

# Årsrapportering på personalområdet 2015



# Årsrapportering på personalområdet 2015

## Innhold

Årsrapportering på personalområdet 2015 .....	1
1.0 Personellsituasjonen i virksomheten.....	2
1.1 Oversikt over antall ansatte og årsverk i etaten sammenlignet med foregående år.....	2
1.2 Demografi (kjønns- og alderssammensetning), oversikt, analyse og evt. tiltak .....	3
1.3 Turnover (personalavgang), oversikt, analyse og evt. tiltak.....	4
1.4 Rekruttering og tiltak for markedsutsatt personell.....	5
1.5 Kompetansetiltak og planlegging på kort og lang sikt.....	6
2. Helse, miljø og sikkerhet .....	7
3. Sykefravær og inkluderende arbeidsliv .....	7
a. Delmål 1 (redusere sykefraværet).....	7
b. Delmål 2 (øke rekrutteringen av personer med nedsatt funksjonsevne) .....	8
c. Delmål 3 (yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder).....	9
5. Oversikt over eksisterende særavtaler i hele etaten pr. 31. desember 2015 .....	9

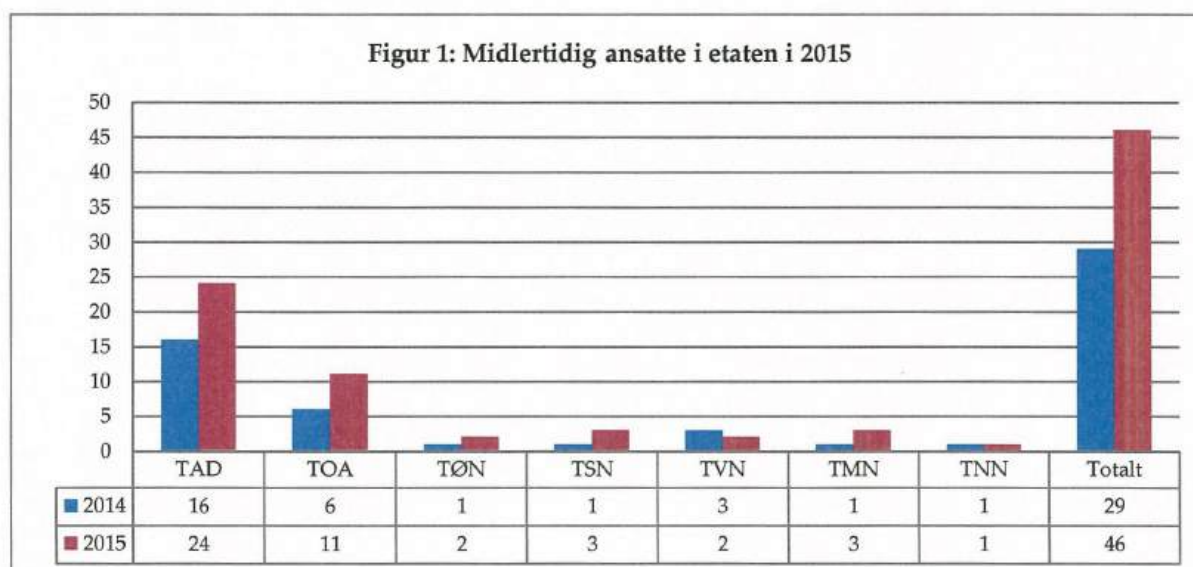
## 1.0 Personellsituasjonen i virksomheten

### 1.1 Oversikt over antall ansatte og årsverk i etaten sammenlignet med foregående år

Tabell 1:	Antall			Årsverk
	Antall heltid	Antall deltid	Sum antall	
Antall ansatte i etaten	1776	200	1976	1756,56
Tolldirektoratet	290	25	315	277,95
TOA	561	47	608	528,52
TØN	301	43	344	310,32
TSN	224	34	258	236,08
TVN	172	28	200	174,70
TMN	141	17	158	142,36
TNN	87	6	93	86,63

Per 31. desember 2015 hadde etaten 1976 ansatte fordelt på 1756,56 årsverk etter Direktoratet for Økonomistyrings (DFØ) beregningsmodell (tabell 1), en økning på 36 ansatte og 34,43 årsverk sammenlignet med 2014. Økningen skyldes i stor grad ansatte i midlertidige stillinger knyttet til omorganiseringsprosessene og tilførsel av 30 nye stillinger per 30. juni i forbindelse med prøveprosjektet «Forenklet transfer» ved Oslo lufthavn, Gardermoen (OSL).

Enkelte av fagmiljøene våre er så marginalisert etter oppgaveoverføringen til Skattetaten at det er nødvendig med påfyll og gjelder bla.a jurister og regnskapsmedarbeidere. Mange av de som sluttet i 2015 oppgir de pågående omstillingsprosessene som årsak. Dette, sammen med det meget store utrednings- og omstillingsarbeide som har pågått, har bidratt til at mange ansatte har hatt en meget stor arbeidsbelastning i 2015.



