

Styresak nr.:	27-16	Sakstype:	Orienteringssak
Saksnr. arkiv:	16/00775		

Sykefravær og nærvær i Sykehuset Østfold

Sammendrag:

Det gjøres en stor innsats for å øke nærværet i Sykehuset Østfold og det er igangsatt mange tiltak for dette. Det viktigste virkemiddelet for å øke nærværet er kontinuerlig oppmerksomhet.

Forslag til vedtak:

Styret tar redegjørelsen om sykefravær og nærvær i Sykehuset Østfold til orientering.

Sarpsborg, den 6.5.2016

Just Ebbesen
administrerende direktør

Styresak nr.: 27-16

1. Administrerende direktørs anbefalinger / konklusjoner

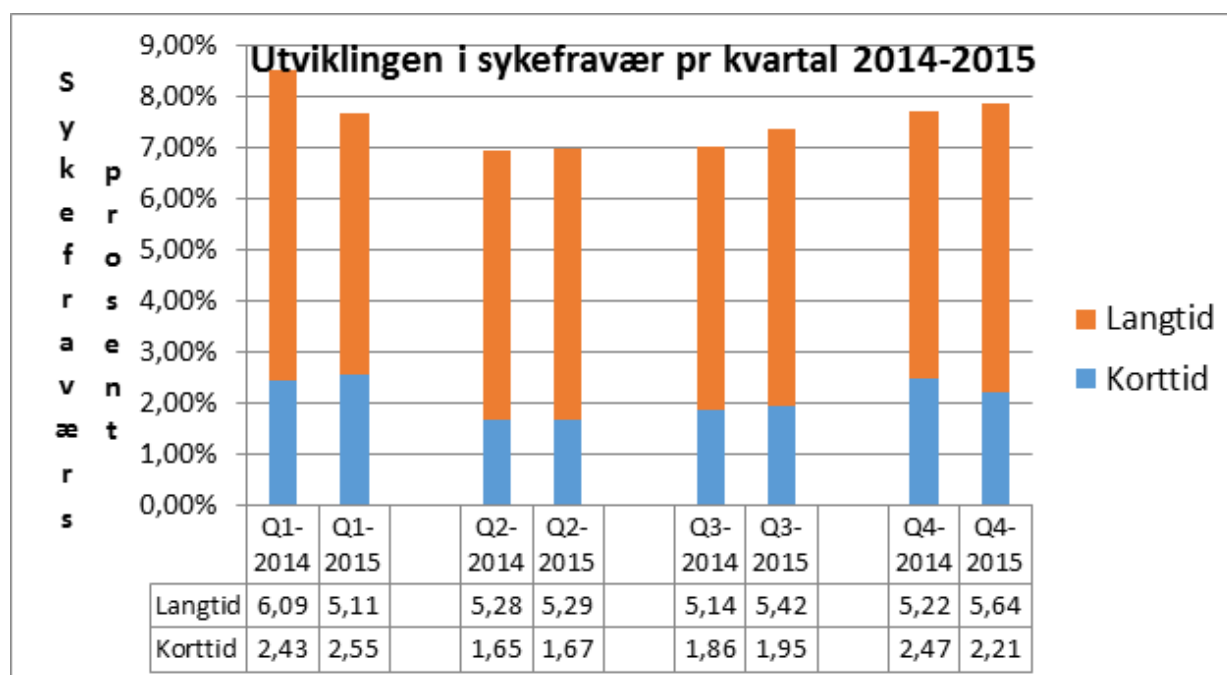
Det beste virkemiddelet for økt nærvær er kontinuerlig oppmerksomhet. Dette gjelder alle parter i nærværarbeidet i sykehuset.

2. Faktabeskrivelse

Tall for 1. kvartal 2016 foreligger ikke per i dag, men sykefraværet i Sykehuset Østfold har hatt en markant økning fra desember 2015 og t.o.m. februar 2016.

Mnd	Syk korttid	Syk langtid	Sum syk
2015-11	2,12 %	5,22 %	7,34 %
2015-12	2,45 %	6,65 %	9,10 %
2016-01	2,45 %	6,52 %	8,97 %
2016-02	2,63 %	6,45 %	9,08 %

Det er sannsynligvis flere årsaker til økningen. Det er tradisjonelt alltid økning i sykefraværet i vintermånedene, og prosessen inn mot nytt sykehus har nok også vært en medvirkende årsak til at flere har falt ut i sykefravær. Blant annet at mange medarbeideres forventning til nytt sykehus ikke stemte helt overens med det som møtte dem, og oppstarten hadde en del «barnesykdommer». Dette resulterte i slitasje hos medarbeiderne.



Styresak nr.: 27-16

Det er stor aktivitet i sykehuset på å få økt nærværet. Mange seksjoner har startet nærværprosjekter.

