

Hva skal til for å lykkes ?

Nasjonal IA-konferanse

3. desember 2010, Oslo Plaza

SINTEF

Gruppe for arbeid og helse

www.sintef.no/arbeidoghelse

dr.polit/seniorforsker Solveig Osborg Ose (forskningsleder)

Våre forskningsprosjekter:

- **Evalueringen av IA-avtalen (2001-2009) [AID]** (2009)
- **Kunnskapsoppsummeringer om sykefravær** (2004, 2006, 2010) [AID, NFR, AD]
- **Kunnskapsstatus: Arbeid, psykisk helse og rus** (2008) [NAV FARVE]
- **The work, lifestyle and health (WLH-study) of Norwegian Health Care workers survey** (2008) [NFR]
- **Lokalt IA-samarbeid, inkluderende ledelse og forebygging av sykefravær og utstøting i sykehjem og hjemmetjenester** (2010) [NAV, FARVE]
- **Gradering av sykmeldinger** (2011) [NHO, Arbeidsmiljøfondet]

Rapportene kan fritt lastes ned på: www.sintef.no/arbeidoghelse

Hva er IA-arbeid?

■ Vanlig svar:

- "Nei, det handler om oppfølging av sykmeldte og slikt..."
- "Oppfølging og tilrettelegging for sykmeldte"
- "...møter med NAV og slikt"
- "Å ringe når noen blir syk..."
- "IA-arbeid er det samme som sykefraværsarbeid"
- "Omplussing og utprøving, IA-tilfeller..."

■ IA-arbeid = Oppfølging av sykmeldte?

■ Om ja, da er ikke IA-avtalen mer enn det alle skal gjøre i følge Arbeidsmiljøloven.

Litt repetisjon fra Arbeidsmiljøloven

- § 4-2. Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling
- § 4-6. Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne
 - (1) Tilrettelegging om ulykke, sykdom el slitasje
 - (3) Utarbeide oppfølgingsplan senest innen 6 uker (endres til 4)
 - (4) Arbeidsgiver innkaller arbeidstaker til dialogmøte innen 12 uker (endres til 8 uker)
 - Legen eller sykmeldende behandler skal delta om arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstaker alene ønsker det (jf. folketrygdloven § 25-5)

Altså:

- Oppfølging av sykmeldte er noe alle virksomheter er forpliktet til gjennom arbeidsmiljøloven
- MEN, det er riktig at dette tidligere var en viktig del av IA-avtalen
- **Dersom "IA-arbeid" fortsetter å være det samme som oppfølging av sykmeldte, tror jeg ikke IA-avtalen kommer til å ha særlig effekt på sykefraværet fremover**

Hva med de som står utenfor?

- Evalueringen: IA-virksomhetene har ikke i særlig grad lykkes i å inkludere de som står utenfor arbeidslivet (N=3 092 IA-virksomheter)
- Vi fant:
 - Delmål 2 er det vanskeligste delmålet i avtalen
 - Todelt mål: ta vare på egne og inkludere andre
 - Nærmest ensidig fokus på egne ansatte
 - Viljen er til stede blant arbeidsgivere, men
 - mangelfull matching-arena (virksomheter/NAV)
 - Arbeidstakerne har laber innsats (insidere vs outsiders) – ”arbeidsgiver bestemmer hvem de vil ansette”
 - Potensialet er stort

Hvem mener seg egnet av virksomhetene?

- Virksomheter i statlig og fylkeskommunal sektor mener de er best i stand til å rekruttere ansatte med varig redusert funksjonsevne.
- I privat og kommunal sektor har de i mindre grad diskutert denne muligheten, men en stor andel mener virksomhetene ikke er egnet for denne gruppen arbeidstakere der en av grunnene er arbeidsoppgavene og organisering av arbeidet.
- Kommunene: prioritere egne (omplasseringer/utprøvinger internt)
- Store virksomheter (250+) ser seg best i stand til å ta disse oppgavene og
- Små virksomheter/enhet argumenter med at de i mindre grad bør ha dette ansvaret pga krav til økonomisk effektivitet og trange budsjett

Differensiering av innsats i Delmål 2?

- Det kan derfor se ut som at små virksomheter i privat sektor og kommunale enheter bør konsentrere seg om å ta vare på egne ansatte heller enn å forventes å bidra stort i å ansette personer med varig redusert funksjonsevne.
- Dette er en av grunnene til at vi foreslo at målene i IA-avtalen bør vurderes i forhold til realisme og differensieres i større grad etter type virksomhet.

