

Sykefravær i Bodø kommune 2017

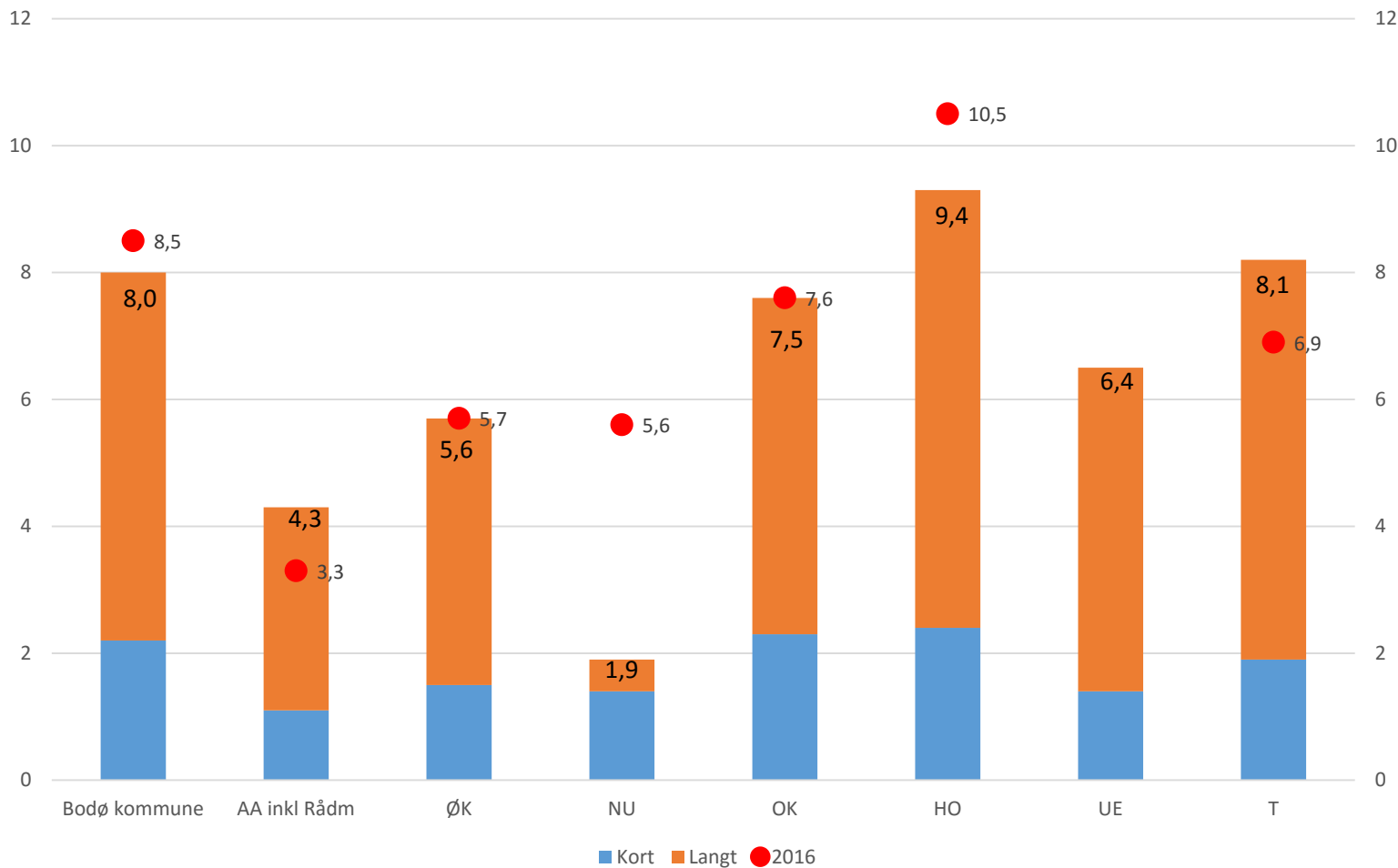
Anne-Line Bosch Strand

(talldata pr. 4. januar 2018)

