



Saman om ein betre
KOMMUNE

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

IA avtalen, veien vidare Kvinnens sykefravær

Kristen Dalby, Fagforbundet og Hanne Børrestuen, KS



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET

12 år med IA-avtalen – hva nå?



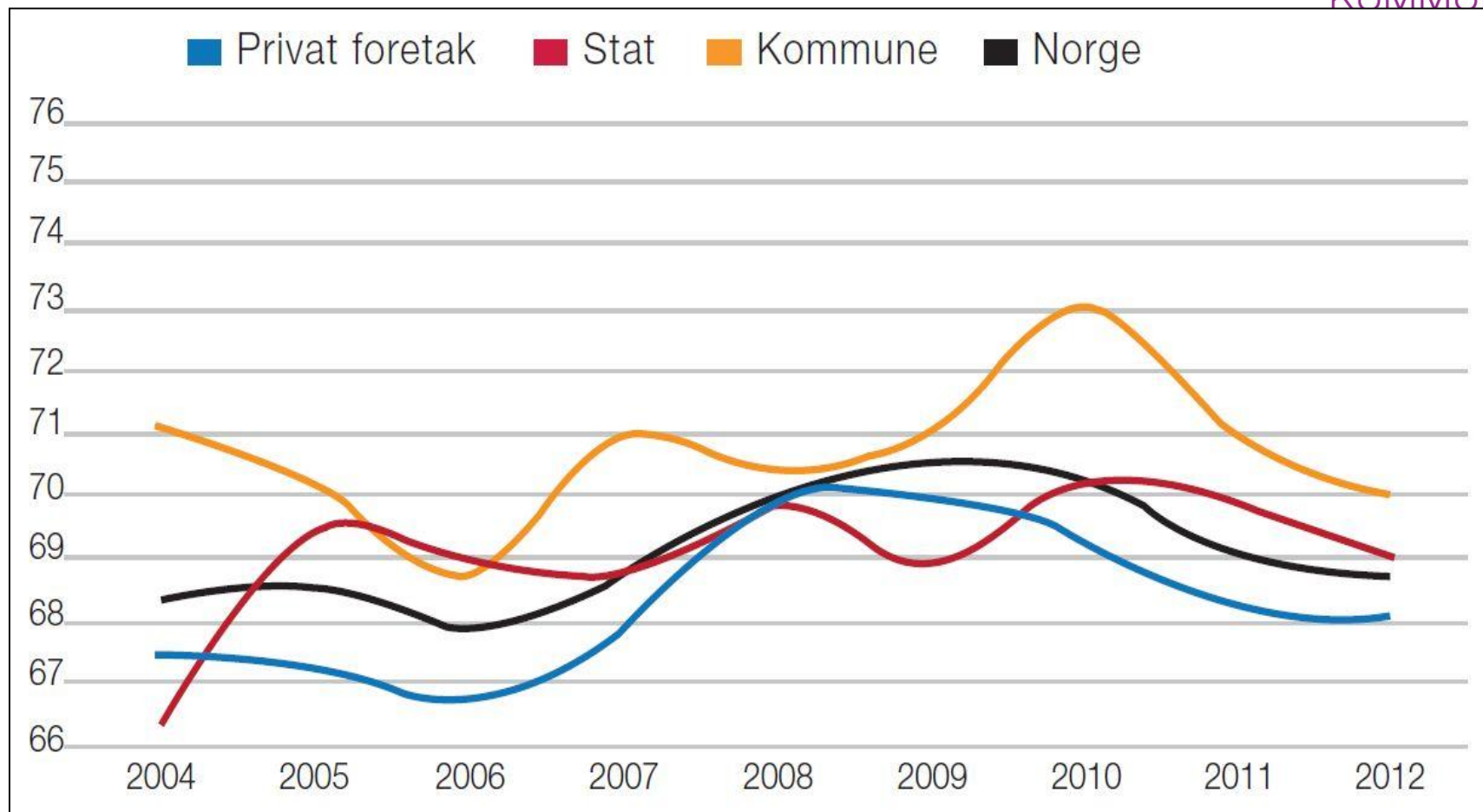
Saman om ein betre
KOMMUNE



Høyest arbeidsglede blant ansatte i kommunesektoren



Saman om ein betre