Som det fremgår av figur 1 ovenfor, er det i 2015 sammenlagt 46 ansatte i midlertidige stillinger i etaten, en økning på 17 personer fra 2014. De fleste jobber som saksbehandlere i direktoratet. Mye av økningen er knyttet til omstillingsprosessen med økt bruk av fungeringer i lederstillinger og tilsetning av midlertidig personell for å ivareta drift og omstillingsprosjekter. Det lave antallet samlet sett, skyldes at alle tollfaglige får ansettelse fra de starter etatsutdanningen som aspiranter.

### 1.2 Demografi (kjønns- og alders sammensetning), oversikt, analyse og evt. tiltak

Som det fremgår av tabell 2 nedenfor har etaten en tilnærmet jevn kjønnsfordeling med 48 prosent kvinner og 52 prosent menn, noe som representerer en stabil kjønnsbalanse totalt i etaten. Dette bildet har vært stabilt de senere årene. Imidlertid ser vi i tabell 4 at det spesielt er en overvekt av menn i lederstillinger og i tollfaglige stillinger, noe som har sammenheng med at etaten på tidspunktet som de fleste av disse ble ansatt, hadde en betydelig mannosovervekt.

Tabell 2: Antall ansatte fordelt på kjønn

	2014	2015	Andel i % 2015
Kvinner	924	953	48 %
Menn	1016	1023	52 %
Totalt	1940	1976	100 %

Det er ingen store endringer i etatens aldersdemografi sammenlignet med 2014. Tabell 3 nedenfor viser at det er størst andel kvinner i den yngste alderskategoriene mens, det er en overvekt av menn i de øvrige. Unntaket er aldersgruppen 40-49, der det er flest kvinner. Vi kan også se en liten økning spesielt i kvinneandelen i den yngste aldersgruppen 20-29 og aldersgruppen 50-59. Når det gjelder den yngste alderskategorien har etaten et spesielt fokus på kjønnsbalanse ved rekruttering av tollaspiranter. Etaten har en bevisst profileringsstrategi for å synliggjøre kvinnelige tollere. Både dagens og framtidig rekruttering er rettet mot å utjevne ulikhetene i kjønnsfordelingen i tollfaglige- og lederstillinger, men det tar tid å nå målet. Vi har tatt i bruk flere utvalgsmetoder i seleksjonsprosessen, og vil jobbe videre med dette i 2016.

Alderssammensetningen i etaten er uendret fra 2014 hvor snittalderen var på 45 år og hovedvekten av medarbeiderne var aldersgruppen 40-61 år.

Tabell 3:	20-29	30-39	40-49	50-59	Over 60	Totalt
Kjønn/Alder 2015						
Kvinner i etaten	126	206	267	278	76	953
Menn i etaten	96	232	247	318	130	1023
Begge kjønn i etaten	222	438	514	596	206	1976

Tabell 4:	Tollfaglig	Saksbehandlere	Revisor	Renholder	Ledere	Kontorfaglig og annet	Totalt i etaten
Kjønn/stilling 2015							
Kvinner	481	246	60	15	54	97	953
Menn	611	222	67	3	93	27	1023

Begge kjønn	1092	468	127	18	147	124	1976
-------------	------	-----	-----	----	-----	-----	------

