

Hva vet vi om sykefravær?

Saman om ein betre kommune

Gjennomgangen bygger på *Kunnskapsstatus sykefravær*, utarbeidet av Lise Lien, Fafo

Kort status på hva vi vet noe om

Den foreliggende kunnskapsstatusen viser at man vet;

- Mye om risikofaktorer, altså hvilke faktorer som kan bidra til å skape sykefravær
- Noe om hva som bidrar til å skape helsefremmende arbeidsplasser.
- Minst om er hvilke effekter ulike tiltak har på sykefravær/nærvær.

Hvorfor er det slik?

- Vi kan anta at mange virksomheter setter i gang tiltak;
 - Uten å ha forutgående kunnskap om tiltakene har effekt
 - Eller at de innfører tiltak som ikke blir evaluert på en vitenskapelig måte slik at de i etterkant kan si med sikkerhet om tiltaket har hatt effekt eller ikke.
- Det hjelper lite at man opplever og tror at det er tiltakene som bidrar til at sykefraværet går ned og/eller at nærværet øker.
 - Ofte kan det være andre forhold i organisasjonen eller en kombinasjon av tiltaket og/eller andre faktorer som har bidratt til endringene uten at man er bevisst dette.
- En annen utfordring er at det er mangel på studier som studerer effekter av tiltak over lang nok tid.

Ulikt fokus

- Enkelte av kommunene i Saman om... programmet har et tradisjonelt sykefraværsfokus hvor man er opptatt av å unngå de faktorene som fører til sykefravær og utstøting.
- Andre kommuner konsentrerer seg i større grad om nærværsarbeid og helsefremmende arbeidsplasser.
- Sistnevnte er særlig opptatt av hvilke tiltak og faktorer som bidrar til å skape trivsel og velvære på arbeidsplassen, men slike tiltak har ikke nødvendigvis som konsekvens at sykefraværet reduseres

