



Styresak 094-2023

Orientering om IA og sykefraværarbeid etter 2. tertial 2023

Saksbehandler: Elin Nordby og Stina Grav Fiskum

Dato dok: 31.10.2023

Møtedato: 22.11.2023

Vår ref: 2020/2511

Vedlegg (trykt): Overordnet IA-plan-SJ9652

Vedlegg (ikke tr.): AMU-sak-57-2023

Innstilling til vedtak:

Styret tar saken til orientering.

Direktørens vurdering:

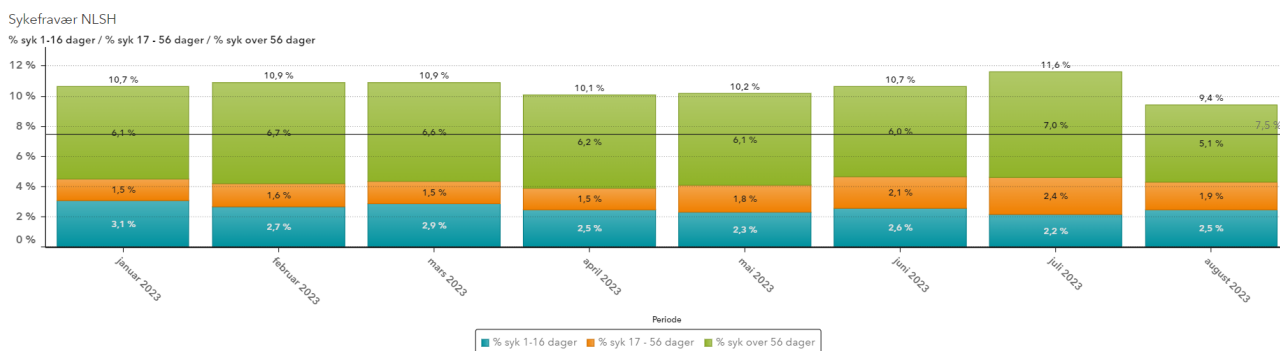
Nordlandssykehuset skal være en attraktiv arbeidsplass hvor ledere og medarbeidere sammen skaper et ivaretagende og utviklende arbeidsmiljø. Direktøren har hatt fokus på styrking av nærværarbeidet i Nordlandssykehuset HF hvor det nå er økte ressurser for å kunne jobbe mer systematisk med helsefremmende, forebyggende og agerende arbeid.

Bakgrunn:

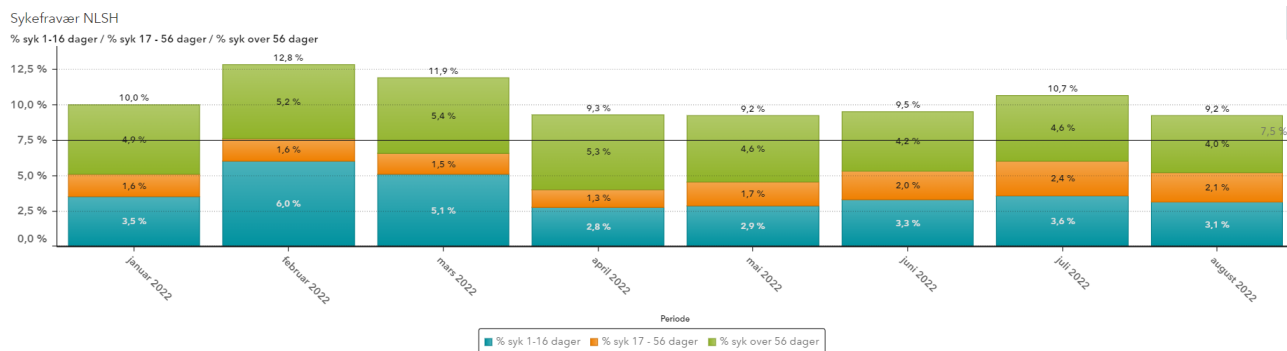
Basert på AMU-sak 57-2023 orienteres styret her om arbeid knyttet til IA og sykefravær i Nordlandssykehuset

Status:

2023:



2022:



For å synliggjøre og sammenligne utviklingen i sykefraværet over første og andre kvartal har vi tatt med statistikk for samme periode i 2022 og 2023. Måltallet for det totale sykefraværet er 7,5 prosent eller lavere, hvor det fordeles på 5,5 prosent eller lavere for langtidsfravær og 2 prosent eller lavere for korttidsfravær.

