



Saksbehandler: Turid Sønstabø

Kommunedirektør/rådmann: Vibeke Vikse Johnsen

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
004/22	Hovedutvalg administrasjon	31.03.2022

Sykefravær 2021

Rådmannens forslag til vedtak:

Fraværstallene tas til orientering

Hovedutvalg administrasjon 31.03.2022:

Behandling:

Innstillingen enstemmig vedtatt.

HUA- 004/22 Vedtak:

Fraværstallene tas til orientering

Saksutredning

Saken omhandler sykefraværstatistikk for hele 2021.

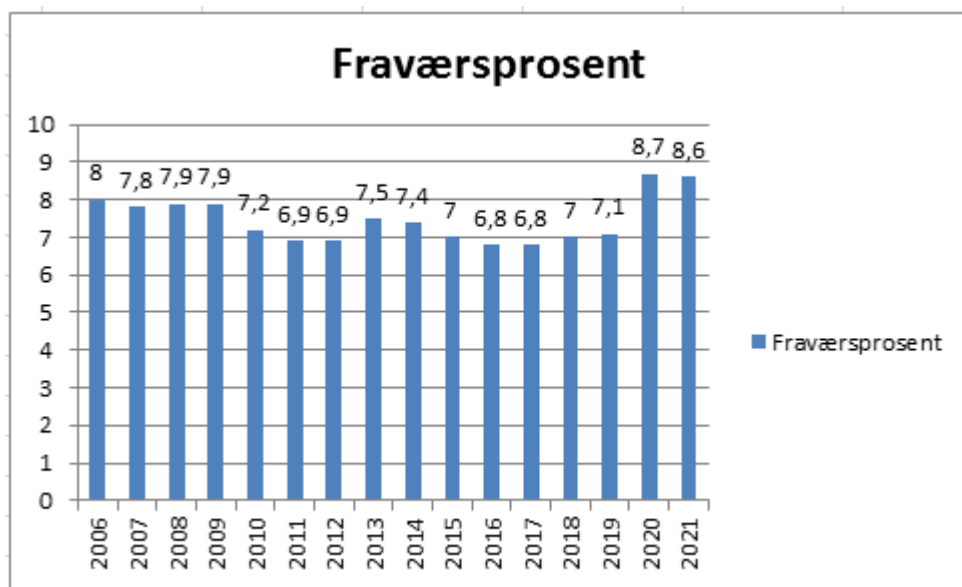
Pandemisituasjonen vi befinner oss i viser tydelige utslag på fraværstallene også for 2021. Råd og tiltak fra sentrale myndigheter om hvordan vi skal håndtere situasjon har resultert i at 1253 medarbeidere har meldt fravær tilknyttet covid 19 i løpet av 2021. Dette er en oppgang sammenlignet med 2020 da 982 medarbeidere meldte om koronarelatert fravær.

1. Sykefraværstatistikk i Karmøy kommune og rapporteringsrutiner

Sykefraværstatistikken 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

Fraværet for Karmøy kommune har de siste årene vært mellom 6,8 % og 8,7 %. Fraværet for 2021 ble 8,6 % som er 0,1 %-poeng lavere enn 2020, men likevel tydelig høyere enn årene forut uten pandemi.

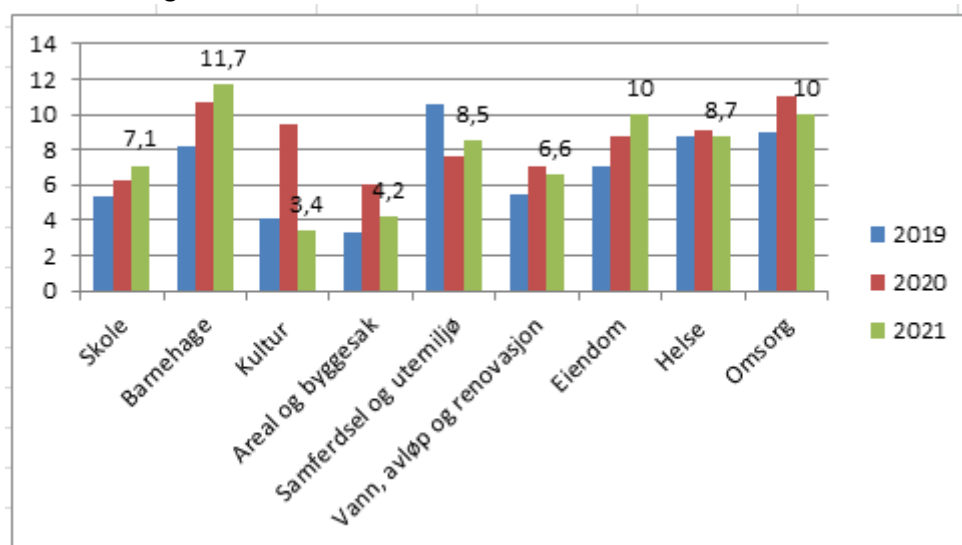


3. Utvikling av sykefraværet i Karmøy kommune på sektornivå

Kommunestyret ba i møte desember 2021 om oversikt på arbeidsnærvær på sektornivå. Statistikken er tatt ut sektorvis etter organisasjonskartet og viser følgende tall for de tre siste årene:

Sektor	2019	2020	2021
Skole	5,3	6,3	7,1
Barnehage	8,2	10,7	11,7
Kultur	4,1	9,4	3,4
Areal og byggesak	3,3	6	4,2
Samferdsel og utemiljø	10,6	7,6	8,5
Vann, avløp og renovasjon	5,4	7	6,6
Eiendom	7	8,8	10
Helse	8,8	9,1	8,7
Omsorg	9	11	10