Ulike perspektiv

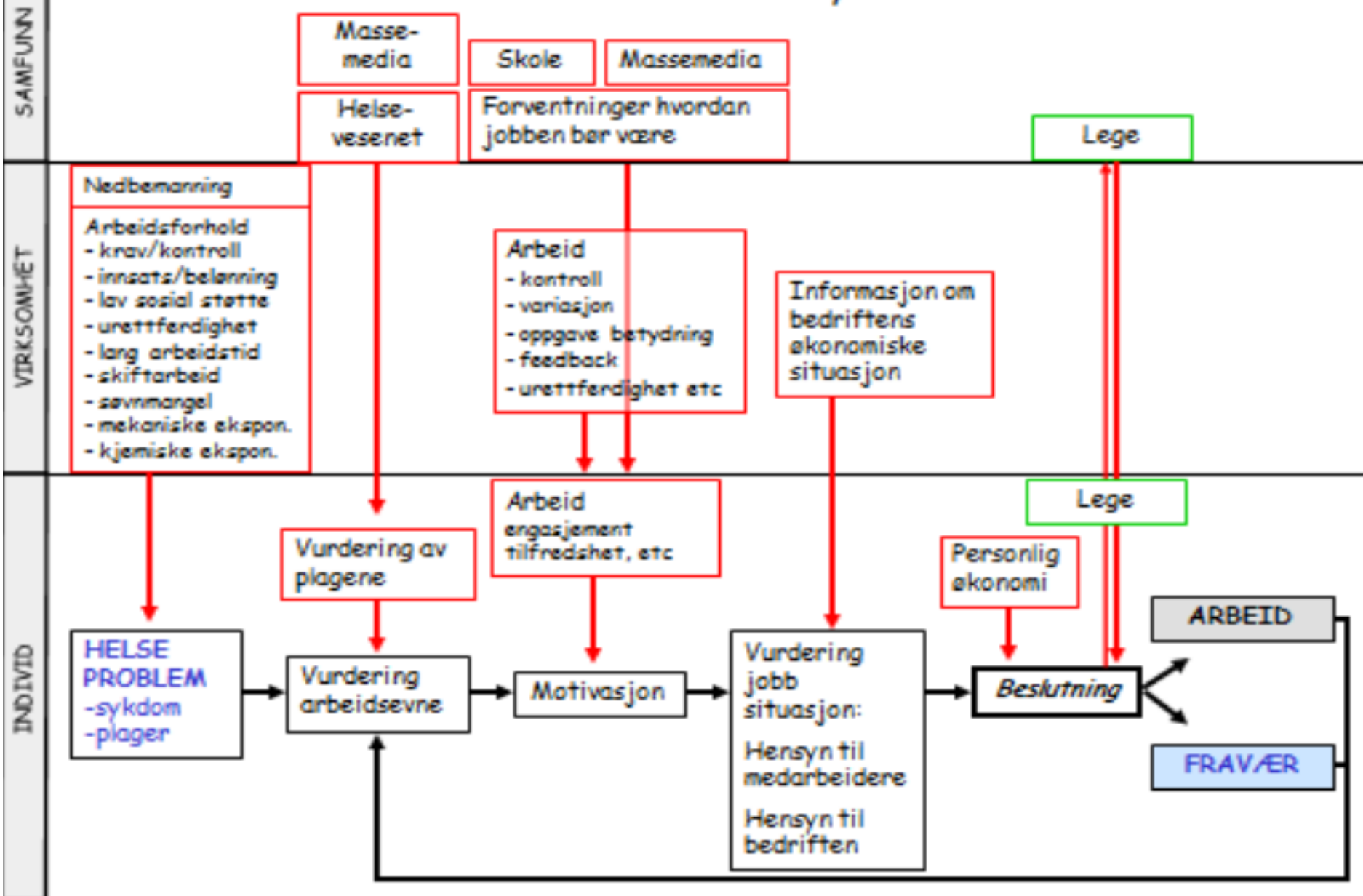
- Kunnskapsgrunnlaget viser at fraværs- og nærværsarbeid er en kontinuerlig prosess som man aldri kan slippe taket i og som må være godt forankret på alle nivåer i organisasjonen. Det finnes ingen beste praksis eller en ferdig oppskrift for hvordan man kan redusere fraværet eller øke nærværet.
 - Forskningen viser at de som lykkes best med dette arbeidet tar utgangspunkt i skreddersydde lokale løsninger, de er opptatt av forankring og de involverer medarbeiderne, tillitsvalgte og verneombud i arbeidet.
 - Et godt sykefraværs- og nærværsarbeid krever i tillegg kunnskap og ressurser.
- Det utføres mye og godt sykefraværsarbeid i norske kommuner
 - Men kanskje man heller burde fokusere på langsiktige tiltak som bidrar til helse og jobbtilfredshet fremfor å teste ut ulike redskaper for å oppnå en rask reduksjon i sykefraværet. (Odeen m.fl. 2013)

Det komplekse sykefraværet

Det komplekse sykefraværet

- I den offentlige debatten kan man få inntrykk av at problemet med sykefravær er noe som rammer store deler av arbeidsstyrken, men forskning viser at sykefravær ikke rammer tilfeldig.
 - Sannsynligheten for om en arbeidstaker blir sykemeldt er blant annet knyttet til demografiske forhold, sosio-økonomiske forhold og egenvurdert helse (Labriola m.fl. 2007,12, Osborg, Ose m.fl. 2011,13, Tveito 2006)
 - Statistikkene viser at det er mellom 10-20 prosent av arbeidstakerne som står for 80 prosent av fraværet (Labriola m.fl. 2007, Tveito m.fl. 2007).
- Enkelte studier anslår at så mye som 40-50 prosent av langtidsfraværet er arbeidsrelatert (Osborg, Ose m.fl. 2006).

