



Saksframlegg

Saksmappe:
2011/503

Saksbeh:
Siri Berg,

Dato: 22.06.2012
Arkivkode:
056.6

Saksgang

Utvalg	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalget	04.09.2012
Medbestemmelsesutvalget	11.09.2012
Arbeidsutvalget	17.09.2012
Bydelsutvalget	20.09.2012

Sykefravær i Bydel Sagene

Bakgrunn

Saken er ment å skulle belyse de spørsmål som er tatt opp i Bydelsutvalgets verbalvedtak VA 10 Sykefravær som har følgende ordlyd:

Etter flere år med nedgang i sykefraværet i bydelen, ser sykefraværet igjen ut til å stige og må følges videre opp. Bydelsutvalget ber bydelsdirektør om å vurdere sykefraværet på enhetsnivå sett i forhold til enheter i andre bydeler, og deretter komme tilbake med en vurdering av årsakene til den stigende trenden og mulige tiltak for å redusere fraværet.

Bydelen har avtale om Inkluderende Arbeidsliv (IA-avtale) og har i den forbindelse et nært samarbeid med NAV – Arbeidslivssenter.

Konkret om sykefraværstallene

Tallene som legges frem viser sykefravær for 2011 og de to foregående år. På grunn av at bydelen er pilot for nytt HR-system er årets tall til dels usikre og til dels utilgjengelige på det nåværende tidspunkt. Som det vil fremgå av nedenstående tabell er det en stigning i sykefraværet fra 2010 til 2011.

Tabell 1: Sykefravær i Oslo kommunes bydeler i 2009, 2010 og 2011 (rangert etter lavest fravær i 2011)

Sykefravær	2009	2010	2011	Endring i %-poeng 2010-2011
Bydel Nordre Aker	9,20	8,50	8,70	0,20
Bydel Sagene	9,61	8,76	9,44	0,68
Bydel Vestre Aker	10,72	9,41	9,61	0,20
Bydel Alna	11,14	9,76	9,91	0,15
Bydel Nordstrand	10,90	10,38	10,09	-0,29
Bydel Grünerløkka	11,60	10,50	10,10	-0,40
Bydel St. Hans haugen	10,70	9,20	10,20	1,00
Bydel Bjerke	11,00	10,00	10,20	0,20
Bydel Grorud	9,88	10,03	10,46	0,43

Bydel Stovner	11,00	11,00	10,60	-0,40
Bydel Østensjø	10,35	10,24	10,60	0,36
Bydel Frogner	11,00	9,80	11,10	1,30
Bydel Gamle Oslo	11,50	11,90	11,40	-0,50
Bydel Ullern	9,60	9,90	11,63	1,73
Bydel Søndre Nordstrand	11,60	11,25	11,70	0,45

Som det fremgår av tabellen hadde Bydel Sagene det nest laveste fraværet av alle bydelene for 2011, men hadde likevel en relativt stor økning i fraværet i forhold til 2010.

For å se nærmere på grupper arbeidstakere/enheter har man valgt ut hjemmetjeneste, barnehager og sosialtjeneste som tre kategorier for sammenlikning med andre bydeler. Bydel Grünerløkka og Bydel Gamle Oslo er valgt for sammenlikning da dette er bydeler med mange fellestrekk som Bydel Sagene med hensyn til tjenester og befolkning.

Tabell 2: Oversikt over sykefraværet ved utvalgte tjenester i 2011 i Bydel Sagene, Bydel Grünerløkka og Bydel Gamle Oslo

Årstall 2011	Bydel Sagene	Bydel Grünerløkka	Bydel Gamle Oslo
Hjemmetjeneste	13,5	10,6	12,4
Barnehager	10,3	13,0	14,1
Sosialtjeneste	8,3	5,8	14,4

Regelverk og økonomiske konsekvenser for bydelen og den ansatte ved sykefravær

Bydelen har avtale om Inkluderende Arbeidsliv (IA).

