



Dato: 16.05.11
Saksnr.: 201108820-1
Arkivkode E: 065
Saksbehandler: Tove Merethe Næss/Per Kristian Andersen

Saksgang	Møtedato
Formannskapet	25.05.2011
Helse- og sosialstyret	24.05.2011

Høring – NOU 2010:13. Arbeid for helse, sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren

Sammendrag:

Det vises til vedlagte høringsnotat fra Helse- og omsorgsdepartementet av 10.03.2011 vedr. NOU 2010:13. Arbeid for helse, sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren. Kristiansand kommune er positive til utvalgets gjennomgang og tiltak beskrevet i utredningen. I høringen er det kun et tiltak som ikke støttes. Det er forslag om 365-dagers egenmelding. Forslaget støttes ikke med bakgrunn i de erfaringer i har i kommunen etter vårt egenmeldingsprosjekt og 50-dagers egenmelding gjennom flere år.

Forslag til vedtak:

Formannskapet vedtar fremlagte forslag til høringsuttalelse vedrørende NOU 2010:13. Arbeid for helse. Sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren.

Tor Sommerseth
Rådmann

Lars Dahlen
Helse- og sosialdirektør

Trykte vedlegg:

Høringsbrev – Høring av NOU 2010:13 Arbeid for helse. Sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren, Helse- og omsorgsdepartementet (HOD), 10.03.2011

Utrykte vedlegg:

NOU 2010:13 Arbeid for helse. Sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/dok/nouer/2010/nou-2010-13.html?id=628069>

Bakgrunn for saken :

Det vises til vedlagte høringsbrev fra Helse- og omsorgsdepartementet av 10.03.2011 vedr. NOU 2010:13 Arbeid for helse. Sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren. Vi har i vår uttalelse konsentrert oss om hovedfokusområder gjennomgått i utredningen. Utredningen starter med en gjennomgang som viser at sykefraværet har økt i helse- og omsorgssektoren siden 1970-tallet. Økningen er hos kvinnelige ansatte. Det er ikke økning hos mannlige ansatte. Utredningen viser også at fraværet er størst for de med ingen eller lavere utdanning i forhold til gruppen høyskole/universitetsutdannede.

Styrke kunnskap og kompetanse:

I dette kapittelet presenterer utvalget en samlet strategi for å styrke kunnskapen om omfang, årsakssammenhenger og tiltak for å forebygge sykefravær og overgang fra arbeid i helse og sosialsektoren til uføretrygd eller andre trygdeordninger.

Strategien omfatter tiltak for å videreutvikle løpende statistikk, å styrke forskning om årsaker til sykefravær og uførepensjonering, mer systematisk evaluering og utprøving av tiltak, og sikre at tilgjengelig kunnskap i større grad når ut til virksomhetene i helse- og sosialsektoren.

I dette kapitlet foreslår utvalget en strategi (pkt 9.3) for å styrke kunnskapen om sykefravær og overgang til uføretrygd i helse- og omsorgssektoren, som omfatter tiltak på følgende områder:

- Bedre og mer meningsfull sykefraværstatistikk
- Forskning på årsaker til sykefravær og uføretrygding
- Satsing på systematisk utprøving og evaluering av tiltak
- Forbedre systemene for å formidle kunnskap om effektive tiltak

Kristiansand kommune støtter forslagene i utredningens pkt 9.3, og tillegger i høringsuttalelsen at det her fremkommer flere utfordringer for kommunens del. Spesielt forholde rundt "bedre og mer meningsfull sykefraværstatistikk".

For at fraværstallene skal være sammenlignbare må det utarbeides felles retningslinjer for statistikk for kommunene.

Kristiansand kommune ser sin største utfordring i å gi kompetanse og bruke den ift ansatte med videregående opplæring. De når i stor grad sin "karrieretopp" ved endt utdanning og deres arbeidshverdag er preget av tunge fysiske og psykiske "løft".

Vi vet også at mange av denne kategorien ansatte føler et stort ansvar for den jobben de utfører, uten at de har en reell mulighet til kontroll over egen arbeidssituasjon (eks turnus, arbeidsfordeling).

En slik arbeidssituasjon med "stort ansvar – lite kontroll" kan virke demotiverende over tid og føre til fravær fra jobb

Forbedre arbeidsmiljø og arbeidsinnhold:

Kapitlet omfatter det forebyggende arbeidet for å redusere sykefravær og overgang til uførepensjon fra helse- og omsorgssektoren, og utvalgets forslag til hvordan dette arbeidet kan styrkes gjennom forsterket partssamarbeid (helse- og omsorgssektorens arbeidslivsorganisasjoner, NAV og Arbeidstilsynet på nasjonalt og regionalt nivå), mer systematisk HMS –arbeid, og gjennom å styrke ledelse, medvirkning i omstillingsprosesser og utvikling av medarbeidernes kompetanse.