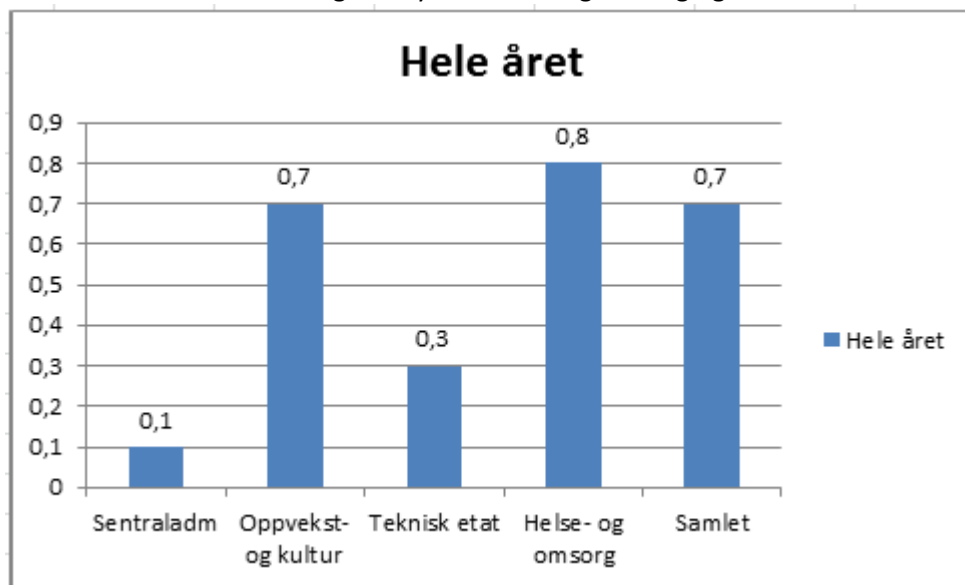
Tallene kan også vises i tabell slik:



4. Koronarelatert fravær

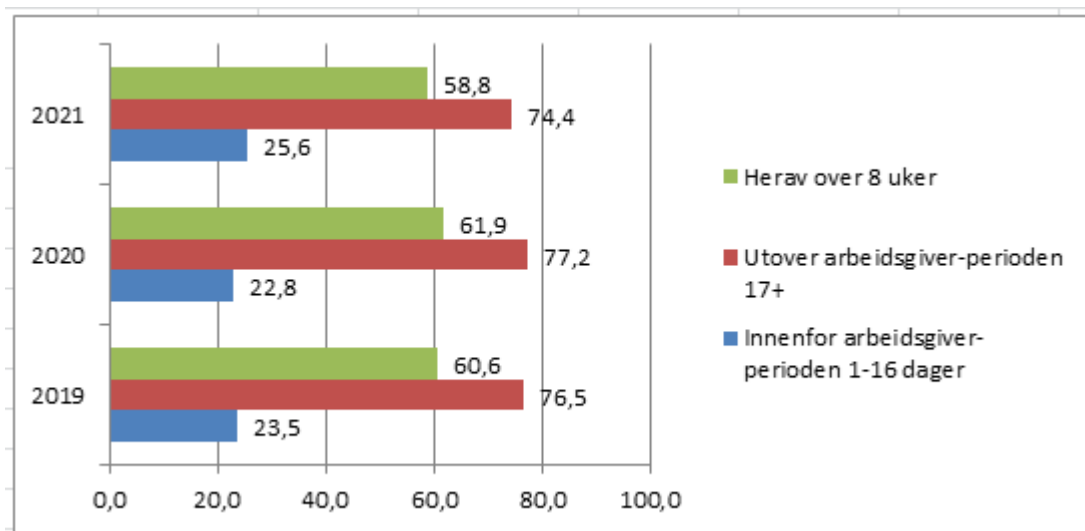
Det er nå mulig å ta ut statistikk som er merket med korona. For første kvartal så utgjør

koronamerket fravær 1 % og er høyest i helse- og omsorg og lavest i sentraladministrasjon.



5. Kort- og langtidsfravær med kostnadsoverslag

Arbeidsgiver betaler alle kostnader for sykefravær innen arbeidsgiverperioden som er de første 16 dagene i et sykefravær. Rundt 25 % av alle fraværsdager er innenfor denne kategorien. Fra 17. dag kommer det refusjon fra folketrygden. De resterende 75 % er innenfor denne. Over halvparten av alle fraværsdager er tilknyttet fravær utover 8 uker.



KS har laget en beregningsmodell som ligger tilgjengelig på deres nettsider. Her kan den enkelte komme få et anslag på hvor mye sykefraværet koster. Det legges inn sykefravær innenfor og utenfor arbeidsgiverperioden.

Videre skriver KS: *Det er viktig å være oppmerksom på at selv om kommunen får refundert deler av utgiftene ved sykefravær utover arbeidsgiverperioden er det en rekke kostnader kommunen selv må dekke. Dette gjelder blant annet:*

- Lønn utover 6G

- pensjonskostnader
- arbeidsgiveravgift av feriepenger og pensjon
- feriepenger av lønn utover 6G
- feriepengeavsetning av lønn inntil 6G utover 48 sykefraværsdager
-

Modellen beregner det samfunnsøkonomiske tapet ved at arbeid ikke blir utført. Den tar utgangspunkt i at verdien av et dagsverk er lik summen arbeidsgiver er villig til å betale for dagsverket. Et dagsverk er da verdt det arbeidsgiver betaler, det vil si lønn, tillegg, feriepenger, pensjon og arbeidsgiveravgift. Det antas at arbeidet ikke blir utført ved fravær, og modellen regner ut verdien av dagsverkene som ikke blir utført. Tallene som framkommer er altså verdien av produksjonstapet, og er et reelt tap. Det er ikke et tall som framkommer i kommunens regnskap.

