

REFERAT |KRS| Helse- og sosialstyret (2015-2019) d. 06-11-2018

Møtedato Tirsdag d. 06. november 2018 kl. 14:00

Møtested Formannskapssalen

Indholdsfortegnelse

Program for møtet.....	3
Godkjenning av helse- og sosialstyrets protokoll av 16.10.18.....	6
Rådmannens forslag til handlingsprogram 2019-2022 for helse- og sosialsektoren.....	8
Rådmannens oppfølging av kommunerevisjonens forvaltningsrapport om sykefravær.....	10
Oppfølging av handlingsprogram 2018-21 - Tiltak for heltid/ redusere sykefravær.....	14

Sak 60/18: Program for møtet



Kristiansand, 29.10.2018

MØTEINNKALLING TIL HELSE- OG SOSIALSTYRET

Dato: 06.11.2018 kl. 14.00

Sted: Formannskapssalen

Innkalling gjelder bare medlemmer. Varamedlemmer møter etter særskilt innkalling.

Forfall meldes snarest til Politisk sekretariat tlf. 905 81 832.

PROGRAM FOR MØTET:

Ansvarlig: Helse- og sosialdirektørens stab

14.00 – 14.45 Fellesmøte med Rådet for funksjonshemmede. Innspill/notat fra Rådet

14.45 – 15.00 Pause

15.00 – 15.45 Handlingsprogram, strategisk grep og utfordringsområder

15.45 – 16.00 Innspill til tema til årshjul 2019

SAKSKART			Side
60/18	201800017-56	<u>Helse- og sosialstyresak</u> Godkjenning av helse- og sosialstyrets protokoll av 16.10.18	
61/18	201825680-1	<u>Helse- og sosialstyresak</u> Rådmannens forslag til handlingsprogram 2019-2022 for helse- og sosialsektoren	
62/18	201806796-8	<u>Kommunalutvalgssak:</u> Rådmannens oppfølging av kommunerevisjonens forvaltningsrapport om sykefravær	
63/18	201713851-6	<u>Helse- og sosialstyresak</u> Oppfølging av handlingsprogram 2018-21 - Tiltak for heltid/ redusere sykefravær	

Viggo Lütcherath
Leder i utvalg

(sign.)

Sak 61/18: Godkjenning av helse- og sosialstyrets protokoll av 16.10.18

Vedlegg

Protokoll Helse- og sosialstyret 16.10.2018



Dato 29. oktober 2018
Saksnr.: 201800017-56
Saksbehandler Maren Svenning

Saksgang
Helse- og sosialstyret

Møtedato
06.11.2018

Godkjenning av helse- og sosialstyrets protokoll av 16.10.18

Forslag til vedtak

[Helse- og sosialstyret godkjenner helse- og sosialstyrets protokoll av 16.10.18](#)

Wenche P. Dehli
Helse- og sosialdirektør

Maren Svenning
Utvalgssekretær

Vedlegg:
Helse- og sosialstyrets protokoll av 16.10.18

Sak 62/18: Rådmannens forslag til handlingsprogram 2019-2022 for helse- og sosialsektoren

Dato 19. oktober 2018
Saksnr.: 201825680-1
Saksbehandler Birgit Tveit Sæbø

Saksgang
Helse- og sosialstyret

Møtedato
06.11.2018

Rådmannens forslag til handlingsprogram 2019-2022 for helse- og sosialsektoren

Sammendrag

Helse- og sosialdirektøren fremmer med dette helse- og sosialsektorens forslag til handlingsprogram for perioden 2019-2022 til politisk behandling i helse- og sosialstyret. Sektorens handlingsprogram inngår som en del av rådmannens samlede handlingsprogram for Kristiansand kommune. Det vises til rådmannens dokumenter som følger saken.

Forslag til vedtak

[Helse- og sosialstyret tar helse- og sosialdirektørens forslag til handlingsprogram 2019-2022 til orientering.](#)

Wenche P. Dehli
Helse- og sosialdirektør

Birgit Tveit Sæbø
Økonomirådgiver

Tilgjengelig bakgrunnsdokumentasjon:
Rådmannens forslag til handlingsprogram 2019-2022

Følgende dokumenter er elektroniske vedlegg til saken og legges ut på kommunens hjemmeside:

Oversikt over tilskuddsposter i 2019
Forslag til drifts- og investeringstiltak utenfor rammen 2019-2022
Betalingssatser for 2019
Statistikkportalen