Sykefraværet så langt for 2023 har ligget mellom 2,6 og 3,1 prosent over måltallet fra januar til og med juli. Det er enighet om at det totale sykefraværet fortsatt er for høyt, samtidig er det positivt at fraværet i august er redusert og at vi for første gang i år var under 10 prosent. Korttidsfraværet for 2023 er så langt på 2,6 prosent som er 0,6 prosent over måltallet. Langtidsfraværet har vært stabilt høyt.

Den positive utviklingen vi så i fraværstallene fra juli til august har etter andre tertial holdt seg stabil ved at vi har like tall for august og september. Det totale sykefraværet for september har vært likt med 9,5 prosent, men langtidsfraværet har vært 0,3 prosent lavere enn i august.

Årsakssammenhengene til sykefravær er sammensatte og varierte. I Helse Nord viser tallene på langtidssykefravær at fravær med årsak i psykisk helse stiger og at fravær grunnet muskel- og skjelettlidelser har avtatt noe. Dette stemmer også med pressemeldingen fra NAV angående nasjonalt sykefravær for andre kvartal i 2023, hvor det fremkommer at hovedårsakene til sykefraværet fortsatt er muskel- og skjelettlidelser og psykiske lidelser. Fravær som følge av psykiske lidelser har i denne perioden økt mest, og har også hatt en jevn økning de siste årene. På bakgrunn av våre erfaringer gjennom IA-arbeid er det grunn til å tro at årsakssammenhengene for fraværet ved Nordlandssykehuset i stor grad følger de nasjonale grupperingene. Dette kan vi også se i sammenheng med økt etterspørsel for tilbud hos bedriftshelsetjenesten, og særlig psykolog.

Vi har nevnt i flere saker til AMU at vi i arbeidet vårt mottar gjentakende tilbakemeldinger fra medarbeidere og ledere om at de opplever stort arbeidspress, lav bemanning, og at flere er slitne etter høy arbeidsbelastning over tid. Som nevnt er årsakssammenhengene til sykefravær sammensatte. Det innebærer en del faktorer vi som arbeidsgiver ikke kan gjøre noe med, samtidig som vi i større grad kan påvirke psykososiale og organisatoriske faktorer som gir økt trivsel på jobb i tillegg til et større nærvær til arbeid. Forskning fra STAMI viser at fraværet i sykehusbransjen samlet sett har et forebyggingspotensiale på 26 prosent. HMS-seksjonen er nå i en aktiv prosess rundt et mer forebyggende og systematisk HMS- og IA-arbeid. Dette med hensikt til å fremme nærvær på arbeidsplassen, redusere sykefraværet, samt gjøre Nordlandssykehuset til en helsefremmende arbeidsplass jamfør overordnet IA-plan 2019-2024. Et slikt arbeid må gjøres i samarbeid med ledere, tillitsvalgte og verneombud.

IA-rådgivere:

I midten av mai tiltrådte den fjerde IA-rådgiveren. Av disse fire er det tre nyansatte fra januar 2023. Økningen fra to til fire IA-rådgivere har gitt mulighet til å jobbe mer utadrettet mot ledere og ansatte når det kommer til IA- og sykefraværarbeid. Dette arbeidet er en langsiktig prosess, og fremover anser vi det som hensiktsmessig å fokusere på følgende for å oppnå målene til Nordlandssykehuset HF:

- Et mer systematisk og forebyggende arbeid
- Partssamarbeid
- Organisering hvor IA-rådgiverne vil være tettere på lederne ved klinikker, senter, stab og støttetjenester
- Opplæring ut fra behovene på de enkelte enhetene
- Nærværsfaktorer

Inkluderingsdugnaden:

Over tid har IA-rådgiverne hatt et godt samarbeid med tiltaksbedriftene i Bodø, og hatt flere personer inne i arbeidstrening og ansatt med midlertidig lønnstilskudd. Siden mai har vi hatt tre personer på ulike enheter. NAV og kontaktperson i tiltaksbedrift har aktivt vært med i oppfølgingen. Ved nye forespørsler til ulike enheter har tilbakemeldingen vært mangel på kapasitet til oppfølging og opplæring. Det har derfor vært nødvendig å sette dette arbeidet på pause en stund for å ivareta ansatte og enhetene.