Opplysningene når det gjelder sykefravær legges inn av brukeren av arket. Man kan legge inn faktiske tall fra personalsystemet for et anslag på dagens kostnader, eller lavere tall for å se hvordan en eventuell nedgang vil påvirke kostnadene. Opplysningene når det gjelder årsverk, lønn o.l. hentet fra PAI-registeret og gjelder 01.12.2020.

Når vi legger inn tallene for 2021 som vi selv har med 2,2 % fravær innenfor arbeidsgiverperioden og 6,4 % utover arbeidsgiverperioden så får disse beregningene:

Årlige kostnader av sykefravær (overslag)					
Kommunennummer/-navn	1149	Karmøy kommune		Årsverk:	2804
Sektor	Alle	Sykefravær i prosent	Totale kostnader	Kostnader for arbeidsgiver	
Pensjonspremie(ekskl.AFP)	13,0 %		Kostnader innenfor og utenfor arbeidsgiverperioden	Kostnader for arbeidsgiver i arbeidsgiverperioden.	Kostnader for arbeidsgiver utenfor arbeidsgiverperioden
Arbeidsgiveravgift	13,1 %				Kostnader pr. år for staten i millioner kroner.
Sykefravær i alt i %		8,60 %			
Sykefravær i alt i kr. (arbeidsgiver og staten)			162,9 mill. kr.		
Kostnader for arbeidsgiver			59,6 mill. kr.	41,7 mill. kr.	17,9 mill. kr.
Kostnader for staten			103,3 mill. kr.		103,3 mill. kr.
Sykefravær i arbeidsgiverperioden		2,20 %		41,7 mill. kr.	
Kostnader					
Sykefravær utover arbeidsgiverperioden		6,40 %			
Kostnader					17,9 mill. kr.
Du kan legge inn egne verdier i de hvite feltene. Øvrige felt blir oppdatert automatisk. Du velger først kommune ved å angi kommunenummer i den øverste hvite cellen. Velg deretter sektor i cellen under. Dette gjør du ved å klikke i cellen, klikke på pilen som dukker opp til høyre for cellen og til slutt klikke på sektor fra listen som dukker opp. Kostnadene gir et anslag på de økonomiske kostnadene av sykefravær - men er ikke nøyaktig. Modellen vil bli endret etter hvert avhengig av tilbakemeldinger. Modellen tar ikke hensyn til grupper med egne refusjonsregler under Folketryglovens §8-20, at staten bare betaler feriepenger for 48 fraværsdager og at ansatte over 60 år og ansatte med over 6G i inntekt kan ha en annen sykefraværprosent enn gjennomsnittet. Den tar ikke hensyn til (den negative) korrelasjonen mellom lønn og sykefravær. Opplysningene baserer seg på data fra PAI-registeret (lønns- og personaldata), og gjelder per 01.12.2020				Kostnader som ikke blir refundert:	
				-pensjonskostnader	
				-arbeidsgiveravgift av feriepenger og pensjon	
				-sykepenge utover 6g	
				-feriepenger av lønn utover 6g	
				-feriepengeavsetning av lønn inntil 6G utover 48 sykefraværsdager	

Under pandemien har det vært utvidede refusjonsordninger som det ikke tas høyde for i modellen.

6. Sammenlignet med tall fra KS/SSB

KS har endret sine rapporteringsrutiner og henter nå sine fraværstall fra SSB. Det er legemeldt fravær per kvartal som vises etter næring. Nyeste tall viser fravær for de siste fire år.

Tabell 13: Utvikling i legemeldt sykefravær. Kvartalsvise tall. Prosent.
Karmøy kommune.
 Kilde: SSB