ASSS.no- nettside for sammenligninger av de 10 største kommunene i Norge

Sak 63/18: Rådmannens oppfølging av kommunerevisjonens forvaltningsrapport om sykefravær

Vedlegg

Vedtak KOMMUN, 06112018, Sak 92/18, Rådmannens oppfølging av kommunerevisjonens forvaltningsrapport om sykefravær

Vedtak OPPVEK, 06112018, Sak 79/18, Rådmannens oppfølging av kommunerevisjonens forvaltningsrapport om sykefravær

Tilbakemelding arbeidsgruppe & AMU

Anbefalinger fra BHT



Dato 26. oktober 2018
Saksnr.: 201806796-8
Saksbehandler Magnar Benjaminson

Saksgang

Oppvekststyret
Helse- og sosialstyret
Kommunalutvalget

Møtedato

06.11.2018
06.11.2018
06.11.2018

Rådmannens oppfølging av kommunerevisjonens forvaltningsrapport om sykefravær

Sammendrag

Viser til vedtak i SAK 103/18 i Bystyret 12.9.2018.

«Bystyret har bedt rådmann om å gi en skriftlig tilbakemelding til kontrollutvalget innen 22.11.2018 for de tiltak som er satt i gang for å følge opp vedtaket og rapportens anbefalinger.»

Rapporten gir 10 anbefalinger som varierer i omfang og utstrekning. Rådmann har nedsatt en arbeidsgruppe som har gjennomgått rapportens anbefalinger, bestående av representanter fra arbeidsgiversiden, vernetjenesten, tillitsvalgte og bedriftshelsetjenesten. Arbeidsgruppen har vært i dialog med sektorenes arbeidsmiljøutvalg, og har på bakgrunn av dette utarbeidet et svar på rapportens anbefalinger. Rådmann gir på bakgrunn av dette sin anbefaling i vedlagt notat.

På grunn av den nært forestående kommunesammenslåingen foreslår rådmann et skille mellom; tiltak som gjennomføres i Kristiansand kommune, og tiltak som anbefales gjennomført i nye Kristiansand kommune. De mest omfattende tiltakene anbefaler rådmann derfor blir spilt inn til programledelsen i nye Kristiansand kommune for implementering i deres arbeid med sykefraværsoppfølging for den nye kommunen. De tiltakene som gjennomføres i Kristiansand kommune følges opp av kommunens hoved-arbeidsmiljøutvalg. Se vedlagt notat hvor de ulike tiltakene er redegjort for.

Forslag til vedtak

1. Kommunalutvalget støtter rådmannens forslag til tilsvar om planlagte tiltak i Kristiansand kommune, og innspill til nye Kristiansand kommune.
2. Rådmannens tilsvar oversendes kontrollutvalget.

Ragnar Evensen
Rådmann

Eva Berglund Åsland
Organisasjonsdirektør

Vedlegg:
Tilbakemelding fra arbeidsgruppen & AMU
Anbefalinger fra BHT

Bakgrunn for saken

Bystyret har bedt rådmann om å gi en skriftlig tilbakemelding til kontrollutvalget innen 22.11.2018 for de tiltak som er satt i gang for å følge opp vedtaket og rapportens anbefalinger. Det er viktig for rådmann at disse tiltakene fører til varige forbedringer i arbeidet med forebygging og oppfølging av sykefraværet i kommunen.

På grunn av den nært forestående kommunesammenslåingen foreslår rådmann et skille mellom; tiltak som gjennomføres i Kristiansand kommune, og tiltak som anbefales gjennomført i nye Kristiansand kommune. Det ligger to hensyn bak denne vurderingen. Det ene er at Kristiansand kommune opphører om et drøyt år, og det vil være lite hensiktsmessig å iverksette store forbedringstiltak i dagens organisasjon. Det andre er at de ansatte som skal jobbe med disse forbedringene i stor grad er bidragsyttere i byggingen av den nye kommunen og har betydelig arbeidsbelastning som følge av dette.

Rådmann vil derfor anbefale at følgende tiltak blir utført, med følgende fordeling:

Tiltak for Kristiansand kommune

1. Forbedre sykefraværsstatistikken
 - a. Statistikken bør inneholde informasjon om hvorvidt fraværet er arbeidsrelatert, alder, kjønn, og utdannelses nivå
 - b. Begrensninger i lovverk og datasystemer må tas hensyn til
 2. Økt fokus på sykefraværsoppfølging fra rådmann
 - a. Direktørene må sørge for at eksisterende sykefraværsprosedyre formidles og etterleves
 - i. HAMU vil følge opp at dette blir gjort
 - b. Økt fokus på tidlig innsats i sykefraværsoppfølgingen, og komme tidlig i inngrep med utfordringer/konflikter som kan lede til sykefravær
 - c. Økt fokus på arbeidsgivers oppfølgingsansvar gjennom hele sykefraværsløpet
 3. Sikre tilstrekkelig dokumentasjon av oppfølgingen av sykemeldte
- Rådmann iverksetter disse tiltakene når kontrollutvalget har gjort vedtaket.