Bransjeprogram IA i sykehus.

Bransjeprogram IA i sykehus har to innsatsområder som skal støtte opp under målene i IA-avtalen:

1. Forebyggende arbeidsmiljøarbeid, «**Der skoen trykker**». Arbeidsmiljøarbeidet er et systematisk, langsiktig og målrettet arbeid for å forebygge og redusere sykefravær, bedre arbeidsmiljøet og styrke partssamarbeidet. Metodikken er gjennomført i fire enheter, og det er i perioden brukt verktøyet Dialogduk for partssamarbeid i tre av enhetene. Det er flere enheter som vurderer å ta i bruk metodikken. Det vil da bli gitt opplæring innad i Nordlandssykehuset slik at flere kan være prosessveiledere.
2. Målrettet innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær, «**Tidlig og Tett på**» som er en helhetlig tilnærming for å forebygge, avklare og redusere dette fraværet.

I PHR-klinikken har det vært spesielt fokus på partssamarbeidet. Verktøyet «Dialogduk for partssamarbeid» er til nå gjennomført hos 32 av 39 ledere med personalansvar. Tilbakemeldingene etter gjennomføringen har vært positive, det meldes at partene er klarere på rollene, samarbeidet er bedre, større forståelse og kunnskap om utfordringene som er i klinikken, alle oppleves mere som samarbeidspartner enn motparter og at det gode partssamarbeidet letter på min oppgave som leder. På den andre siden har arbeidet så vidt begynt, man ser konturen av noe som er bra blant annet på styrking av samarbeidsklima, de ser at potensialet er større enn det de har kommet nå og at det er viktig å fortsette denne jobbingen.

Flere ledere har tatt i bruk verktøyene som ligger tilgjengelig for oppfølging av målgruppen, andre har brukt det Nordlandssykehuset har fra før og har dermed hatt mere fokus på tidlig og tett oppfølging.

Behandlet i AMU-møte 22.05.23. Se AMU sak 25-2023.

1. Forankring av rutiner og samhandling

Delmål	Tiltak	Ansvar	Henvisning
Overordnet IA-plan er forankret i AMU, KVAM, hos lederne, tillitsvalgte og verneombud.	Et levende dokument som brukes aktivt i utarbeidelsen av HMS-planer.	Ledere på alle nivå	
Arbeidet med IA og HMS skal være målrettet i KVAM, klinikker, senter og stabsavdelinger.	Det skal utarbeides aktive HMS-handlingsplaner der IA implementeres i alle klinikker, senter og stabsavdelinger.	Klinikk/senter/stab	
Lederne skal få nødvendig støtte og opplæring så tidlig som mulig, slik at de er i stand til å avdekke behov og gjennomføre tiltak.	Opplæring i HMS-arbeid. Støtte og kompetanse fra HR. HMS-kurs, nyansatt leder og verneombud skal meldes på.	HR/ledere på alle nivå	
Tillitsvalgte, verneombud og medarbeidere har medvirkningsplikt og kunnskap om hva denne plikten innebærer i forbindelse med IA-arbeidet.	Opplæring i HMS-arbeid. Overordnede mål skal gjøres kjent for tillitsvalgte, verneombud og medarbeidere. For eksempel på personalmøter og fagdager.	Ledere på alle nivå.	Personalhåndboka - IA
Omstillingsarbeid gjennomføres iht. rutiner som foreligger.	Det er utarbeidet rutine for omstillingsarbeid som skal implementeres gjennom opplæring og støtte fra Omstillingsteamet i HR.	Leder/HR	Docmap: PR47583 Personalhåndbok Omstilling
HR, Helse Nord, AMU og styret kjenner til sykefraværet i Nordlandssykehuset.	Virksomhetsrapporten som inkluderer sykefraværet sendes til Helse Nord, AMU og styret. Virksomhetsrapport hver måned. Tertialrapport.	HR	
Sykefraværet er kjent hos ledere på alle nivå.	Månedlige rapporter.	Ledere på alle nivå.	
Sykefraværet er kjent hos leder, verneombud og tillitsvalgt	Månedlige samarbeidsmøter med partene	Leder	

