



Orientering om kommunedirektørens arbeid med sykefravær

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Inderøy kommune

Møtedato

13.09.2024

Saknr

25/24

Saksbehandler Torbjørn Berglann

Arkivkode FE-033

Arkivsaknr 24/193 - 5

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar kommunedirektørens redegjørelse til orientering.

Saksopplysninger

Kontrollutvalget har bedt kommunedirektøren orientere om arbeidet med å redusere sykefraværet. Kommunedirektøren orienterer i møtet.

Vurdering

Kontrollutvalget kan ta kommunedirektørens informasjonen til orientering dersom det ikke kommer frem forhold under behandlingen av saken som kontrollutvalget ønsker mer informasjon om.

Sykefravær 2. kvartal

Administrasjonsutvalg 12.9.2024



Inderøy
kommune



1. Kvartal 2024 – pressemedieing direktør i NAV Trøndelag

Sykefraværet øker i Trøndelag - og flere er syke lengre

Publisert 30. mai 2024

Sykefraværet i Trøndelag økte i 1. kvartal 2024. Økingen er størst blant de unge og antall tapte dagsverk grunnet psykiske lidelser øker.

Det legemeldte sykefravær var i første kvartal på 6,3 prosent, en økning fra 6,2 prosent sammenlignet med samme kvartal for ett år siden. Dette er den høyeste sykefraværspersenten i 1. kvartal siden 2018. For landet er sykefraværet på 6,2 prosent, en økning fra 6,1 prosent samme kvartal i fjor.

▼ Relatert innhold

– I Trøndelag øker sykefraværet mest blant unge mellom 20-24 år, det gjelder for både kvinner og menn. Nasjonale undersøkelser viser at flere unge rapporterer om psykiske plager, noe som er et urovekkende varsko til hele samfunnet. Vi vet også at arbeid kan være helsefremmede for mange med psykiske problemer, og med dette som bakteppe blir det viktig å sette inn tiltak som skaper et inkluderende arbeidsliv som har rom for flere, sier Torbjørn Aas, direktør i NAV Trøndelag.



2. Kvartal 2024 – pressemelding direktør i NAV Trøndelag

PRESEMELDING

Fortsatt økning i sykefraværet

Publisert 5. september 2024 | Oppdatert 5. september 2024

Også i 2. kvartal øker sykefraværet i Trøndelag. Fraværet øker mest blant unge i aldersgruppa 20-24 år. Antallet tapte dagsverk som skyldes psykiske lidelser i fylket har økt med 64 prosent siden 2019.

Det legemeldte sykefraværet i Trøndelag var på 5,9 prosent i 2. kvartal, noe som er en økning fra 5,7 prosent sammenlignet med samme kvartal i fjor. Sykefraværet i fylket er nå på samme nivå som landet.

Flere borte fra jobb på grunn av psykiske lidelser

Nærmere to av tre tapte dagsverk skyldes muskel-/skjelettlidelser eller psykiske lidelser. Antallet tapte dagsverk som skyldtes sykdom i diagnosegruppen muskel-/skjelettlidelser har økt fra 235 670 til 244 566, mens tapte dagsverk forårsaket av sykdom i diagnosegruppen psykiske lidelser har økt fra 172 052 til 197 542.

– Utviklingen i sykefraværet går i feil retning. Økning i fraværet blant unge og økning av fravær som skyldes psykiske lidelser bekymrer. Sammenlignet med 2019, har antallet tapte dagsverk i diagnosegruppen psykiske lidelser økt med 64 prosent. Det blir viktig å finne virkningsfulle grep som kan snu denne utviklingen. Diskusjonen som går rundt sykefraværet, er nødvendig skal vi finne gode tiltak og grep for framtida, sier Torbjørn Aas, direktør i NAV Trøndelag, som samtidig peker på «ABC for arbeidslivet» som et helt konkret tiltak alle arbeidsplasser kan benytte.



