

Orientering fra kommunedirektøren vedrørende arbeidsmiljø og sykefravær

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Inderøy kommune

Møtedato

01.03.2024

Saknr

02/24

Saksbehandler Paul Ivar Stenstuen

Arkivkode FE-033

Arkivsaknr 24/156 - 1

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar den gitte informasjon til orientering.

Saksopplysninger

Kontrollutvallet har bedt kommunedirektøren om en orientering om arbeidsmiljø og sykefravær. Det er naturlig at følgende temaer blir berørt:

- Sykefravær og utviklingen i sykefraværet
- HMS
- Systemer og rutiner for å sikre en god utvikling i arbeidsmiljøet
- Eventuelle andre forhold kontrollutvalget bør kjenne til

Orienteringen vil bli gitt i møtet.

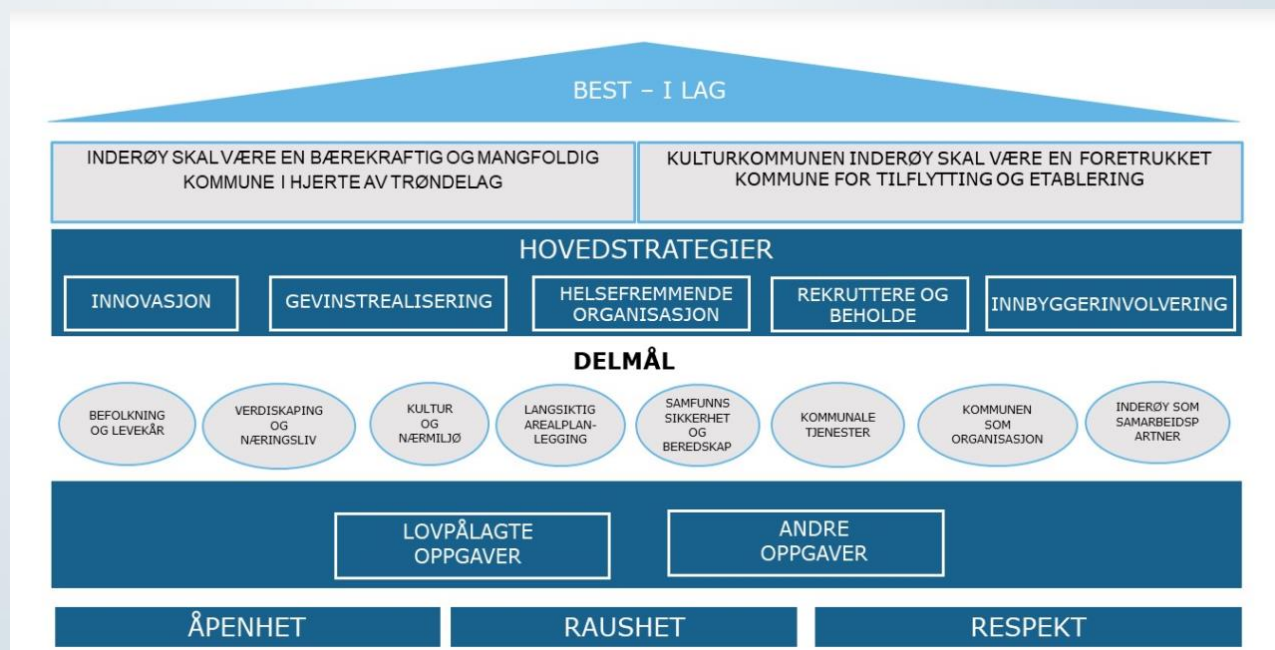
Personalsjef Jon Olav Heggli – 01.03.24



Inderøy kommune
Best - i lag

Helsefremmende organisering

Inderøy kommune skal ha fokus og kultur for heltidstenking, høy grad av nærvær, lederutvikling, medarbeiderskapsutvikling, arbeidsmiljø og et sterkt partssamarbeid for å være en helsefremmende organisasjon. En helsefremmende organisasjon vil være et godt og nødvendig virkemiddel for å nå målene til kommunen.