KOMMUNE



Kilde: Ennova 2012



Saman om ein betre
KOMMUNE

666

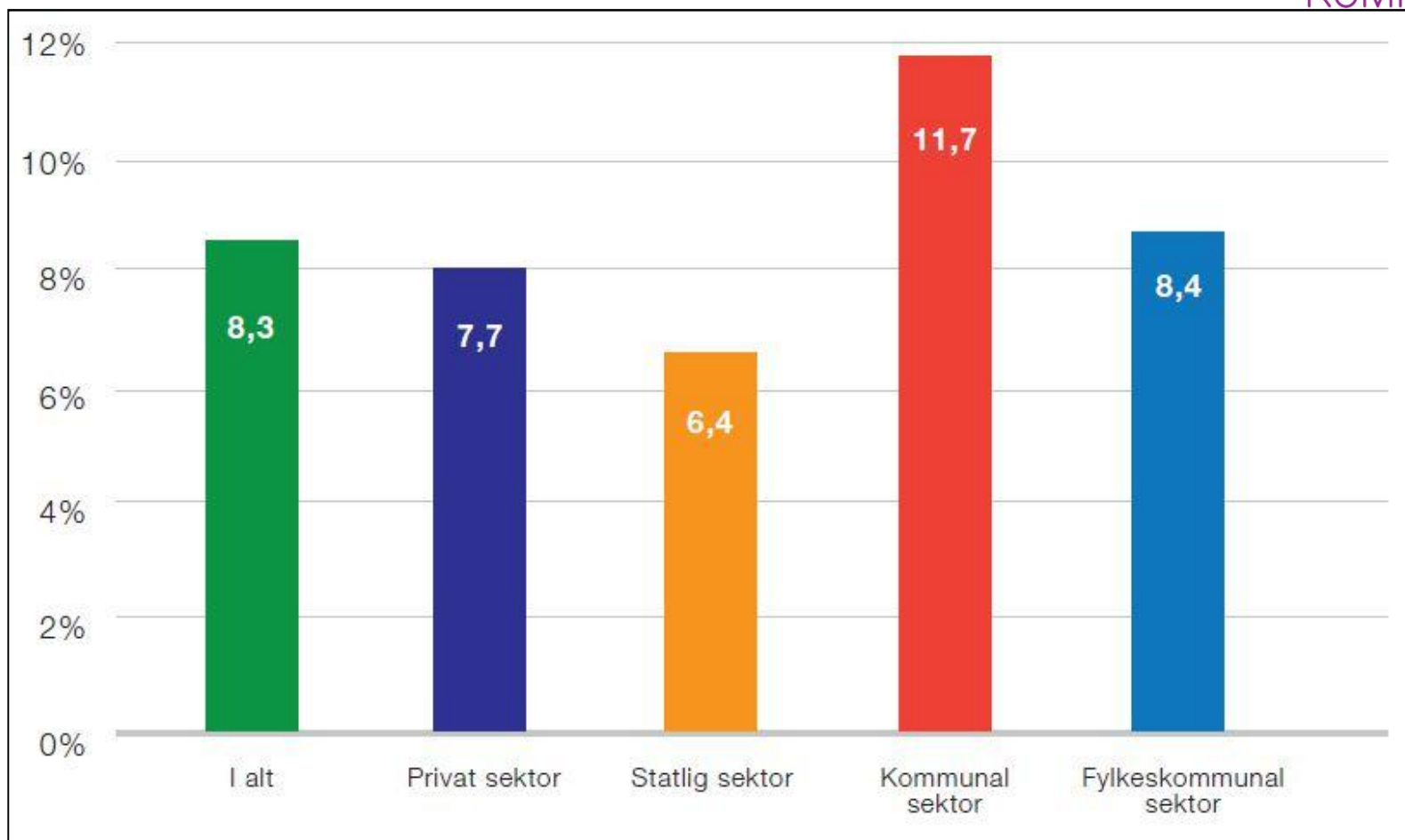
PAI 2012; 9,5 pst

Kommunal- og regionaldepartementet

Andel sysselsatte med nedsatt funksjonsevne etter sektor



Saman om ein betre
KOMMUNE



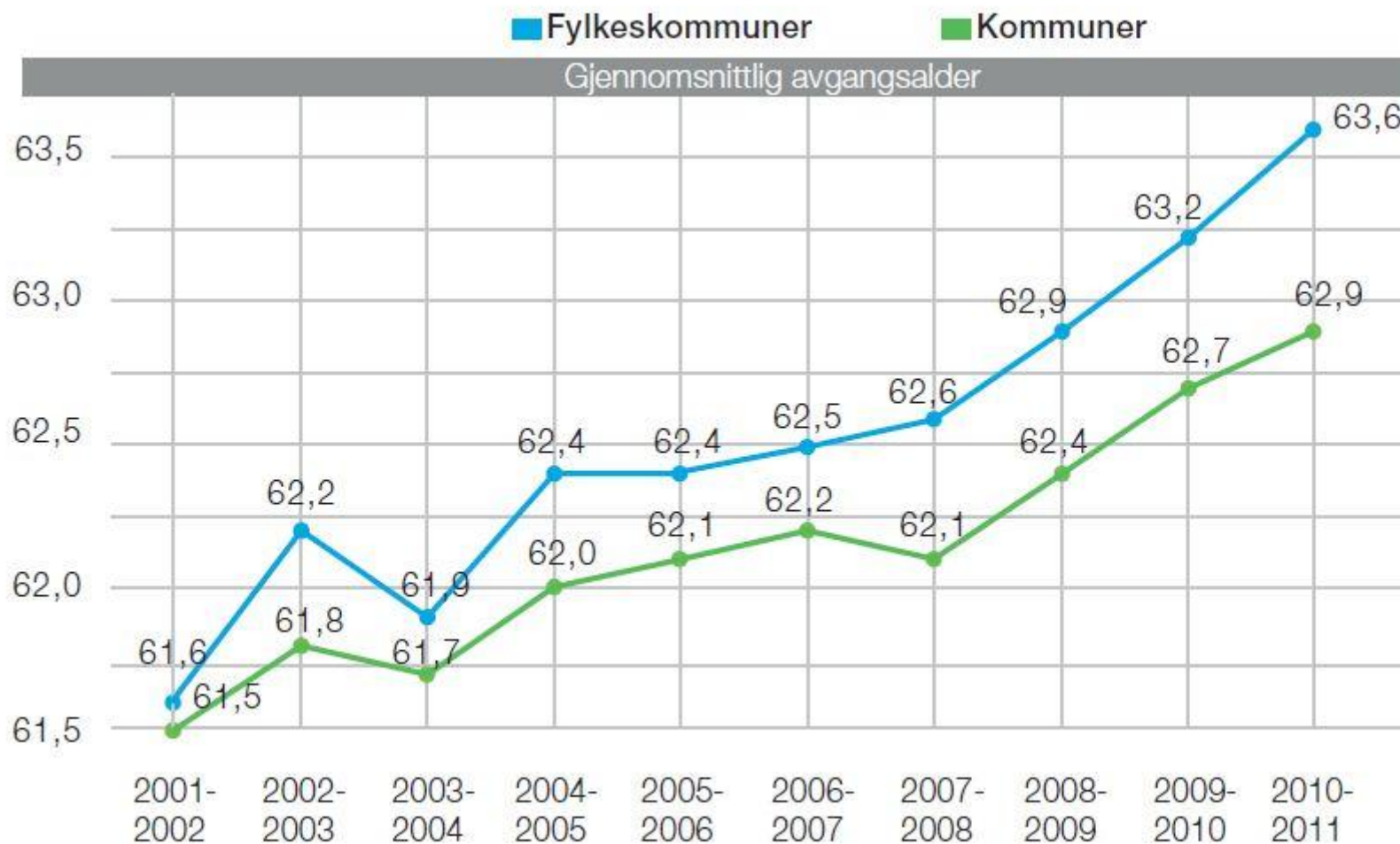
Kilde: SSB 2012

Kommunal- og regionaldepartementet

Gjennomsnittlig avgangsalder i kommuner og fylkeskommuner.



