

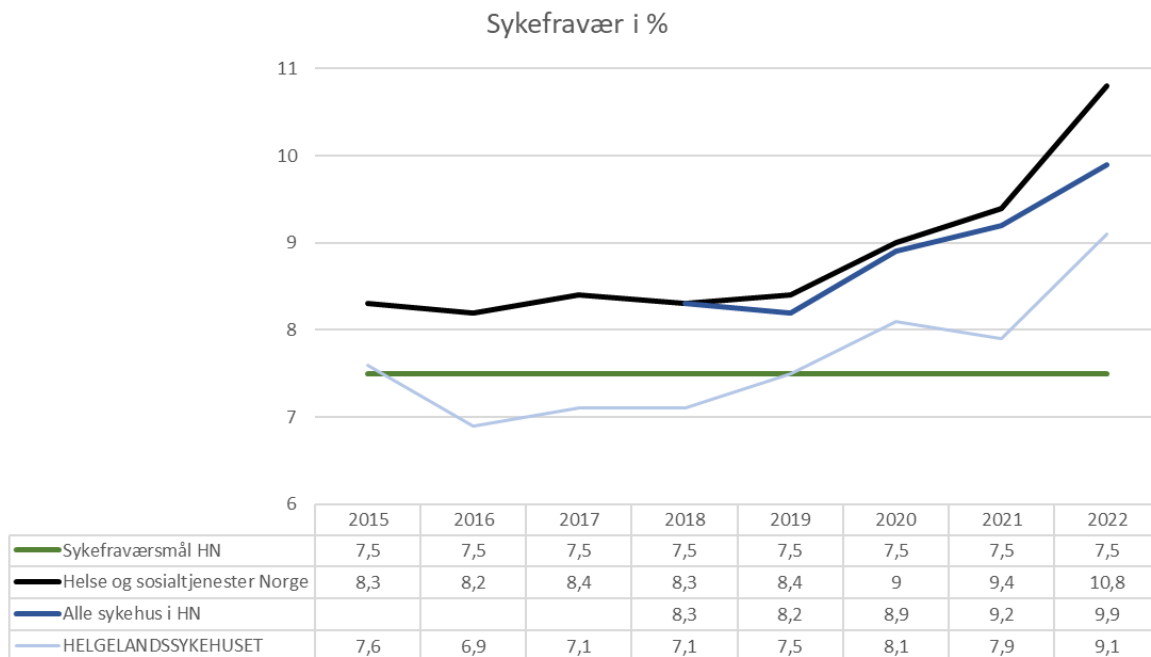
Vedlegg 6: Ytterligere profesjonalisering av sykefraværsarbeid

BAKGRUNN FOR SAKEN

Som en del av tiltakspakke 4 ønsker man å se hvorvidt ytterligere profesjonalisering av sykefraværsoppfølgingen kan bidra til reduserte kostander for Helgelandssykehuset.

Helgelandssykehuset (HSYK) har siden 2016 arbeidet målrettet og systematisk med sykefravær. Det ble i 2016 etablert et nærværsprosjekt; Økt nærvær for kvalitet og arbeidsglede. Prosjektet gikk over tre år, og dannet grunnlaget for det sykefraværssystemet Helgelandssykehuset praktiserer i dag. Prosjektet ble innvilget økonomisk støtte fra Kommunal Lands Pensjonsbank (KLP). Prosjektet mottok i 2017 Helse Nords Forbedringspris. Det er utarbeidet en egen sluttrapport som oppsummerer resultatene fra dette prosjektet.

Helgelandssykehuset gode og systematiske jobb med sykefraværsoppfølging, har gitt resultater, noe som blant annet fremkommer når vi sammenligner oss med øvrige foretak i regionen.