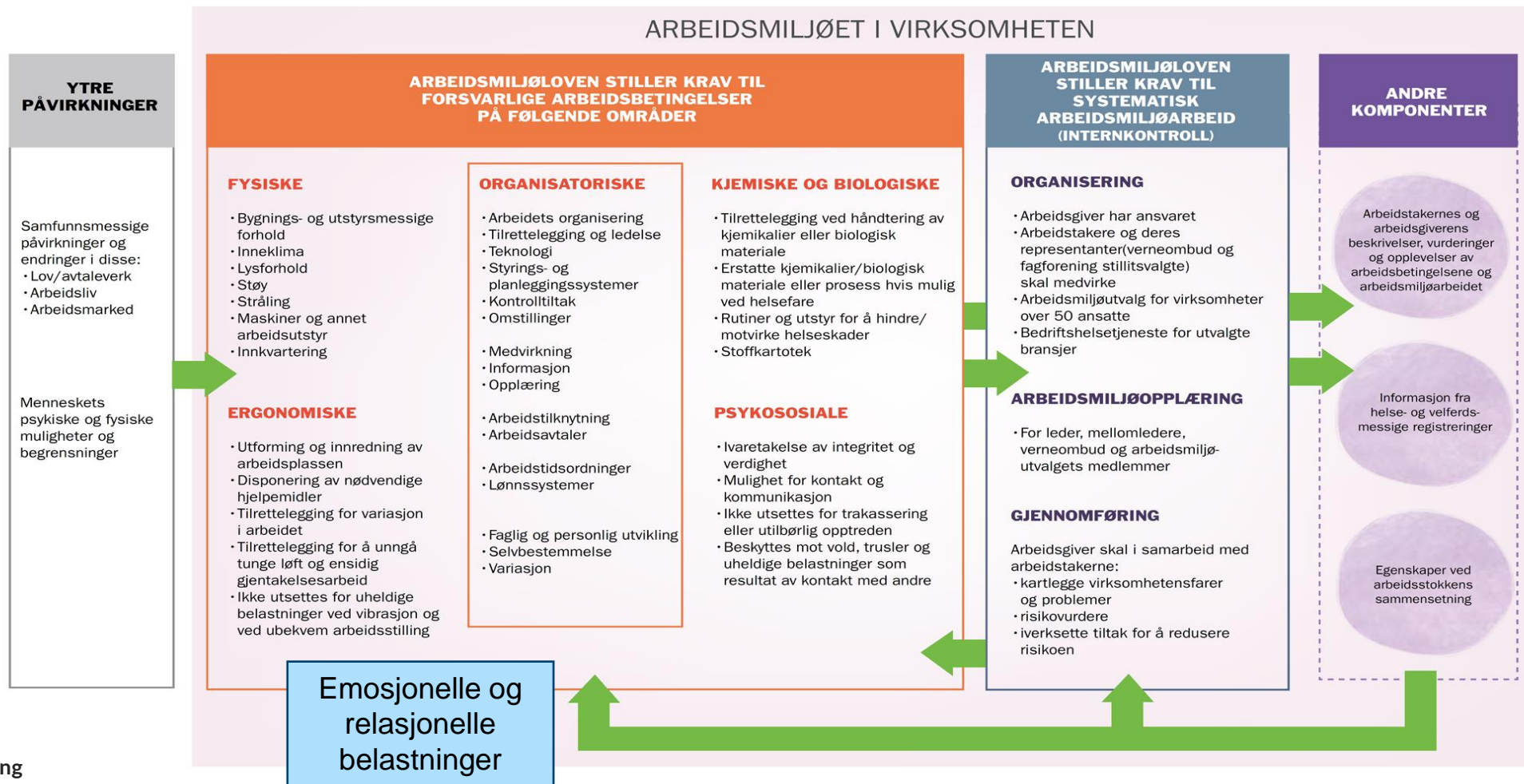
	1.kv 19	1.kv 22	2.kv 22	3.kv 22	4.kv 22	1.kv 23	2.Kv 23	3.kv 23	4.kv 23	1.kv 24	2.Kv 24
Inderøy kommune	6,2	8,7	7,1	6,6	7,9	8,2	8,1	6,8 (5,2 i 2019)	8,6	7,5	7,8
Kommunal forvaltning	7,5	8,6	7,4	6,0	7,8	8,4	7,5	6,1	8,1	8,5	8,1
Norge	5,3				4,6	6,1	5,5	4,8	6,0	6,2	5,9

Publisert: 05.09.24

Nesteoppdatering: 28.11.24



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.



Overordna mål for HMS-arbeidet i Inderøy:

1. HMS arbeidet skal bidra til helsefremmende arbeidsplasser 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 engasjert myndiggjort verneinje

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

4.
kvartal

1.
kvartal

- Partigruppemøte
- 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

- Partigruppemøte
- Samling for vernetj
- Gå gjennom rutiner for å melde avvik og varslingsrutiner
- Oppfølging vernevernde

- Partigruppemøte
- Samling for vernetj
- Vernevernde og risikovurdering
- Brannvernrutiner



Tjenester fra bedriftshelsetjenesten

- Lovpålagt
- Oppfølging av krav i AML
- Helsefremmende organisasjon
- **Kurs i 2024 for utvidet ledergruppe, hovedtillitsvalgt og hovedverneombud.**
- **Målsetting:**
- Økt kunnskap rundt forebygging av emosjonelle- og relasjonelle belastninger
- Redusert sykefravær

Velkommen til Friskgårdens Bedriftsportal
INDERØY KOMMUNE KONSERN

Din bedriftsveileder:



Thomas Selseth

Thomas Selseth
Bedriftsveileder

Epost
thomas.selseth@friskgarden.no
Telefon
98605868

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	B
INDERØY KOMMUNE KONSERN	0	2	65000	0	60,5	104	1
INDERØY KOMMUNE HELSE OG OMSORG	0	2	0	0	41	181,5	1
INDERØY KOMMUNE OPPVEKST	0	2	69300	0	99	210	1
INDERØY KOMMUNE PLAN, LANDBRUK OG KOMMUNALTEKNIKK	0	0	54550	0	7	59	1
SUM	0	6	188850	0	207,5	554,5	



INNHOOLD

Innledning	s. 5
Generelt om partssamarbeid mellom tillitsvalgte, verneombud og ledere Hva er en partsggruppe? 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 partsggruppe 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.



Hvilke rutiner revideres og fornyes 2. halvår 2024?

- Vi har til vurdering følgende rutiner som skal etableres, revideres, fornyes.
- Retningslinjer for oppfølging av sykefravær i Inderøy kommune
- Retningslinjer for forebygging og håndtering av vold og trusler mot ansatte i Inderøy kommune
- Retningslinjer for forebygging av avhengighetsproblematikk
- Retningslinjer for konflikthåndtering