

Deres referanse 201100691-/MAL

Vår referanse: Eva I. Holt

Dato 15.6.2011

## **Høring av NOU 2010:13    Arbeid for helse. Sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren**

Vi viser til høringsbrevet av 10. mars 2011 der høringsinstansene blir bedt om å komme med synspunkter og eventuelle forslag til gjennomføring av tiltakene som foreslås i NOU 2010:13 "Arbeid for helse". Utredningen har fått en del omtale i media. Oppmerksomheten har først og fremst vært rettet mot årsaken til det høye sykefraværet i helse- og omsorgssektoren, som bl.a. forklares med høy kvinneandel, stor andel ufaglærte og mye bruk av deltid. I en tid der det er et sterkt og økende behov for flere hender innenfor pleie- og omsorg er det viktig at en slik utredning følges opp av handling. En utredning som fokuserer mye på det negative innenfor en sektor, vil neppe bidra til å øke rekrutteringen til denne sektoren. Det er derfor viktig at denne utredningen følges opp av konkrete tiltak, både for å beholde og videreutvikle de som jobber innenfor sektoren og for å rekruttere nye til sektoren.

Det foreligger flere nyere forskningsrapporter som tar for seg arbeidsforhold innenfor pleie/omsorg og hva som kan gjøres for å forbedre forholdene og forhindre utstøting og frafall fra helse- og omsorgsyrkene. Selv om årsaken kan være sammensatt og mye er uavklart, peker noen av disse rapportene på årsaker og tiltak som kan være verdt å følge opp nærmere. Helsetilsynets rapport 5/2011 – "Tilsyn i 2010 med kommunenes sosial- og helsetjenester til eldre" er tankevekkende lesing. Tilsynsrapporten avdekker at tjenestetilbudet i kommunene ikke oppfylte lovkravene i 2/3 av 342 foretatte tilsyn. Ut fra tilsynsrapporten kan det se ut som om kommunene ikke prioriterer høyt nok det arbeidet som faktisk må gjøres innenfor pleie- og omsorg. Dette kan oppleves som både fysisk og psykisk belastende for de som jobber innenfor sektoren, og på den måten påvirke de ansattes sykefravær og tilbøyelighet til tidligpensjon.

I vårt høringssvar vil vi videre konsentrere oss om tiltak som kan bidra til å forhindre lange sykefravær og utstøting og bidra til å forlenge arbeidsinnsatsen for *seniorer* som arbeider innenfor helse- og omsorgssektoren. Som seniorer regner vi arbeidstakere over 50 år.

## **Kunnskap om årsakene til sykefravær og tidligpensjonering og hva som kan gjøres med det er viktig**

Utredningen konkluderer med at kunnskap om hva som er årsaken til sykefravær og utstøting fortsatt er mangelfull. Tilgjengelig forskning tyder på at det er en rekke sammensatte forhold knyttet til kjønn, enkeltindividet, arbeidsplassen og mer generelle samfunnsforhold som kan ha betydning. Omsorgsyrkene kan være psykisk krevende og er preget av tunge løft, høyt tempo, manglende innflytelse og skift, natt- og helgearbeid. Flere undersøkelser har vist at skiftarbeid, og spesielt nattarbeid, kan føre til en rekke helseproblemer.

I Fafo-rapport 2011:10: *"Ulikt arbeid – ulikt behov"* går det fram av caseundersøkelser at "de fysiske og dels psykiske arbeidsbelastningene var store – noe som gjenspeilte seg i høye sykefraværs- og tidligpensjoneringsrater". Mange blir tidlig uføre - kanskje fordi de fortsetter for lenge i slitsomme jobber. I samme Fafo-rapport karakteriseres rammevilkårene for de som jobber innenfor kommunal pleie og omsorg slik at de kommunale budsjettene til pleie- og omsorgstjenestene ofte er "knappe og svingende" med "lav bemanning i forhold til pålagte oppgaver". Dette kan igjen ha innvirkning på sykefraværet.

I en SINTEF-rapport om inkluderende arbeidsliv i kommunene (2011) påpekes det at en del av fraværet kan skyldes en type "fraværskultur" på noen av arbeidsplassene i helsesektoren. Høy arbeidsbelastning og lav bemanning var et fellestrekk ved enhetene med slik fraværskultur. Mange jobbet ufrivillig deltid, og dermed var det lett å skaffe vikar om noen ble syke. SINTEF påpeker at et aktuelt tiltak for å redusere denne typen fravær kan være å redusere uønskede småstillinger og å styrke den faktiske grunnbemanningen.

- Statens seniorråd mener at det er viktig å styrke kunnskap om sykefravær og utstøting. Spesielt er det viktig å satse på systematisk utprøving og evaluering av konkrete tiltak for å få til forbedringer. I denne sammenheng er det også viktig å få til gode systemer for formidling av tiltak som har vært nyttige og som kan ha gjenbruksverdi for andre.

### **Tilrettelegging av arbeidet**

Å arbeide i helse- og omsorgssektoren kan oppleves som krevende og belastende. Dette kan være årsaken til lange sykefravær og ofte påfølgende uførepensjonering og tidligpensjonering.

