

Referatsaker

Ref.sak R 24/ 2020 Fraværstatistikk 1. kvartal 2020

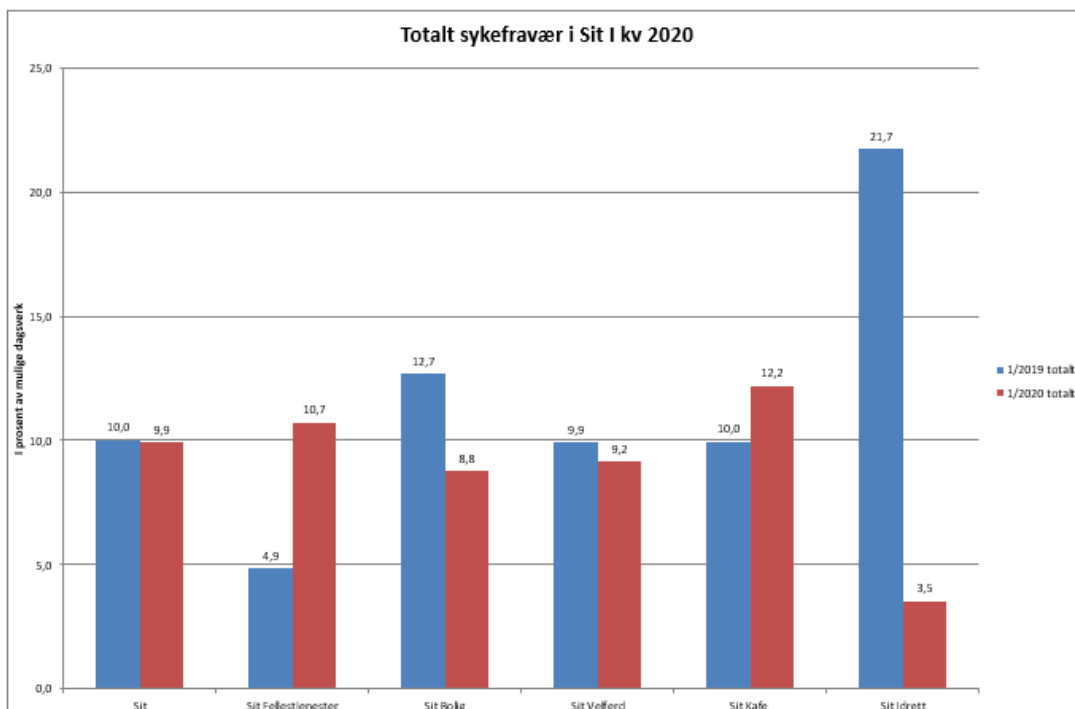
Nærvær og inkludering er et av satsningsområdene i HMS-arbeidet for 2020 og i figur 1 finner dere måltallene for 2020.

AMU ønsker at Sit øker fokus på forebyggende arbeidsmiljøarbeid ytterligere og jobber tettere på IA-arbeidet lokalt. De gode tiltakene vi alt har i organisasjonen slik som godt og tett samarbeid med leder og i avdelingen, prosjekter som «grønt kort», og samarbeid med BHT må vi bygge videre på og vi må lære av hverandre. I tillegg har vi kanskje behov for å bekjentgjøre verktøy og mulige støttespiller i større grad.

Enhet	Resultat 2019	Måltall 2020
Kafe	9 %	<8%
Velferd	7,60 %	Velferd < 7 % Barn < 9 %
Bolig	8,80 %	<6%
Fellestjenester	6,70 %	<4,5%
Sit totalt	8,20 %	8,18 %

Figur 1 Måltall for Sykefravær 2020

Det totale sykefraværet i Sit for faste ansatte 1. kvartal 2020 fordeler seg på følgende måte sammenlignet med 1. kvartal 2019¹:



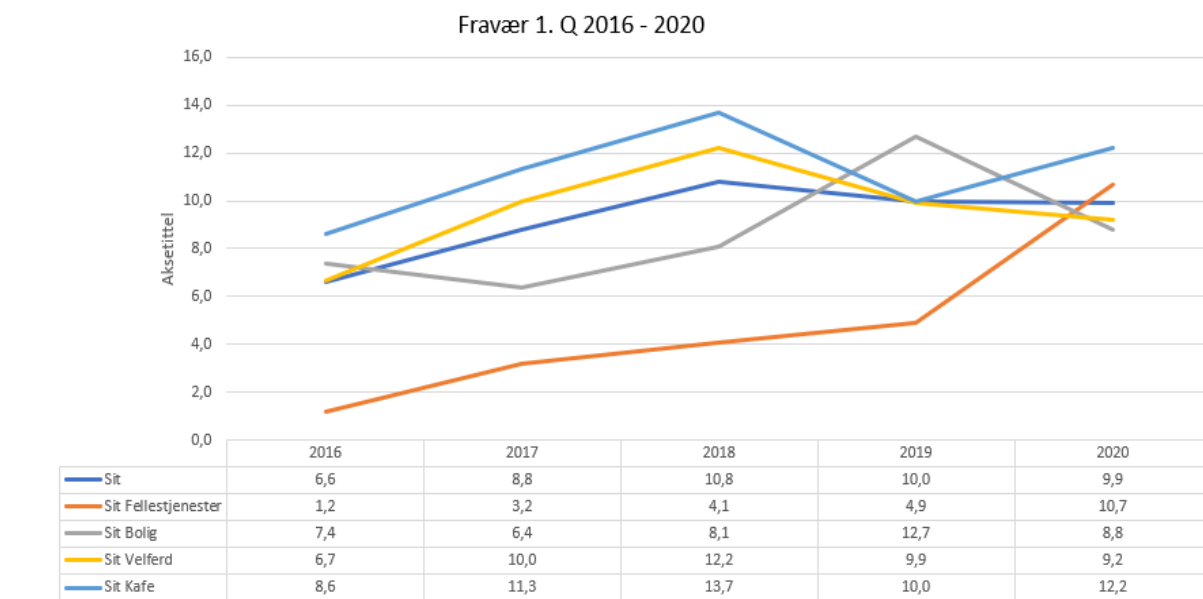
¹ Sit Idrett er pr. 2020 organisert under Campustjenester (Kafe & Idrett) og ikke under Sit Velferd. Det er få faste ansatte i Idrett så her vil enkeltpersoners fravær gjøre stort utslag.

