



Utvalgssak

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Hovedutvalg for administrasjon		28.11.2019

Utsendte vedlegg

1	Sykefravær endelige tall september 19
2	Rapport 3. kvartal 2019 Teknisk
3	Rapport 3. kvartal 2019 Helse og omsorg
4	Rapport 3. kvartal 2019 NAV
5	Rapport 3. kvartal 2019 Sentral Felles
6	Rapport 3. kvartal 2019 UOK

Medsaksbehandlere

Ulf Ellingsen	Teknisk	Rapport for teknisk
Mette Sörvik	Helse og omsorg	Rapport for helse og omsorg
Astrid Nordstrand	NAV	Rapport for NAV
Toril Bjerkeli	Sentraladministrasjonen	Rapport for sentraladministrasjonen
Kent-Arne Andreassen	Undervisning, oppvekst og kultur	Rapport for UOK

Sykefraværstatistikk pr. september og 3. kvartal 2019

Denne saken er utredet etter prinsippet for fullført saksbehandling.

Sammendrag av saken:

Vedlagt saken er endelige fraværstall for september. Tallene viser fraværet for hele kommunen og fordelt på kommunalavdelinger.

Kvartalsrapporter for 3. kvartal viser fraværstall for alle avdelinger/enheter pr. kommunalavdeling. I tekstdelen analyseres tallene og tiltak beskrives.

Redegjørelse iht. IA-avtalen

Følgende vedtak ble fattet i HAD 04.04.19, PS 2019/10:

HAD ber om at det samtidig med kvartalsrapporteringen om sykefravær gis en redegjørelse iht. IA-avtalen for samme periode.

Det foreligger forslag fra en partssammensatt arbeidsgruppe sentralt til prioritering av bransjer innenfor den nye IA-avtalen. Barnehager og sykehjem er prioritert innenfor kommunal sektor slik de var i NED-prosjektet. Gjennomføringen av programmene er foreløpig ikke startet opp.

Når det gjelder innretningen av det såkalte eksperttilskuddet innenfor avtalen, er det nå klart at dette ikke vil gi samme økonomiske uttelling for kommunen som tilretteleggingstilskuddet gjorde. Eksperttilskuddet har en individuell innretning, mens tilretteleggingstilskuddet også kunne søkes for grupper.

Ekspertbistand er gjeldende fra 01.09.19. Tilskuddet skal brukes i enkeltsaker ved langvarig eller hyppig fravær. Eksperten skal komme inn og se muligheter og begrensninger hos egen arbeidsgiver og utenfor

ved behov. Det er et trangt nåløyne for å få tilskudd. Alt annet skal være prøvd eller vurdert først. Arbeidsgiver skal finne eksperten. Eksperten skal ikke overta det som allerede ligger i tilbudet fra bedriftshelsetjenesten, helsevesenets oppgaver, eller arbeidsmarkedstiltak. Forskriften spesifiserer ikke hva slags ekspert det skal være. Eksperten kan bidra med kartlegging og skal også utarbeide en rapport. Arbeidsgiver har ansvar for å igangsette tiltak og må finansiere dette selv. Det tildeles maksimalt kr. 20.000 i hvert enkelt tilfelle.

Ledelsesutviklingsprogrammet er videreført. Samlingene i mai hadde tema konflikthåndtering og ble gjennomført over 3 dager for hhv. alle ledere, enhetsledere og rådmannens ledergruppe og avdelingsledere.

Det ble også gjennomført lederopplæring i mai med tema Oppfølging av sykemeldte der oppfølging iht. vedtatte rutiner, individuelle oppfølgingsplaner og nødvendige samtaler stod sentralt. NAV Arbeidslivssenteret og det lokale NAV-kontoret stod for opplæringen. Opplæringen ble gjentatt ultimo juni for å gi alle mulighet til å delta.

Samling for verneombudene ble gjennomført ultimo mai med tema IA. Her var det fokus på arbeidsmiljø og helsefremmende arbeidsplasser. NAV Arbeidslivssenter stod for opplæringen.

Opplegget Sterkere tilbake for åtte ansatte pågikk fram til juni, og åtte nye ansatte er i gang med tilsvarende opplegg i høsthalvåret. Forflytningsveiledning ble gjennomført på fem arbeidsplasser i vårhalvåret og videreføres i barnehager i høsthalvåret. Både Sterkere tilbake og forflytningsveiledning skjer i regi av bedriftshelsetjenesten.

Når det gjelder prosjektet Aktiv på dagtid, er deltakerkortenes virkningstid forlenget ut året. Opplegget videreføres for høsthalvåret gjennom ekstra tilskudd fra deltakerkommunene. Dette gir tilgang til aktivitetene i prosjektet fram til dette tidspunktet.

IA-styringsgruppe definerte i juni fokusområder og tiltak innenfor IA-arbeidet for 2019/2020. Fokusområdene er:

- Opprettelse av HMS-grupper spesielt på arbeidsteder med høyt sykefravær der leder, verneombud og plasstillitsvalgte deltar
- Utarbeiding av HMS-årshjul ved alle arbeidsplasser med fokus på vernerunder, årsrapport med handlingsplan, risikovurdering med handlingsplan og tiltak og samtaler med ansatte med hyppig og/eller gjentakende fravær
- Intensivering av sykefraværsoppfølgingen bl.a. individuelle oppfølgingsplaner og individuelle samtaler
- Utprøving av annet arbeid i eller utenfor kommunen

Høsten 2019 startet Kommunedirektøren et samarbeid mellom Halden kommune og People@work. Firmaet leder prosesser, arrangerer samlinger og leverer en app med digitale treningsløsninger for sykefraværsoppfølging for ledere. Gjennom disse prosessene skal man ta utgangspunkt i gode rollemodeller, definere kontrollerbar og kopierbar aktivitet og ha fokus på beste praksis.

Kommunedirektørens innstilling:

Sykefraværsrapportene for 3. kvartal 2019 samt redegjørelsen iht. IA-avtalen tas til orientering.