KARMØY KOMMUNE

Dato:
17.03.2021
Arkivsak-ID.:
21/2692
JournalpostID:
21/14534

Sakshandsamar: Turid Sønstabø

Kommunedirektør/rådmann:

Saksnr.	Utval	Møtedato
005/21	Hovedutvalg administrasjon	25.03.2021

Sykefravær 2020

Rådmannens forslag til vedtak:

Fraværstallene tas til orientering.

Hovedutvalg administrasjon 25.03.2021:

Behandling:
Levisen (UA) fremmet følgende tilleggsforslag:
Ber om at hovedutvalg administrasjon får tilbake en sak /oversikt fra administrasjon på dette som går på mobbing på arbeidssted.
Innstillingen med Levinsens tilleggsforslag enstemmig vedtatt.

HUA- 005/21 Vedtak:
Fraværstallene tas til orientering.
Ber om at hovedutvalg administrasjon får tilbake en sak /oversikt fra administrasjon på dette som går på mobbing på arbeidssted.

Saksutredning

Sammendrag

Bakgrunn for saken

Saken omhandler sykefraværsstatistikk i Karmøy kommune.

1. Sykefraværsstatistikk i Karmøy kommune og rapporteringsrutiner

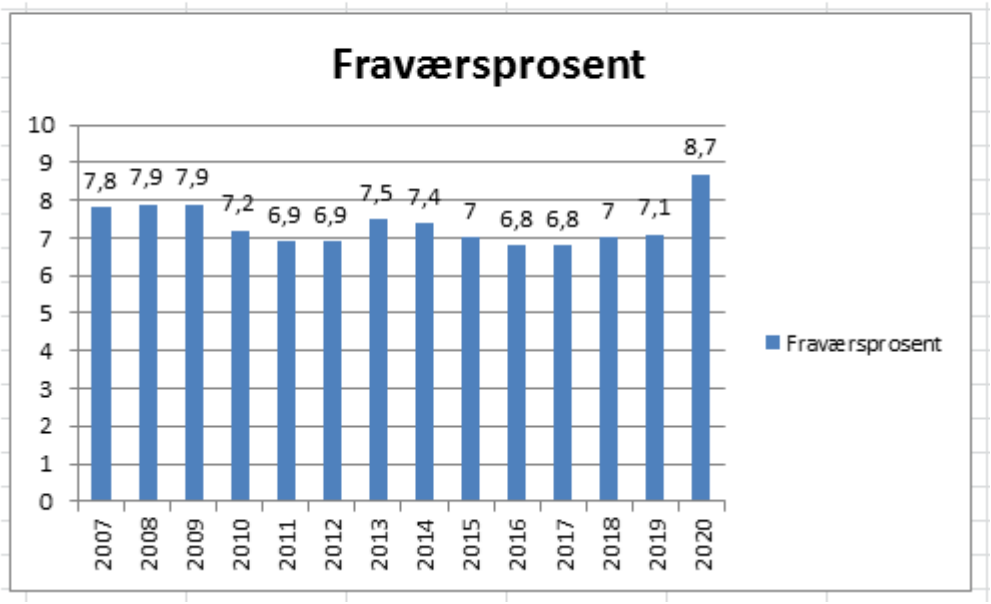
Sykefraværsstatistikken for Karmøy kommune er utarbeidet på grunnlag av registreringer som er gjort i vårt ansattsystem (Visma Enterprise). Statistikken omfatter ansatte med fast månedslønn, ikke timelønnede. Når arbeidstakeren har vært sykemeldt i over ett år tas vedkommende ut av statistikken og teller ikke med i antall mulige dagsverk.

