

LO
Youngsgaten 11
0179 Oslo

Vår sak nr: 713/11 BA

Arkivnr: 011:724

Deres ref:

Dato: 18.05.2011

HØRING – NOU2010:13 ARBEID FOR HELSE, SYKEFRAVÆR OG UTSTØTING I HELSE OG OMSORGSSEKTOREN

Høringsinstansane vert bede om å vurdere og å foreslå korleis dei tiltaka som får tilslutning, best kan gjennomførast og eventuelt gje ei grunngjeving for forslag som ikkje vert støtta. Vidare ber dei om å vurdere forslag til eventuelle andre tiltak som bør settast i verk for å redusera sjukefråvær og utstøyting frå helse- og omsorgssektoren.

I denne tilbakemeldinga, har NTL tatt utgangspunkt i forslag til innsatsområdar og tiltak som utvalet har lagt til grunn i høyringa.

1. styrke kunnskap og kompetanse
2. forbetre arbeidsmiljø og arbeidsinnhald
3. betre tilrettelegging for gravide
4. betre seniorpolitikk
5. tettare oppfølging av sjukemeldte

Det viser seg at mange som arbeider i helse- og omsorgssektoren, ikkje har relevant helsefagleg utdanning og berre ein liten del av personellet med helsefagleg utdanning, har utdanning på høgskule eller universitetsnivå. Ofte ser me dette i reine pleie- og omsorgstenester.

Undersøking viser at det i denne sektoren vil vere behov for mellom 95.000 og 135.000 nye årsverk fram mot 2030. Det er difor viktig med fokus på utfordringar knytta til sjukefråvær i denne sektoren. Vidare vil Samhandlingsreforma få stor innverknad på sektoren i forhold til endringar i krav til kompetanse og eit behov for meir fleksibel bruk av arbeidskrafta.

I ei undersøking som Arbeidstilsynet har gjort, viser det seg at ei viktig utfordring er at dei tilsette opplever ein ubalanse mellom oppgåver og ressursar og ein manglande medverknad i samanheng med omstillingsprosessar. Arbeidsbelastning i form av høge jobbkrav kombinert med lav innflytelse, kan auke risikoen for sjukefråvær. Vidare kan utfordring på arbeidsplassen som fører til sjukefråvær, vere fysiske og mekaniske belastningar, organisatoriske forhold og psykososiale faktorar. Både tilsette og leiarar meiner at tidspresset har auka dei to siste åra. Ein ser også at kvinner som er tilsett i denne sektoren er utsett for meir fysisk belastning enn andre sysselsette kvinner. Ut frå statistikk på legemeldt sjukefråvær, går det fram at det i helse- og

omsorgssektoren er høgare sjukefråværet desto høgare alder på tilsette er (fig. 3.5). Muskel- og skjelett lidningar er den største årsaka til sjukefråværet.

Helse- og sosialteneste er den sektoren som har mest turnus og skiftarbeid og høgast andel sysselsette som har ei arbeidstidsordning som kombinerer dag- og nattarbeid i roterande turnus. Utvalet fastslår at auka sjukefråværet dei siste 40 åra, ikkje kan forklarast med bakgrunn i at helsa til arbeidstakarane er blitt verre. Ein lyt difor sjå kva tendensar det er i arbeidslivet som påverkar sjukefråværet.

1. Styrke kunnskap og kompetanse

Det er viktig å styrke kunnskapen om sjukefråværet. Gode statistikkar er eit viktig grunnlag for å finne ut kva årsaka til sjukmelding er. Vidare er det viktig at lege skriv på sjukmeldinga dersom sjukefråværet er arbeidsrelatert. Det er greitt med nasjonale oversikter over sjukefråværet og forskning, men ein lyt få det ned på kvar enkelt arbeidsplass og satse på god oppfølging, tilrettelegging og fokusere på nærværet. Difor er det viktig at alle vert involverte på arbeidsplassen.

NTL støtter likevel utvalet si anbefaling om å setje i verk pilotprosjekt for å forsøkje å få ned sjukefråværet og finne gode løysingar lokalt på kvar enkelt arbeidsplass. Det er viktig å synleggjere dette for andre, slik at dei kan dra nytte av dei erfaringane som vert gjort. Likevel vil vi påpeike at det er svært viktig å involvere alle tilsette når eit slikt prosjekt skal gjennomførast.