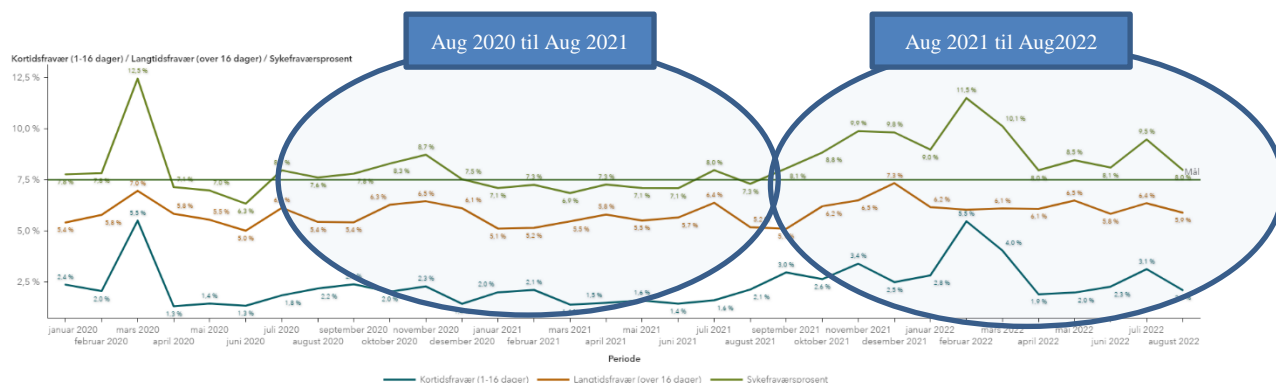


Kommentar: Grafen viser at både Helgelandssykehuset, sykehusene i Helse Nord og næringen Helse- og sosialtjenester i Norge i hovedsak har en relativt stor og lik økning i sykefraværet etter 2019.

NB: Tall for Helse og sosialtjenester Norge er hentet fra SSB hvor årstall er et beregnet gjennomsnitt av fire kvartalstall

Vi ser fra grafen at også Helgelandssykehuset har hatt en stor økning siden 2020 (Corona) og at denne negative utviklingen har fortsatt inn i 2022.

Sykefraværsutviklingen i år med koronapandemi



Kommentar: Grafen viser en økning i fraværet og spesielt korttidsfraværet (blå strek) etter sommerferien i 2021 sammenlignet med samme periode året før. Det kan være en årsakssammenheng mellom tilbakekomst fra ferie med krysskontakt og at mange smitterestriksjoner var opphevet. Både covidsmitte og andre smittsomme virusvarianter berørte flere enn tidligere. I tillegg er man i en bransje/yrke hvor man ikke skal dra med seg sykdom på arbeidsplassen av hensyn til pasientene.

Arbeidet med forebygging av sykefravær i Helgelandsykehuset har hatt fokus på et nærværsperspektiv er bygd på verdiene; kvalitet, trygghet, respekt. Lagspill ble innarbeidet som verdi fra 2021. Det setter nærværarbeidet i en helhetlig sammenheng, og det blir en del av organisasjonsutviklingen på linje med den faglige utviklingen på behandling og øvrig tjenestetilbud.

Det er utviklet standardiseringstiltak (se nedenfor), der pkt 1-4 er implementert i driften. Denne informasjonen er tilgjengeliggjort i elektronisk personalhåndbok.

1. Når jeg ikke har det bra, hva gjør jeg?

En veileder til medarbeiderne om rettigheter og plikter, slik gjør vi det i HSYK.

2. Hvem gjør hva når?

Retningslinje for forebyggende og oppfølging av sykefravær i HSYK. Et oversiktlig oppsett av stegene i sykefraværsoppfølging. Ryddig og forutsigbar prosessbeskrivelse.

3. Bestillerfunksjon for ledere ved behov for bistand

Felles bestillerfunksjon (mail) for ledere som ønsker bistand i enkeltsaker uavhengig av lokasjon. Hensikt; alle ledere skal ha tilbud om den samme bistand uavhengig av lokasjon.

4. E-læringskurs

Kurs om nærvær, rettigheter og plikter. Obligatorisk for alle medarbeidere. Kurset er implementert i foretakets kompetansem modul.

5. Nærværskontrakt

Midlertidige arbeidsavtaler som muliggjorde rask utprøving av medarbeider i annen avdeling. Lønnsmidler fra prosjektet. Dette tilbudet ble ikke videreført etter prosjektperioden.

Tiltak 5, Nærværskontrakter, var en midlertidig satsning som ga gode resultater. Det ble årlig satt av midler i budsjettene til dette tiltaket. Dette er nå opphørt, blant annet grunnet den økonomiske situasjonen.