2. Utvikling av sykefraværet i Karmøy kommune

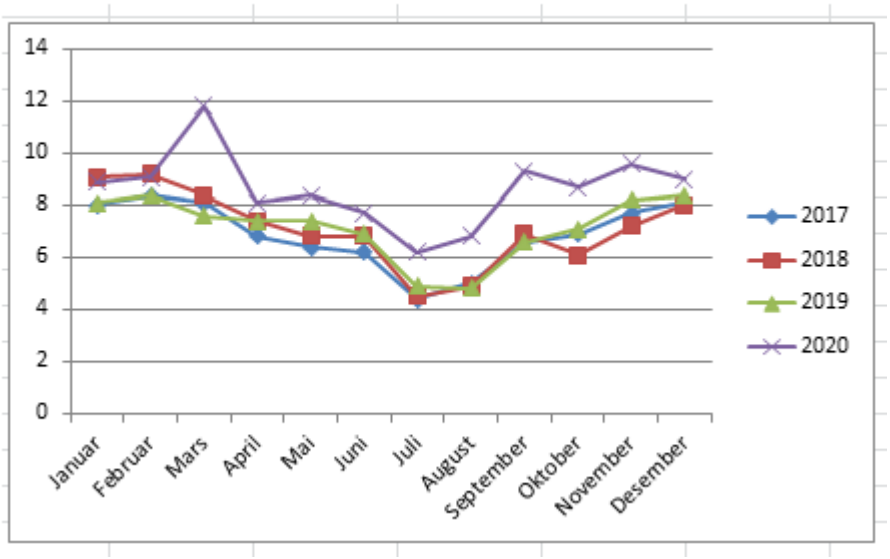
a. For hele kommunen og etatene

Fraværet for Karmøy kommune har de siste årene vært mellom 6,8 % og 7,9 %. I 2020 var fraværet 8,7 % som

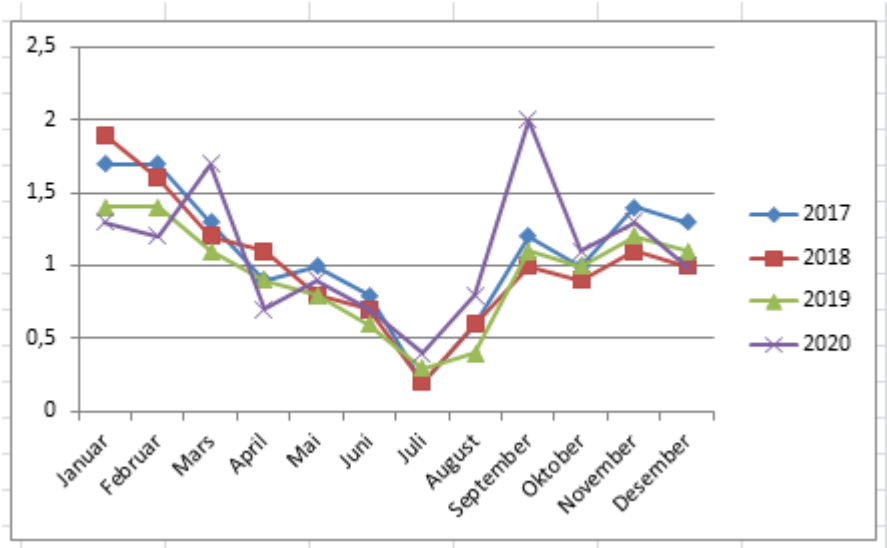
er en oppgang sammenlignet med årene i forkant.



Neste diagram viser fravær pr måned. Her ser vi at fraværet i 2020 startet på samme nivå som 2019, men fra mars var det en markert økning som vedvarte utover året.

