



Sakshandsamar: Beathe Andreassen

Kommunedirektør/rådmann:

Saksnr.	Utval	Møtedato
020/20	Hovedutvalg administrasjon	03.09.2020

Forebygging og oppfølging av sykefravær

Rådmannens forslag til vedtak:

Saken tas til orientering.

Hovedutvalg administrasjon 03.09.2020:

Behandling:

Levinsen (SV) fremmet følgende tilleggsforslag:

Administrasjonsutvalget ber rådmannen forberede en sak med tiltak for å redusere sykefraværet i Karmøy.

HUA- 020/20 Vedtak:

Administrasjonsutvalget ber rådmannen forberede en sak med tiltak for å redusere sykefraværet i Karmøy.

Saksutredning

Sammendrag

Karmøy kommune følger «Handlingsplan for arbeidsmiljø» og «Karmøymodellen for nærværarbeid» i det systematiske HMS-arbeidet for forebygging og oppfølging av sykefravær. I prosedyrene beskrives også hvilket ansvar som pålegges nærmeste leder og den ansatte selv. Administrasjonen har siden 2019 hatt et økt fokus på å følge opp HMS-avvik i forbedringssystemet Compilo, hvor Arbeidsmiljøutvalget sammen med arbeidsmiljøgruppene, hovedverneombud og kommunens kvalitetsrådgiver jobber systematisk med oppfølging av HMS-avvik.

Bakgrunn for saken

Hovedutvalg administrasjon etterspør hvordan administrasjonen arbeider for å få ned sykefraværet, spesielt med tanke på muskel og skjelettplager.

Saks- og faktaopplysninger

Krav til forebygging og oppfølging av sykefravær er hjemlet i arbeidsmiljøloven, hvor det systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid beskrives. Å redusere sykefraværet krever at kommunen jobber godt med det systematiske HMS-arbeidet.

Systematisk HMS-arbeid må prege alle ledd og nivåer i organisasjonen for at vi skal lykkes, og kjennetegnes ved:

- Kontinuerlig fokus av risikofaktorer knyttet til mekanisk, fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.
- Gode systemer for internkontroll.
- Avviksmeldinger som brukes aktivt i forbedringsarbeidet.

Ansvar for oppfølging av sykemeldte er de senere årene forsterket gjennom utarbeidelse av «Karmøymodellen for nærværarbeid» (vedlegg 2). Hensikten med modellen er at det forebyggende arbeidet skal bidra til å forhindre at medarbeidere blir syke, skadet eller at allerede eksisterende helsebelastninger blir forverret. Det følger av arbeidsmiljøloven at arbeidsgiver har ansvar for å skape et godt arbeidsmiljø. Arbeidstakere skal også medvirke til det forebyggende arbeidet ved å prøve ut nye løsninger når problemer oppstår.

Samarbeid om forebyggende arbeidsmiljø og tilrettelegging på arbeidsplassen, krever blant annet at ledelsen er i aktiv dialog med både verneombud, tillitsvalgte og den enkelte arbeidstaker om hva som skaper nærvær, fravær og godt arbeidsmiljø i organisasjonen. Dette betyr også at organisasjonens arbeidsmiljøutvalg og arbeidsmiljøgrupper skal brukes aktivt og at det er et godt samarbeid med viktige aktører som fastlege, bedriftshelsetjeneste og NAV.

Individnivå

Oppfølging av individuelt sykefravær er sentralt i å redusere det totale fraværsnivået. Sykefravær som, uavhengig av gradering og om det er egen- eller legemeldt, gjentar seg, varer lenge, er vanskelig å avklare eller tilrettelegge for, skal følges tett opp.

Organisatorisk nivå

En rekke faktorer kan påvirke sykefraværet på en arbeidsplass. For å jobbe forebyggende med sykefravær må man kartlegge disse faktorene, og finne tiltak som sørger for at faktorer som kan føre til dårlig arbeidsmiljø og uhelse ikke er til stede, og at de helsefremmende faktorene ivaretas eller etableres. Utgangspunktet i dette arbeidet er kommunens handlingsplan for arbeidsmiljø (Vedlegg 1). Aktuelle risikoreduserende tiltak er avhengig av de ulike arbeidsplassenes behov, og kan være kurs, opplæring, ulike arbeidsmiljøprosesser, risikovurderinger mv, og vil være et resultat av kartlegging og risikoarbeidet i henhold til planen.