De standardiserte tiltakene, er tiltak som er rette mot individnivået. Dette fundamentet er særdeles viktig. Alle medarbeidere i sykehuset skal være gjort kjent med rettigheter og plikter og hvem som gjør hva i et sykefraværsløp.

Helgelandssykehuset har også utarbeidet en kartleggingsmetodikk (Helhetsmodellen) rettet mot enheter med høyt sykefravær over tid. Målet med metodikken er å kartlegge mulige risikoområder for arbeidsrelatert sykefravær og iverksette tiltak. Kartleggingen viser en Nå-situasjon basert på tilgjengelig datagrunnlag om enheten som allerede finnes i helseforetaket. I modellen arbeides det på systemnivå, dvs. hele enheten involveres i tiltaksarbeid.

I enheter med høyt sykefravær over tid, er utfordringsbildet ofte sammensatt og komplekst. Slike situasjoner krever at det arbeides på systemnivå i tillegg til å følge opp den enkelte medarbeider. Ledere har mulighet å bestille «skreddersydd» prosessbistand fra HR avdelingen. Tiltaksarbeidet i enheter kan strekke seg over en kort- eller en lengre periode, avhengig av situasjon.

Enhetenes ForBedringsundersøkelse er i et verktøy i dette arbeidet. Forbedringsundersøkelsen er en nasjonal årlig undersøkelse hvor medarbeider og lederer gir tilbakemelding om egen arbeidssituasjon. Det pågår kontinuerlig ulike arbeidsmiljøprosesser med bistand fra HR/Team arbeidsmiljø, Nav Arbeidslivssenter og bedriftshelsetjeneste i Helgelandssykehuset.

Nærværprosjektet valgte å ha fokus på leder, leders rolle og leders behov. Det ble gjennomført flere samlinger med tematikk relatert til lederrollen samt synliggjøring av hjelpeapparatet. Tema som har vært belyst: Helsefremmende tenkning og utvikling av helsefremmende arbeidsplasser, tiltaksmuligheter og oppfølging av sykemeldte, sykefravær og økonomi, den viktige samtalen.

HR avdelingen har hatt ansvar for arrangementene og samarbeider også med Nav Arbeidslivssenter. I de to årene med pandemi har det ikke vært gjennomført slik temasamlinger for lederne.

Helgelandssykehuset er organisert med seks klinikker og enheten drift og eiendom. Hver klinikk har eget Arbeidsmiljøråd (AMR) partssammensatt, og som er underutvalg til foretakets Arbeidsmiljøutvalg (AMU). Klinikksjef leder AMR. I disse møtene er sykefravær faste tema. HR/Team Arbeidsmiljø er fasilitator for samtlige av disse møtene.

Arbeidet og erfaringene fra Helgelandssykehuset er blitt lagt merke til og Helse Nord har i sin Økonomiske langtidsplan satt av midler til nærværprosjektkontrakter (øremerket) til foretakene. Helgelandssykehuset får årlig kr 251.000.- til dette arbeidet.

Forslag til tiltak for øvrig profesjonalisering av sykefraværsoppfølgingen i Helgelandssykehuset

1. Sykefravær på dagsorden i ledermøter

For å skape engasjement rundt ivaretagelse av personell foreslås det at sykefraværsutvikling settes som fast post/systematisk på alle ledermøter i foretaket minimum en gang pr måned. Dette er et enkelt, konkret og kostnadsfritt tiltak som ikke trenger å være tidkrevende. Ledelsens fokus vil bidra til drahjelp og aktivitet ute i organisasjonen.

Helsedirektoratet har i de senere år fremhevet den sentrale sammenhengen og gjensidige påvirkningen mellom ansattes helse/velvære og kvalitet og pasientsikkerhet. Målet er å beholde flest mulig faste ansatte lengst mulig i arbeid. Samarbeid mellom ledere, og på tvers av klinikkene, vil være nødvendig for å få dette til.

