

Tiltak for reduksjon i sykefravær: Aktiviserings- og nærværsreform

Ekspertgruppens rapport

Arnstein Mykletun

Professor, leder av ekspertgruppen
Nasjonalt folkehelseinstitutt og Universitetet i Bergen

Bakgrunn

Arbeidsdepartementet oppnevnte 27.11.09 en faglig ekspertgruppe for å vurdere administrative tiltak for vesentlig reduksjon i sykefravær

Ekspertgruppe

- Professor Arnstein Mykletun
Nasjonalt folkehelseinstitutt, Bergen (leder)
- Forskningsdirektør, professor Hege R Eriksen
Uni helse, Universitetet i Bergen
- Seniorforsker, professor Knut Røed
Frischsenteret, Oslo
- Fastlege Gisle Schmidt
Oslo
- Fastlege Anette Fosse
Mo i Rana
- Overlege Grete Damberg
Arbeids- og velferdsetaten, Oslo
- Fylkesdirektør Ellen Christine Christiansen
Arbeids- og velferdsetaten, Oslo
- Ass. direktør, professor Bjørn Guldvog
Helsedirektoratet, Oslo

Sekretariat

- Arbeidsdepartementet
 - Tone Kjeldsberg (leder)
 - Bent-Ole Grooss
 - Geir Jonatan Sharabi
 - Jørgen Teslo
- Finansdepartementet
 - Lars Fjell Hansson
 - Morten Petter Johansen
- Arbeids- og velferdsdirektoratet
 - Thorgeir Hernes
- Statens arbeidsmiljøinstitutt
 - Pål Molander

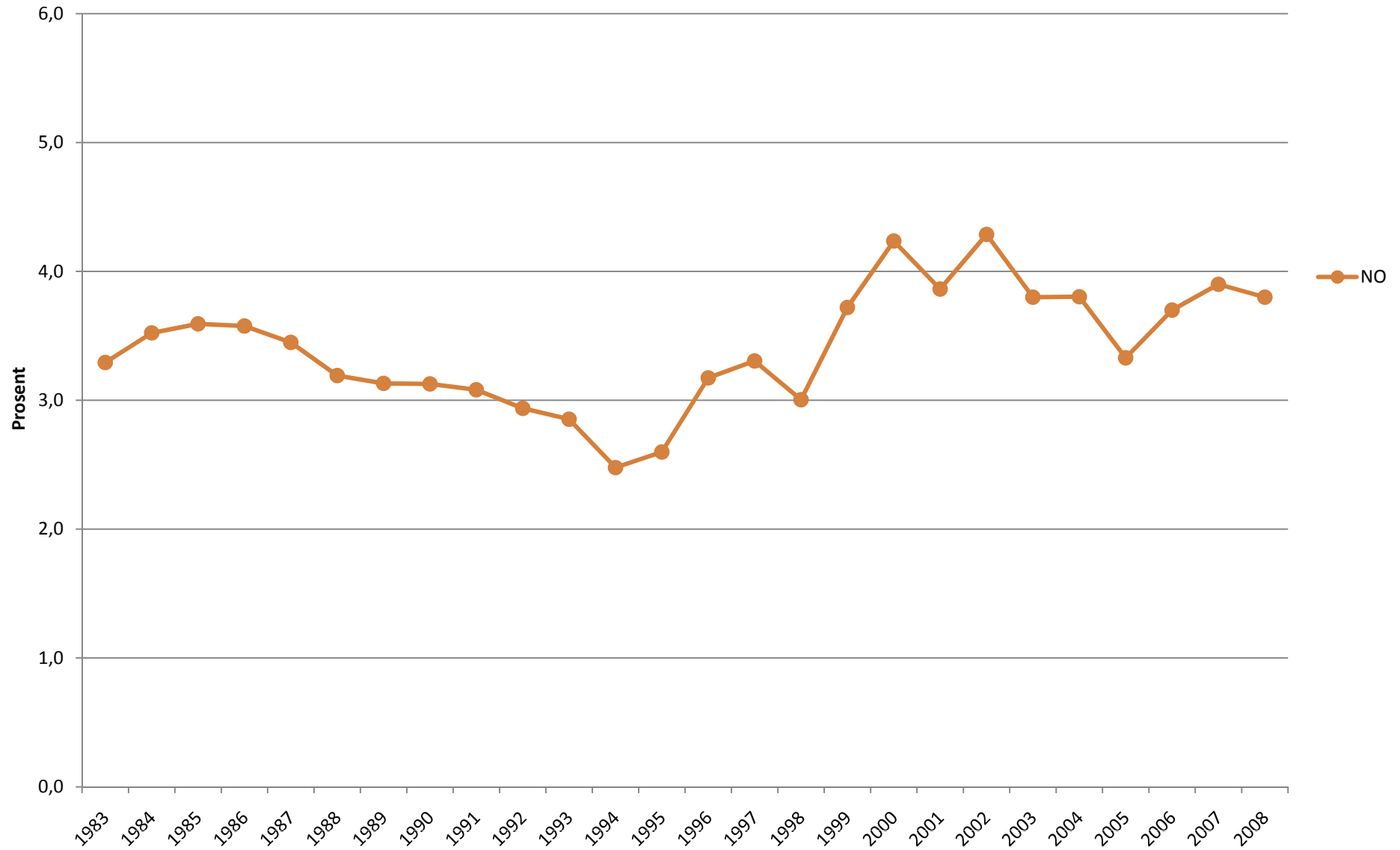
Referansegruppe

Mandat: Administrative tiltak for vesentlig reduksjon i sykefraværet

- ... utover de tiltak som ligger i IA-avtalen i dag
- ... muligheter, motivasjonsfaktorer og betingelser ... i forhold til alle aktører
- Sykmelders rolle
- Stoppunkter
- Effekten av implementerte tiltak (2004)
- Sverige, særlig normering av sykmeldingslengde for diagnoser

