

Saksframlegg

Sykefravær og arbeidsmiljøtiltak i Trondheim kommune 2004

Arkivsaksnr.: 05/16315

Forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget tar ”Rapport fra personaltjenesten om sykefravær- og arbeidsmiljøtiltak i 2004” til orientering.

Sykefravær- og arbeidsmiljøtiltak i Trondheim kommune i 2004

1.0 Innledning

Trondheim kommune har de siste årene registrert et jevnt økende sykefravær. Både sentralt i arbeidslivet og lokalt i kommunen har det vært satset på å styrke arbeidsmiljø og øke nærværet på arbeidsplassene. Godt arbeidsmiljø og lavt sykefravær har positiv innvirkning på tjenesteproduksjonen overfor kommunenes innbyggere. Personalpolitisk og økonomisk er dette forhold av stor betydning for den enkelte og for samfunnet.

I 2004 og i 2005 har Bystyret bevilget ekstra midler til helse- miljø- og sikkerhetsarbeidet. På bakgrunn av dette har flere nye tiltak og forsøk blitt iverksatt.

Vi ønsker i denne saken å gi en orientering om status på arbeidet og igangsatte tiltak.

1.1 Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)

Trondheim kommune ble IA-bedrift fra 1. oktober 2002. Samarbeidsavtalen med Trygdeetatens arbeidslivssenter har 3 lokale delmål som kan oppsummeres slik:

1. Å redusere sykefraværet med 5% hvert år ved bl.a. å sette fokus på tjenesteområder med høyt sykefravær og gjøre rutiner og organisering kjent for enhetslederne.
2. Å utvikle gode rutiner som sikrer at vi tar vare på ansatte i kommunen som av fysiske eller psykiske årsaker holder på å falle ut av arbeidslivet.
3. Å sette spesiell fokus på eldre arbeidstakere slik at det kan legges til rette for at de kan fortsette lenger i arbeidslivet.

Tiltak som iverksettes for å implementere samarbeidsavtalen skal skje i samarbeid med den øvrige driftsorganisasjonen og i samsvar med handlingsplaner for HMS-arbeid. Det lages årlige handlingsplaner for IA arbeidet i kommunen.

Det ser ut til at systematisk og målretta arbeid over lang tid gjør at Trondheim kommune nå jobber godt mot IA avtalens delmål. Det systematiske HMS arbeidet og oppfølgingsarbeidet er et godt utgangspunkt for godt samarbeid og målrettet aktivitet. Det forebygger og løser arbeidsrelaterte problemer, og gir mulighet for bedre tilrettelegging i forhold til funksjonsevne og livsfase.

1.2 Økonomiske rammer

For 2004 bevilget Bystyret i alt 22 mill kr til HMS tiltak. Av disse midlene ble 15 mill kr øremerket tiltak for Helse- og velferdstjenestene, og da spesielt hjemmetjenesten. 7 mill kr ble satt av til arbeidsmiljøutvikling i resten av kommunens enheter. Dette beløpet ble i forbindelse med regnskapsrapport for 2. halvår 2004 redusert til 6 mill kr.

I 2005 videreføres styrkinga av hjemmetjenestene. Det er også innværende år satt av 7 mill. til videreføring og utvikling av pilotprosjekter og andre tiltak.

1.3 Organisering av Helse- miljø- og sikkerhetsarbeidet

Rådmannen har i hovedsak lagt ansvaret for HMS-satsingen til Personaltjenesten. Arbeidet er internt i enheten organisert gjennom HMS-gruppa og Oppfølgingsgruppa.

Oppfølgingsgruppa bistår enhetsledere i oppfølging av sykmeldte arbeidstakere og i utføringssaker. HMS-gruppa har ansvar for forebyggende tiltak, som for eksempel kurs/ arbeidsmiljøutvikling på arbeidsplassen og

Trondheim kommune

oppdatering og vedlikehold av intern-kontrollsystem. HMS-gruppa omfatter også bedriftshelsetjenester etter sammenslåinga av de to enhetene i november 2003.