### 1.3 Turnover (personalavgang), oversikt, analyse og evt. tiltak

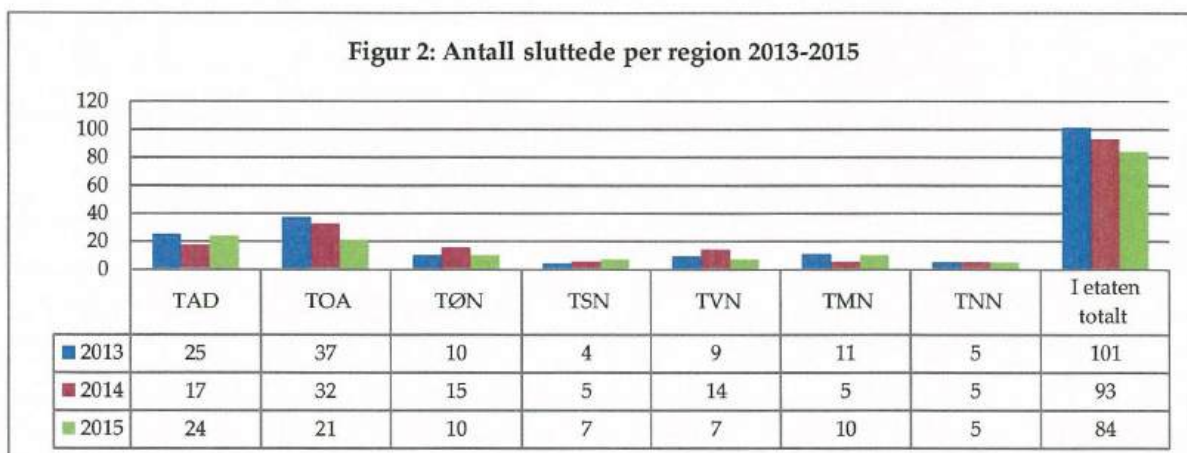
Etatens turnover har holdt seg på et stabilt lavt nivå de siste årene, men har likevel økt med nesten 1 prosentpoeng sammenlignet med 2014, men er samtidig ca 1 prosentpoeng lavere enn i 2013. Direktoratets turnover har i samme tidsrom økt med 3,3 prosent fra 2014. Dette skyldes i hovedsak usikkerheten som var knyttet til overføringer av oppgaver til Skatt. I regionene ser vi at det er en økning spesielt i Øst-Norge og Midt-Norge. Noe av forklaringen ligger i en dreining mot mer turnusarbeid, som følge av oppgaveoverføringen til Skatt. Samlet sett er direktoratets turnover også i 2015 høyere enn regionenes, noe som kan ha sammenheng med at en større andel av kompetansen i direktoratet er markedsutsatt.

	TAD	TOA	TØN	TSN	TVN	TMN	TNN	Regionene samlet	Etaten samlet
2013	7,9	4,5	2,9	2	4,4	6,9	7,0	4,5	5,2
2014	4,7	2,2	1,7	2,2	5,7	1,2	3,9	2,2	3,2
2015	8,0	1,8	3,9	1,2	3,0	4,4	5,3	2,7	4,1

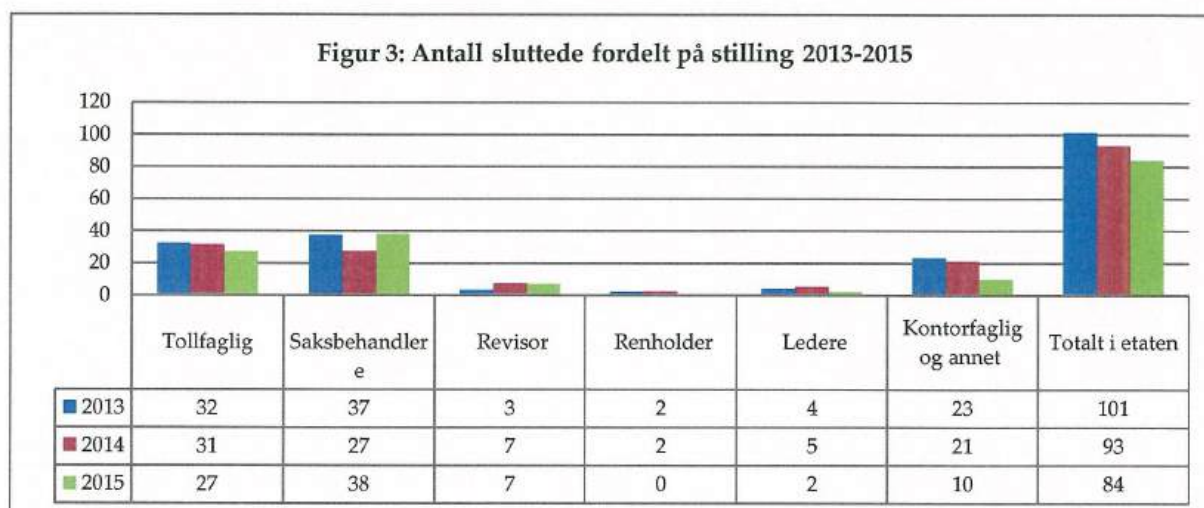
(Turnover beregnet ved utgangen av en periode)

Figur 2 viser en oversikt over antall som sluttet i perioden 2013-2015, et tall som har holdt seg relativt stabilt. Mange oppga omstillingsprosessene som sluttårsak.

