

Bakgrunn

24.02.21 hadde IA-utvalet workshop der vi nytta verktøy frå PLS (prosessleiarstudiet).

Overskrifta for møtet var: Korleis vi blir det beste IA-utvalet?

Tre kulepunkt vart nemnd:

- Leiarstøtte
- 3-partssamarbeid
- Tre arbeidsplassar med høgt sjukefråvere

I første omgang vart vi eining om å prioritera 3-partssamarbeidet

Dette arbeidet blei presentert og forankra i leiargruppa, der IA-utvalet fekk nødvendig mynde og støtte til å gå vidare med dette arbeidet

Mål: Å få 3-partssamarbeidet til å fungera på alle arbeidsplassar i Osterøy kommune ved utgangen av år 2022.

Etter dette har vi utvida arbeidet til å bli meir omfattande då vi ser at sjukefråver er ein betydelig utfordring for Osterøy Kommune og IA utvalet ynsker at dette gis enda høgare prioritet. Tross de mange tiltak som er gjennomført for å redusere sykefraværet har talla dei siste årene steget og vi ser stadig meir negativ utvikling hoss oss sammenligna med andre kommuner. Vi ynskjer at dette setteast i samheng med omstillingsprosjektet «Osterøy Kommune på sitt beste».

Sykefraværstatistikken for dei tre første månadene i 2021 viser at det totale sykefraværet er 10,1 %, mot 10,58 % i 1.kvartal i fjor. Sykefraværet varierer mellom einingane, og det er oppvekst barnehage, pleie og omsorg og reinhald som peiker seg ut med høgast sjukefråvær.

Vurdering

I ARBEIDET MED Å FÅ NED SJUKEFRÅVÆRET SER VI TO STORE BEHOV:

- 1) styrke leiaranes kunnskap om kva handlingsrom ein har i sjukefråværsarbeidet (regelverk og konkrete interne retningslinjer).
- 2) skape større tryggleiki praktiseringa av dette arbeidet.

Vi foreslår ein stryka innsats på fleire områder og med mange ulike tilnærmingar:

- Felles tiltak med å styrke leiarane i oppfølgingen av sjukefråvær innanfor det handlingsrommet leiar har og skape tryggleik i dette arbeidet. Støtte frå BHT, NAV, HR.
- Tiltak for styrking av satsninga på individuell oppfølging av langtidssykemeldte og ansatte med hyppig korttidsfravær.

- Styrke **trepartssambeidet** i kommunen.
- Styrke praksis for **heiltidskultur**
- Vidare må det leggest meir vekt på tett og tidleg oppfølging av sjukemeldte, både korttidsfråvær og dei komplekse, krevande og ofte langvarige tilfellene:

Korttidsfråvær:

- Definere konkret kva vi legg i hyppig fråvær hos oss: for eksempel: 4 fråværestilfeller av 3 dagers varighet eller meir, og i løpet av eit år.
- Informasjon og opplæring av dei nye retningslinjane
- Leiare må lage seg eit system der dei gjennomfører oppfølgingssamtalar med tilsette som har hyppig fråvær.
- Sykefråvær er tema på personalmøtene.
- Styrke lederstøtte i form av veiledning/coaching der det er behov

Langtidsfråvær:

- Definere konkret kva som skjer etter nådd maksdato: for eks: etter maksdato kan det gis inntil tre måneders «avklaringspermisjon» av gangen på bakgrunn av helse. Vilkår for «avklaringspermisjon» er at den sykmeldte er innvilget avklaringspenger fra NAV eller er gradert ufør gjennom kommunens forsikringsordning.
- Sjukefråværestalla er jevnleg tema på leirmøter og i rådmannens leiargruppe.

Læringsarena:

- Beste praksis kva gjer de leiare som lukkast å få ned sjukefråværet?
- Kunnskapsheving: Casearbeid, veiledning fra sentrale eingiar, om rettigheter og plikter som IA-bedrift
- På ledersamlingar er erfaringsdeling sjukefråvær på agendaen
- Vise til samanhengar og hkelp/verktøy frå 10 F arbeidet.
- Meir aktiv bruk av trepartssambeidet.

Opprette attføringsutval for behandling i tre trinn:

1) Tilretteleggingstiltak på tjenestested med mål om å gå tilbake til opprinnelig stilling om det er aktuelt.

2) Viss det ikkje er aktuelt å gå tilbake til opprinnelig stilling, avklaring av arbeidsmuligheter innen organisasjonen Osterøy Kommune som arbeidsgjevar.

3) Dersom det ikkje finns relevant stilling i organisasjonen, avklaring av arbeidsmuligheter i hele kommunen i samarbeid med NAV.

Opprette «stillingsbank».

Vurdere å etablere ein overordna«stillingsbank» kor stillingar meldes inn før dei kan lysas ut eksternt. Vidare anbefales å opprette eit utvalg «omstillingsutvalg», med mandat om å finne ledig stilling til dei som har ein rettighet og som er ferdig avklart. (Ref. her til sammanheng med omstillingsprosjektet «Osterøy Kommune på sitt beste»).

Informasjonskampanje:

Vurdere om vi skal planlegge en informasjonskampanje til hausten der rådmann kan synleggjøre våre nye rutiner som gjelder og tiltak som skal styrke oppmerksomheten retta mot nærvær- og sykefraværarbeidet framover.

Konklusjon

IA utvalet foreslår å setje oss eit overordna mål om 2 % reduksjon i sjukefraværet for Osterøy Kommune innan 2022.(frå 10 % til 8 %).

I 2020 hadde vi 13 514 tapte dagsverk pga sjukefravær og berre ein reduksjon på 2 % utgjør ein betydeleg innsparing.

Kostnad siste 12 måneder