Saman om ein betre



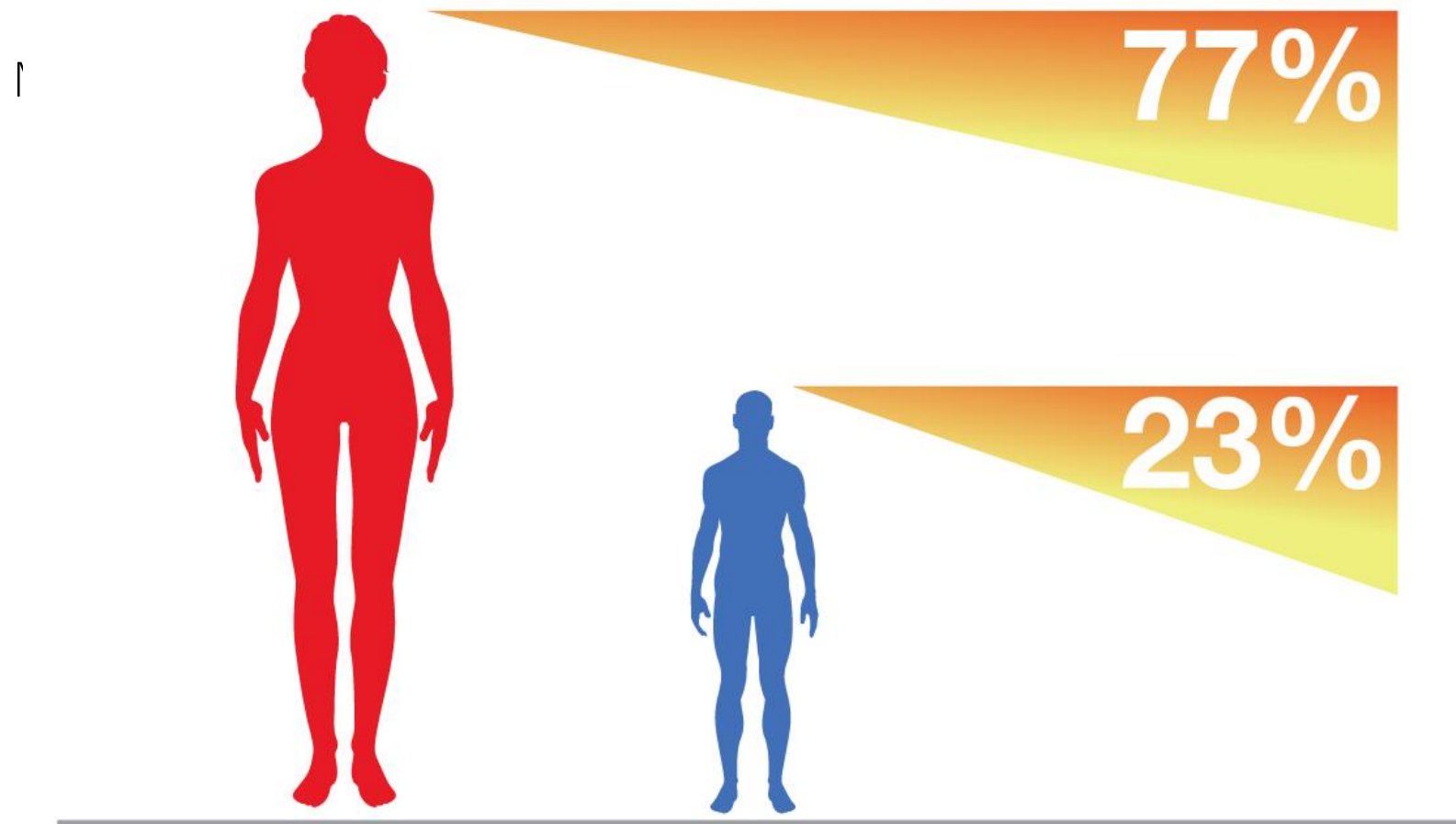
Kilde: PAI 2012

Kommunal- og regionaldepartementet



Saman om ein betre
KOMMUNE

De ansatte i kommunal sektor

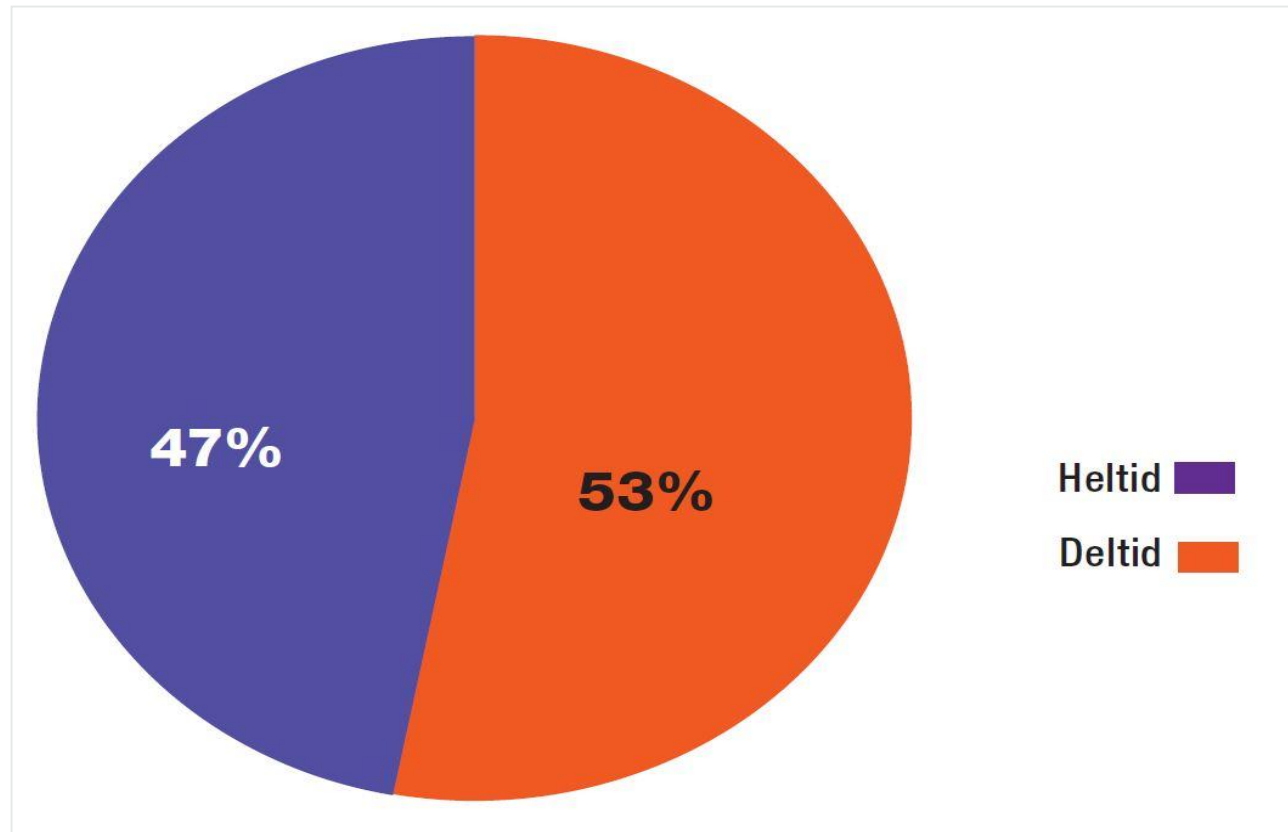


Kommunal- og regionaldepartementet

Andel heltids- og deltidsansatte i kommunene



Saman om ein betre
KOMMUNE



Kilde: PAI 2012

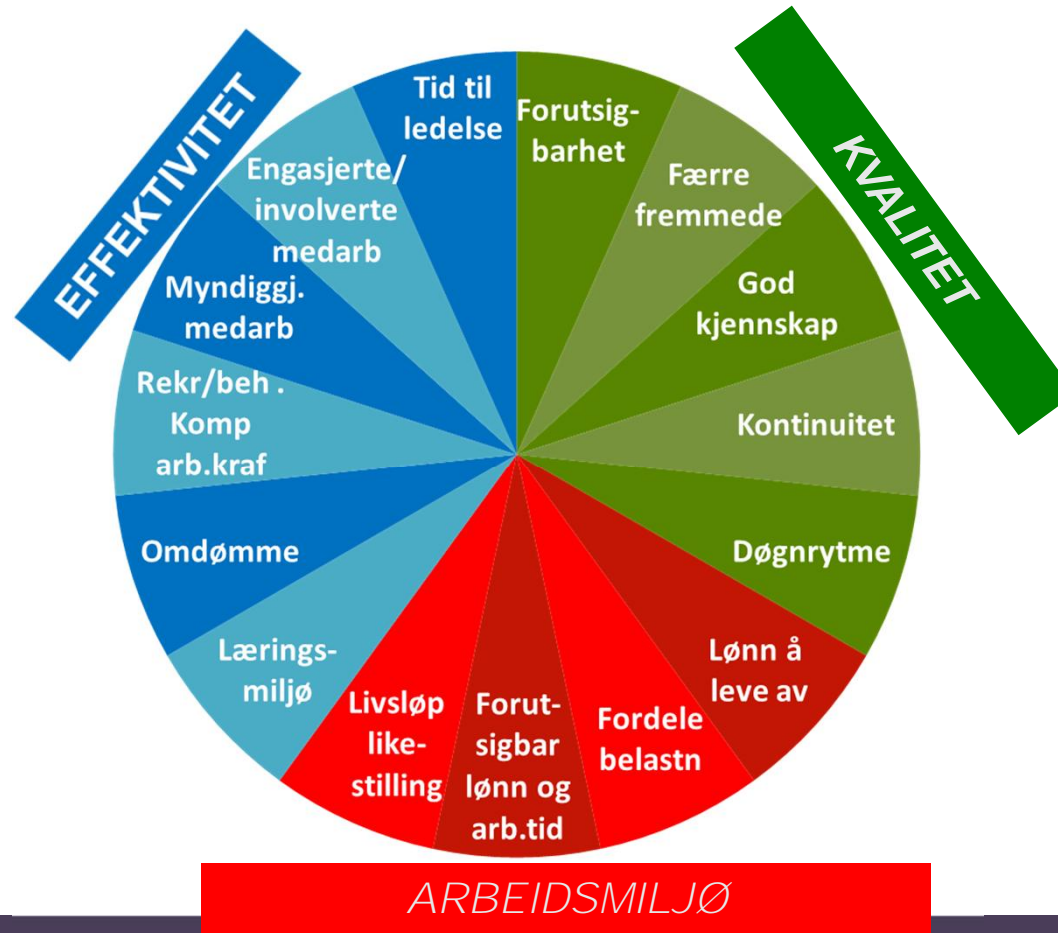
Kommunal- og regionaldepartementet

Stillingsstørrelsens betydning for tjenesten



Saman om ein betre
KOMMUNE

VINN
VINN
VINN



Moland 2012

Kommunal- og regionaldepartementet

IA- avtalen 2010 - 2013 forpliktelser og muligheter



Vekt på:

- Gradert sykemelding – hovedregelen
- Sykmelders rolle
- Tidligere oppfølging
- Forsterket partssamarbeid på alle nivåer
 - Sentralt, lokalt og sektorbasert samarbeid



Kommunal- og regionaldepartementet



Saman om ein betre
KOMMUNE

Viktige perspektiver

- Tilrettelegging
- Godt arbeidsmiljø – god ledelse
- Fokus både på nærvær og sykefravær
- Gode oppfølgingsrutiner
- God samarbeidskultur
- Aksept for forskjeller



Saman om ein betre
KOMMUNE

12 år med IA avtale – hva nå?

- Prosjektet skal gi kunnskap om hvilke utfordringer kommunesektoren står overfor i oppfølgingen av dagens IA avtale, og hvilke problemstillinger det er særlig viktig å ha oppmerksomhet om for å ivareta kommuner og fylkeskommuners interesser når nåværende avtale går ut i 2013.