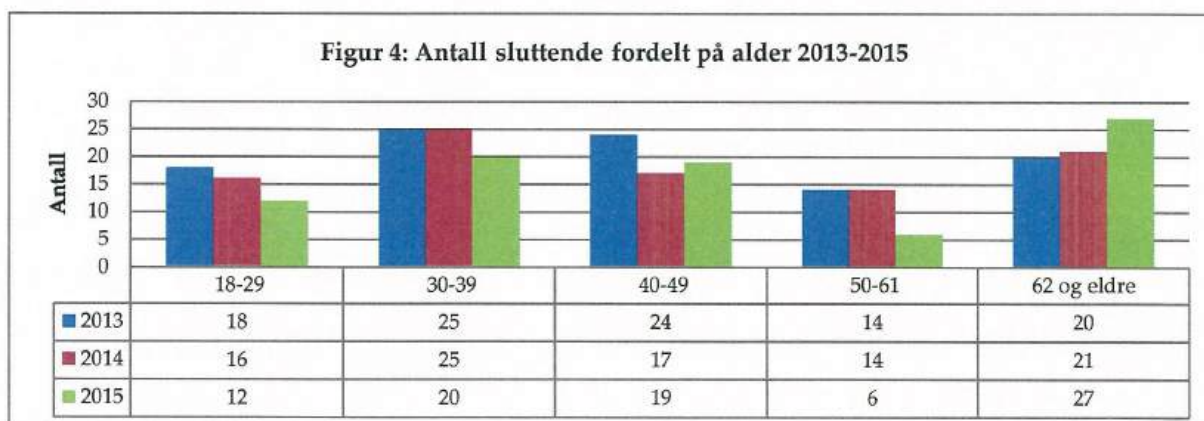
At antallet som slutter har gått ned i regionene sammenlignet med 2014-kan ha sammenheng med et noe strammere arbeidsmarked. Årsaken kan også være at ansatte velger å forbli i etaten, i påvente av en nærmere avklaring hva satsningen på grensekontroll og nye oppgaver vil innebære. Det er i noe større grad benyttet 2.3.4 forhandlinger for å forhindre tap av viktig kompetanse, samtidig med at flere ansatte har fått endrede oppgaver og ansvar. Det er også gjennomført flere utviklingstiltak både internt og ekstert for å beholde ansatte. Det har vært lagt meget stor vekt på å gi ansatte god og tilstrekkelig løpende informasjon om omstillingsprosessen for å redusere usikkerhet med fratredelse som følge.



Som det fremgår av figur 3 nedenfor, finner vi det største antallet avganger blant tollfaglige medarbeidere og saksbehandlere. Det bemerkes, både fra direktoratet og regionene, at tollfaglig kompetanse i økende grad oppleves som attraktiv utenfor etaten. Tilbakemeldinger fra regionene tilsier at etaten bør følge med på den etatsspesifikke kompetansen internt, og ta hensyn til eventuelle videre endringer i turnover i arbeidet med å rekruttere og beholde medarbeidere.



Vi så i 2014 at medarbeiderne i etaten i hovedsak går videre til jobb utenfor offentlig sektor. Denne tendensen er endret i 2015 hvor flere går over til andre statlige eller kommunale stillinger. Forklaringen kan ligge i et strammere arbeidsmarked. Når det gjelder alder ser vi foreløpig en økning i avganger som skyldes AFP, men ofte i kombinasjon med arbeid. Som pekt på tidligere ligger nok noe av forklaringen i endrede arbeidsoppgaver, mer turnusarbeid og usikkerhet knyttet til omstillingsprosessene.



#### 1.4 Rekruttering og tiltak for markedsutsatt personell

Etaten lykkes i stor grad med å rekruttere nødvendig kompetanse. Det knytter seg imidlertid noen utfordringer til å rekruttere medarbeidere med både høy fagkompetanse og relevant arbeidserfaring. I likhet med tidligere år er bemannings situasjonen og rekruttering av

tjenestemenn til de nordligste tollstedene utfordrende. Vi ser også en økende tendens til at søkere til aspirantopptakene i våre to nordlige regioner benytter disse regionene som en inngang til etaten, og søker seg deretter til andre tollregioner.

Utfordringen fremover vil nok være at noen fagmiljøer er blitt redusert og at det i framtiden er en risiko for at det vil være færre oppgaver som kan utføres på kontorarbeidsplasser. Det innebærer risiko for mindre fleksibilitet til å kunne tilpasse arbeidet ved delvis sykemeldinger, seniorpolitikk og ved graviditeter, og risiko for en «smalere» etat når det gjelder kompetansebredde. Dette er en av grunnene til at det er viktig å etablere nye oppgaver og å fokusere sterkt på kompetansbredden spesielt og økt kompetanse generelt. En del tjenestemenn vil få endrede oppgaver og må over i turnus. For noen er dette ikke ønskelig og det er fare for at noen vil slutte eller gå av med AFP.

Generelt er det de senere år vært et økende antall søkere til aspirantinntakene. Noe av økning kan forklares med et stramme arbeidsmarkedet generelt. Inntakskravet til aspirantopptaket er generell studiekompetanse, men en betydelig andel av kandidatene har utdanning utover dette. I tillegg har det vært satset på en økt profilering og synliggjøring av aspirantopptakene både gjennom media og utvikling av vår egen hjemmeside om tollerutdanningen. For i større grad å nå ut til personer med relevant arbeidserfaring og å utnytt flere rekrutteringskanaler, har etaten opprettet en profil på LinkedIn og økt sin tilstedeværelse på sosiale medier. Vi ser imidlertid at mange av søkerne ikke er kvalifiserte og har innført flere seleksjonsmetoder for å forenkle og profesjonalisere aspirantopptakene. Dette har bidratt til at rekrutteringsprosessene er forbedret, og er noe etaten vil jobbe videre med fremover.

