

## Sykehuset Innlandet HF Styremøte 26.04.2024

### SAK 030 – 2024

#### Tiltaksområde God drift – status i arbeidet med økt nærvær

#### Forslag til vedtak

Styret tar saken «*Tiltaksområde God drift – status i arbeidet med økt nærvær*» til orientering.

Brumunddal, 18. april 2024

Alice Beathe Andersgaard  
administrerende direktør

### Bakgrunn

Fokus på økt nærvær er ett av tiltaksområdene innenfor «God drift», og er forankret i foretakets virksomhetsstrategi for perioden 2024-2027. Økt nærvær er viktig for å stabilisere driften og redusere det økonomiske utfordringsbildet.

Forskning viser at de organisasjonene som lykkes best med nærværsarbeidet, tar utgangspunkt i skreddersydde lokale løsninger, og vektlegger forankring og involvering av medarbeidere, tillitsvalgte og verneombud i dette arbeidet.

Dette sammenfaller med erfaringene med nærværsarbeidet i Sykehuset Innlandet, hvor det er definert følgende suksesskriterier for arbeidet:

- Ledelsesforankring – nivå 1-, 2- og 3-ledere som har fokus på nærværsarbeid og etterspør tiltak og resultater gjennom oppfølgingsmøter.
- Planlegging av nærværsarbeid som en naturlig del av partssamarbeidet.
- Gode og enkle verktøy og tilbud om opplæring for ledere som setter lederne i stand til å kunne bruke disse i egen enhet.
- Systematisk oppfølging over tid.
- Prosesstøtte i nærværsprosjekter for prioriterte enheter.

Sykehuset Innlandet har lyktes med å øke nærværet med 0,7 prosent i 2023. Foretaket har som mål øke nærværet med ytterligere 0,7 prosent i 2024.

Saken har til formål å redegjøre for status i arbeidet med økt nærvær.

### Saksframstilling

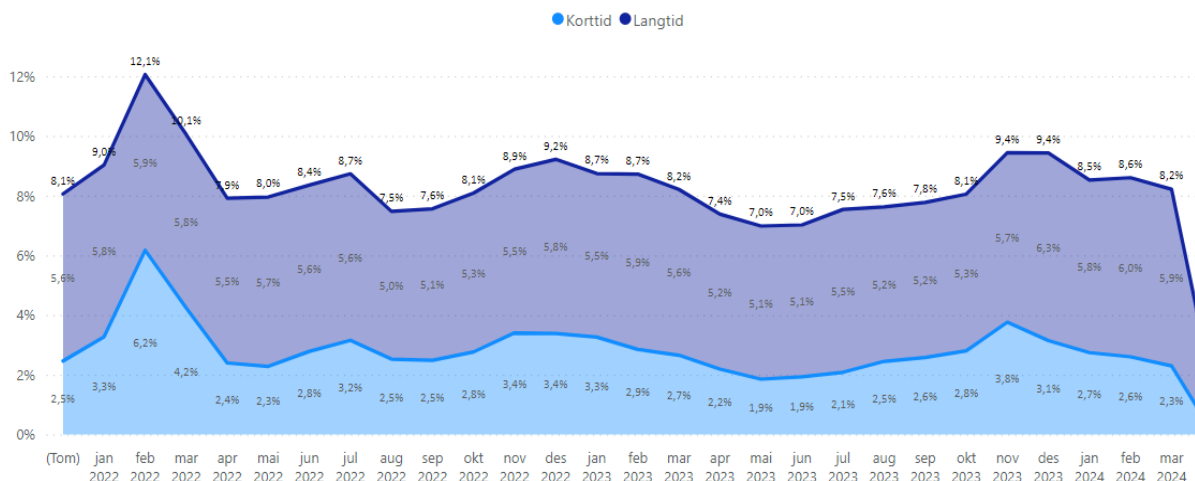
#### Utvikling

Gjennomsnittlig sykefravær i 2023 var 8,1 prosent, som tilsvarer en reduksjon på 0,7 prosentpoeng sammenlignet med 2022. Det gjennomsnittlige fraværet i Sykehuset Innlandet i 2023 var 0,4 prosent lavere enn snittet i Helse Sør-Øst.