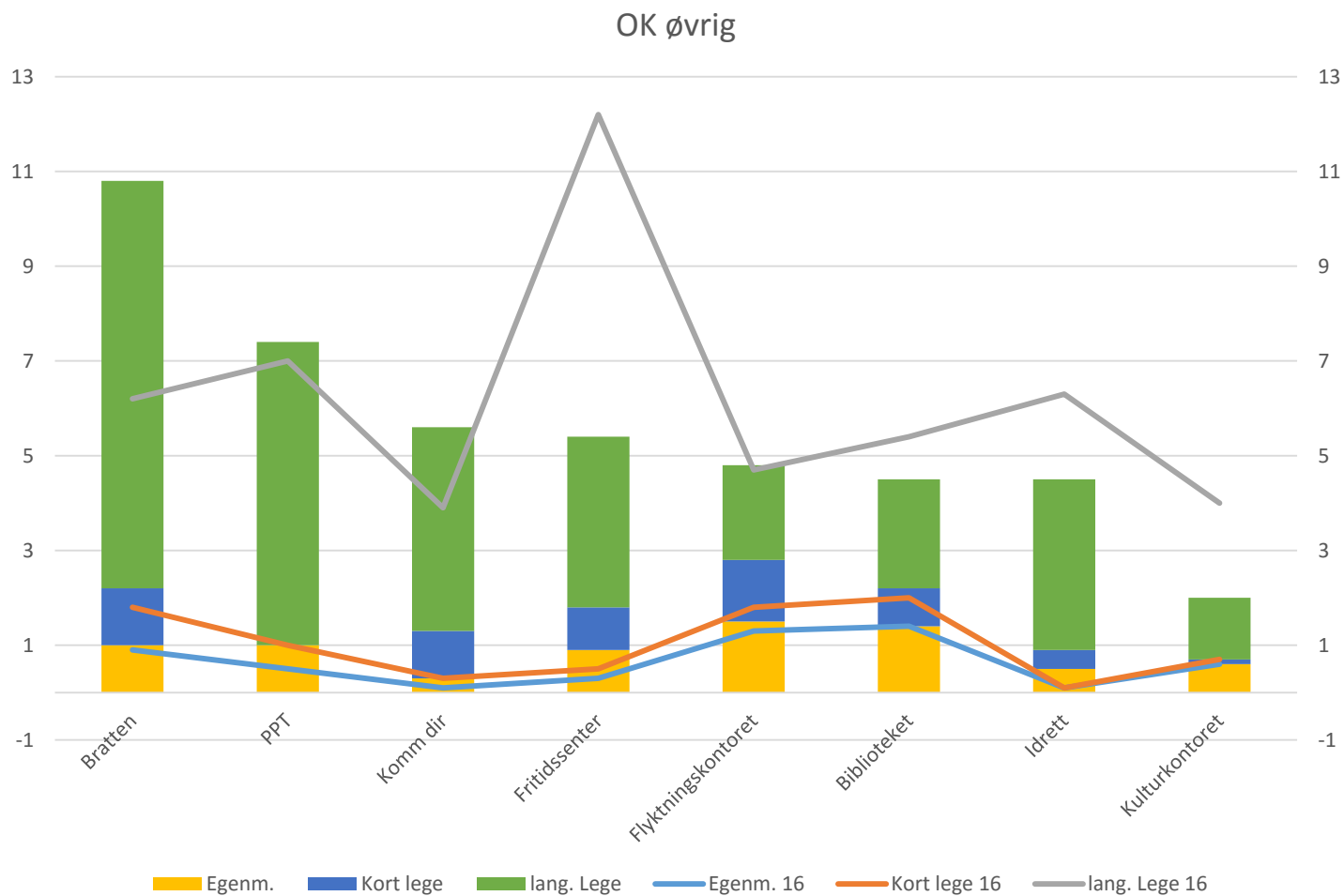


Samlet sykefravær for 2017

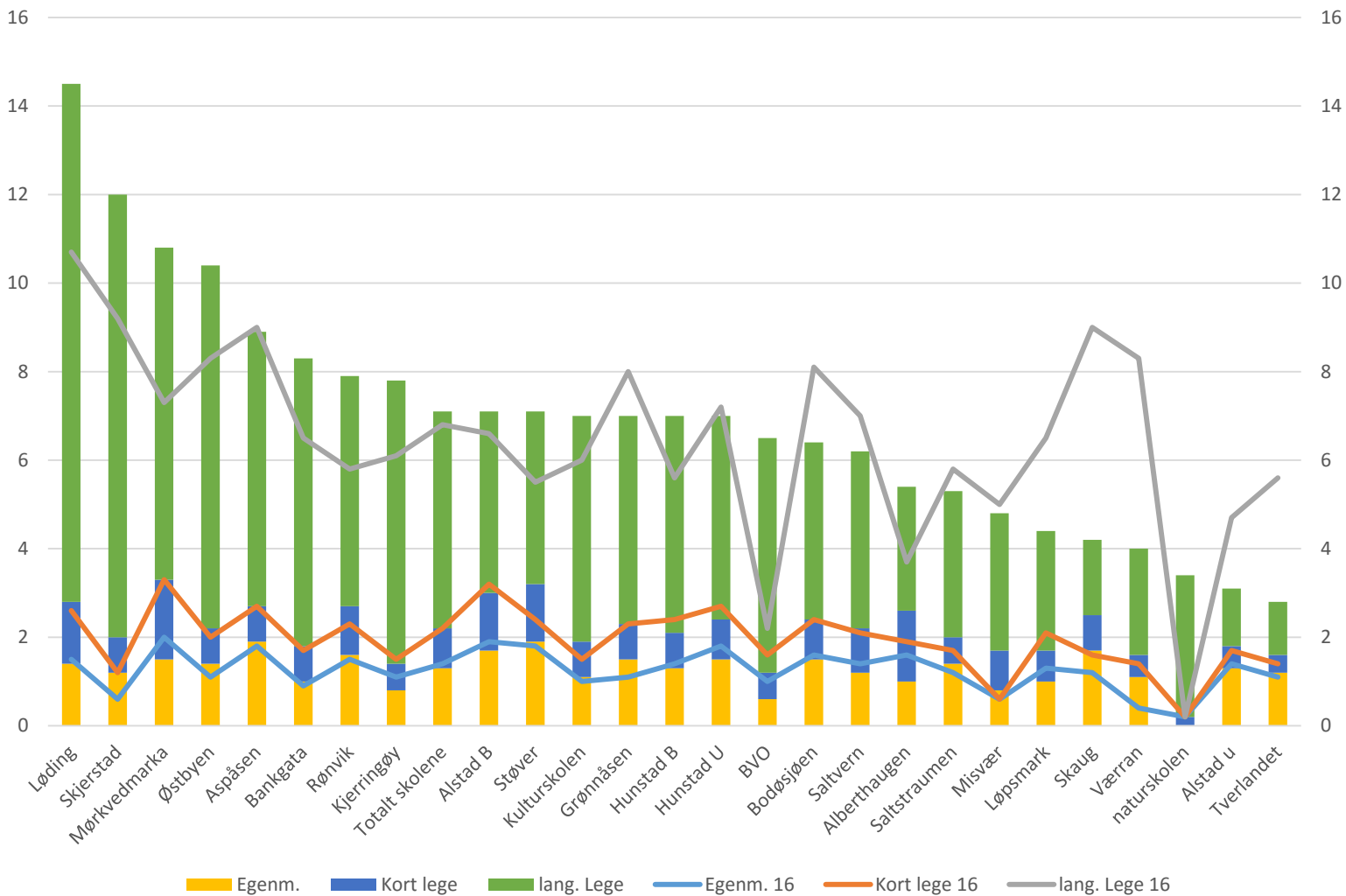
Sykefravær 2017



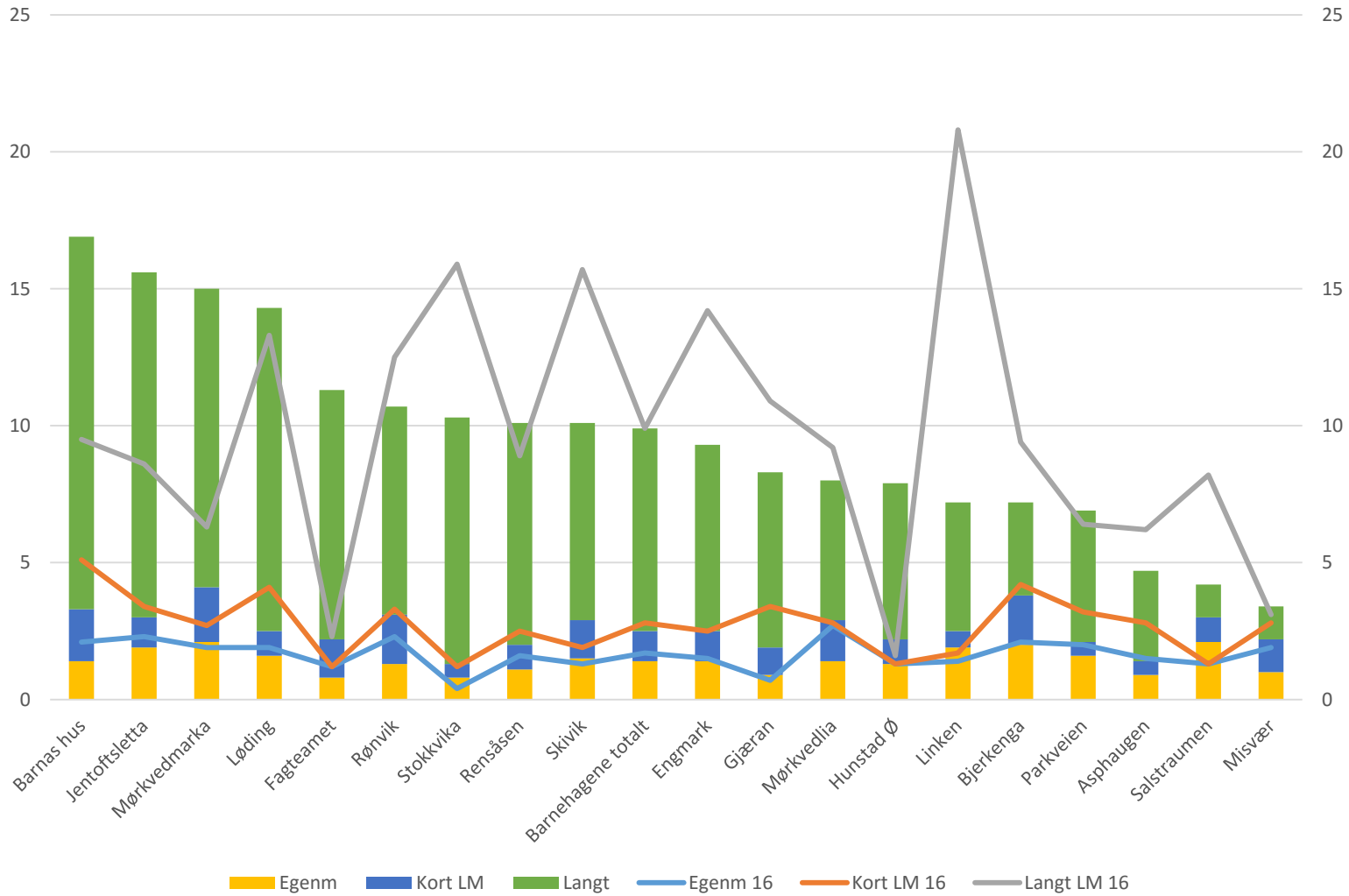
OK Øvrig



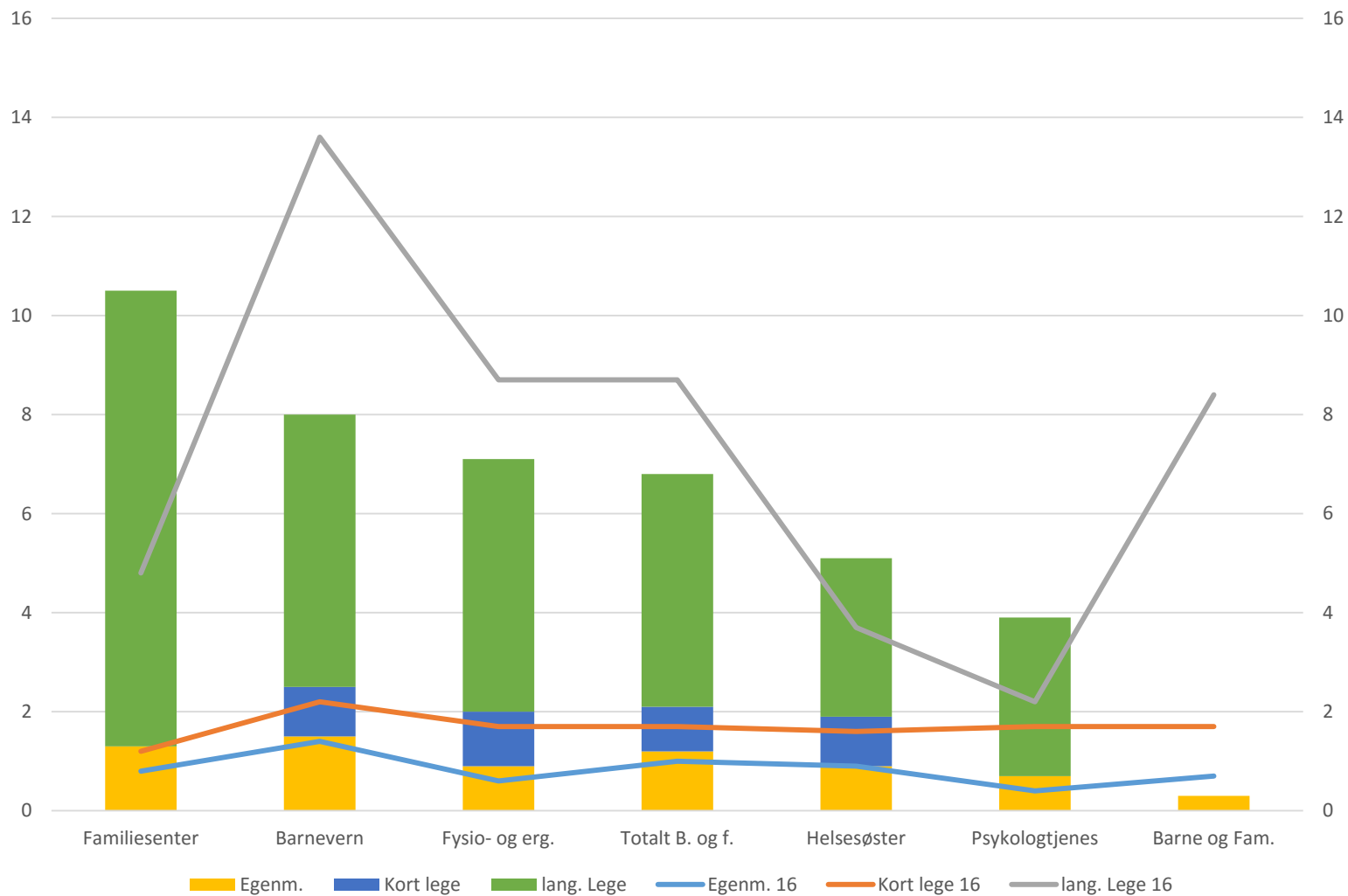
