

Sammendrag av rapporten Fra fravær til nærvær. Handlingsrommet for vellykket sykefraværarbeid i sykehjem. Fafo-rapport 2015:12

Sykefraværet i sykehjem er høyt. Et høyt sykefravær er en utfordring både for tjenestekvalitet og arbeidsmiljø. Årsakene til det høye sykefraværet i sykehjem antas ofte å skyldes et fysisk og psykisk krevende arbeid eller for lav bemanning. En del sykehjem klarer likevel over tid å holde et lavere sykefravær enn andre sykehjem til tross for at de ikke er bedre ressursmessig stilt. Rapporten baserer seg på et prosjekt der vi studerer sykefravær i sykehjem og undersøker hvorfor noen sykehjem klarer å holde et lavere sykefravær enn andre sykehjem, ikke bare i en kort periode, men over flere år. Vi studerer sykehjem i samme kommune (fire kommuner med to sykehjem i hver) fordi de i utgangspunktet har de samme rammebetingelsene, f.eks. med hensyn til økonomi. Problemstillingen har vært å undersøke hvordan disse sykehjemmene konkret arbeider for å oppnå sine resultater. Prosjektet har i hovedsak bestått i casestudier i et utvalg kommuner der det finnes sykehjem som over tid har klart å holde et lavere sykefravær enn andre sykehjem. Prosjektet omfatter i hovedsak kommunale sykehjem, men også noen sykehjem drevet av ideelle organisasjoner. Det er også gjennomført en registerundersøkelse som kartlegger hvor mange sykehjem som over en tidsperiode har klart å holde et lavere sykefravær enn andre sykehjem i samme kommune.

Caseundersøkelsene viser at de grep virksomhetene med lavt sykefravær har tatt, kan grupperes i tre typer av tiltak:

1. Bedre oppfølging av sykefravær og sykmeldte. Virksomhetene kartlegger bedre sykefraværet og årsakene til dette enn tidligere. På bakgrunn av denne kartleggingen tilbys ulike typer av tilrettelegging som er tilpasset den enkelte sykmeldtes behov (f.eks. redusert arbeidstid og kompetansehevende tiltak). Dersom det viser seg at ulike typer av tilrettelegging over tid ikke bidrar til å redusere sykefraværet, vil virksomheten kunne gi råd til den ansatte om andre typer av tilpasning, som f.eks. at den ansatte går ned i stilling eller får en ordning med (delvis) uføretrygding. I enkelte tilfeller foreslår virksomheten at annen type arbeid kan være aktuelt for den enkelte, noe som ofte har vist seg å være en god løsning for den det gjelder.
2. Vektlegging av et arbeidsmiljø som forebygger sykdom og sykefravær ved å påpeke ansattes rettigheter og plikter i organisasjonen: rettigheter med hensyn til å tilbys et forsvarlig fysisk og psykisk arbeidsmiljø, plikter med hensyn til å skape et kollegialt og støttende arbeidsmiljø, men også plikter med hensyn til å ha en livsstil som er forenelig med å jobbe i et sykehjem, som krever en viss fysisk og psykisk robusthet. Ansatte blir i større grad enn tidligere ansvarliggjort med hensyn til de ulempene fravær har og får en bedre forståelse for viktigheten av å komme på jobb, både for brukernes del og for kollegenes. Det blir også påpekt at ansattes kompetanse og erfaring ikke lett kan erstattes av vikarer.
3. Omdisponering av ressurser, f.eks. ved å omgjøre vikarmidler til faste stillinger til tidspunkter som har et særlig behov for en styrket bemanning, eller «jobbing på tvers» i organisasjonen. Det er for øvrig interessant at få av de undersøkte virksomhetene mener at bemanningssituasjonen er viktigste grunn til høyt sykefravær og at det er viktigere å benytte de ressurser man har på en bedre måte.

Ledelse og tillitsvalgte i kommuner og sykehjem er i all hovedsak samstemte om de grepene som er tatt.