Inderøy kommune
Best - i lag

Det legemeldte sykefraværet i Trøndelag 2. kvartal i år var på 5,7 prosent. Sykefraværet øker i hele landet, og den største økningen er i Trøndelag.

Sykefraværet i Trøndelag økte med 7,5 prosent fra i 2. kvartal i fjor til 2. kvartal i år, og er nå på 5,7 prosent. Landssnittet er på 5,5 prosent, og øker med 4,7 prosent.

– Det må bekymre og engasjere oss alle at sykefraværet i Trøndelag øker mest i landet. Det er viktig at hver eneste arbeidsplass ser på konkrete tiltak som kan være med å redusere sykefraværet. Trøndelag har den høyeste bruken av gradert fravær, noe som er bra for å opprettholde tilknytningen til arbeidsmarkedet og kontakten med arbeidsplassen, tross sykdom, sier Torbjørn Aas, direktør i NAV Trøndelag.

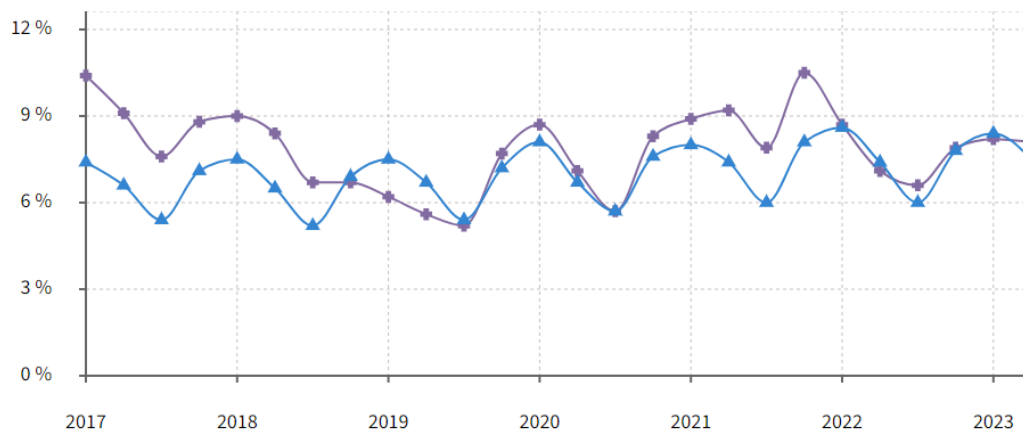
www.nav.no legemeldt publisert 07.09.23

☒ + Overordnet enhet: INDERØY KOMMUNE

☐ ♦ Bransje: Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning

☒ ▲ Sektor: Kommunal forvaltning

☐ ■ Norge



Inderøy kommune:

Kommunal forvaltning:

Norge

1.kv 19

6,2 %

1. kv 22

8,7 %

2. kv 22

7,1 %

3.kv 22

6,6 %

4.kv 22

7,9 %

1.kv 23

8,2 %

2.kv 23

8,1%

7,5 %

8,6 %

7,4 %

6,0 %

7,8 %

8,4 %

7,5 %

:5,3 %

6,1 %

5,5 %



Inderøy kommune

Best - i lag

Sykefraværet i Trøndelag øker

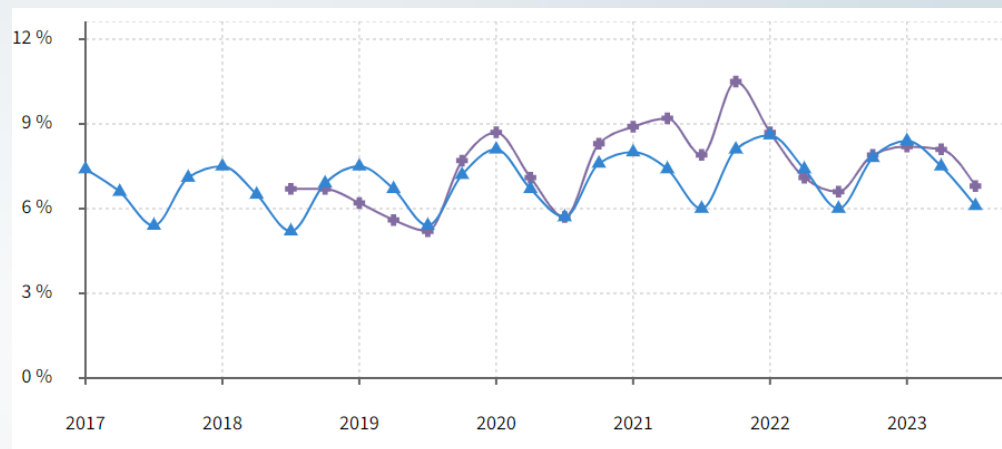
Publisert 30. november 2023

Det legemeldte sykefraværet i Trøndelag økte i 3. kvartal, fra 4,6 prosent i samme periode i fjor til 4,9 prosent. Hvert femte sykefravær skyldes psykiske lidelser, og sykefraværet øker mest innen servering – og overnatting og innen private tjenester. Kun Oslo har høyere økning i sykefraværet enn Trøndelag.

– Sykefraværet koster samfunnet mye. I kvartalet vi har bak oss ble det i Trøndelag registrert over 662 000 tapte dagsverk på grunn av sykdom. Alt sykefravær kan ikke forebygges på jobben, men å jobbe forebyggende med arbeidsmiljø, bedre organisering og trivsel kan være en god investering. NAV Arbeidslivssenter hjelper virksomheter som har kjørt seg fast, og ikke vet helt hva de skal gjøre for å få ned sykefraværet. Fagfolka våre hjelper arbeidsplasser med å redusere risikofaktorer som sliter på ansatte, og ser veldig ofte at sykefraværet går ned, forteller direktør Torbjørn Aas i NAV Trøndelag.

www.nav.no

legemeldt



Neste oppdatering 29.02.24

	1.kv 19	1.kv 22	2.kv 22	3.kv 22	4.kv 22	1.kv 23	2.Kv 23	3.kv 23
Inderøy kommune	6,2	8,7	7,1	6,6	7,9	8,2	8,1	6,8 (5,2 i 2019)
Kommunal forvaltning	7,5	8,6	7,4	6,0	7,8	8,4	7,5	6,1
Norge	5,3				4,6	6,1	5,5	4,8



Inderøy kommune
Best – i lag

 nav.no > [Trøndelag](#) > [Pressemeldinger](#) > Sykefraværet øker i Trøndelag

 PRESSEMELDING

Sykefraværet øker i Trøndelag

Publisert 29. februar 2024

Sykefraværet i Trøndelag øker. Bare Vestfold (+8,6%) og Oslo (+8,2%) har en større økning enn Trøndelag (+7,2%) i siste del av fjoråret. I Trøndelag skyldes den største andelen sykefravær, utskrevet av lege, to diagnoser; muskel- og skjelettlidelser og psykiske lidelser.

Det legemeldte sykefraværet var i fjerde kvartal på 6,1 prosent, en økning fra 5,7 prosent sammenlignet med samme kvartal for ett år siden. For landet er sykefraværet på 6 prosent, en økning fra 5,7 prosent samme kvartal i fjor.

Sykefraværet øker i alle fylker i landet, unntatt Finnmark.

Psykiske lidelser øker mest

Til sammen gikk 260 720 dagsverk tapt til muskel- og skjelettdiagnoser og 199 264 til psykiske lidelser i 4. kvartal. Totalt gikk 785 057 dagsverk tapt, som følge av sykefravær. Den største økningen i legemeldt sykefravær er diagnosen psykiske lidelser, med 17 001 flere tapte dagsverk enn i samme kvartal året før.



Inderøy kommune
Best – i lag

Høyt sykefravær i 2023

Sykefraværet lå på 7 prosent i 4. kvartal. Det er en økning på nesten 4 prosent fra forrige kvartal. Sykefraværet har økt gjennom hele 2023, og er det høyeste siden slutten av koronapandemien.