Delmål	Tiltak	Ansvar	Henvisning
Enheter med høyt fravær får særlig fokus.	HR bistår med lederstøtte og tiltak.	HR/leder	
Seniorpolitikken i Nordlandssykehuset skal være et aktivt tiltak.	Informasjon og kunnskap utad. Foretakets seniorpolitikk skal gjøres kjent. Utviklingssamtaler med seniorperspektiv en gang i året fra 55-årsalder. Det er planlagt pilot på seniorpolitikk i Barneklubben.	HR/leder	Personelhåndbok Seniorpolitikk
Vi samarbeider med fastleger, NAV og har egen ekstern bedriftshelsetjeneste (Hemis) og bruker deres ressurser for å nå våre mål.	Samarbeid med NAV og bruk av NAV's virkemidler som f.eks. HelseArbeid.	Leder/HR	
	Tilbud fra Hemis gjøres kjent. Bestilling av tjenester gjøres til HMS-seksjonen via bht@nlsh.no	Leder/HR	Docmap: SJ9653 https://hemis.no/Bodo Personelhåndbok BHT bht@nlsh.no
	Samarbeid med fastlegene i forhold til sykemeldingspraksis, funksjonsvurdering og gradert sykemelding.	Leder/HR	

2. Nordlandssykehuset er en helsefremmende arbeidsplass

Delmål	Tiltak	Ansvar	Henvisning
Medarbeiderundersøkelsen Forbedring brukes målrettet.	Alle enheter har handlingsplan etter Forbedring. Denne behandles i klinikkens/stabsavdelingens utvidede KVAM-gruppe og oversendes AMU Tiltaksplanene gjennomføres.	Klinikker / stabsenheter / Enhetsledere med støtte fra HR	
Vernerunder som et systematisk arbeidsverktøy.	Minimum en gang i året. Dokumenteres.	Leder	Docmap: PR33701
Alle ansatte bidrar til et godt arbeidsmiljø	Alle ansatte er godt kjent med medvirkningsplikten til å bidra til et godt arbeidsmiljø	Alle ansatte	Aml § 2-3 Hovedavtalen § 28 og 29 Arbeidstilsynet om medvirkning

Medarbeidersamtaler/ utviklingssamtaler	Minimum en gang i året. Utviklingssamtaler med seniorperspektiv en gang i året etter fylte 55	Leder	Personalportalen/ kompetanseportale n
--	--	-------	---

3. Forebyggende arbeid

Delmål	Tiltak	Ansvar	Henvisning
HMS-handlingsplan brukes aktivt. Det er et fungerende HMS-system på alle enheter.	HMS-handlingsplan revideres årlig og gjøres kjent.	HR/leder Klinikker/enheter	Docmap: SJ3286
Det er etablert HMS-arbeid i utbyggingsprosjektene	Egen handlingsplan.	HR Klinikker og enheter	Docmap: SJ5030
Muskel- og skjelettplager forebygges. Lettere psykiske lidelse forebygges.	- HEMIS har generelle kurs på både individ og enhetsnivå. - HelseArbeid. - Arbeidsplasskartlegginger gjennomføres ved behov og tas opp i AMU.	HR i samarbeid med BHT informerer om HelseArbeid. Fastlegene henviser til HelseArbeid-poliklinikken. Leder bestiller arbeidsplasskartleggner via bht@nlsh.no	bht@nlsh.no Arbeidstilsynet om psykiske plager Arbeidstilsynet om muskel- og skjelettplager
Ansatte i 3-delt turnus.	Kartlegging av helsekonsekvenser og risikovurdering av turnus med verneombud og tillitsvalgte i enheter som har behov.	HR/leder/ Tillitsvalgt/vo	Personalhåndbok Arbeidstid
Nordlandssykehuset har nulltoleranse for rus.	Nordlandssykehuset følger retningslinjer for AKAN-arbeidet. Mer informasjon utad i enhetene på bestilling.	HR/leder	Docmap: RL0225 Docmap: SJ0114
Ansatte og leder skal være kjent med oppfølgingsrutinene ved sykefravær og ansvar som følger av denne.	Opplyse og trygge ansatte på å melde sykefravær som er arbeidsrelatert. Det utarbeides en rutine for praksis ved arbeidsrelatert fravær.	HR/ledere	Aml kap. 4 Personalhåndbok Rutine NLSH
Konflikter håndteres tidlig slik at de ikke eskaleres.	Konflikthåndtering er implementert gjennom opplæring av ledere, tillitsvalgte og verneombud. Mer informasjon utad i enhetene på bestilling.	HR/HMS-seksjonen/leder	Docmap: PR1858

