



Utvalg: Administrasjonsutvalg
Møtested: Formannskapssalen
Dato: 14.03.2017
Tidspunkt: 09:30

Eventuelt forfall må meldes Servicekontoret snarest på tlf. 75 68 20 00. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Vedlegg	Arkivsaksnr
PS 1/17	Sykefraværsrapport 2016		2016/894
PS 2/17	Forhandlinger vedr. tvist ang. ansettelsesforhold (Sak med vedlegg legges frem i møte – personalsak unntatt fra offentlighet off.l. §13)		2008/1040

Rognan, 09.03.17

Rune Berg
Ordfører

**Saksfremlegg**

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalg	8/17	26.01.2017
Administrasjonsutvalg	1/17	14.03.2017
Kommunestyre		

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

Sykefraværsrapport 2016**Sakens bakgrunn**

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) behandlet i sak 20/16 rapportering og oppfølging av sykefravær i Saltdal kommune. Her ble det blant annet påpekt at sykefraværet er økende, at sykefraværet skal settes på dagsorden og at HR-avdelingen skal ta tak i de mest ekstreme tilfellene.

Det er i henhold til kommunens retningslinjer for AMU, naturlig at utvalget behandler og jevnlig følger opp sykefraværsrapporter. Samtidig har dette en overordnet interesse som naturlig bør følges opp av politiske organer. Saken forelegges derfor både AMU, administrasjonsutvalg og kommunestyre.

Vurdering

Regnskapsåret 2016 er under avslutning og sykefraværsregistrering er i det vesentligste ferdig. Det kan gjenstå noen mindre registreringer for 4.kvartal, men i det vesentligste skal tallene gi et riktig bilde av utviklingen.

2015				
1.kv	2.kv	3.kv	4.kv	Hele året
10,67 %	10,30 %	6,50 %	10,36 %	9,43 %

2016				
1.kv	2.kv	3.kv	4.kv	Hele året
12,27 %	9,70 %	7,14 %	9,37 %	9,57 %

Sykefraværet i 2015 var på 9,43 % og har økt til 9,57 % i 2016. Det er dog en positiv utvikling siste kvartal. Det er dessverre ikke mulig å få grupperte rapporter for samhandlingsområdene, men dette skal kunne løses i nytt økonomisystem, Visma, fra 2017. Av de største enhetene viser hovedbildet at det er høyest sykefravær i barnehagene (15,9 %), teknisk drift (12,3 %)

og omsorg (10,5%). Det er høyest nærværspersent på byggforvaltning (4,3 % sykefravær), plan/utvikling (4,4%) og Røkland skole (5,7 %).

Det er i kommunens IA-avtale vedtatt et handlingsmål med et maksimalt sykefravær på 7 %. Vi er i så måte langt unna handlingsmålet og utviklingen går i negativ retning. AMU har vedtatt at sykefravær skal settes på dagsorden. I tillegg er det vedtatt en rekke reglement som har satt fokus på fraværsoppfølging. Disse er satt på dagsorden av rådmannen, sist i VI-møte 19.des. Følgende er gjennomført og under oppfølging:

Kommunestyret vedtok ny HMS-plan i sak 105/16. Et av de viktigste tiltakene her er opprettelse av HMS-grupper ved hver enhet/avdeling. Dette er stresset av rådmannen under sist VI-møte. HMS-gruppa skal bestå av leder, tillitsvalgt og verneombud og ha minimum fire møter pr år. Deres ansvar fremkommer av HMS-planen, men noe av deres kjernefokus er å bistå leder med nærvær- og trivselstiltak og andre HMS-relaterte tiltak.

Kommunestyret vedtok nye retningslinjer for sykefraværarbeid i sak 106/16. Retningslinjene er oppdatert og noe av hensikten med dokumentet er at ledere skal ha et godt støtteverktøy for fraværsoppfølgingen. I dette arbeidet fremkom det at kommunens oppfølging av langtidssykemeldte ikke fungerer optimalt etter hensikten. I dag gjennomføres det egne tilretteleggingsmøter mellom HR-avdeling og Nav arbeidslivssenter, sammen med leder og den sykmeldte. Målet med tilretteleggingsgruppa er å sette krav til både arbeidsgiver og arbeidstaker med sikte på at den ansatte kan fortsette i et arbeidsforhold. Det blir gjennomført et evalueringsmøte i uke 3, for å optimalisere arbeidet i tilretteleggingsgruppa.

AMU har i sak 19/16 vedtatt at kommunen skal gjennomføre årlige medarbeiderundersøkelser og bidra til økt trivsel og mestring i de ansattes arbeidsforhold i kommunen. Dette fremmes i egen sak og søkes gjennomført med bedriftshelsetjenesten i 2017. Vi tror at dette vil gi svært viktig informasjon for nærværarbeidet i kommunen og at dette sammen med godt fungerende HMS-grupper, vil være de viktigste tiltakene for økt nærværarbeid i 2017.

Rådmannens innstilling

Sykefravær rapport 2016 tas til orientering. Tiltakene som skissert i saksfremlegget gjennomføres i tråd med AMUS føringer. Gjennomføring rapporteres fortløpende til AMU.

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg - 26.01.2017

Behandling:

Enstemmig vedtak:

Sykefravær rapport 2016 tas til orientering. Tiltakene som skissert i saksfremlegget gjennomføres i tråd med AMUS føringer. Gjennomføring rapporteres fortløpende til AMU.

Saken sendes til administrasjonsutvalget og kommunestyret til behandling.