For å sikre at Trondheim kommune får størst mulig effekt av å ha blitt en inkluderende arbeidslivs bedrift, besluttet rådmannen å etablere et prosjekt for å ivareta dette. Prosjektet er forankret hos kommunaldirektør for organisasjon i Trondheim kommune og avdelingsdirektør i Trygdeetatens arbeidslivssenter i Sør-Trøndelag. Prosjektleder er tilknyttet Personaltjenesten.

I tillegg er det etablert arbeidsmiljøgrupper ved alle enheter som skal drive HMS arbeidet lokalt.

2.0 Sykefraværsutvikling

Gjennom IA-avtalen har Trondheim kommune forpliktet seg til å arbeide mot en målsetting om å redusere sykefraværet med 5 % hvert år i avtaleperioden. Sykefraværstallene har i stedet steget, men ser nå ut til å ha snudd i 2. halvår i 2004.

En mulig årsak til at vi har en gjennomsnittlig nedgang i fraværet i 2. halvår 2004, er at flere enkeltenheter har hatt merkbar nedgang det siste året. Forklaringene på redusert fravær på arbeidsplassene, er lokale og mange. Analysen av den enkelte enhets fraværprofil er en jobb som må gjøres lokalt da den i bunnen omhandler enkeltpersoners situasjon og de lokale arbeidsmiljøutfordringer. Dette er en utfordring og oppgave for leder i samarbeid med enhetens arbeidsmiljøgruppe.

Nedgangen i fraværet for hele Trondheim kommune er jevnt fordelt utover på mange enheter innenfor de ulike tjenesteområdene. Det er ingen tjenesteområder som har større nedgang i fraværet enn de andre. Soner, bofellesskap og barnehager har mange ansatte og endringer i sykefravær her merkes godt på statistikken for hele Trondheim kommune.

Isolert sett har vi i 2004 nådd målet i avtalen om et mer Inkluderende arbeidsliv om å redusere kommunens samlede sykefravær med 5 % årlig med en nedgang på 0.7 prosentpoeng.

(Se vedlegg 2: Sykefraværsoversikt i tjenesteområder i 2003 og 2004.)

2.1 Det samlede sykefraværet

Det samlede sykefraværet har vært jevnt stigende gjennom mange år. Høyeste samlet fraværet vi har registrert var på 12 % for 4. kvartal 2003. Fraværsutviklingen forventes nå å ha snudd fra 3. kvartal 2004.

Tradisjonelle, historiske sykefraværdata viser normalt sesongvariasjoner der sykefraværet er høyest om vinteren, i 4. og 1. kvartal, og lavest om sommeren, i 2. og 3. kvartal. Det er derfor gledelig at sykefraværet for 4. kvartal 2004 sank med hele 16,67% i forhold til 4. kvartal 2003, tilsvarende 2 prosentpoeng lavere.

Fraværnivået for hele året 2004 er også 0,7 prosentpoeng lavere enn 2003.(fra 10,7% til 10%). Dette utgjør 6,5 % lavere sykefravær i 2004 enn i 2003.

(Se vedlegg 1: Sykefraværsoversikt for hele Trondheim kommune for perioden 1995-2004.)

Analysen viser at vi har en nedgang både i mellomlangt og langtidsfravær, men at den er mest markant i forhold til langtidsfravær, og særlig langtidsfravær hos menn. Egenmeldt fravær er tilnærmet konstant.

Trondheim kommune har tidligere sammenlignet seg med Bergen kommune i forhold til sykefraværsutvikling. Organiseringen av kommunene i ulike tjenesteområder og datagrunnlag/rapporteringsverktøy er i utgangspunktet sammenlignbart. Vi har historisk sett hatt litt høyere fravær enn Bergen, men en lik utvikling. Bergen kommune rapporterer 9,8% fravær for 2004 mot 10,7% i 2003. Sykefraværsoversikter fra andre kommuner viser også en nedgang fra 2003 til 2004.

Trondheim kommune

Vi har valgt å kommentere 2 tjenesteområder i Trondheim kommune som har spesielle utfordringer framover når det gjelder arbeidsmiljøutvikling og sykefravær.