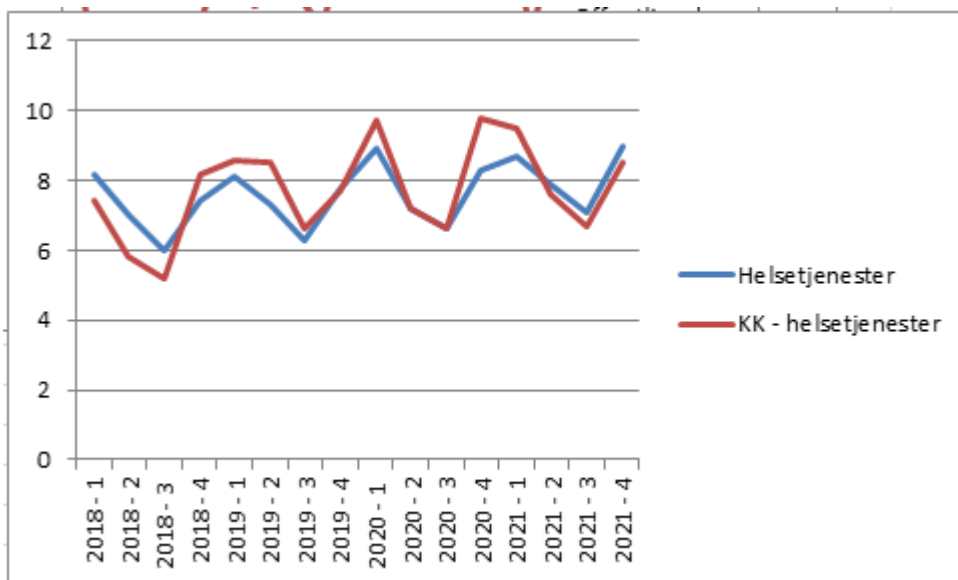
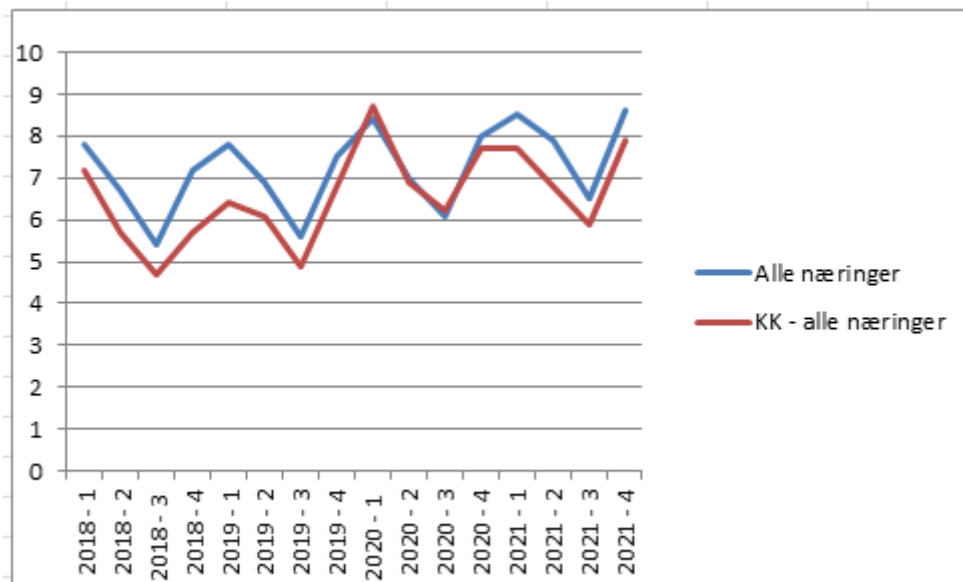
	2018				2019				2020				2021			
Næring	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Alle næringer	7,2	5,7	4,7	5,7	6,4	6,1	4,9	6,8	8,7	6,9	6,2	7,7	7,7	6,8	5,9	7,9
Offentlig administrasjon mv.	3,8	1,5	1,3	2,6	4,0	3,5	3,8	3,2	5,1	3,8	5,8	5,2	5,5	3,1	4,7	5,3
Off. adm., undervisning, helsetj. samt pleie og omsorg	7,1	5,8	4,8	6,0	6,5	6,3	4,9	6,7	8,6	6,9	6,2	7,8	7,7	6,7	5,8	7,9
Undervisning	6,4	5,1	3,4	5,1	5,2	4,6	2,7	5,3	6,7	4,9	4,3	6,5	6,8	6,1	4,3	7,8
Grunnskoleundervisning	6,3	5,1	3,4	5,2	5,5	4,7	2,8	5,2	6,9	4,9	4,2	6,4	6,6	6,0	3,8	7,2
Helsetjenester	7,4	5,8	5,2	8,2	8,6	8,5	6,6	7,7	9,7	7,2	6,6	9,8	9,5	7,6	6,7	8,5
Pleie og omsorgstjenester i institusjon	8,4	6,9	6,7	7,0	7,8	7,4	5,3	6,7	9,0	8,1	7,3	7,7	7,6	7,4	6,4	7,2
Andre omsorgsinstitusjoner samt bofellesskap	7,3	7,2	5,9	5,8	6,7	6,2	5,6	9,0	11,8	9,5	7,4	8,1	8,0	7,4	6,8	8,8
Sosiale omsorgstj. uten botilbud, ekskl. barnehager	9,2	6,2	4,9	5,5	7,0	7,8	7,1	9,1	11,0	8,7	7,6	9,9	9,2	9,0	6,4	6,8
Barnehager	8,8	8,3	7,7	7,9	7,1	7,7	7,2	8,7	9,7	10,0	7,8	9,4	8,4	7,5	6,9	12,2
Barnevernstjenester	6,6	4,8	5,1	5,4	5,6	9,0	9,0	11,5	10,1	8,3	7,7	12,6	9,2	10,9	8,0	6,0
Kommunale sosialkontortjenester																