### ***1.5 Kompetansetiltak og planlegging på kort og lang sikt***

For å møte etatens behov for effektivisering av arbeidet med håndtering av kompetansesenterets kurs- og utdanningstilbud, ble det i 2014 anskaffet et LMS (learning management system). Deler av verktøyet er konfigurert til etatens standard, men koplingen til kompetansesenterets timeplanbygger er ennå ikke på plass. Det arbeides med å finne mulige løsninger, og implementering av andre deler av verktøyet vil bli vurdert i sammenheng med omstillingsprosjektene etaten er inne i.

Som følge av at mange tjenestemenn ble overført Skatteetaten, arbeider regionene med omstilling, herunder opplæring for tjenestemenn som har fått nye eller endrede oppgaver. Flere regioner opplever også at viktig kompetansen er redusert og jobber med å tilføre ny kompetanse. Det er særlig bortfall av den markedsutsatte kompetansen, herunder jurister, men også saksbehandler - og regnskapskompetanse som vil være en utfordring fremover. Regionene oppgir at det jobbes med å reetablere de utsatte miljøene for å minimere risikoen for kompetansemangel, oppsigelser og langtidsfravær.

#### ***Ledelse***

Det har gjennom hele 2015 vært meget høyt lederfokus på omstillingsprosessene både i forbindelse med Toll/ Skatt og «Nye Toll». Blant annet er det avholdt flere ekstraordinære

ledermøter/ regionmøter og det har vært høyt trykk på utrednings- og implementeringsarbeid med Skatteetaten. Videre har det vært gjennomført to samlinger (juni og november) for alle etatens ledere. Formålet har vært å oppdatere og involvere lederne i forhold til omstillingsprosessene og prosjektarbeidene i Toll/Skattprogrammet og «Nye Toll». Regionen har i tillegg gjennomført egne lederutviklingstiltak lokalt.

HR-løpet Toll/Skatt har gjennomført samling for berørte ledere, bidratt til løpende informasjon og utarbeidet egnet informasjonsmateriell om endringen, for å gjøre ledere i etaten til gode informasjonsformidlere. I tillegg har det vært gjennomført opplæring av ledere lokalt gjennom administrasjonssjefene (train the trainer) og med støtte fra prosjektet.

## **2. Helse, miljø og sikkerhet**

Av særskilte tiltak knyttet til etatens HMS-arbeid, er det utarbeidet en felles rutine for inkvirering av fartøy med skjerpet fokus på tjenestemenenes sikkerhet. En særskilt arbeidsgruppe som skal videreutvikle HMS-arbeidet er nedsatt og starter praktisk arbeid tidlig i 2016. Etaten har gjennom 2015 arbeidet med et utformingen av et prosjekt knyttet til arbeidstidsplanlegging. Prosjektet er støttet av KMD og øvrige deltakere er Statens Vegvesen, Forsvaret, og Kriminalomsorgen. Prosjektet planlegges iverksatt i løpet av 2016.

## **3. Sykefravær og inkluderende arbeidsliv**

### *a. Delmål 1 (redusere sykefraværet)*

Ved tidligere rapporteringer har vi hentet sykefraværstatistikk fra NAV. Ettersom NAV ikke lenger leverer tallene, har vi for rapporteringsåret 2015 lagt etatens egne tall til grunn. Dette skal ikke i nevneverdig grad påvirke sykefraværprosenten samlet sett sammenlignet med tidligere år, men det vil være en diskrepans når det kommer til fordeling mellom legemeldt og egenmeldt fravær. Tallmaterialet fra etatens egen SAP-base fordeler fraværet kun på korttids- og langtids fravær. Generelt vil da legemeldte fravær tilsvare det som er registrert som langtids i SAP. Når vi likevel vet at deler av korttidsfraværet også kan være sykemeldt, så vil fordelingen mellom legemeldt og egenmeldt bli upresist. Vi kan derfor ikke utelukke at en oppgang eller nedgang i legemeldt/egenmeldt vises som større eller mindre enn den ville vært om vi hadde fått fulgt opp NAV sin rapportering. Videre er det slik at etatens sykefravær ikke kan fordeles på alder slik NAV gjorde. Denne dimensjonen vil derfor ikke være med i årets rapportering.

Hvis vi ser på det samlede sykefraværet for etaten, ser vi en liten økning fra 6,0 prosent i 2014 til 6,05 prosent. Økningen er nærmere beskrevet i årsrapporten.