Publisert: 29. februar 2024

Forfatter: [Rakel Gading](#), [Jan Sebastian Rothe](#)

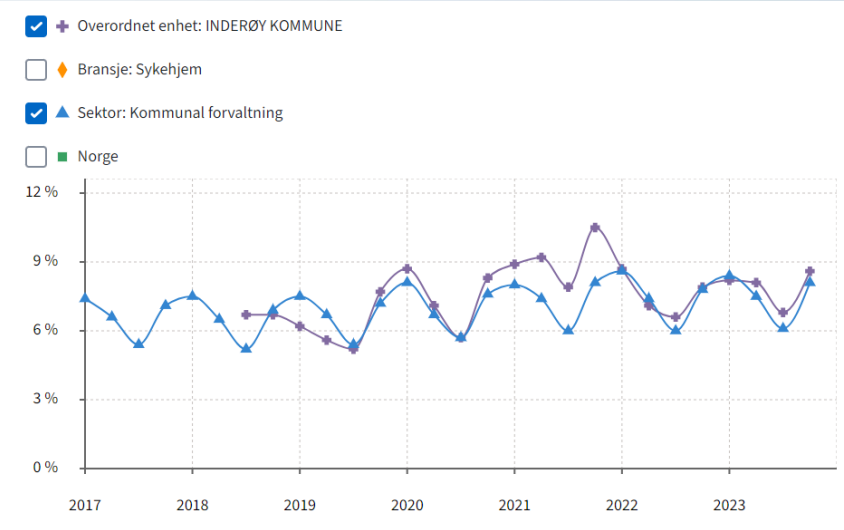
Det egen- og legemeldte sykefraværet[□] var 1,3 og 5,7 prosent i 4. kvartal. Det gir et samlet sykefravær på 7 prosent. Dette viser [sesongjusterte tall fra sykefraværstatistikken](#).

Ved utgangen av 2023 var sykefraværet nær et historisk høyt nivå. Nivået har vært høyere tidligere, både under svineinfluensaen i 2009, hvor sykefraværet lå på 7,2 prosent og i 1. kvartal 2022 hvor det var rekordhøyt koronarelatert sykefravær på 7,3 prosent.

– Det at sykefraværet nå beveger seg opp mot de historiske toppnivåene sier noe om omfanget dette kvartalet. Sykefraværet er sjeldent så høyt som 7 prosent. Vi ser at sykefraværet har økt jevnt gjennom hele 2023, men det er likevel lavere sammenlignet med det ekstreme koronanivået i starten av 2022, sier Tonje Køber, seksjonssjef for arbeidsmarkeds- og lønnsstatistikk.

