



LINDESNES
KOMMUNE

Administrasjonsutvalget

Den 13. juni 2026

Bedre sammen

Samskapende, inkluderende, stolte og modige



Fravær pr. mai – hele kommunen - 10,70%

Lindesnes kommune	Jan 10,9	Febr. 11,8	Mars 10,8	April 9,4	Mai	Akk. 10,70
Rådmannens stab	4,8	6,5	5,5	4,7		5,34
Samfunn	8,6	10,5	11,4	8,1		9,63
Oppvekst	9,8	9,7	9,1	6,8		9,41
Velferd	13,3	14,8	12,7	12,8		13,36

Kilde: Framsikt

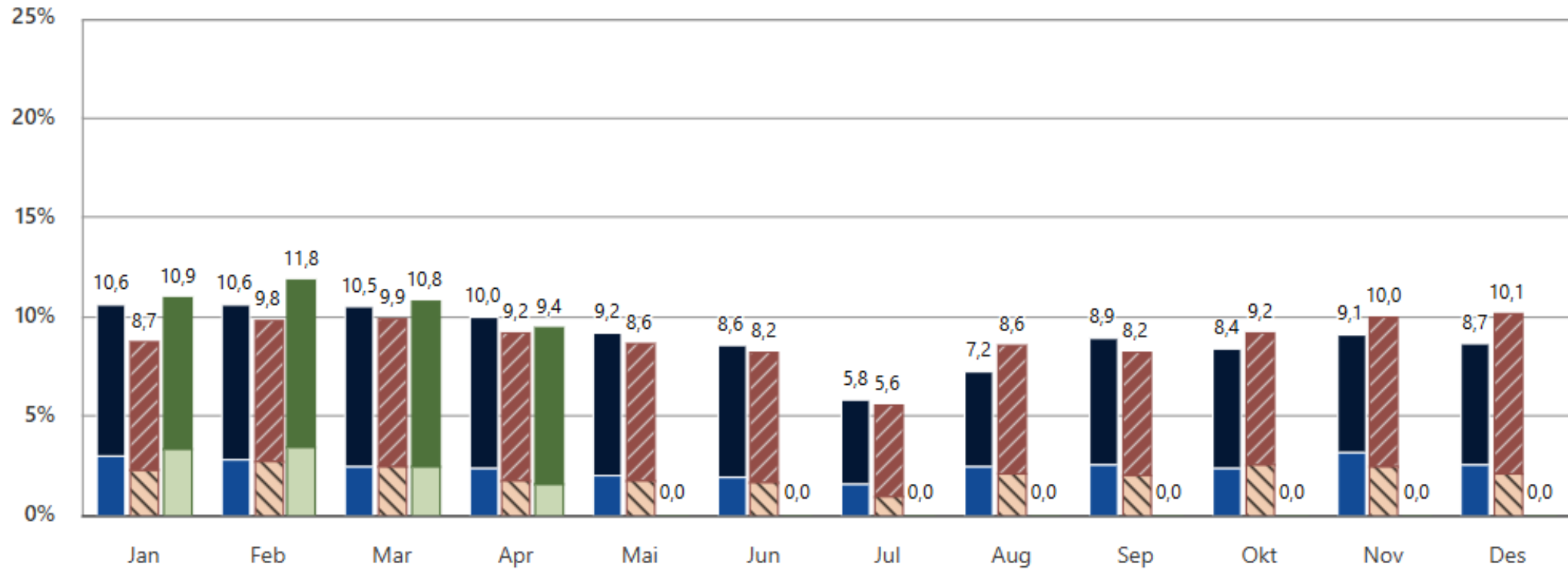
April 2026: 10,70 - 2025: 9,39



Fravær pr. mai 2026 – hele kommunen

Prosent sykefravær

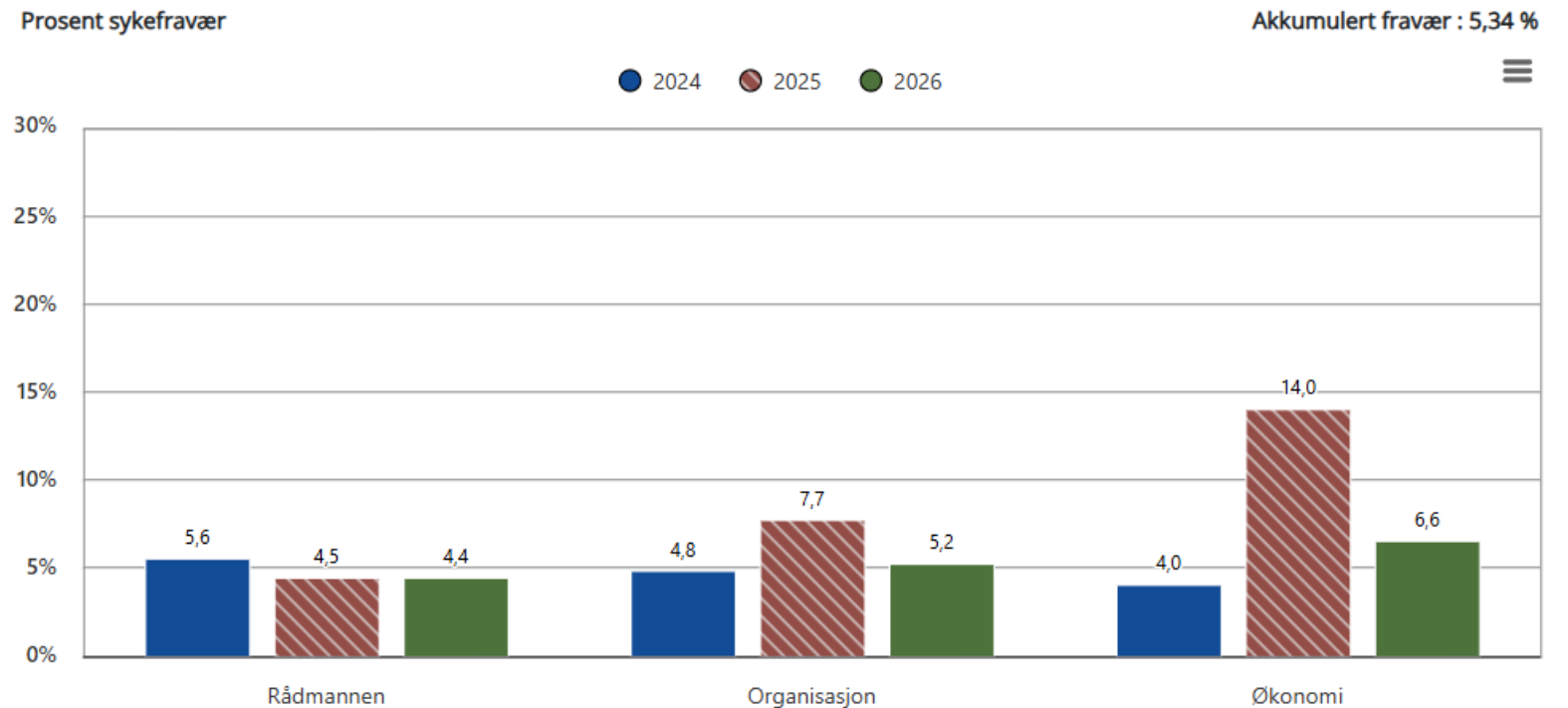
- 2024 Langtidsfravær
- 2024 Korttidsfravær
- 2025 Langtidsfravær
- 2025 Korttidsfravær
- 2026 Langtidsfravær
- 2026 Korttidsfravær