2. Innføre nærværskontrakt – midlertidige arbeidsavtaler

- Å få til utprøvinger på tvers av enhetene er en «akilleshæl» i sykehus fordi det ofte er behov for å ta inn vikar umiddelbart når noen blir syke.
- Leder har behov for refusjonsmidlene for å kunne ta inn vikar, og har da ikke budsjett for at noen kan gå delvis på topp, eller låne ut medarbeider til en annen avdeling.
- Prosjektet hadde midler (nærværsmidler) som gjorde det mulig å iverksette utprøving av medarbeidere som av ulike årsaker ikke kunne arbeid i sin stilling midlertidig eller permanent.
- Med nærværsmidler tilgjengelig kunne HR/Team Arbeidsmiljø utarbeide midlertidig arbeidsavtaler og hente lønnsmidlet fra prosjektet.
- Rask utprøvningsmulighet uten å gå via NAV eller sykemelder.
- Sykehusenhetene ses på som et felles internt arbeidsmarked.
- I noen tilfeller fikk medarbeidere avklart sin helsesituasjon, og i noen tilfeller ble den midlertidige utprøvingen veien til fast stilling i en annen avdeling.
- Nærværskontraktene bidro til i større grad å kunne beholde helsepersonell og unngå at de søkte seg ut av sykehuset. Dette er også en side av rekrutteringsarbeidet.
- Aktiv bruk av nærværskontrakter kan også bidra til å redusere arbeidsgiver kostnader knyttet til arbeidsgiverperioden (Pt 16 dager)

3. Styrke oppfølgingen av ForBedringsundersøkelsen

Det gjennomføres årlig ForBedringsundersøkelse som gir en status på arbeidsmiljø og ledelse i foretaket. Undersøkelsen sendes ut i februar og rapportene er tilgjengelige fra mars måned. Helgelandssykehuset har som andre helseforetak et forbedringspotensiale mht. oppfølging av denne rapporten. Rapporten er et godt verktøy som synliggjør den enkelte enhets/ledergruppes utfordringer. Ved mer systematisk oppfølging av rapportene, vil en i stor grad kunne forebygge arbeidsmiljøutfordringer, som kan resultere i sykefravær. Oppfølging av rapportene vil også vise medarbeiderne i sykehuset at det er hensiktsmessig å besvare undersøkelsen da den blir aktivt brukt som verktøy for å utvikle eget arbeidsmiljø.