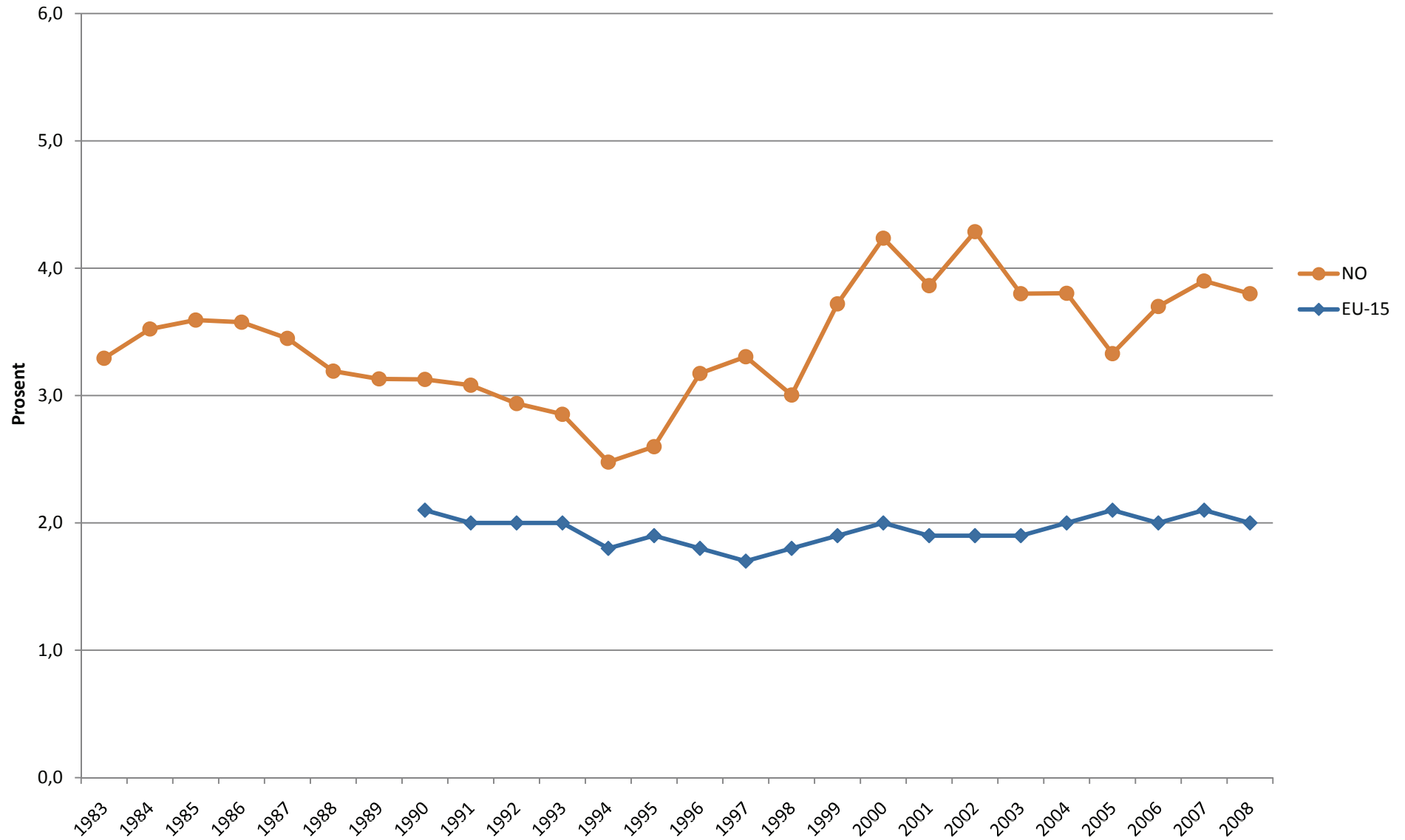
Sykefraværsutvikling i Norge sammenlignet med andre land

Kilde EUs statistikkbyrå – Eurostat



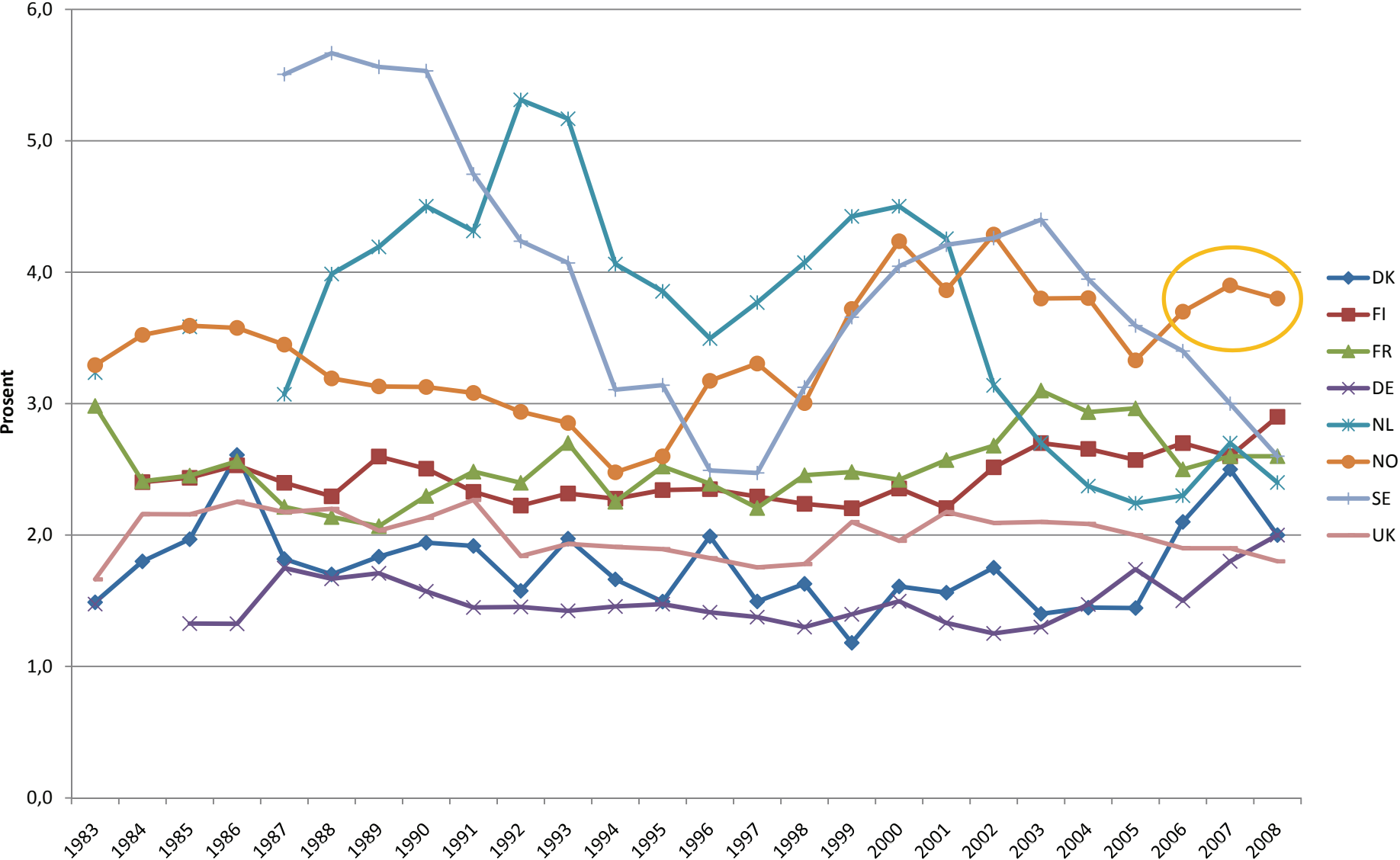
Sykefraværsutvikling i Norge sammenlignet med andre land

