

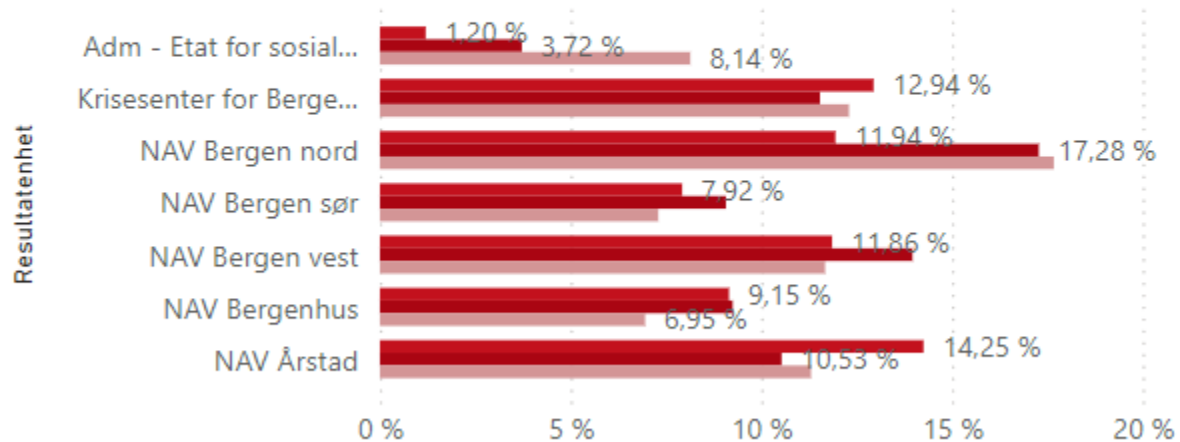


BERGEN KOMMUNE

NAV BERGEN NORD – UTVALG FOR HELSE OG SOSIAL
16.05.24

Sykefravær sammenlignet mot resultatenheter tilknyttet min seksjon

År ● 2022 ● 2023 ● 2024



Utviklingstrekk og mulige sammenhenger

- Nav Bergen nord ble etablert i september 2019 som en enhet med tidligere Nav Arna og Nav Åsane og ble slått sammen i Åsane fra midten av 2020. De siste ansatte flyttet ut fra Øyrane torg i desember 2020. I februar 2021 flyttet kontoret inn i midlertidige lokaler i Åsane. I november 2021 flyttet vi inn igjen i helt nye lokaler i Åsane.
- I den perioden vi ferdiggjorde lokalene i Åsane skjedde drapet på Nav Årstad og det ble mye fokus på sikkerhet i mottak og rundt brukersamtaler og mange ansatte var berørt av dette. Vi gjorde også en kollektiv jobb for Nav Årstad i denne vanskelige perioden.
- I midten av 2022 begynte det å øke med antallet Ukrainere med kollektiv beskyttelse, dette tallet har økt gjennom hele 2023. Kontoret er ikke tilført noen ekstra ressurser for å jobbe med dette og man ser tydelig slitasje i ansattgruppen.
- Sykefraværet i 2021 var til tider høyt men ble redusert utover i 2022. Imidlertid steg fraværet mot slutten av 2022 og har vært på ett høyere nivå siden det. Vi har jobbet med å redusere fraværet og ser nå en nedgang. Det er mange faktorer som virker inn på fraværet og det må jobbes på flere områder for å klare dette.



Hva skjuler seg bak tallene

- Ca 63 personer ansatt i Nav Kommune
- Korttidsfravær hittil i år er omtrent lik sammenlignbare etater (3,5%)
Pr. i dag 1.83 (April)
- Langtidsfravær er hittil i år 13.95
 - Pr. i dag 14.10 (April)



Sammenligning med NAV Stat

- Samme fysisk arbeidsmiljø – Nye lokaler i 2021
- ABW løsning, mulig å skifte arbeidsplass hyppig
 - Høyt, lavt, sofa, møterom, fokusrom, stillerom, avkoblingsrom
- Stat hadde 6 % sykefravær i 2023.
- Noen forskjeller
 - Intern mulighet for trening i fellesskap i arbeidstiden
 - hjemmekontor



TILTAK

- Individuell oppfølging
 - Jevnlige samtaler med den enkelte – opptil 1 gang pr uke
 - Avklare evt. Behov for tilrettelegging av arbeidsoppgaver mm.
 - Lage oppfølgingsplaner på ett tidlig tidspunkt
 - Avholde dialogmøte med NAV og evt. behandler på ett tidlig tidspunkt
 - Ved behov for tilrettelegging, kontaktes bedriftshelsetjenesten.
 - Bruke NAV sin verktøykasse for avklaring og tiltak.
 - For gravide brukes bedriftshelsetjenesten sin jordmor for å avklare tilretteleggingsbehov og muligheter



- Ledergruppen – Oppfølging fra etaten

- Sykefravær er fast tema på ukentlige ledermøter på enheten.
 - Drøfting rundt muligheten for den enkelte til å jobbe på andre avdelinger og med andre oppgaver.
 - Det føres ukentlige fravær/nærværs statistikk
 - Diskusjon rundt muligheten for å ta inn vikarer/ansette flere
 - Jobbe med felles kompetanseheving/kulturbygging for hele kontoret i felles ledergruppe.
 - HMS står på dagsorden i både felles og kommunal ledergruppe.
-
- Det rapporteres til etat fremdrift og tiltak.
 - Enheten sin ledergruppe deltar i felles kompetansetiltak for nærværsarbeid sammen med NAV Stat
 - Sykefravær/tilstedeværelse er satt på dagsorden i lokale MBA møter.
 - Det jobbes med trivsel og kultur i felles ledergruppe stat og kommune.
 - Bergen kommune har startet sitt eget tiltak for å redusere fravær og øke tilstedeværelse, dette vil enheten delta på.



Risikoe

- Saksmengden på de gjenværende øker med risiko for ytterligere sm
- Økning i gjennomstrømning av ansatte, flere slutter, kompetanse forsvinner
- Økning av utgiftene til sosialhjelp pga mer «brannslukning»
- Klarer ikke innsparingstiltak på lønn.
- Økt klientantall uten ressurser (Ukrainere)
- «Innsparingstiltak» øker jobb utryggheten, dette er ett at punktene på MUST i fjor høst som var litt høy.