Etaten har hatt et høyt fokus på sykefravær gjennom året. Utfordringen har i første rekke vært å unngå økt sykefravær som følge av de store omstillings- og endringsprosessene som potensielt kan påvirke viktige nærværsfaktorer. Vi har imidlertid ikke avdekket noen klar knytning mellom fravær og omstilling og noen regioner kan vise til nedgang i fraværet. Underveis i Toll-Skatt-prosjektet ble det foretatt en risikovurdering av omstillingsprosessen, og iverksatt tiltak som antas å ha hatt enn positiv effekt på fraværet. Her ble viktige variabler vurdert, som de ansattes deltakelse og medvirkning i prosessene, god kommunikasjon



mellom prosjektet og ledelse og mellom ledelsen og de ansatte. Det var lagt opp til god opplæring i prosessene og alle ansatte hadde god anledning til å bli kjent med sin nye arbeidsplass i god tid før overføringen.

Sykefraværet i direktoratet har imidlertid økt. Noe av dette kan sees i sammenheng med at man fra 2014 sentraliserte diverse arbeidsoppgaver som medførte overføring av personell fra regionene til direktoratet. Denne prosessen følges tett opp med blant annet bedriftshelsetjenesten. Andre kjente årsaker til fraværet i direktoratet er økning i antall langtidssyke som ikke kan relateres til jobb.

Når vi ser på egenproduserte tall for legemeldt fravær, så ligger snittet for etaten jevnt fra forrige rapportering. Som tallene viser er fraværet klart høyere for kvinner enn for menn. Av særlige tiltak som er innført i løpet av året rettet mot kvinner og fravær, er utarbeidelse av en egen veileder for god oppfølging av gravide slik at de kan stå i jobb helt frem til permisjonen starter.

Det egenmeldte fraværet har holdt seg stabilt gjennom året og gjelder begge kjønn.

For henholdsvis legemeldt og egenmeldt fravær for den enkelte region, se vedlegg 11a og 11 b.

Det er ikke satt et felles måltall for sykefraværet på etatsnivå for 2015. Måltallene er satt innenfor den enkelte IA-avtale som er forhandlet lokalt for hver region, disse er uendret fra 2014.

#### ***b. Delmål 2 (øke rekrutteringen av personer med nedsatt funksjonsevne)***

Det er ingen økning i tilsatte med nedsatt funksjonsevne i etaten i 2015. Stillingene utlyses på nettsted for å nå målgruppen, og i etatens elektroniske rekrutteringsverktøy er det enkelt å opplyse om nedsatt funksjonsevne. Likevel opplyser svært få søkere om nedsatt funksjonsevne, og få søkere i denne gruppen er tilstrekkelig kvalifiserte. Det er også utarbeidet standardiserte intervjumaler for å sikre likebehandling. Vi ser at vi likevel har utfordringer med å nå denne gruppen. Grunnet omstillingsprosessene som har krevd store ressurser fra HR-miljøet, har heller ikke etaten kunnet prioritere dette arbeidet i 2015.

Etaten lykkes i større grad med å beholde ansatte som både får og har nedsatt funksjonsevne. Både direktoratet og regionene har et fokus på å beholde ansatte som får nedsatt funksjonsevne, og en rekke av disse tjenestemennene gjenopptar sitt arbeid helt eller delvis. Tilretteleggingen og oppfølgingen skjer individuelt. Gjennomførte tiltak er tilpasset turnus, fleksibel arbeidstid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver og fysisk tilpasning av arbeidsplass.

Ulike hensyn tilsier at ikke alle funksjoner i etaten er egnet for personer med nedsatt funksjonsevne. Et eksempel på slike hensyn kan være krav til tjenestemennenes sikkerhet og bevegelighet i kontrollsituasjonen. Slike begrensninger kan skape noen utfordringer i arbeidet med å oppnå delmål 2. Disse forutsetningene vil også være økende når etaten fremover i stor grad vil ha arbeidsoppgaver knyttet til grensekontroll og turnusarbeid. Et

smalere oppgavespekter som følge av omstillingsprosessene etaten nå har gjennomført, vil gjøre det mer utfordrende å tilrettelegge for personer med nedsatt funksjonsevne.

*c. Delmål 3 (yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder)*

Den gjennomsnittlige avgangsalderen i etaten etter fylte 50 år er stabil sammenlignet med 2014.

Etaten har ikke spesielle utfordringer knyttet til det å få seniorer til å stå lengre i arbeid. Det er kun et fåtall av de ansatte som ved fylte 62 år som velger førtidspensjonering. De fleste ansatte står i stilling utover fylte 62 år, og de som velger førtidspensjonering ved fylte 62 år starter som regel med å søke om delvis AFP. Det er likevel viktig å følge utviklingen fremover, da denne aldersgruppen vil være økende i etaten i årene fremover.

