



Saksframlegg

Sakshandsamar:		Løn, personal og organisasjon		Øystein Aadland	
Avgjerslemynde:		Arkivnr.:	21/1459	Klassering:	

Orientering om arbeid med sjukefråvær

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:
ADMU tar saka til orientering

Saksopplysningar:

Bakgrunn

Høgt sjukefråvær er ei av dei største utfordringane norske kommunar har som arbeidsgivarar. Resultantane frå «IA-leiing 2.0-NED med sjukefråværet» var ei satsing i regi av KS og NAV som hadde som formål å redusere sjukefråværet. Resultat frå satsinga viser ei tydeleg samanheng mellom leiarstil, arbeidsklima og sjukefråvær og at kommunar som aktivt arbeider med desse punkta opplever ei nedgang i sjukefråværet.

Administrasjonen ser alvorleg på utviklinga i sjukefråværet i kommunen dei siste åra. Fråværet har auka kvart år dei siste 5 åra frå 6,5 i 2015 til 9,57% i 2020. Fråværet i 2020 er det høgaste sidan kommunen systematisk starta med sjukefråværsstatistikk i 2012.

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
7,8	7,1	7,1	6,5	7,3	6,7	7,8	8,0	9,5

Statistikk frå NAV visar at det er diagnosar innan muskel/skjelettplager og lettare psykiske plagar som er aukande i Osterøy kommune.

Utviklinga er uroande og ein melder no inn orienteringssak om nye tiltak som blir arbeidd med for å redusere fråværet og styrke nærværet i organisasjonen.

Vurdering

Kommunen arbeidar aktivt med å redusere fråværet i organisasjonen. Med den auka utviklinga i fråværet ønskjer kommunen å involvere fleire parter for å skape god forankring i arbeidet og invitere til å finne nye løysingar og tiltak. Høgt fråvær medfører ei vesentleg kostnad for kommunen og organisasjonen må derfor arbeide aktivt med å fremje nærvær og styrke arbeidsmiljø.

Eit inkluderande arbeidsliv gir gode arbeidsplassar som bidrar til å redusere sjukefråværet og fråfall frå arbeidslivet. Sjukefråvær, arbeidsmiljø og eit inkluderande arbeidsliv står høgt på den politiske agendaen. IA-avtalen er sentral i dette arbeidet. Den nye IA-avtalen skal bidra til både å førebyggje og redusere sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet. Innsatsen er retta mot arbeidsmiljø og lange og/eller hyppig gjentakande sjukefråvær. Kompetansetiltak for å hindre fråfall og bransjeinnretning er eit viktige innsatsområde. Ny IA avtale gjelder for perioden 01.01.2019 til 31.12.2022

Hovudelementa av profilen i ny IA avtalen er vedlagt saken.

Gjennom intensjonsavtalen om eit meir inkluderande arbeidsliv er arbeidsplassen den viktigaste arena for oppfølging av sjukemeldte. Det at arbeidsplassen er den viktigaste arena inneberer at arbeidsgivar og dent tilsette skal samarbeide om å finne løysingar, og i fellesskap arbeide for eit betre arbeidsmiljø og eit lågare sjukefråvær. Dette arbeidet har vore arbeidd med i fleire år og fleire einingar har gode samarbeid på arbeidsplassen.

Det er med andre ord leiarar som har eit særskilt ansvar for å følgje opp den enkelte sjukemeldte, i det alt sjukefråværsførebyggjande arbeid og utprøving av funksjonsevne/restarbeidsevne skal gjennomførast på arbeidsplassen. Ansvaret ligg på arbeidsgivar som skal leggje til rette for å gjennomføre naudsynte tiltak. Den tilsette har og eit ansvar for å medverke og samarbeide om å finne løysingar. Den tilsette og arbeidsgivar skal seinast innan åtte veker utarbeide ein oppfølgingsplan. Den vil være viktig dokumentasjon for den vidare oppfølginga av den sjukemeldte med formål om å komme tilbake i arbeid.

Det er vanskeleg å identifisere direkte kva tiltak som gir reduksjon i sjukefråværet. Erfaring frå andre verksemder peiker mot at gode leiarar som legg til rette for eit godt arbeidsmiljø og myndiggjorte medarbeidarar, er positivt for å få ned sjukefråværet. Arbeidsplassar med leiarar som er gode på individuell støtte, å skape meistringsfølelse blant dei tilsette og er flinke til å vise retning, har lågare sjukefråvær enn stader der disse punkta ikkje er på plass. Klimaet i verksemder med lågt fråvær er i større grad preget av openheit, samhald, kollegastøtte enn i verksemder med høgt sjukefråvær. Leiarar i verksemder med lågt fråvær har tro på at dei kan påverke sjukefråværet og dei synes å handtere sine dilemma på ein annan måte enn leiarar i verksemder med høgt fråvær. Dei tilsette beskriver leiarane som meir nærverande, delegerande og proaktive.

Studien «NED med sjukefråværet» viser og at arbeidet med sjukefråvær er godt forankra, særleg på toppnivå. For eksempel er sjukefråværet eit tema i leiar møte, politikarane er interessert i og etterspør resultat knytt til sjukefråvær, einingar med høgt fråvær blir fylgt opp av kommunen sin personalavdeling/HR-avdeling, og sjukefråvær er eit tema i møter med dei tilsette sine representantar.

Studien viser at kommunen sitt arbeidet med gjennomføring av KS sin 10-faktor medarbeidarundersøking, samtaleverktøyet Motivati og leiarutviklingsprogram er viktige verkemiddel for å få innsikt i viktige analyser, styrke leiarskapet og redusere sjukefråværet. Vidare vil styring av trepartssamarbeid på den enkelte arbeidsplass være eit viktig fokusområde for å saman å arbeide med å redusere sjukefråværet.

Kommunen har frå tidlegare innført detaljerte rutinar for oppfølging av sjukemeldte og rutinar for oppfølging av gravide tilsette så dei kan stå lengst mogleg i stillinga. Vurderingane er at rutineane er ulikt kjent i organisasjonen og praktiseringa og oppfølginga er varierende. Det er derfor nødvendig med nye tiltak for å aktivt arbeide med å redusere fråværet.

Arbeidsmiljøutvalet (AMU) er kommunen sitt utval som arbeider overordna med å redusere fråværet. Utvalet har definert eit underutval «IA-utvalet» som skal gjennomføre det praktiske arbeidet med å utarbeide rutinar og strategiar på vegne av AMU. IA utvalet har i første kvartal foreslått nye tiltak i arbeidet med å redusere sjukefråværet

Referatet frå arbeidsmøte i IA utvalet med forslag til nye tiltak er vedlagt.

Konklusjon

Fråværet i Osterøy kommune aukar. Saka blir lagt fram som ei orienteringssak for ADMU for å invitere til dialog og orientere om kva tiltak som er innført og planlagt innført.

Sak om utvikling av fråværet blir foreslått som fast sak i ADMU.

Ikkje vedlagte saksdokument:

Doknr	Type	Dato	Tittel på saksdokumentet
Doknr	Type	Dato	Tittel på journalpost