Faktorer som bestemmer sykefravær



Faktorer på samfunnsnivå

- Det er forskjeller mellom sektorer, yrker og profesjoner, kommunal sektor har gjennomgående høyere sykefravær enn privat sektor, jobber innenfor helse og sosialsektoren er særlig utsatt for sykefravær.
- Det er forskjeller i fravær knyttet til demografi (kjønn, utdanning og alder).
 - Kvinner har større fravær enn menn
 - Det er geografiske forskjeller, sykefraværet er høyere i rurale områder.
 - Det er sammenheng mellom sosial arv og sykefraværslengde.
 - De er store sosio-økonomiske forskjeller i antall sykefravær og varigheten på fraværene.
- Det er sammenheng mellom hyppig fravær og økt sannsynlighet for langvarig sykefravær.
- Det er større sannsynlighet for at tidligere sykemeldte blir sykemeldt igjen, blir arbeidsløse eller førtidspensjonert.
- Sykefravær henger sammen med dårlig psykisk helse.
- Røyking og stor overvekt øker risikoen for sykefravær.

Eksempel fra kommunene i pulje 1

	Andel legemeldt sykefravær i 2011				Forskjell mellom kommunal forvaltning og gj. snittet
	Kommunal forvaltning	Priv. sektor og off. nær.virks.	Statlig forvaltning	I alt	
Sola	5,4 %	4,2 %	5,8 %	4,5 %	0,9 %
Horten	5,9 %	4,3 %	5,4 %	4,7 %	1,2 %
Vegårshei	5,9 %	5,9 %	6,7 %	6,1 %	-0,2 %
Bømlo	5,9 %	4,8 %	3,1 %	5,0 %	0,9 %
Steinkjer	6,0 %	4,4 %	14,9 %	5,1 %	0,9 %
Stavanger	6,4 %	4,2 %	5,0 %	4,6 %	1,8 %
Molde	6,5 %	4,8 %	3,8 %	5,3 %	1,3 %
Mandal	6,7 %	5,7 %	5,9 %	6,0 %	0,7 %
Vefsn	6,9 %	6,1 %	4,0 %	6,2 %	0,7 %
Songdalen	7,4 %	6,0 %	7,5 %	6,3 %	1,0 %
Nord-Aurdal	7,5 %	6,4 %	3,7 %	6,6 %	0,9 %
Arendal	7,7 %	5,7 %	4,5 %	6,0 %	1,7 %
Løten	7,8 %	6,7 %	6,2 %	6,9 %	0,9 %
Jondal	7,9 %	4,5 %	8,4 %	6,0 %	1,9 %
Nedre Eiker	8,0 %	6,2 %	7,4 %	6,6 %	1,4 %
Kongsberg	8,3 %	5,4 %	6,0 %	6,0 %	2,3 %
Skiptvet	8,4 %	6,3 %	5,2 %	6,7 %	1,7 %
Sund	8,4 %	5,4 %	6,0 %	6,0 %	2,4 %
Tinn	8,8 %	5,9 %	5,4 %	6,7 %	2,1 %
<i>Landsgjennomsnittet</i>	7,4 %	5,4 %	5,4 %	5,8 %	1,7 %
Gj snitt prosjektkommunene	6,8 %	4,9 %	5,7 %	5,3 %	1,5 %

Faktorer på virksomhetsnivå

Sammenheng mellom sykefravær og;

- Arbeidsmiljø
- Lav grad av sosial støtte og lederstøtte
- Opplevelse av liten innflytelse og kontroll i arbeidet
- Opplevelse av rollekonflikter
- Opplevelse av motstridende krav i arbeidet
- Høye emosjonelle krav
 - Krav om å skjule følelser
- Opplevelse av stress
 - Økt risiko for langtidssykefravær, jo mer belastende arbeidet er
- Mobbing
- Faktorer i det fysiske arbeidsmiljøet
- Kombinasjon av fysisk tungt arbeid og negative psykososiale påvirkninger.
 - Visse kombinasjoner av psykososiale og fysiske faktorer forsterker hverandre innbyrdes

