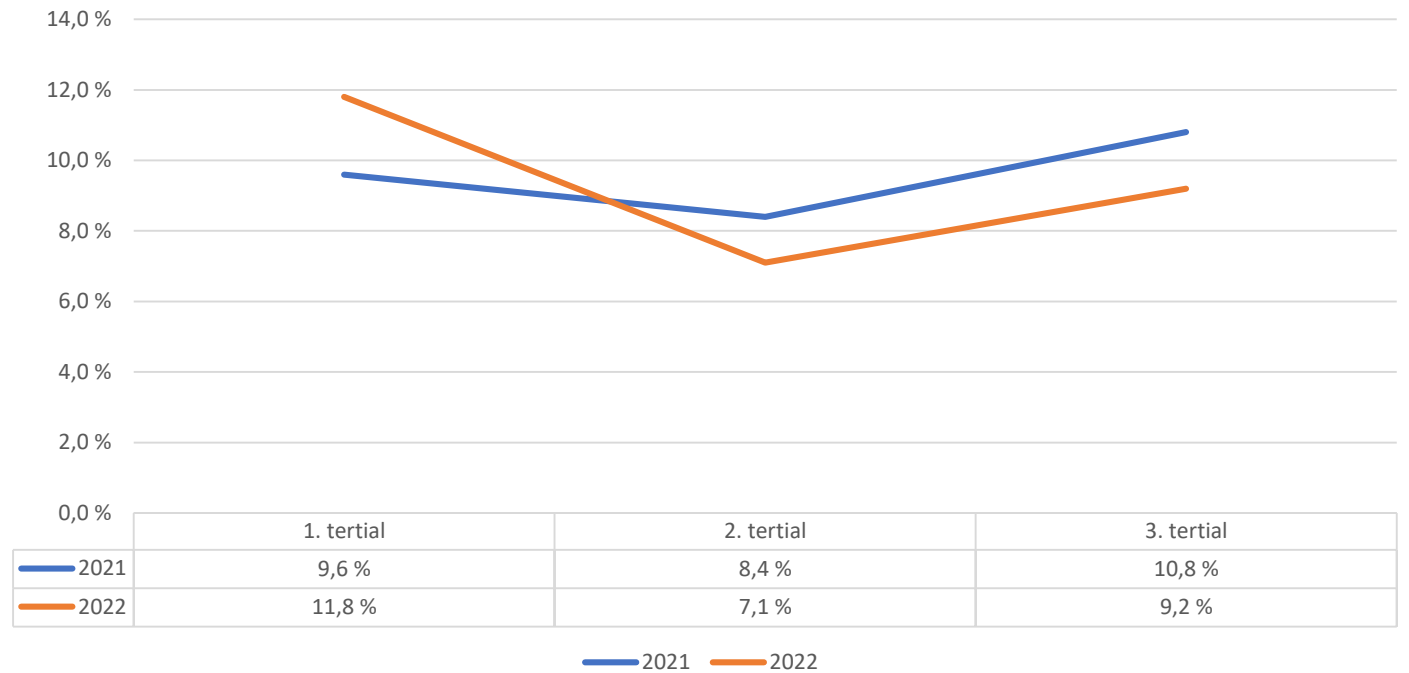


Sykefraværsutvikling
i Levanger kommune
2019-2022

Utvikling i totalt fravær 2022:

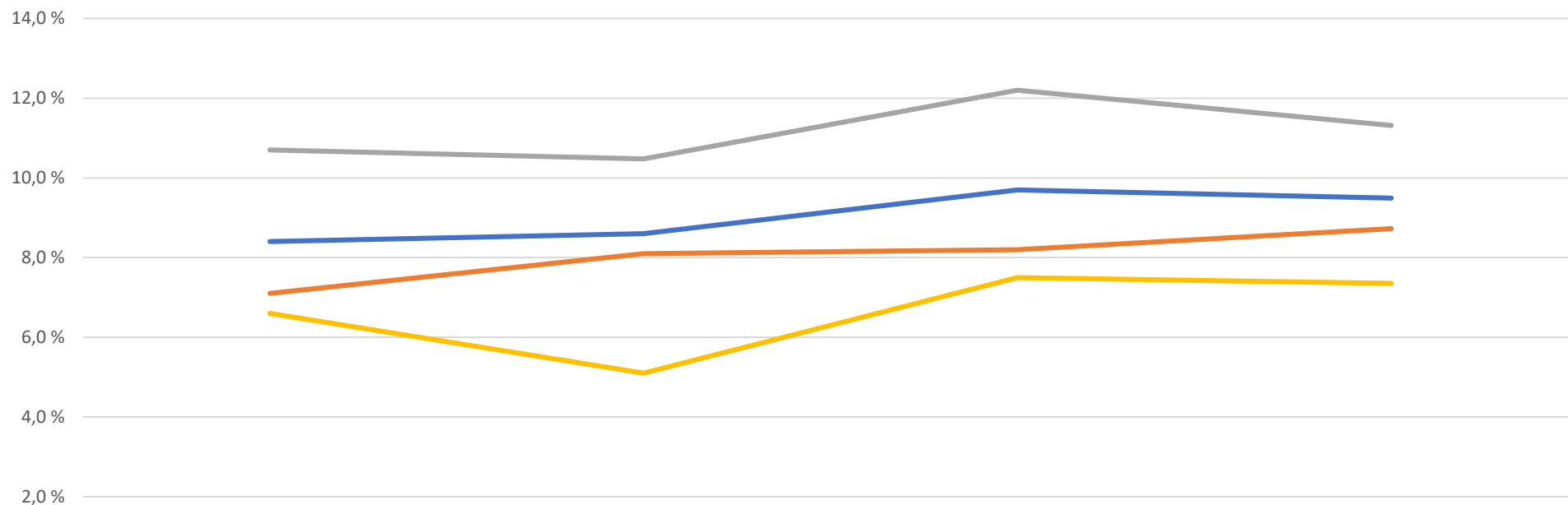
Fraværet i 2022 var relativt høyt i første tertial, men i løpet av året har fraværet stabilisert seg flere prosentpoeng under fjoråret.