Tiltak for nye Kristiansand kommune

Rådmann anbefaler at programmet nye Kristiansand kommune tar følgende punkter til orientering når de skal etablere det systematiske arbeidet med HMS for den nye kommunen:

1. Overordnet HMS-policy og forankring av denne i hele organisasjonen
2. HMS-målsettinger – med tilhørende planlagte tiltak
3. HMS-internkontroll – som sier hvordan man skal følge opp og kontrollere det systematiske arbeidet med HMS, og systemer som støtter opp om dette
4. HMS-roller og ansvar – tydelig definert
5. Ivareta sektorovergripende samhandling i HMS-arbeidet
6. Sikre at det systematiske HMS-arbeidet også er gjenstand for kontinuerlig forbedring
7. Definere bedriftshelsetjenestens rolle, ansvar og omfang

8. Forankring av aktivitetsplan og bruk av bedriftshelsetjenesten i det systematiske arbeidet med HMS
9. Sørge for at ledere i nye Kristiansand kommune får opplæring i forebygging og oppfølging av sykefravær av god kvalitet
10. Større opplæringsfokus på kvalitet i oppfølgingen og dialogen mellom arbeidsgiver og sykmeldte
11. Anvende kunnskap utenfor organisasjonen (anvende nasjonale data, anerkjent forskning, lokale kartlegginger og observasjoner o.l. til forebygging og analyse)

**Sak 64/18: Oppfølging av handlingsprogram 2018-21 - Tiltak for heltid/
redusere sykefravær**



Dato 10. september 2018
Saksnr.: 201713851-6
Saksbehandler Ellen K. Torgersen

Saksgang
Helse- og sosialstyret

Møtedato
25.09.2018

Oppfølging av handlingsprogram 2018-21 – tiltak for heltid/forebygge og redusere sykefravær.

Sammendrag

I sak «Oppfølging av vedtatt handlingsprogram for helse- og sosialsektoren 2018-2021» 13.02.18 ble det orientert om at administrasjonen ville komme tilbake med en nærmere tilbakemelding på iverksettelse av tiltak rettet mot sykefravær. Denne saken omhandler hvordan sektoren følger opp vedtatt budsjettforslag relatert til «tiltak for å heltid/ redusere sykefraværet + forventet gevinst ved red. sykefravær». Bystyret innvilget 2 mill.kr til arbeidet med en forventet årlig gevinst, økende gjennom perioden.

Tall i 1000 kr:

Tiltak	2018	2019	2020	2021
Tiltak for heltid/reduisert sykefravær	2000	2000	2000	2000
Forventet gevinst redusert sykefravær		- 500	- 1000	- 2 500

Bevilgningen på 2 millioner sees i sammenheng med rådmannens vedtatte budsjettforslag om å øke driftsramme på 3 mill. kr årlig knyttet til lederstøtte og etablering av ressursteam, samt, sammenheng med videreføring og styrking av allerede innsats og utvikling av nye tiltak knyttet til vedtatte prioriteringer:

- Heltidskultur
- Robust ledelse
- Rekruttering og kompetanse
- Helsefremmende og motiverende arbeidsmiljø.

Bevilgningen benyttes til lederstøtte for å styrke kapasitet hos ledere for å sikre systematisk oppfølging og planlegging av tiltak for å øke heltid/ redusere sykefravær. I denne forbindelse vil en virksomhet satse på deltakelse i KS prosjektet «IA-ledelse 2.0- NED med sykefraværet!». To andre virksomheter etablerer og prøver ulike modeller for ressursteam. Tiltakene vil sees i sammenheng med bevilgning til etablering og utprøving av ressursteam. Økonomiske beregninger som er gjort i sektoren tilsier at man også vil håndtere effektiviseringen som forventet. Effekter på mål (heltid/sykefravær, beholde og rekruttere) og økonomi vil bli dokumentert.