Utvalget legger vekt på at det generelle arbeidet for å bedre arbeidsmiljø og arbeidsinnhold er avgjørende for å forebygge sykefravær og utstøting i arbeidslivet. I tråd med de utfordringene som er beskrevet i denne utredningen (pkt 10.3) foreslår utvalget tiltak på følgende områder:

- Prosjekt med forsterket partssamarbeid
- Systematisk utviklingsarbeid

- Styrking av ledelsesfunksjonen
- Kompetanseenhet for forebygging av trusler og vold.
- Kompetanseenhet for tekniske hjelpemidler
- Utvikling av medarbeidernes kompetanse
- Gode omstillingsprosesser
- Forsøk med nye turnus- og arbeidstidsordninger.

Kristiansand kommune støtter utvalgets forslag til tiltak pkt 10.3.

Spesielt ønsker vi å henvise til betydningene av ledelsesfunksjoner og betydning av kompetanse hos ansatte.

Det er av stor betydning at god opplæring og kunnskap om kommunen og arbeidsstedet formidles til nyansatte. For at ansatte fortest mulig skal komme inn i jobben, så er det av betydning at arbeidssteder har felles rutiner for opplæring i forhold til struktur og oppgaver.

Bedre tilrettelegging for gravide

Gravides sykefravær er betydelig høyere enn andre kvinners sykefravær i samme aldersgruppe. Forskjellen i sykefravær mellom kvinner og menn reduseres betydelig i aldersgruppen 20 til 39 år dersom gravide tas ut av datamaterialet. Sykefravær knyttet til graviditet er en spesiell utfordring for helse- og omsorgssektoren fordi en stor overvekt av de sysselsatte i sektoren er kvinner. I tillegg er sykefraværet blant gravide høyere i denne sektoren enn i en del andre næringer. Svangerskapsrelaterte lidelser utgjør om lag ni prosent av det legemeldte sykefraværet i helse- og omsorgssektoren.

Det er vist sammenhenger mellom sykefravær blant gravide og arbeidsforhold som innebærer opplevelse av høye arbeidskrav, lav jobbkontroll, fysisk krevende arbeid og skiftarbeid. I mange tilfeller blir gravide arbeidstakere sykemeldt fordi arbeidet oppleves for tungt og slitsomt.

Utvalget viser til at helse- og omsorgssektoren er blant de næringene som har høyest sykefravær blant gravide, og at flere undersøkelser konkluderer med at gravide arbeidstakere ofte blir sykemeldt fordi arbeidet oppleves som tungt og slitsomt.

Utvalget (i pkt 11.3) mener at det er behov for bedre oppfølging og tilrettelegging for gravide i helse- og

omsorgssektoren og foreslår tiltak på følgende områder:

- Informasjon til gravide og leder om arbeid og graviditet.
- Forsøk med oppfølging av gravide på arbeidsplassen
- Styrke arbeidslivskompetanse i jordmorutdanningen, helsesøsterutdanningen og andre relevante helsefagutdanninger.

Kristiansand kommune støtter tiltak i utredningen pkt 11.3.

Det er i Kristiansand kommunen gjennomført et eget prosjekt for gravide i jobb, avsluttet 01.03.2011. Endelige resultater vil foreligge medio juni 2011. I september 2011 vil det bli arrangert en erfaringskonferanse.

Bakgrunnen for prosjektet var at rådgivende jordmor i 50% stilling deltok i to trekantsamtaler på arbeidsplassen med den gravide og leder – en i uke 12 – 15 og en i uke 28. Her drøftet man situasjonen og aktuell tilrettelegging under svangerskapet. Jordmor var også tilgjengelig for rådgiving utenfor disse samtalene. Det ble utarbeidet spesiell individuell oppfølgingsplan og egen HMS-rutine for oppfølging av gravide.

Bedre seniorpolitikk

IA-avtalen har som mål å forlenge den gjennomsnittlige periode med yrkesaktivitet etter fylte 50 år med 6 måneder i forhold til 2009-nivået.

Utredningen beskriver at fokus må være å legge større vekt på arbeidssituasjonen og kompetanseutvikling til seniorene i personalpolitikken. En bevist seniorpolitikk handler først og fremst om å skape aksept i organisasjonen for å nyttiggjøre seniormedarbeiderens kunnskap og erfaring, samtidig som seniormedarbeideren skal sikres mulighet for faglig fornyelse og utvikling.