Å forsøkje med ei ny arbeidstidsordning for å få ned sjukefråværet er eit positivt forslag. Men ut frå erfaringar, er det ikkje alltid samsvar mellom ressursar og dei arbeidsoppgåvene som vert gjort. Dette kan vere med bakgrunn i at kommunen har dårlig råd og at det ikkje vert sett inn vikarar ved sjukmelding. Men dersom dei tilsette og leiinga saman klarer å leggje til rette for at ein sjølv kan vere med å bestemme arbeidstida ut frå den enkelte si arbeidsevne, er dette eit positivt tiltak. Eventuelle endringar må likevel vere i samsvar med arbeidsmiljølova.

2. Forbetre arbeidsmiljø og arbeidsinnhald

Når det gjeld arbeidsmiljø, kan det delast opp i fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.

Det fysiske arbeidsmiljøet er viktig i helsesektoren der ein har fysisk tunge løft. Ein lyt tilpasse til den enkelte tilsette slik at ein hindrar sjukemeldingar.

I det psykososiale, fins det jobbkrav som tidspress og arbeidsbelastning, rollekonflikt og rolleklarhet som gjer det umogeleg å utføre arbeidsoppgåver på ein tilfredsstillande måte.

Ut frå Arbeidsmiljølova, er det arbeidsgjevar som har ansvar for å organisere og leggje til rette arbeidet ut frå omsyn til den enkelte arbeidstakar si arbeidsevne og for å leggje til rette for arbeidstakarar med redusert arbeidsevne.

NTL er einig med utvalet i at det generelle arbeidet med å betra arbeidsmiljøet og arbeidsinnhaldet er avgjerande for å førebygge sjukefråværet og utstøyting i arbeidslivet. Det er viktig å fokusera på helsefremmande arbeidsplassar og sjå på nærvær i stadanfor fråværet.

Vi er einige i dei tiltaka som utvalet føreslår på fylgjande områder:

- Prosjekt med styrka partssamarbeid

- Systematisk utviklingsarbeid
- Styrking av leiarfunksjonen
- Kompetanseining for førebygging av truslar og vald
- Kompetanseining for tekniske hjelpemidlar
- Utvikling av tilsette sin kompetanse – svært viktig
- Gode omstillingsprosessar – med brei involvering!
- Forsøk på nye turnus- og arbeidstidsordningar

Vi trur også at det er viktig å sjå på korleis avviksmeldingar vert bruk i omsorgssektoren? Kva er haldningane? Dette systemet kan gje ein peikepinn om eit uforsvarleg arbeidsmiljø (vald, truslar, trakassering og underbemanning), slik at ein kan setje inn tiltak. Det er svært viktig for den enkelte tilsette å føle seg trygg på arbeidsplassen sin , og det er viktig for arbeidsmiljøet.

3. Betre tilrettelegging for gravide

Å vere gravid er ingen sjukdom, men kan føre til at ein vert sjukemeldt dersom arbeidet ikkje vert lagt til rette for den gravide. Å arbeide i omsorgssektoren og vere gravid, kan vere ein utfordring . Å legge til rette arbeidet for gravide og gje dei arbeidsoppgåver som dei kan utføre, vil vere ein vinn vinn situasjon for alle. Den kunnskapen som den gravide har, vil ofte kunne brukast i andre delar av arbeidet. Ei av dei største utfordringane vil vere å finn egna arbeidsoppgåver. I enkelte kommunar, har dei flytta administrative oppgåver til meir sentrale einingar, slik at det kan vere vanskelig å finne slike arbeidsoppgåver ute i distrikta i kommunen.

Vi er einige i at eit fokus på oppfølging av gravide på arbeidsplassen er svært viktig. Ein bør då involvere lege og jordmor i dette oppfølgingsarbeidet. At utvalet også har sett på at jordmor bør få ei større rolle i arbeidet med å leggje til rette arbeidsplassen for gravide, er svært positiv og viktig for å hindre unødig sjukmelding.

