



Styresak 103-2021

Orientering om IA og sykefraværsarbeid i Nordlandssykehuset HF

Saksbehandler: Elin Nordby
Dato dok: 05.11.2021
Møtedato: 16.11.2021
Vår ref: 2020/2511

Vedlegg: SJ9652 Overordnet IA-plan 2019 – 2022

Innstilling til vedtak:

Styret tar saken til orientering.

Bakgrunn:

I henhold til tilleggslisten til oppdragsdokumentet 2021 arbeider Nordlandssykehuset med å redusere sykefraværet til under 7,5 %. Foretaket har utarbeidet en Overordnet IA-plan for perioden 2019 – 2022. Det er denne planen som ligger til grunn for arbeidet med å oppnå målsettingen som er: Alle klinikker og stabsavdelinger har et totalt sykefravær som er lavere enn 7,5 % og et korttidssykefravær som ikke overstiger 2 %. I tillegg skal Nordlandssykehuset arbeide for at frafallet fra arbeidslivet skal reduseres.

Direktørens vurdering

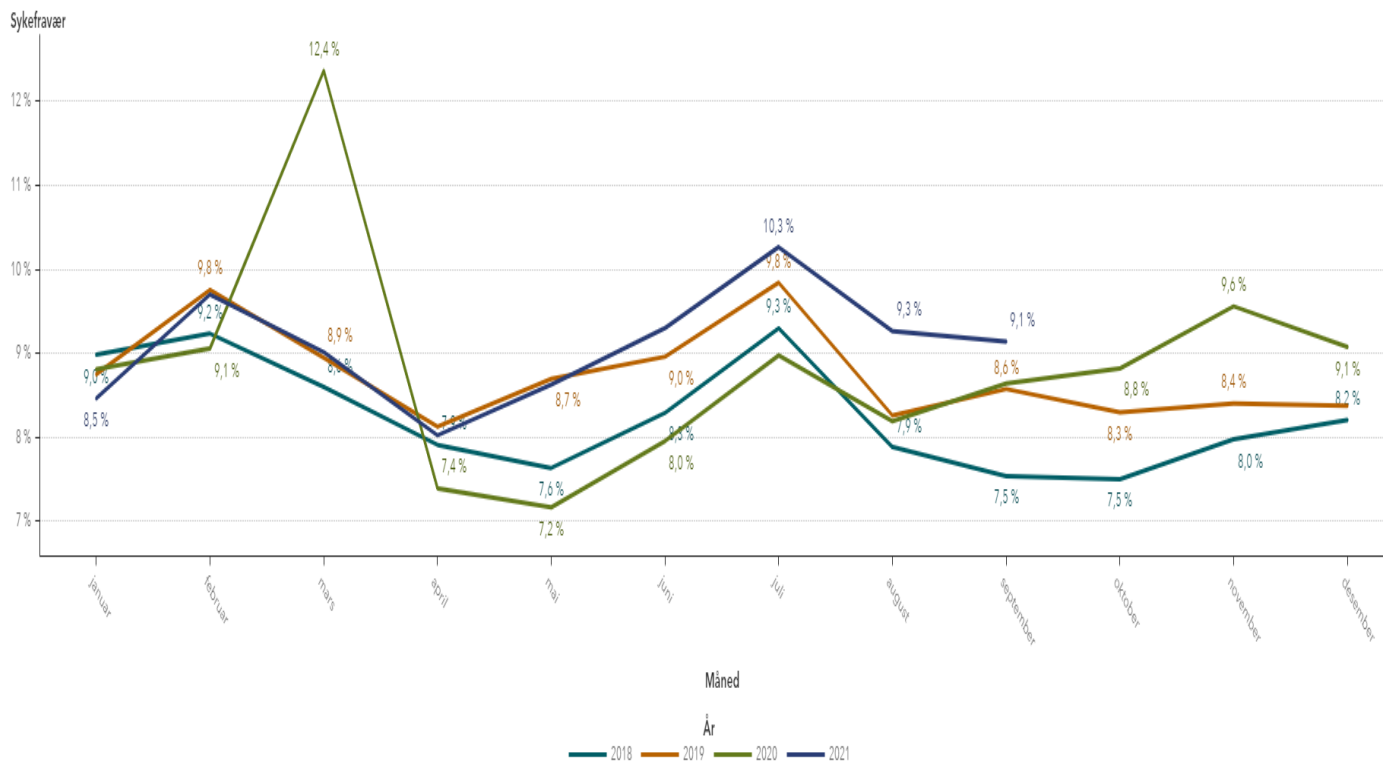
Nordlandssykehuset trenger våre medarbeidere på jobb for å kunne levere gode helsetjenester. For den enkelte medarbeider er det også av stor betydning å holde seg i jobb, og vi vet at de med langt sykefravær har stor risiko for å ikke komme tilbake i arbeidslivet. Et så komplekst område som sykefravær løses ikke med enkelttiltak men krever helhetlig og strategisk arbeid. Dette endrer ikke det forhold at status og utvikling i sykefravær er linjelederes ansvar. Det arbeidet vi sammen gjør innenfor dette området må innebære både forebyggende og helsefremmende tiltak, i tillegg til tiltak for å få sykemeldte tilbake på jobb. Direktøren er fornøyd med at foretakets overordnede IA-plan inneholder tiltak som ivaretar disse områdene. Det er også svært positivt at det arbeides langsiktig og helhetlig med tiltak hvor arbeidsmiljø og sykefravær blir sett i sammenheng.