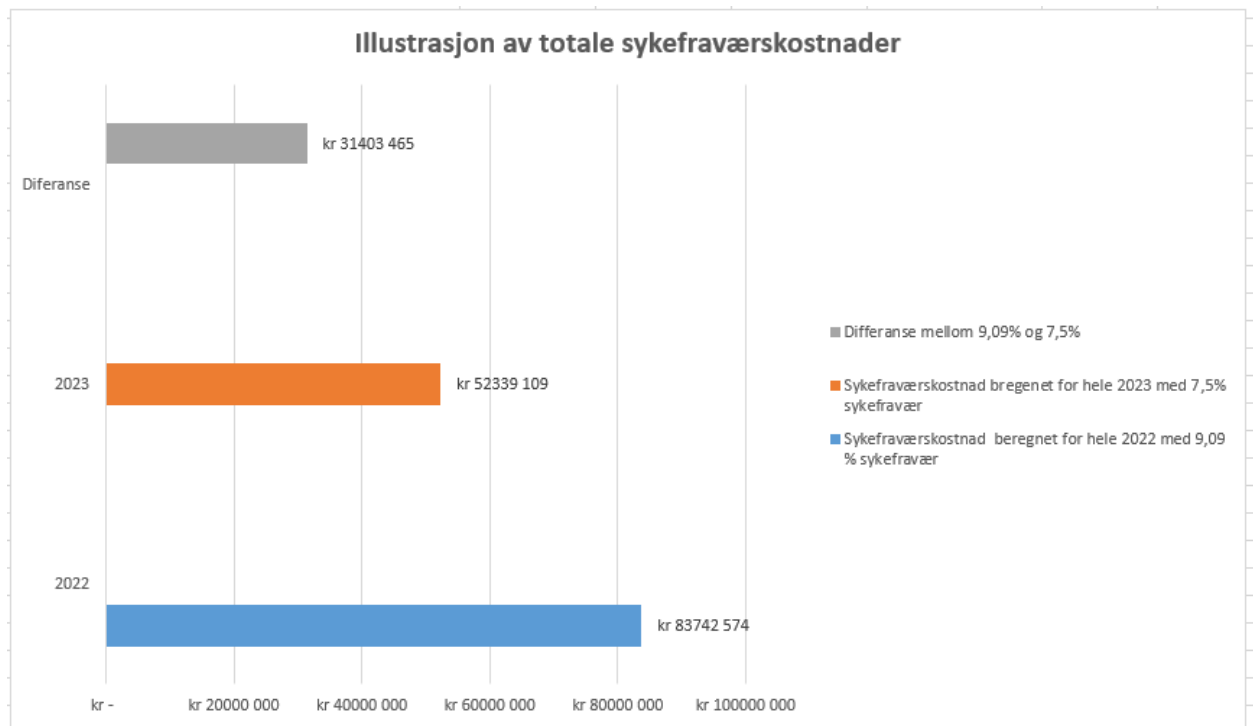
4. Webinar

Gjenoppta tilbud til lederne om faglig påfyll og erfaringsdeling gjennom bruk av webinar og etterhvert også fysiske intern korte samlinger.

Estimert økonomisk effekt

Nedenfor gis noen illustrasjoner og beregninger for hva sykefraværet koster i Helgelandssykehuset, samt innsparingspotensialet som ligger ved å redusere sykefraværet. Det er viktig å understreke her at dette **kun er et kostnadsbilde**, der man ikke har hensyntatt refusjoner fra NAV.

	A	B	C	D	E
1					
2					
3			2022	2023	Diferanse
4		Sykefraværspersent hittil i år pr. august	9,09	7,5	
5		Sykefravær i taptedagsverk hittil i år pr. august	21145		
6		Gjennomsnitt dagsverk pr. mnd	2643		
7		Gj.snitt dagsverk pr. %	2326	17446	
8		Kostnad pr. dagsverk	kr 3 000	kr 3 000	
9					
10		Sykefraværskostnad beregnet for hele 2022 med 9,09 % sykefravær	kr 83 742 574		
11		Sykefraværskostnad beregnet for hele 2023 med 7,5% sykefravær		kr 52 339 109	
12		Differanse mellom 9,09% og 7,5%			kr 31 403 465



Kommentarer til tabell og illustrasjon:

Utgangspunkt:

Dersom sykefraværspersenten hittil i år, her tom. med august 2022, fortsetter ut året med 9,09% vil sykefraværskostnad for Helgelandssykehuset ligge på kr. **83 742 574,-**

- Tom. august 2022 utgjør fraværet 21 145 tapte dagsverk
- I og med at vi kun har tall til og med august, har vi delt de totale dagsverkene på den totale fraværspersent, som da gir gjennomsnittlig dagsverk pr hele sykefraværspersent (C7)

- Ved tidligere beregninger har vi brukt kostnader pr dagsverk satt til kr.3000,- (faktor)
- På bakgrunn av dette framkommer beregnet sykefraværskostnader for hele 2022 ved en sykefraværspersent på 9,09 % til å bli en kostnad på 83 742 574,-
- Dersom foretaket i 2023 klarer å nå måltallet 7,5% (måltall for foretaket i Oppdragsdokumentet) vil de totale sykefraværskostnadene være på kr. **52 339 109,-**
- Differansen mellom 9,09 og 7,5% på kr. **31 403 465,-** vil kunne ses på som redusert kostnad ved å ta ned sykefraværet fra 9,09 til 7,5%, som utgjør 1,59 prosentpoeng.
- En nettogevinst for foretaket vil vær et lavere beløp da refusjon fra NAV inngår i differanseberegningen.

Refleksjon:

- Størrelsen på tallmaterialet viser at å satse på arbeidsmiljø og oppfølging av personell som tiltak i tiltakspakke 4, vil være et tiltak som har potensiale over tid til å gi økonomiske besparelser for helseforetaket.
- Å arbeide for at vi i størst mulig grad kan beholde helsepersonell så lenge som mulig i arbeid, selv med noen helseutfordringer, er også en del av omdømmebygging og rekrutteringsarbeidet i sykehuset.