Det arbeides regionalt med ulike tiltak for å få arbeidstakere over fylte 50 år til å stå lenger i arbeid. Blant annet tilbys pensjonskurs i regi av Statens Pensjonskasse til alle ansatte over 55 år. Det er i enkelte regioner utarbeidet en lokal seniorpolitikk. I etatens mangfoldstrategi er livsfaseperspektivet innarbeidet som eget punkt. Livsfaseperspektivet er også inkorporert i rutineene for medarbeidersamtaler, etatens personalpolitikk og i det generelle HMS-arbeidet i etaten.

## **5. Oversikt over eksisterende særavtaler i hele etaten pr. 31. desember 2015**

- Særavtale om arbeidstid i Tolletatens lokalforvaltning
- Avtale for utbetaling av smussgodtgjørelse
- Avtale om tjeneste ved Bjørnfjell og Kivilompolo
- Avtale om godtgjørelse for hold av tollvesenets tjenestehunder

# 11 A Egenmeldt sykefravær

## Egenmeldt sykefravær i Tolletaten

1. kvartal

TAD	TØN		TOA		TSN		TVN		TMN		TNN		Etaten samlet	
	Sykefravær prosent	Andel	Sykefravær prosent	Andel	Sykefravær prosent	Andel	Sykefravær prosent	Andel	Sykefravær prosent	Andel	Sykefravær prosent	Andel	Sykefravær prosent	Andel
Samlet	2,43 %	100 %	1,77 %	100 %	2,38 %	100 %	2,10 %	100 %	1,88 %	100 %	1,93 %	100 %	2,14 %	100 %
Menn	2,33 %	48 %	1,63 %	49 %	2,07 %	42 %	2,38 %	64 %	1,55 %	43 %	1,40 %	43 %	1,98 %	49 %
Kvinner	2,54 %	52 %	1,94 %	51 %	2,68 %	58 %	1,73 %	39 %	2,25 %	57 %	2,71 %	57 %	2,32 %	51 %

## Egenmeldt sykefravær i Tolletaten

2. kvartal

TAD	TØN		TOA		TSN		TVN		TMN		TNN		Etaten samlet	
	Sykefravær prosent	Andel	Sykefravær prosent	Andel	Sykefravær prosent	Andel	Sykefravær prosent	Andel	Sykefravær prosent	Andel	Sykefravær prosent	Andel	Sykefravær prosent	Andel
Samlet	1,09 %	100 %	1,37 %	100 %	1,45 %	100 %	1,36 %	100 %	1,27 %	100 %	1,49 %	100 %	1,33 %	100 %
Menn	1,06 %	48 %	1,37 %	54 %	1,14 %	38 %	1,29 %	49 %	0,77 %	31 %	1,04 %	42 %	1,13 %	45 %
Kvinner	1,11 %	52 %	1,37 %	46 %	1,74 %	62 %	1,44 %	51 %	1,80 %	69 %	2,15 %	58 %	1,55 %	55 %

### Egenmeldt sykefravær i Tolletaten

#### 3. kvartal

	TAD		TØN		TOA		TSN		TVN		TMN		TNN		Etaten samlet	
	Sykefravær prosent	Andel	Sykefravær prosent	Andel	Sykefravær prosent	Andel	Sykefravær prosent	Andel	Sykefravær prosent	Andel	Sykefravær prosent	Andel	Sykefravær prosent	Andel	Sykefravær prosent	Andel
Samlet	1,29 %	100 %	1,43 %	100 %	1,70 %	100%	1,18 %	100%	1,28 %	100 %	1,17 %	100 %	0,89 %	100 %	1,38 %	100 %
Menn	1,37 %	52 %	1,42 %	53 %	1,34 %	38 %	1,32 %	67 %	1,27 %	56 %	0,77 %	33 %	0,71 %	48 %	1,26 %	48 %
Kvinner	1,21 %	48 %	1,45 %	47 %	2,03 %	62 %	0,98 %	33 %	1,28 %	44 %	1,57 %	67 %	1,16 %	53 %	1,51 %	52 %

### Egenmeldt sykefravær i Tolletaten

#### 4. kvartal

	TAD		TØN		TOA		TSN		TVN		TMN		TNN		Etaten samlet	
	Sykefravær prosent	Andel	Sykefravær prosent	Andel	Sykefravær prosent	Andel	Sykefravær prosent	Andel	Sykefravær prosent	Andel	Sykefravær prosent	Andel	Sykefravær prosent	Andel	Sykefravær prosent	Andel
Samlet	1,78 %	100 %	1,32 %	100 %	1,98 %	100%	1,57 %	100%	1,49 %	100 %	1,64 %	100 %	1,43 %	100 %	1,68 %	100 %
Menn	2,00 %	55 %	1,19 %	48 %	1,74 %	43 %	1,41 %	54 %	1,06 %	39 %	1,30 %	41 %	1,40 %	57 %	1,51 %	47 %
Kvinner	1,57 %	45 %	1,47 %	52 %	2,21 %	57 %	1,81 %	46 %	2,04 %	61 %	2,01 %	59 %	1,48 %	43 %	1,87 %	53 %

