



SØR-VARANGER KOMMUNE

Boks 406, 9915 Kirkenes

Tlf. 78 97 74 00. Fax 78 99 22 12

E-post: postmottak@sor-varanger.kommune.no

www.svk.no

Innkalling

Utvalg: Administrasjonsutvalget

Møtedato: 10.11.2014

Møtested: Møterom Viksjøen

Møtetid: 09:00

Ved eventuelt forfall, er representantene selv ansvarlig for å innkalle vara.

Varamedlemmer møter etter nærmere innkalling.

Det vil bli gitt en orientering om status for HMS-arbeidet.

Kirkenes, 03.11.2014

Hansen, Cecilie
Ordfører

SAKSLISTE:

Saksnr.:	Sakstittel:	Arkivsak:	U.off:
006/2014	RAPPORT SYKEFRAVÆR PR 30.06.2014 Saksordfører: Aksel Emanuelsen	14/1935	



SØR-VARANGER KOMMUNE

Boks 406, 9915 Kirkenes
Tlf. 78 97 74 00. Fax 78 99 22 12
E-post: postmottak@sor-varanger.kommune.no
www.svk.no

SAKSFRAMLEGG Sak til politisk behandling

Saksbehandler: Figenschou, Arnhild Enhetsleder: Figenschou, Arnhild, tlf.	Dato: 12.08.2014
Arkivsak: <arkivsaksnr>	
Saksordfører:	

Utvalg	Saksnummer	Dato
Administrasjonsutvalget	006/2014	10.11.2014
Arbeidsmiljøutvalget	011/2014	24.09.2014

RAPPORT SYKEFRAVÆR PR 30.06.2014

Kort sammendrag:

Sykefraværet i Sør-Varanger kommune er pr 1. halvår 2014 på 10,4 %. Sykefraværet pr 1. halvår 2013 var på 9,4 % og pr 1. halvår 2012 på 10,3 %. Sykefraværet har steget, og den fine nedgangen som vi har klart å oppnå de senere år er «spist opp». For at vi skal nå målet vårt om en reduksjon av sykefraværet til 7 % pr 31.12.2016, må andre tiltak vurderes.

Faktiske opplysninger:

Sykefraværet i Sør-Varanger kommune er pr 1. halvår 2014 på 10,4 %. Dette er det høyeste vi har hatt siden 2011. Økningen i sykefravær gir grunn til bekymring, og vi bør søke etter forklaringer ute i enhetene. Skyldes dette en strammere økonomi og nedbemanning, eller er det andre forklaringer.

Sykefraværet for 1. halvår 2014 fordeler seg slik: 2,4 % på korttidsfravær og egenmeldt fravær, 0,4 % på barn/barnepassers sykdom og 7,5 % på legemeldt fravær. Det er det legemeldte fravær som stiger.

Tallene i Statistisk sentralbyrå er kun oppdatert pr 1. kvartal 2014. Vi forholder oss derfor til

disse i sammenligningen:

Landsgjennomsnitt:	5,5 %	legemeldt
Finnmark:	6,9 %	«
Troms:	6,5 %	«
Sør-Varanger:	6,7 %	«
Sør-Varanger kommune:	7,7 %	«

Sykefraværet er gått ned i samtlige fylker fra 1. kvartal 2013 til 1. kvartal 2014. Det legemeldte fraværet er høyest i Finnmark (6,9 %) og Østfold (6,7 %).

Vi kan lese av statistikken at legemeldt sykefravær i Sør-Varanger generelt også har steget pr 1. kvartal 2014 sammenlignet med 1. kvartal 2013. Tallene var i 1. kvartal 2013: 6,6 % legemeldt generelt i Sør-Varanger, mens Sør-Varanger kommune som arbeidsplass hadde et legemeldt sykefravær på 7,2 %.

IA-avtalen har en målsetting om at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 % totalt (legemeldt og egenmeldt).

Utviklingen i Sør-Varanger kommune (lege- og egenmeldt) er som følger pr 1. halvår:

2008:	12,8 %
2009:	12,4 %
2010:	11,0%
2011:	10,9 %
2012:	10,3 %
2013:	9,4 %
2014:	10,4 %

Dette er mao første gang på flere år at vi har en økning i sykefraværet. Det betyr at vi trolig bør se på andre virkemidler. Vi må ikke slippe målet på 7 % innen 311216.

7 enheter har et totalt sykefravær på over 20%. Tilsvarende antall i 2013 var 6.

14 enheter har et sykefravær mellom 11 og 20 %. Tilsvarende i 2013 var 13.

Ved nærmere studie kan vi ikke si at det er tydelig sammenheng mellom øking i sykefravær og nedbemanning i 2013. Økingen er i de virksomheter som hadde et relativt høyt fravær også i 2012.

Det som er positivt er at 3 barnehager som over flere år har hatt svært høyt fravær, nærmest har halvert fraværet. 3 andre barnehager har mange ansatte med kroniske plager, her må vi forvente et høyt fravær. Barnehagene har fortsatt bistand fra NAV arbeidslivssenter. De har mottatt mye tilretteleggingstilskudd, hatt muligheten for i perioder å ha vikar på topp, og det er innvilget tilskudd til en del hjelpemidler. Det er fokus på arbeidsmiljø, både bedriftshelsetjenesten og NAV arbeidslivssenter har deltatt på personalmøter med kommunikasjonsregler og andre tema etter ønske. Det har ikke vært bemanningsreduksjoner i barnehagene i perioden.