- Prosjektet utføres av Sintef Teknologi og Samfunn v/ Solveig Ose



Saman om ein betre
KOMMUNE

Nasjonale prosess

- Partene møtes 24. april
- Første evalueringsrapport off. 29. april:
 - Oppfølging av sykmeldte, virker det?
- Endelig evaluering- medio mai
- Evaluering av tilretteleggingstilskuddet
- Evaluering av jobbstrategien

- Ny IA avtale???

4 DEBATT

IA-avtalen har i mer enn ti år regulert hva som er mulig politikk for økt arbeidstilbud. Ordningen er i all hovedsak mislykket. Det er tid for å prøve noe nytt.

Når veien blir målet



FREDAGSKRONIKK
SIMEN
MARKUSSEN

September 2000 avga Sandman-utvalget sin innstilling om sykefravær og uførepensjon. Det forelå viktige endringer i sykefraværslagen, den delen i lovt i sykelønnen for arbeidstager og medfinansiering av sykepenger for arbeidsgiver i hele sykkel-dagsperioden.

Men de «viktige økonomiske forslagene» ble lagt bort, som det het i en rekke nye «nytt»-tiltak som etablering av arbeidsveier, tilretteleggingstilskudd til bedrifter, utvidet egenmelding og aktiv sykemelding. Etablert som loven har gått har også innholdet i avtalen endret seg.

I år utgår IA-tilskutt omkrant 1,5 milliarder kroner over statsbudsjettet. Den totale kostnaden er trolig langt høyere, siden en rekke ulike tiltak er påbegynt å bruke tid til IA-tilskutt, for eksempel til å fylle ut og lese de 1500 rapporterings skjemaene som Høge Dagstein sender til NAV hver eneste dag.