Delmål	Tiltak	Ansvar	Henvisning
Nulltoleranse for mobbing, diskriminering eller trakassering.	Forebygging og håndtering er implementert gjennom opplæring av ledere, tillitsvalgte og verneombud. Mer informasjon utad i enhetene på bestilling.	HR/HMS-seksjonen/leder	Docmap: PR17872 Docmap: RL2138

4. Agerende arbeid

Delmål	Tiltak	Ansvar	Henvisning
Ansatte med hyppig korttidsfravær følges opp.	Rutinene revideres og gjøres kjent for ledere, medarbeidere, tillitsvalgte og vernetjeneste.	Leder HR/HMS-seksjonen	Personalhåndbok Rutine NLSH
Enheter med fravær over 10 %.	Økt oppmerksomhet, kartlegge årsakssammenheng.	Leder/HR/ HMS-seksjonen	
Ansatte med langtidsfravær følges tett opp.	Rutine for oppfølging av sykemeldte revideres etter ny IA-avtale, videreføres og gjøres kjent for ledere, medarbeidere, tillitsvalgte og vernetjeneste.	HR/HMS-seksjonen	Personalhåndbok Rutine NLSH
	Vurdering av omplassering når det er hensiktsmessig. Beskrivelse av anbefalt praksis er under utarbeidelse.	HR	
	Økt oppmerksomhet rundt riktig stillingsbrøk for medarbeidere som har lang historikk med høyt sykefravær.	Leder HR Klinikk/enhet	
	Der det er vesentlige endringer i arbeidsforhold deltar HR med støtte og veiledning.	Leder HR	
	Økt oppmerksomhet rundt det å avslutte arbeidsforhold der arbeidsgiver har innfridd tilretteleggingsplikten og gjort det som skal gjøres etter lovverket.	Leder HR Klinikk / enhet	
Rus- og	Mer informasjon utad i	Leder	Docmap: DS0111

Delmål	Tiltak	Ansvar	Henvisning
spilleavhengighet avdekkes og følges opp i.h.t. interne prosedyrer.	enhetene om interne prosedyrer.	HR Klinikk / enhet	Ta kontakt med AKAN-kontakt på HR/HMS
Konflikter håndteres.	Rutine for konflikthåndtering skal implementeres gjennom opplæring av ledere, tillitsvalgte og verneombud.	HR Klinikk/enhet	Docmap: PR1858
Mobbing og trakassering avdekkes og håndteres i.h.t. interne prosedyrer og Forbedring.	Retningslinjer for varsling, forebygging og håndtering av mobbing skal implementeres gjennom opplæring av ledere, tillitsvalgte og verneombud.	HR Klinikk/enhet	Docmap: PR17872 Docmap: RL2138
Muskel- og skjelettplager forebygges. Lettere psykiske lidelse forebygges.	- HEMIS har generelle kurs på både individ og enhetsnivå. - HelseArbeid. - Arbeidsplasskartlegginger gjennomføres ved behov og tas opp i AMU.	HR i samarbeid med BHT informerer om HelseArbeid. Fastlegene henviser til HelseArbeid-poliklinikken. Leder bestiller arbeidsplasskartlegginger via bht@nlsh.no	bht@nlsh.no Arbeidstilsynet om psykiske plager Arbeidstilsynet om muskel- og skjelettplager
Hindre frafall til tidlig pensjonering. Seniorpolitikken i Nordlandssykehuset skal være et aktivt tiltak.	Informasjon og kunnskap utad. Foretakets seniorpolitikk skal gjøres kjent. Utviklingssamtaler med seniorperspektiv en gang i året fra 55-årsalder.	HR/leder	Personalhåndbok Seniorpolitikk