

Fra: [Ardon, Peter](#)
Til: [Paul Ivar Stenstuen](#)
Kopi: [kari.kjerkol](#)
Emne: SV: Det neste møte i Levanger kontrollutvalg
Dato: 15. september 2022 18:35:18
Vedlegg: [image002.png](#)
[image003.png](#)
[image004.png](#)
[image005.png](#)
[image006.png](#)
[Status sykefravær - orientering til kontrollutvalget.pdf](#)

Hei,

Vedlagt finner dere en orientering om status sykefravær og en beskrivelse av hvordan vi jobber med dette strategisk.

Som nevnt tidligere, har jeg dessverre ikke mulighet til å stille i KU, siden møtedatoen ble flyttet på forholdsvis kort varsel.

Med vennlig hilsen,



Peter Ardon
Kommunedirektør
Levanger kommune
tlf.: 47 38 17 07

www.levanger.kommune.no
sentralbord: (+47) 74 05 25 00
postboks 130, 7601 Levanger



Fra: Paul Ivar Stenstuen <paul.ivar.stenstuen@konsek.no>

Sendt: 31. august 2022 11:48

Til: kari.kjerkol@outlook.com; Johan Fossan <jfossan@gmail.com>; Kim.daniel.svendsen <Kim.daniel.svendsen@gmail.com>; Line Thorsen <linethorsen@hotmail.com>; Mats Henriksen <mats.persoy@fpu.no>; anne.g.hojem@gmail.com; bririn@online.no; johanarnt <johanarnt@msn.com>

Kopi: Sand, Anita Ravlo <anita.sand@levanger.kommune.no>; Ardon, Peter <peter.ardon@levanger.kommune.no>; Keiserås, Rita-Mari <rita.keiseraas@levanger.kommune.no>; 'post@revisjonmidtnorge.no' <post@revisjonmidtnorge.no>; Knut Tanem <knut.tanem@revisjonmidtnorge.no>; Mali Kr H Østerås <mali.osteras@revisjonmidtnorge.no>; Johannes Nestvold <johannes.nestvold@revisjonmidtnorge.no>; Tor Arne Stubbe <tor-arne.stubbe@revisjonmidtnorge.no>; Nøst, Trude Marian <trude.nost@levanger.kommune.no>; Eirik Gran Seim <eirik.seim@revisjonmidtnorge.no>; Thomas Furunes <thomas.furunes@revisjonmidtnorge.no>

Emne: Det neste møte i Levanger kontrollutvalg

Denne epostens opprinnelse kommer fra utsiden av din organisasjon. Dersom du ikke kjenner til avsenderen må du være varsom med å ukritisk klikke på lenker eller åpne vedlegg.

Det er besluttet å utsette det neste møte i Levanger kontrollutvalg.

Ny dato for møte: 27.09.22

Dette til foreløpig orientering!

Med vennlig hilsen



Konek
TRØNDELAG IKS

Paul Stenstuen
Seniorrådgiver
Konek Trøndelag IKS
900 39 065

www.konek.no

Status sykefravær

I Levanger kommune arbeider vi systematisk og kunnskapsbasert med sykefravær- og nærvær. Levanger kommune skal være en helsefremmende arbeidsplass, og ledere i Levanger kommune skal legge til rette for utvikling av helsefremmende og etisk bevisste arbeidsplasser. Dette er i tråd med kommunens ledelsesplattform og kommunens overordnede HMS/IA-mål: Vårt HMS-arbeid skal gi grunnlag for helsefremmende arbeidsplass for alle, og ansatte skal vernes mot arbeidsrelatert sykdom og uønskede arbeidsbelastninger.

Ressursgruppe Ny giv i sykefraværarbeidet

I 2019 ble det opprettet en partssammensatt ressursgruppe som ble fikk navnet «Ny giv i sykefraværarbeidet». Ny giv spiller en aktiv rolle i planlegging av det systematiske sykefravær- og nærværarbeidet på organisasjonsnivå, og gjennomfører også samarbeidsprosjekter ute i enhetene med mål om å styrke nærværet og redusere sykefraværet i kommunen. I dette ligger beslutningsmyndighet til å sette i gang og evaluere forebyggende tiltak/undersøkelser/prosjekt ute på enhetene, og koordinering av de ulike aktørenes rolle og involvering.

I 2020 vedtok AMU at ressursgruppa skal være et rådgivende underutvalg til AMU (godkjent i AMU 31.08.20). Enhetsledere fra ulike sektorer, hovedtillitsvalgte, HR og NAV Arbeidslivssenter, NAV lokalt og Friskgården bedriftshelsetjeneste er faste medlemmer av gruppa. Ny giv arbeider aktivt med å utvikle og styrke partssamarbeidet. I 2021 initierte Ny giv etablering av medbestemmelsesgrupper i alle enheter/avdelinger i kommunen, og utarbeidet i den forbindelse en praktisk veileder for medbestemmelsesgruppene med aktuelle diskusjonstema og aktiviteter for gruppene til hjelp i det praktiske arbeidet.