Status sykefravær

Sykefraværet i Nordlandssykehuset HF for de siste tre årene fordeler seg slik:

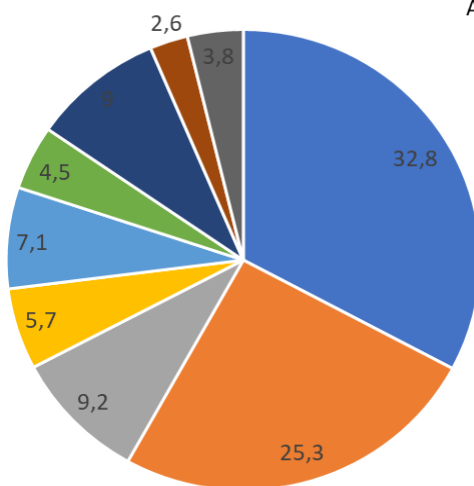
Årstall	Sykefravær	Korttidsfravær	Langtidsfravær
2018	8,2	2,4	5,8
2019	8,7	2,3	6,4
2020	8,9	2,6	6,3

Sykefravær i Nordlandssykehuset fra januar 2018 til og med september 2021:



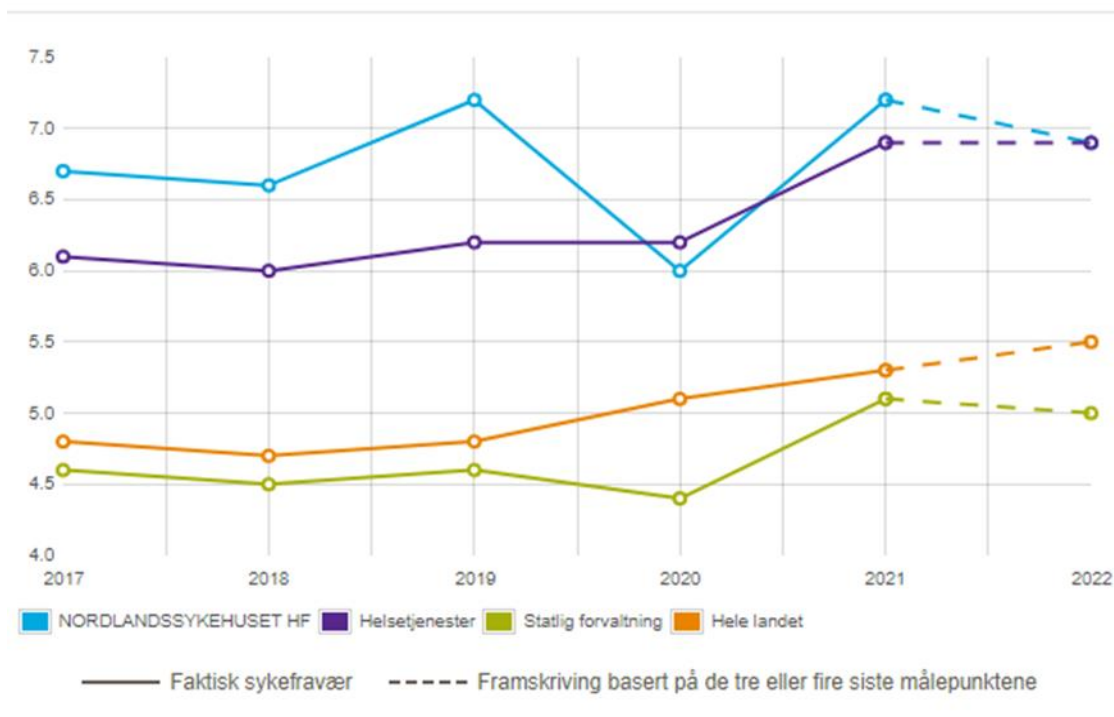
Legemeldt fravær i Nordlandssykehuset HF 2. kvartal 2021:

Diagnoser



Andel tapte dagsverk (2. kvartal 2020 i parantes)

- Muskel- skjelettlidelser 32,8 (2020: 36)
- Psykiske lidelser 25,3 (2020: 25,7)
- Andre lidelser 9,2 (2020: 8,8)
- Allment og uspesifisert 5,7 (2020: 4,9)
- Sykdommer i nervesystemet 7,1 (2020: 4,5)
- Sykdommer i fordøyelsesorganene 4,5 (2020: 4,7)
- Svangerskapssykdommer 9,0 (2020: 7,0)
- Hjerte- og karsykdommer 2,6 (2020: 3,0)
- Sykdommer i luftveiene 3,8 (2020: 5,4)



Nordlandssykehuset HF:	7,2 %
Helsetjenester:	6,9 %
Hele landet:	5,3 %
Statlig forvaltning:	5,1 %

Vi ser at nesten 60 % av sykefraværet er knyttet opp mot muskel- skjelettlidelser og psykiske lidelser. Denne fordelingen ser NAV på landsbasis, fylkesvis og i virksomheter.

Når det gjelder sykefravær sett opp mot de andre helseforetakene i Helse Nord, så ligger NLSH likt med UNN, litt høyere enn Helgelandssykehuset og lavere enn Finnmarkssykehuset.

IA og sykefraværsarbeid i Nordlandssykehuset

Overordnet IA-plan er utarbeidet av en arbeidsgruppe bestående av ledere, HVO, foretakstillitsvalgte og HR, og vedtatt i AMU i mai 2019.

Overordnet IA-plan 2019 – 2022 har følgende satsningsområder:

- Forankring av rutiner og samhandling.**
Rutiner og prosedyrer gjøres kjent slik at IA-arbeidet er innarbeidet i Nordlandssykehuset.
- Nordlandssykehuset er en helsefremmende arbeidsplass.**
Alle medvirker til samhandling.
- Forebyggende arbeid.**
Forebygge helseplager, sykdom og skader gjennom systematisk HMS-arbeid.
- Agerende arbeid.**
Konkrete tiltak i oppståtte situasjoner som krever oppfølging.

Det er disse satsningsområdene som Nordlandssykehuset har fokus på for å oppnå målene.

IA-rådgivere

HR-avdelingen har to rådgivere som jobber med IA (Inkluderende arbeidsliv). I tillegg har rådgiver i Lofoten og Vesterålen også IA som del av sine arbeidsoppgaver. Dette arbeidet består i opplæring, veiledning, rådgivning, samarbeid og oppfølging av ansatte, ledere, ansatte- og ledergrupper, verneombud og tillitsvalgte. De gjennomfører opplæring i system for sykefraværsoppfølging for ledere. Synliggjøring av tilretteleggingsmuligheter innad i NLSH er også en del av ivaretagelsen av ansatte og driften. Videre bidrar de med informasjon om søknadsprosesser til arbeidsavklaringspenger og uføredel fra KLP hvor den ansatte ikke kommer tilbake til sin hele stilling før maksdato for sykepenger.