Helseforetak	Sykefravær						
	2019	Desember 2023	Desember 2022	Desember 2021	Hittil i år 2023	Hittil i år 2022	Hittil i år 2021
Akershus universitetssykehus HF	8,0 %	10,7 %	10,9 %	9,9 %	9,3 %	9,6 %	8,9 %
Oslo universitetssykehus HF	7,3 %	9,9 %	10,0 %	9,4 %	8,6 %	8,8 %	8,1 %
Sunnaas sykehus HF	6,5 %	9,3 %	9,3 %	10,0 %	7,7 %	8,1 %	8,2 %
Sykehusapotekene HF	7,2 %	9,5 %	10,7 %	10,5 %	8,6 %	9,0 %	8,9 %
Sykehuset i Vestfold HF	7,4 %	10,5 %	9,7 %	9,1 %	8,8 %	8,7 %	7,9 %
Sykehuset Innlandet HF	7,3 %	9,4 %	9,2 %	8,9 %	8,1 %	8,8 %	8,1 %
Sykehuset Telemark HF	6,9 %	9,5 %	9,6 %	9,0 %	8,2 %	8,6 %	7,4 %
Sykehuset Østfold HF	7,5 %	10,5 %	11,0 %	9,8 %	9,2 %	9,3 %	8,5 %
Sykehuspartner HF	5,6 %	7,7 %	7,4 %	5,5 %	6,2 %	6,3 %	5,3 %
Sørlandet sykehus HF	6,6 %	8,8 %	9,8 %	9,3 %	8,0 %	8,4 %	8,0 %
Vestre Viken HF	7,3 %	9,9 %	10,1 %	9,8 %	8,6 %	8,9 %	8,1 %
Helse Sør-Øst RHF	3,6 %	2,9 %	5,9 %	3,6 %	3,8 %	4,0 %	3,2 %
Helse Sør-Øst Foretaksgruppen	7,3 %	9,9 %	10,0 %	9,3 %	8,5 %	8,8 %	8,1 %

Tabellen viser status i foretakene i Helse Sør-Øst.

Korttidsfraværet er redusert med 0,8 prosent de første tre månedene i 2024, mens langtidsfraværet er redusert med 0,4 prosent (se graf under). Januar og februar i inneværende år viser sykefravær som ligger henholdsvis 0,3 og 1,2 prosentpoeng lavere enn gjennomsnittet for de tre siste årene.



Grafen viser utviklingen i langtidsfraværet og korttidsfraværet i Sykehuset Innlandet i perioden januar 2022 til mars 2024.

Sykefraværstallene per februar fordelt per divisjon viser en økning i fraværet i divisjon Prehospitale tjenester og divisjon Eiendom og intern service så langt i år, sammenlignet med samme periode i fjor (se tabell under). De øvrige divisjonene har et stabilt eller forbedret fravær. Det er stor variasjon i fraværet mellom enheter. Enkelte enheter har et fraværingsnivå opp mot 15 prosent. Hvordan fraværet påvirker driften avhenger av størrelse, bemanningssammensetning, type drift og ledelse.

Divisjon	Sykefravær					
	feb.24	feb.23	feb.22	Hittil i år 2024	Hittil i år 2023	Hittil i år 2022
Stab	7,5 %	2,1 %	4,3 %	7,0 %	2,6 %	3,0 %
Elverum-Hamar	8,3 %	9,2 %	13,6 %	8,1 %	9,1 %	11,2 %
Gjøvik - Lillehammer	8,3 %	8,1 %	12,1 %	8,4 %	8,3 %	10,9 %
PHT	8,3 %	7,7 %	10,1 %	8,3 %	7,3 %	8,5 %
Hab/Rehab	7,6 %	10,5 %	12,0 %	7,1 %	10,2 %	9,1 %
Med. Service	9,1 %	10,3 %	13,3 %	9,6 %	10,0 %	12,3 %
Psykisk helsevern	10,0 %	10,0 %	12,9 %	9,8 %	9,9 %	11,5 %
Eiendom og Intern service	8,9 %	8,1 %	11,1 %	8,9 %	8,1 %	10,2 %
Tynset	6,6 %	5,8 %	8,4 %	6,4 %	6,9 %	7,2 %
Medisin og helsefag	5,4 %	6,9 %	7,3 %	5,7 %	6,9 %	6,2 %
<b>Sykehuset Innlandet</b>	<b>8,6 %</b>	<b>8,7 %</b>	<b>12,1 %</b>	<b>8,6 %</b>	<b>8,7 %</b>	<b>10,5 %</b>

Tabellen viser status per divisjon.

Erfaringstall fra 2015 og fram til 2023 viser at et sykefravær tilsvarende 7,3 prosent, +/- 0,2 prosent, kan være et realistisk mål. Sykehuset Innlandet har derfor som mål å redusere fraværet til 7,3 prosent i løpet av 2024.

En reduksjon på 0,7 prosent i 2024 kan potensielt redusere bemanningsforbruket med om lag 37 årsverk på årsbasis, som tilsvarer en reduksjon i lønnskostnader på 37 millioner kroner. Som forutsetning ligger da årslønn på i gjennomsnitt 1 000 000 kroner inklusive sosiale kostnader, og at de sosiale kostnadene utgjør et påslag på 40 prosent på årslønna.

Foretaket har så langt ikke lyktes med å redusere bemanningsforbruket som følge av økt nærvær.

## Tiltak

Det arbeides kontinuerlig med tiltak for å øke nærværet i foretaket i tråd med målet i virksomhetsplanen. Tiltakene retter seg mot oppfølging av sykefravær individuelt, systematisk nærværarbeid, ulike arbeidsmiljøprosesser og opplæring. Arbeidet følges opp ledelsesmessig gjennom oppfølgingsmøter og rapporteringer på alle nivåer i organisasjonen.