Rådmannens stab fravær pr. mai – 5,34

Fravær pr. Enhet

- Rådmannen 4,43%
- Enhet Organisasjon 5,21%
- Enhet Økonomi 6,57%
- Politisk styring og kontroll tas ikke med



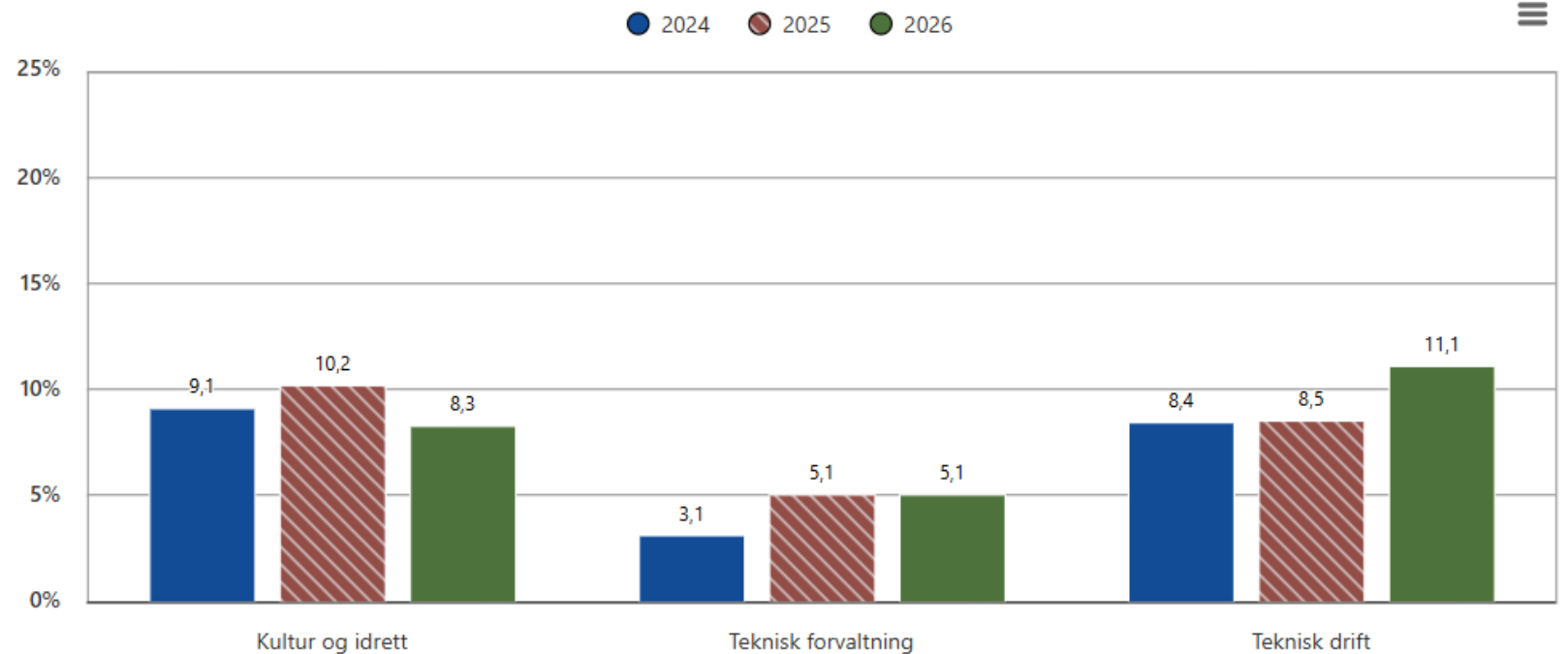
Samfunnsutvikling fravær pr. mai – 9,63%

Fravær pr. Enhet

- Kultur og Idrett 8,26%
- Teknisk forvaltning 5,06%
- Teknisk drift 11,08%

Prosent sykefravær

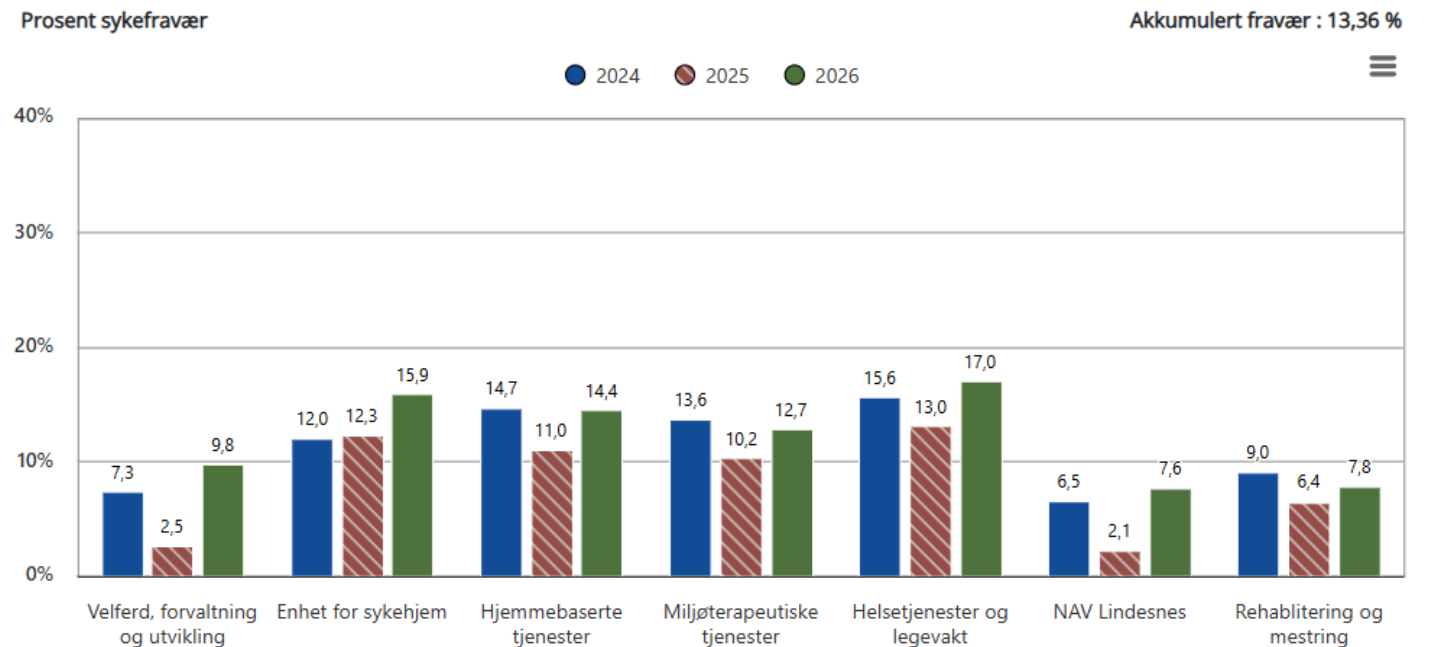
Akkumulert fravær : 9,63 %



Velferd fravær pr. mai – 13,36%

Fravær pr. Enhet:

- Forvaltning og utvikling 9,77%
- Enhet sykehjem 15,88%
- Hjemmebas. Tjenester 14,41%
- Miljøterapeut. Tjenester 12,73%
- Helsetjenester og legevakt 16,96%
- NAV Lindesnes 7,63%
- Rehabilitering og mestring 7,79%



Oppvekst fravær pr. Mai – 8,83%

6 enheter over 9 %:

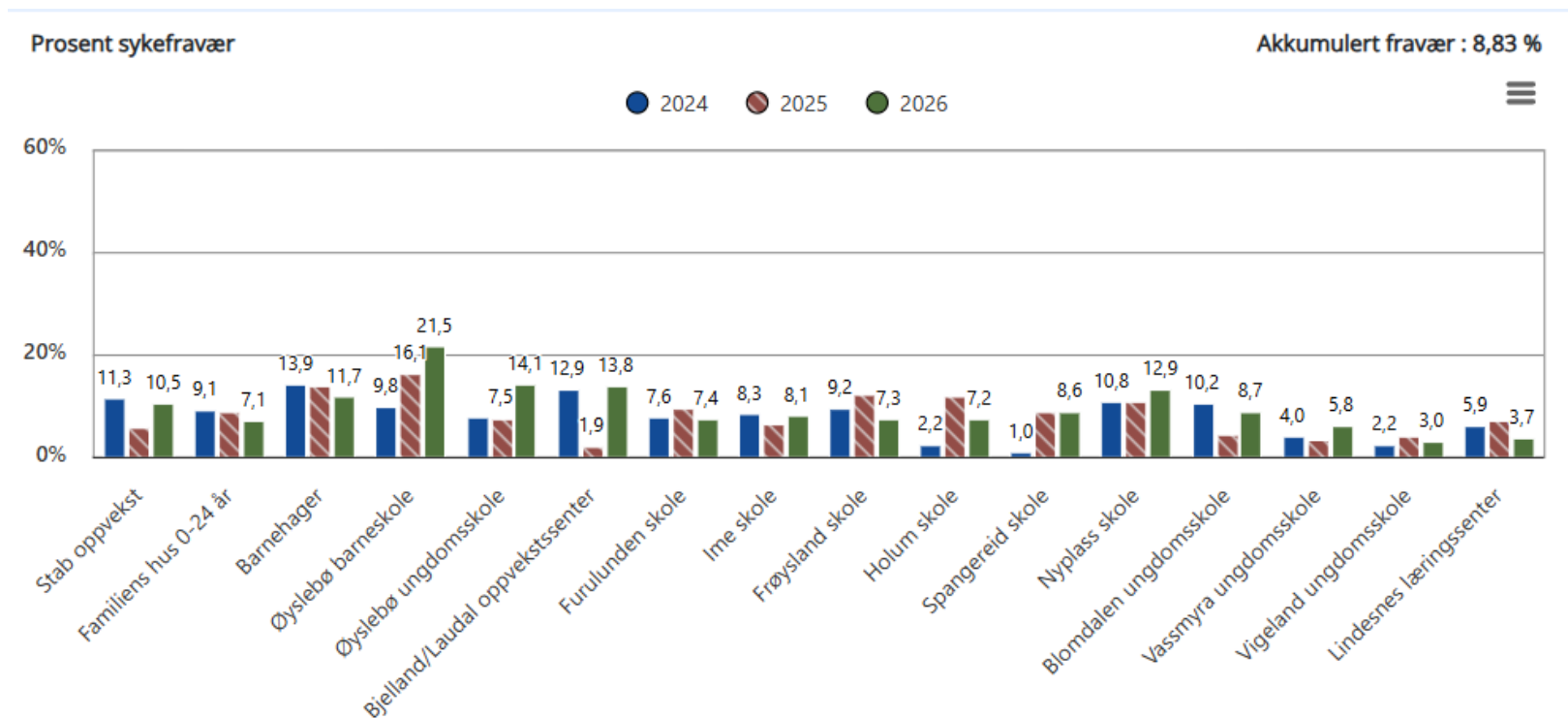
- Øyslebø barneskole 21,5 %
- Øyslebø ungdomsskole 14,1 %
- Bjelland/Laudal oppvekstsenter 13,8%
- Nyplass skole 12,9 %
- Enhet barnehage 11,72 %
- Stab oppvekst 10,5 %

9 enheter mellom 3 og 9 %:

- Blomdalen ungdomsskole 8,7 %
- Spangereid skole 8,6 %
- Ime skole 8,1 %
- Furulunden skole 7,4 %
- Frøysland skole 7,3 %
- Holum skole 7,2 %
- Familiens Hus 7,1 %
- Vassmyra ungdomsskole 5,8 %
- Lindesnes Læringscenter 3,7 %

1 enhet under 3 %:

- Vigeland ungdomsskole 3,0 %

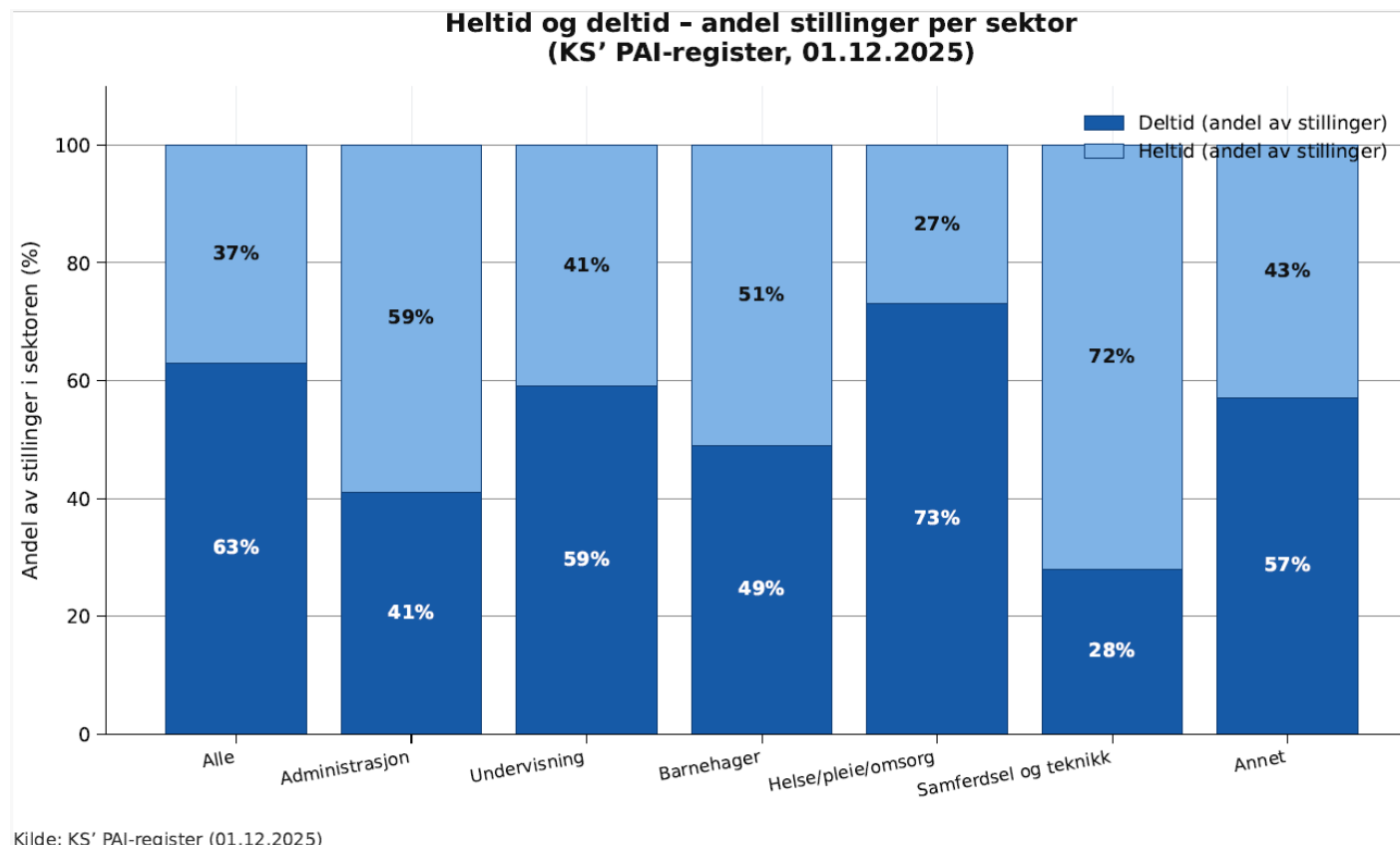


Heltid og deltid

- 45 % jobbet heltid i 2025, samme andel som i 2024
- Lavest andel finner vi i helse/pleie/omsorg
- Høyest finner vi i samferdsel og teknikk
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for hele kommunen i 2025 er på 66 %, det er likt som året før.
- Andel stillinger per sektor:
 - Administrasjon: deltid 41% og heltid 59%
 - Undervisning: deltid 59% og heltid 41%
 - Barnehage: deltid 49% og heltid 51%
 - Helse/pleie/omsorg: deltid 73% og heltid 27%
 - Samferdsel og teknikk: deltid 28 % og heltid 72%
 - Annet: deltid 57% og heltid 43%

Mål:

- minst halvparten av de ansatte jobber 100 prosent
- heltidskultur er definert som en gjennomsnittlig stillingsprosent på 80.



Deltid: Nederste del av søyle – mørke blå

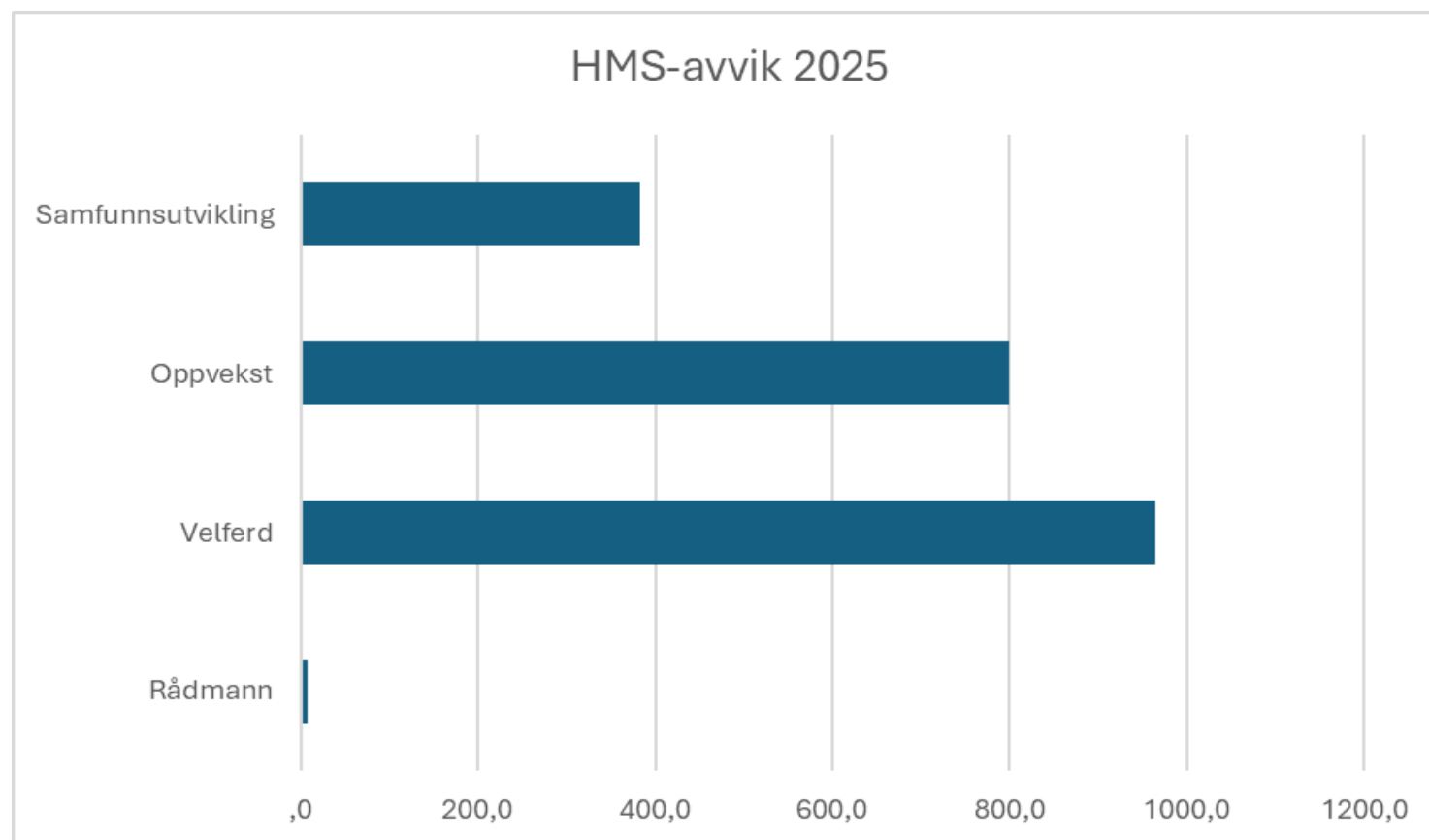
Heltid: Øverste del av søyle – lyse blå

HMS

Det er totalt meldt **2155 HMS avvik** i 2025.