Handlingsplan for arbeidsmiljø har tre innsatsområder:

1. Helsefremmende innsats
2. Forebyggende innsats
3. Oppfølging og nærværskultur

Hensikten med planen er å:

- øke bevissthet rundt faktorer som fremmer helse
- redusere risiko for helsefare på egen arbeidsplass
- redusere sykefraværet med 10 % (ift 2019)

Redusere risiko for helsefare på egen arbeidsplass

Som den forebyggende innsatsen skal organisasjonen arbeide systematisk med arbeidsmiljøfaktorer som kan påvirke arbeidsmiljøet på den enkelte arbeidsplass. Slik det fremkommer av handlingsplanen skal arbeidsmiljøgruppene grovkartlegge (vedlegg 3) hvilke faktorer som kan gi

helseskade på deres arbeidsplass. Videre skal gruppene ta utgangspunkt i de faktorene med høyest risiko for sikre at innsatsen for arbeidsmiljøarbeidet skjer der behovet er størst. Dette vil bli gjennomført på egne samlinger i regi av BHT og kvalitetsrådgiver i kommunen.

Mekaniske og fysiske faktorer er arbeidsmiljøfaktorer som blir kartlagt på disse samlingene og er faktorer som kan gi muskel og skjelettplager. Følgende faktorer kommer frem i grovkartleggingen:

Mekaniske faktorer

- Arbeid på huk/knær > 3 t pr arbeidsdag.
- Hodet bøyd fremover > 3 t pr arbeidsdag
- Fremoverbøyd stilling > 3 t pr arbeidsdag
- Hender over skulderhøyde > 3 t pr arbeidsdag
- Repetitive armbevegelser > 3 t pr arbeidsdag
- Arbeid med PC > 3 t pr arbeidsdag
- Tunge løft > 3 t pr arbeidsdag
- Ubekvemme løft > 3 t pr arbeidsdag
- Tungt fysisk arbeid > 3 t pr arbeidsdag
- Stående arbeid > 3 t pr arbeidsdag

Fysiske faktorer

- Vibrasjoner
- Sterk støy
- Varme omgivelser
- Kalde omgivelser
- Inneklima

Når sykemeldingen er et faktum

Når sykemeldingen er et faktum, vil arbeidsgiver som ledd i det systematiske HMS-arbeidet følge prosedyre for oppfølging av sykefravær, i henhold til Karmøymodellen for nærværarbeid. Oppfølging handler om å følge opp sykemeldte og tilrettelegge for å vende tilbake til arbeid.

Videre er et viktig ledd for å redusere sykefraværet knyttet til det systematiske og forebyggende HMS-arbeidet, jamfør arbeidsmiljøloven § 3-1 og internkontrollforskriften § 5. Håndtering av HMS-avvik er et viktig aspekt i det arbeidet. Karmøy kommune har et pågående prosjekt for å få økt avvikskulturen i kommunen. Fokus på melding og håndtering av HMS-avvik er et av flere tiltak for å fange opp og håndtere uheldige fysiske eller psykiske belastninger i arbeidet. En god avvikshåndtering er positiv for sykefraværarbeidet ved at man kan gripe tidlig inn og utarbeide bedre rutiner og praksis for sine ansatte, slik at arbeidshverdagen blir bedre.

Prosedyren for oppfølging av sykefravær har til hensikt å:

- Sikre alle en lik behandling
- Sikre forutsigbarhet for hvordan oppfølgingen av sykemeldte skal være.
- Forplikte involverte parter.
- Være et ledelsesverktøy for å gjøre en jobb som kan oppleves som vanskelig.
- Sikre at arbeidsgiver oppfyller sine forpliktelser.

Arbeidsmiljøgruppene

Alle arbeidsplassene har egne arbeidsmiljøgrupper (AMG) som de tilhører. Gruppene skal være en pådriver for godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen og støtte opp leders rolle i HMS-arbeidet. Videre skal AMG sikre at arbeidsplassens plan er i tråd med overordna mål og handlingsplan. Det vil si at den enkelte arbeidsplass skal, med utgangspunkt i den overordna handlingsplanen for arbeidsmiljø, utarbeide sine mål og videre beskrive konkrete tiltak for hvordan arbeidsplassen skal nå

disse. Denne handlingsplanen skal være tilpasset den enkeltes arbeidsplass behov og muligheter.

De ulike AMG består minst av leder, tillitsvalgt og verneombud. Det er viktig med både leders forankring og de ansattes medvirkning for å lykkes i HMS-arbeidet. Der hvor det ikke er tillitsvalgt vil annen ansattrepresentant stille.

AMG vil ha faste møter i etterkant av Arbeidsmiljøutvalget (AMU) sine møter. Gruppene skal være AMU sin forlengede arm ut i organisasjonen for å sikre at vi jobber i tråd med handlingsplanen mål. Gruppene vil i møtene fast behandle helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger og gjennomgå rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker, tilløp til ulykker i henhold til handlingsplanen.

Vedlegg:

Vedlegg 2_ Karmoymodellen for nærvarsarbeid

Vedlegg 3_ Grovkartlegging av arbeidsmiljøfaktorer

Vedlegg 1_ Handlingsplan for arbeidsmiljø 2020-2021