Eksempel fra pulje 1

	Andel legemeldt sykefravær i 2011	
	Kommunal forvaltning totalt	Pleie og omsorg
Sola	5,4 %	7,1 %
Horten	5,9 %	8,8 %
Vegårshei	5,9 %	12,8 %
Bømlo	5,9 %	5,5 %
Steinkjer	6,0 %	9,5 %
Stavanger	6,4 %	7,5 %
Molde	6,5 %	8,7 %
Mandal	6,7 %	5,2 %
Vefsn	6,9 %	8,1 %
Songdalen	7,4 %	4,5 %
Nord-Aurdal	7,5 %	9,6 %
Arendal	7,7 %	9,5 %
Løten	7,8 %	11,5 %
Jondal	7,9 %	13,7 %
Nedre Eiker	8,0 %	8,9 %
Kongsberg	8,3 %	9,2 %
Skiptvet	8,4 %	6,0 %
Sund	8,4 %	8,9 %
Tinn	8,8 %	10,9 %
<i>Landsgjennomsnittet</i>	7,4 %	8,5 %
Gj snitt prosjektkommunene	6,8 %	8,2 %

Arbeidsmiljøets betydning

Langtidsfriske organisasjoner

- Langtidsfrisk kan forstås som: «(...) å måle summen av bedriftskulturen, ledelsen, lederskapet og det nettverket og de aktivitetene som finnes på og utenfor jobben. Andelen langtidsfriske er et statistisk mål på gruppenivå som måler helheten» (Johnsson m.fl. 2006:1067).
- En ansatt som er langtidsfrisk er en medarbeider som har vært ansatt i minst tre år og som ikke har hatt sykefravær de siste to årene.
- Langtidsfrisk handler om å vende fokuset vekk fra sykdom og over til hva som bidrar til at ansatte og virksomhet holder seg friske.
- Johnsson m.fl. (2006: 106) fant fire helsefaktorer som er viktig for å oppnå flere langtidsfriske i virksomheten:
 1. Bevisst organisasjon og klare mål
 2. Kreativt miljø
 3. Rådgivende lederskap
 4. Åpent arbeidsklima

Arbeidsmiljøets betydning

- Et godt arbeidsmiljø har betydning for sykefraværet/nærværet. Det svenske Arbetsmiljöverket mener at følgende prinsipper må legges til grunn for å skape et godt arbeidsmiljø (Adkins m.fl. 2000 i Arbetsmiljöverket (2012):
 1. En kontinuerlig prosess. Å oppnå et godt arbeidsmiljø krever konstant oppmerksomhet, vurderinger og aktivitet
 2. Arbeidsmiljø er resultatet av en rekke faktorer som påvirker hverandre. Skadelige faktorer må fjernes for å oppnå et godt arbeidsmiljø
 3. Et godt arbeidsmiljø er avhengig av gode relasjoner og dette oppnås gjennom kommunikasjon, samarbeid og relasjonsbygging

Sentrale arbeidsmiljøfaktorer

- Positive, tilgjengelige og rettferdige ledere
- God kommunikasjon
- Godt samarbeid/teamarbeid
- Positivt og sosialt klima
- Ansattes medvirkning
- Autonomi og myndiggjøring
- Rolletydighet og klare forventninger og mål
- Muligheter for utvikling i arbeidet
- Passe arbeidstempo, passe arbeidsbelastning
- Støtte i arbeidet (administrativt eller personlig)
- Godt fysisk arbeidsmiljø (HMS)