La meg være den første til å si at 1,5 milliarder kroner er lite penger sett i forhold til de samlede kostnadene av sykefravær, arbeidsavklaringspenger og uføretid. Dermed disse pengene brukes til tilfåk, som

faktisk virker, kan selv svært små effekter legitimere investeringen.

IA-avtalen er spesiell på den måten at arbeidslivets parter nærmest har fått votert i politikkløpningen. Om vi legger veivisen til, kan vi tenke på dette som den nordiske modellen «in action». Ved å ta partene inn i varmen kan en ikke medlemskompet for hva som er mulig politikk uten å skape konflikt.

Når en ser hva som er gjennomført i løpet av alle disse årene, er det likevel vanskelig å se at dette ekte mulighetsrommet er benyttet. I mine øyne er ingen av IA-tiltakene av en slik art at de ikke kunne vært gjennomført uten IA-avtale.

Etter mer enn 12 år med IA er målene heller ikke nådd. Inkludering av personer med nedsatt arbeidskraft er ikke mer eller mindre på stedet hvil. Sykefraværet har riktignok falt med fite prosent, men vi er langt unna avtalen mål om en 20 prosent reduksjon.

Det er heller ingen tegn til at fullet i sykefravær er konsentrert om IA-tilfeller, slik at det er lite som tyder på at IA-avtalen kan la aren for

Det er minnet to viktige årsaker til at IA-avtalen ikke virker. For det første er den ikke egentlig motivert av en oppriktig tro på virkemidlene den inneholder. For jeg, som i stedet inngitt for å unngå gjennomføre mer kraftfulle endringer.

Det er for eksempel åpenbart hvor lite interesse partene har vist i å finne ut hvorvidt tiltakene faktisk virker. Med enkelte unntak og litt vilkårlighet har mange av disse tiltakene vært utløst å evaluere på en gjennomgått og troverdig måte, for eksempel ved først å gjennomføre dem som forsøk i enkelte felter.

Hadde partene hatt et oppriktig ønske om virkelig å finne tiltak som virker, tror jeg de også hadde hatt en høyere bevissthet om betydningen av god og troverdig evaluering.

Den andre årsaken til at IA-avtalen ikke virker, er at i



■ LITE HJELP Etter mer enn 12 år med IA er målene heller ikke nådd. Inkludering av personer med nedsatt arbeidskraft er ikke mer eller mindre på stedet hvil, skriver Simen Markussen. Illustrasjonsfoto: Colourbox

77 Avtalen er ikke motivert av en oppriktig tro på virkemidlene, tror jeg. Den er heller inngitt for å unngå mer kraftfulle endringer.

jungelen av velmenne, men høyst usikre. Tilfåk har velen blitt et mål i seg selv. Aller tydeligst ble dette da Arbeidsdepartementet fra 2011 innførte betingelser for arbeidsgiver og leger dersom de ikke fulgte opp IA-avtalen skikkelig.

Sykelønnen i seg selv inneholder svake eller manglende incentiver til å bli med travert. ■ Arbeidstaker får ikke kost-

naden for etter ett år. Det er ofte for sent.

■ Arbeidsgiver kan i mange tilfeller føle seg tjent med at ansatte med problemer forvinner et av arbeidslivet.

IA-avtalen krever informasjon om prosessen kan vanskelig forstås som noe annet enn at forsøk på å bote på disse manglende eller feilslatte innvalvsene.

Til tross for gode innlegg er det nok mange arbeidsgivere som ikke lar seg motivere av eksterne pålagte rutiner og rapporter for sykefraværsofferingen. Hadde de mot incentiver ligget til rette, ville arbeidsgiver og arbeidstager selv sett seg tjent med å bli med travert.

IA-avtalen burde benyttes til historiebøkene og erstattes av en reell vilje til systematisk utprøving av tiltak og reformer. Essensielle endringer i sykelønnen endringer i sykelønnen setter mange viktige spørsmål som må drøyles og prøves ut for å ha et utarbeidet IA-avtalen gjør et slikt arbeid vanskeligere enn nødvendig.

FLERE INNLEGG Side 36-39



Gjestekommentar Ser bak lynet
Therese Gjovetland

Innlegg Mer enn penger må til
Ole A. Hagen

Takk til DN
Gjovetland, Thoren

Forsvarlig praksis
Ole Dørmann

Historisk åpenhetskrav
Mona Thøwssen

FREDAGSKRONIKKEN



Post: debatt@dn.no | Telefaks: 22 00 11 10
Hovedinnlegg/kronikk: Maks 4500 tegn
inklusive mellomrom Underinnlegg/respektivt: Maks 1500 tegn (ca. 25C ord)
Legg ved portrettfoto

■ All stoff som leveres til Dagens Næringsliv, må produseres i henhold til Vær varsom-plakaten.
■ Dagens Næringsliv betinger seg rett til å tilgjøre og utgi alt

stoff i måten i innlegg, innlegg form, også gjennom samarbeidspartnere.
■ Redaksjonen forbeholder seg retten til å forkorte innsendte manuskripter.

Debattinnlegg honoreres, ikke Debattansvarlig: Vidar Iversen, tlf. 22 20 10 59 932 56 059 debatt@dn.no