Kilde EUs statistikkbyrå – Eurostat

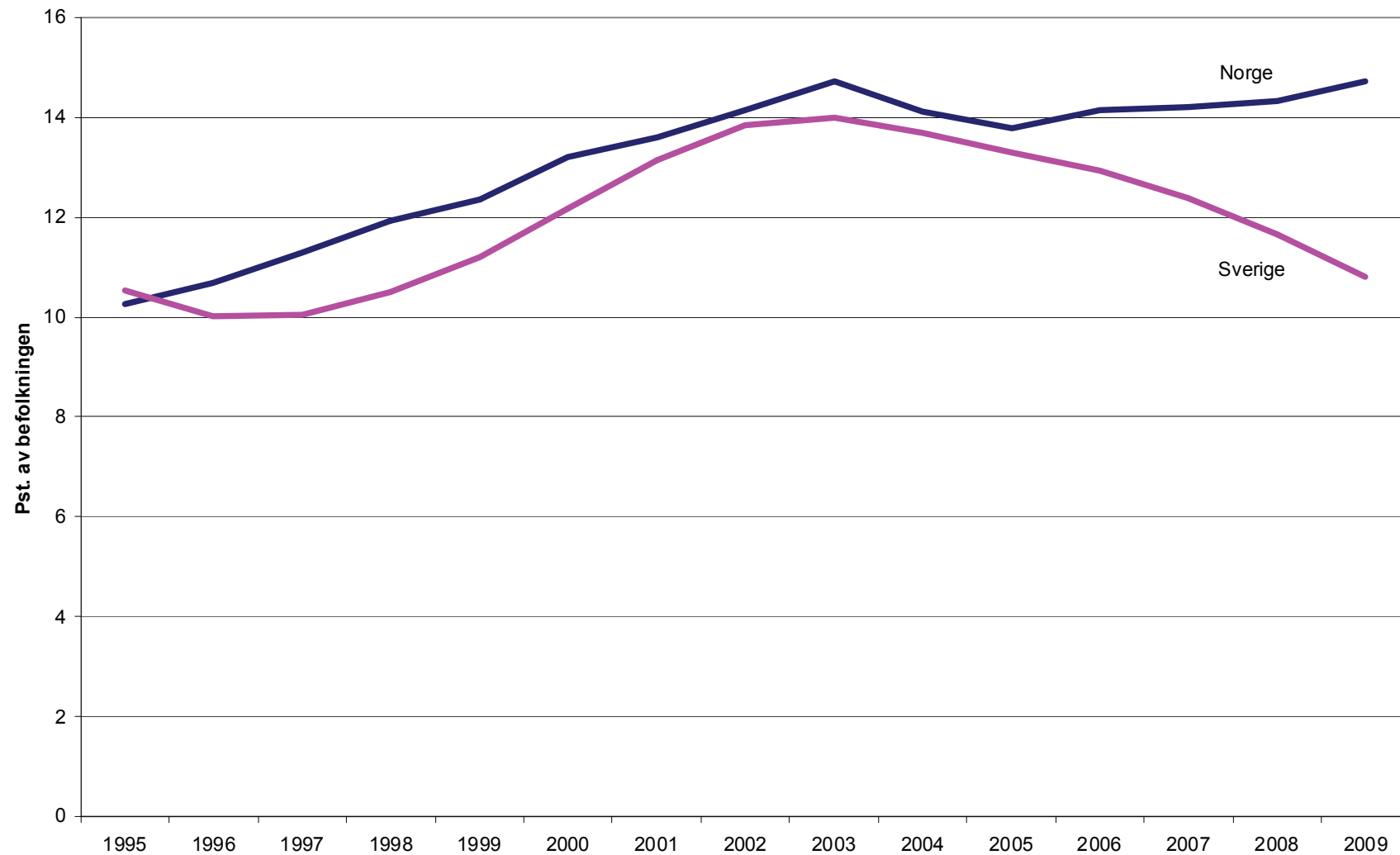


Sykefraværsvikling i Norge sammenlignet med andre land

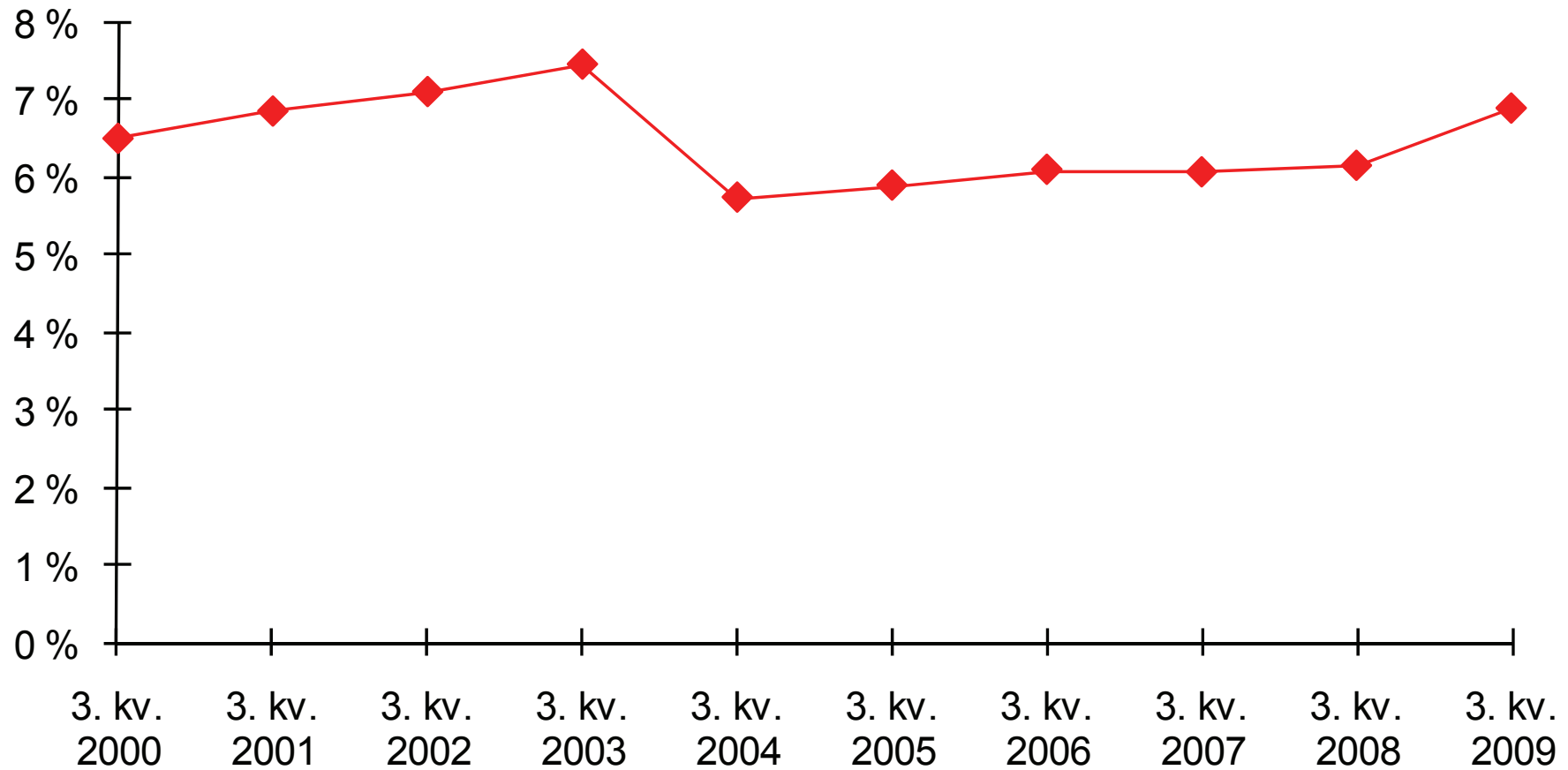
Kilde EUs statistikkbyrå – Eurostat



Figur 5. Samlet uttak av uføreytelser, sykepenger og rehabiliteringspenger målt i antall årsverk i aldersgruppen 20-64 år. Prosent av befolkningen (kilder SSB, NAV, det svenske Finansdepartementet og sekretariatet til ekspertgruppen)



Legemeldt sykefraværsprosent



Målkonflikt mellom inkluderende arbeidsliv og lavt sykefravær?

- Kvinner: Andre land har også høy sysselsetting blant kvinner
- Eldre: Liten andel av arbeidsstyrken
- Kronisk syke: Norge har høy andel på uføretrygd
- Kommuner med høy sysselsetting har lavt sykefravær

Årsaker til variasjonene i sykefraværet?

- Folkehelsen?
- Behandlingskøer?
- Brutalisering av arbeidslivet?

Sykelønnsordningen

- De fleste land har redusert lønn ved sykefravær
- Redusert lønn ved sykefravær ville redusere sykefraværet
- Men reduksjon i sykefraværet kan også effektivt oppnås med andre tiltak

Myter

”Man må være 100 prosent frisk for å jobbe”

”Arbeid er skadelig for helsen hvis du er syk”

”Det er alltid bra for den syke å være sykmeldt”

”Man bør ikke gjenoppta arbeid før legen har sagt at det er greit”

Ikke noe skarpt skille
mellom syk og frisk



syk ≠ sykmeldt

Et for høyt sykefravær uheldig for alle:

- Den sykmeldte
 - hvile er ikke alltid bra, passivitet kan forverre prognose
 - øker risikoen for varig utstøtning fra arbeidslivet
 - reduserer framtidig inntekt
- Samfunnet
 - høyt sykefravær øker sosiale forskjeller
 - binder opp midler som kunne brukes til andre gode formål
- Virksomhetene
 - direkte og indirekte kostnader

