



Saksframlegg

Saksmappe:
2008/786

Saksbeh:
Inger Lise Myklebust / Siri Berg

Dato: 01.11.2013
Arkivkode:
050.0

Saksgang

Utvalg	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalget	12.11.2013
Helse- og sosialkomiteen	14.11.2013
Bydelsutvalget	21.11.2013

VH6 - HJEMMETJENESTEN - SYKEFRAVÆR OG TRIVSEL

1. Bakgrunn for saken

«Hjemmetjenesten ansatte gjør godt og viktig arbeid i bydelen vår. Arbeidet kan til tider være fysisk og psykisk utfordrende, og systematisk oppfølging av sykefraværproblematikk og arbeidsmiljø er viktig for å sikre kontinuitet og forutsigbarhet for brukerne. Høyt sykefravær er en trussel mot godt arbeidsmiljø, faglig utvikling og trivsel. Bydelsutvalget ønsker at Sagene bydel skal ha særskilt fokus på IA arbeid og arbeidsmiljø i hjemmetjenesten. Vi ber bydelsdirektøren komme tilbake til bydelsutvalget med informasjon om hvilke tiltak og rutiner som skal iverksettes for å styrke arbeidet med sykefravær, med fokus på trivsel, kompetanse og medarbeiderskap.»

2. Saksfremstilling

Sykefraværet i bydelens hjemmetjenester har tradisjonelt vært høyt, på lik linje med andre hjemmetjenester i Oslo kommune og landet for øvrig. Hjembaserte tjenester er et av de mest krevende arbeidsstedene i bydelen, både fysisk og psykisk.

Den siste perioden har det imidlertid vært en positiv utvikling.(se tabell)

Sykefraværstabell med oversikt over sykefravær 1. halvår 2012 og 1. halvår 2013. Sak om sykefravær i nevnte periode ble behandlet i AMU i september 2013:

Sykefravær ved Hjemmetjenesten 1. halvår 2012 og 1. halvår 2013

Tabell 1:

Hjemmetjenesten	Antall ansatte *	Sykefraværprosent 1. halvår 2012	Sykefraværprosent 1. halvår 2013
	192	12,2	11,5

*Antall ansatte viser alle ansatte som har "vært innom" enheten. Det betyr at både vikarer, engasjementsansatte, ekstravakter med registrert sykefravær, og ansatte som har sluttet er med i oversikten. Antallet er hentet fra 2012.

Sykefravær fordelt på enhet 1. halvår 2012 og 1. halvår 2013

Tabell 2; sykefravær i enheter med mer enn 25 ansatte

	Antall ansatte*	Sykefraværsprosent 1. halvår 2012	Sykefraværsprosent 1. halvår 2013
Administrasjonen	34	3,9	6,4
Sosialtjenesten	80	8,2	10,5
Utviklingssenteret	38	6,8	7,9
Hjemmetjenesten	192	12,2	11,5
Enhet for tilrettelagte tjenester	160	7	7,4
Møllehjulet	59	5,2	12,6
Torshov barnehageenhet	93	5,7	12,2
Akerselva barnehageenhet	95	16	18,5
Bjølse barnehageenhet	81	11,8	9,6
Margarinfabrikken barnehageenhet	159	15,6	14,0
Sagene barnehageenhet	101	12,2	12,7
Helsestasjonen	37	16,0	11,3
Barnevernet	39	6,9	7,4
Ungdomstiltakene	35	1,9	1,4
Totalt Bydel Sagene		10,0	10,6

*Antall ansatte viser alle ansatte som har "vært innom" enheten. Det betyr at både vikarer, engasjementsansatte, ekstravakter med registrert sykefravær, og ansatte som har sluttet er med i oversikten. Antallet er hentet fra 2012.