Saman om ein betre
KOMMUNE



Saman om ein betre
KOMMUNE

Oppgave til diskusjon

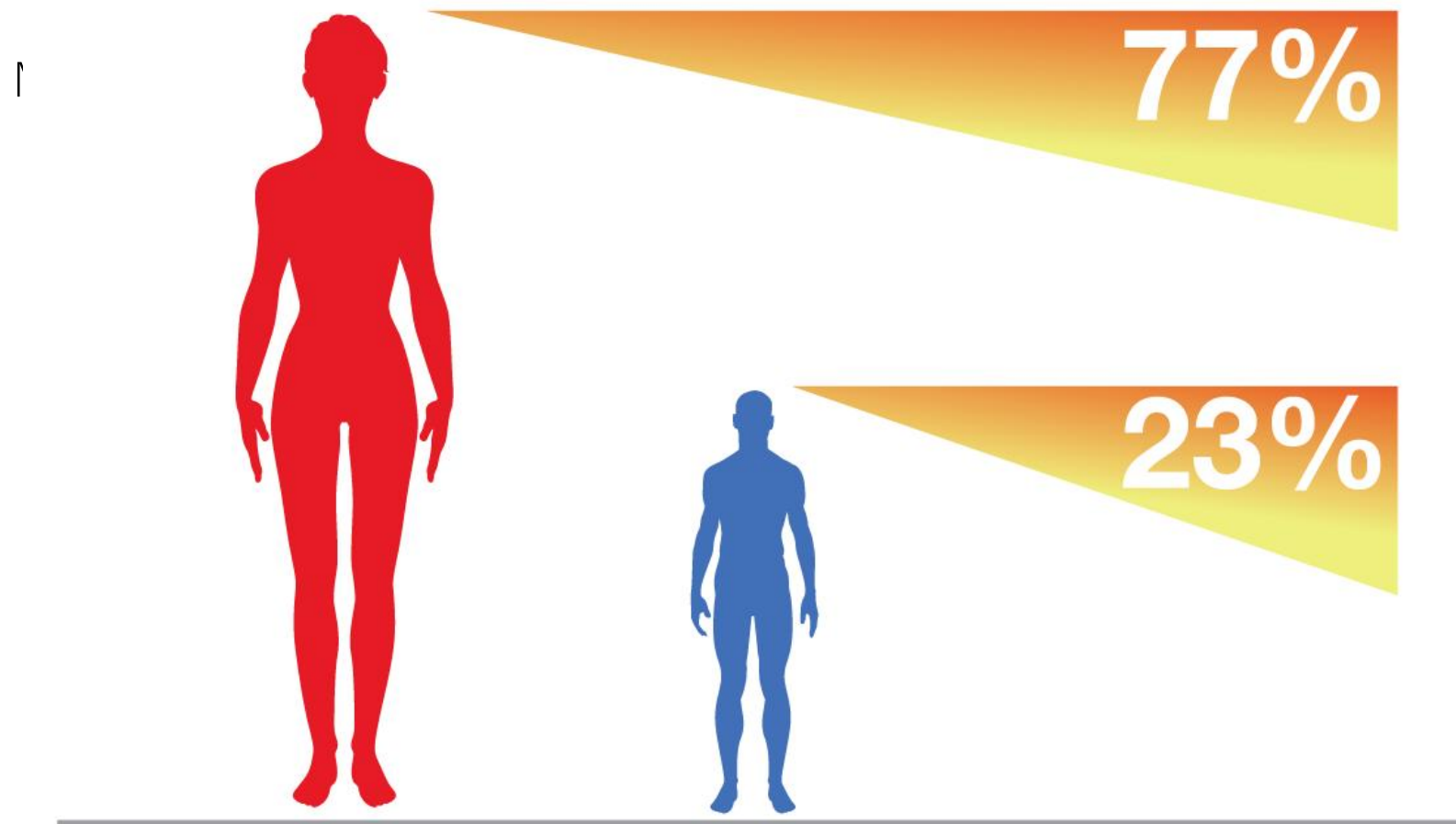
- Hva tenker dere om innretningen på dagens IA avtale?
- Hva skal til for at en slik avtale skal få effekt i kommunal sektor?
- Behov for nye virkemidler?
- Behov for nye mål?

Nærmere om kjønnsforskjeller i sykefravær



Saman om ein betre
KOMMUNE

De ansatte i kommunal sektor

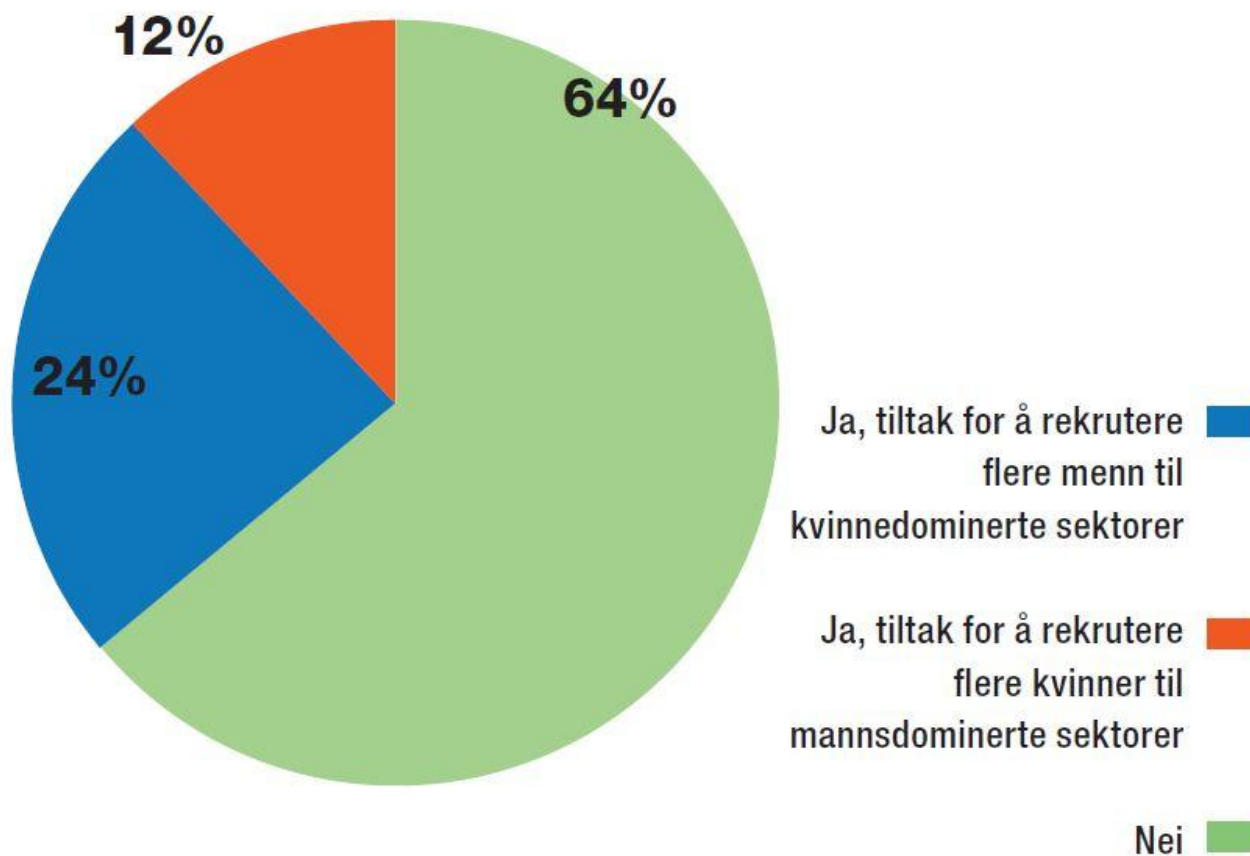


Kommunal- og regionaldepartementet

Kommuner og fylkeskommuner med tiltak for å skape en jevnere kjønnsbalanse.