4. Betre seniorpolitikk

Eit av IA måla, er å forlenga den gjennomsnittlege perioden med yrkesaktive etter fylte 50 år. Seniormedarbeidarar vil ha ulike behov for endringar i arbeidsvilkår, stillingstype, arbeidstid og anna tilrettelegging. Vi er einige med utvalet i at ein vellukka seniorpolitikk krev systematisk satsing over tid og ei brei involvering av tilsette. Det er synd at den kompetansen som seniorar har, forsvinn ved at dei sluttar tidleg grunna dårleg fokus på seniorpolitikk. Ved ei god tilrettelegging, er det mange seniorar som ønskjer å stå lengre i arbeidslivet. Vi er einige i dei tiltaka som utvalet føreslår i punkt om planlegging av seinkarriere og eit langsiktig haldningsarbeid.

5. Tettare oppfølging av sjukemeldte

Store delar av helse- og omsorgssektoren har underteikna IA-avtalen. Reduksjon i sjukefråvær vil difor vere førande i dette arbeidet. Dei som har underteikna IA-avtalen, får oppfølging av NAV Arbeidslivssenter og NAV lokal. Det er viktig at denne avtalen er ein avtale mellom partane i arbeidslivet, ikkje berre på overordna nivå, men også på lokalt nivå.

Etter at regelverket for sjukemelding vart endra, er det større fokus på arbeidsevne, med bruk av graderte sjukemeldingar i stadenfor aktiv sjukemelding. Erfaringer frå tilsette i NAV, viser at bruken av aktiv sjukmelding av og til ikkje vart brukt etter hensikta. Ein tilsett på aktiv sjukemelding, skulle vere i tillegg til full bemanning. Men av og til viste det seg at ein ikkje tok inn vikar for den sjukemeldte og vedkomande gjorde sine vanlege arbeidsoppgåver. Dette førte til at sjukmeldinga vart lengre fordi den sjukemeldte ikkje fekk avlastning og følte seg "pressa" til

å gjere arbeidsoppgåvene sine slik at det ikkje gjekk ut over kollega.

Ut frå regelverk om oppfølging av sjukemeldte, er det sett eit større fokus på oppfølgingsplan og dialogmøter. Arbeidsgjevar og legar er blitt pålagde å fokusera meir på kor mykje restarbeidsevne sjukemeldte har. Dette er viktig for å få sjukemeldte tilbake til arbeidet og kunne tilrettelegga for dette.

Vi er einig med utvalet at det er viktig å styrkje styrings- og oppfølgingsystem og at det er stor fokus på ei individuell oppfølging av den sjukemeldte.

Generelt

Vi ser at omsorgssektoren har mange utfordringar. Når ein kommune slit økonomisk, går det ofte ut over denne sektoren. Det kan vere nedbemanning, at ein ikkje får sjukevikarar, som vil føre til at arbeidskrav som vert sett, ikkje harmonerer med dei ressursane som er. Vidare har ein del kommunar mange små stillingsheimlar. Dette fører til at fleire tar mange vakter som ikkje lar seg harmonere med eit forsvarleg arbeidsliv. Nokon ønskjer ikkje ein fulltidsstilling, men vi trur at det vil vere positivt å gå inn for at fleire som ønskjer det, får ein heiltidsstilling. Det er viktig å setje fokus på turnusordningane. Dersom vakter ikkje harmonerer, kan dette føre til ei arbeidsbelastning som vidare blir til ei sjukmelding. "Tunge vakter" som natt og kveld i tillegg til ein del dagtid, hindrar tilsette å kunna kvile seg ut og dei tar eigenmelding for å kunna få overskot igjen til arbeidet. Ein lyt altså sjå med eit kritisk blick på turnusordninga, små stillingsheimlar, slik at dette harmonerer med kvar enkelt tilsette si arbeidsevne.

Vi saknar fokuset på avviksmeldingar i denne sektoren, det er ikkje mykje i høyringa som omtaler dette.

Vi synes at utvalet har sett fokus på mange viktige moment og komne med gode føreslag på tiltak som kan setjast i verk. Høyringa er grundig og beskriv mange viktige moment som er ei utfordring i helse- og omsorgssektoren.

Med hilsen
NORSK TJENESTEMANNSLAG

Anita K. Solhaug

Berit Asker