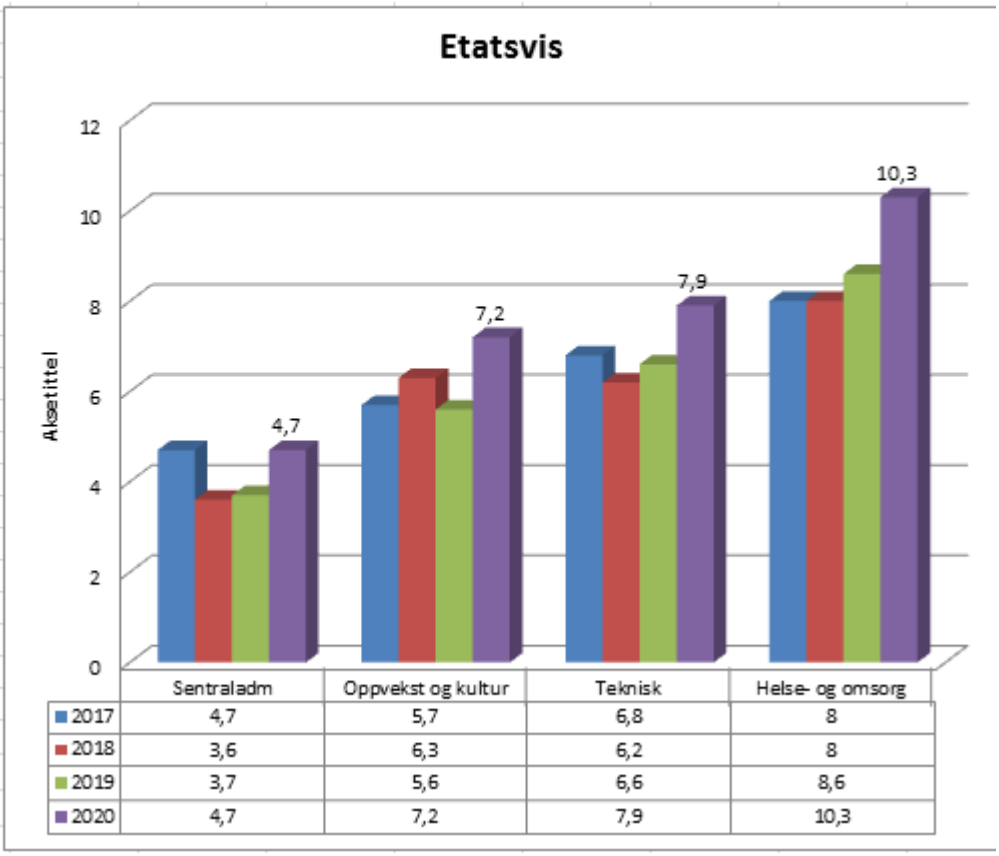


Siste månedsvise tabell viser egenmeldt fravær. Egenmeldingsfraværet for 2020 ble på 1,1 % som samlet sett ble samme nivå som tidligere år.



Alle etatene og sentraladministrasjon har en økning i fraværet i 2020. Samlet sett økte fraværet med 22,5 % (1,6 %-poeng). Ellers så var økningen slik:

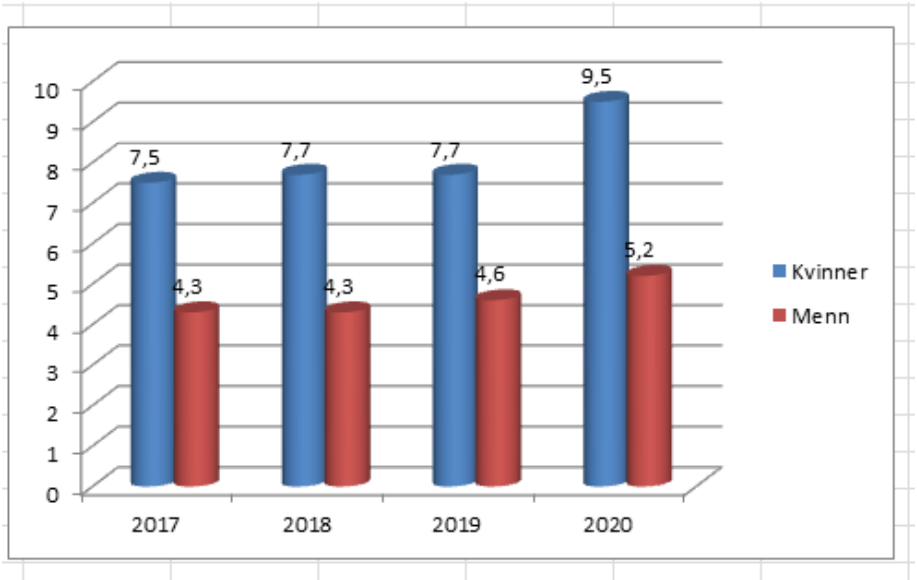
- Sentraladm: 27 %
- Oppvekst- og kultur: 28,6 %
- Teknisk: 19,7 %
- Helse- og omsorg: 19,8 %