Krevende balanse mellom pasientens ønsker og legens faglige skjønn

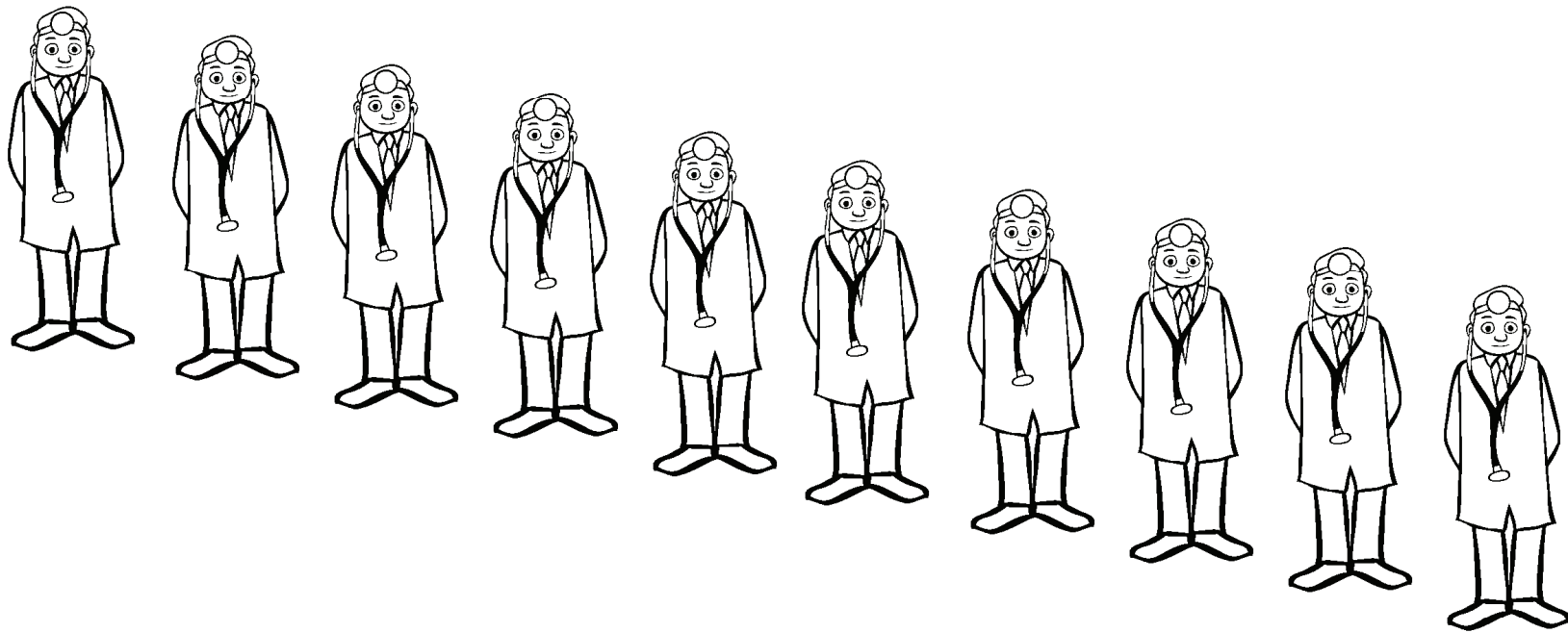


Stor variasjon i bruk av gradert sykmelding