# 11 B Legemeldt sykefravær

## Legemeldt sykefravær i Tollestaten

### 1. kvartal

	TAD		TØN		TOA		TSN		TVN		TMN		TNN		Etaten samlet	
	Sykefraværsprosent	Andel	Sykefraværsprosent	Andel	Sykefraværsprosent	Andel	Sykefraværsprosent	Andel	Sykefraværsprosent	Andel	Sykefraværsprosent	Andel	Sykefraværsprosent	Andel	Sykefraværsprosent	Andel
Samlet	4,59 %	100 %	3,19 %	100 %	5,84 %	100 %	4,22 %	100 %	3,48 %	100 %	5,77 %	100 %	3,76 %	100 %	4,61 %	100 %
Menn	1,97 %	21 %	3,58 %	60 %	2,84 %	24 %	3,35 %	48 %	3,78 %	61 %	4,86 %	44 %	2,51 %	40 %	3,17 %	36 %
Kvinner	7,19 %	79 %	2,75 %	40 %	8,67 %	76 %	5,55 %	52 %	3,11 %	39 %	6,78 %	56 %	5,59 %	60 %	6,23 %	64 %

## Legemeldt sykefravær i Tollestaten

### 2. kvartal

	TAD		TØN		TOA		TSN		TVN		TMN		TNN		Etaten samlet	
	Sykefraværsprosent	Andel	Sykefraværsprosent	Andel	Sykefraværsprosent	Andel	Sykefraværsprosent	Andel	Sykefraværsprosent	Andel	Sykefraværsprosent	Andel	Sykefraværsprosent	Andel	Sykefraværsprosent	Andel
Samlet	4,06 %	100 %	3,87 %	100 %	5,17 %	100 %	2,71 %	100 %	3,57 %	100 %	4,51 %	100 %	5,63 %	100 %	4,24 %	100 %
Menn	1,08 %	13 %	4,40 %	61 %	2,60 %	24 %	1,96 %	44 %	3,93 %	62 %	2,95 %	34 %	4,76 %	51 %	2,87 %	36 %
Kvinner	6,94 %	87 %	3,26 %	39 %	7,60 %	76 %	3,87 %	56 %	3,10 %	38 %	6,15 %	66 %	6,95 %	49 %	5,77 %	64 %

Legemeldt sykefravær i Tolletaten

3. kvartal

	TAD		TØN		TOA		TSN		TVN		TMN		TNN		Etaten samlet	
	Sykefra værspr osent	Andel	Sykefra værspr osent	Andel	Sykefrav ærspros ent	Andel	Sykefrav ærspro sent	Andel	Sykefra værspro sent	Andel	Sykefrav ærspro sent	Andel	Sykefrav ærspro sent	Andel	Sykefrav ærspro sent	Andel
Samlet	4,06 %	100 %	3,66 %	100 %	5,01 %	100 %	4,52 %	100 %	3,81 %	100 %	8,10 %	100 %	4,39 %	100 %	4,39 %	100 %
Menn	1,07 %	13 %	3,64 %	53 %	3,41 %	33 %	6,06 %	75 %	2,75 %	36 %	7,70 %	57 %	3,33 %	40 %	3,33 %	40 %
Kvinner	6,91 %	87 %	3,68 %	47 %	6,52 %	67 %	2,59 %	25 %	4,88 %	64 %	8,70 %	43 %	5,56 %	60 %	5,56 %	60 %

Legemeldt sykefravær i Tolletaten

4. kvartal

	TAD		TØN		TOA		TSN		TVN		TMN		TNN		Etaten samlet	
	Sykefra værspr osent	Andel	Sykefra værspr osent	Andel	Sykefrav ærspros ent	Andel	Sykefrav værspro sent	Andel	Sykefra værspro sent	Andel	Sykefrav ærspro sent	Andel	Sykefrav ærspro sent	Andel	Sykefrav ærspro sent	Andel
Samlet	3,97 %	100 %	4,59 %	100 %	4,74 %	100 %	4,04 %	100 %	3,96 %	100 %	5,76 %	100 %	4,28 %	100 %	4,28 %	100 %
Menn	2,58 %	31 %	3,62 %	42 %	2,01 %	21 %	3,98 %	55 %	0,66 %	9 %	6,11 %	62 %	2,69 %	33 %	2,69 %	33 %
Kvinner	5,29 %	69 %	5,67 %	58 %	7,35 %	79 %	4,13 %	45 %	7,51 %	91 %	5,26 %	38 %	6,03 %	67 %	6,03 %	67 %