



## Styresak 106-2022

### Orientering om IA og sykefraværsarbeid etter 2. tertial 2022

Saksbehandler: Elin Nordby, Torunn Bjerva, Liss Janne Eberg, Kjell-Roger Storø  
Dato dok: 08.11.2022  
Møtedato: 16.11.2022  
Vår ref: 2020/2511

Ikke trykt vedlegg: AMU-sak 75-2022

#### Innstilling til vedtak:

Styret tar saken til orientering.

#### Direktørens vurdering

Nordlandssykehuset trenger våre medarbeidere på jobb for å kunne levere gode helsetjenester. Direktøren er fornøyd med at foretakets overordnede IA-plan inneholder tiltak som ivaretar våre medarbeidere, og en styrking av foretakets allerede gode IA-arbeid er prioritert.

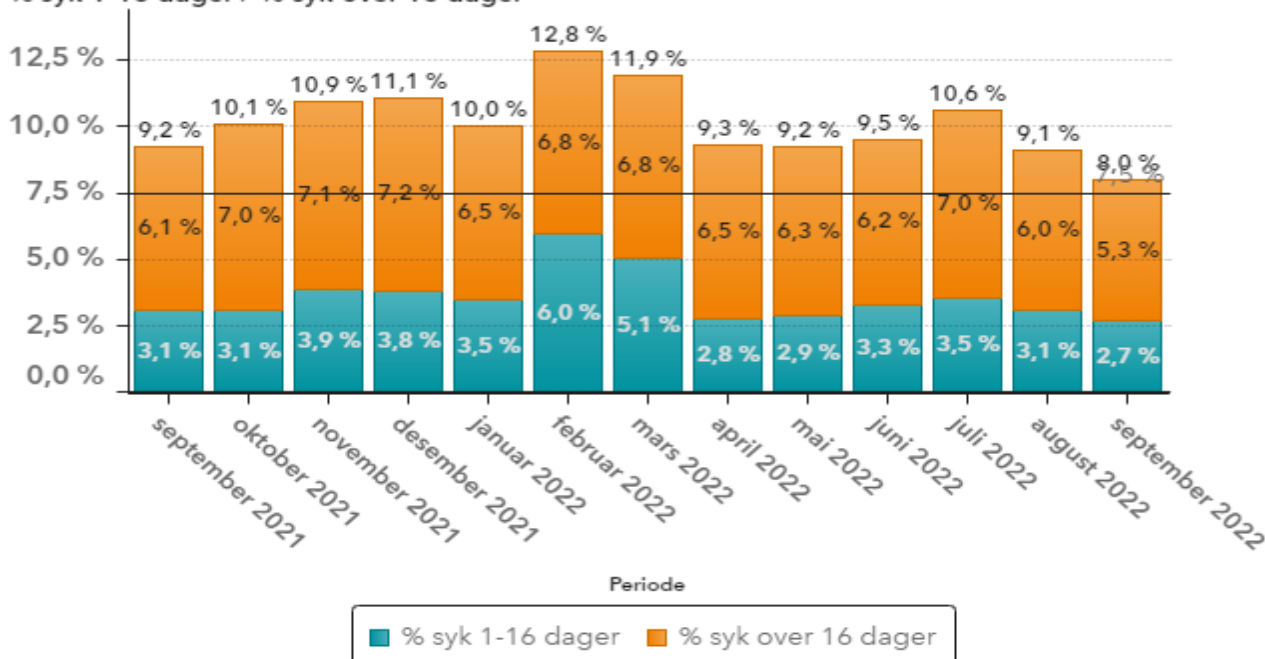
#### Bakgrunn

Basert på AMU-sak 75-2022 orienteres styret her om arbeid knyttet til HMS og IA/sykefravær i Nordlandssykehuset. Datagrunnlaget er oppdatert med registrert sykefravær per utgangen av september 2022.