Sykefravær årstotal Levanger kommune 2021 og 2022



Sykefravær årstotal per sektor

Årstotal sykefravær 2019-2022 m/koronafravær

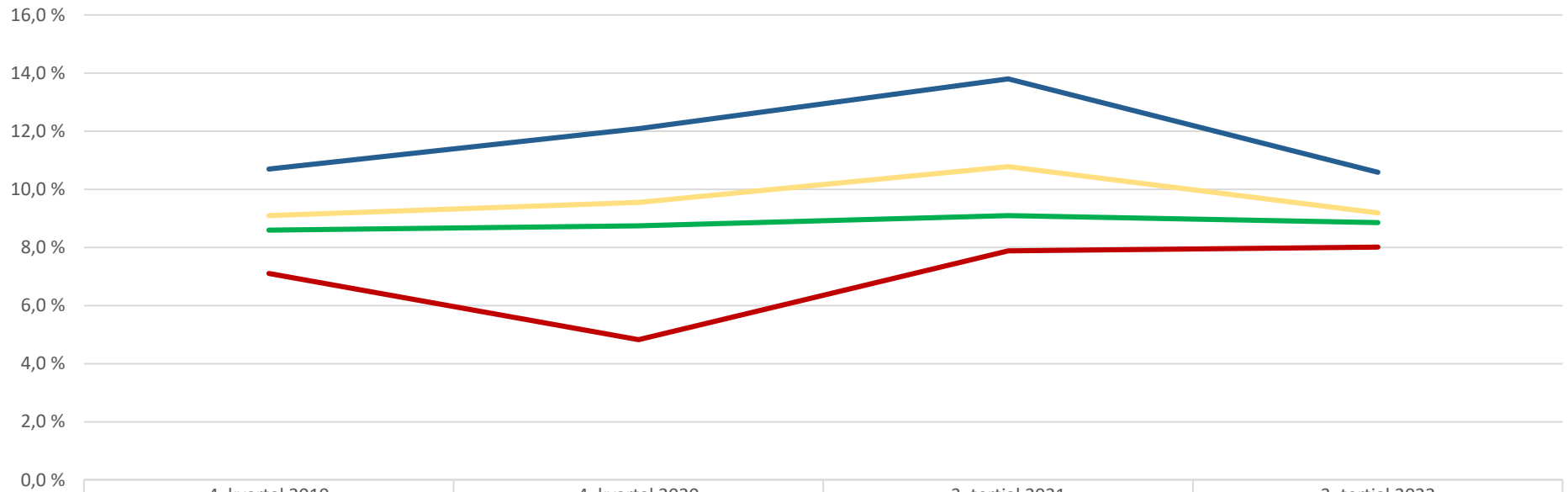


	Totalt	Totalt	Totalt	Totalt
Totalt for Levanger kommune	8,4 %	8,6 %	9,7 %	9,5 %
Oppvekst og utdanning	7,1 %	8,1 %	8,2 %	8,7 %
HELSE OG VELFERD	10,7 %	10,5 %	12,2 %	11,3 %
SAMFUNNSUTVIKLING	6,6 %	5,1 %	7,5 %	7,4 %

— Totalt for Levanger kommune — Oppvekst og utdanning — HELSE OG VELFERD — SAMFUNNSUTVIKLING

Sykefravær tredje tertial per sektor

Utvikling totalt fravær tredje tertial hovedområder



	4. kvartal 2019	4. kvartal 2020	3. tertial 2021	3. tertial 2022
HELSE OG VELFERD	10,7 %	12,1 %	13,8 %	10,6 %
OPPVEKST OG UTDANNING	8,6 %	8,7 %	9,1 %	8,9 %
SAMFUNNSUTVIKLING	7,1 %	4,8 %	7,9 %	8,0 %
TOTALT LEVANGER KOMMUNE	9,1 %	9,6 %	10,8 %	9,2 %

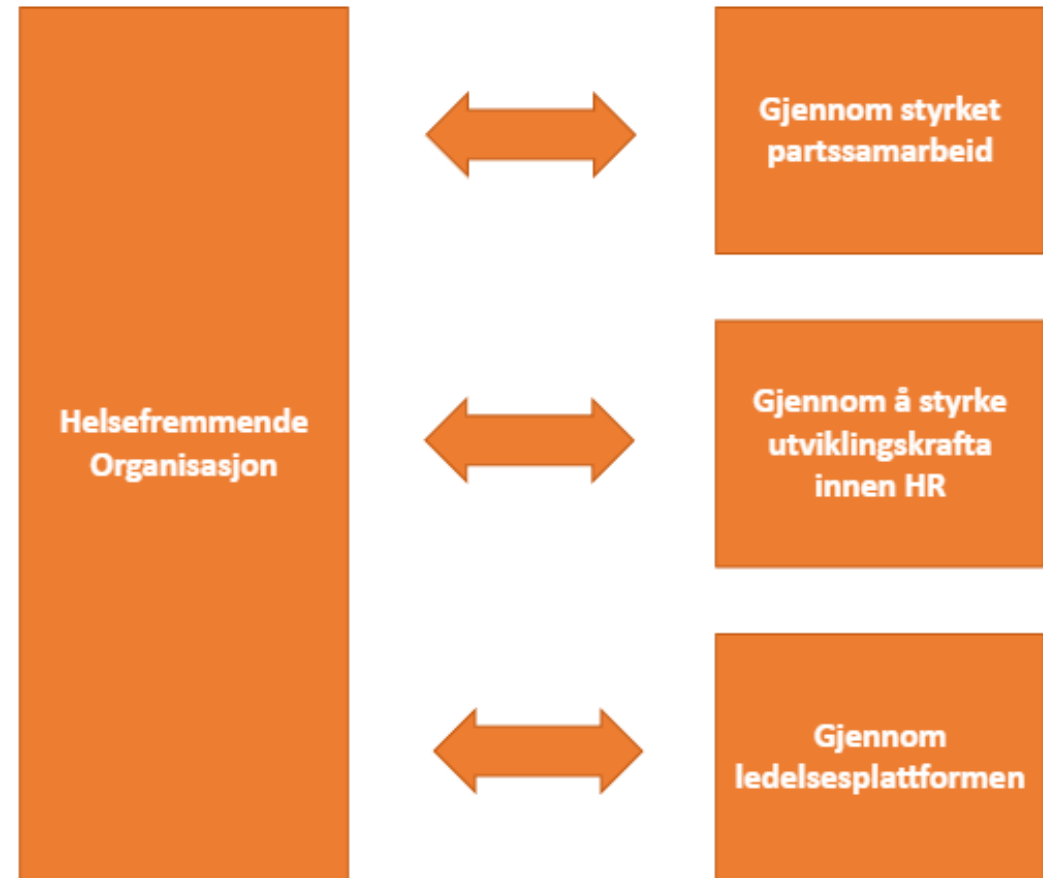
2022 i retrospekt

I 2021 sa vi dette om hva vi forventet i 2022:

- *Vi forventer et høyt sykefravær de første månedene i 2022.*
 - *Siste halvdel av 2022 håper vi at fraværet har stabilisert seg og er på linje med tidligere år*
-
- Vi ser at dette viste seg å stemme godt. Første tertial i 2022 var fraværet høyt, men gjennom året har fraværet gått ned og stabilisert seg. Fremdeles er sykefraværet høyere enn ønskelig, og dette vil være et forbedringsområde også framover.
 - Vi skal fortsette jobben med nærværsarbeid, lederstøtte og målretta tiltak inn mot enkeltavdelinger

Helsefremmende organisasjon

Strategisk satsingsområde i
handlings- og
økonomiplanen



Overordnet HMS/IA mål

Vårt HMS-arbeid skal gi grunnlag for helsefremmende arbeidsplass for alle, og ansatte skal vernes mot arbeidsrelatert sykdom og uønskede arbeidsbelastninger.

Vi skal skape en kommune med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall, der et godt samarbeid mellom partene er det viktigste verktøyet i inkluderingsarbeidet.

Det totale årlige sykefraværet i kommunen skal ikke overstige 6,5%.

Delmål 1

Alle enheter skal sette seg egne lokale mål for sykefravær og HMS/IA arbeid.

Alle ansatte har et ansvar for HMS og ledere skal sikre involvering av ansatte.

Delmål 2

Alle enheter/avdelinger skal gjennomføre jevnlige møter i medbestemmelsesgruppen. Det er leders ansvar å få gjennomført dette.

Helsefremmende organisasjon

- Forankring av helsefremmende organisasjon i konteksten av all lederutvikling
- Jobbe helhetlig, systematisk og kunnskapsbasert med sykefravær og nærvær
- I ledelsesplattformen er det formulert tydelige forventninger til hva som skal kjennetegne god ledelse i Levanger kommune
- Det er essensielt at det helsefremmende arbeidet er integrert i daglig drift, og at det er noe vi jobber med kontinuerlig.
- «Ny giv i sykefraværsarbeidet» 2019-2023
- Kommunedirektøren ønsker å løfte fram jobben som gjøres for å styrke og utvikle partssamarbeidet (medbestemmelsesgrupper)
 - på organisasjonsnivå
 - i linjeorganisasjonen.
- Gode rutiner og retningslinjer, samt tilbud om opplæring og kompetanseheving både på gruppe- og individnivå.
 - opplæring i hvordan man bygger en kultur for nærvær gjennom et godt arbeidsmiljø
 - styrking av partssamarbeidet
 - tettere oppfølging av ansatte som står i fare for å bli, eller allerede er sykmeldt.
- HMS-uke på senhøsten/IA-fagdag
 - 2021: «En helsefremmende arbeidsplass gjennom styrket partssamarbeid i medbestemmelsesgruppene»
 - 2022: Emosjonelle og relasjonelle risikofaktorer i HMS-arbeid, «Robust nok til å jobbe med folk». Hvordan det kan oppleves som emosjonelt belastende å arbeide med mennesker.

*Ledere i Levanger
kommune skal
utvikle
helsefremmende
og etisk bevisste
arbeidsplasser*

Dette betyr:

- Å arbeide i tråd med arbeidsmiljøloven
- Å ikke slite ut folk, men å motivere for optimal ytelse
- Å ha god kjennskap til etisk plattform, med jevnlig repetisjon for alle.
- Å ha tilstrekkelige rammevilkår.
- Å ha god rolleforståelse og et avklart forhold til egne og andres standarder.
- Å jobbe godt i trepartssamarbeidet.
- Å bidra til forståelse og aksept av at vi er forskjellige.
- Å bidra til å forvente realistiske krav.
- Å se sine ansatte, og å anerkjenne og akseptere dem også i vanskelige perioder.
- Å skape grunnlag for at medarbeidere gleder seg til å gå på jobb.