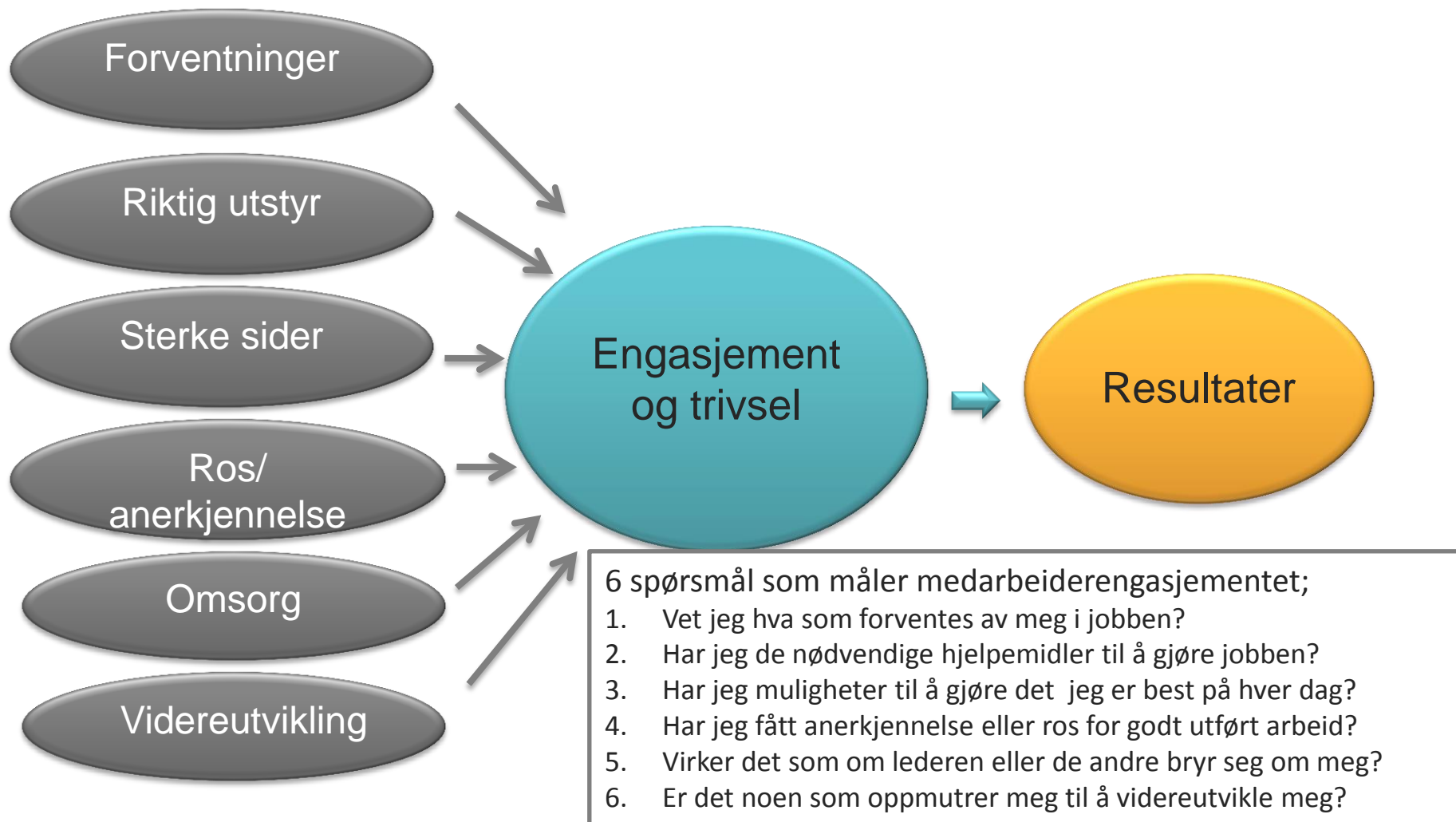
Helsefremmende faktorer

- Aktivt og systematisk arbeidsmiljøarbeid i virksomheten
- Passe arbeidsbelastning
- Innflytelse og delaktighet
- Positivt arbeidsklima
- Muligheter for kompetanseutvikling
- Helsefremmende aktiviteter
- Godt samarbeid med bedriftshelsetjenesten og andre eksterne aktører

Hva vet vi om motivasjon og trivsel?

- Motivasjon og arbeidsglede skapes gjennom de daglige arbeidsoppgavene og innholdet i jobben. Større innflytelse bidrar til å skape en spennende og mer meningsfull jobb.
- Innflytelse på eget arbeid stiller store krav både til nærmeste leder og til toppledelsen.
- Medarbeidere som gleder seg til å gå på jobb har bare halvparten så mange sykedager som medarbeidere som ikke trives. (EEI-Undersøkelsen 2010, Ennova og HR-Norge)
- Gallup har de siste årene påvist at engasjerte arbeidsgrupper har større sannsynlighet for; Lav turnover (44%), Kundeloyalitet (56%), Sikkerhet (50%), Produktivitet (50%), Lønnsomhet (33%)
- Gallup har kommet frem til at det er 6 forhold som i størst grad måler engasjement og trivsel.