Saman om ein betre
KOMMUNE



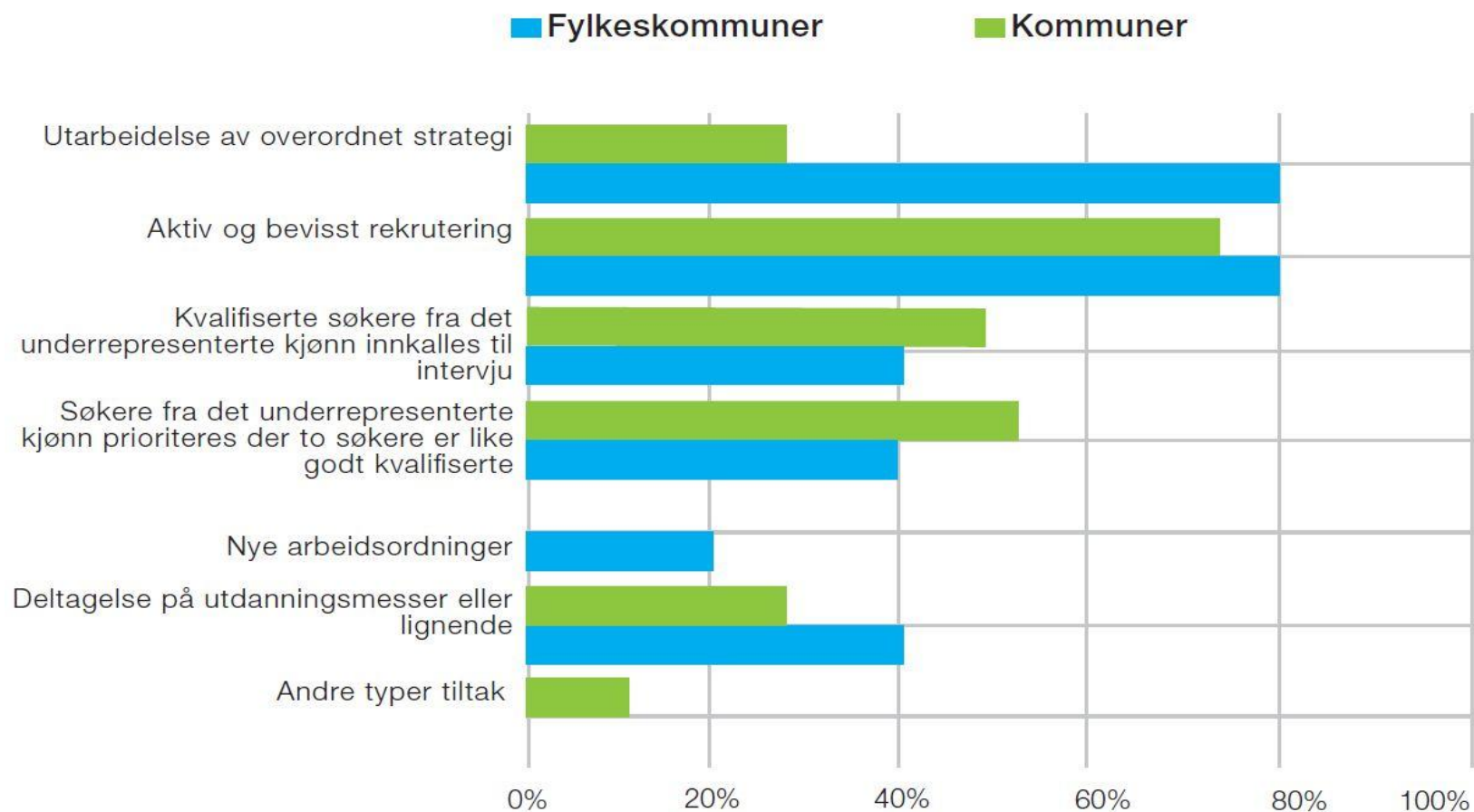
Kilde: Ipsos MMI 2012

Kommunal- og regionaldepartementet

Iverksatte tiltak i kommuner og fylkeskommuner for å skape en jevnere kjønnsbalanse.



Saman om ein betre
KOMMUNE



Kilde: Ipsos MMI 2012

Kommunal- og regionaldepartementet

Høy kvinneandel = høyt sykefravær?

- Hva er sammenhengen?
- Kan det forklares?
- Og – hva kan vi gjøre med det?



Saman om ein betre
KOMMUNE

NOU Norges offentlige utredninger 2010: 13

Arbeid for helse
Sykefravær og utstøting i helso- og omsorgssektoren

Utløstige publikasjon
Oppdragsutvalget om arbeidsmarked, beredning og omsorg
Faglig leder: Torbjørn Aune
Prosjektleder: Torbjørn Aune
NOU-beretning
E-post: utvalget@helseutvalget.no
Telefon: 02 50 00 00
Faks: 02 50 00 00
www.helseutvalget.no/utvalg

Publikasjonen er også tilgjengelig på www.regjeringen.no



Høyt sykefravær i helse- og omsorgssektoren



Saman om ein betre
KOMMUNE

- Høyere sykefravær enn i andre næringer
- Sykefraværet har økt mer i enn i andre næringer de siste 30 årene
- Gjelder ikke bare i Norge, pleiepersonell har også høyere sykefravær i andre europeiske land



Saman om ein betre
KOMMUNE

Men, hva er forklaringen?