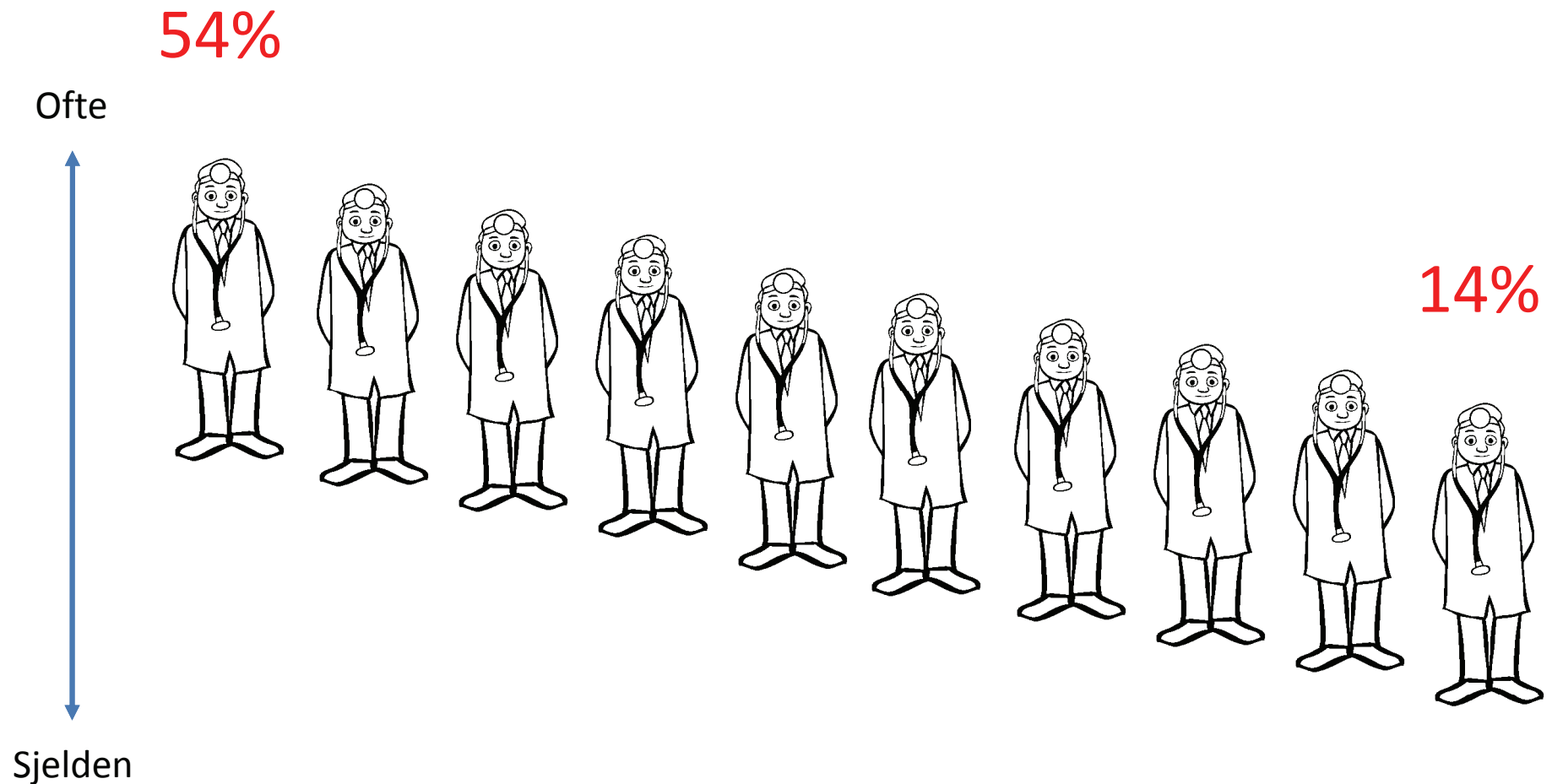
Ofte



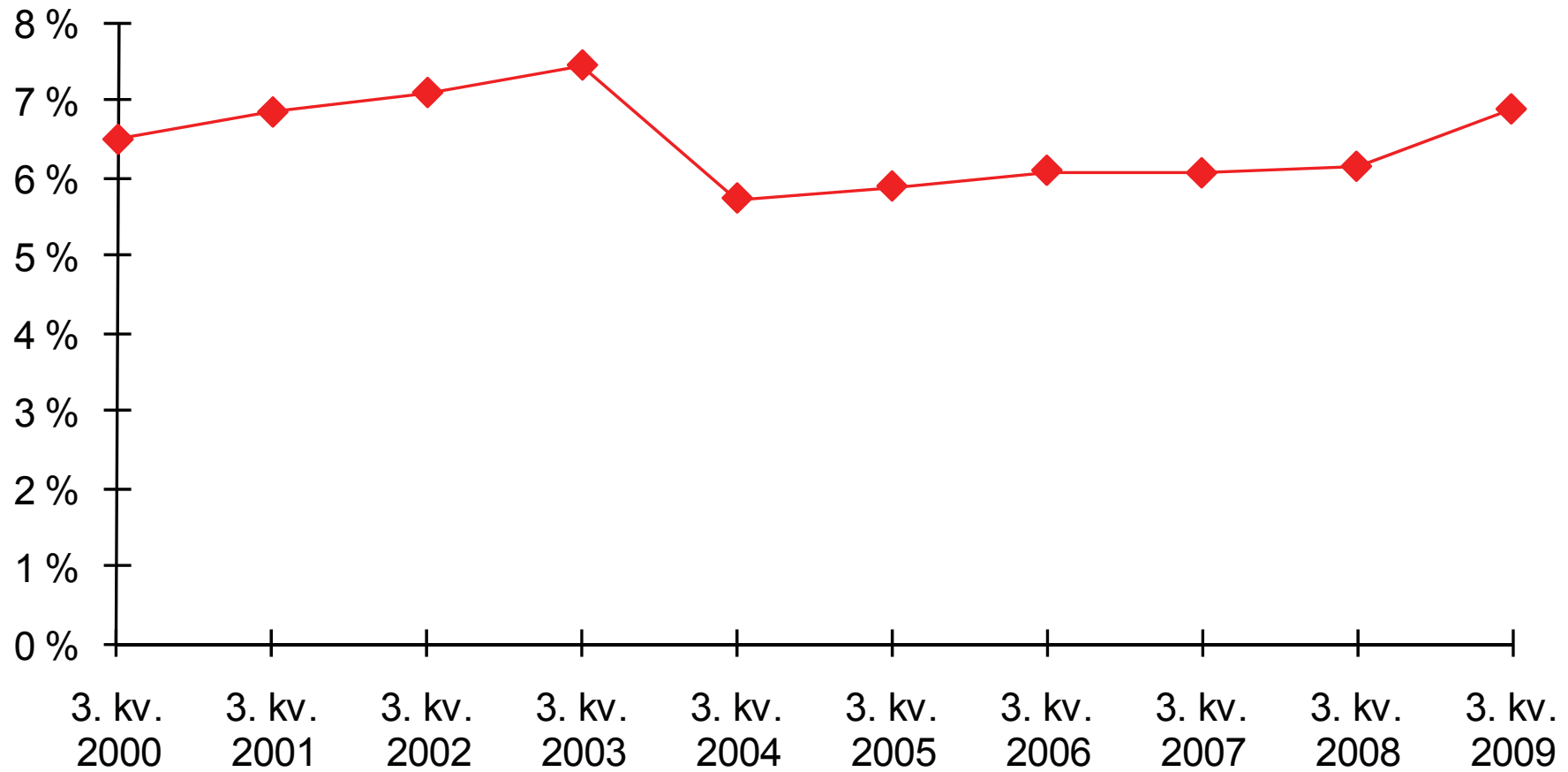
Sjelden



Stor variasjon i bruk av gradert sykmelding

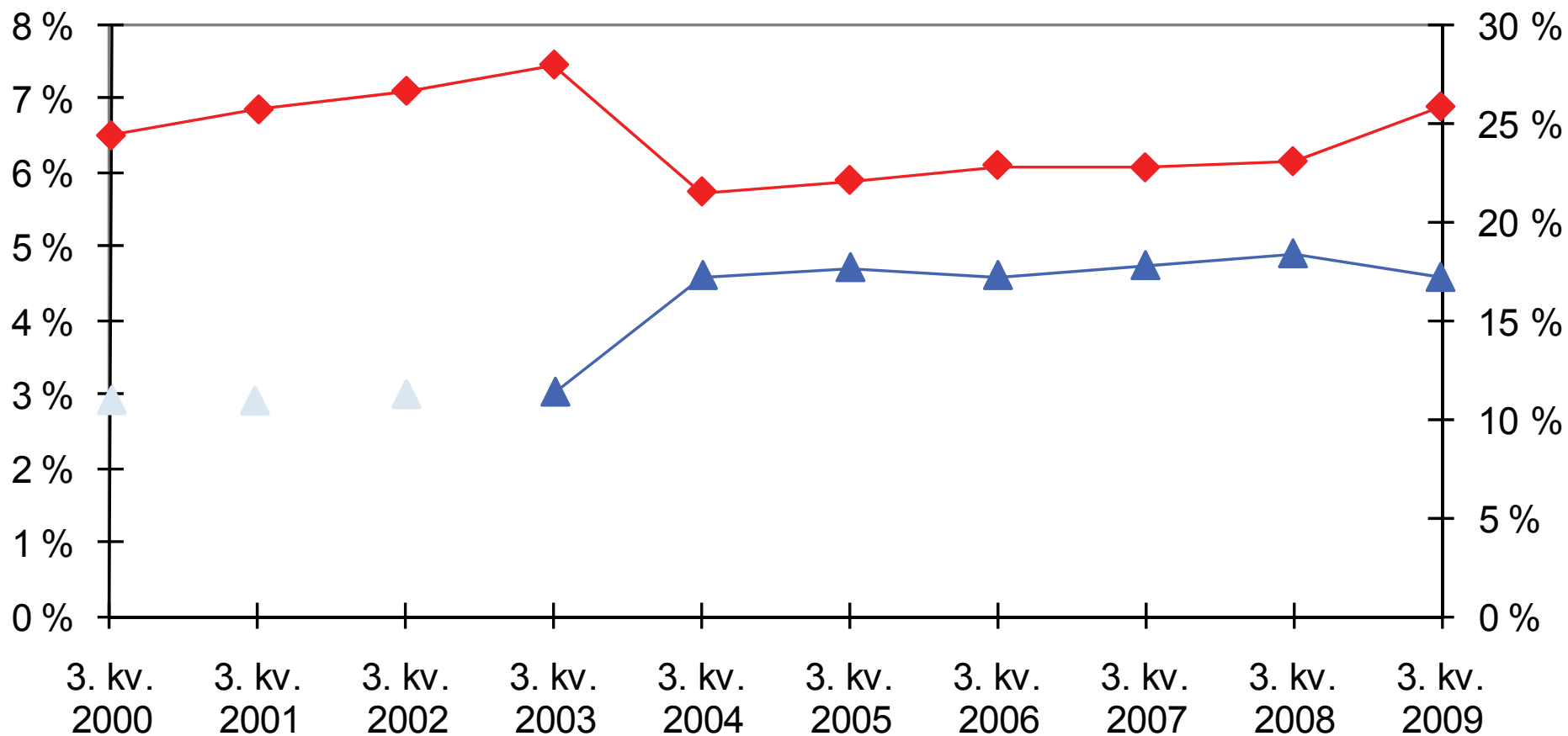


