



Sorum kommune
Pleie-, rehabiliterings- og omsorgsseksjonen
Pleie-, rehabilitering og omsorgsseksjon

Helse- og omsorgsdepartementet
Postboks 8011
Dep
0030 OSLO

Dato : 31.05.2011
Saknr. : 11/1014-3
Saksbehandler : Elin Annie Myhre
Arkivkode : 440 &13
Deres ref. : /
Gradering :

SVAR - HØRING - NOU 2010:13 - ARBEID FOR HELSE, SYKEFRAVÆR OG UTSTØTNING I HELSE- OG OMSORGSSEKTOREN

Sorum kommune vil i det følgende komme med sin uttalelse til rapporten 2010:13 – *Arbeid for helse. Sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren*. Departementet ber om synet på utvalgets vurderinger og forslag som best kan gjennomføres og iverksettes for å redusere sykefraværet og utstøting fra helse- og omsorgssektoren.

Utvalgets hovedfunn konkluderer med at en høy andel kvinner er den viktigste forklaringen på at sykefraværet i helse- og omsorgssektoren er høyt, og mener at helse- og omsorgssektoren har utfordringer når det gjelder arbeidstidsordninger, innholdet i arbeidet og arbeidsbelastninger. Utvalget mener en av de største utfordringene for helse- og omsorgssektoren framover vil være å rekruttere og beholde fagpersonell.

Styrke kunnskap og kompetanse

Utvalget mener det er for lite tilgjengelig kunnskap om hva som påvirker sykefravær og utstøting fra arbeidslivet. Siden sykefravær og utstøting er et komplekst fenomen som henger sammen med en rekke ulike forhold knyttet til enkeltindividet, arbeidsplassen og samfunnet, støtter en utvalgets forslag om å tilegne seg et bedre overblikk og større kunnskap om hvilke faktorer som faktisk har betydning og hvordan de påvirker fravær, arbeidsmiljø og utstøting fra arbeidslivet.

Fordi dagens sykefraværstatistikk bare går tilbake til 2001, vil det være av stor betydning å lage gode og brukervennlige systemer for kartlegging og evaluering av faktorer som ligger bak de offisielle tallene i statistikken. En støtter utvalgets forslag om å forbedre den kvartalvise statistikken til i større grad og omhandle og presentere data for ulike sykefraværslengder og ikke bare skille mellom egenmeldte og legemeldte sykefravær. I tillegg har utvalget vurdert og skille ut fraværet blant gravide og lærlinger fra den ordinære fraværstatistikken og presentere egen data for disse gruppene. Forslaget synes interessant i denne sammenheng og kan bidra til å få tydeligere tallmateriale og arbeidsmessige forhold fram for ulike grupper. Likevel kan det synes betydningsfullt og viktig at det utarbeides oppfølgingsrutiner for gravide medarbeidere til bruk i den enkelte kommunale virksomhet, spesielt innenfor helsesektoren, slik at den gravide medarbeider ikke hindres i å fortsette i arbeid. Det er helt i tråd med IA-avtalens målsetning om å kartlegge og følge opp grupper som står i fare for å bli utstøtt av arbeidslivet. For å forstå hvilke faktorer som resulterer i at den gravide arbeidstaker kan fortsette sitt arbeid ved hjelp av ulike tiltak, må tiltakene systematisk evalueres for å synliggjøre målbare resultat.

I tillegg mener utvalget at det er spesielt behov for å styrke forskningen om årsaker til sykefravær blant kvinner, fordi kvinners sykefravær i dag er 60 prosent høyere enn menns. Kjønnsforskjellene i sykefravær kan bare delvis forklares med sykefravær relatert til graviditet og andre helseproblemer