Det har over år vært satset på ulike tiltak i hjemmetjenesten for å forebygge sykefravær, men også for å styrke nærværet i bydelen. Det har vært en satsning på å styrke lederne rolle og lederskap gjennom samarbeid med NAV arbeidslivssenter. Det har vært gjennomført IA (inkluderende arbeidsliv) verksted hvor lederne i hjemmetjenesten har hatt faste møter med NAV-arbeidslivssenter og personalavdelingen. Temaene har vært råd og veiledning generelt, og i enkeltsaker. Lederne har i tillegg vært med i særlig krevende dialogmøter med enkeltansatte. Dette har bidratt til å økt kompetanse, fokus på sykefravær, sykefraværforebyggende tiltak og nærværstiltak.

Øvrige tiltak for å styrke nærvær- og sykefraværforebyggende tiltak:

1. Etablering av kveld- helgeprosjekt for bedre å kunne benytte ressursene på tvers av avdelingene.

2. Gjennomføring av møter med alle ansatte i alle avdelingene der avdelingsdirektør helse- og sosial og HR deltok fra bydelen, og hvor innspill og ideer til arbeidet med nærværstiltak var tema.

Det kom fram mange forslag til forbedringspunkter som er blitt iverksatt – blant annet:

- Samme arbeidslister, så langt det er mulig i forhold til drift, lørdag og søndag for de som arbeider i helgen, noe som gir bedre forutsigbarhet for den ansatte
- Geografisk tilpassede lister, så langt det er mulig med hensyn til behov for fagkompetanse.
- Tett oppfølging av faste ansatte som har gjentatte korttidsfravær
- Tett oppfølging av ekstravakter som hyppig melder seg syke i helger
- Klare melderutiner for sykefravær i helger med oppfølgingsamtale med leder i etterkant av helgen
- Trygge ansvarsvaktene som er sykepleiere med faglig ansvar for tjenesten på kveld og i helger, og å avklare rollens myndighet og ansvarsforhold
- Hjemmetjenesten er tildelt tilretteleggingstilskudd i forhold til:
 - Innkjøp av voldsalarm, brodder og hjelpemiddelkasse
 - Motivasjonsseminar for alle ansatte med Per Anders Nordengen
 - Seminar med tema samarbeid, hvor verneombud, tillitsvalgte og ledergruppen i Hjemmetjenesten deltok
- Benytte flexikort, sykler og biler ved behov i tjenesten

3. Videre arbeid med nærvær.

Ledergruppa i Hjemmetjenesten har sterkt fokus på organisering av dagen med hensyn til rapporter, brukermøter, personalmøter samt kommunikasjon mellom ledere og ansatte. Det er allmøte to ganger pr år for alle ansatte der ledelsen legger frem tema som berører hele tjenesten. På disse møtene servers marsipankake og kaffe.

Det har i flere år vært etablert faste møter to ganger i året hvor hovedverneombud og avdelingsdirektørene for HOS og HR-personal møter ledere og verneombud ved hjemmetjenesten. Generelle HMS-/arbeidsmiljøspørsmål har vært tema på møtene. Tiltak som kan ha positiv innvirkning på nærværet ved Hjemmetjenesten vil bli satt opp som fast tema på disse møtene. Bydelen har p.t. måttet prioritere IA-verksted ved noen andre enheter i en periode, men hjemmetjenestens ønske om fortsatt IA-verksted med NAV Arbeidslivssenter og personalavdelingen vil bli fulgt opp. I mellomtiden vil det bli prioritert en miniutgave av IA-verksted med en fra personalavdelingen, slik at man sikrer behov for assistanse i oppfølging av enkelte saker.

Hjemmetjenestens ledergruppe har fire årlige møter med alle verneombudene, der blant annet HMS er viktig tema. HMS er også tema i månedlige personalmøter og det er tett samarbeid mellom avdelingsleder og avdelingens verneombud om HMS-arbeidet.

Bydelens arbeidsmiljøutvalg følger med i den positive utviklingen som har vært i sykefraværet i 2013, og det er et mål å fortsatt arbeide mot ytterligere reduksjon av sykefraværet i Hjemmetjenesten.

Forslag til vedtak:

Verbalvedtak VH6: Sak om sykefravær og trivsel i hjemmetjenesten tas til etterretning.

BYDEL SAGENE

Helge Jagmann
bydelsdirektør

Godkjent og ekspedert elektronisk uten underskrift