Styremøte 4. juni 2020

Sykefravær I kv 2020

	1/2019	1/2020	1/2019	1/2020	1/2019	1/2020	1/2019	1/2020
	1-3 dgr	1-3 dgr	4-16 dgr	4-16 dgr	over 16 dgr	over 16 dgr	totalt	totalt
Sit	2,1	1,8	2,1	1,6	5,8	6,6	10,0	9,9
Sit Fellestjenester	0,5	1,2	0,3	1,3	4,1	8,2	4,9	10,7
Sit Bolig	2,1	1,4	2,7	2,1	7,9	5,3	12,7	8,8
Sit Velferd	2,8	2,0	2,3	1,7	4,8	5,4	9,9	9,2
Sit Kafe	1,8	1,8	2,1	1,3	6,1	9,1	10,0	12,2
Sit Idrett	3,1	3,5	3,9	0,0	14,8	0,0	21,7	3,5

Sykefravær i 1. kvartal i perioden 2016-2020



Kommentar:

Sykefraværet er fortsatt ansett som uønsket høyt for Sit totalt. Det totale sykefraværet i Sit i 1. kvartal i år har liten nedgang (fra 10,0% til 9,9 %) sammenlignet med 2019. Det nasjonale fraværet for 1. kvartal er det ikke kommet statistikk for ennå, men det har ligget mellom 5 og 6 prosent de siste årene². Ser vi nærmere på hvordan fraværet fordeler seg i varighet ser vi at det er langtidsfraværet (>16 dager) som er økende og utgjør den største andelen av totalen³. Dette er motsatt av hva vi ser i nasjonale statistikker hvor det er fravær under 16. dager som utgjør den største andelen. Her antar vi at vi ser denne effekten på grunn av forskjeller i utvalget, men langtidsfravær er en nøkkelfaktor i arbeidet med IA fremover.

Videre ser vi at for noen enheter går fraværet ned og hos andre går det opp. Sit Bolig og Sit Velferd har en nedgang i sykefraværet i 1. kvartal 2020 sammenlignet med tilsvarende periode i 2019 på hhv. 3,9 prosentpoeng for Bolig, 0,7 prosentpoeng for Velferd. Sit Kafe har en økning på 2,2 prosentpoeng mens Idrett har en nedgang på 18,2 prosentpoeng. Sit

² [Utviklingen i sykefraværet 1. kvartal 2019 \(pdf\)](#)

³ Fravær 1-3 dager i Sit har en nedgang på 0,3 prosentpoeng sammenlignet med samme periode i 2019. Fravær 4-16 dager har også en nedgang på 0,5 prosentpoeng mens langtidsfraværet over 16 dager har en økning på 0,8 prosentpoeng sammenlignet med 1. kvartal i 2019.

Styremøte 4. juni 2020

Fellestjenester har en markant økning i fraværet i 1. kvartal på 5,8 prosentpoeng sammenlignet med 1. kvartal 2019.

Sykefravær følges opp av leder lokalt. HMS-forumene og AMU ser mer på trender og de store linjene og virksomhetsteamet i Sit jobber tverrfaglig og overordnet med IA. HR tilbyr lederstøtte og følger tettere opp avdelinger med høyt sykefravær med bistand fra BHT.

På grunn av koronapandemien kommenterer alle HMS-forumene at arbeid utover nødvendig oppfølging av eksisterende fraværstilfeller at IA er et noe nedprioritert område.

Noen HMS-forum etterlyser mer lederstøtte i noen pågående saker og noen fraværssaker oppleves som vanskelige å finne gode løsninger på. HMS-forumene rapporterer om flere risikofaktorer i forbindelse med permittering, hjemmekontor eller arbeid på arbeidsted. Dette handler både om blant annet usikkerhet rundt egen arbeidssituasjon, stress, ensformig og stillesittende arbeid, lavere motivasjon. HMS-forumene i Sit rapporterer likevel om en fellesskapsfølelse og at ivaretagelse av hverandre i denne spesielle tiden har et økt fokus.

I virksomhetsteamet hadde tema tilbakekomst etter nedstenging av store deler av virksomheten naturlig nok et stort fokus. Her er alle ledere ansvarlig for å sikre gode risikovurderinger og igangsetting av nødvendige tiltak for å forebygge fravær og sikre nødvendig driftskontinuitet i tiden som kommer. Av Sit barn kan vi lære at tiltak må justeres etter behov, og viktigheten av å tenke helhetlig når vi tilpasser tjenester som er gode både for Sit, kunden og våre medarbeidere.

Samtidig som Sit gradvis gjenåpner må vi også plukke opp det mer forebyggende og helsefremmende fokuset og tilpasse tiltak og prosjekter til de utfordringer og muligheter som er vurdert og kjent både lokalt og sentralt.

ao/

Ref.sak R 25/ 2020 Vedtak fra møte i Velferdstinget 3. juni 2020

Ettersendes

bs/