I regi av HR-/personal gjennomfører kommunen årlig en egen HMS-uke på senhøsten. Målet med uka er å formidle informasjon, spre kunnskap og skape ekstra engasjement rundt tema innenfor helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid blant alle ansatte. I forbindelse med HMS-uka arrangerer vi også en årlig IA-fagdag der alle ledere, tillitsvalgte og verneombud i kommunen inviteres til å delta. I 2021 var «*En helsefremmende arbeidsplass gjennom styrket partssamarbeid i medbestemmelsesgruppene*», hovedtema for både HMS-uka og IA-fagdag. I år fokuserer vi på emosjonelle og relasjonelle risikofaktorer i HMS-arbeid, og hvordan det kan oppleves som emosjonelt belastende å arbeide med mennesker. Fokuset vil spesielt være rettet mot å jobbe forebyggende med disse risikofaktorene, for å unngå at det fører til økt sykefravær i kommunen.

I Levanger gjennomfører HMS-rådgiver og hovedverneombud 40-timerskursene selv, i samarbeid med bedriftshelsetjenesten. Vi opplever at det å ha en lokal tilpasning og eierskap til kursene, øker kvaliteten på det lokale HMS-arbeidet. Vi gjennomfører også to samlinger i et eget forum for alle verneombudene i kommunen. Målet med forumet er å samle alle nye og gamle verneombud for erfaringsutveksling og faglig oppdatering på HMS/IA-arbeid, samt bli tryggere på verneombudsrollen.

Fra 01.01.21 fikk Levanger ny leverandør av bedriftshelsetjeneste. I fjor var hovedaktivitetene til bedriftshelsetjenesten å gjøre seg kjent med kommunen gjennom fysiske og digitale arbeidsplassbesøk på alle enheter og avdelingsnivå. Dette for å få å få innsyn i enhetenes lokale HMS-arbeid, møte medbestemmelsesgruppene og kartlegge status og ev. utfordringsområder. Hovedandelen av andre aktiviteter har vært innenfor tema psykososialt arbeidsmiljø, medarbeiderutvikling og deltakelse i plan- og strategimøter. Arbeidsplassbesøkene har utgjort en viktig del av kunnskapsgrunnlaget for strategiske prioriteringer gjennom Ny giv, men har også vært viktig for å bli kjent med de kommunale tjenestene. I strategimøter med bedriftshelsetjenesten ser vi at det også fremover er viktig å gjennomføre egne møter med hver enhet, nettopp for å jobbe systematisk og få kunnskap for å gjøre riktige prioriteringer på organisasjonsnivå.

Høsten 2021 initierte Ny giv målrettede prosesser i to enheter som over tid har hatt høyt sykefravær; Frol barneskole og Institusjonstjenesten. Hovedmålsettingen med prosessen på Frol barneskole er å redusere sykefraværet, bygge en kultur for nærvær, og skape en helsefremmende arbeidsplass.

Arbeidet startet høsten 2021 og fortsetter i 2022. Frol barneskole eier arbeidet selv gjennom involvering av medbestemmelsesgruppa som består av avdelingsledere, tillitsvalgte og verneombud. De konkrete tiltakene går ut på å analysere sykefraværet, styrke lederferdigheter i oppfølging av sykmeldte, bygge en kultur for nærvær og mer målrettet oppfølging av ansatte som står i fare for å bli, eller allerede er sykmeldt.

I Institusjonstjenesten har Ny giv i samarbeid med enhetsleder vurdert å sette i gang målrettet oppfølging av Staup helsehus. Målet er å skape ett fellesskap som gir trivsel på jobb, og et ønske om å være med i utviklingen av arbeidsmiljøet og faglig utvikling av egne arbeidsoppgaver. Viktige elementer er styrking av partssamarbeidet, lederferdigheter og dokumentasjon i sykefraværsoppfølging og fokus på å omgjøre en etablert heltidkultur til å bli en heltidskultur som er bærekraftig i ressursbruk og tjenesteproduksjon i et heldøgns behov. Arbeidet som gjennomføres ved Frol og Staup Helsehus rapporteres til ressursgruppe for Ny giv, og videre til arbeidsmiljøutvalget.

HR-/personalseksjonen jobber systematisk med opplæring og kompetanseutvikling for å sikre at vi har ledere i kommunen som skal utvikle helsefremmende og etisk bevisste arbeidsplasser i tråd med den vedtatte ledelsesplattformen i kommunen. Dette omfatter et grundig arbeid med å få på plass gode rutiner og retningslinjer, samt opplæring av ledere slik at de følger disse. I tillegg til individuell oppfølging og bistand i enkeltsaker, er -læring og webinar verktøy vi benytter oss av. Vi fokuserer på tett og hyppig dialog mellom HR-/personal som lederstøtte i linjeorganisasjonen, og på tett og hyppig dialog mellom leder og de sykmeldte. Dette inkluderer god dokumentasjon i sykefraværsløp, noe som både er til hjelp for å bedre tilrettelegge arbeidet for den enkelte og for å kunne redusere fraværslengden. Vi jobber også aktivt med å finne annet passende arbeid i de tilfeller det er behov for å foreta en helsemessig omplassering av arbeidstakere,

I Levanger kommune skiller vi ikke mellom arbeidsrelatert og ikke arbeidsrelatert fravær. Vi arbeider systematisk og kunnskapsbasert med både sykefravær og nærvær, og ut fra en slik tilnærming er et slikt skille kunstig. Vår tilnærming tilsier at vi skal ha en helsefremmende arbeidsplass og et systematisk HMS-arbeid i kommunen som hensyntar hele mennesket og hele organisasjonen.