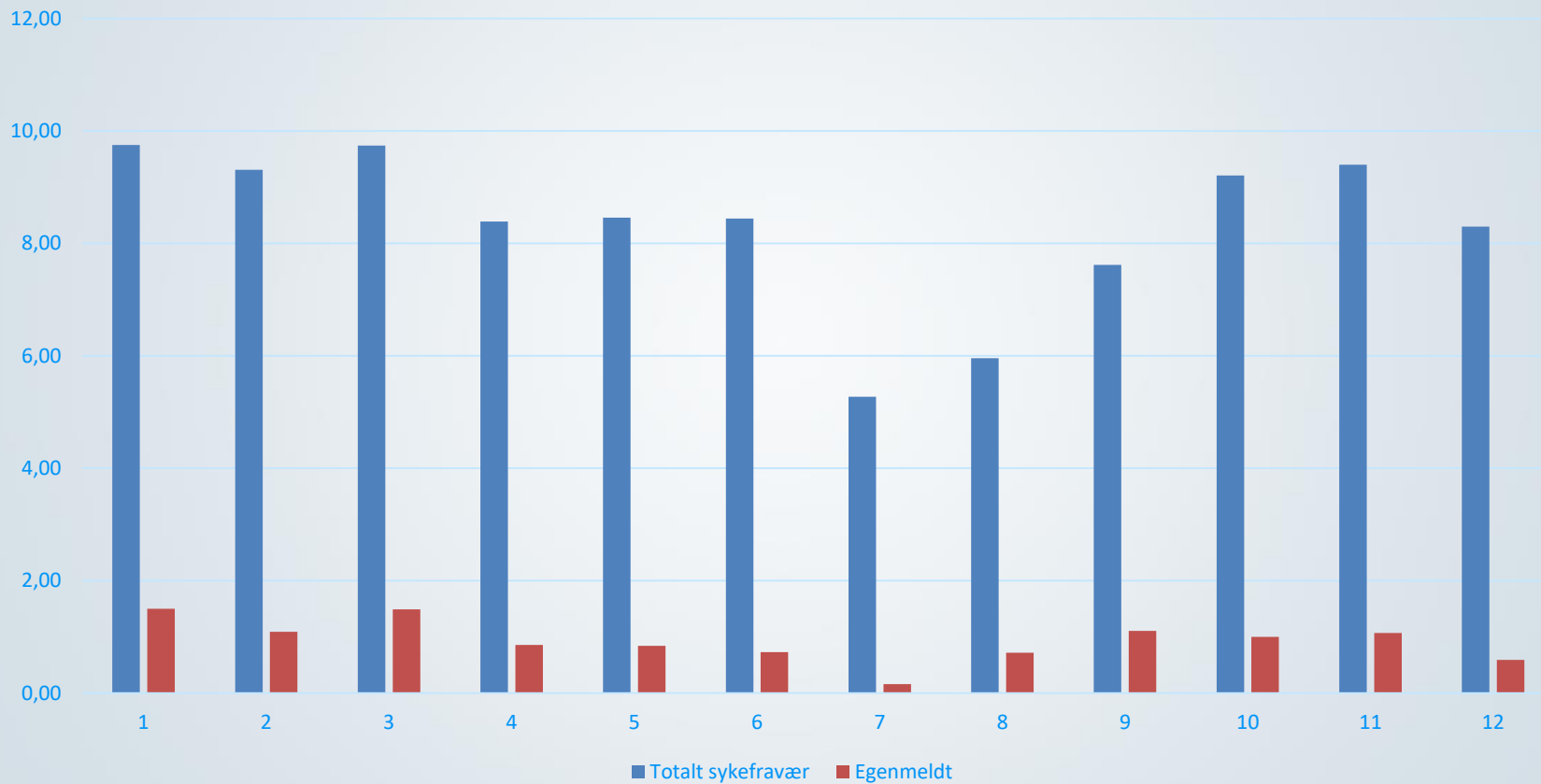
www.nav.no
legemeldt

Oppdatert 29.02.24



	1.k v 19	1.kv 22	2.kv 22	3.kv 22	4.kv 22	1.kv 23	2.Kv 23	3.kv 23	4.kv 23
Inderøy kommune	6,2	8,7	7,1	6,6	7,9	8,2	8,1	6,8 (5,2 i 2019)	8,6
Kommunal forvaltning	7,5	8,6	7,4	6,0	7,8	8,4	7,5	6,1	8,1
Norge	5,3				4,6	6,1	5,5	4,8	6,0

Samlet sykefravær inkludert egenmeldt



Inderøy kommune har et samlet sykefravær for 2023 : 8,4 % (2022 : 8,7 %)

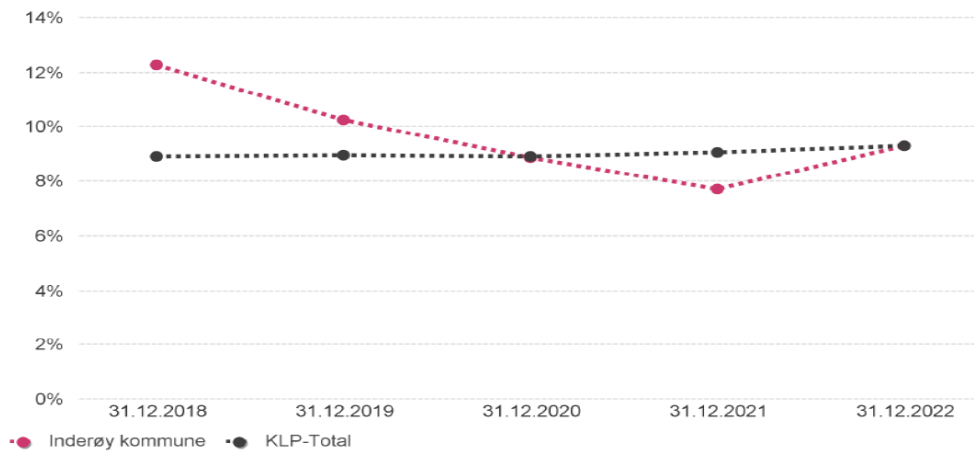
UBW - Egenmeldt og sykemeldt 606HR sykefravær totaloversikt 08.02.24