OK - Skolene



OK - Barnehagene

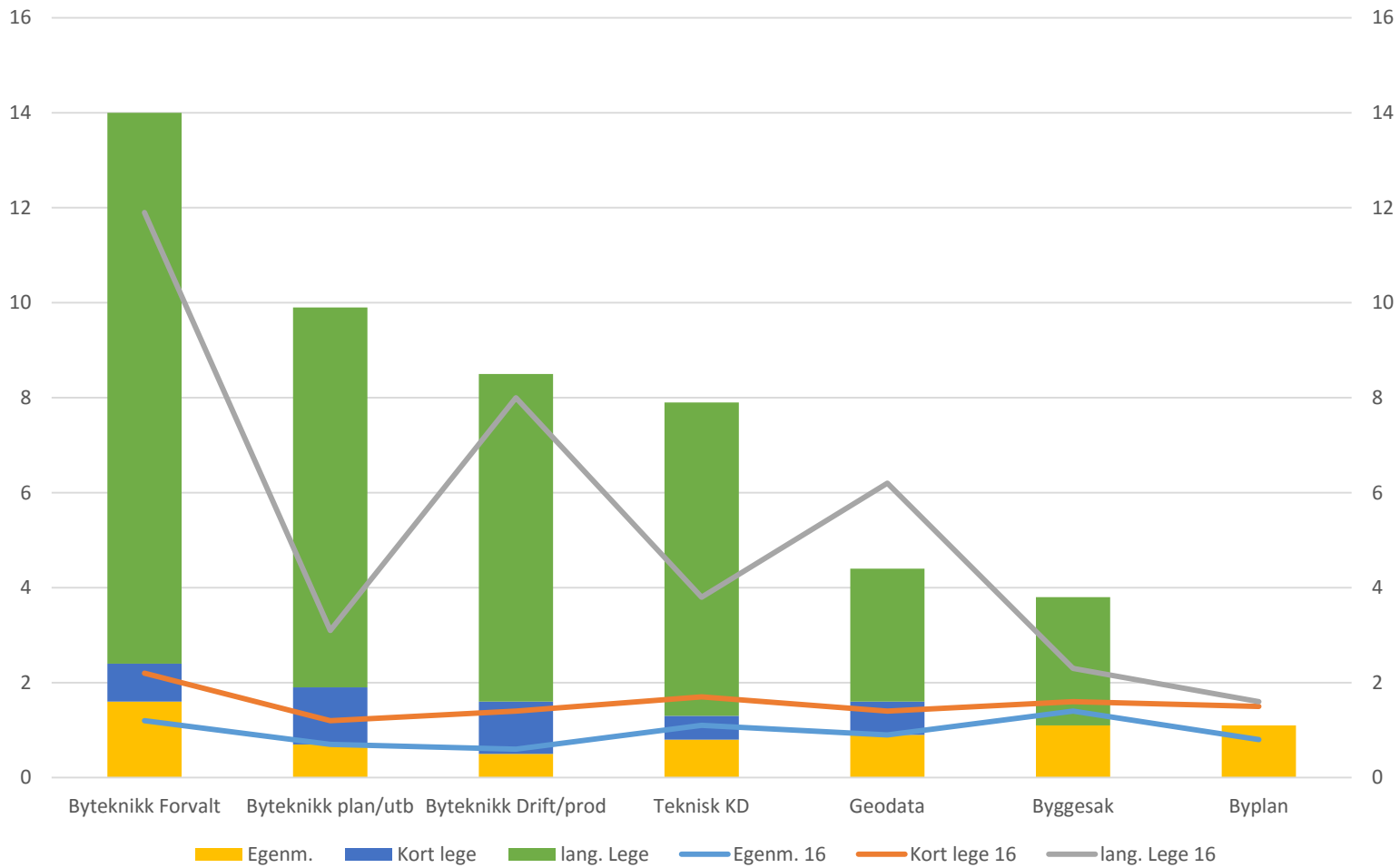


Barne- og Familieenheten

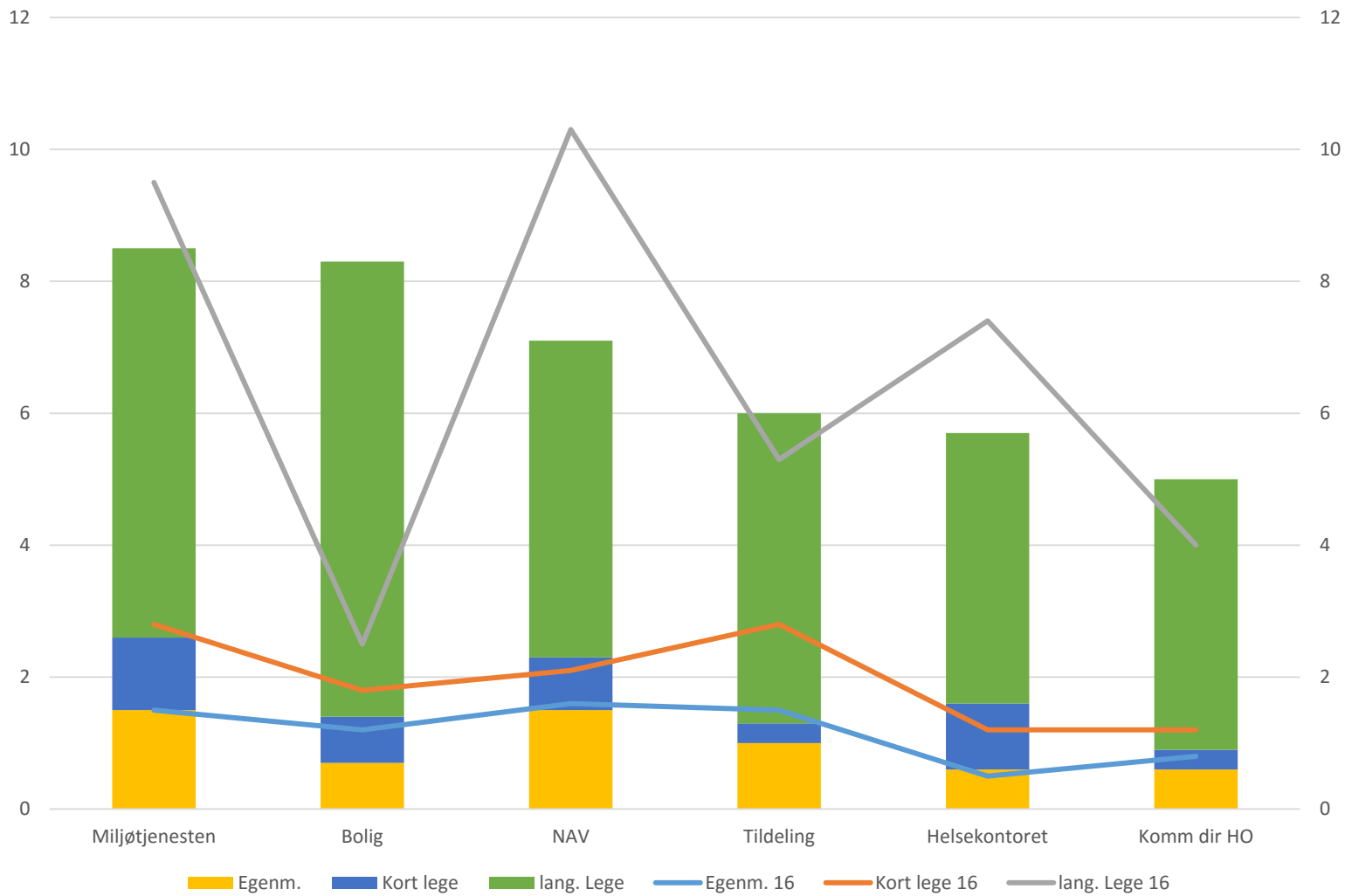


Teknisk avdeling

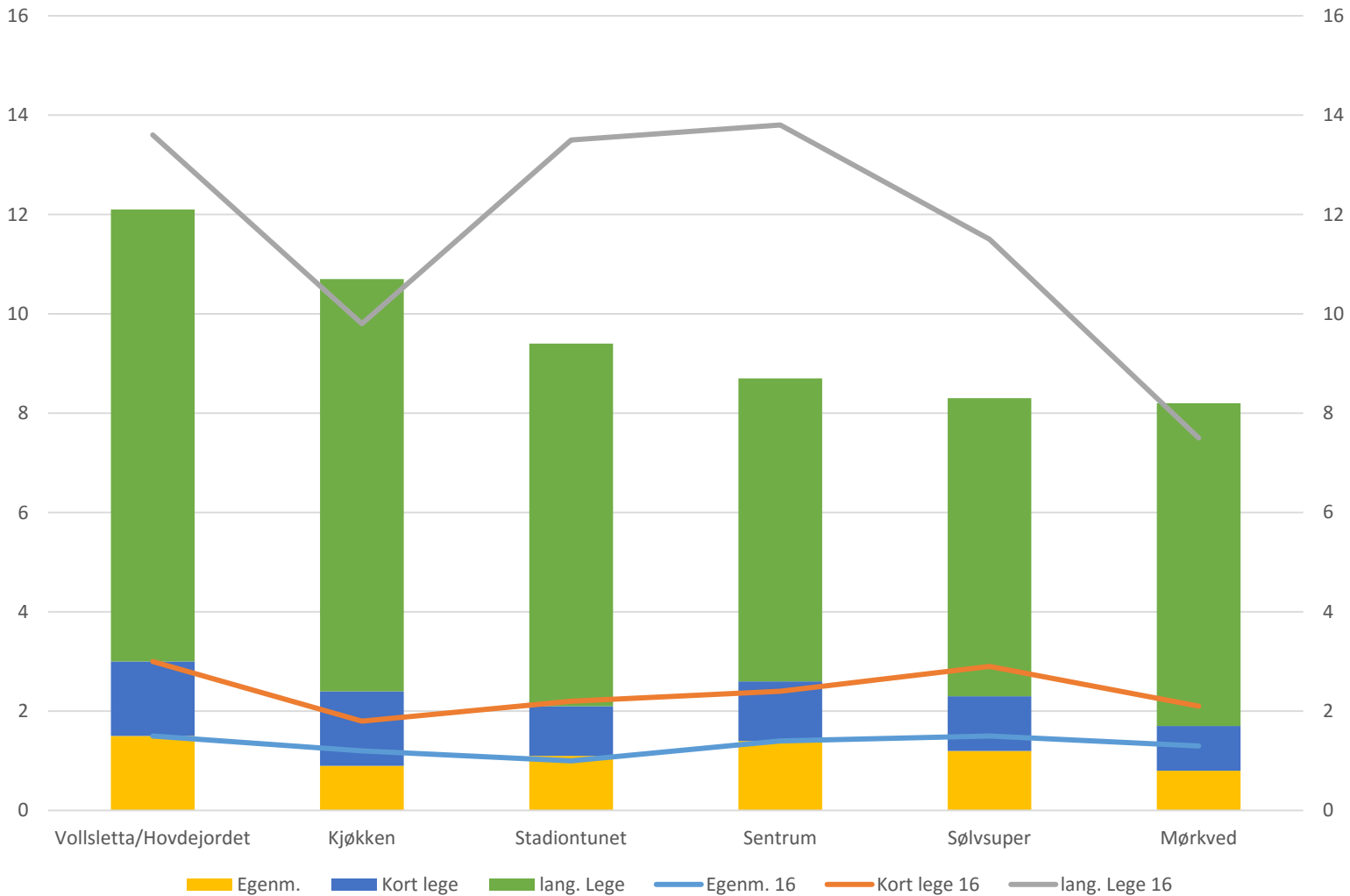
Teknisk avdeling



HO – øvrig