2.2 Hjemmetjenestene

Hjemmetjenestene i Trondheim kommune har hatt en relativt stor nedgang i sykefraværsprosenten i 3. og 4. kvartal i 2004 i forhold til i 2003. Nedgangen i 3. kvartal var på hele 2,7 prosentpoeng og nedgangen i 4. kvartal var på 1,8 prosentpoeng. Fordi 1. og 2. kvartals sykefravær var høyt i 2004, viste fraværet på årsbasis ikke så stor nedgang for tjenesteområdet.

Sykefraværet i soner og bofellesskap ligger fremdeles over snittet for resten av Trondheim kommune.

”Styrk programmet” er et utviklingsprogram som drives spesielt i sonene og i de byomfattende tjenestene. Programmet skal styrke de ansattes faglige kompetanse og bedre kvaliteten på tjenestene. Samlinger med de ansatte skal sette i gang forbedringsprosesser i den enkelte sone og etablere grunnlag for kontinuerlige forbedringsprosesser. Arbeidet startet i 2004 og vil fortsette i 2005 og delvis i 2006.

Sykefraværet i tjenesteområdet er inne i en god utvikling. Utviklingsarbeidet som foregår over tid vil sannsynligvis gjøre at denne trenden fortsetter.

2.3 Felles dør

Felles dør ble etablert 1. januar i 2004. Tjenesteområdet har et gjennomsnittlig sykefravær i 4. kvartal 2004 på 10,1%. Fraværet totalt sett er ikke spesielt høyt ved de nye enhetene i forhold til resten av kommunen. Enkeltenheter kan likevel ha utfordringer med høyt sykefravær eller økende fravær.

Det er vanskelig å si noe om sykefraværsutviklingen fordi data ikke er direkte sammenlignbare før og etter omorganiseringa. Erfaringsmessig utløser omfattende organisatoriske endringer høyere sykefravær for en periode.

Enhetene i felles dør kan ha spesielle utfordringer p.g.a. omorganisering. Det er god grunn til å følge disse enhetene spesielt, støtte og hjelpe dem i utviklingen av rutiner og gode arbeidsmiljø.

2.4 Arbeidsrelatert fravær

Personaltjenesten har i 2004 mottatt kopi av ca. 1/3 av det totale antall oppfølgingsplaner som skal være utfylt i henhold til arbeidsmiljøloven. Dette betyr ikke at oppfølging ikke foregår i de resterende 2/3 av sakene, men kun at rutinen med innsending av planen til Personaltjenesten ikke er fulgt.

På 263 av de 700 innkomne oppfølgingsplanene var det krysset av for at fraværet var arbeidsrelatert. Denne registreringen kan avdekke områder og enheter hvor arbeidsrelatert fravær er framtreddende.

3.0 Oppfølging av sykmeldte og attføringsarbeid

Etter inngåelse av samarbeidsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv ble det gjort flere endringer i rutiner for sykefraværsoppfølging i Trondheim kommune. I samarbeid med Trygdeetatens arbeidslivssenter ble det gjennomført omfattende opplæring av enhetsledere og verneombud. Mye informasjon er gitt og gis fortløpende gjennom ulike kanaler. Det gis også fortsatt tilbud om kurs/opplæring i sykefraværarbeid.

3.1 Tiltak i forhold til oppfølging av sykmeldte

Det er utarbeidet egen ”oppfølgingsplan for sykmeldte” for kommunen som et hjelpemiddel i oppfølging av sykmeldte. Denne skal utarbeides innen 6-8 ukers sykefravær i dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Kopi skal sendes Personaltjenesten som et ledd i å kvalitetssikre IA-avtalen og planene. Personaltjenesten

Trondheim kommune

har vært meget aktiv i å gi tilbakemeldinger til enhetsledere på disse planene. Den innsendte planen kan også inneholde en bestilling på bistand fra Personaltjenesten.