#### Sykefravær

##### Sykefravær NLSH

% syk 1-16 dager / % syk over 16 dager



## Sykefravær september mnd. 2022 per klinikk og Foretak/NLSH

Klinikk ▲	Sum % sykefravær	Sykedager	Gjsnit aktive ansatte	Mulige dagsverk	Syk 1-16 dager	% syk 1-16 dager	Syk over 16 dager	% syk over 16 dager	Egenmeldte dager
<b>Total</b>	<b>8,0 %</b>	<b>5 517</b>	<b>3 421</b>	<b>69 014</b>	<b>1 849</b>	<b>2,7 %</b>	<b>3 669</b>	<b>5,3 %</b>	<b>1 066</b>
AKE	3,5 %	12	16	346	12	3,5 %	0	0,0 %	7
Andre	5,0 %	4	4	87	0	0,0 %	4	5,0 %	0
DIAG	8,0 %	478	300	5 946	145	2,4 %	332	5,6 %	108
DIR	4,9 %	12	13	245	12	4,9 %	0	0,0 %	5
DTEK	7,5 %	296	190	3 958	125	3,2 %	170	4,3 %	65
FAG	4,5 %	38	42	848	24	2,8 %	14	1,7 %	11
HR	8,3 %	113	65	1 360	33	2,4 %	80	5,9 %	18
KBARN	9,2 %	217	115	2 350	54	2,3 %	162	6,9 %	41
KIR	7,0 %	1 104	790	15 777	339	2,1 %	765	4,8 %	205
MED	7,5 %	1 017	670	13 538	371	2,7 %	647	4,8 %	180
PHR	8,0 %	1 068	654	13 391	395	2,9 %	673	5,0 %	234
PREH	9,2 %	541	294	5 879	156	2,6 %	386	6,6 %	65
SKSD	12,0 %	470	198	3 902	113	2,9 %	357	9,2 %	82
STAB	14,6 %	116	42	796	43	5,4 %	73	9,2 %	31
ØKON	5,5 %	32	29	590	28	4,7 %	4	0,7 %	14

Totalt er sykefraværet for september på 8,0 %, en nedgang i forhold til august på 1,1 prosentpoeng. Korttidsfraværet er fremdeles høyt selv med en reduksjon på 0,4 prosentpoeng siden forrige mnd.

Årsakssammenhenger for langtidssykemeldte følger stort sett de nasjonale grupperingene i kategorier for muskel og skjelett og lettere psykiske lidelser. Flere medarbeidere signaliserer at de er slitne, opplever stort arbeidspress og lav bemanning. Vi har også sykefravær som har bakgrunn i private forhold og enkelte fravær med bakgrunn i konflikter på arbeidsstedet. Tredelt turnus er krevende, og noen av de langtidssykemeldte sliter med å gå natt. Dette gjelder spesielt dem som får/utvikler kroniske lidelser.

Våre IA-rådgivere er fortsatt proaktive, spesielt rettet mot enheter som har sykefravær som totalt overstiger 10 %. De bidrar bl. a. med følgende:

- ✓ Har møter med avdelingsledere og enhetsledere for å finne tiltak i enheter med høyt fravær
- ✓ Deltar i dialogmøter, oppfølgingsmøter og avklaringsmøter; bidrar til løsninger i enkeltsaker både i forhold til ansatte, ledere og enhet
- ✓ Synliggjør tilretteleggingsmuligheter, vurderer omplassering og gjennomfører utprøving på andre enheter/andre klinikker
- ✓ Synliggjør og koordinerer muligheter som bedriftshelsetjenesten, BHT, og NAV kan bistå med
- ✓ Opplæring av ledere, tillitsvalgte og verneombud

IA-rådgiverne har et godt samarbeid med tiltaksbedriftene i Bodø. Vi har flere personer inne i arbeidsutprøving, også personer med helsefaglig bakgrunn. Andre er i utprøving for bl.a. å få arbeidserfaring før de søker helsefaglig utdanning. Vi har personer inne i bl.a. psykiatrien, SKSD, dialysen, medisinteknisk og ved hovedkjøkkenet. Det er sannsynlig at flere er kvalifiserte arbeidssøkere. NAV og kontaktperson i tiltaksbedriften er aktivt med i oppfølgingen.