I spørreundersøkelsen gjennomført i helse- og sosialsektoren 2010 fremkommer det i svar fra ansatte at god egenhelse, interessant og givende jobb samt godt sosialt miljø er de viktigste faktorer for seniorer for å stå lengre i jobb i Kristiansand

Tettere oppfølging av sykmeldte

Ny IA-avtale legger opp til 2 faste dialogmøter mellom sykmeldt arbeidstaker, arbeidsgiver, NAV og bedriftshelsetjeneste. Et 3. møte kan også settes opp ved behov. Det er behov for tidlig innsats for å få arbeidstaker tilbake i jobb. Plikten til utarbeidelse av oppfølgingsplan er fremskyndet fra 6 til 4 uker.

Utredningen foreslår tiltak på følgende områder:

- Styrings- og oppfølgingssystemer
- Styrking av tilretteleggingstilskuddet
- Forsøk med 365-dagers egenmeldinger
- Individuell oppfølging av sykmeldte
- Utrede endringer i lønntilskuddsordningen
- Bruk av velferdspermisjoner

Kristiansand kommune stiller seg i stor grad positiv til endringer i ny IA-avtale, men er skeptisk til avvikling av aktiv sykmelding da dette vil kunne føre til større utfordringer for ansatte og arbeidsgiver ift utprøving av nye arbeidssteder og funksjoner.

Vi stiller oss positiv til en styrking og endring av finansieringsløsningen for tilretteleggingstilskuddet

Over flere år har Kristiansand kommune hatt stort fokus på oppfølging av sykmeldte. I prosjekt egenmelding gjennomført i kommunen i perioden 2001 til 2004. Prosjektet ble fulgt av følgeforskning fra v professor dr.med Roar Johnsen Institutt for samfunnsmedisin NTNU, dr.med. Nils Fleten Institutt for samfunnsmedisin UiT og seniorforsker Bård Paulsen SINTEF Unimed. Et av hovedfunnene i prosjektet var at tett, regelmessig oppfølging av sykmeldte fra leder var med på å redusere sykefraværet. Kristiansand kommune gjør svært mye for ansatte for å følge opp sykmeldte, men hovedutfordringen er å gjøre tiltakene kjent for den enkelte ansatte og leder.

Kristiansand kommune ser at det er fordeler med 365-dagers egenmelding, men har i prosjekt egenmelding (2001-2004) hatt og har fortsatt utvidelse til 50 egenmeldingsdager. Erfaringene viser at dette er tilstrekkelig. Det er få ansatte som benytter seg av alle 50 dager.

I forbindelse med et stabilt høyt sykefraværet i helse- og sosialsektoren i Kristiansand kommune besluttet Helse- og sosialstyret igangsettelse av sykefraværprosjekt jan 2010. Hensikten her var å kartlegge sykefraværårsaker samt forslag til tiltak for å redusere fraværet.

Kartleggingen ble gjort via spørreundersøkelse blant sektorens ansatte og ved gjennomgang av svarene fremkom følgende punkter som det de ansatte mente påvirket fraværet.

- Fysisk aktivitet og kosthold
- Sett og hørt
- Konflikthåndtering/ -løsning
- Leder \mellomleder rolle

Det har i prosjektperioden vært fokus på tiltak i forhold til disse punkter.

Ikke støttede tiltak

Tiltak om 365-dager egenmelding støttes i høringen ikke fra Kristiansand kommune
Ansatte i Kristiansand kommune med fravær over 50 egenmeldingsdager anser kommunen for å ha så stor helsesvikt at det ikke er hensiktsmessig å øke dagene for egenmelding

Kommentarer til gjennomføring av utvalgets forslag:

En solid forankring i toppledelse og enheter med delegert ansvar for oppfølging av tiltakene er en kritisk suksess faktor for en vellykket gjennomføring.

Andre viktige punkter for gjennomføring av tiltak for å redusere fravær er:

- Eierskap til endring \nye tiltak må integreres i alle nivå i organisasjonen
- Implementering av endringer i HMS-arbeidet
- Opplæring i sykefravær rutiner blant ansatte
- Ny ansettelse og opplæringsprogram. Lik opplæring i rutiner

Andre tiltak:

Større ansvar til ansatte ift fravær og nærvær

I Kristiansand kommune eksisterer det svært mange tiltak ift fysiske, psykiske og sosiale tiltak. Det viser seg at kun halvparten av de ansatte kjenner til tilbudene som tilbys.

Flere tilbud vil føre til økt forventning for ytterligere tilbud.

Det er viktig at ansvar for egne helse og trivsel i større grad legges på den enkelte ansatte.

Til nå har det vært mye fokus på leders ansvar, men kommunen er av den oppfatning at mer ansvar også må legges på enkeltansatte