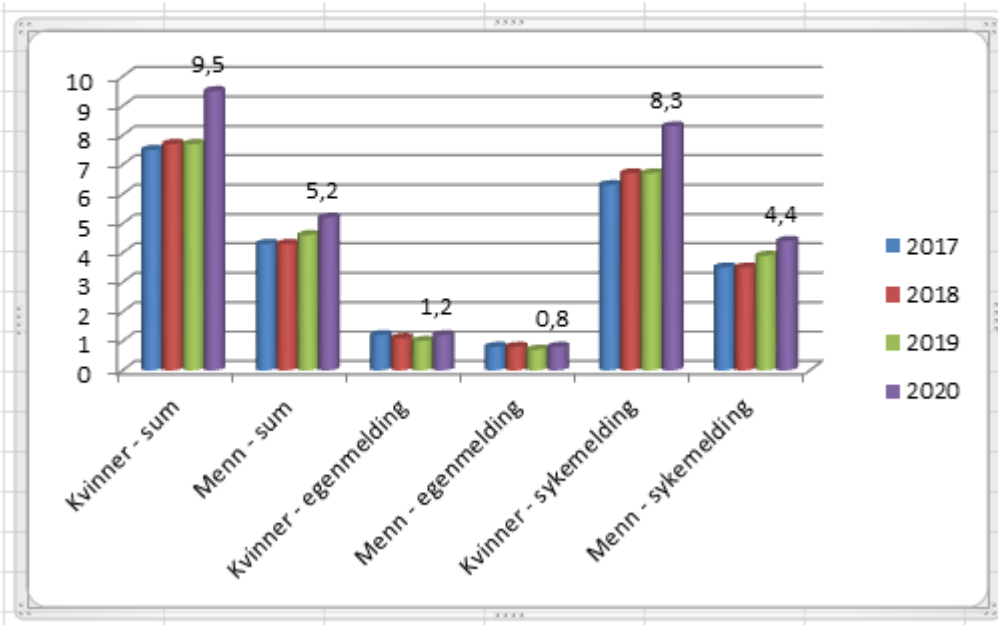
	Sentraladm	Oppvekst og kultur	Teknisk	Helse- og omsorg
2017	4,7	5,7	6,8	8
2018	3,6	6,3	6,2	8
2019	3,7	5,6	6,6	8,6
2020	4,7	7,2	7,9	10,3

b. Kvinner og menn

Kvinnenes fravær ble på 9,5 % som er en økning ifht tidligere år.. Mennenes fravær ble 5,2 % som også er en økning.

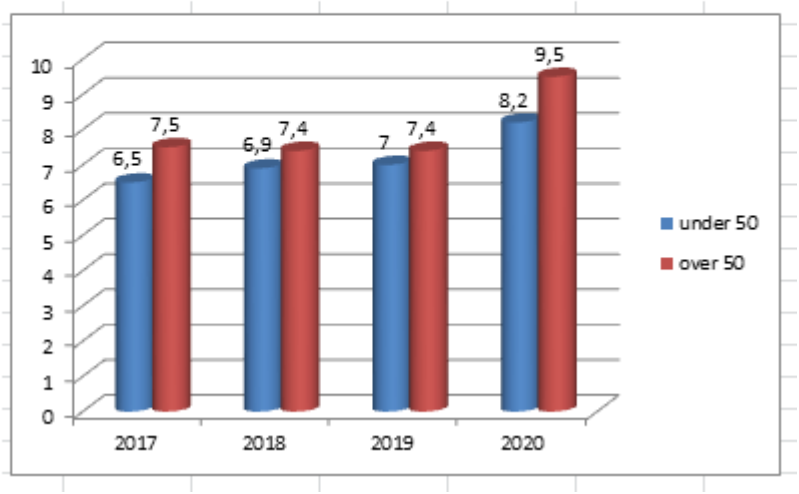


Side 2017 har kvinners fravær økt fra 7,5 % til 9,5 % i 2020. Tallene for mennene er fra 4,3 % i 2017 til 5,2 % i 2020. I egenmeldt fravær er det mindre endringer.