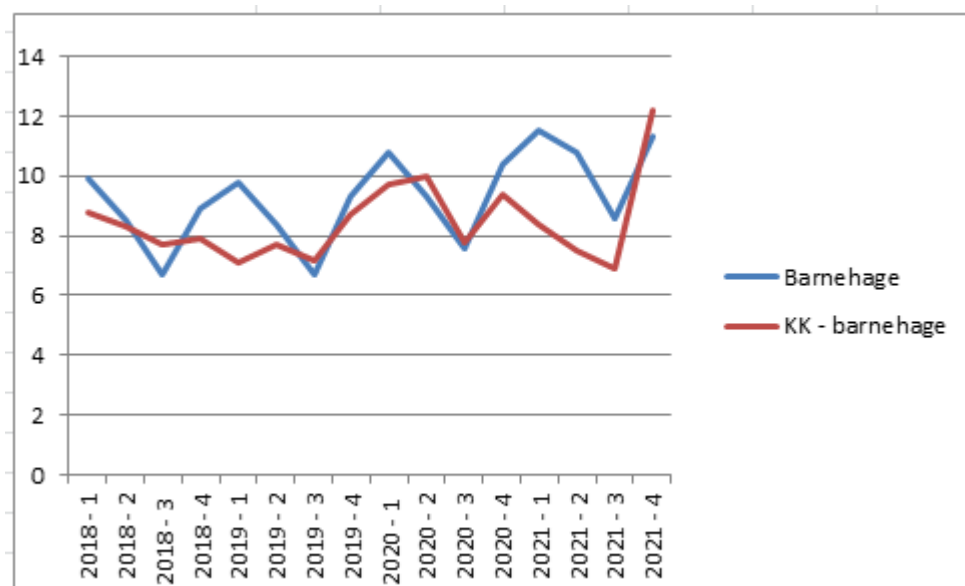
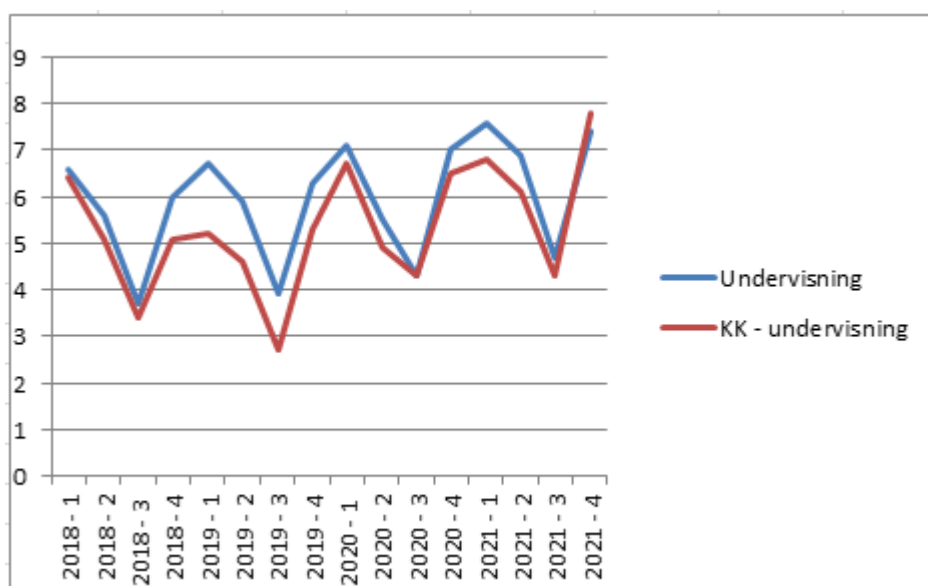
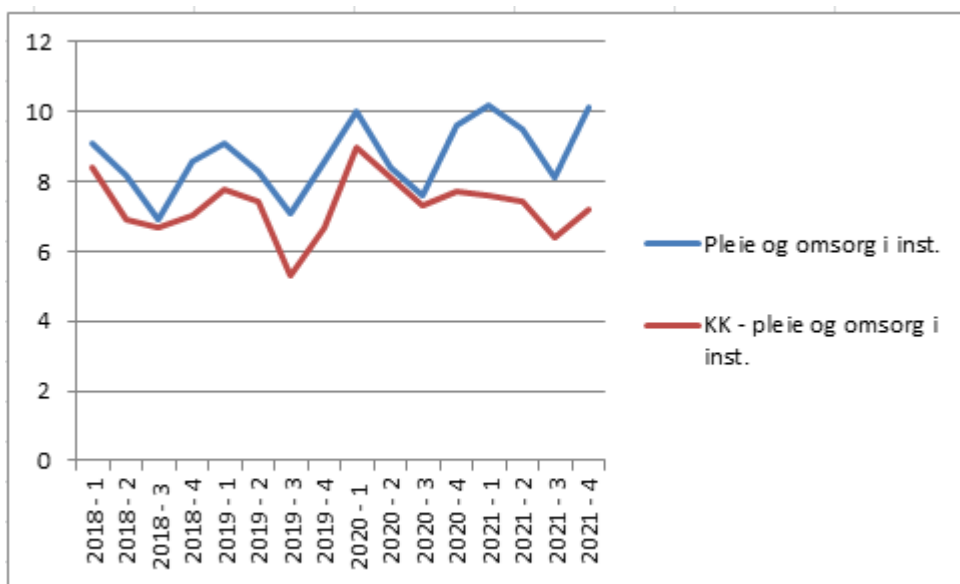
Tilsvarende tabell for alle kommuner:

Legemeldt sykefravær fra og med 1. kvartal 2018 til og med 4. kvartal 2021. Kommunene
 Kilde: SSB via KS

	2018				2019				2020				2021			
Næring	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Alle næringer	7,8	6,7	5,4	7,2	7,8	6,9	5,6	7,5	8,4	7,0	6,1	8,0	8,5	7,9	6,5	8,6
Offentlig administrasjon mv.	5,3	4,5	4,0	5,0	5,2	4,6	4,0	5,1	5,4	4,3	4,1	5,1	5,0	4,9	4,4	5,6
Off. adm., undervisning, helsetj. samt pleie og omsorg	7,9	6,8	5,5	7,3	7,9	7,0	5,7	7,6	8,6	7,1	6,1	8,2	8,7	8,1	6,6	8,8
Undervisning	6,6	5,6	3,7	6,0	6,7	5,9	3,9	6,3	7,1	5,5	4,3	7,0	7,6	6,9	4,7	7,4
Grunnskoleundervisning	6,6	5,6	3,6	6,0	6,8	6,0	3,9	6,4	7,1	5,6	4,3	7,0	7,7	7,0	4,7	7,5
Helsetjenester	8,2	7,0	6,0	7,4	8,1	7,3	6,3	7,8	8,9	7,2	6,6	8,3	8,7	7,9	7,1	9,0
Pleie og omsorgstjenester i institusjon	9,1	8,2	6,9	8,6	9,1	8,3	7,1	8,6	10,0	8,4	7,6	9,6	10,2	9,5	8,1	10,1
Andre omsorgsinstitusjoner samt bofellesskap	9,3	8,0	6,8	8,6	9,1	8,2	7,1	8,8	10,1	8,6	7,7	9,4	9,8	9,3	8,1	10,1
Sosiale omsorgstj. uten botilbud, ekskl. barnehager	8,9	7,7	6,5	8,3	8,9	7,9	6,7	8,7	9,8	8,2	7,0	9,0	9,4	8,9	7,5	9,8
Barnehager	9,9	8,5	6,7	8,9	9,8	8,4	6,7	9,3	10,8	9,3	7,6	10,4	11,5	10,8	8,6	11,3
Barnevernstjenester	9,1	8,0	7,2	8,6	9,5	8,5	7,3	8,7	9,8	7,6	6,7	8,9	9,4	9,3	8,1	10,0
Kommunale sosialkontortjenester	7,6	6,6	6,1	7,6	7,6	7,0	6,3	8,2	8,4	6,6	6,1	7,4	7,1	7,1	6,4	8,5