Besøksadresse: Rådhuset, Kuserudvegen 11	Sentralbord: 63 82 53 00	www.sorum.kommune.no
Postadresse: Postboks 113, 1921 SØRUMSAND	Faksnr.: 63 82 64 44	e-post: postmottak@sorurn.kommune.no
Fakturaadresse: PB 3, 1921 Sørumsand	Direkte innvalg:63 82 53 00	Org.nr. 942 645 295

som er spesielle for kvinner. Hypotesen om at kvinner har høyere sykefravær enn menn fordi de har en dobbel byrde med en kombinasjon av arbeid og ansvar for omsorg for barn, kan i liten grad forklare kjønnsforskjellene og sykefravær. Utvalget påpeker videre at det samme gjelder forskjeller i belastning som skyldes forhold på arbeidsplassen, ikke kan forklares gjennom tilgjengelig og anvendbar kunnskap. Ny forskning på området imøteses og støttes som spesielt viktig for helse- og omsorgssektoren, da kvinner har høyere sykefravær i alle aldersgrupper og fraværet er høyere selv om det kontrolleres for graviditet, antall barn, lønn, utdanning og yrke.

Arbeidstilsynet har gjennom tilsynsvirksomheten avdekket at ansatte opplever ubalanse mellom oppgaver og ulik ressurstilgang. Tilgjengelig forskning både nordisk og internasjonalt med hensyn til årsaksforhold, tyder på at det er en sammenheng mellom høye jobbkrav kombinert med lav innflytelse og økt risiko for sykefravær blant helse og omsorgspersonell. En støtter utvalgets forslag om behovet for å styrke forskningen om faktorer som er av størst betydning for arbeidsfravær og utstøting fra arbeidslivet, og hvordan disse faktorene påvirker helse og trivsel, spesielt blant kvinner. I tillegg støtter en utvalgets forslag til forskningsprogrammet: *Kan holdninger være årsak til arbeidsfravær?* Holdningsarbeid er viktig og riktig for å skape større bevissthet og etisk refleksjon både hos arbeidsgiver og arbeidstaker.

Behovet for faglig utvikling av medarbeidere i helse- og omsorgssektoren må vurderes ut i fra en rekke faktorer. Det finnes kunnskap som tyder på at det er en sammenheng mellom jobbkrav, arbeidstakers kompetanse og arbeidsevne. Mangelfull eller feil kompetanse kan føre til redusert jobbmotivasjon. Høyt arbeidspress kombinert med liten grad av selvbestemmelse kan ha negativ påvirkning på arbeidsevne, motivasjon og mestringsevne og kan bidra til sykefravær og utstøting i det lange løp. En støtter utvalgets forslag om tiltak for å styrke den faglige utviklingen av medarbeidere som bidrag til personlig utvikling og større jobbmotivasjon. Det landsomfattende prosjektet *Samarbeid om etisk kompetanseheving*, der KS, Helse- og omsorgsdepartementet, arbeidstakerorganisasjonene og Helsedirektoratet har samarbeidet for å stimulere kommunen til å etablere møteplasser for etisk refleksjon, er et godt eksempel. Systematisk refleksjon i grupper knyttet til egne arbeidsoppgaver og hvordan de håndteres i det daglige arbeidet er viktige bidrag til faglig utvikling. At den enkelte kommune har gode samarbeidsavtaler med det som tidligere var undervisningssykehjem som nå er etablert som utviklingscentre (<http://www.utviklingscenter.no/>), er viktig mht kompetanseutvikling, utviklingsprosjekt og samarbeid.

Arbeidsmiljø og arbeidstidsordninger

Utvalget foreslår en rekke tiltak for å bedre arbeidsmiljø og arbeidsinnhold for å forebygge sykefravær og utstøting fra arbeidslivet. Blant annet styrking av ledelsesfunksjonen, fordi god og målrettet ledelse virker inn på en rekke forhold som har betydning både for ansattes helse, sykefravær og tilbakeføring til arbeid etter langtidsfravær. En videreføring av prosjektene *Flink med folk* og *Flink med folk i første rekke*, der ledelsesopplæring var det primære, synes det riktig og viktig og ivareta kompetanseutvikling av ledere. Både for å skape større bevissthet og kunnskap om hvilke forhold som har betydning for ansattes motivasjon, HMS- og sykefraværarbeid og etikk. Også refleksjon og veiledning om eget lederskap vil være viktige temaer, dersom lederutvikling skal kunne bidra til å redusere sykefravær og utstøting. En støtter utvalgets forslag om ytterligere satsing på å styrke lederfunksjonen. Dette kan eksempelvis gjøres gjennom bevisst satsing på lederutvikling, både gjennom kursing av fagspesifikke tema, samarbeid på tvers av kommunegrenser, samt stimulering til utviklingsarbeid gjennom større samarbeidsprosjekt i regi av fagorganisasjoner.