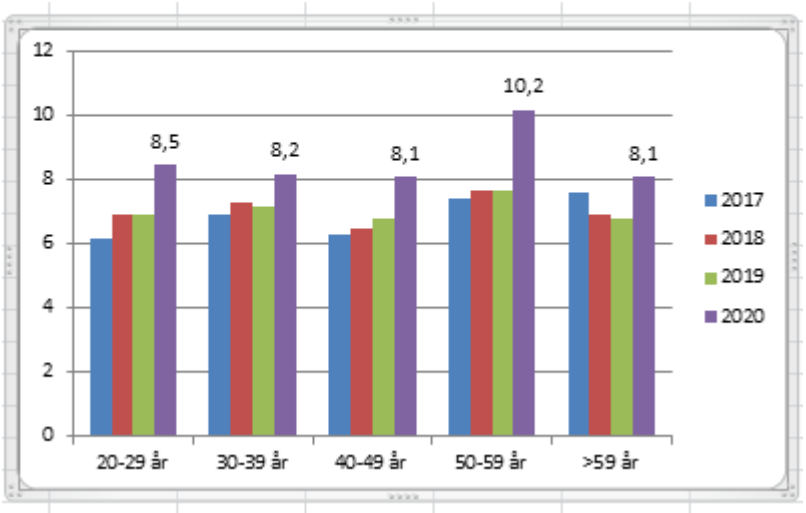


c. Aldersgrupper

Ansatte under 50 år har øket samlet fravær fra 6,5 % i 2017 til 8,2 % i 2019. For ansatte over 50 år er tallene henholdsvis 7,5 % til 9,5 % i 2020.



Det er ansatte i 50-årene som over tid har hatt høyest fravær, spesielt tydelig ble det i 2020.



d. Pr arbeidsplass

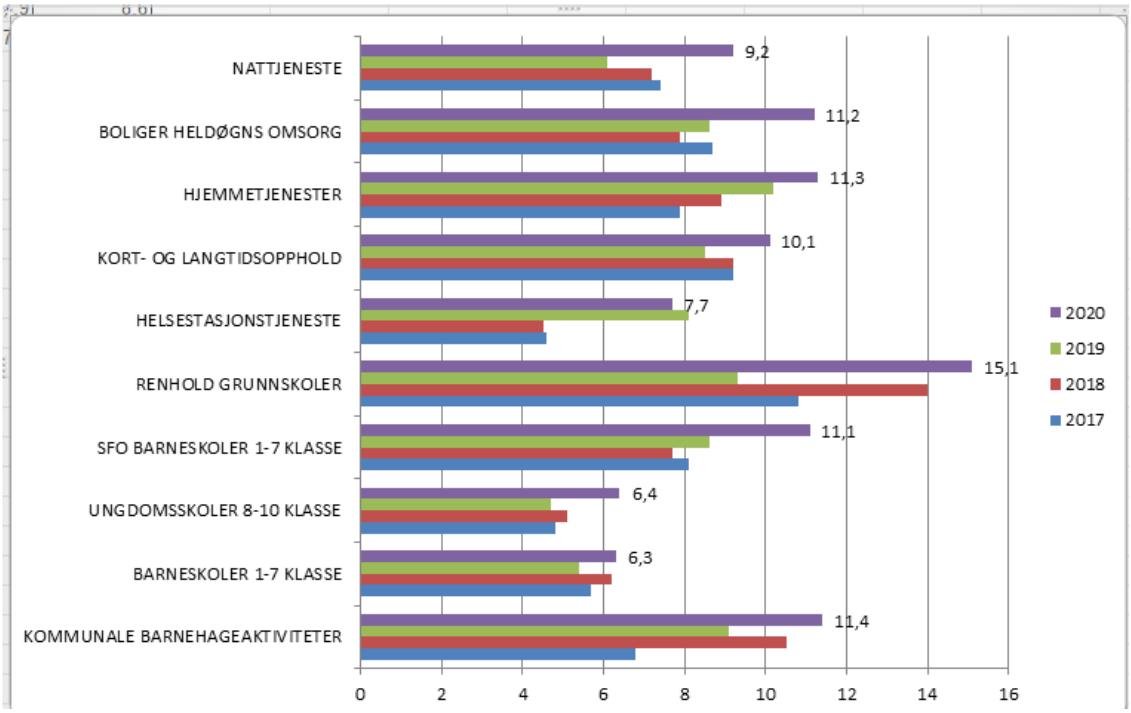
I stedet for å ha fokus på fravær så tar man her utgangspunkt i nærvær, det at arbeidstakerne kommer på jobb. I statistikkene på arbeidsplassnivå er derfor nærværsprosenten oppgitt.
For hele kommunen er tallene:

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nærværsprosent	**92,8**	**93,1**	**93,1**	**92,5**	**92,6**	**93**	**93,2**	**93,2**	**93**	**92,9**	**91,3**

Oversikt over arbeidsplassene. Se vedlegg.

e. Fravær i forhold til funksjon

Fravær i forhold til funksjon (regnskapsrapportering). Høyest har *renhold grunnskoler,* og lavest har *barneskoler 1-7 klasse* og *ungdomsskoler 8-10 klasse.*

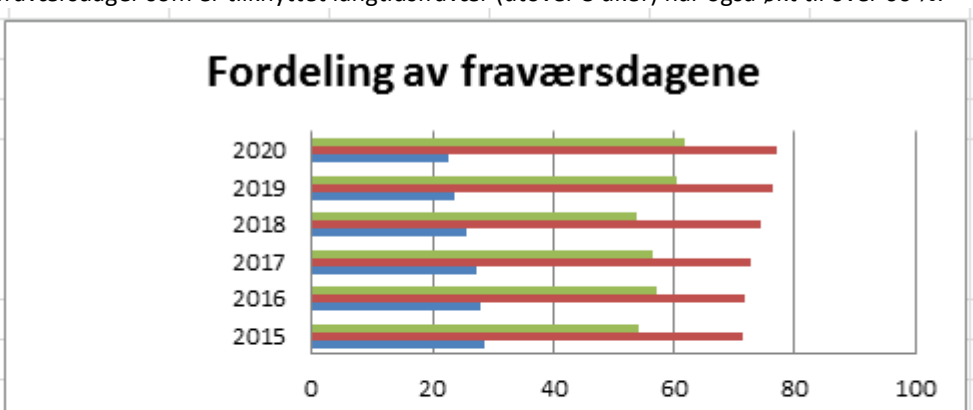


f. Diagnoser

Vi har tidligere fått tall fra nav som viser legemeldt fraværet fordelt på diagnoser. Etter en revidering av rutiner har nav konkludert med at det ikke er anledning til å levere ut dette.

g. Innenfor eller utover arbeidsgiverperioden

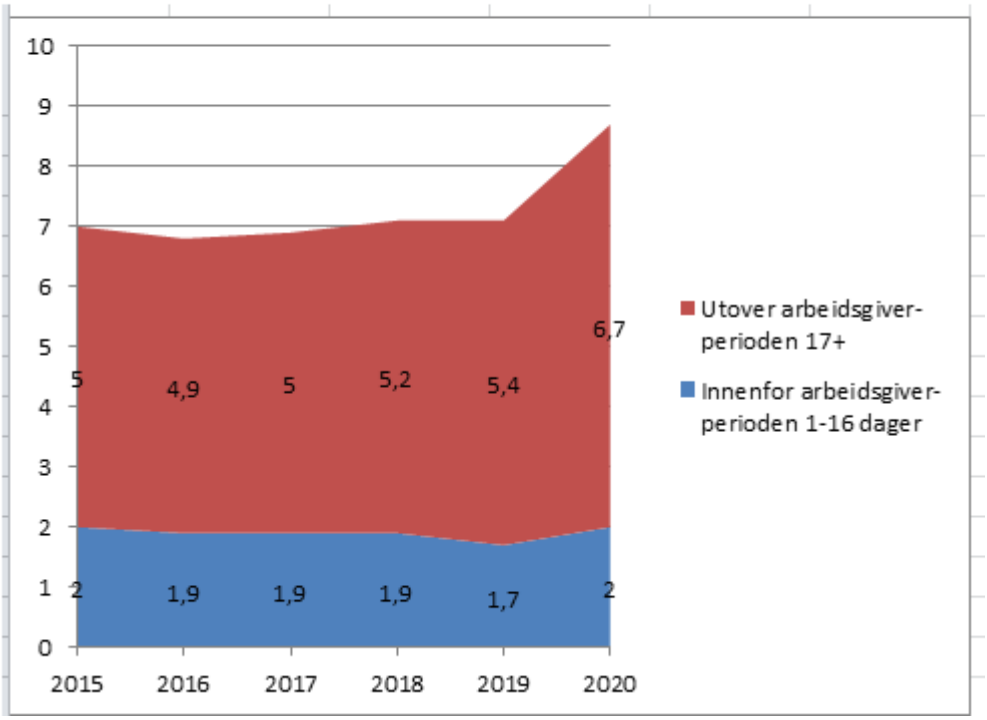
Den neste tabellen viser andelen av fraværsdager fordelt på arbeidsgiverperioden (fra første kalenderdag t.o.m. 16. kalenderdag) og utover arbeidsgiverperioden (fra dag 17). Fordelingen har vært med ca 30 % innenfor arbeidsgiverperioden og ca 70 % utover. Det har vært en utvikling de siste årene til at fordelingen begynner nærmere seg 20 % innenfor arbeidsgiverperioden og 80 % utover arbeidsgiverperioden. Andelen fraværsdager som er tilknyttet langtidsfravær (utover 8 uker) har også økt til over 60 %.