Tabellen viser fordelingen mellom de ulike tjenesteområdene:

- Samfunnsutvikling: 382
- Oppvekst: 800
- Velferd: 965
- Rådmann: 8



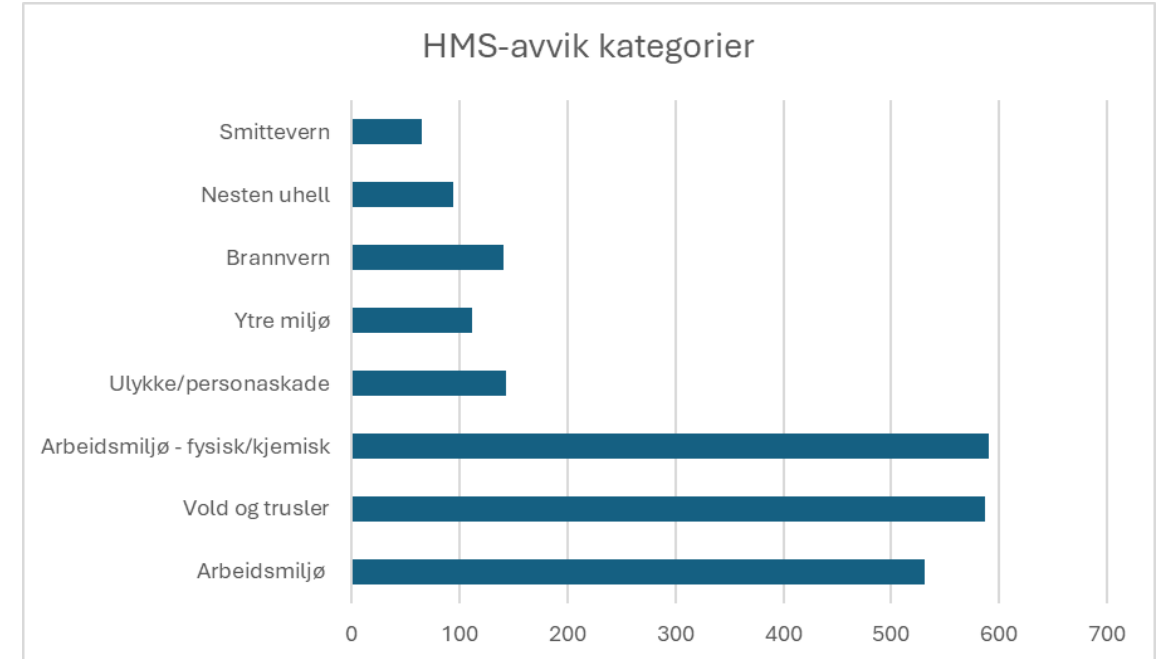
HMS-avvik på ulike kategorier

Det er flest avvik innen vold og trusler, arbeidsmiljø.

- Arbeidsmiljø psykososialt/organisatorisk: 531
- Vold og trusler: 587
- Arbeidsmiljø - fysisk/kjemisk: 590
- Ulykke, personskade: 143
- Ytre miljø: 111
- Brannvern: 141
- Nesten uhell: 65

AMU underutvalg, opprettet 2023:

- et mandat for systematisk gjennomgang av avvik omhandlende vold og trusler om vold. Det har vært jobbet med temaet siden den gang og det ble utarbeidet en framdriftsplan.
- Flere forebyggende tiltak er gjennomført, her kan nevnes risiko- og sårbarhetsanalyse som benyttes for å kartlegge risiko, digital og fysisk opplæring på ulike nivå og i ulike fora (ledersamling, vernesamling fagdag, opplæring ansatte, kollegaveiledning o.l.).
- Gjenstår utarbeidelse av handlingsveileder i oppvekst. Målet er å utarbeide det i 2027. Underutvalget legges ned fra 2026.



Kommunalsjef Velferd	219
Kommunalsjef Oppvekst	363
Kommunalsjef Samfunnsutvikling	4
Assisterende rådmann	1

Varslinger 2025



LINDESNES
KOMMUNE

Årstall	Innbyggermeldinger som ikke er varsling*	Varsling fra innbygger	Varsling fra ansatte	Sum antall saker
2020	5	7	1	13
2021	12	2	1	15
2022	11	3 innbyggere 1 leverandør	6 (3 av disse er avklart er avvik i avvikssystemet og ikke varsling)	21
2023	12	16	8	36
2024	4	8	5	17
2025	4	3	4	11

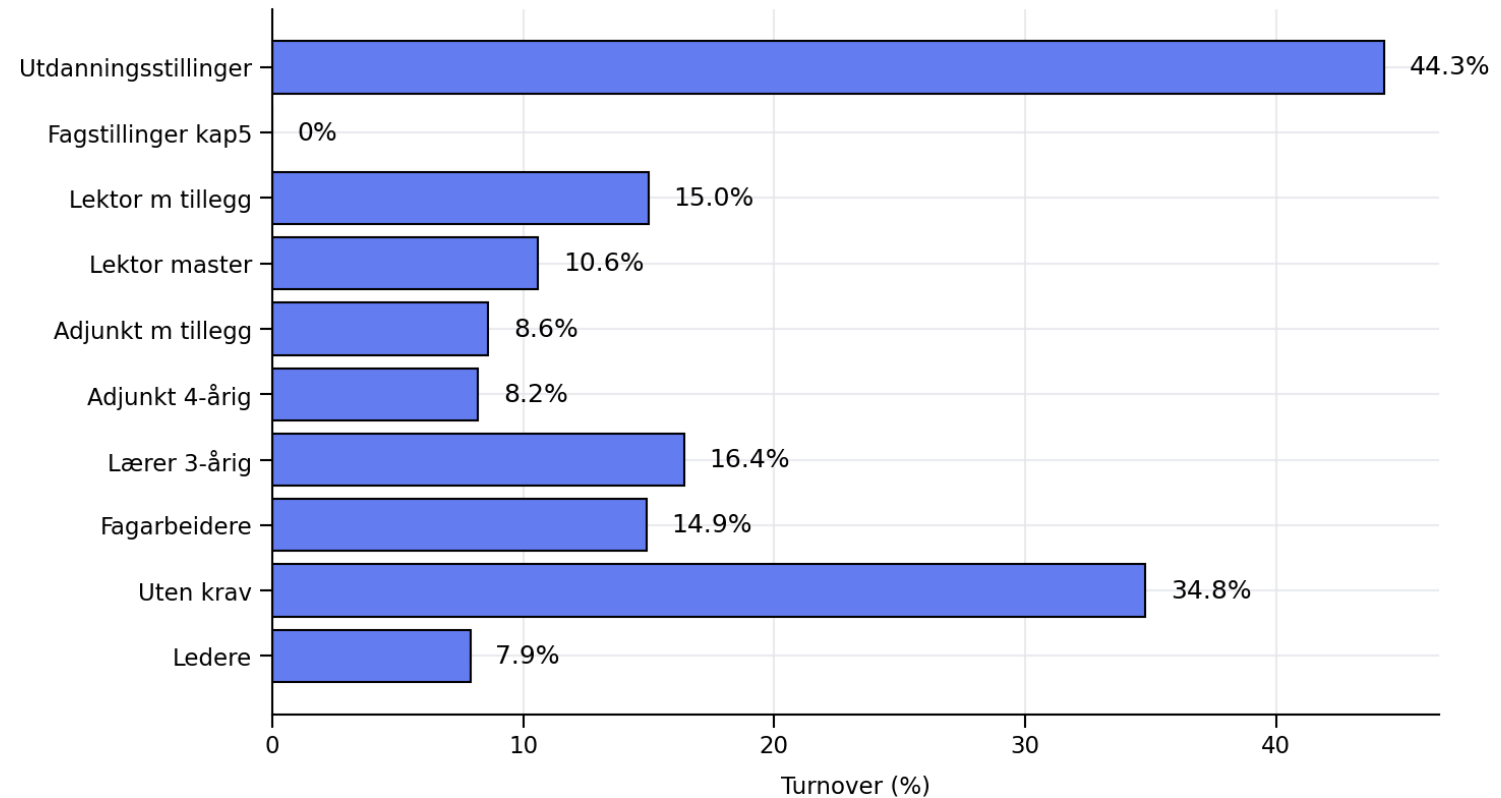
**er ikke varsling etter arbeidsmiljøloven, men er sendt via varslingsløsningen*