Inderøy kommune
– best i lag

Uføreandel pr. årsverk – Inderøy kommune

Kommuner og bedrifter

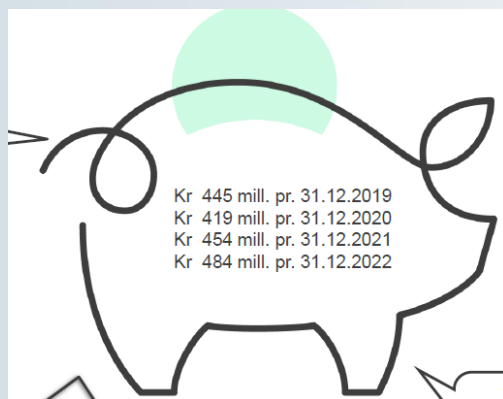


ALP

32

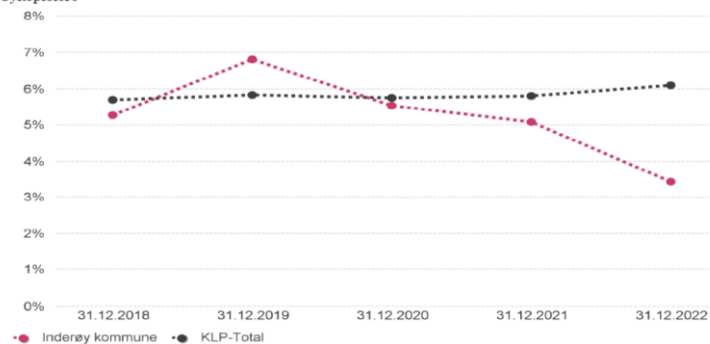
Har ikke tilsvarende oversikt
fra Statens Pensjonskasse

Pensjonsøkonomi – individnivå og for vår økonomi



Uføreandel pr. årsverk – Inderøy kommune

Sykepleiere



ALP

33



Inderøy kommune
– best i lag

Velkommen til Friskgårdens Bedriftsportal

INDERØY KOMMUNE KONSERN

Din bedriftsveileder:



Mari Ryen

Mari Ryen
Bedriftsveileder

Epost
mari.ryen@friskgarden.no
Telefon
41930148

RESSURSBRUK

HANDLINGSPLANER

AKTIVITETSLOGG

RAPPORTER

KURS

KONTAKT OSS

Enhet	Antall kurs	Antall prosjekt	Tilleggs kostnad hittil i år	Timer denne måned	Timer hittil i år	Timer i fjor	Bedriftsveileder
INDERØY KOMMUNE KONSERN	0	2	25000	0	13	104	Mari Ryen BVL
INDERØY KOMMUNE HELSE OG OMSORG	0	2	0	1	4	181,5	Mari Ryen BVL
INDERØY KOMMUNE OPPVEKST	0	2	0	2	18	210	Mari Ryen BVL
INDERØY KOMMUNE PLAN, LANDBRUK OG KOMMUNALTEKNIKK	0	0	0	0	1	59	Mari Ryen BVL
SUM	0	6	25000	3	36	554,5	



Inderøy kommune
Best - i lag

Overordna mål for HMS-arbeidet i Inderøy:

1. HMS arbeidet skal bidra til helsefremmende arbeidsplass for alle i Inderøy kommune, og ansatte skal vernes mot arbeidsrelatert sykdom og arbeidsulykker
2. Vi skal sammen forebygge sykefravær og frafall, der et godt samarbeid mellom partene er det viktigste verktøyet i inkluderingsarbeidet
3. Det årlige totale sykefraværet skal ikke overstige 6 %.
4. Vi skal sammen sikre en framtidsrettet og utviklingsorientert kultur med god omstillingsevne der et godt partssamarbeid på alle nivå er det viktigste verktøyet
5. Alle tjenesteenheter skal ha et aktivt forhold til egne HMS-planer/årshjul
6. Et velfungerende partssamarbeid, og ei engasjeret myndiggjort vermelinje