Det har vært økning i fraværet i samtlige enheter innen pleie og omsorg, bortsett fra Bugøynes. I omsorgstjenesten har det både vært nedbemanning og omorganiseringer i perioden. Vi kan selvfølgelig ikke se bort fra at dette har påvirket sykefraværet. Det jobbes fremdeles godt med ulike tiltak i enhetene.

I skolene er det kun små variasjoner. Ressursene i skolen er redusert i perioden.

Slik sett kan vi ikke konkludere med at nedbemanning og omorganiseringer ene og alene er årsaken i økingen i sykefraværet i organisasjonen.

Vi må finne nærværsfaktorer som virker over tid. Hva skal til for at vi ikke så lett faller tilbake til det gamle mønsteret?

Nærværsfaktorer som arbeidsgiver kan påvirke er:

- Være en god leder, synlig og tydelig
- Begrense konflikter på arbeidsplassen
- Bidra til å skape et godt arbeidsmiljø
- Ta opp utfordringer med ansatte mens de er i startfasen
- Gi de ansatte mulighet til å oppleve mestring
- Formidle til alle at kommunen er en god arbeidsplass som utfører samfunnets viktigste tjeneste.

Nærværsfaktorer som arbeidstaker kan påvirke er:

- Være en god kollega
- Bidra til å skape et godt arbeidsmiljø
- Vise tillit og våge å si fra om forhold som ikke er bra

Nærværsfaktorer som tillitsvalgte kan påvirke er:

- Samarbeide målrettet med arbeidsgiver, verneombud og øvrige ansatte
- Sette mål og lage tiltaksplan sammen med ledelsen
- Fremme verdiene i IA avtalen
- Holdningsskaper, pådriver og støttespiller

Organisasjonen trenger også å jobbe med holdninger. Målet bør være at alle tar ansvar og trekker lasset i samme retning.

Tillitsvalgte og verneombud har mye å bidra med. Rettighetene til den enkelte ansatte ivaretas på en god måte, men det er et behov for at tillitsvalgte også kommer mer på banen i forhold til arbeidstakers plikter (den ansattes aktivitetsplikt, medvirkningsplikt og funksjonsevne) i sykefraværsoppfølgingen.

Hvordan kan vi jobbe for å skape gode holdninger der de ansattes rettigheter og plikter ivaretas, samtidig som vi har et felles mål om å skape gode arbeidsplasser, ivareta helheten og alle ansatte? For å få det til må hver og en av oss, ledere, ansatte som tillitsvalgte, bidra til å skape et godt omdømme for vår kommune og ta ansvar for fellesskapet. Gode resultater oppnås best med at tillitsvalgte sammen med ledere og medarbeidere jobber mot et felles mål.

I den nye IA-avtalen har tillitsvalgte status som likeverdig avtalepart, dette understreker hvor viktig samarbeidet er.

Rådmannen foreslår videre at etikk, holdninger og risikovurdering får hovedfokus i enhetenes HMS-handlingsplaner for 2015.

Implementering av etiske retningslinjer og antikorruppsjonsarbeid igangsettes i løpet av høsten 2014/vinteren 2014/15.

ROS-analyse – forebyggende tiltak – reduksjon av sykefravær.

En enkel risikovurdering over farekilder kan gjøres i flere trinn. Hva kan tenkes å forårsake sykdom eller skade – akutt eller over tid? Hva kan gå galt? Kartleggingen/analysen kan gi en oversikt over risiko og sårbarhet.

Eks.

Områder som kan høre med i en risikovurdering;

Ergonomi, Psykososialt, Vold og trusler, Maskiner/utstyr, Arbeidsmetoder, kjemikalier, brann- og elsikkerhet osv.

Hva kan skje og hvor sannsynlig er det at det skjer?

Hvor alvorlig er konsekvensene?

Hvem kan bli skadet?

Hva kan gjøres for å hindre det? Hva kan gjøres for å begrense sykefravær og skadene dersom det likevel skulle skje?

Alternative løsninger:

Forslag til innstilling:

Arbeidsmiljøutvalget slutter seg til rådmannens vurderinger, og henstiller til ledere, ansatte og tillitsvalgte å jobbe videre med ulike nærværsfaktorer.

Behandling 24.09.2014 Arbeidsmiljøutvalget

Medarbeiderundersøkelsen i hver enkelt enhet gir et godt grunnlag for hva det bør jobbes særlig med. Viktig at dette blir tatt tak i.

AMUU sitt vedtak i sak 011/2014:

AMU slutter seg til rådmannens innstilling. Det henstilles til ledere, ansatte og tillitsvalgte å jobbe videre med ulike nærværsfaktorer.

Bente Larssen
rådmann

- Dette dokumentet er godkjent elektronisk i Sør-Varanger kommune og har derfor ingen signatur. -