Trondheim kommune har fått utviklet et eget datavarslingssystem til hjelp i sykefraværsoppfølginga. Den som registrerer sykefravær over 6 uker på enheten får fra årsskiftet et varsel om at oppfølgingsplan for den sykmeldte må skrives. Varslet har resultert i at Personaltjenesten har mottatt et økende antall planer.

Trygdeetaten etterspør oppfølgingsplaner etter 12 ukers sykefravær der det ikke er satt i gang arbeidsrelaterte tiltak eller er dokumentert at dette ikke er mulig.

At det er skrevet en plan er ingen garanti for god oppfølging av den sykmeldte. Dokumentasjonsplikten er imidlertid nå lovfestet. Regelen er at den sykmeldte skal så langt som mulig være i arbeidsrelatert aktivitet, og arbeidsgiver skal utarbeide en oppfølgingsplan for å få den sykmeldte raskest mulig tilbake til arbeid.

For å sikre lokal forankring og brei medvirkning i arbeidsmiljøspørsmål, ble det opprettet Arbeidsmiljøgrupper på den enkelte enhet i 2004. Arbeidsmiljøgruppa fungerer som enhetens samarbeidsutvalg om arbeidsmiljø saker. Arbeidsmiljøgruppene rapportere til arbeidsmiljøutvalgene (AMU).

3.2 Tiltak i samarbeid med trygdeetaten

Trygdeetaten ønsker å satse på tettere oppfølging av sykmeldte i Trondheim kommune gjennom "Ekstra innsats kampanjen" mot sykefravær. Den varer foreløpig i perioden 15 november 2004 til 31. mars 2005. Det er et samarbeid mellom Trygdeetatens arbeidslivssenter, de lokale trygdekontor og Personaltjenesten.

Etter omorganiseringen er det i dag 4 lokale trygdekontor som har avsatt 2 kontaktpersoner ved hvert trygdekontor for å følger opp sykemeldte ansatte i Trondheim Kommune.

Representanter fra Arbeidslivssenteret og Personaltjenesten har løpende tilbud om å bistå enhetsledere i oppfølging av sykmeldte på systemnivå eller individnivå gjennom "nærstøtte" ut på den enkelte enhet.

Det gjennomføres nå oppfølgingsmøter gjennom å samle langtidssykmeldte ansatte i Trondheim kommune ute på deres lokale trygdekontor. Arbeidslivssentret og Personaltjenesten bidrar også på møtene.

Fagutviklingsprogrammet "Legen i det inkluderende arbeidsliv" gjennomføres av Fylkestyngdekontoret i Sør-Trøndelag. Trondheim Kommune er valgt ut som arbeidsgiver. Det innebærer at noen større enheter blir invitert til å legge opp program for legesamling med tema; "Arbeidsplassen - om legens mulighet for å etterspørre, kreve og bidra til dialogen på arbeidsplassen".

Enhetsledere i Helse- og velferd og Personaltjenesten møter legene som deltar for å informere om Trondheim kommunes systemer for forebygging og oppfølging av sykefravær. Vi får samtidig diskutert aktuelle problemstillinger som bidrar til bedre forståelse og samarbeid mellom arbeidsplass og lege.

3.3 Tiltak for å sikre at arbeidstakere ikke faller ut av yrkeslivet

Delmål 2 i samarbeidsavtalen sier at Trondheim kommune skal ta vare på ansatte som holder på å falle ut av arbeidslivet. Trondheim kommune har forpliktet seg til å legge forholdene til rette på arbeidsplassene slik at flere kan være i arbeid så lenge som mulig.

Attføringsarbeidet i Trondheim kommune har vært prioritert de siste to årene. I alle bedriftsinterne attføringssaker er det opprettet en fast kontaktperson ved Personaltjenesten. Per i dag gjelder dette ca. 200

Trondheim kommune

personer på attføringstiltak. I 2003 ble 55 arbeidstakere tilbakeført til arbeid etter ulike attføringstiltak. I 2004 er tallet 70.