IA-rådgiverne bidrar til å finne løsninger internt i NLSH for ansatte med utfordringer. Direktøren har godkjent bruk av 10 % lønnsmidler på annet koststed slik at arbeidsutprøving i annen enhet er mulig uten at det går ut over driften. Dette er en ordning hvor det er mulig å få til tidlig avklaring av funksjon til den ansatte, eventuell avgjørelse av omplassering og derigjennom kortere sykefravær.

Samarbeid Nav lokalt og fastlege/behandler

IA-rådgiverne har tett samarbeid med saksbehandlere fra NAV lokalt. Her samarbeides det om oppfølging og løsninger rundt ansatte som er sykemeldt. I dette samarbeidet trekkes også den ansattes fastlege eller behandler inn ved behov, spesielt når det er snakk om avklaringer rundt arbeidsevne. Dette samarbeidet anses som fruktbart i det henseende å kunne komme tidlig inn i prosessen for å finne løsninger som er tilpasset drift, og alternativer som gjør at den ansatte klarer å stå lengre og bedre i jobb.

Bedriftshelsetjeneste

HMS-seksjonen bestiller tjenester fra Hemis og direkte til psykolog. Årsakssammenheng er ofte livsfaseutfordringer. For å unngå sykefravær, oppfordres det til å komme tidlig inn med forebyggende tiltak til ansatte som står i fare for å bli sykemeldt. Vi opplever en økning av bruk av psykolog til ansatte som ikke er sykemeldte.

Opplæring og oppfølging som berører sykefravær og generell HMS

- Lederopplæring for alle ledere.
- HMS-kurs for verneombud, ledere og tillitsvalgte.
- Kurs/undervisning i sykefraværsoppfølging både for arbeidstakere og ledere.
- Kurs som tilbys fra NAV Arbeidslivssenter.
- Temabasert opplæring på forespørsel.
- Kurs i stressmestring, konflikthåndtering og vold og trusler og andre relevante tema.
- Opplæring i systembruk: Opprette og fullføre Sykefraværsoppfølgingssak i Personalportalen samt opprette Individuell oppfølgingsplan på Nav.no.
- Følge opp ForBedring.
- Handlungsplaner skal utarbeides og HR/HMS bistår ved behov.
- Utføre arbeidsmiljøkartlegginger og fakta undersøkelser.
- Oversikt over sykefravær og AML-brudd som kan ligge til grunn for tiltak fra HR HMS-seksjonen.
- Utføre ulike målinger/kartlegginger i forhold til fysisk arbeidsmiljø.
- Utføre risikovurderinger.

Der skoen trykker

Nordlandssykehuset er i gang med å implementere metodikken Der skoen trykker som er hovedsatsingen i Bransjeprogrammet IA i sykehus. Grunnelementene i metodikken er en

grundig kartlegging av arbeidsmiljøet, og påfølgende målrettet, systematisk og langsiktig arbeid med de utfordringsområdene som er blitt identifisert.

Til grunn for Der skoen trykker ligger omfattende nasjonal og internasjonal forskning om den gjensidige sammenhengen mellom ledelse, arbeidsmiljø, sykefravær og pasientsikkerhet. Det er en metodikk som fra forskning viser har positiv innvirkning på sykefraværet.

Partssamarbeid og medvirkning fra ansatte settes i system. Vi har startet i to enheter, hjerte og operasjon og tar sikte på å starte opp i ny enhet i løpet av januar 2022.

Det er for tidlig å si noe om virkningene opp imot sykefraværstallene, men tilbakemeldingene fra enhetene har vært positive. Noen tiltak er allerede iverksatt. Det jobbes med å sette opplæring i system. Så langt har fire interne ressurser og to fra Nav Arbeidslivssenter fått opplæring.

Inkluderingsdugnaden

Inkluderingsdugnaden har som mål at fem prosent av alle nyansatte i staten skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. Saken har vært til behandling i AMU, Styret og har også vært behandlet i Direktørens ledergruppe. Arbeidsgruppen er sammensatt av tillitsvalgte, HVO, 2 enhetsledere og HR, og har gjennomført første møte. Vårt hovedfokus nå er å få godkjent en pilot-enhet som kan utlyse og ansette en eller flere med helsefaglig bakgrunn i trainee-stillinger som er ordinære faste stillinger.

