

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret		12.09.2019

Sykefravær ved MH-fakultetet

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Informasjon til Fakultetsstyret om sykefraværet ved MH-fakultetet.

Nøkkeltall, sykefravær ved Fakultet for medisin og helsevitenskap

	2017	2018	Pr. juli 2019
NTNU totalt	3,56%	3,68%	3,75%
MH totalt	3,41%	4,04%	3,91%
Faste ved MH	4,33%	5,08%	4,75%
Midlertidige ved MH	0,80%	0,95%	1,07%
Vitenskapelige stillinger	2,81%	3,25%	3,39%
Stipendiater	3,20%	3,78%	4,55%
Postdoktorer	1,24%	2,75%	2,37%
Tekniske stillinger	4,72%	4,87%	4,57%
Administrative stillinger	5,51%	7,15%	5,96%

Sykefravær håndteres på hver enkelt enhet, hvert institutt og hver seksjon arbeider lokalt med håndtering av sitt sykefravær. I dette ligger det at det i liten grad er et sentralt fokus fra fakultetets HR/HMS-seksjon å følge opp tallene på hver enkelt enhet. Seksjonen koples på enkeltsaker av tyngre karakter, også den sentrale HR/HMS-avdelingen er koplet på enkeltsaker. Eksterne konsulenter koples i noen grad på, i slike tilfeller dekker enheten selv kostnadene.

Fra januar 2019 fikk NTNU et digitalt system for oppfølging av sykmeldte. Systemet er rullet ut og gir ledere anledning til å ha bedre oversikt over sentrale avsjekningspunkter ifht. sykmeldte arbeidstakere som f.eks. dialogmøter mellom leder og ansatt.

Vedlagt ligger flere rapporter for sykefravær blant vitenskapelige ansatte, stipendiater, postdoktorer, tekniske ansatte, administrativt ansatte, midlertidig ansatte og faste ansatte for årene 2017, 2018 og pr. juli 2019. Enkelte av rapportene er brutt ned på enhetsnivå.

Fokus på forebyggende arbeid ved NTNU og MH

Fra 2019 endret arbeidslivet den tidligere IA-avtalen til nå å gjelde hele arbeidslivet, ikke kun definerte IA-bedrifter. Den nye intensjonsavtalen gjelder for 2019-2022. NTNU har vært IA-bedrift og i den nye IA-avtalen mellom partene i arbeidslivet ligger det et større ansvar for å igangsette IA-arbeid hos arbeidsgiver.

IA-arbeidet ved NTNU er sentralisert via bedriftshelsetjeneste og rådgivende HR/HMS-seksjon på sentralt nivå, men hvert fakultet har ansvar i utøvelsen av IA-arbeid. Fakultetene har anledning til selv å definere sine fokusområder innenfor IA og igangsette IA-tiltak utifra egne behov. NTNU har sentralt og sammen med SESAM (Sentralt samarbeidsorgan mellom hovedtillitsvalgte og arbeidsgiver) identifisert fire fokusområder innenfor IA og MH slutter seg til disse punktene. Fokusområdene er fremlagt lokalt samarbeidsutvalg (LOSAM august 2019) ved MH, som ga sin tilslutning til de valgte områdene.

De fire fokusområdene er:

- Bedre den systematiske tilnærmingen til forebyggende arbeidsmiljøarbeid
- Bedre arbeidsmiljøet for utenlandske ansatte
- Bedre arbeidsmiljøet for stipendiater
- Økt fokus på tett og tidlig oppfølging i forbindelse med sykefravær

Fakultetet har fra sommeren 2019 gjort interne endringer i HR/HMS-seksjonen og har nå en rådgiver som skal arbeide målrettet og systematisk med blant annet IA-relaterte områder.

Utfordringsbilde

En av utfordringene ved NTNU og MH er hvorvidt egenmeldt sykefravær meldes inn. Forklaringen kan ligge i de vitenskapelige ansattes «frie stilling», der hverken arbeidstid, ferieavvikling eller fravær systematisk meldes inn i NTNUs lønnssystem. Ansatte må selv registrere dette og det mangler en kultur for at også vitenskapelige ansatte gjør slike registreringer systematisk. Dette kan forklare den store forskjellen mellom innmeldt sykefravær blant midlertidige og faste ansatte (tabell over). En annen faktor er at flere av MHs midlertidige ansatte er klinikere med bi-stilling på MH (opptil 20% stilling) og at registrering av sykdom ikke oppfattes som like viktig som om man eksempelvis har en 100% stilling.

Ved MH er det nå et økende fokus også på de mer tyngre personalsakene og hvordan vi kan støtte våre ledere i håndteringen av disse. Langtidsfravær er ofte ett element i slike saker og

tidlig påkobling fra leder er sentralt. Oppfølgingen av slike saker er derimot tidkrevende og en «tilleggsoppgave» i allerede trange tidsrammer for ledere.

Fra høsten 2019 skal MH delta i en pilot for et lederopplæringsprogram for nivå 4-ledere. Ved NTNU er det et økende behov for å formalisere dette nivået for ledelse. Nivå 4 er i all hovedsak faggruppeledere på instituttnivå, ledere som sitter tettest på forskere og undervisere. I dette lederprogrammet mener MH det vil være sentralt at ledere også får opplæring i hvordan forebygge sykefravær og styrke et godt arbeidsmiljø. Også håndtering av sykefravær vil være sentralt. Pilotperioden er nettopp igangsatt (august 2019) og MH vil være delaktige i utformingen av programmet.

Vedlegg:

- 1 Alle ansatte MH
- 2 Egenmeldt fravær
- 3 Legemeldt fravær
- 4 Sykefravær blant faste ansatte på fakultetsnivå
- 5 Sykefravær midlertidige ansatte på fakultetsnivå
- 6 Vitenskapelige stillinger
- 7 Postdoktor
- 8 Stipendiater
- 9 Ingeniørstillinger
- 10 Tekniske stillinger
- 11 Administrative stillinger