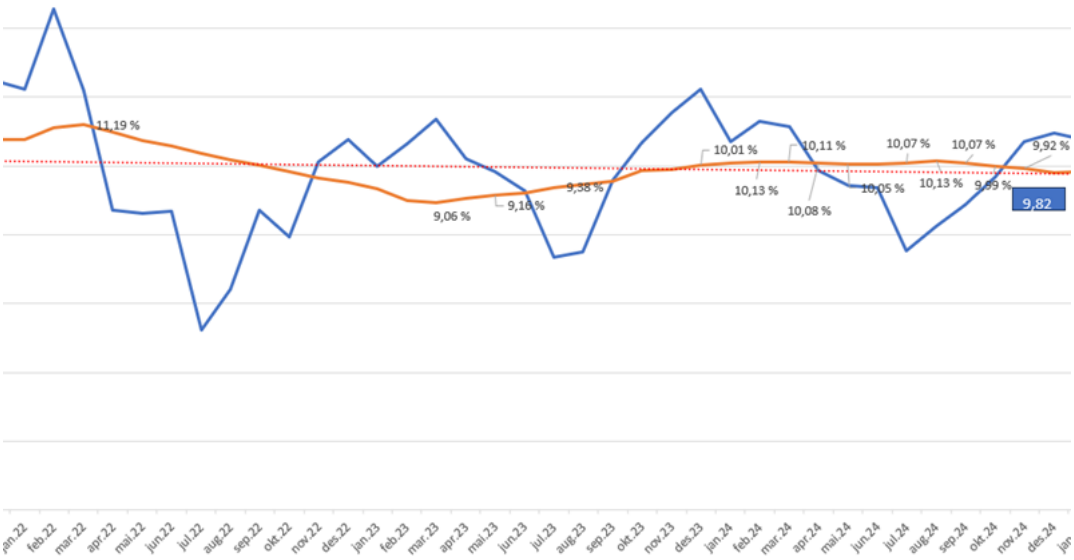
Opplysninger hentet fra kommunens årsberetning og årsrapport 2024
https://pub.framsikt.net/2024/nyeverdal/mr-202412-aarsberetning_og_aarsrapport_2024#/

Sykefravær

Utviklingen de siste 6 årene viser at fraværet har gått opp med ca 2,5 prosentpoeng i perioden. Det siste året har organisasjonen greid å snu trenden, og har økt nærværet med ca 0,2 prosentpoeng fra året før.

Årlig sykefravær 2019	1,88 %
Årlig sykefravær 2020	1,01 %
Årlig sykefravær 2021	0,78 %
Årlig sykefravær 2022	2,43 %
Årlig sykefravær 2023	3,19 %
Årlig sykefravær 2024	1,78 %

Nærværsmålet vårt for 2024 var minst 94 %. Med et nærvær på 90,18 % ligger vi likevel omkring 4 prosentpoeng under vårt mål for 2024.



Figur: Oversikt over samlet fraværsutvikling for kommunen siste tre år, snitt-tall siste 12 måneder.

Nærværsutvikling i de ulike tjenesteområdene

Det rapporteres månedlig om nærværsutviklingen i administrasjonsutvalget og i møtene i arbeidsmiljøutvalget. Status ved utgangen av 2024 for nærværet siste 12 måneder i de ulike «sektorene» beskrives slik i korte trekk:

- Kommunedirektøren med stab og støtte har et redusert nærvær i forhold til fjoråret, og ligger rett under 92 %.
- Kultur, tekniske tjenester og plan/ areal samt landbruk/ miljø har høye nærværstall, og har hatt det over tid. Kultur og tekniske tjenester har et nærvær på 97,5 % og landbruk og arealforvaltning har et nærvær på 95,5 %.
- Det er et synkende nærvær i oppvekstsektoren, sektoren har et nærvær på vel 90 %, og sektoren ligger stabilt på samme nivå som i 2023.
- Det er et økende nærvær i helse og velferd, sektoren har et nærvær på 88,5 % ved utgangen av året, og sektoren har dermed økt nærværet med omkring 0,9 prosentpoeng siste 12 måneder.
- Oppgavesamarbeidene har god utvikling i nærværet. Oppmålingsavdelingen har et stabilt høyt nærvær og Ikril har oppnådd stor forbedring i 2024. Det gir et nærværstall på vel 97 % ved utgangen av året.

Kunnskap om arbeidsrelatert fravær

Statens arbeidsmiljøinstitutt har forsket mye på dette området, og har sett på ulike sektorer, tjenester og funnet følgende rundt arbeidsrelatert fravær i ulike sektorer, tjenester:

- 33 % av sykefravær i SFO og barnehage
- 28 % av sykefravær i undervisning
- 28 % av sykefravær i barnevern og sosiale tjenester
- 50 % av sykefravær i hjemmetjeneste
- 40 % av sykefravær i sykehjem
- 50 % av sykefravær i renhold

Kilde: NOA+ bransjeprofiler

Kunnskap om status og hva som virker

Organisasjonens sykefravær er beskrevet ovenfor. Et sykefraværet på nærmere 10 % er ikke bærekraftig, og det betyr at ca 130 av våre medarbeidere er borte hver dag. Fraværet påvirker øvrig arbeidsmiljø fordi det skaper større belastning på kolleger, samt at vi ikke får levert tjenester i samme omfang og med samme kvalitet som ved en stabil bemanning.

