



Arkivsak:

Arkivkode:

Saksbeh: Anja Taule

Saksgang:

Oppvekst-, miljø og kulturkomiteen

Møtedato

04.06.2013

SYKEFRAVÆR BYDELENS BARNEHAGER

Oversikt over sykefraværet jan – mars 2012 og 2013:

	Januar	Februar	Mars
2012	13,6	16,3	15,0
2013	13,3	15,2	13,5

Fordeling av sykefravær mars 2013:

Egenmeldinger: 1,56%

Sykemld 1-3 dg: 0,40%

Sykemld 4-16 dg: 2,50%

Sykemld 17-56 dg: 9,42%

Denne fordelingen er i samsvar med fordelingen av sykefravær i 2012.

Det er store ulikheter mellom barnehagene (fra 8,1% til 27,3%).

Årsaker til fraværet

I alle barnehager er det langtidsfraværet som utgjør den største andelen av sykefraværet. Dette er den største utfordringen for barnehagene.

Årsaker til fravær er komplekse, men tre aspekter som spiller inn er:

- Fysisk helse:
 - Lite "turn over" blant assistentene i barnehagene. Mange ansatte er godt voksne og har jobbet lenge i barnehage, flere av disse sliter med dårlig fysisk helse.
- Gravide arbeidstakere:
 - Pr. januar var det 27 gravide arbeidstakere i bydelens barnehager. Disse sykemeldes ofte tidlig i svangerskapet.
- Kultur og eierskapsfølelse:
 - Noen av barnehagene med høyt sykefravær bærer preg av skiftende og ustabil ledelse, som gjør det vanskelig å bygge en god kultur som bidrar til å utvikle eierskapsfølelse blant personalet.



Strategi for å få ned sykefraværet

Høsten 2012 ble det utarbeidet en strategi for nærværsarbeid og sykefraværsoppfølging i bydelens barnehager. Strategien ble implementert i alle bydelens barnehager. Det ble startet et systematisk arbeid hvor forebygging, utvikling og oppfølging er viktige faktorer.

Forebygging:

- Systematisk HMS arbeid i alle ledd
- Vurdering av risikofaktorer knyttet til fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.
- Aktivt bruk av Trekanten for å diskutere hva som skaper nærvær, fravær og godt arbeidsmiljø.
- Tilrettelegging på arbeidsplassen
- Trivselstiltak
- Kartlegging av sykefraværet i barnehagene

Utvikling:

- Tydelig og inkluderende ledelse som legger til rette for utvikling av organisasjonen og hver enkelt medarbeider.
- Ledelsen som relasjons- og kulturbyggere
- Medarbeiderskap settes i sentrum
- Trygge ansatte som tør å være åpne mot kollegaer og ledere
- Godt arbeidsmiljø, som setter etikk og verdier på dagsorden

Oppfølging:

- Gode rutiner for oppfølging av sykemeldte – individuelle tiltak
- Kunnskap om virkemidler gjennom HR, NAV, Raskere Tilbake etc.
- Kultur for dialog og åpenhet om fraværet og hva som skal til for å komme tilbake til jobb
- Tillit mellom leder og medarbeider – der den enkelte blir ansvarliggjort
- Ved første dags fravær skal arbeidstaker ringe ikke sende SMS til leder

Hva er gjort høst 2012/vår 2013?

Kartlegging:

- Hver enkelt barnehage har kartlagt sitt sykefravær og utarbeidet en individuell plan for det videre arbeidet.
- Alle barnehager sender hver måned rapport over sykefraværet til seksjonssjef for barnehager om kort- og langtidsfravær, årsaker og hvordan det jobbes med fraværet samt plan for videre arbeid.
- Langtidssykemeldte arbeidstakere følges tett opp av leder, i samarbeid med HR avdelingen i bydelen. Mulighet for å komme tilbake i jobb, arbeidsevne etc. kartlegges og det utarbeides en plan for det videre arbeidet.

Kartlagte barnehager med lavt sykefravær:

- Kjennetegn på barnehager med lavt sykefravær er kartlagt.
- Kjennetegn er:
 - godt arbeidsmiljø
 - høy tilfredshet blant de ansatte
 - en tydelig og samlende ledelse
 - nok fagutdannet grunnbemanning

- opplevelse av et faglig og sosialt fellesskap som vil yte så gode tjenester som mulig
- trivselstiltak satt i system
- Ledere for barnehager med lavt sykefravær, har informert enhetsledergruppen om hvordan de jobber og årsak/virkemidler etc. er diskutert.
- Ansatte i barnehager med lavt sykefravær har deltatt på personalmøter i andre barnehager, hvor de har formidlet hva som gjør at de er på jobb og hva de tror er årsaken til det lave sykefraværet.

Medarbeiderundersøkelsen:

- Hver enkelt barnehage har gjennomgått undersøkelsen og utviklet tiltak i samarbeid med personalgruppen.

Oppfølging:

- Sykemeldte arbeidstakere følges tett opp av leder.
- Leder bruker aktivt tilbakemeldingsskjema til sykemelder.
- HR avdelingen, NAV, Raskere Tilbake etc. brukes aktivt i oppfølgingsarbeidet.
- IA verksted starter opp våren 2013.
- Arbeidstakere med stort korttidsfravær følges tett opp av leder. Egenmeldingsretten inndras ved stort bruk av egenmeldinger.
- Barnehagen jobber med nærværstiltak. Trivselstiltak er kartlagt i alle barnehager, samlet og distribuert til barnehagene.
- Trekanten brukes aktivt i arbeidet med nærvær, sykefravær og arbeidsmiljøet i barnehagen.
- Sykefravær/nærværarbeid er fast punkt på alle ledermøter og personalmøter i barnehagen.
- Våren 2013 ble det startet opp et prosjekt for å få gravide arbeidstakere til å stå lengre i arbeid. De gravide vil følges tett opp av leder og jordmor i Bedrifts Helsetjenesten. Oppfølgingen skal bidra til å skape trygghet og tilrettelegging på arbeidsplassen.

Tilrettelegging:

- Leder søker om tilretteleggingsmidler for å få arbeidstakere tilbake i arbeid – forebygge sykefravær.
- Leder tilrettelegger arbeidsdagen for å få arbeidstaker raskest mulig tilbake i arbeid.
- Arbeidslivssenteret NAV har informert om hva de kan bidra med i arbeidet, på møte med fag- og enhetsledere.

Utvikling:

- Obligatorisk lederutviklingskurs til alle pedagogiske ledere.
- Obligatorisk assistent kurs for alle assistenter.
- Flere barnehager har søkt midler fra NAV og arrangert personalmøter/planleggingsdager med arbeidsmiljø – nærvær som tema.

Bydelsdirektørens forslag til vedtak:

OMK tar saken vedr. sykefravær i barnehagene til orientering