



BERGEN KOMMUNE

SYKEFRAVÆR OG VIKARBRUK
21.01.2025

Hva er de største driverne for det høye sykefraværet i barnehagene, og hvordan fordeler lang- og korttidsfraværet seg?

- **Smitte** - Ansatte i barnehage har høyere risiko for sykefravær, da de er utsatt for mye smitte av ulike sykdommer, fra barna.
- **Muskel og skjelettplager** – Mye arbeid på kne/i huk, tunge løft i ubekvemme stillinger og bæring av barn
- **Høye emosjonelle krav** – ansatte utsettes for høye krav og forventninger fra flere hold, og møter mange ulike problemstillinger/skjebner knyttet til barn/foreldre/foresatte
- **Støy** – hørselstap, hodepine, konsentrasjonsvansker
- **Slitasje** - høyt sykefravær, vanskelig å få vikarer, bemanningsutfordringer



Sykefravær 2021 - 2024

År		Kvartal og måned	
2021		Alle	
Kort i angitt periode	Lang i angitt periode	Totalt i angitt periode	Totalt i angitt år
4,99 % I fjor: 3,83 % (-30.24 %)	10,57 % I fjor: 10,51 % (-0.54 %)	15,56 % I fjor: 14,34 % (-8.47 %)	15,56 % I fjor: 14,34 % (-8.47 %)

År		Kvartal og måned	
2023		Alle	
Kort i angitt periode	Lang i angitt periode	Totalt i angitt periode	Totalt i angitt år
4,98 % I fjor: 5,67 % (+12.13 %)	10,10 % I fjor: 9,88 % (-2.18 %)	15,08 % I fjor: 15,55 % (+3.03 %)	15,08 % I fjor: 15,55 % (+3.03 %)

År		Kvartal og måned	
2022		Alle	
Kort i angitt periode	Lang i angitt periode	Totalt i angitt periode	Totalt i angitt år
5,67 % I fjor: 4,71 % (-20.27 %)	9,88 % I fjor: 10,69 % (+7.53 %)	15,55 % I fjor: 15,40 % (-0.97 %)	15,55 % I fjor: 15,40 % (-0.97 %)

År		Kvartal og måned	
2024		Alle	
Kort i angitt periode	Lang i angitt periode	Totalt i angitt periode	Totalt i angitt år
4,15 % I fjor: 4,98 % (+16.64 %)	9,97 % I fjor: 10,10 % (+1.28 %)	14,12 % I fjor: 15,08 % (+6.35 %)	14,12 % I fjor: 15,08 % (+6.35 %)



Sykefravær fraværskategorier – hele EFB

FRAVÆR DE SISTE 5 ÅR FORDELT PÅ FRAVÆRSKATEGORI							🔍	⋮
	2019	2020	2021	2022	2023	2024		
1-3 dgr %			2,4 %	2,7 %	2,6 %	2,2 %		
4-16 dgr %			2,3 %	3,0 %	2,3 %	2,1 %		
17-56 dgr %			3,8 %	4,0 %	3,8 %	3,9 %		
> 56 drg %			6,7 %	5,8 %	6,2 %	6,1 %		
Korttidsfravær (1-16 dager)			4,7 %	5,6 %	4,9 %	4,3 %		
Langtidsfravær (Mer enn 17 dg)			10,5 %	9,8 %	10,0 %	10,1 %		
Egenmeldt fravær pr år			1,8 %	2,3 %	2,6 %	2,1 %		
Legemeldt fravær pr år			13,5 %	13,1 %	12,3 %	12,2 %		
Fravær totalt pr år			15,3 %	15,4 %	14,9 %	14,4 %		



Hvordan har effekten av nærværsprosjektet vært så langt?

- EFB har så langt hatt et godt samarbeid med nærværsprosjektet
- Har medlemmer i ulike arbeidsgrupper
- Vi har ingen målt effekt av nærværsprosjektet, men ser resultater av eget satsingsområde knyttet til reduksjon av sykefraværet. Det totale fraværet er redusert de to siste årene.
- Tiltak fra nærværsprosjektet benyttes av barnehagene – som en naturlig del av etatens satsing, eks. nærværssamtalen
- Resultater kommer av kontinuerlig og systematisk arbeid
- Økt satsing rettet barnehage 2025 – 5 mill i samarbeid med BLED



Hvordan arbeider etaten med fraværstrappen?

Trappemodell sykefravær

Nivå 1)

8 % sykefravær det siste året

Status for sykefravær tas opp på personalmøte en gang pr. halvår.
Status for sykefravær tas opp i AMG en gang pr. halvår.
AMG vurderer om det finnes udefinerte utfordringer knyttet til arbeidsmiljøet.
Sykefravær er tema på drøftingsmøte en gang i året
Se tips under Sykefraværstrappen på Allmenningen.

Oppfølging av enkeltpersoner med høyt sykefravær. Vurdere å koble på personalrådgiver.
Systematisk gjennomgang med samtaler på definerte punkter i forhold til fraværet/fraværsmønsteret.

Oppfølging etter maksdato – AAP-perioden

- Jevnlige møter
- Jevnlige møter
- Dokumentasjon

Nivå 2)

8,1-15 % sykefravær det siste året

- Status for sykefravær tas opp på personalmøte minst en gang pr. halvår, hyppighet vurderes kontinuerlig.
- Status for sykefravær tas opp i AMG på hvert møte.
- AMG utfører analyse av fraværet.
- Det lages en handlingsplan som omhandler sykefravær, forankres i AMG.
- Sykefravær er tema på drøftingsmøte en gang i året.
- Velge tiltak under Sykefraværstrappen på Allmenningen.

