



BERGEN KOMMUNE

Presentasjon for utvalg for helse og sosial – sykefravær
– barneverntjenesten i Fana og Ytrebygda

16.05.24

Utvikling av sykefraværet fra 2018

	Q1	Q2	Q3	Q4	Snitt
2018	13	16,4	20,4	27,3	19,3
2019	26,4	25	16,3	12,4	20
2020	11,7	9,5	13	12,1	11,6
2021	12,4	12,1	9,8	13,2	11,9
2022	16,2	12,7	8,9	9,6	11,9
2023	18,9	19	15,9	15,5	17,3
2024	11,3				



Hovedårsaker til sykefraværet i 2023

- Gravide ansatte
- Ansatte med helseproblemer
- Belastning i ansatte sitt privatliv
- Arbeidssituasjonen
- Eksterne forhold (stenging, flytting, problemer med å rekruttere til ledige stillinger)



Oppfølging av sykefraværet

- Oppfølgingssamtaler
- Oppfølgingsmøter (NAV, fastlege osv ved behov)
- Oppfølgingsplaner (krav fra NAV)
- Omfattende tilrettelegging av arbeidssituasjon ifm opptrapping
- Personalrådgiver tett på for å gi råd og bistå med å dokumentere oppfølging/tiltak ved langtidsfravær.



Ledelse som virkemiddel for å redusere sykefraværet

- Felles forståelse i ledergruppen av hvordan vi skal balansere forholdet mellom tilretteleggingsplikt og omsorgsplikten for våre ansatte som ikke er sykemeldte eller har tilrettelegging.
- To ukentlige ledermøter for å identifisere risikoområder for driften fortløpende slik at vi kunne fremstå tydelige for våre ansatte om hvilke oppgaver de skulle prioritere til enhver tid og at vi som ledere tok ansvar for konsekvensene for de oppgavene som måtte prioriteres ned.



Tiltak som vi tror har virket godt for å redusere sykefraværet

- Samlokalisering av tjenesten på Kokstad nesten 6 år etter at tjenesten ble omorganisert 1. februar 2018.
- Arbeidsmiljø- og trivselstiltak i avdelingene/stab for å øke opplevelsen av tilhørighet og lojalitet.
- Ledelse.
- Prosessveiledning til alle kontaktpersoner
- Bemanningsnorm
- Traineeordning



Tiltak som kunne gitt reduksjon av sykefraværet

- Bemanningsnorm
- Traineeordningen



Takk for meg!

Spørsmål?