Turnover

Grafen viser hvor stor andel av ansatte som i gjennomsnitt slutter per år i de ulike stillingsgruppene. De tydelige utslagene er:

- Utdanningsstillinger og stillinger uten særskilt krav om utdanning har høyest turnover.
- Lektorer, adjunkter og stillinger med u/h utdanninger, samt ledere har lavere og mer stabile nivåer.
- Fagarbeidere ligger i et mellomsegment, men fortsatt over flere av u/h utdanningsstillingene.

Årlig turnover per stillingsgruppe (2021–2025)



NB: Lektor, adjunkt og lærer gjelder også andre stillinger med krav om 3-4 årig u/h-utdanning.

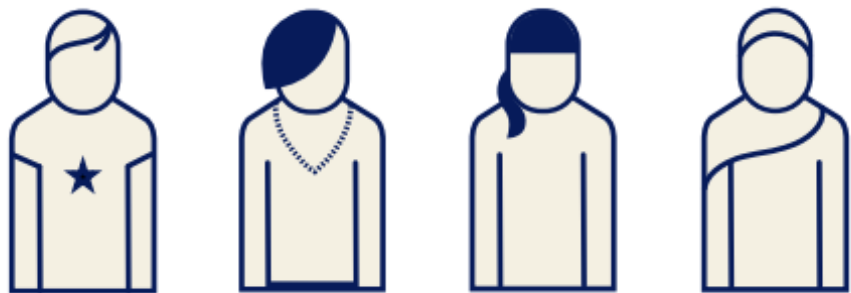
En *utdanningsstilling* er en midlertidig stilling der utdanning er en integrert og nødvendig del av selve arbeidsforholdet. Stillingen skal kun vare så lenge utdanningsformålet krever det. Dette betyr at arbeidstakeren både jobber og deltar i en formell utdanning som stillingen er knyttet til, eks. sykepleiere.

Rekruttering

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Antall stillingsannonser			210	181	207	137
Antall stillinger			555	555	581	480
Antall søkere totalt			2969	2797	2495	2564

Hva er Inn i jobb?

Inn i Jobb er et tiltak som hjelper mennesker med å komme ut i arbeid gjennom individuell oppfølging og arbeidstrening.



Målgruppen er unge mellom 16-30 år som står utenfor arbeid, utdanning eller opplæring

Kommuner og fylkeskommuner kvalifiserer de unge og har som mål å få dem inn i jobb i kommunesektoren

Et formalisert samarbeid mellom KS, Nav og hovedsammenslutningene i kommunal sektor



Inn i jobb-samarbeidet fortsetter med ny kraft

KS, NAV og forhandlingssammenslutningene i kommunal sektor er enige om å fortsette det gode samarbeidet med å få unge i utenforskap inn i kommunale jobber. En ny avtale som gjelder ut 2027 er signert.

Tor Arne Gongsø, områdeleder
KS Arbeidsliv

Hans Christian Holte, direktør
NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet

Mette Nord, leder av Fagforbundet
LO Kommune

Lizzie Ruud Thorkildsen
YS Kommune

Steffen Handal
UNIO Kommune

Tonje Leborg
Akademikerne kommune



Inn i jobb er vinn-vinn-vinn

1

Rekrutterer til jobber der kommunesektoren har et arbeidskraftsbehov



2

Reduserer ungt utenforskap



3

Bygger sterke og bærekraftige lokalsamfunn!

INN i JOBB

Forskningsgrunnlag



INN i JOBB

Erfaringer fra 26 kommuner / bydeler - KS Inn i jobb satsing

Kull 1+2

Bydel Alna Kvinesdal
Fredrikstad Tolga
Kristiansand Sør-Fron
Kongsvinger Grane
Grimstad Leirfjord
Lyngdal
Åsnes
Gran

Kull 3

Harstad
Nesodden
Nordre
Follo
Arendal
Modum
Sunndal

Kull 4

Trondheim
Ringsaker
Verdal
Vennesla
Froland

Kull 5: 2026-2027

Harstadregionen (6)
Kongsberg
Lindesnes
Østre Toten
Sandefjord
Sarpsborg
Selbu
Stor-Elvdal
Tromsø



Innbyggertall

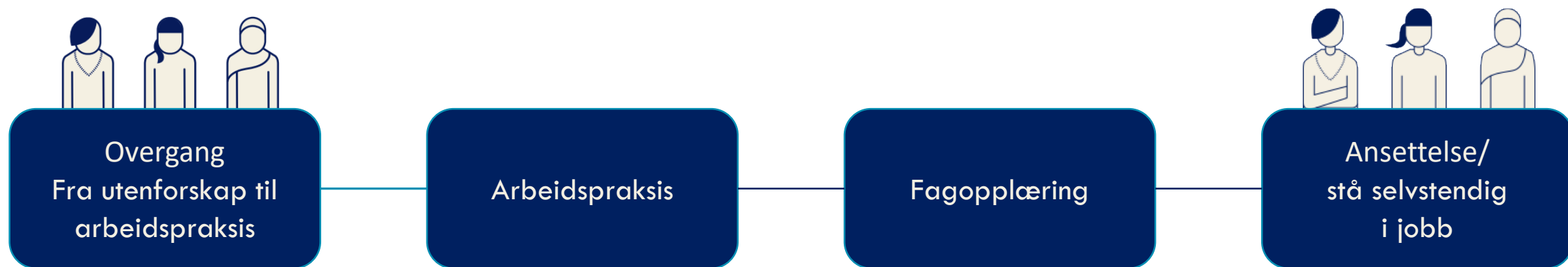
Under 6000 innbyggere
6000-20000 innbyggere
Over 20000 innbyggere

Hva får vår kommune ved å delta i Inn i jobb?