Forslag til vedtak

[Helse- og sosialstyret tar saken til orientering](#)

Wenche P. Dehli
Helse- og sosialdirektør

Ellen K. Torgersen
Rådgiver Helse- og sosialdirektørens stab

Bakgrunn for saken

I sak «Oppfølging av vedtatt handlingsprogram for helse- og sosialsektoren 2018-2021» 13.02.18 ble det orientert om at administrasjonen ville komme tilbake med en nærmere tilbakemelding på iverksettelse av tiltak rettet mot sykefravær. Denne saken omhandler hvordan sektoren følger opp vedtatt budsjettforslag relatert til «tiltak for å heltid/ redusere sykefraværet + forventet gevinst ved red. sykefravær». Bystyret innvilget 2 mill.kr til arbeidet med en forventet årlig gevinst, økende gjennom perioden.

Tall i 1000 kr:

Tiltak	2018	2019	2020	2021
Tiltak for heltid/ redusert sykefravær	2000	2000	2000	2000
Forventet gevinst redusert sykefravær		- 500	- 1000	- 2 500

Arbeidet med å redusere sykefraværet er sammensatt og avhenger av flere faktorer, som tidligere belyst gjennom to saker som ble behandlet i 2017¹. Denne saken legges frem for helse og sosialstyret i forbindelse med en orientering som gis på arbeidsgiverfeltet under temadelen av møtet 25. september 2018.

På arbeidsgiverfeltet har sektoren utarbeidet strategier på følgende sentrale områder:

- Heltidskultur
- Robust ledelse
- Rekruttering og kompetanse
- Helsefremmende og motiverende arbeidsmiljø

Strategiene legger opp til en helhetlig og systematisk tilnærming til arbeid med å redusere og forebygge sykefravær, samtidig som vedtatt plan for heltid skal implementeres. Det understreker viktigheten av at prioriterte ressurser på arbeidsgiverfeltet blir sett i en sammenheng. Det orienteres derfor også om oppfølging av rådmannens vedtatte budsjettforslag i saken.

«I forslag til handlingsprogram for 2018-2021 er det lagt inn en økning i midler til helse- og sosialsektoren knyttet til demografiutvikling. Sektoren vil bruke midlene til å fremme heltidsstillinger, samtidig som tjenestebehovet i befolkningen øker. Det er forventninger til lederne at de vurderer all økning i lønnsrammer ut fra mål om heltidsstillinger.»

Rådmannen foreslår økt driftsramme på 3 mill. kr årlig knyttet til ytterligere lederstøtte i årsturnusarbeidet og etablering av fleksibelt ressursteam ved økt arbeidsbelastning for å redusere sykefravær (2 av tiltakene utenfor rammen). Begge tiltakene forventes å gi god effekt på arbeidet med å fremme heltidsstillinger.»

Under sektorens årlige handlingsplansamling 24. april 2018, fremkom det et tydelig behov for å styrke kapasitet hos ledere til personal- og faglig ledelse, samt å sikre nødvendig kompetanse i tjenestene. På bakgrunn av innspill fra samlingen og sektorens strategier på arbeidsgiverfeltet, ligger følgende hovedprinsipper til grunn for prioritering av tiltak:

- Styrke kapasitet hos avdelingsledere for å kunne arbeide med faglig ledelse, heltidskultur og forebygging av sykefravær.
- God benyttelse av arbeidskraft på tvers i organisasjonen ved tilsetning av ansatte i heltidsstillinger.
- Tiltakene skal være fremtidsrettet for å beholde og rekruttere nødvendig kompetanse.
- Effektmåling og gevinstrealisering skal ha et sentralt fokus.

¹ Sak: 38/17 Helse og sosialstyremøte 21.06.17 Sak: 61/17 Helse og sosialstyremøte 17.10.17

Pilotering av ressursteam:

Erfaringer fra heltidsprosjektet og arbeidet med årsplan viser at det er behov for koordinering av vaktbanker² på tvers av tjenesteområder og virksomheter. Behovet vil bli økende etter hvert som det ansettes flere i heltidsstillinger. Fremtidig rekrutteringsutfordringer vil også innebære nytenkning om hvordan vi benytter kompetanse og sikrer kvalifisering av vikarer.