Sykefravær

Sykefraværet i Levanger kommune økte med 1,1 prosentpoeng fra 2020 til 2021, og etter 1. tertial i 2022 er det totale sykefraværet 11,8 %.

Når vi ser på sykefraværet over de siste ti årene, har det totale sykefraværet i kommunen aldri vært så høyt som etter 1. tertial 2022. Denne økningen er en del av en nasjonal trend, og har stor sammenheng med koronapandemien. I 2. tertial ser vi imidlertid en markant nedgang i sykefraværet, synlig både på organisasjonsnivå og i en rekke enkeltenheter. Tabellene nedenfor viser sykefraværet 1. og 2. tertial i kommunen de siste tre år. Fram til 2021 hadde vi kvartalsvis rapportering, dermed er sammenligningsgrunnlaget 3. kvartal for 2. tertial dette året.

Enhet/område	1. kvartal 2020	1. tertial 2021	1. tertial 2022
Levanger kommune totalt	9,9 %	9,6 %	11,8 %
Kommunedirektør m/fellestjenester	2,8 %	3,2 %	9,5 %
Service- og digitaliseringssenter	9,3 %	3,9 %	13,2 %
§27	6,8 %	3,8 %	1,6 %
Oppvekst og utdanning	9,6 %	8,7 %	11,5 %
<i>Kommunale barnehager</i>	12,9 %	11,6 %	14,2 %

<i>Ekne barneskole</i>	2,6 %	16,0 %	9,1 %
Frol barneskole m/TOA	10,4 %	12,2 %	13,6 %
<i>Halsan barneskole</i>	9,2 %	13,1 %	14,1 %
<i>Levanger ungdomsskole</i>	5,3 %	3,7 %	13,4 %
<i>Nesheim skole</i>	5,4 %	4,0 %	9,8 %
<i>Skogn barne- og ungdomsskole</i>	12,6 %	7,8 %	4,8 %
<i>Ytterøy barne- og ungdomsskole</i>	0,7 %	14,1 %	5,4 %
<i>Åsen barne- og ungdomsskole</i>	6,8 %	4,0 %	11,3 %
<i>Barn og familie</i>	10,2 %	5,8 %	10,5 %
HELSE OG VELFERD	10,6 %	11,6 %	13,8 %
<i>Enhet hjemmetjenester</i>	10,5 %	11,0 %	13,6 %
<i>Enhet habilitering</i>	9,9 %	11,8 %	11,9 %
<i>Enhet institusjon</i>	11,3 %	11,8 %	15,5 %
NAV	10,6 %	16,5 %	18,2 %
SAMFUNNSUTVIKLING	6,9 %	7,7 %	7,8 %

Enhet/område	3. kvartal 2020	2. tertial 2021	2. tertial 2022
Levanger kommune totalt	7,2 %	8,4 %	7,1 %
Kommunedirektør m/fellestjenester	4,3 %	4,2 %	7,3 %
Service- og digitaliseringssenter	14,2 %	4,1 %	4,3 %
§27	5,0 %	2,9 %	0,8 %
Oppvekst og utdanning	5,8 %	6,5 %	5,6 %
<i>Kommunale barnehager</i>	6,3 %	10,3 %	7,9 %
<i>Ekne barneskole</i>	10,7 %	5,5 %	4,6 %
Frol barneskole m/TOA	9,9 %	13,6 %	5,4 %
<i>Halsan barneskole</i>	6,7 %	8,7 %	5,8 %
<i>Levanger ungdomsskole</i>	2,2 %	2,6 %	6,2 %
<i>Nesheim skole</i>	1,7 %	3,6 %	2,5 %
<i>Skogn barne- og ungdomsskole</i>	4,5 %	4,7 %	3,2 %
<i>Ytterøy barne- og ungdomsskole</i>	8,8 %	7,3 %	1,6 %
<i>Åsen barne- og ungdomsskole</i>	4,8 %	1,7 %	4,2 %
<i>Barn og familie</i>	6,1 %	4,3 %	6,2 %
HELSE OG VELFERD	9,6 %	11,0 %	9,3 %
<i>Enhet habilitering</i>	10,4 %	11,0 %	8,9 %
<i>Enhet hjemmetjenester</i>	9,6 %	10,7 %	8,7 %
<i>Enhet institusjon</i>	9,1 %	11,2 %	9,8 %

<i>NAV</i>	<i>3,0 %</i>	<i>14,8 %</i>	<i>16,5 %</i>
SAMFUNNSUTVIKLING	3,2 %	6,7 %	5,4 %