For å forebygge sykefravær og utstøting fra arbeidslivet foreslår utvalget utprøving av nye arbeidstidsordninger og alternative turnusordninger. Kunnskapen om sammenhengen mellom skift- og turnusarbeidet og fravær er begrenset, derfor støtter en utvalgets forslag om dette tiltak. Med for eksempel 3-3 turnus der utgangspunktet er 3 arbeidsdager etterfulgt av 3 fridager, og at det arbeides annen hver helg. Et av de første forsøkene med nye arbeidstidsordninger og forsøk med 3+3 turnus ble gjennomført i Bærum kommune i 2004 og 2005. <http://www.faf.no/pub/rapp/774/index.htm> (Faf-notat 2005:15) Evalueringen viste at tjenestestedet reduserte sitt sykefravær med 6 % i løpet av

prosjektperioden. Ansatte opplevde større jobbtilfredshet som følge av mer fleksible arbeidstidsordninger. I tillegg så en reduksjon i bruk av ekstravakter og overtid. Evalueringen viste og at det var en positiv sammenheng mellom 3+3 turnus og rekruttering. De ansatte ønsket denne løsningen som en fast arbeidstidsordning.

Et liknende forsøk med denne type turnusordninger ble gjennomført ved et sykehjem i Harstad. Evalueringen viser at sykefraværet i avdelingen falt fra 17,9 % i 4. kvartal 2005 til 0,7 % i gjennomsnitt for 2007. I tillegg ble det rapportert at de ansatte etter omlegging opplevde bedre samhold, et bedre arbeidsmiljø og bedre muligheter til å drive utviklingsarbeid. Jobbtilfredsheten økte og ansatte var fornøyd fordi brukerne fikk det kvalitetsmessig bedre med større grad av kontinuitet og forutsigbarhet. Å kombinere jobb og familieliv ble opplevd som lettere – og kan være et godt utgangspunkt for forebygging av langtids- og kortidsfravær.

Det er godt dokumentert at høyt omfang av små stillinger er negativt for tjenestekvalitet, arbeidsmiljø, et fullverdig arbeidsforhold, rekruttering og effektive tjenester. Bergen kommune prøver for tiden ut en rekke arbeidstidsordninger (ATO) sett i lys av kommunens mål om å redusere omfanget av små stillinger og samtidig utvikle et bedre tjenestetilbud. Enkelte av forsøksstedene har hatt alternative langturnusordninger i flere år, mens andre enheter startet opp sommeren og høsten 2010. Fafo evaluerer forsøkene ved fem enheter, der første delrapport er offentliggjort (Fafo-notat 2011:07) Resultatet så langt viser at ansatte, tillitsvalgte og ledere hevder at omdømmet og rekrutteringssituasjonen ble vesentlig bedret etter innføring av ATO. I forhold til helse og arbeidsmiljø tilkjenner ansatte i de mest komprimerte arbeidstidsordningene, at ordningene er til det beste for deres helse. Sørum kommune imøteser og ønsker velkommen utprøving av ulike arbeidstidsordninger gjennom eksempelvis prosjektarbeid.

Økonomiske og administrative konsekvenser

Det forebyggende arbeidet for å bedre arbeidsmiljø og arbeidsinnhold er avgjørende for å redusere sykefravær, utstøting og uføretrygding. Utvalget framhever mange gode tiltak og forslag om prosjekt med forsterket partssamarbeid, for å ivareta den enkelte arbeidstaker eller grupper. Arbeidet er svært ressurskrevende for de ulike virksomheter innen helse- og omsorgssektoren. Sett i lys av samhandlingsreformen og framtidige omstillingsprosesser, kan en ikke se at tiltakene kan gjennomføres uten tilføring av ulike tilskuddsordninger.

Høringsnotatet er behandlet og utarbeidet administrativt og vil bli referert i fagutvalgene.

Med hilsen

Elin Annie Myhre
Fagkonsulent

Vedlegg:

Kopi til:
Bård Gjestvang