Personaltjenesten har på vegne av rådmannen oppfølgingsansvaret for enhetsledere som ikke lenger har lederavtale. Det er utarbeidet rutiner for oppfølging av sykmeldte enhetsledere og foretatt en ansvarsfordeling mellom kontaktpersonene hos Rådmannen og Personaltjenesten.

Trondheim kommune har gjennom vedtak i Administrasjonsutvalget av 22.09.2004 forpliktet seg til å følge opp arbeidstakere som innvilges tidsbegrenset uførestønad. Personaltjenesten skal utarbeide forslag til rutiner. Rutinene må sees i sammenheng med rutiner for oppfølging av arbeidstakere som er overtallig, ferdig attførte og ansatte som skal omplasseres.

4.0 Forebyggende helse -, miljø- og sikkerhetstiltak.

Personaltjenesten driver opplæring og arbeidsmiljøutviklingsarbeid på enhetene etter bestilling og behov. 104 av kommunens enheter har mottatt slik hjelp i 2004. I tillegg kommer bistand i de fleste sykehjem og soner gjennom bl.a. Styrk programmet. Økende bistand til Barne- og familietjenestene er registrert mot slutten av 2004.

Bistand til enheter i forhold til bedriftshelsetjenester foregår som tidligere. Dette inkluderer også salg av tjenester til kommunale foretak og aksjeselskaper.

Helse- miljø- og sikkerhetssystemet på intranettet er revidert og justert samtidig med at det er gjennomført et større arbeid med IK-system i skolen.

Det er iverksatt mange forsøksordninger med bakgrunn i HMS midlene som Bystyret har bevilget. Pilotprosjektene vil gi oss verdifulle erfaringer i forhold til forebyggende tiltak. De fleste tiltakene ble igangsatt siste halvår av 2004. Det er derfor for tidlig å trekke bastante konklusjoner om tiltakenes virkning.

4.1 Forsøk med økt grunnbemanning

På Søbstad sykehjem settes det inn økt bemanning i enkelte arbeidsøkter i turnusen som ekstra avlastning/støtte. Det er stort engasjement fra ansatte som gir uttrykk for positiv psykososial effekt av tiltaket. Sykefraværet er redusert.

Vestlia barnehage har styrket bemanningen med en "husmor" som tar en del praktiske gjøremål. Sykefraværet har gått ned.

Fast vikar prøves ut i barnehager og i soner. Disse dekker flere avdelinger eller enheter og kan gå inn å dekke opp ved akutte vikarbehov. Forsøkene har vist positiv effekt på tjenestene og arbeidsmiljøet.

4.2 Forflytning/ergonomi

Ved sykehjem og barnehager er 8 enheter spesielt utplukket til en satsning på å lære teknikker for forflytning. Muskel- og skjelettplager er oppgitt som viktigste årsak til sykefravær hos denne målgruppen. Effekten av tiltak som settes inn på dette området er langsiktig, og vil ha størst betydning for dem som ennå ikke har utviklet belastningslidelser.

Tiltakene innebærer veiledning på arbeidsplassen, kurs i forflytningsteknikk og etablering av forflytningsnettverk.

Trondheim kommune

4.3 Arbeidsmiljøutvikling

Det er en viktig oppgave å gi opplæring og oppfølging på enhet slik at leder og arbeidsmiljøgruppene blir selvhjulpne i HMS-arbeidet. Det er derfor satset på kurs og prosessveiledning i personalgrupper. I 2004 har aktivitetene på dette feltet vært:

- 900 personer har deltatt i kurs for AMG grupper.
- Oppfølgingskurs - 13 kurs høsten 2004 bl.a. i konflikthåndtering og oppfølging av sykmeldte.
- Arbeidsmiljøutvikling på enhetene.
- Individuelt tilpassede kurs/seminar for miljøutvikling/kultur/holdning på enhet.

4.4 Seniortiltak

Etter milepælssamtale mellom den enkelte senior og leder er det iverksatt individuelle seniortiltak for ansatte på 55 år+ i noen barnehager og sykehjem fra mai 2004.