Totalt legemeldt sykefravær



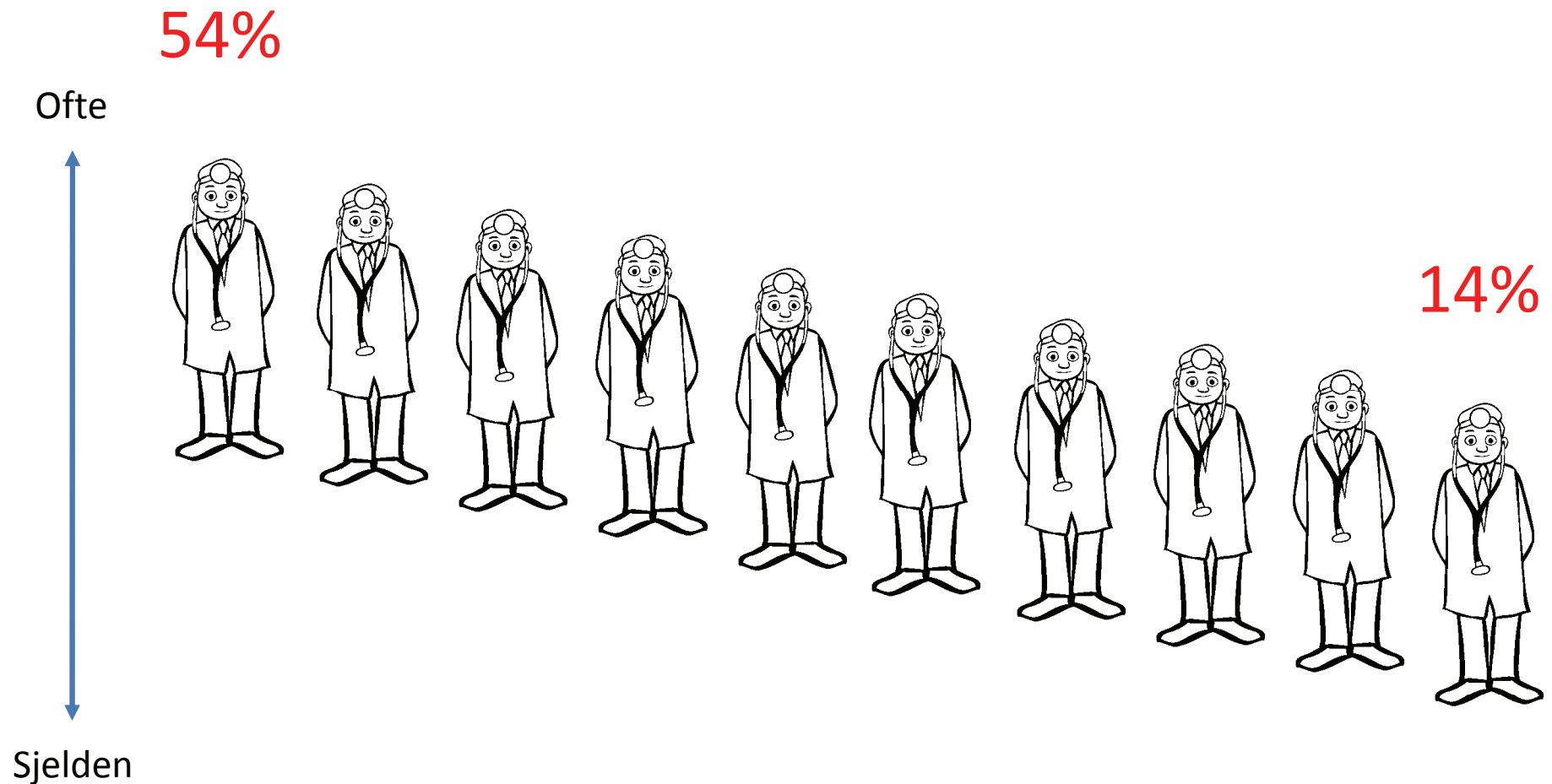
Andel gradert sykmelding (høyre akse)

Totalt legemeldt sykefravær (venstre akse)