Vi har satt opp noen tabeller for å sammenligne legemeldt fravær i Karmøy kommune med alle kommuner:





Ser vi på tallene for alle næringer så ligger Karmøy kommune stort sett lavere enn tallene for alle

kommuner.

7. Sykefraværsforskjeller – kommunal og privat sektor

Sykefraværet er høyere i kommunesektoren enn i privat sektor. Dette skyldes ikke sektoren i seg selv, men sammensetningen av ansatte. KS viser til en rapport som PROBA samfunnsanalyse har utført på oppdrag fra KS hvor det ble bedt om se på forskjeller i sykefraværet mellom sektorene.

Faktorer som påvirker sykefraværet er blant annet kjønn, alder, yrke og næring. Sammensetningen av ansatte er annerledes i kommunal sektor enn i privat sektor, som for eksempel stor kvinnedominans innen barnehage og helse.

KS skriver på sine nettsider følgende:

PROBA har brukt regresjonsanalyse, og beregnet resultatet fra fem ulike modeller der et ulikt antall uavhengige variabler er inkludert for å få frem hvordan sammensetningen i arbeidsstokken påvirker sykefraværet.

I analysen har de tatt ut effekten av at kommunal og privat sektor har ulike sammensetning av ansatte med hensyn til

- *kjønn*
- *alder*
- *utdanning*
- *midlertidig ansettelse*
- *arbeidstid*
- *ansettelsestid*
- *yrker*
- *kommunetype*
- *næring*
- *bedriftsstørrelse*

De finner da at sykefraværet i kommunal sektor ikke er høyere enn i privat sektor. Funnene kan tyde på at sektortilhørighet i seg selv ikke har stor påvirkning på sykefraværet, men at forskjellen mellom sektorene skyldes ulik sammensetning av ansatte og oppgaver.

Rapporten er forelagt utvalget tidligere og er også å finne på ks.no.

I 2021 hadde kvinner et fravær på 9,5 % og tallet for menn var 4,6 %. I fraværstatistikken vår for 2021 er det lagt til grunn 537.787 mulige dagsverk utført av kvinner og 130.703 dagsverk utført av menn. Hadde kjønnsfordelingen vært omvendt og sykefraværsprosenten følger kjønnene, ville fraværet i Karmøy kommune vært 5,5 % i stedet for 8,6 %.

8. Hvordan jobber Karmøy kommune med å redusere sykefravær

Godt arbeidsmiljø bidrar positivt til å skape helsefremmende og meningsfulle arbeidsplasser.

Friske og motiverte medarbeidere er viktig for at kommunen skal kunne gi gode tjenester til innbyggerne våre. For den enkelte arbeidstaker betyr en helsefremmende arbeidsplass bedret livskvalitet gjennom økt jobbtillfredshet og færre jobbrelaterte helseplager.

Karmøy kommune følger sin «Handlingsplan for arbeidsmiljø for 2020-2021» som er vedtatt av arbeidsmiljøutvalget (AMU). Til tross for pandemien, har organisasjonen klart å komme i godt gang med de fleste aktivitetene i 2021.