- Partsgruppemøte
- Samling for vernetj
- Evaluere HMS arbeidet, revidere neste års HMS-plan
- Valg/gjenvalg verneombud

4.
kvartal

1.
kvartal

- Partsgruppemøte
- Opplæring nye verneombud, ledere, AMU, (HMS)
- Årsrapport fra vo sendes til HVO, og videre til AMU
- Samling for vernetj
- Drøft bruk av BHT

3.
kvartal

2.
kvartal

- Partsgruppemøte
- Samling for vernetj
- Gå gjennom rutiner for å melde avvik og varslingsrutiner
- Opptfølging vernerunde

- Partsgruppemøte
- Samling for vernetj
- Vernerunde og risikovurdering
- Brannvernrutiner



Tabell 12: Legemeldt sykefravær for 3. kvartal 2023. Prosent. Inderøy kommune.

Kilde: SSB

		Inderøy kommune	Alle kommuner
Alle næringer	Begge kjønn	6,7	6,3
	Kvinner	7,5	7,0
	Menn	3,8	4,0
Offentlig administrasjon mv.	Begge kjønn	4,4	4,5
	Kvinner	6,9	5,5
	Menn	0,2	3,2
Off. adm., undervisning, helsetj. samt pleie og omsorg	Begge kjønn	6,9	6,4
	Kvinner	7,5	7,1
	Menn	4,2	3,8
Undervisning	Begge kjønn	5,7	4,5
	Kvinner	6,4	5,0
	Menn	2,9	3,0
Grunnskoleundervisning	Begge kjønn	5,8	4,4
	Kvinner	6,6	4,9
	Menn	2,6	3,0

		Inderøy kommune	Alle kommuner
Helsetjenester	Begge kjønn	6,2	7,2
	Kvinner	6,9	7,6
	Menn	4,3	4,4
Pleie og omsorgstjenester i institusjon	Begge kjønn	8,1	7,8
	Kvinner	8,8	8,3
	Menn	1,8	4,6
Andre omsorgsinstitusjoner samt bofellesskap	Begge kjønn	5,9	7,9
	Kvinner	5,9	8,8
	Menn	5,9	5,3
Sosiale omsorgstj. uten botilbud, ekskl. barnehager	Begge kjønn	8,6	7,2
	Kvinner	6,8	7,8
	Menn	16,1	4,6
Barnehager	Begge kjønn	11,1	7,5
	Kvinner		7,7
	Menn		4,8

Tabell 13: Utvikling i legemeldt sykefravær. Kvartalsvise tall. Prosent. Inderøy kommune.