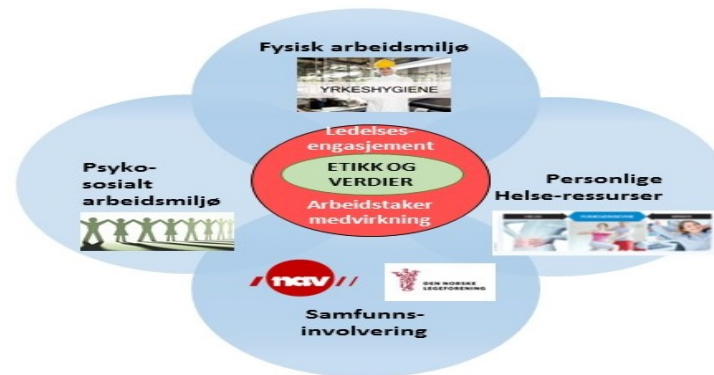


HO - Institusjoner

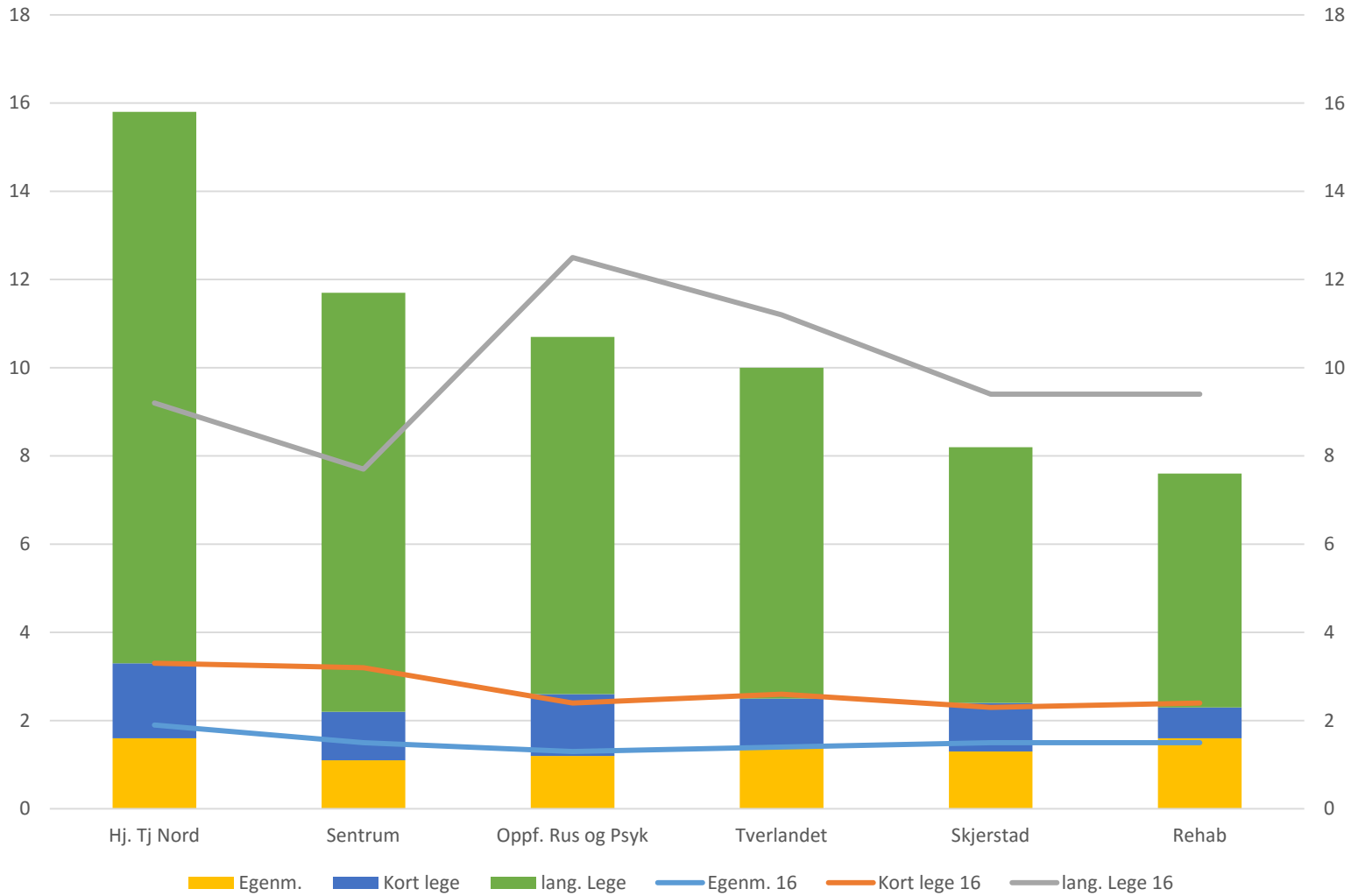


Sykefraværsarbeidet - Institusjoner

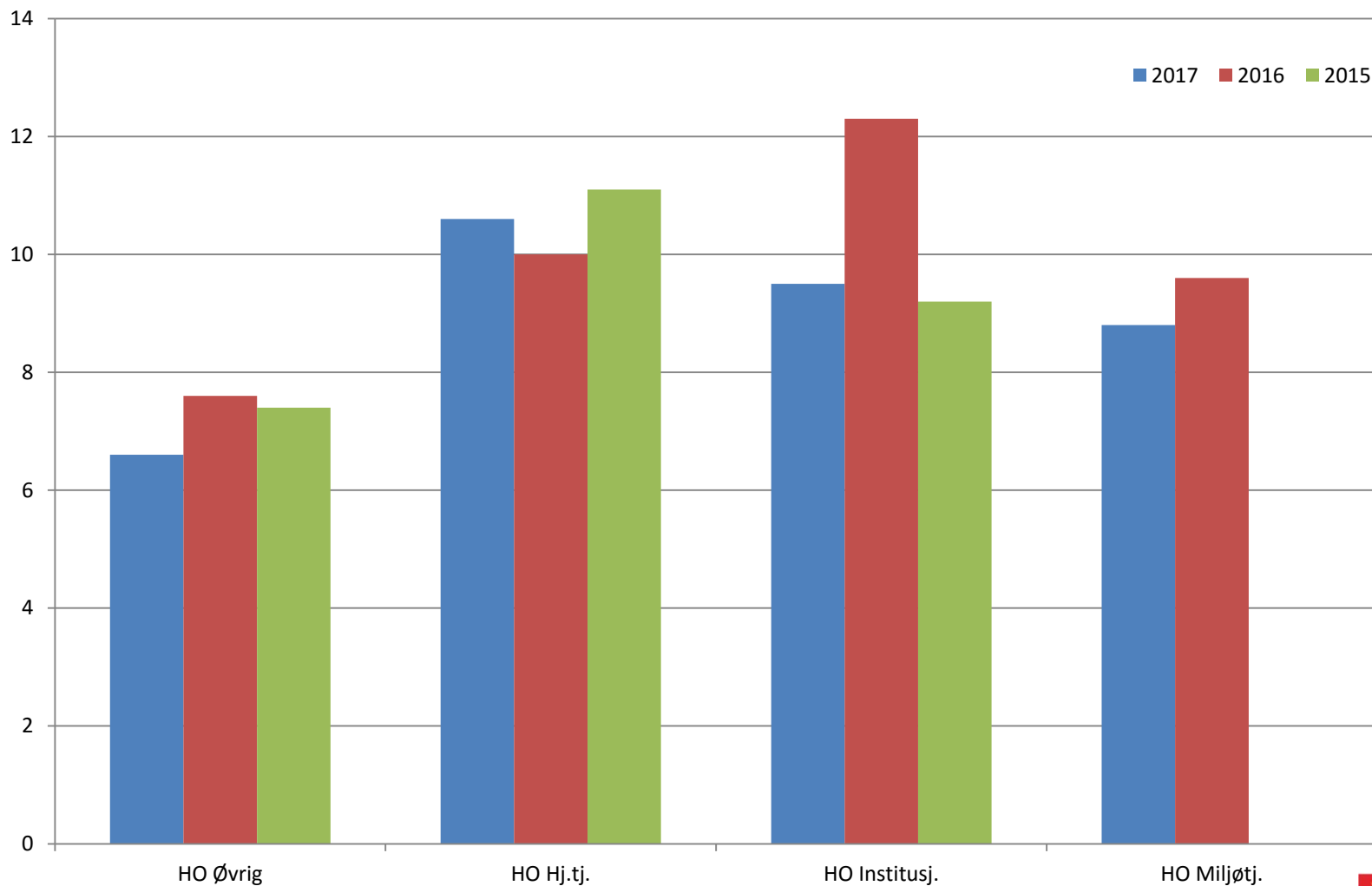
- **Hovdejordet:** 10 på topp -Tiltak er iverksatt. Oppfølging av enkeltansatte + hele gruppen i plenum (arbeidsmiljø)
- **Mørkved sykehjem:** I 2017 har vi hatt flere under avklaring på Mørkved – dvs. at de må stå ut sykepengeåret for så å gå over på uføre. Flere av disse går nå ut av statistikken. Vil redusere det lange legemeldte sykefraværet i 2018.
- **Kjøkken:** HR hadde ikke kapasitet til oppstart av Friskere Tilbake i 2017. Det er imidlertid gjort avtale med leder om oppstart tidlig i 2018.