Handlingsplan for arbeidsmiljø					
HVA	HVORFOR	HVORDAN	HVEM	NÅR	
Helsefremmende innsats - øke bevissthet rundt faktorer som fremmer helse					
10-faktor	Gjennomføre 10-faktor	Kartlegge organisasjonens tilstand	Gjennomføres iht årshjul	Leder	høst 2021
	Følge opp resultater fra 10-faktor	Prioritere innsats innen forbedrings- og utviklingsområder.	I henhold til modell for oppfølging av 10-faktor	Leder med arbeidsmiljøgruppen	vinter 2021-2022
	Medarbeidersamtale	Følge opp den enkelte ansatt. Gi hjelp til et godt arbeidsmiljø og en effektiv måloppnåelse.	Ved bruk av mal	Leder	Årlig
Forebyggende innsats - redusere risiko for helsefare på egen arbeidsplass					
Arbeidsmiljøfaktorer	Grovkartlegge arbeidsmiljøfaktorer	Skaffe et oversiktsbilde over mulige faktorer som kan påvirke arbeidsmiljøet	Bransjespesifikk samling for arbeidsmiljøgruppene der det praktiske arbeidet blir utført på samlingen.	Arbeidsmiljøgruppen	høst 2020
	Kartlegge og risikovurdere min. to arbeidsmiljøfaktorer med høy risiko og utarbeide handlingsplan	Sikre at innsatsen for arbeidsmiljøarbeidet skjer der behovet er størst.		Arbeidsmiljøgruppen	vår 2021
	Iverksette tiltak iht handlingsplan	Redusere risiko	Ved å gjennomføre oppførte tiltak	Arbeidsmiljøgruppen	vår 2021
Kjemikalier	Oppfylle kvalifikasjonskravene til arbeidsmiljøprisen	Sikre at alle arbeidsplasser etterlever kravene for HMS internkontroll.	Skjemaløsning i forbedringssystemet AMU setter kriteriene	Arbeidsmiljøgruppen	oktober
	Kartlegge kjemikalier	Skaffe oversikt over kjemikalier på den enkelte arbeidsplass	Ved bruk av stoffkartoteket EcoOnline Leder sammen med VO tilbys opplæring fom høsten 2019	Leder og VO	vår 2020
	Risikovurdere kjemikalier og iverksette tiltak	Redusere farene ved bruk av kjemikalier	Ved bruk av stoffkartoteket EcoOnline Leder sammen med VO tilbys opplæring fom høsten 2019	Leder og VO	høst 2020
Oppfølging og nærværskultur - redusere sykefraværet med 10% (ift 2019)					
	Redusere sykefraværet	Skape gode helsefremmende arbeidsplasser Redusere risiko for helsefare	Bruk av nærvær rutiner-Karmøymodellen Gjennomgå HMS avvik/ forbedringsforslag og sykefraværstatus	Arbeidsmiljøgruppen	Fast punkt
	Hindre frafall	Øke sysselsettingen	Oppfylle tilretteleggingsplikten	Leder	Ved behov

Kommunen som vil at du skal lykkes!

I handlingsplanen for arbeidsmiljø 2020-2021 er det økt fokus på å redusere risiko for helsefare på egen arbeidsplass. For å oppnå dette er et av tiltakene å samle arbeidsmiljøgrupper i samme bransje for å gjennomgå relevante arbeidsmiljøfaktorer. På samlingen skal alle arbeidsmiljøgruppene grovkartlegge disse. Målet med kartleggingen er å få en oversikt over mulige faktorer som kan påvirke arbeidsmiljøet og helsen til de ansatte. Det praktiske kartleggingsarbeidet blir gjort på denne samlingen. Alle arbeidsmiljøgruppene gjennomførte kurset «Grovkartlegging av arbeidsmiljøfaktorer» i 2021. Det ble avholdt totalt 6 kursdager digitalt via Teams. Kurset gjennomgikk ulike arbeidsmiljøfaktorer som har gitt arbeidsgiverne en god oversikt over HMS risiko i egen organisasjon, og vil være utgangspunkt for videre HMS arbeid på den enkelte arbeidsplass for 2022.

I Karmøy kommune har hver arbeidsplass en arbeidsmiljøgruppe som skal være en pådriver for godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen. Arbeidsmiljøgruppene skal sikre at arbeidsplassens plan er i tråd med overordna mål og handlingsplan for arbeidsmiljø og skal utarbeide handlingsplan som skal tilpasses den enkelte avdelings behov og muligheter. Videre skal gruppen behandle helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger og gjennomgå rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker.

Karmøymodellen for nærværarbeid

I Karmøy kommune ønsker vi å fokusere på nærvær i jobben det vil si at det er en tett dialog

mellom leder og ansatt for å kunne se på mulige måter for å unngå sykefravær. Skulle sykefravær inntreffe, så skal ansatt og leder se på muligheter sammen slik at ansatt kan delta på jobben på en slik måte at det samtidig gir de beste forutsetninger for å bli frisk.

Karmøymodellen legger rammene for hvordan en systematisk skal forebygge og følge opp sykefraværet på arbeidsplassene. Karmøymodellen skal sikre at arbeidsgiver viser omsorg for ansatte og at den ansatte skal medvirke aktivt i arbeidet med å finne de beste løsningene. Dette betyr blant annet at den ansatte må opplyse om sin arbeidsevne til lederen sin. Står en i fare for å bli sykemeldt eller allerede sykemeldt, er det viktig å avklare hva som kan gjøres for å hindre eller korte ned sykefraværet.