Kilde: SSB

	2018				2019				2020				2021				2022				2023		
Næring	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
Alle næringer	9,0	8,4	6,8	6,7	6,1	5,5	5,1	7,7	8,6	7,0	5,7	8,3	8,7	9,1	7,8	10,4	8,6	7,1	6,5	7,8	8,1	8,0	6,7
Offentlig administrasjon mv.	6,1	4,6	9,1	3,4	5,1	3,8	1,8	3,9	2,5	5,3	5,5	9,4	10,2	7,8	9,4	9,8	4,7	5,9	6,3	5,0	2,6	3,2	4,4
Off. adm., undervisning,	9,2	8,7	6,9	6,9	6,2	5,7	4,9	7,9	9,0	7,4	5,9	8,8	9,3	9,4	8,1	10,9	8,6	7,1	6,6	7,7	8,2	8,2	6,9
Undervisning	7,5	7,6	4,8	6,3	6,5	5,5	5,8	8,7	9,8	6,6	4,6	9,5	9,8	10,3	5,5	9,2	8,0	6,4	4,1	7,7	8,4	9,1	5,7
Grunnskoleundervisning	7,6	7,5	5,3	6,7	6,5	5,4	5,9	9,2	10,3	6,9	4,6	9,3	9,7	10,1	5,3	9,6	8,3	6,6	4,2	7,9	8,8	9,5	5,8
Helsetjenester	0,8	6,4	7,0	5,2	2,4	5,9	6,8	0,6	6,7	6,0	11,2	7,7	0,3	4,7	8,6	12,5	10,0	6,4	8,4	2,0	4,0	3,8	6,2
Pleie og omsorgstjenester i	12,1	12,2	6,3	8,0	8,4	11,1	5,8	6,2	9,9	6,9	6,6	9,7	11,0	11,6	7,7	11,4	6,6	6,3	6,7	6,5	7,3	7,1	8,1
Andre omsorgsinstitusjoner	16,1	13,4	8,7	8,1	6,0	5,2	6,4	6,8	9,3	8,9	6,5	8,5	10,1	10,0	8,9	15,0	14,6	14,3	13,8	14,4	10,6	8,7	5,9
Sosiale omsorgstj. uten	8,5	7,6	7,7	6,0	4,9	5,4	4,6	7,7	7,9	6,9	5,3	8,8	8,0	8,3	9,7	10,3	8,6	6,5	6,7	6,6	9,7	9,2	8,6
Barnehager	11,3	10,0	7,7	10,5	7,5	4,6	4,0	13,1	13,8	10,9	7,2	6,8	9,3	9,8	9,9	11,3	9,6	4,4	3,1	6,8	11,8	12,3	11,1
Barnevernstjenester	5,8	7,3	3,5	2,1	6,3	9,4	7,7	9,8															
Kommunale	7,2	5,4	3,2				4,0	9,1	11,4	0,6		1,0		7,4	5,3	1,2	3,5	0,8	4,7	0,9	0,4	10,9	18,2



Inderøy kommune
Best – i lag

ARBEIDSTILSYNETS ARBEIDSMILJØMODELL – INNGANGSDØRER TIL VURDERING AV ARBEIDSMILJØ



SINTEF – forskning

Emosjonelle krav og belastninger

Emosjonelle krav handler om de følelsesmessige kravene som ansatte opplever i møte med andre mennesker i en arbeidssituasjon. Mer spesifikt handler det om å måtte forholde seg til andres sterke følelser og/eller å måtte kontrollere, regulere og eventuelt skjule egne følelser og følelsesuttrykk for å imøtekomme forventninger knyttet til arbeidsrollen.

Ansattes vern sett i forhold til brukerrettigheter

Omfanget av vold og trusler (og andre krenkelser/beskyldninger) har økt. Dette er noe av grunnen til at flere opplever at brukerrettighetene er forsterket på bekostning av eget, fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Selv om lovverkene er likestilt, snakkes det om «kolliderende» lovverk i praksis.



Inderøy kommune
Best – i lag

INNHold

Innledning s. 5

Generelt om partssamarbeid mellom tillitsvalgte, verneombud og ledere

Hva er en partsgruppe?

Hvordan lykkes med partssamarbeid?

Roller og ansvar i partssamarbeid s. 6

Leder

Verneombud

Tillitsvalgt

Ramme og struktur for møter s. 7

Tema på møtene

Eksterne og interne samarbeidspartnere s. 9**Sjekkliste for evaluering** s. 10

Mal sakliste/referat partssamarbeid

HVORDAN BRUKE VEILEDEREN

Veilederen skal brukes i opplæring av nye ledere, tillitsvalgte og verneombud.

Med veilederen som utgangspunkt for samarbeid og gode prosesser

Veilederen gir deg innføring i hva en partsgruppe er, hvordan lykkes med partssamarbeidet, gir informasjon om roller og ansvar i samarbeidet, hvilke saker (tema) som skal diskuteres i partssamarbeidet.

Lokale tilpasninger og status på hver enkelt arbeidsplass er styrende for omfanget av møtene. Dette gjør vi fordi tjenester av god kvalitet og tilpasset brukernes behov forutsetter gode prosesser, medvirkning og samspill mellom leder og ansatte.

Veilederen skal bidra til gode prosesser og en god praktisering av hovedavtale som har som formål å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer.

Refleksjonsspørsmål

I veilederen finner du gode refleksjonsspørsmål som knyttet til temaene roller, ansvar, struktur for møtene, tema på møtene. Bruk refleksjonsspørsmålene i utviklingen av samarbeidet.