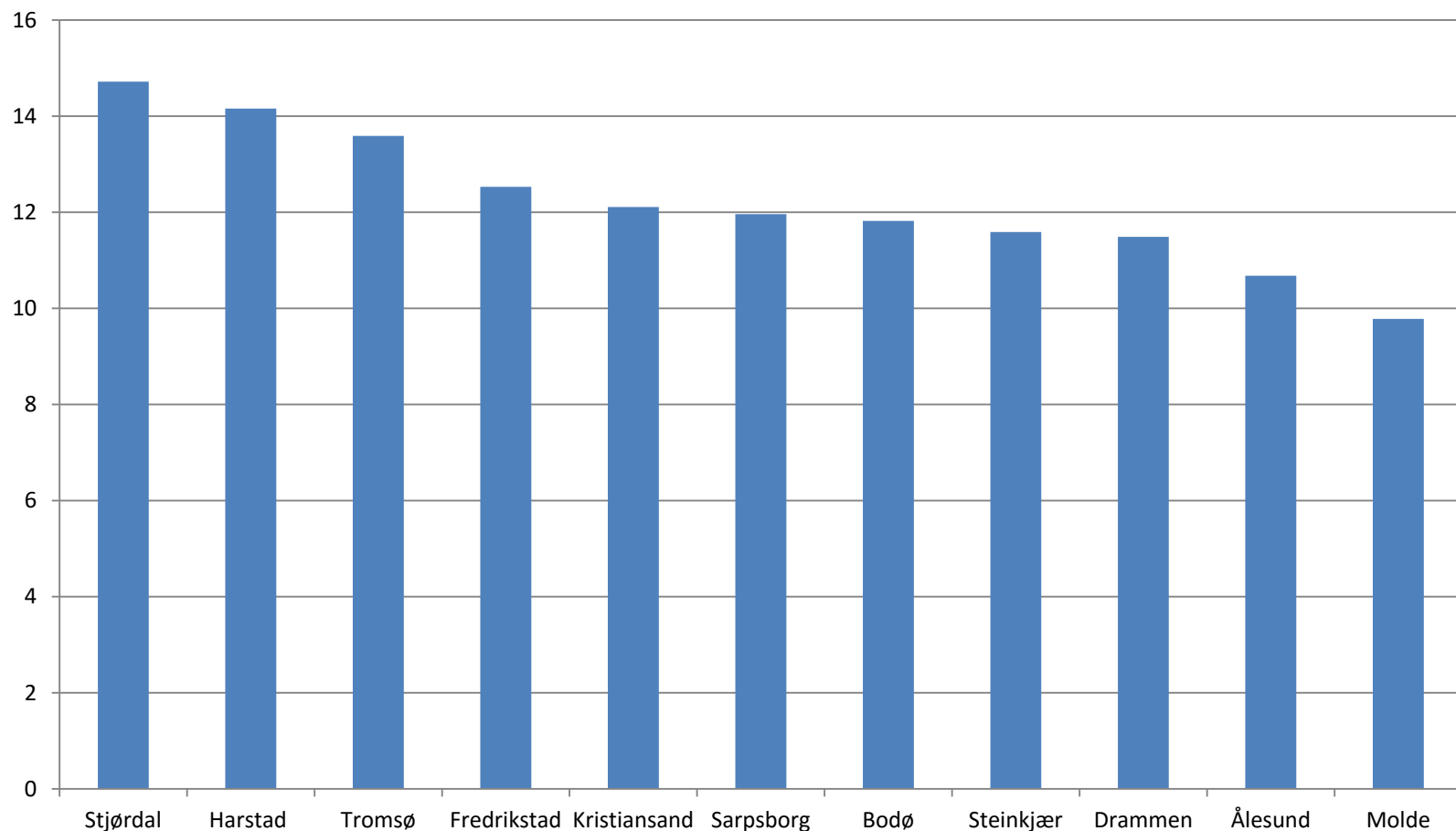
HO - Hjemmetjenesten



HO pr enhet – 2015 – 2016 – 2017



Sykefravær i Helse / pleie / omsorg (2.kv.2016-1.kv.2017) «sammenlignbare kommuner»



Noen Økonomitall

- Vikarutgifter HO 2017 46 605 722
- Refusjon fra NAV 32 439 366
- Netto kostnader 14 166 356

- Budsjett Vikarutgifter HO 40 370 739

- Refusjon hyppige fravær utgjør for desember ca. 1,54%. Hvis vi bruker dette tallet for hele året utgjør denne delen ca. 500.000.

- For hele kommunen vil det utgjøre anslagsvis 1,2 mill.

Hvorfor friskere tilbake?

- IA-avtalen forplikter
 - Sykefravær ikke høyere enn 5,6 % på nasjonalt nivå
 - Øke antall AT med redusert funksjonsevne
 - Seniorer skal stå lengre i arbeid
- Arbeidsmiljøloven sier
 - Helsefremmende - godt for helsen å ha et arbeid
 - Inkluderende og forebyggende
- Sykefravær koster
 - Koster store summer hvert år
 - Er belastende på arbeidsmiljøet og tidkrevende for leder
 - Gir dårligere tjenester
 - Utilfredsstillende livssituasjon

Tre innslagsnivå for Friskere tilbake

- **På individnivå**

- Særskilt fokus på ansatte med mer enn 20 % sykefravær i siste år eller i snitt over tre år.
- Ansatte med høyt korttidsfravær – mer enn 3 egenmeldinger eller 6 dager de siste 6 månedene