Videre har vi ansatt to personer uten helsefaglig bakgrunn gjennom samarbeid med Nav Bodø. Disse stillingene er midlertidig og i tillegg til bemanning og utløser tilskudd. De enhetene som tar imot personer på arbeidsutprøving får ekstra ressurser i perioden som da frigir tid.

IA-teamet i NLSH

IA-teamet består av rådgivere fra de ulike seksjonene i HR som har oppgaver og kompetanse innenfor sykefraværsoppfølging, omplassering og lov og avtaleverket. IA-teamet har faste møter en gang pr uke. Der jobbes det med saker som det ikke er funnet løsning på gjennom de ordinære tiltakene, og saker meldes inn til oss for vurdering av mulighet for omplassering. Hovedfokuset positiv ivaretagelse av ansatte, ivareta driften og å beholde fag- og erfaringskompetansen innad i sykehuset.

Behandlet i AMU-møte 16.05.2019. Se AMU sak 28/2019.

1. Forankring av rutiner og samhandling

Delmål	Tiltak	Ansvar	Henvisning
Overordnet IA-plan er forankret i AMU, 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 klinikker, senter og stabsavdelinger.	Det skal utarbeides aktive handlingsplaner for HMS og IA i alle klinikker, senter og stabsavdelinger.	Klinikk/senter/stab	
Lederne skal få nødvendig støtte og opplæring slik at de er i stand til å gjennomføre tiltak.	Opplæring i HMS-arbeid. Støtte og kompetanse fra HR.	HR	
Tillitsvalgte, verneombud og medarbeidere har en medvirkningsplikt.	Opplæring i HMS-arbeid. Overordnede mål skal gjøres kjent for tillitsvalgte, verneombud og medarbeidere. For eksempel på personalmøter og fagdager.	Ledere på alle nivå.	
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	
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.	
Enheter med høyt fravær får særlig fokus.	HR bistår med lederstøtte og tiltak på forespørsel fra leder.	HR/leder	
Seniorpolitikken i Nordlandssykehuset skal være et aktivt tiltak.	Informasjon og kunnskap utad. Foretakets seniorpolitikk skal gjøres kjent.	HR/leder	

Delmål	Tiltak	Ansvar	Henvisning
	Utviklingssamtaler med seniorperspektiv en gang i året		
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 BHT@NLSH.NO	Leder/HR	SJ9653
	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	
Medarbeidersamtaler/ utviklingssamtaler.	Minimum en gang i året. Utviklingssamtaler med seniorperspektiv en gang i året.	Leder	

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	SJ3286
Det er etablert HMS-arbeid i utbyggingsprosjektene.	Egen handlingsplan.	HR Klinikker og enheter	SJ5030
Muskel- og skjelettplager forebygges.	HEMIS har kurs i forflytningsteknikk. HelseArbeid.	HR i samarbeid med BHT	

Delmål	Tiltak	Ansvar	Henvisning
Lettere psykiske lidelse forebygges.		informerer om HelselArbeid. Fastlegene henviser til HelselArbeid-poliklinikken.	
Ansatte i 3-delt turnus.	Kartlegging av helsekonsekvenser og risikovurdering av turnus med verneombud og tillitsvalgte i enheter som har behov.	HR/leder/ tillitsvalgt	
Nordlandssykehuset har nulltoleranse for rus.	Nordlandssykehuset følger retningslinjer for AKAN-arbeidet. Mer informasjon utad i enhetene på bestilling.	HR/leder	RL0225 SJ0114
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	PR1858
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	PR17872 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	
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

Delmål	Tiltak	Ansvar	Henvisning
	Utarbeide ny rutine for omplassering og bruke den når det er hensiktsmessig.	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 spilleavhengighet avdekkes og følges opp i.h.t. interne prosedyrer.	Mer informasjon utad i enhetene om interne prosedyrer.	Leder HR Klinikk / enhet	DS0111
Konflikter håndteres.	Rutine for konflikthåndtering skal implementeres gjennom opplæring av ledere, tillitsvalgte og verneombud.	HR Klinikk/enhet	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	PR17872 RL2138