➤ Oppfølging av enkeltpersoner med høyt sykefravær. Vurdere å koble på personalrådgiver.
➤ Systematisk gjennomgang med samtaler på definerte punkter i forhold til fraværet/fraværsmønsteret.

➤ Oppfølging etter maksdato – AAP perioden

- Jevnlige møter
- Jevnlige møter
- Dokumentasjon

Nivå 3)

Over 15 % sykefravær det siste året

- Status for sykefravær tas opp på personalmøte minst en gang pr halvår, hyppighet vurderes kontinuerlig.
- Status for sykefravær tas opp i AMG på hvert møte.
- AMG utfører analyse av fraværet.
- Det lages en handlingsplan som omhandler sykefravær, forankres i AMG.
- Utvidet AMG vurderes.
- Sykefravær er tema på drøftingsmøte en gang i året.
- Styrer har samtale med områdeleder om tema, blant annet vurderes det om personalrådgiver og/eller økonomirådgiver skal kobles på prosess.
- Velge tiltak under Sykefraværstrappen på Allmenningen.

➤ Oppfølging av enkeltpersoner med høyt sykefravær. Vurdere å koble på personalrådgiver.
➤ Systematisk gjennomgang med samtaler på definerte punkt i forhold til fraværet/fraværsmønsteret.

➤ Oppfølging etter maksdato – AAP perioden

- Jevnlige møter
- Jevnlige møter
- Dokumentasjon



- HR-rådgiver og områdeleder går gjennom barnehagenes fraværssituasjon en gang pr. mnd.
- Starter systematisk oppfølging av barnehager med over 15% fravær
 - AMG analyserer egen situasjon i forkant av møte
 - Sender skjema til områdeleder
- Styrer kalles inn til møte med områdeleder og HR-rådgiver for gjennomgang av analyseskjema. Møtet referatføres
- Det innkalles til nytt møte der en ser på hvilke utfordringer som er mest fremtredende, og setter i verk tiltak knyttet til dette.
- Handlingsplan utarbeides for den enkelte barnehage



Eksempel på tiltak

- Møte med AMG der informasjon rundt roller og ansvar er hovedfokus.
- HR-rådgiver bistår leder tett i saker der fravær har vært langvarig, og veien videre for arbeidstaker er usikker
- Funksjonskartlegging ved sykemelding, øke bruk av gradert sykemelding
- Tiltak knyttet til arbeidsmiljø – trivselstiltak, sykefravær rutiner, organisering vakter og barnegrupper, kultur, En bra dag på jobben m.fl
- Personalmøter med informasjon om rettigheter og plikter
- Nærværarbeid har plass i alle personalmøter, og tas jevnlig opp i drøftingsmøter
- Oppfølging etter maksdato
- Fokus på dokumentasjon

Generelle tiltak

- Tema har fokus i ledermøter i byområde 4 ganger i året,
- En styrer fra hvert nettverk er med i ressursgruppe for sykefraværssatsingen
- Tema behandles i nettverksmøter med styrere, der ressurspersonen fra nettverket bidrar aktivt



Hvordan er etatens erfaringer med innhenting av vikarer?

- Vi henter inn vikarer via RS, og bemanningstjenester har faste ansatte vikarer og ringevikarer. Behovet er større enn tilgjengeligheten og det utfordrer forutsigbarhet
- RS – systemet er i liten grad tilpasset barnehage, litt tungvint
- Barnehager som ligger i områder der kollektivtilbudet er godt, får stort sett vikarer når det er vikarer tilgjengelig, men det er store geografiske forskjeller
- Flere barnehager velger å benytte egne ringevikarer



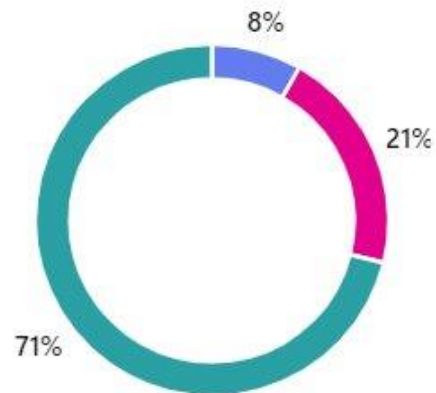
I hvor stor grad har barnehagene egne vikarer og hvordan fungerer dette sammenliknet med å hente inn eksterne vikarer?

- Hovedregelen er å benytte vikarer fra bemanningstjenester, som også henter fra byråer
- Enkelte barnehager har ansatte på topp av bemanningen. Et godt tiltaket, og sikrer stabilitet og kjente ansatte for barna. Ved høyt fravær dekker det ikke behovet.
- En del barnehager har knyttet til seg egne vikarer. Faste og kjente vikarer bidrar til stabilitet og økt kvalitet
- Forskning viser at det er usikkerhet rundt vikarenes kvalifikasjoner. Dette sammen med manglende kontinuitet, og kan føre til stress (Rapport: *Norce – Når det dirrer i rommet*)



9. Hvilke vikarer benytter barnehagen?

- Vi har interne vikarer
- Vi benytter kun vikarer via Bemanningstjenester og/eller eksterne vikarbyråer
- Vi benytter både interne vikarer og vikarer fra Bemanningstjenester/eksterne vikarbyråer



Har etaten erfaring med å inkludere personer på ulike tiltak (eksempelvis arbeidsavklaring) i barnehagene, eller er det andre muligheter?

- Vi inkluderer personer på tiltak som språkpraksis og arbeidsutprøving, sistnevnte både fra NAV og fra andre enheter i Bergen kommune
- Bergensmodellen
- Vi ønsker å starte opp igjen tiltaket "Lekeressurs", der ungdommer kan få deltidsjobb om ettermiddagen. Dette er også et godt rekrutteringstiltak til sektoren.