I perioden 2019 – 2022 har vi aktivt brukt Overordnet IA plan. Planen følger periodene for IA avtalen. Det skal startes et arbeide internt med revidering etter at avtalen nettopp er blitt fornyet av partene på nasjonalt plan. Partssammensatt utvalg vil bli oppnevnt for å jobbe frem ny plan for neste periode.

BHT er også en naturlig samarbeidspart i del av sakene, blant annet med arbeidsplassvurderinger, bistand til enkeltansatte og til grupper av ansatte, målinger, kontroller m.m. De har også gjennomført ergonomiopplæring, kurs i stressmestring samt gjennomført faktaundesøkelser.

Klinikkene og avdelingene har gjort et stort arbeide i å presentere og følge opp resultatene fra ForBedring. Resultatene fra undersøkelsen og arbeidet med oppfølging er viktige verktøy i det systematiske arbeidet med HMS. Her bistår HR med tolkning av resultater eller gjør en ekstra kartlegging ved f. eks. lav score på psykososialt arbeidsmiljø.

### **Bransjeprogram IA i sykehus**

Bransjeprogrammet IA i sykehus er en del av IA-avtalen og retter oppmerksomheten mot to satsningsområder som skal støtte opp under målene i IA-avtalen. Det er forebyggende arbeidsmiljøarbeid og oppfølging av lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær.

Arbeidsmiljøarbeidet foregår ved hjelp av metodikken «Der skoen trykker». Dette er et systematisk, langsiktig og målrettet arbeid for å forebygge og redusere sykefravær, bedre arbeidsmiljøet og styrke partssamarbeidet. Metodikken innebærer kartlegging av arbeidsmiljøet basert på bred og direkte medarbeiderinvolvering, med påfølgende målrettede tiltak i et langsiktig perspektiv.

I Nordlandssykehuset er metodikken i bruk i fire enheter, tre i Bodø og en i Lofoten. Prosessene fasiliteres av HMS-seksjonen sammen med ressurser fra NAV Arbeidslivssenter.

Satsningen mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær, kalles «Tidlig og tett på». Innsatsen vil foregå med kunnskapsbaserte tiltak og opplæringsmoduler hvor sykefraværsoppfølging, ledelse og partssamarbeid og forebyggende arbeidsmiljøarbeid er fokusområder. Opplæringsprogrammet vil pågå i hele 2023, hvor det også legges opp til lokale aktiviteter for ledere, tillitsvalgte og verneombud. Dette vil styrke partssamarbeidet, det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet og styrke leder i oppfølgingen av ansatte.

Nordlandssykehuset HF er ett av seks foretak i landet som er pilotforetak for dette arbeidet, Psykisk helse- og rusklinikk er valgt som pilotklinikk. Klinikken er godt i gang med organisering og forankring av arbeidet. Dette gjøres av interne ressurser i samarbeid med Bransjeprogrammet. Organiseringen legger blant annet opp til tett samarbeid med NAV Arbeidslivssenter og NAV lokalkontor.

### **Ekstra innsats for Kirurgisk klinikk (KIR)**

Det er igangsatt et arbeide med kartlegging av sykefraværet i KIR klinikk.

I dette ligger det kartlegging av kort og langtidsfravær. Vi evaluerer igangsatte og vurderer mulighet for nye tiltak.

Som ledd i å øke bistanden til KIR gjennomfører vi bl. a. følgende:

- ✓ Kartlegger om og følger opp enhetsledere som har behov for bistand i det videre arbeidet
- ✓ Ser etter saker som er klar for avklaring ift. tilbakeføring til egen jobb eller vurdering for andre muligheter
- ✓ Følger opp og viderefører pågående arbeid med «Der skoen trykker»