Evalueringen viser at godt over halvparten av senioransatte i barnehagene er positive til framtida i arbeidslivet. Over halvparten opplever å ha forbedret helsetilstanden etter at prosjektet startet. Det er også iverksatt generelle tiltak for hele arbeidsmiljøet i barnehagene og i sykehjem. Pilotprosjektet fortsetter ut i 2005 før det skal evalueres.

4.5 Støtte til gode HMS tiltak på enhetene

Kr. 700 000 ble fordelt på enheter etter søknad i 2004. Arbeidsmiljøgruppene ble invitert til å komme med søknad om midler til å sette i gang kreative tiltak for å bedre arbeidsmiljøet på sin enhet. Midlene ble fordelt av styringsgruppen for tre-partsamarbeidet etter innstilling fra Personaltjenesten. 27 enheter fikk støtte til arbeidsmiljøtiltak i fjor.

4.6 Frisk-aktiviteter for alle ansatte

Tidligere års treningskampanjer for alle ansatte i Trondheim kommune fortsatte også i 2004. Dette gjelder bl.a svømme- og gå/sykle til jobben- kampanjene. Tilbudene ble utvidet til å gjelde alt fra golf til magedans og meditasjon. Totalt 14 ulike kurs/aktiviteter for alle ansatte ble gjennomført i 2004.

Det legges vekt på tilbud hvor alle kan delta og gjerne i en sosial sammenheng. Dette stimulerer "vi- følelse" blant kommunalt ansatte. Fysisk aktivitet er det samme som forebyggende helsearbeid. En aktiv livsstil med tilstrekkelig mosjon er det beste grunnlaget for god helse og mindre sykdom. Frisk aktiviteter har til hensikt å stimulere ansatte til fysisk aktivitet.

Evaluerings av aktivitetene i 2004 viser at vi har nådd over 500 ansatte fra over halvparten av kommunens enheter. Så godt som alle kursdeltakere er så fornøyde at de kan tenke seg å anbefale kurset til sine kollega.

5.0 Fortsatt nedgang i sykefraværet?

Det ser nå ut til at vi er på vei mot lavere sykefravær i Trondheim kommune. Det er mange sammenfallende grunner til det:

- Endrede holdninger til sykefravær blant kommunens ansatte. "Det er bedre å være på arbeid med det som er friskt i stedet for å sitte hjemme med det som er sykt."
- Tett oppfølging av enkeltarbeidstakere som har ført til at de er raskere tilbake i jobb. Enhetsledere har over tid prioritert sykefraværarbeidet og hatt sterkt fokus på sykefraværsoppfølging

Trondheim kommune

- Forebyggende tiltak sentralt og lokalt på enhetene og kurs/opplæring har hatt effekt på fraværet. Enhetslederne har økt fokus på arbeidsmiljøet. Det jobbes systematisk med HMS ute på arbeidsplassene.
- Endringer i trykkesystem og legers praksis når det gjelder sykefravær og ”medisinsk vurdering av arbeidsmulighet ved sykdom” (tidligere ”sykmelding”). I tillegg kom det nye regler for sykmelding pr. 1. juli 2004. Det er nå mer bruk av gradert sykemelding i stedet for aktiv sykmelding.
- Det er etablert arbeidsmiljøgrupper ved enhetene. Disse jobber med arbeidsmiljø og sikrer brei medvirkning og lokal forankring blant de ansatte.

Det er et håp om at den store innsatsen på enhetene med bistand fra ulike aktører, har snudd trenden med et stadig økende sykefravær. Gjennom å opprettholde aktivitetsnivået bør det være realistisk å håpe på en fortsatt nedgangen i fraværet.

6.0 Utfordringer framover

I en stor organisasjon som Trondheim kommune tar det tid å implementere arbeid og rutiner for å redusere sykefravær og forbedre arbeidsmiljø. Som rapporten viser er mange tiltak iverksatt og aktiviteten er høy på området. Det vil i tiden framover være viktig å opprettholde aktivitetsnivået innen oppfølging og forebygging av sykefravær både på individ-, enhets- og systemnivå. Arbeidet krever fortsatt nytenkning, videreutvikling og oppfølging. Satsing på på dette området må gjenspeiles i kommunens styrings- og planverktøy, eksempelvis lederavtaler og HMS plan, og konkretiseres i handlingsplaner på alle nivå og i ulike forum i organisasjonen.