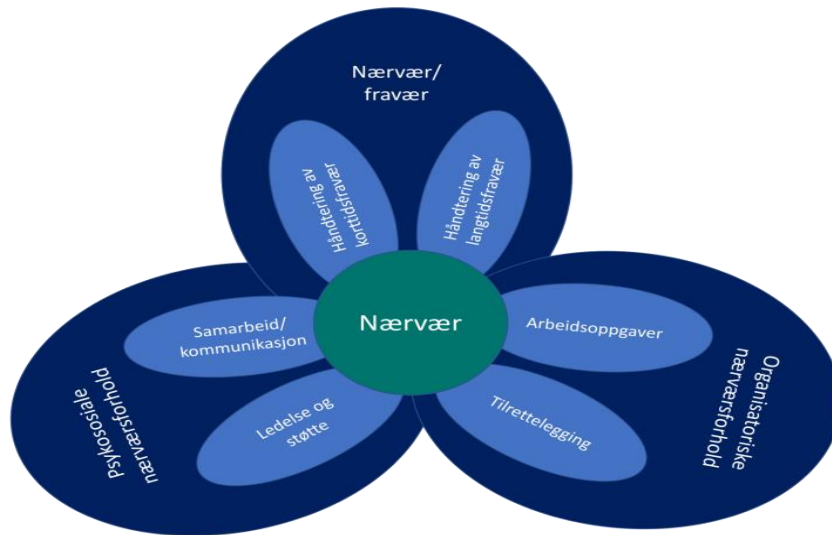
### Individuell oppfølging av sykefravær

God ledelse er viktig for å lykkes i arbeidet med økt nærvær. Sykehuset Innlandet har forsterket arbeidet med ledelsesutvikling og lederopplæring. Det gjennomføres halvårlige kurs i sykefraværsoppfølging og relevant lov og avtaleverk.

Alle ledere i foretaket har en dedikert HR-rådgiver som blant annet bistår ledere i arbeidet med individuell oppfølging av sykefravær. Bedriftshelsetjenesten bistår også ledere i enkeltsaker på individnivå. Det er et mål å komme tidlig i gang med det individuelle oppfølgingsarbeidet, slik at vi får avklart mulige tiltak og tilrettelagt for at den ansatte skal komme tilbake i jobb så fort som mulig.

## Systematisk nærværarbeid

Nærværarbeid dreier seg både om forebyggende tiltak knyttet til organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø, og om hvordan man håndterer korttids- og langtidssykefravær.



*Modellen viser ulike faktorer som påvirker nærværet*

NAV bistår Sykehuset Innlandet i flere nærværprosjekter. NAV har utviklet et konsept med fokus på trepartssamarbeid og involvering av ansatte. Det gjennomføres samlinger hvor følgende er tema:

- Partssamarbeid som drivkraft i arbeidsmiljøutvikling
- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid
- Kontinuerlig systematisk og målrettet nærværarbeid
- Sykefraværarbeid
- Evaluering og erfaringsdeling etter om lag seks måneder

Det gjennomføres rotårsaksanalyser for å identifisere årsakene til fraværet. På bakgrunn av analysene utarbeides det tiltak.

Konseptet er i størst grad utprøvd i divisjon Psykisk helsevern, som over år har hatt store utfordringer med høyt sykefravær. Men det pågår lignende prosesser/prosjekter i flere divisjoner.

### *Ytterligere tiltak*

Utover allerede igangsatte tiltak, er det besluttet å forsterke følgende områder for blant annet å øke nærværet:

- Bidra til å skape trygge arbeidsplasser ved å tilby opplæring av ansatte i forebygging og håndtering av vold og trusler, emosjonell belastning, og annen arbeidsrelatert belastning.
- Implementere og forankre retningslinjen for helsefremmende arbeidsplaner og forsvarlighetsvurdering, slik at lovkravene rundt forsvarlig arbeidsmiljø blir ivaretatt.
- Sette lederne bedre i stand til å jobbe systematisk med oppfølging av arbeidsmiljøet og forbedringsarbeid i egen enhet gjennom å forenkle og ta i bruk allerede etablert forbedringsmetodikk som verktøy for forbedringsarbeid rettet mot både ansatte og pasienter.
- Bidra til fokus på systematisk oppfølging av sykefravær gjennom å implementere ny sykefraværsmodule i Personalportalen.
- Videreutvikle partssamarbeidet.

### **Administrerende direktørs vurdering**

Økt nærvær er en forutsetning for at Sykehuset Innlandet skal nå sine mål. Det har gjennom mange år vært jobbet systematisk med sykefraværsoppfølging og nærværarbeid i foretaket, og dette arbeidet er videreutviklet og styrket de siste årene, på grunn av foretakets utfordringsbilde.

Det arbeides godt med sykefraværsoppfølging og nærværarbeid i foretaket og det er særdeles viktig å videreføre dette framover. Reduksjonen i fravær i 2023, har ikke ført til redusert bemanningsforbruk, men dette kan også skyldes årsaker som turnover, rekrutteringsutfordringer, opplevd arbeidsbelastning og manglende kapasitet til å ta imot utskrivningsklare pasienter i kommunen. Det er viktig at det arbeides videre med å analysere årsaken til at bemanningsforbruket ikke er redusert som et resultat av økt nærvær.