- flere ungdommer som i dag står utenfor kvalifisert og inn i jobb i kommunesektoren **innenfor eksisterende økonomiske rammer**
- rekruttering av ungdommer til de yrker hvor vi vet det blir et arbeidskraftsbehov
- tett samarbeid mellom NAV, fylkeskommunen og kommunen som arbeidsgiver
- varig struktur for samarbeid om inkludering i kommunen



Modell for flere unge inn i jobb i kommunal sektor



Metodikk - tidslinje

mai-juni 2026

august-oktober 2026

november-desember 2026

januar-juni 2027

1
Hvem er det unge som står utenfor i vår kommune?



3
Hvilke tiltak har vi for ungdom som står utenfor fra før?



4
Hva er arbeidskraftsbehov og muligheter hos oss?



6
Med vår innsikt: hvilke idéer har vi?



8
Igangsette, teste, evaluere



2
Dialog kommune, NAV, oppfølgingstjeneste, karrieresentre



5
Dialog mellom ledere, tillitsvalgte, medarbeidere



7
Valg av tiltak



9
Fra idé til drift



forankring

inspirasjon og deling med andre

kommunikasjon

Deltakere i nettverket lokalt

Rådgiver personal:

- Torunn Aalvik Grostøl
(koordinator)

Avdelingsleder personal og lønn:

- Lise Grøvan Røyland

Nav ung voksen:

- Jens Kristian Kampenes

Hovedtillitsvalgt:

- Eivind J. Albrektsen



Satsningsområde i Arbeidsgiverstrategien Lindesnes: Beholde og rekrutter



LINESNES
KOMMUNE

Sammen om Nærvær 2020-2026

Administrasjonsutvalget – Juni 2026





LINDESNES
KOMMUNE

***Vi har et godt arbeidsmiljø preget av
raushet, tillit og gjensidig respekt,
hvor medarbeidere trives på jobb.***

Arbeidsgiverstrategien

Rapportens innhold



- Nærvær
- Medarbeiderundersøkelsen
- Medarbeidersamtalen
- Turnover
- Onboarding
- Veien videre

TILLITSPROSJEKTET

I utformingen av Lindesnes kommunes nærværarbeid for 2020-2026 har kommunen tatt med seg nyttige elementer og erfaring fra Tillitsprosjektet. Flere av erfaringene er i dag implementert i kommunens sykefravær rutiner og prosedyrer, og i opplæringen av nye ledere.

I tråd med anbefalinger gitt i NOU 2010:13 konkluderte en egen rapport fra Agderforskning i 2012 med at ordningen med utvidet rett til egenmelding inntil 365 dager ikke skulle videreutvikles. En fortsettelse av ordningen vil i så fall krever en endring i Folketrygdeloven.





LINDESNES
KOMMUNE

Erfaringene fra Tillitsprosjektet er i dag implementert i kommunens sykefraværsrutiner og prosedyrer, og i opplæringen av nye ledere.

Nærværingsgruppa

Mandat



Kommunestyret forventer å se følgende resultat innen 2026:

- Ansatte opplever Lindesnes kommune som et godt sted å jobbe.
- Arbeidsmiljøet preges av at man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet slik at ansatte samhandler, opplever å være inkludert, stolte av arbeidsplassen og modige i jobben sin.
- Nærværet er økt.
- Kommunestyret har vedtatt å opprette en stilling som skal arbeide sammen med nærværingsgruppen for å øke nærværet i kommunen.

Nærværingsgruppen består av:

Hovedverneombud, hovedtillitsvalgt, Nav lokalt, Arbeidslivssenteret, nærværingskonsulenten og faggruppe organisasjonsutvikling (HMS-koordinator).



LINDESNES
KOMMUNE

*Et godt arbeidsmiljø handler om hvordan
vi organiserer, planlegger og
gjennomfører arbeidet.*

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)

Forskning og arbeidsmiljø

- God organisering, ledelse og struktur.
- Godt psykososialt arbeidsmiljø.
- Gode relasjoner og sosial støtte.
- Avklarte arbeidsoppgave og god rollefordeling.
- Balanse mellom krav og kontroll.
- Autonomi og medbestemmelse.
- Anerkjennelse og rettferdighet.
- Opplevelser av mening og mestring.





Samarbeidsmøte



Nærværs- og
arbeidsmiljøarbeid



Forebyggende fysisk og
psykososialt arbeidsmiljø



Oppfølging av
HMS-Handlingsplan



Saker til og fra AMU



HMS-avvik og
ROS-analyse



Medarbeiderundersøkelse



Sykefraværstatistikk



Turnus, bemanning og
organisering

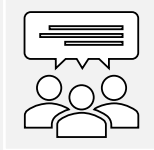
Nærvær 2020-2026 - utvikling

År	Kort	Lang	Totalt
2020	2,2	6,2	8,4
2021	2,2	6,3	8,5
2022	2,8	6,1	8,9
2023	2,5	6,5	9,0
2024	2,4	6,5	8,9
2025	2,0	6,8	8,8





Eksempler 2024



Avdeling A - Systemkartlegging av arbeidsmiljø siden mars 2024 – er fortsatt i en prosess med avdelingen. Har hatt høyt sykefravær gjennom mange år - opp mot 36,6% (mai 2024). Per oktober 2024 er sykefraværet 21,1%. Akkumulert for hele 2025 – 14,36.



Avdeling B - Systemkartlegging av arbeidsmiljø siden høsten 2023 – avsluttet prosess i Samarbeidsmøte 3 høsten 2024. Har hatt svært høyt sykefravær over tid – opp mot 39,8% (desember 2023). Per oktober 2024 er sykefraværet på 2,2% egenmeldte. Akkumulert for hele 2025 - 9,52.



Avdeling C - Systemkartlegging av arbeidsmiljø siden høsten 2023 – avslutter prosess i Samarbeidsmøte 3 på nyåret 2025. Har hatt høyt sykefravær over tid – opp mot 23% på avdelingen. Per oktober 2024 er sykefraværet på 9,9%. I arbeidsgruppen som vi har gjennomført kartleggingen er sykefraværet helt nede i 0%. Akkumulert for hele 2025 – 9,9. Ny organisering.



Eksempler 2025



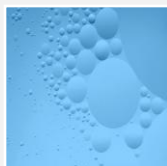
Avdeling D - Systemkartlegging av arbeidsmiljø siden mai 2025 – er fortsatt i en avsluttende prosess med avdelingen. Har hatt høyt sykefravær gjennom flere år - opp mot 21,6 % (nov 2024). Per oktober 2025 er sykefraværet 6,4%. Akkumulert for hele 2025 - 9,1.



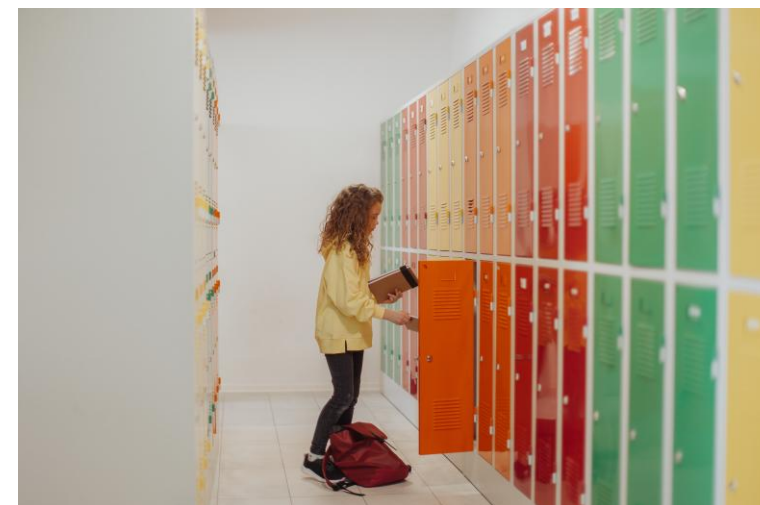
Avdeling E - Systemkartlegging av arbeidsmiljø siden oktober 2024 – avsluttet våren 2025. Har hatt høyt sykefravær gjennom flere år - opp mot 22,9 % (januar 2025). Per oktober 2025 er sykefraværet 6,9%. Akummulert for hele 2025 – 12,82.