AMU fikk i februar 2016 rapport om pågående prosjekt følgende steder:

- Avdeling for sykepleie
- Føde/barsel
- Barne- og ungdomssenteret
- Dokumentasjonssenteret
- Pasientservice og booking
- Overvåkning
- Kreft
- DPS Haldenklinikken
- Hjertepoliklinikken
- Nevrologisk avdeling
- Døgnområde 7 – gastrokirurgi
- Operasjon Moss

Etter ovennevnte rapportering til AMU er det også startet opp nærværgrupper for økt nærvær innen fagområde rus og akuttpsykiatri. I de nevnte nærværgruppene er en representant fra NAV Arbeidslivssenter også med i tillegg til HR-ressurser.

Det er i tillegg flere arbeidsmiljøkartlegginger i sykehuset i regi av bedriftshelsetjenesten.

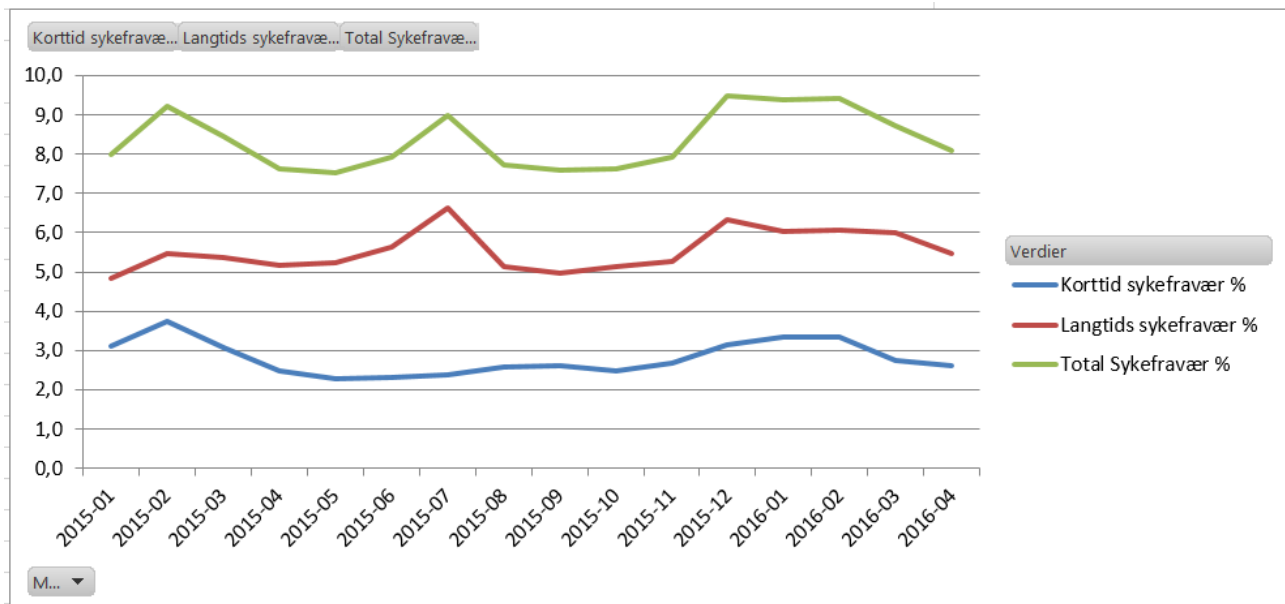
Det er gjennomført vernerunder i tråd med HMS-årshjul samt at de fleste lederne har gjennomført medarbeidersamtaler. Disse to kartleggingsverktøyene gir en god indikasjon på hvilke områder avdelingene bør prioritere i sitt nærværarbeid. Det vil gjennomføres ny medarbeiderundersøkelse i sykehuset høsten 2016.

I tillegg vil det bli avholdt to fagdager i mai med tema Inkluderende arbeidsliv (IA). Disse dagene er for ledere, hovedtillitsvalgte og vernetjenesten som en felles arena for partene i IA-avtalen. NAV og BHT (bedriftshelsetjenesten) deltar også. Innhold er aktuelle tema og erfaringsutveksling, både med interne og eksterne foredragsholdere, for å gi økt kompetanse i IA-arbeidet.

Sykehusets tall for sykefravær har et stort etterslep, og det er derfor viktig at lederne bruker ressursplanleggingsverktøyet (Gat) i sitt systematiske nærværarbeid, da dette systemet gir ukentlige oppdateringer.

Styresak nr.: 27-16

Ser man på Sykehuset Østfolds prognose hentet fra Gat, viser den at vi i mars og ytterligere i april, har hatt en positiv utvikling i fraværet:



3. Administrerende direktørs vurderinger

Et høyt sykefravær er utfordrende for alle parter, både samfunns- og driftsmessig. Det medfører en utfordrende arbeidsdag både for ledere og alle medarbeidere og det gir utslag i sykehusets økonomi.

Det er stort fokus på nærværarbeid på systemnivå, men det er også mange individsaker som krever mye ressurser av ledere og HR, med bistand fra både NAV og BHT.

Siden sykefraværsoppfølging generelt er ressurskrevende, vil en nedgang i sykefraværet også kunne gi en mer fokus på økt nærvær. Det er når sykefraværet er lavt man skal ha fokus på nærværet.