KARMØY
KOMMUNE

KARMØYMODELLEN FOR NÆRVÆRSARBEID

- PROSESSBESKRIVELSE -

	FØR SYKEFRAVÆR				SYKEFRAVÆR					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ANSVARLIG	Ansatt /leder	Leder Dokumenteres	Leder	Leder Dokumenteres	Leder	Leder Dokumenteres	Leder Dokumenteres	Leder/ NAV Dokumenteres	Leder/ NAV Dokumenteres	Leder
FØR LØP	ANSATTE I FARE FOR FRAVÆR	DIALOG- MØTE 0	UTFØRE TILRETTE- LEGGING	EVALUERE TILRETTE- LEGGING	MOTTAK AV EGENMELDING/ SYKEMELDING	OPPFØLGINGS- PLAN TIL SYKEMELDER	DIALOGMØTE 1	DIALOGMØTE 2	DIALOGMØTE 3	VIDERE OPPFØLGING
TIDSPUNKT	Ansatt tar selv kontakt med leder, evt. kan leder ta initiativ til samtale med bakgrunn i historikk	Avklare behov og mulighet for å tilrettelegge midlertidig på arbeidsplassen	Etter avtalt tilrettelegging fra Dialogmøte 0	Jevnlig, helst en til to ganger i uken	Oppfølging mellom første fraværsdag og 4 uker, deretter hver 14 dag	SNAREST, SENEST INNEN 4 UKER	INNEN 7 UKER	INNEN 26 UKER	FØR SYKEPENGER OG LØNN OPPHØRER	RESTEN AV FRAVÆRS- PERIODEN
PROSEDYRER	«Prosedyre for forebygging av sykefravær» «Prosedyre for planlegging og gjennomføring av dialogmøter» «Prosedyre for planlegging og gjennomføring av nærværsutvalg» «Prosedyre for logg og evaluering av arbeidsutprøving»				«Prosedyre for oppfølging av sykefravær» «Prosedyre for planlegging og gjennomføring av nærværsutvalg» «Prosedyre for planlegging og gjennomføring av dialogmøter» «Prosedyre ved egenmelding om sykefravær» «Prosedyre for logg og evaluering av arbeidsutprøving»					
SKJEMA / INFORMASJON	Dialogmøte 0 Avventende sykemelding Kartlegging av arbeidsmuligheter Brosjyre om Karmøymodellen for nærværarbeid				Egenmelding om sykefravær Kartlegging av nærværsmuligheter Brosjyre til ansatt om Karmøymodellen for nærværarbeid	Oppfølgingsplan Kartlegging av nærværsmuligheter			Søke om permisjon	
BEDRIFTS- HELSETJENESTEN	Bistår ansatt og leder med arbeidsplassvurdering - tiltak og evaluering.				Bistår ansatt og leder med arbeidsplassvurdering, tiltak og evaluering					
NÆRVÆRSUTVALG	Vurdere nærværsutvalg med personal.				Vurdere nærværsutvalg med personal.					
NAV	Infoside: Hva kan vi hjelpe deg med				Infoside: Hva kan vi hjelpe deg med Om oppfølging av sykemeldte Unntak fra arbeidsgiveransvar ved langvarig eller kronisk sykdom Unntak fra arbeidsgiveransvar ved svangerskap, hvor omplassering ikke er mulig					

 Kommunen som vil at du skal lykkes!

Bedriftshelsetjeneste og etablering av Kommune BHT

Karmøy kommune har hatt egen bedriftshelsetjeneste siden 1999. Kommune BHT ble konstituert 28.04.2021 som et oppgavefellesskap om bedriftshelsetjenester mellom Haugesund, Karmøy og Tysvær kommune. Bakgrunnen for samarbeidet var ett ønske om å få en felles intern bedriftshelsetjeneste med opphav i Karmøy kommune sin egen interne bedriftshelsetjeneste ordning. Med tilførte ressurser fra de to andre kommunene skulle tjenesten utvides med mer kompetanse og årsverk for å styrke kvaliteten på tjenestene.

Kommune BHT er en fagkyndig og rådgivende tjeneste innen forebyggende HMS-arbeid. Tjenesten skal bistå arbeidsgiver og arbeidstakere med å følge opp arbeidsmiljøet i virksomheten. Kommune BHT bidrar til å skape et trygt og sunt arbeidsmiljø samt en samværskultur som fremmer god helse og utvikling for alle som arbeider i kommunene. BHT har i løpet av 2021 bistått arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold.

Bedriftshelsetjenesten er en viktig samarbeidspartner i det systematiske arbeidet for å redusere

sykefravær gjennom:

- Redusere hms-risiko på den enkelte arbeidsplass
- Øke kompetansen på helsefremmende forhold i arbeidslivet
- Arbeidsplassvurderinger for å forebygge og oppfølging av sykefravær
- Øke kompetansen på hva som hjelper ved muskel- og skjelettplager
- Tett oppfølging og støtte til arbeidsplasser med høyt sykefravær

Året 2021 har vært et år som har vært preget av Covid-19 pandemien. Flere av de planlagte aktivitetene har endret seg underveis, og nye måter å organisere og utføre arbeidet på har vært et gjennomgående behov ved flere av henvendelsene som BHT har mottatt. Den største endringen har vært å gjennomføre og utvikle kurs digitalt. Dette har vært ressurskrevende og 2021 har gitt oss flere muligheter og plattformer til kursvirksomhet, både gjennom Teams og ved å benytte KS læring som en læringsplattform.

Rådmannens konklusjon

Sykefraværet i 2021 er tydelig preget av pandemien. Sentrale retningslinjer på hvordan vi skal forholde oss ved symptomer, regler for karantene og isolasjon har påvirket fraværstallene også i fjor.

Rådmannen la til grunn et anslag på 8 til 8,5 % fravær for 2021. Dette anslaget var heftet med usikkerhet all den tid situasjonen var preget av pandemien og lite forutsigbar utvikling ellers. Gjennom årets første tre kvartaler så var fraværet lavere enn 2020, men i siste kvartal økte smitten igjen og medførte høyere fravær enn de siste årene. Denne trenden har også fortsatt i 2022.

Karmøy kommune benytter karmøymodellen i arbeidet med å redusere sykefraværet og rådmannen mener at denne bidrar positivt på fraværstallene. Bedriftshelsetjenesten er en viktig samarbeidspartner i arbeidet med reduksjon i sykefravær. Ifølge SSB er det legemeldte fraværet lavere i Karmøy kommune enn tilsvarende tall for alle kommuner. Sykefravær er kostbart for kommunen og samfunnet på flere måter, både økonomisk og menneskelig. Det er mye å spare på å fokusere på å forebygge sykefravær framfor å behandle det når det har oppstått. Handlingsplan for arbeidsmiljø har derfor stort fokus på helsefremmende innsats (økt bevissthet rundt faktorer som fremmer helse) og forebyggende innsats (redusere risiko for helsefare på egen arbeidsplass).