Eksempel 2026



Avdeling F - Systemkartlegging av arbeidsmiljø siden september 2025. Har hatt høyt sykefravær gjennom flere perioder - opp mot 42,6 % (jan 2025). Per april 2026 er sykefraværet 6,6 %. Akkumulert for de fire første mnd. i 2026 – 16,76 %.



Årsaker til en svak økning i nærværet

- Kommunen følger en nasjonal trend.
- Bedre sykefraværsrutiner og systemer.
- En god og helhetlig plan i vedtatte strategidokumenter.
- Tettere nærværsoppfølging i hele organisasjonen.
- En systematisk oppfølging av enheter/avdeling med høyt, økende sykefravær eller tendenser til høy turnover.
- God lederoppfølging i linjen.
- Godt partsamarbeid og samhandling med BHT, NAV Arbeidslivssenter, HVO og HTV.
- Opprettelse av Samarbeidsmøter på enheter/avdelinger (leder, TV, VO).
- Bedre tekniske løsninger - Visma "dashboard" for ledere.
- Lederopplæring - Onboarding.





LINDESNES
KOMMUNE

*Kommunen har i dag en sammenhengende
og helhetlig plan for nærværsarbeid i alle
strategiske planer og dokumenter*

Medvirkning



LINDESNES
KOMMUNE



Medarbeiderundersøkelsen - 10 faktorer



LINDESNES
KOMMUNE



10-FAKTOR – ENKELT FORKLART



Faktor 1. Indre motivasjon – Glede i jobben

Forklaring: Jeg liker jobben og oppgavene mine. **Eksempel:** En helsefagarbeider liker å hjelpe eldre og snakke med dem.



Faktor 2. Mestringstro – Tro på seg selv

Forklaring: Jeg tror at jeg klarer jobben min. **Eksempel:** En barnehagelærer vet at han kan passe på barna og lære dem nye ting.



Faktor 3. Autonomi – Frihet i jobben

Forklaring: Jeg får jobbe selvstendig og ta egne valg. **Eksempel:** En vernepleier kan selv bestemme hvordan hun best hjelper en bruker.



Faktor 4. Bruk av kompetanse – Bruke det man er god på

Forklaring: Jeg får oppgaver som passer til det jeg kan. **Eksempel:** En miljøarbeider som kan mye om psykisk helse, får jobbe med personer som trenger denne kunnskapen.



Faktor 5. Mestringsorientert ledelse – En sjef som hjelper deg å bli bedre

Forklaring: Sjefen min gir meg støtte og tilbakemeldinger. **Eksempel:** En sjef i hjemmetjenesten forklarer nye ansatte hva de skal gjøre og gir dem mer ansvar når de er klare for det.



Faktor 6. Rolleklarhet – Vite hva jobben er

Forklaring: Jeg forstår hva jeg skal gjøre på jobb. **Eksempel:** En helsefagarbeider får en liste over oppgavene sine og jobben.



Faktor 7. Relevant kompetanseutvikling – I passer jobben

Forklaring: Jeg får mulighet til å lære ting som i jobben. **Eksempel:** En helsefagarbeider får kurs i hvordan man snakker med personer med demens.



Faktor 8. Fleksibilitetsvilje – Være åpen for endring

Forklaring: Jeg kan tilpasse meg nye måter å jobbe på. **Eksempel:** En barnehagelærer endrer planene sine når en kollega blir syk og barna får en god dag.



Faktor 9. Mestringsklima – Samarbeid og støtte

Forklaring: På jobben vår hjelper vi hverandre i jobben. **Eksempel:** På et sykehjem deler ansatte erfaringer og hjelper hverandre med å finne gode løsninger.



Faktor 10. Prososial motivasjon – Ønske om å hjelpe andre

Forklaring: Jeg liker å gjøre noe bra for andre mennesker. **Eksempel:** En vernepleier liker å hjelpe personer med funksjonsnedsettelse med å ha det bra i hverdagen.

Medarbeidersamtalen

Alle faste ansatte skal få tilbud om en årlig medarbeidersamtale i Lindesnes kommune. Det er den nærmeste ledere med personalansvar som skal gi tilbud til ansatte om medarbeidersamtale.





LINDESNES
KOMMUNE

***Sammenliknet med mange andre kommuner
i landet opplever vi at vi innehar den
fagkompetansen som er på fagfeltet, men at
vi stadig trenger å følge nasjonale
utviklingsmuligheter.***

Tema - Onboarding

MODUL 1 - "Hvordan arbeide som leder i en politisk styrt organisasjon". Gjennomføres av avdeling Økonomi og fagstillinger hos rådmannen.

MODUL 2 - "Ledelse og partssamarbeid". Gjennomføres av avdeling Organisasjon sammen med Hovedverneombud og representant for hovedtillitsvalgte.

MODUL 3 - "Økonomi". Gjennomføres av avdeling Økonomi.

MODUL 4 - "Lov og avtaleverk innenfor personal". Gjennomføres av avdeling Personal.

MODUL 5 - "Personaloppfølging og lønn". Gjennomføres av avdeling Personal og Lønn.

MODUL 6 – "HMS". Gjennomføres av HMS-koordinator og Hovedverneombud.



Veien videre - strategier

- Videre nærværsarbeid gjennom den partssammensatte Nærværsgruppa.
- Videre oppfølging av enheter/avdelinger, spesielt innenfor psykososialt arbeidsmiljø knyttet til krav om ROS-analyser.
- Videre oppfølging av overordnet HMS-Handlingsplan.
- Videreutvikling av rutiner, prosedyrer og retningslinjer for nærværsarbeid.
- Revidering og videreutvikling av onboarding for nye ledere, og kontinuerlig lederopplæring for alle.
- Videreutvikling av innholdet i Nærværsbanken i kvalitetssystemer.
- Enhet/avdelinger jobber mot grønt nivå på Samarbeidsmøtene.
- Deltakelser i KLP-nettverk og Likestilt arbeidsliv for inspirasjon, utveksling av kompetanse og utvikling.
- Aktivt søke etter nye verktøy og hente erfaringer til utvikling av det forebyggende nærværsarbeidet.
- Arbeide med forebyggende arbeidsrelatert fravær fremfor helserelatert fravær.
- Samhandling med NAV lokalt og legetjenesten i Lindesnes kommune.

Veien videre

Selv om Nærværsprosjektet formelt avsluttes fra september 2026 vil “Sammen om nærvær” fortsetter arbeidet med nærvær.

HMS-koordinator leder Nærværsgruppa, og vil sammen med medarbeiderne på personal følger opp det videre nærværsarbeidet både innenfor forebygging og sykefraværsoppfølging sammen med hele organisasjonen.





LINDESNES
KOMMUNE

www.lindesnes.kommune.no

Bedre sammen

Samskapende, inkluderende, stolte og modige