Delmål 2:

- Dette bekrefter noe av det partene i arbeidslivet også har sagt om delmål 2. Dette er primært en oppgave som passer for de store og kanskje statlige virksomhetene.
- De har sannsynligvis et større mangfold i arbeidsoppgaver og kan lettere matche behov og ønsker fra de mange med redusert funksjonsevne som ønsker å arbeide.
- FFO gir også uttrykk for at det er disse prosjektene som ser ut til å fungere best.
- Det er likevel verdt å merke seg at **en av tre** virksomheter innen både industri og bygge- og anleggsvirksomhet **ikke mener seg uegnet**. *Det handler kanskje om å finne frem til disse heller enn å forsøke å få med alle virksomhetene på noe de ikke mener de eger seg for.*

Delmål 3: senorer

- Ikke tid for å ta opp delmål 3 her, men
 - livsfasepolitikk mye mer enn forlenget ferie og det handler i stor grad om
 - FOREBYGGING!
 - Må starte lenge før 62 år for å beholde arbeidskraft

Individ vs gruppe

- Ansatte er en del av en arbeidsgruppe/team/avdeling etc
- Likevel er fokuset på den ansatte:
 - Individuelle oppfølgingsplaner
 - Individuell tilrettelegging
 - Individuelle "saker" mellom leder og ansatt
 - Individuelle virkemidler
 - Nye IA-avtalen forsterker dette fokuset
- Skal også ha fokus på forebygging...
- Er dette en målkonflikt i den nye IA-avtalen?

Hvorfor?

- Tilrettelegging for noen går ut over andre ansatte:
 - De som foreslår ubegrenset tilrettelegging for sykmeldte vet ikke hva de snakker om
 - Om for mange som trenger tilrettelegging må en til slutt velge mellom driftshensyn og hensyn til enkeltindivid
- Leders tid og kapasitet som brukes på oppfølging av sykmeldte har en alternativ anvendelse

Mitt poeng?

- Sykefraværsoppfølging “vinninga går opp i spinninga”, bruker mye tid – liten effekt?

”Vi får ikke prioritert forebygging for de friske ansatte fordi vi må følge opp alle de sykmeldte!”

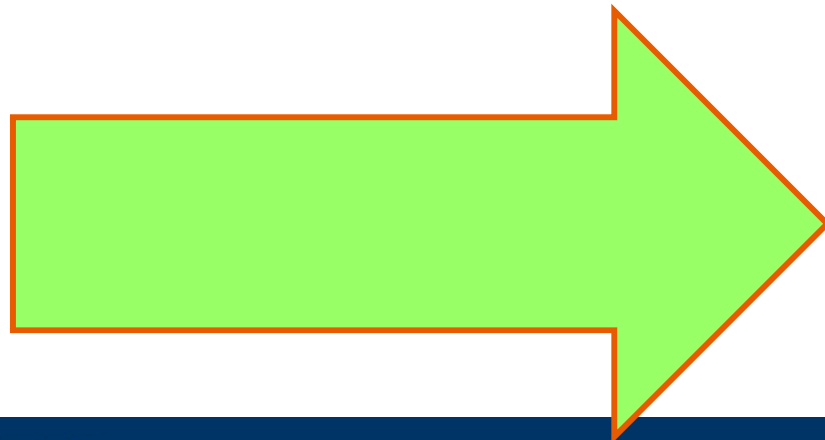
Avdelingsleder for et stort sykehjem, mai 2010

- Hvordan er dette i andre virksomheter?

Jeg tror at for å lykkes må:



Tid brukt
av leder på
oppfølging
av
sykmeldte



Tid brukt på de friske
som er på jobb

Hvorfor?

- Høyt sykefravær er symptom på noe annet
- Om en ensidig fokuserer på oppfølging av de sykmeldte, behandler man symptom om ikke årsak
- Det kommer stadig nye sykmeldte som trenger samme ressursinnsatsen i oppfølgingen
- Må behandle årsaken og ikke symptomene – hvorfor er sykefraværet høyt?
 - Arbeidsmiljø
 - Organisering av arbeidsoppgavene
 - Ledelse
 - Kultur
 - Osv

- Først når en forstår hvorfor sykefraværet er høyt, er det mulig med målrettet innsats for reduksjon
- Ofte behov for mange små tiltak heller enn store omstillinger og omorganiseringer

Da snakker vi om forebygging

■ Primærforebygging

- Hindre at folk blir syke av jobbe

■ Sekundærforebygging

- Hindre at folk blir sykmeldt av å være syke

■ Tertiærforebygging

- Hindre at folk faller ut av arbeidslivet fordi de blir sykmeldt
- Hindre at folk av ulike årsaker ikke kommer inn i arbeidslivet

Typisk?



Konklusjon: Hva skal til for å lykkes?

- Oppfølging av sykmeldte $\subseteq$ IA-arbeidet
- Fokus på gruppe og ikke på individ
- Vær bevisst! Tilrettelegging for noen går ut over andre og finn den gode balansen
- Bruk kompetansen fra oppfølgings- og tilretteleggings-arbeidet til å forebygge den neste sykmeldingen!
- Behandling av symptom hos enkeltpersoner påvirker i liten grad hvor mange andre som får symptomene...

Takk for meg!