For oversiktens skyld skisseres kort sykepengerettighetene til en ansatt i Bydel Sagene/Oslo kommune.

1. Inntil 24 dager egenmeldt fravær pr. år i forbindelse med sykdom.
2. Sykepengerettigheter i ett år, det vil si lønn i ett år.
3. Arbeidsavklaringspenger fra NAV, og som hovedregel tilleggssytelse fra Oslo Pensjonsforsikring som sikrer ytelse på ca 70 % fra sykepengeårets avslutning.
4. Varig uførepensjon dersom ikke det er mulig med tilbakeføring til arbeidslivet.

Arbeidsgiver dekker direkte de første 14 dagene av en fraværperiode. Deretter refunderer NAV sykelønn inntil ett år. Ved den såkalte maxdato som inntreffer etter ett års sykemelding, beregnes et gebyr for bydelen til Oslo Pensjonsforsikring på kr 300.000 for ansatte under 50 år, og 200.000 for ansatte over 50 år dersom den ansatte går over på ytelse fra NAV og Oslo Pensjonsforsikring. Tilsvarende beløp refunderes fra Oslo Pensjonsforsikring hvis de ansatte kommer tilbake i arbeid.

Årsaker til sykefravær og muligheter til forebygging

Arbeidsgiver har i utgangspunktet ikke rett til å bli opplyst om årsaken til sykefravær (diagnose). I flere tilfeller oppgir imidlertid arbeidstakeren dette selv, bl.a. i det øyemed å samarbeide med arbeidsgiver om mulige tilrettelegginger for å kunne være helt eller delvis i arbeid.

Det føres ikke statistikk over fraværsgrunner for de tilfeller arbeidsgiver er helt eller delvis kjent med årsak. Nedenfor angis likevel noen hovedkategorier av årsaker.

- a) Sesongpregede infeksjonssykdommer (forkjølelse, omgangssyke m.v.)
- b) Alvorlige lidelser
- c) Belastningslidelser/muskel- og skjelettlidelser
- d) Arbeidsmiljørelatert fravær (psykososialt arbeidsmiljø)
- e) Belastninger/sorgreaksjoner relatert til ulike forhold i privatlivet

Arbeidsgiver må konsentrere sin forebyggende innsats i forhold til det som er påvirkbart. Når det gjelder kategoriene **b** og **e** anses påvirkningsmulighetene å være små, utover det å være tilgjengelig for samtaler og tilrettelegging som i noen tilfeller kan ha forebyggende/reducerende effekt på sykefraværet i disse kategorier. For kategori **a** vil det være mulig å påvirke gjennom hygienetiltak, og avveininger i forhold til hvorvidt ansatte heller bør være syk hjemme fremfor å gå på jobb og smitte andre. Når det gjelder avveining om man er tilstrekkelig syk til å være hjemme eller frisk nok til å være på jobb, kan arbeidsgiver påvirke gjennom holdningsskapende arbeid med fokus på nærvær.

I forhold til kategori **c** er det muligheter for påvirkning, bl.a. gjennom å ha tydelige og gode regler for bruk av hjelpemidler, undervisning i løfteteknikk m.v.. Det er også viktig at den ansatte selv er bevisst i forhold til egen helse når det gjelder forebygging av belastningslidelser, både gjennom bevisst forhold til egen helse.

Når det gjelder kategori **d** har arbeidsgiver også klare påvirkningsmuligheter. Det er et inntrykk at antall saker der arbeidsmiljøet er hovedsak til sykemelding ikke er høyt. Imidlertid vil det ofte i slike saker være flere i miljøet som i større eller mindre grad blir påvirket, og det kan være flere negative konsekvenser som for eksempel nedsatt trivsel og nedsatt effektivitet. Trygge og tydelige ledere er kanskje det viktigste midlet for å forebygge arbeidsmiljørelatert fravær. Tilrettelegging for dette har vært viktige elementer i lederopplæringsprogram.

Arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær

Det legges ned mye ressurser i arbeidet med sykefraværforebygging- og oppfølging, både fra ledere med personalansvar på det enkelte tjenestested og fra personalavdelingen. Tillitsvalgtapparatet deltar også aktivt i sykefraværarbeidet, noe som bl.a. er i samsvar med intensjonene i IA-avtalen.

Bydelen har et tett samarbeid med NAV arbeidslivssenter, og det er utarbeidet en handlingsplan for dette samarbeidet. Det har vært stor nytte av IA-verksted på ulike tjenestesteder. Her får ledere mulighet til å drøfte generelle problemstillinger og konkrete eksempler med råd og veiledning fra NAV arbeidslivssenter og personalavdeling, samt kollegaveiledning slik at man lærer av hverandres saker. Det har vært avholdt kurs i ulike temaer med kursledere fra NAV arbeidslivssenter og personalavdeling.

Utviklings- og kompetanseetaten har holdt obligatorisk grunnleggende kurs i sykefravær-oppfølging for alle ledere. Bydelen har fokus både på opplæring og vedlikehold av kunnskap om tett oppfølging av ansatte med korttids- og langtidsfravær for å kunne tilrettelegge arbeidsplassen best mulig.

Bydelen har god erfaring med å bruke Oslo kommunes *Servicekontor - Raskere tilbake*. Kontakt med dette kontoret blir vurdert i mange av sykefraværstilfellene som anses påvirkbare. Servicekontoret samarbeider med Vertikal Helseforsikring, og det søkes å bringe til veie spesialisthjelp så raskt som mulig i de tilfeller ikke Servicekontoret selv vurderer å ha tilstrekkelig ekspertise.

Det legges ned mye ressurser i HMS-arbeidet i bydelen - av ledere og verneombud på tjenestestedene, og av hovedverneombud og personalavdelingen. Dette arbeidet er nært knyttet opp til arbeidet med sykefravær og det er gode grunner til å anta at et grundig HMS-arbeid med vektlegging av et godt psykisk og fysisk arbeidsmiljø, vil virke positivt på forebygging av sykefravær. Bydelen har i tillegg et parts sammensatt arbeidsmiljøutvalg som har betydelig fokus på sykefraværsforebygging.

For ansatte med redusert arbeidsevne blir arbeidet tilrettelagt så langt det lar seg gjøre. Det kan være en stor utfordring at mange ansatte på samme arbeidssted/samme type arbeidsplass har behov for tilrettelegging. For at tilretteleggingen i minst mulig grad skal gå utover andre ansatte og/eller driften av tjenestestedet, legges det i hovedandelen av saker vekt på at den skal være tidsavgrenset og evalueres regelmessig.

Videre er det en utfordring at mange stillingstyper i bydelen, slik som hjemmehjelp og barnehageassistent, er fysisk krevende og at det ofte er vanskelig å finne alternative oppgaver til denne gruppen ansatte dersom de ikke kan fortsette i sin nåværende stilling. Dette skyldes at mange av de fysisk lettere stillingene, slik som enkle merkantile oppgaver, ikke finnes lenger. Dette vanskeliggjør å kunne oppfylle arbeidsgivers tilretteleggingsplikt når vedkommende må skifte arbeid.

Mål for 2012

I Samarbeidsavtalen som inngås for hvert år i forbindelse med IA-avtalen er det satt en målsetning om reduksjon av sykefraværet til 8,5% for 2012. Det foregår et iherdig arbeid fra alle involverte parter for å oppnå målet, men det kan også være grunn til å nevne at en del forutsetninger generelt er en utfordring i forhold til en reduksjon. Slike forhold kan for eksempel være generelt høyere tempo i arbeidslivet, generelle utfordringer tilknyttet helse i befolkningen (og følgelig også hos våre ansatte), og mangel på fysisk lettere arbeid å tilby som alternativ til de ansatte som har slike behov.

Forslag til vedtak:

Sak om sykefravær i bydelen tas til orientering.

BYDEL SAGENE

Knut Egger
bydelsdirektør

Godkjent og ekspedert elektronisk uten underskrift