- Hovedforklaringen er at kvinner har 60 % høyere sykefravær enn menn
- Kvinner utgjør over 80 % av de sysselsatte i helse- og omsorgssektoren
- Kvinner har høyere sykefravær enn menn i de aller fleste næringer
- Sykefraværet viser en stigende tendens for kvinner de siste tiårene, men ikke for menn

Utfordringer i helse- og omsorgssektoren



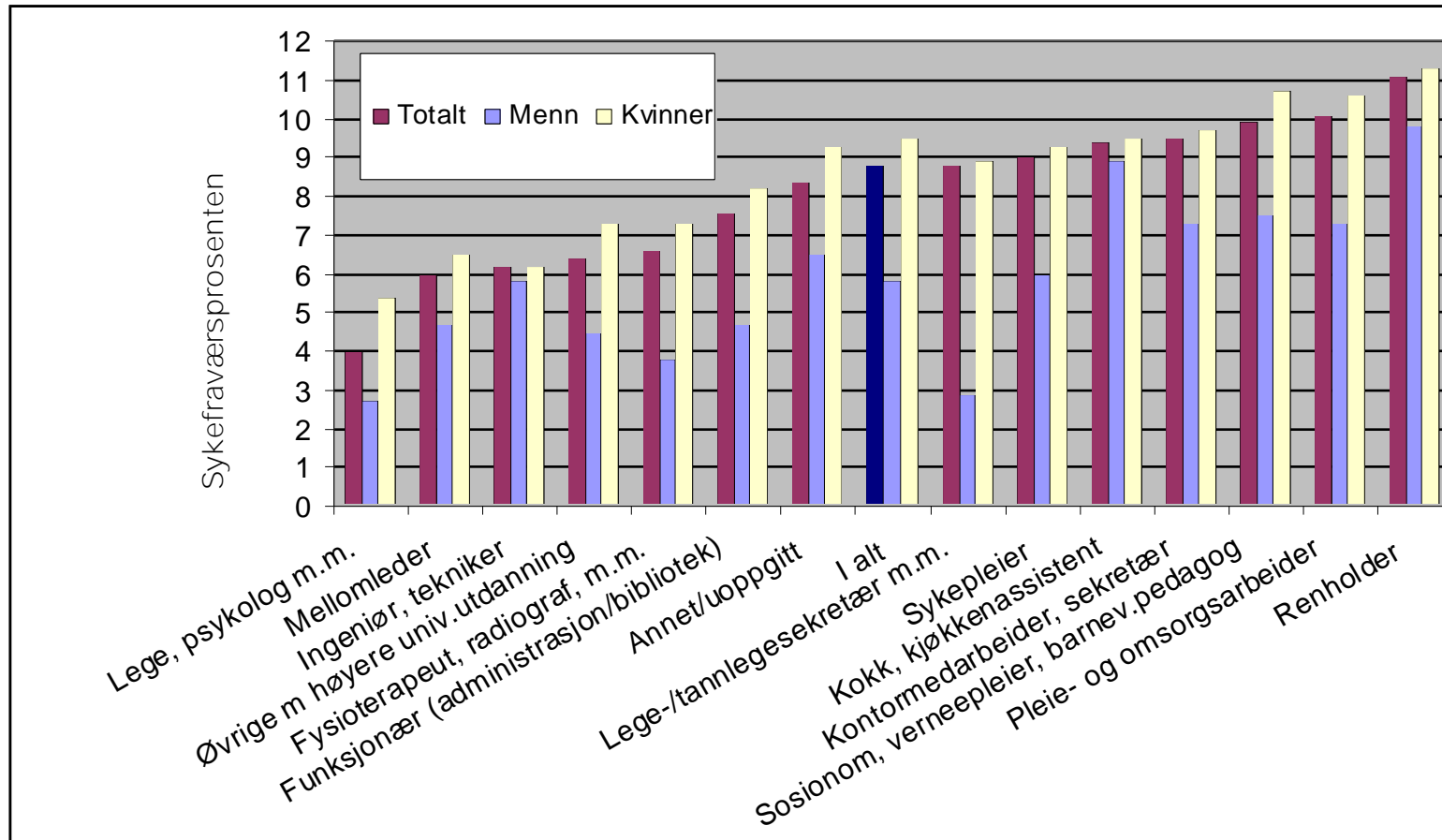
Saman om ein betre
KOMMUNE

- Emosjonelle belastninger
- Turnus med kvelds- og nattarbeid
- Fysiske belastninger
- Risiko for vold, trusler og trakassering
- Store krav og lavere grad av kontroll
- Men: Store variasjoner mellom yrkesgruppene



Saman om ein betre
KOMMUNE

Forskjeller mellom yrkesgrupper



Kilde: Statistisk sentralbyrå og NAV. Tredje kvartal 2009.

Kommunal- og regionaldepartementet



Saman om ein betre
KOMMUNE

Årsaker til kjønnsforskjeller?

- Skyldes delvis graviditet og helseproblemer som er spesielle for kvinner
- "Dobbel byrde" og belastning på arbeidsplassen har begrenset betydning
- Kvinner har høyere sykefravær enn menn i alle aldersgrupper
- Kvinner har høyere sykefravær enn menn også når det er kontrollert for graviditet, antall barn, lønn, utdanning og yrke



Saman om ein betre
KOMMUNE

Kunnskapshull

- Årsakene til at kvinner har så mye høyere sykefravær enn menn
- Hvor mye av fraværet som kan forklares av sektorspesifikke forhold
- Hvor mye kjennetegn ved arbeidsinnhold og arbeidsmiljø betyr for sykefravær og utstøting
- Hvilke faktorer som har størst betydning og hvordan de påvirker helse, trivsel og videre yrkesaktivitet



Saman om ein betre
KOMMUNE

Ekspertutvalg

- 2011: AD setter ned et ekspertutvalg for å komme et skritt videre i kunnskapen om kjønnsforskjeller i sykefravær



Saman om ein betre
KOMMUNE

Hypoteser om sykefravær blant kvinner:

1. Svangerskapsrelatert fravær
2. Mer kvinner i fraværsfremmende jobber
3. Dobbeltarbeidshypoteser
4. Trippelarbeidshypotesen



1. Svangerskapsrelatert fravær



- Omkring 80% av gravide er nå sykmeldt i løpet av graviditeten (i 2003 62 %)
- Sykefraværet blant gravide er nesten 4 ganger så høyt som ikke-gravide kvinner
- Sykefravær under svangerskap utgjør nesten halvparten av kjønnsforskjellen i sykefravær mellom kvinner og menn 20-39 år
- Sykefraværet under graviditet er høyest innen næringene varehandel mv og helse- og sosiale tjenester



Saman om ein betre
KOMMUNE

3. Dobbeltarbeidshypotesen

- For kvinner fører flere barn til mer sykefravær
- Spesielt kombinasjonen "full tid" og omsorg for små barn øker kvinnens sykefravær.
- Forskergruppe skeptiske til tidsbruk som forklaring. Mer plausibelt: rolleforventninger og ansvarsområder
- Sammenhengen er imidlertid ikke tilstrekkelig forstått





Saman om ein betre
KOMMUNE

4. «Trippelarbeidshypotesen»





Saman om ein betre
KOMMUNE

Refleksjon

- Hva tenker dere om kjønnsforskjeller i fravær i egen kommune?
- Er kjønn relevant i det arbeidet dere gjør for å redusere sykefraværet?