Statistikk viser at vi har en del eldre arbeidstakere i Trondheim kommune. Disse har viktig kompetanse som vi trenger for å yte gode tjenester til kommunens innbyggere. Tiltak for å unngå tidligpensjonering er også svært økonomisk lønnsomme. Seniorpolitikk og tiltak for å beholde eldre arbeidstakere lenger i arbeidslivet blir derfor et viktig satsningsområde framover.

Det er positivt at utviklingsarbeid og målretta arbeid fra myndigheter, partene i arbeidslivet o.a understøtter og stimulerer sykefraværsarbeidet i Trondheim kommune. Vi må fortsette å benytte oss av hjelpen fra Trygdeetatens arbeidslivssenter og andre samarbeidspartnere i arbeidet slik vi gjorde i 2004.

I 2004 startet mange og varierte arbeidsmiljøtiltak og pilotprosjekt på ulike områder. Vi må høste erfaringer og resultater av forsøksordninger som HMS midlene har gitt oss mulighet til å sette i gang. Disse erfaringene må systematiseres og siden gjenspeile seg i arbeidet og endringstiltakene som prioriteres framover.

De nyopprettede arbeidsmiljøgruppene forankrer arbeidsmiljøarbeidet på den enkelte enhet. I forhold til arbeidsmiljørelaterte utfordringer er arbeidsmiljøgruppene et viktig redskap som bidrar til at problemer blir forsøkt løst nær ved der de oppstår. Arbeidsmiljøgruppene er viktige aktører som må støttes og få styrket sin kompetanse i dette arbeidet. Styrkinga må skje gjennom både kurs/opplæring og individuelt tilpassede opplegg for den enkelte arbeidsmiljøgruppe.

Vi har manuelt utarbeidet en oversikt over registrert arbeidsrelatert fravær på oppfølgingsplanene. Det er en viktig oppgave for personaltjenesten i samarbeid med den enkelte enhetsleder å analysere dette datagrunnlaget og sette inn hensiktsmessige tiltak. Vi må ha fokus på enheter innenfor de ulike tjenesteområdene med høyt sykefravær og arbeidsrelatert fravær. Et bredt register av tiltak må tilpasses og iverksettes ut i fra enhetens særegne situasjon. Det finnes ikke noe enkelttiltak som stimulerer enhetene til godt arbeidsmiljø- og sykefraværsarbeid. Å bringe en enhet fra en dårlig til en god situasjon på området krever inngrep og sterke tiltak fra ulike aktører innenfor ulike områder. Disse tiltakene må tilbys i form av hjelp og støtte til den enkelte

Trondheim kommune

enhet.

Rådmannen i Trondheim, 03.05.05

Elin Rognes Solbu
kommunaldirektør

Gudrun Nordland
Leder, personaltjenesten

Tone Solberg
Prosjektleder, IA avtalen

Vedlegg

1. SYKEFRAVÆRSOVERSIKT FOR HELE KOMMUNEN I PERIODEN 1995 – 2004
2. SYKEFRAVÆRSOVERSIKT TJENESTEOMRÅDER I 2003 OG 2004

Trondheim kommune

VEDLEGG 1

SYKEFRAVÆRSOVERSIKT FOR HELE KOMMUNEN

Sykefraværsoversikt for perioden 1995 - 2004

Årstall	Kvartalsvis fravær	Årlig fravær
2000	1. kvartal 10.6% 2. kvartal 8.8% 3. kvartal 8.4% 4. kvartal 10.0%	9.5%
2001	1. kvartal 10.3% 2. kvartal 9.7% 3. kvartal 8.9% 4. kvartal 10.3%	9.8%
2002	1. kvartal 10.9% 2. kvartal 9.8% 3. kvartal 8.5% 4. kvartal 11.0%	10.2%
2003	1. kvartal 11.0% 2. kvartal 10.5% 3. kvartal 9.6% 4. kvartal 12.0%	10.7%
2004	1. kvartal 11.5% 2. kvartal 10.4% 3. kvartal 8,2% 4. kvartal 10,0%	10.0%