Humankapitalindeksen



Lederens betydning

Lederens betydning

- Ledere og deres lederskap vil ha betydning for arbeidsmiljøet, både det fysiske og det psykososiale.
 - Arbeidsmiljøarbeid er først og fremst en lederoppgave som det må jobbes med systematisk og kontinuerlig over tid.
 - Arbeidsmiljø noe som oppstår i møtet mellom den enkelte ansatte og arbeidsorganisasjonen.
 - Det betyr at både arbeidsgiver, den enkelte ansatte og kollektivet har ansvar for å bidra til et godt arbeidsmiljø til beste ikke bare for medarbeiderne, men også for brukere, pasienter, elever og deres pårørende.
- Hva er en god leder? I en evaluering utført av Sintef (Osborg Ose m.fl. 201148) av kommunenes IA-arbeid undersøkte man blant annet ledelsens rolle som en av flere betingelser for å kunne møte fremtidens utfordringer (Osborg Ose m.fl. 2011). Svarene fra de seks casekommunene tegner et variert bilde av hva en god leder er.

Hva er en god leder?

En god leder;

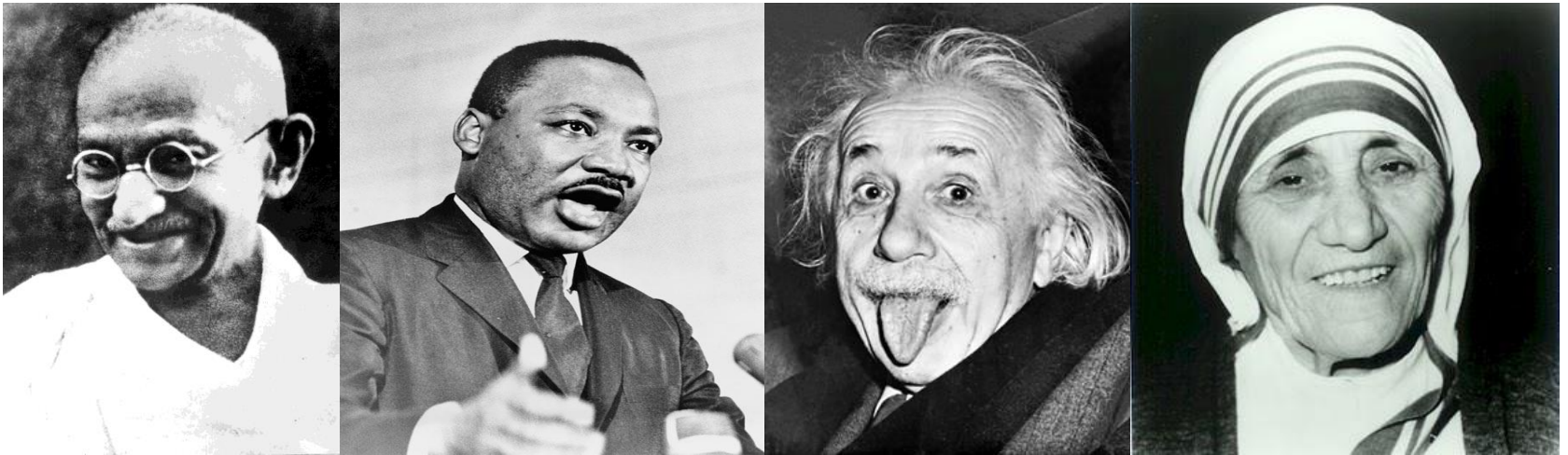
- Ser og lytter til de ansatte
- Er nærværende, tilgjengelig og inkluderende
- Tar tak i konflikter
- Opptrer rettferdig
- Viser omsorg for sine medarbeidere
(Osborg, Ose m.fl. 2011)

Hva er en god leder?