Organisasjonens oppmerksomhet bør fremover konsentreres rundt hva som skaper gode arbeidsmiljø, og arbeide mye med å forsterke arbeidet med

nærvær, samtidig som en prioriterer å sikre god oppfølging av sykmeldte. Disse aktivitetene må foregå parallelt.

Statens arbeidsmiljøinstitutt har følgende fem råd for å bygge gode arbeidsmiljø (kort oppsummert):

- God organisering og planlegging av arbeidet – klare roller
- Balanse mellom krav i jobben og mulighet for kontroll over egen arbeidssituasjon
- Balanse mellom innsats og belønning
- Rettferdig og støttende lederskap
- Forutsigbarhet når rammebetingelser endres, herunder eksempelvis omstilling

Hva organisasjonen fikk til på arbeidsgiverområdet i 2023 (oppsummert i korte trekk)

- Vi har utviklet og begynt å ta i bruk lederavtaler
- Vi har mer aktiv bruk av styringsdata i organisasjonen
- Vi har gjennomført 40 t grunnkurs i HMS for nye ledere og verneombud
- Vi hadde omkring 35 ungdommer i ulike sommerjobber finansiert av kommunen
- Vi fortsatte arbeidet med en utjevning av utilsiktede lønnsskjevheter i lønnsforhandlingene
- Systematisk HMS-arbeid er i positiv utvikling, herunder også et arbeidsmiljøutvalg som fungerer bedre
- Vi har gjennomført evaluering av- og opplæring i hovedavtalens bestemmelser og har et utvidet partssamarbeid i positiv utvikling på alle nivå
- Leder før lege og oppgavekartlegging er tatt i bruk i flere virksomheter
- Helse har tatt i bruk verktøyet «Tørn», som handler om oppgavekartlegging og kompetansekrav knyttet til oppgavene som utføres. Dette skal resultere i større bevissthet rundt riktig kompetansesammensetning i bemanningen
- Helse er i gang med et arbeid for å styrke organisasjonens evne til å utvikle, beholde og rekruttere
- Flere leger fikk kommunen som arbeidsgiver i 2024, noe som bidro til å stabilisere fastlegeordningen
- Vi har intensivert arbeidet med å samle og kvalitetssikre relevante data rundt personalforvaltningen, og som vil gi oss bedre kunnskap rundt strategiske valg på personalområdet.
- Vi har effektivisert administrasjon og ledelse av møter, samt oppfølging av møter ved å ta i bruk ny teknologi (Decisions)

Hva organisasjonen prioriterer fremover på arbeidsgiverområdet (oppsummert i korte trekk):

- Videreutvikling av kvalitet i ulike styringsdata for å ha bedre kunnskapsgrunnlag i planleggingen av hvordan vi skal rekruttere og beholde, og for hvordan vi kan opprettholde tilstrekkelig kapasitet og kompetanse i tjenestene
- Ta i bruk faste strukturer og standarder for arbeidet med kompetansemobilisering og -utvikling
- Videreutvikler kulturer for godt partssamarbeid og utvidet partssamarbeid
- Heltidskultur i hele organisasjonen
- Videre implementering og forankring av systematisk HMS- arbeid i hele organisasjonen med mål om økt nærvær. I 2025 gjennomføres et tettere oppfølgingsarbeid i tre avdelinger med lavt nærvær, for å ha tettere oppfølging av både enkeltansatte og det systematiske arbeidet i avdelingene
- Videre arbeid med kontinuerlig forbedring, ved å bruke forbedringsmeldinger og avvik mer aktivt i det systematiske kvalitetsarbeidet
- Implementering av felles standarder i arbeidet med oppfølging av nærvær og fravær
- Fortsette forenkling av arbeidsprosesser gjennom å ta i bruk nye verktøy og metoder, blant annet i rekrutteringsarbeidet
- Inkludering av innbyggere som står utenfor arbeidslivet, gjennom blant annet prosjektene «Gullbilletten» og «Inn i jobb»
- En samling av renholdstjenesten under felles faglig og administrativ ledelse
- Organisasjonen har etterslep på vedlikehold av kompetanse hos ansatte, og makter ikke å sette av tilstrekkelig med midler til dette i nåværende økonomiplan og årsbudsjett. Dette området må prioriteres høyere fremover
- Lønnspolitikken og livsfasepolitikken skal revideres i løpet av 2025, og anses som svært viktige bidrag i arbeidet med å utvikle, beholde og rekruttere tilstrekkelig med kompetanse og kapasitet fremover