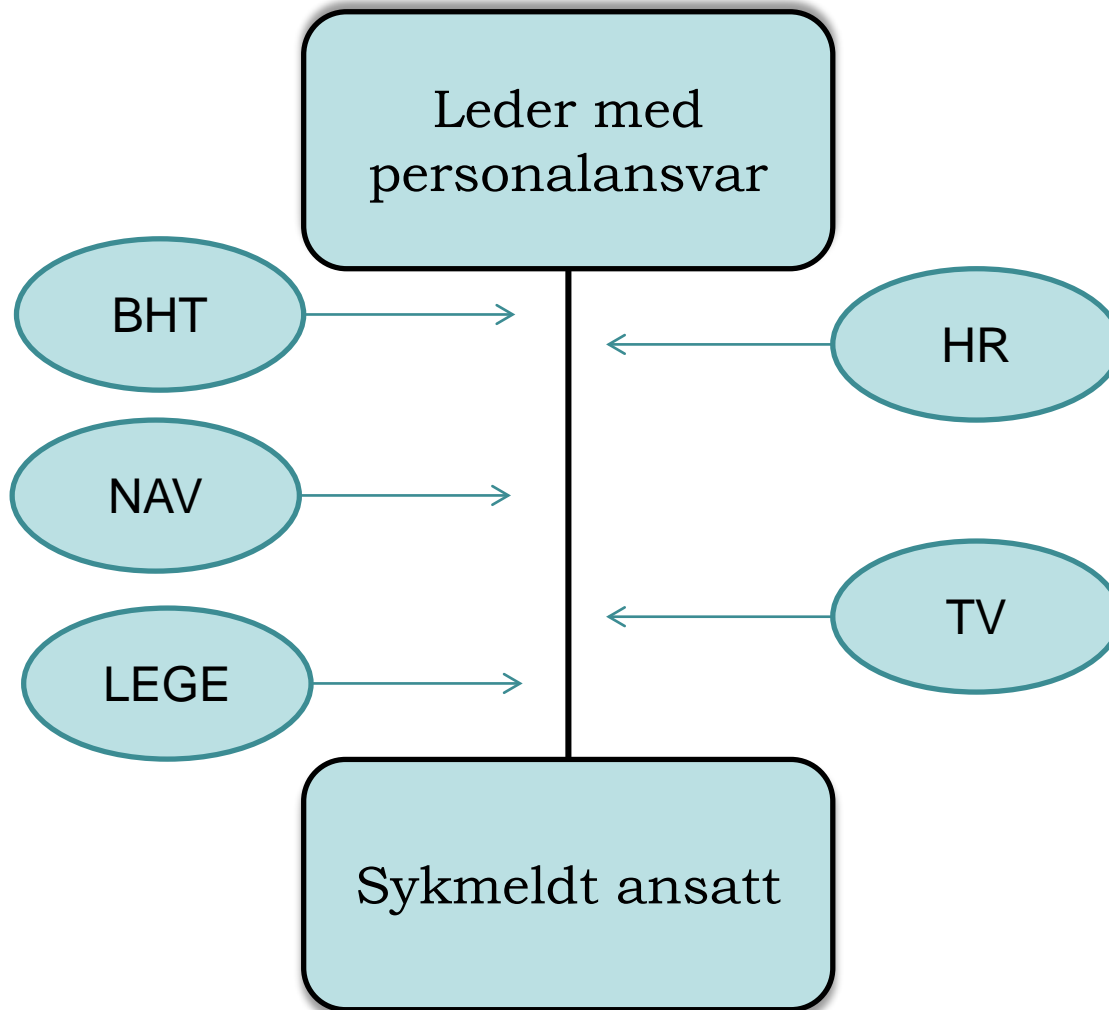
- **På virksomhetsnivå**

- Virksomheter med høyest fravær
 - 10 på topp

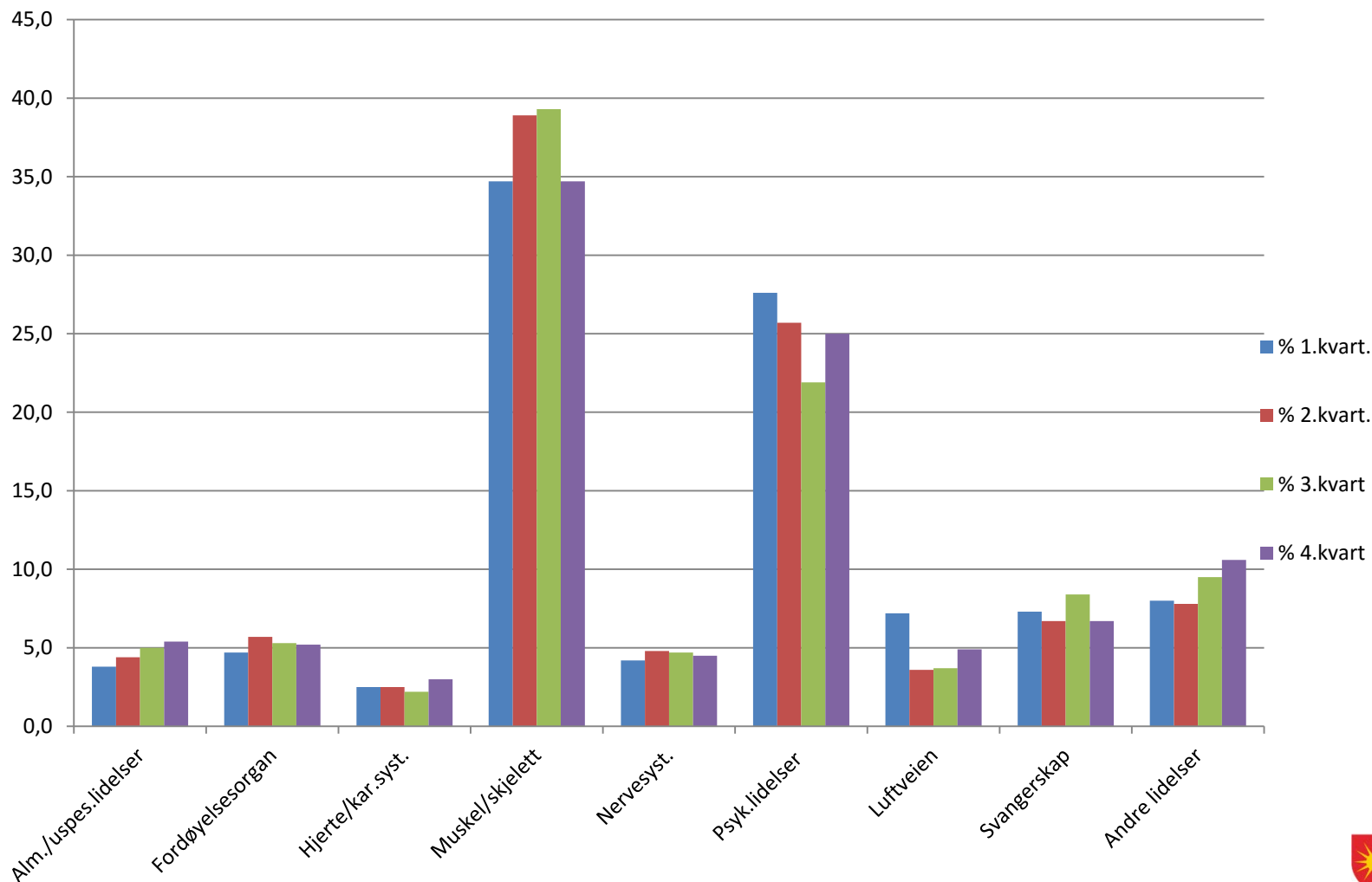
- **På systemnivå**

- Ny modell for tettere oppfølging av sykmeldte

Roller og ansvar i oppfølgingsarbeidet



Legemeldt fravær pr diagnose – Bodø kommune 2016



Kostnader ved sykefravær

(jfr. Sintef, kostnad 1 dag fravær = 2.500,-)

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 sykefraværs dager
= NAV dekker ca. 75% av kostnadene

I tillegg kommer:

- Bruk av vikarer og overtid
- Behov for omorganisering og omfordeling av arbeidsoppgaver
- Brudd og avvik i drift / levering av tjenester
- Brukertilfredshet / Omdømme
- Turnover
- Økt belastning på de friske ansatte

HO 2018 – Veien videre...

- Friskere tilbake / 10 på topp – systematisk jobbing med de største
- Ny HR-rådgiver – fysioterapeut med kompetanse på muskel/skjelett
øremerkes til å jobbe inn mot HO - fagkunnskap
- Lederstøtte fra HR – øke kompetansen på nye ledere
- Fokus på tettere samarbeid med fastlegene - tilrettelegging
- Søknad om fritak for egenmeldingsperioden i større grad!
- Realistisk fraværsprosent Bodø kommune vs. kommune Norge?
- Styrke det strategiske HMS arbeidet i 2018 - kartleggings- og forebyggingsmuligheter
- Piloter heltidsprosjekt – bl.a. Sølvsuper og Vollsletta
- 10-Faktor – undersøkelse gjennomføres i februar 2018
- Resultatene fra 10-faktor må brukes aktivt til å få ned fraværet
- Trivsel, nærvær, synlige ledere, tett oppfølging, kollega-støtte bidrar positivt til lavere sykefravær.

Friskere tilbake i HO – Utfordringsbilde

- Følge opp og avklare individer med høyt fravær
 - Ansatte født fra 01.01.1963 - forebygge en utfordring?
 - Hva med ansatte som ikke har helse til å stå i pleie?
 - Omplussing er svært krevende – krav til annen kompetanse
 - Lite kontor/merkantile ressurser til å støtte opp lederne i arbeidet
- Statistisk fakta – er det mulig å påvirke og forebygge?
 - HO ligger på topp nasjonalt uansett bransje/geografi
 - Sykefraværet er høyest fra alderen 50 år – i alle kommuner
 - Sterk sammenheng mellom sykefravær og utdanningsnivå
 - Omsorgsyirket har større yrkesrelatert fysisk og psykisk belastning
 - Muskel/skjelett lidelser og psykiske lidelser topper diagnoser
- Risikofaktorer som påvirker ansattes helse og velferd negativt
 - Turnusarbeid, bemanningsfaktor, tidspress, psykososial belastning av nær pasient-/bruker og pårørendekontakt, tung pleie, dårlig opplæring