VEDLEGG 2: SYKEFRAVÆRSOVERSIKT INNEN TJENESTEOMRÅDER

Område	1.kv. 03	2.kv. 03	3.kv. 03	4.kv. 03	Året 2003	1.kv. 04	2.kv. 04	3.kv. 04	4.kv. 04	Året 2004
Hele Tr.heim kommune	11 %	10,40 %	9,60 %	12 %	10,70 %	11,50 %	10,40 %	8,20 %	10 %	10 %
Helse velferd	13 %	13,10 %	13,40 %	15,70 %	14,90 %	15,20 %	14,20 %	11,90 %	14,10 %	13,90 %
Sykehjem	13,30 %	13,50 %	13,10 %	15,40 %	13,90 %	14,90 %	13,50 %	11,90 %	13,30 %	13,50 %
Sone/bof.skap	14,80 %	14,70 %	15,80 %	17,70 %	15,80 %	16,80 %	15,90 %	13,10 %	15,90 %	15,50 %
Oppvekst og utdanning	10,70 %	9,90 %	6,80 %	11,20 %	9,90 %	11,10 %	10,10 %	7,40 %	9,50 %	9,40 %
Skoler	9,60 %	8,70 %	6,40 %	10,10 %	8,70 %	10 %	8,40 %	5,60 %	8,50 %	8,20 %
Barnehager	13,30 %	12,30 %	10,60 %	13,30 %	12,50 %	12,90 %	12,80 %	10,40 %	11,40 %	11,60 %
Kultur	6,70 %	7,80 %	8,20 %	8 %	7,70 %	8 %	7,40 %	6,10 %	5,90 %	7 %
Interne tjenester og rådmannen	8,70 %	7,40 %	10,20 %	10,10 %	9 %	8,70 %	7,40 %	5,40 %	6,20 %	6,70 %
Miljø og landbruk	4,50 %	6,20 %	7,60 %	10,30 %	7,10 %	7 %	5,30 %	4,50 %	6,60 %	5,90 %
Trondheim Bydrift	9,40 %	8,30 %	8,90 %	10,40 %	9,30 %	10,50 %	10,90 %	8 %	7,60 %	8,70 %
Brann og feiervesen	6,90 %	7,30 %	5,90 %	5,50 %	6,40 %	4,90 %	6,20 %	5,60 %	6,40 %	5,40 %
Byutvikling	5,90 %	6,90 %	7,20 %	8,20 %	7 %	7,70 %	4,30 %	3,30 %	5,30 %	5 %
Andre enheter	7,40 %	7,20 %	6,90 %	6,70 %	7,00 %	6,40 %	5,90 %	5,40 %	6,20 %	6,50 %
Felles dør						11,40 %	10,60 %	8,90 %	10,10 %	10,10 %
Ledere:	6,20 %	6,30 %	6,10 %	8,60 %	6,80 %	6,40 %	6,30 %	4,70 %	7,20 %	6,60 %
- skoler	5,70 %	8,80 %	8,20 %	11,10 %	8,30 %	6,40 %	5,40 %	5,60 %	4,90 %	5,10 %
- barnehager	11,30 %	13,20 %	6,30 %	8,70 %	10,10 %	7,20 %	9,00 %	9,40 %	10,70 %	10,40 %
- soner og bofellesskap	8,80 %	9,10 %	8,30 %	13,10 %	9,80 %	13,90 %	13,40 %	5,40 %	16,10 %	13,50 %
-sykehjem	7,50 %	2,00 %	11,10 %	16,60 %	9,30 %	7,90 %	10,70 %	2,20 %	4,50 %	3,90 %
- andre ledere	3,60 %	2,70 %	4,70 %	5,40 %	4,10 %	4,90 %	2,80 %	1 %	4,90 %	4 %