Ledere i virksomhetene har kommet med innspill på hva ressursteam skal dekke av behov. På bakgrunn av dette er det igangsatt to utprøvningsprosjekter med ressursteam i virksomhetene omsorgssentre og behandling og rehabilitering. Virksomhet omsorgssentra vil pilotere modell for ressursteam ved koordinering av vaktbanker på tvers av flere enheters turnuser. Virksomhet behandling og rehabilitering utreder ressursteam som innbefatter modell for fremtidsrettet organisering av sykepleietjenesten. Utprøvningsprosjektene vil gi erfaringer som gir grunnlag for hvordan en fremtidig modell bør videreutvikles og skaleres i hele sektoren.

Deltakelse i NED- med sykefraværet!

KS og NAV inngikk et samarbeid i 2016 «IA-ledelse versjon 2.0. NED med sykefraværet! Kristiansand kommune ble ikke invitert inn i første del av prosjektet, da innsatsen ble innrettet mot store kommuner med sykefravær på over 10 %. Satsingen er rettet særlig mot helse- og omsorgssektoren og barnehager da det er i disse sektorene sykefraværet er høyest. Det ble i vår åpnet opp for flere deltakerkommuner og Kristiansand kommune ble invitert inn i prosjektet. Deltakelse er forankret hos rådmann og satsingen er i tråd med kommunens egne strategier med mestringsorientert ledelse, forebygging av sykefravær og oppfølging av sykemeldte.

Helse- og sosialsektoren har besluttet at boligjenestene i virksomhet oppfølgingstjenester og Ungteam skal delta i prosjektet i første omgang. Beslutningen er basert på en helhetlig vurdering knyttet til utfordringer med høyt sykefravær, arbeidsmiljø, turnover. Det ble også vektlagt at virksomheten allerede hadde utarbeidet planer for systematisk innsats og tiltak for å redusere sykefraværet. Deltakelse i NED med sykefraværet! vil gi støtte til dette arbeidet.

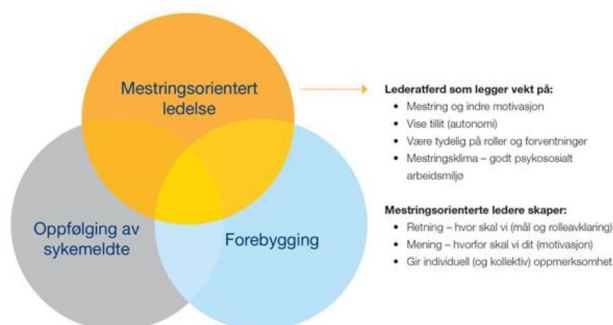
Mål med satsingen i NED- med sykefraværet!:

Prosjektet har satt seg mål om at innsatsen i prosjektet skal bidra til at sykefraværet reduseres med 20 %.

Ellers skal satsingen:

1. Gi ny kunnskap, nye verktøy og nye arenaer.
2. Gi drahjelp i kommunens eget arbeid med å redusere fraværet

- ✓ Bidra til å holde sykefraværsarbeidet høyt og kontinuerlig på agendaen i kommunene.
- ✓ Presentere ny forskning om hva som fremmer nærvær på den enkelte arbeidsplass. Mestringsorientert ledelse er kjernen i nærværsarbeidet. I tillegg løftes det inn ny kunnskap om god oppfølging og forebygging på arbeidsplassen.
- ✓ Tilby nye verktøy og ny metodikk som skal gi drahjelp i virksomhetenes eget arbeid med å redusere sykefraværet.
- ✓ Legge til rette for nye samhandlingsarenaer som understøtter kommunenes arbeid over tid.



² Når en ansatt får økt sin stillingsprosent uten at antall årsverk i turnusen økes, får man et overskudd av timer. Disse timene ligger tilgjengelig i vaktbank og benyttes ved ulike fravær.

Satsingen følges av forskere slik at suksessfaktorer, prosesser og utvikling i kommunene dokumenteres.

Lederstøtte til avdelingsledere:

Ledere fra alle virksomhetene i sektoren har som tidligere nevnt, påpekt at kapasitet hos avdelingsledere er det mest kritiske for å kunne arbeide systematisk på arbeidsgiverfeltet. For at virksomheten skal kunne jobbe helhetlig, langsiktig og systematisk med å tilrettelegge for et helsefremmende arbeidsmiljø, vil det være behov for å gi ledere støtte på administrative og praktiske oppgaver som tar mye tid i deres hverdag.

Bevilgningene samlet sett med forventet årlig gevinst benyttes til å teste ut ulike systemer og modeller for lederstøtte med mål om å styrke kapasitet hos lederne for å kunne ha fokus på kompetanse- og personalledelse. Effekter på heltid og forebygging av sykefravær vil ha et spesielt fokus ved evaluering av tiltakene.