	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Herav over 8 uker	54,3	57,3	56,6	53,9	60,6	61,9
Utover arbeidsgiver-perioden 17+	71,5	71,9	72,6	74,4	76,5	77,2
Innenfor arbeidsgiver-perioden 1-16 dager	28,5	28,1	27,4	25,6	23,5	22,8

Denne grafen viser endringer de siste 6 årene. I 2020 var det 2 % fravær i arbeidsgiverperioden og 6,7 % etter

arbeidsgiverperioden.



3. Sykefraværsforskjeller – kommunal og privat sektor

Kommunenes sentralforbund (KS) har ønsket å få belyst om det er forskjeller i sykefraværet mellom sektorene. Dette har vært undersøkt nærmere og resultatene i denne kan leses i vedlagte rapport.

I resymè fra rapporten kan vi lese:

«*Sykefraværet er høyere i kommunesektoren enn i privat sektor. Det er godt dokumentert at det er store forskjeller i fraværet mellom kjønn, aldersgrupper, yrker mv. Vi har undersøkt om forskjeller i sammensetningen av arbeidstokken og arbeidet kan forklare sektorforskjellene i fraværsnivå. Når vi kontrollere for forskjeller i sammensetningen, finner vi at kommunene ikke har hatt høyere fravær enn privat sektor de senere årene. Vi finner dessuten at sykefraværet synker litt hos arbeidstakere som flytter fra privat til kommunal sektor.*

Hvis en virksomhet ansetter personer med svak helse og legger til rette for ansatte med helseproblemer kan fortsette i jobben, kan dette føre til økt fravær. Vi har analysert om kommunene er mer inkluderende enn privat sektor, målt langs disse dimensjonene, og om høyere fravær kan knyttes til dette. Når vi kontrollerer for omfang av ulike former for inkludering, forsvinner mye av forskjellene i sykefravær mellom kommunal og privat sektor. Vi kan likevel ikke konkludere med at større bruk av inkluderingstiltak er en årsak til at kommunen har høyere sykefravær.»

I fraværsstatistikken vår for 2020 er det lagt til grunn 525.625 mulige dagsverk utført av kvinner og 125.672 dagsverk utført av menn. Hadde kjønnsfordelingen vært omvendt og sykefraværsprosenten følget kjønnene, ville fraværet i Karmøy kommune vært 6,0 % i stedet for 8,7 %.

4. Andre sektorer

Fra og med 2020 avsluttet KS egen innsamling av data om sykefravær i kommunene. KS vil kjøpe slik statistikk fra SSB og skriver på sine nettsider at det vil gjøre det enklere å sammenligne fravær i kommunesektoren med andre sektorer.

SSB bruker tall pr kvartal og det kommer vi også til å ta utgangspunkt i framtidige saker.

5. Forebygging og oppfølging av sykefravær

Karmøy kommune følger «Handlingsplan for arbeidsmiljø» og «Karmøymodellen for nærværsarbeid» 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. Det vises for øvrig til sak 20/20 som hovedutvalget behandlet i møtet 03.09.20.

6. Oppsummering

Karmøy kommune har en tydelig økning i sykefraværet i 2020.

Vedlegg:

Oversikt over arbeidsplassene