Samarbeidsforhold, ledelse og arbeidsmiljø har vesentlig innvirkning på sykefraværet. Stort arbeidspress og tunge arbeidssituasjoner, både fysisk og psykisk, er med på å øke behovet for tilrettelagte tiltak og ordninger for å forebygge sykefravær. Selv om både ledelse og den enkelte gjerne vil finne rimelige ordninger, er det ikke alltid lett å finne alternativer og praktiske løsninger. I Fafo-rapporten *"Ulikt arbeid – ulike behov"*, oppgir de fleste personallederne i sektoren at det innenfor dagens økonomiske rammer er vanskelig eller uaktuelt å slippe helge- og nattarbeid for dem som trenger en lettere hverdag. Ressurs- og bemanningssituasjonen kan derfor gjøre det vanskelig å endre/tilrettelegge arbeidet for den enkelte.

- Vi støtter utvalgets forslag om forsøk med nye turnus- og arbeidstidsordninger.

## Seniorene i helse- og omsorgssektoren må fortsette lenger i arbeid

Slitne og eldre arbeidstakere i helse- og omsorgssektoren kan forsvinne fra sektoren dersom det ikke settes i gang tiltak for å få dem til å stå lenger i arbeid. Vi støtter derfor utvalgets forslag om bl.a.

- tilrettelegging for lengre yrkesdeltakelse gjennom opplæring av ledere
- spredning av gode eksempler med anbefalte tiltak
- planlegging av "sen-karriere" og
- langsiktig holdningsarbeid i sektoren

Rådet er spesielt opptatt av at det satses på å legge til rette for at voksne og erfarne medarbeidere kan fortsette i omsorgsyrkene lenger enn de fleste gjør i dag. Like viktig som å fremme økt yrkesaktivitet for folk i 60-årene, er det å forhindre frafall blant 40-50-åringene. Mange kommuner har innført seniortiltak som gjelder alle ansatte over 62 år. De som står i fare for å bli utføretrygdet, og som kanskje har størst behov for tiltak, kan ikke alltid dra nytte av slike seniortiltak, da de ofte har gått av før de fyller 62 år. Det er derfor viktig å tilrettelegge og tilby gode ordninger også for arbeidstakere som er yngre enn 62 år, og som står i fare for å falle ut av omsorgsyrkene. Slik tilrettelegging kan for eksempel være:

- oppdatering av kompetanse med gode tilbud om videreutdanning og spesialutdanning
- kunnskaps- og erfaringsoverføring, en slags mentorordning mellom seniorer og nyansatte medarbeidere
- bedre tilrettelegging av turnus og arbeidsoppgaver

De fleste kommuner har inngått IA-avtaler og har dermed mulighet for hjelp og støtte fra NAV/Arbeidslivssentrene. Ett av virkemidlene som IA-virksomheter har mulighet til å benytte seg av, er tilretteleggingstilskudd. Tilretteleggingstilskudd kan gis til arbeidsgiver som kompensasjon for merutgifter eller merinnsats i forbindelse med nødvendig tilrettelegging, utprøving og opplæring. Enkelte Arbeidslivssentre benytter tilskuddet til arbeidsgivere for å avlaste eldre arbeidstakere som står i fare for å bli sykmeldt, for eksempel på grunn av anstrengende arbeidstidsordninger. De kan få redusert arbeidstid og tilrettelegging av turnus og arbeidsoppgaver i en overgangsperiode. Dette er faktisk et virkemiddel som kan gjøre det mer lønnsomt å beholde slitne og eldre arbeidstakere.

- Vi foreslår at virkemidler for å beholde eldre arbeidstakere økes og inngår som en varig og viktig del av tilretteleggingstilskuddet i NAV.

## Avslutning

I en tid der det er sterkt fokus på de store og udekte behovene innenfor helse- og omsorgssektoren, er det spesielt viktig at samfunnet viser at de prioriterer sektoren og verdsetter de som jobber der. Undersøkelse av årsakene til sykefravær og utstøting og tiltak for å unngå dette er selvsagt viktig, men det er også rekruttering – å få flere unge til å velge utdanning og jobb innenfor sektoren. Da er det viktig at omtale av sektoren og de som har valgt å jobbe der ikke blir alt for problemfokuset. For at flere skal velge å utdanne seg og jobbe innenfor helse- og omsorgssektoren er det viktig at omsorgsyrkene framstår som framtidsrettet, meningsfylte og viktig for samfunnet. De som jobber der må få

mulighet for kompetanseheving og personlig utvikling, og de må føle seg verdsatt. Lønnsbetingelsene må avspeile dette og stå i forhold til kunnskap, ansvar og belastning.

For ordens skyld vil vi til slutt bemerke at Statens seniorråd er et rådgivende organ på nasjonalt nivå som på et fritt og selvstendig grunnlag tar opp saker som gjelder seniorers aktivitet og deltakelse i samfunnslivet. Rådet oppnevnes av regjeringen og har 15 representanter. I kapittel 12 under pkt 12.3.2 kan det se ut som om hele rådet er oppnevnt etter forslag fra Norsk pensjonistforbund. Bare to av representantene er oppnevnt etter forslag fra Norsk pensjonistforbund.

Vennlig hilsen



Ivar Leveraas

Leder av Statens seniorråd

Sølvi Sæle

sekretariatsleder