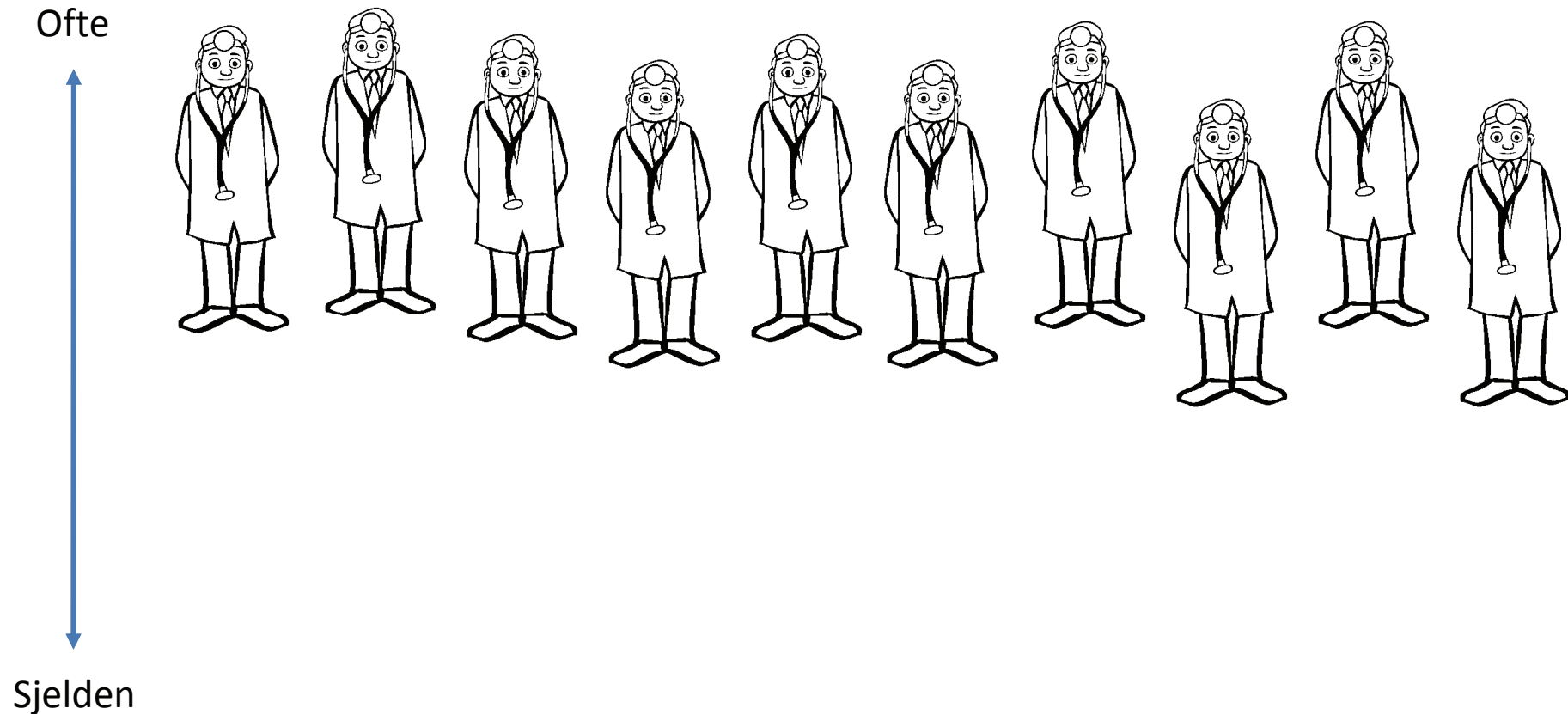
▲ estimerte tall

Stort potensiale for økt gradering



Andel gradering av sykmeldinger etter 8 uker, fastleger, 2009. Kilde: Nav

Stort potensiale for økt gradering



Gradering hensiktsmessig

- aktivitet er vanligvis rehabiliteringsfremmende
- kan forebygge varig utstøtning fra arbeidsplassen
- kan avdekke evt arbeidsmiljøproblemer
- kan motvirke evt utilsiktet overforbruk av sykepengen

Seks administrative tiltak

1. Aktiviserings- og nærværsreform

De første 10 dagene

- Egenmelding
- Oppfølging skal være et forhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker
- Totalt 24 dager i løpet av 12 måneder
- Arbeidsgiverfinansieringsperioden

Fra dag 11 til og med uke 8

- Sykmelding – eksplisitt vurdering av sykemeldingsgrad
- Egenerklæring om arbeidsevne og kontakt med arbeidsgiver
- Oppfølgingsplan innen uke 4
- Dialogmøte 1 innen uke 8
- Full refusjon fra folketrygden

Fra uke 8 til uke 52

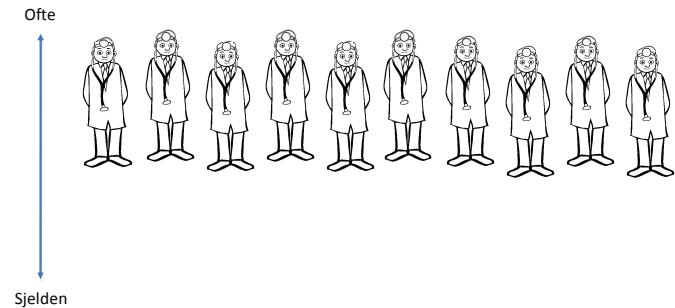
- Sykmelding skal som hovedregel være gradert
- 20% arbeidsgiverandel ved 100% sykmelding
- Full refusjon til arbeidsgiver ved gradert sykmelding
- Fortsatt full lønn til arbeidstaker
- Utvidet tilretteleggingsplikt
- Dialogmøte 2 etter 16-20 uker

2. Kunnskapsbaserte tiltak for redusert sykefravær

- Oppsummere og formidle kunnskap
- Ineffektive eller skadelige tiltak må avvikles
- Behov for mer kunnskapsbasert dokumentasjon om effekten av ulike tiltak

3. Kompetanseløft

- Faglige veiledere for sykmeldere med fokus på gradering som virkemiddel



- Regelmessige tilbakemeldinger til sykmeldere om egen sykmeldingspraksis
- Obligatoriske kurs for sykmeldere
- Veiledere for arbeidslivet

4. Sykmelding ved opphør av arbeidsforhold og permittering

- Formålet med sykmeldingsinstituttet
 - Kompensere for inntektstap som følge av sykdom og relatert tap av arbeidsevne
 - Ikke for inntektstap som følge av arbeidsledighet eller permittering
- Anbefaling: Utredning av evt. lovendringer for unngå at sykepenger kompenserer for inntektstap som ikke er forårsaket av sykdom eller skade

5. Styrking av NAV kontroll og innkreving

- Folketrygden er i stor grad et tillitsbasert system
- Legitimiteten må beskyttes
- Bedragerier medfører betydelige tap
- Tiltak: Betydelig styrking av NAV kontroll og innkreving

6. Informasjonsstrategi

- Formål:
Skape aksept for grunntanken bak
aktiviserings- og nærværsreformen

Effektiv implementering fordrer høy prioritet

– på politisk nivå

– hos partene

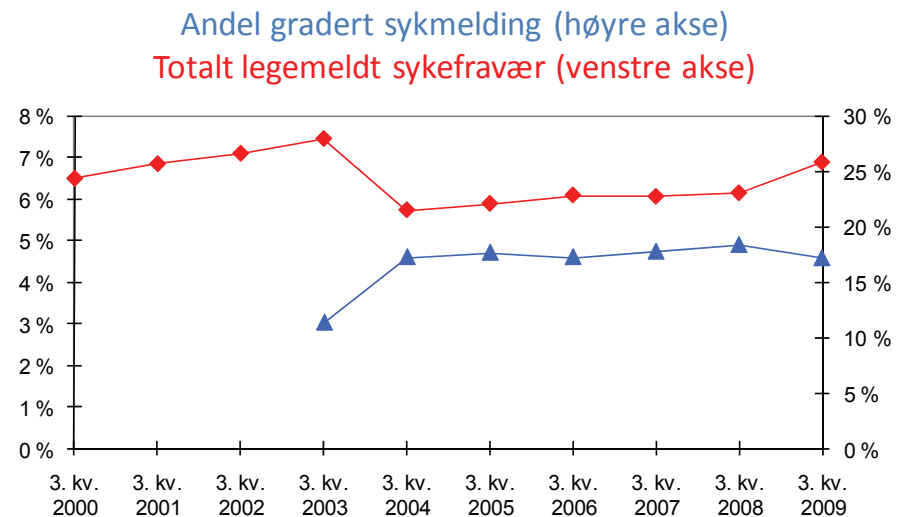
– i fagmiljøene

og NAV må settes i stand til å fylle sine roller

Konklusjon:

Økt gradering reduserer sykefravær

- Ikke noe klart skille mellom syk og frisk
- Det vanligste ved sykdom, diagnoser og helseplager er å være i jobb
- Gradering av sykmelding er derfor riktiger enn full eller ingen sykmelding
- Erfaringene fra 2004:
Økt gradering reduserte sykefravær
- Gradering kan også forebygge utstøtning



Dette er våre forslag
til administrative tiltak

Nå er det opp til partene
å bringe dette videre