

Spørsmål:

- Jeg ønsker en oversikt over sykefraværet innen helse og omsorgssektoren, fordelt på de forskjellige instansene: bolig, sykehjem, institusjon osv.
 - Ønsker en sammenligning med de to siste årene og en evt forklaring på hvorfor det har gått opp eller ned.
 - Jeg ønsker også en utredning vedr tiltak som blir gjort i forhold til å få ned sykefraværet.
-

Variasjoner sykefravær:

Sykefraværet er preget av sesongvariasjoner. Det er høyest på den mørke og kaldeste årstiden, og lavest på den lyse og varmeste årstiden. Når vi sammenligner sykefraværdata er det naturlig at en sammenligner med samme kvartal foregående år når ny statistikk utarbeides. Staten har gjennom flere år hatt en utvikling i positiv retning totalt sett men med ulike variasjoner innenfor funksjonene. Når vi ser utviklingen i 2020 har sykefraværet vært oppadgående. Det er en naturlig å anta at pandemi har hatt en negativ påvirkning. Det har vært og er en krevende situasjon for våre virksomheter. Det kan også nevnes at de som har vært i karantene registreres som sykefravær (karantenetid 10 dager).

Sykefravær er komplekst og sammensatt:

En del av sykefraværet vil være tilfeller av alvorlig sykdom og livsstilssykdommer som ikke har sin årsak i arbeidsforholdet. Vi har også ansatte med redusert arbeidsevne av ulike årsaker (f.eks. kronikere eller ansatte med gjentakende sykefravær), men som kan utføre deler av arbeidet dersom det legges til rette for det. Tilrettelegging kan gjøres på flere måter, og er tidsbegrenset. I henhold til våre prosedyrer er det leder sammen med arbeidsmiljøgruppa på arbeidsplassen som skal avklare rammer for tilrettelegging - hvilke oppgaver som kan tilrettelegges og hvor mange som kan ha tilrettelegging samtidig.

Tiltak - rutiner og prosedyrer:

Karmøy kommune har utarbeidet gode rutiner for hvordan arbeide med problemstilling. Disse rutinene er godt kjent i virksomhetene. BHT har bistått kommunen med mange gode kurs ut mot ledere og tilbyr også støtte i arbeidet. Etatene bistår også jevnlig ledere i arbeidet gjennom informasjon og bistand i ulike sammenhenger, samt gjennom etablert nærværsutvalg der en møter leder og ansatt. I 2021 vil det settes særlig fokus på tilrettelegging og bruk av dialogmøte 0.

I arbeidet med å forebygge / forkorte sykefravær arbeides det målrettet med å implementere bruk av Dialogmøte 0. Dette er et sentralt tiltak for å opprette tidlig kontakt mellom leder og ansatt. I tilfeller der det oppstår utfordringer med jobbutførelse, skal det legges til rette for at ansatt så tidlig som mulig tar kontakt med sin nærmeste leder. Leder kan også ta initiativ til møtet. Målet er å avklare om det er behov for, og muligheter for midlertidig tilrettelegging på arbeidsplassen for å forhindre / forkorte sykefravær. Ansatt skal alltid ha kopi av ferdigutfylt skjema fra Dialogmøte 0. Ansatt tar skjemaet med til fastlege dersom det blir aktuelt. Dersom fastlege vurderer sykemelding, kan informasjonen fra Dialogmøte 0 være grunnlag for avventende/gradert sykemelding for å unngå full sykemelding.

Eksempler på prosesser og tiltak:

Muskel- og skjelett

På det forebyggende nivå er bedriftshelsetjenesten en god samarbeidspartner. De tilbyr opplæring bl.a. innen forebygging av muskel og skjelettplager. Den store gruppen innen helse- og omsorgsetaten er de som er i direkte kontakt med brukere, og belastningsskader er en risiko. Fokus på riktig bruk av hjelpemidler og forflytningsteknikk er sentralt. For å redusere risiko for

belastningsskader er det nødvendig at ledere og ansatte blir bevisst viktigheten rundt god organisering av arbeidet og bruk av hjelpemidler der det er nødvendig og tilgjengelig.

Kompetanse

I forhold til den enkelte ansatt, er vi bevisst at endringer og økte krav i tjenestene krever trygge arbeidstakere. At den enkelte ansatt opplever å ha riktig kompetanse i forhold til oppgavebildet er nødvendig. Det arbeides kontinuerlig med å stimulere/motivere ansatte til å delta i ulike opplæringsprogram, etter- og videreutdanning.

Trivsel:

Trivsel på arbeidsplassen generelt vil kunne påvirke sykefraværet. Det er mange gode eksempler i på at det settes i gang trivselstiltak for å øke det kollegiale samhold i etaten.