Andre studier har vist at en god leder;

- Har god planleggingsevne og strukturerer arbeidet for medarbeiderne gjennom veiledning. Denne veiledningen kan komme til uttrykk ved å foreslå løsninger på medarbeidernes arbeidsrelaterte problemer og å legge til rette for arbeidet – særlig i stressende situasjoner
- Prioriterer medarbeidernes tilfredshet
- Lar medarbeiderne kontrollere eget arbeidsmiljø
- Skaper strukturer som bidrar til myndiggjøring og muligheter for deltakelse, autonomi og kontroll for medarbeiderne
- Inspirerer de ansatte til å se meningen i arbeidet
- Gir de ansatte mulighet for intellektuell stimulering og kompetanseutvikling
- Tilrettelegger for utvikling av den enkelte medarbeider
- Er nærværende, støttende og anerkjennende

Transformasjonsledelse



Effekter av ulike tiltak

Tiltak som synes å ha effekt

- Grundig kartlegging av arbeidsmiljøet og kartlegging av helseplager blant de ansatte er viktig for å lykkes
- Ergonomiske tiltak, fysioterapi og bruk av hjelpemidler
- Fysiske tiltak på arbeidsplassen slik som håndvask i sprit og tilgang til utstyr
- Oppfølging av arbeidsulykker med forebyggende tiltak/aktiviteter
- Tiltak knyttet til fysisk aktivitet, livsstilsendring og ergonomisk tilrettelegging fungerer bedre enn opplysningstiltak og psykologiske intervensjoner

Tiltak som kan ha effekt

- Valg av turnusordninger kan ha en effekt
- Tiltak for stressreduksjon: individrettede tiltak, tiltak som både er rettet mot medarbeideren og arbeidsforholdene og organisatoriske intervensjoner gir små, men positive effekter på utbrenthet, helseplager og angst.

Tiltak som synes å gi mindre effekt

- Tiltak som er rettet mot alle arbeidstakerne i en organisasjon vil i liten grad lykkes hvis det viser seg at det er en liten prosent av de ansatte som står for mesteparten av fraværet. Man bør i større grad vurdere hvem som faktisk trenger oppfølging og ta i betraktning de sykemeldtes sosio-økonomiske bakgrunn når man planlegger tiltak.
- De fleste individrettede trivselstiltak har ingen påviselig effekt på sykefravær og nærvær, men kan ha en effekt på generell trivsel.

Viktige suksessfaktorer - for at tiltak skal ha effekt

- Tiltakene må ta utgangspunkt i medarbeidernes behov.
- Tiltakene må ta utgangspunkt i virksomhetens overgripende oppgaver og mål
- Ledelsen må delta i tiltakene
- De ansatte må involveres
- Kommunikasjonen må være god

Nøkkelfaktorer for et vellykket IA-arbeid

- Forankring i ledelsen.
Forutsetninger for IA-forankring knyttes til:
 - Leders engasjement, holdninger og verdier
 - Leders IA-ansvar og roller
 - Leders kunnskap og kompetanse om IA
 - Involvering og dialog
- Et godt tillitsforhold mellom ansatte og ledelsen
- Et godt samarbeid med BHT
- At BHT ikke kobler seg for tett opp mot ledelsen i virksomheten.
- Bruk av BHTs særskilte kompetanse på arbeidsmedisin

Læringspunkter fra pulje 1

- Bygg på kunnskapsstatusene
- Jobb langsiktig
- Prosjektene må være tuftet på kommunens overordnede strategi og policy.
- Forankring og involvering. Det handler ikke om at berørte parter er informert, det handler om at alle aktuelle aktører eier prosjektet.
- Lokale behov. Det finnes ingen universalløsninger eller beste praksis ,kun godt forankrede prosjekter, tuftet på de lokale behovene.
- Måling og kvantifisering

Problemstillinger

- Var det noe nytt her;
 - Som vi ikke har tenkt på tidligere?
 - Som vi kanskje bør ta hensyn til?
- Hva betyr det for oss – har det noen praktiske implikasjoner?
- Hvordan har vi tenkt prosjektet vårt mht til langsiktig strategisk arbeid versus mer kortsiktige tiltak?

Problemstillinger

- Hvordan er det hos dere?
- Hvilke faktorer påvirker sykefraværet?
- Er dere en nærværskultur?
- Hva preger kulturen hos dere?