

Arbeidsliv

IA og forebygging av sykefravær

 LIN MUUS BENDIKSEN, SPESIALRÅDGIVER I NTF

Etter en langvarig prosess ble det enighet om en ny IA-avtale 12. februar 2025. Avtalen skal vare ut 2028. Den nye avtalen om inkluderende arbeidsliv bygger i stor grad på den forrige, men legger også betydelig vekt på kunnskapsinnhenting om sykefraværet og hvordan man kan forebygge og redusere dette.

Sykefravær er et sammensatt fenomen og påvirkes av sosiale, økonomiske og individuelle forhold samt arbeidsmiljøforhold. Det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet på hver enkelt arbeidsplass er derfor viktig for å redusere arbeidsrelatert sykefravær og frafall.

Sykdom, skade og subjektive helseplager vil kunne påvirke muligheten en arbeidstaker har til å komme på jobb. Hvilke arbeidsoppgaver man har, hvilke tilretteleggingsmuligheter som finnes og hvordan arbeidsmiljøforholdene er på jobben, er også forhold som vil kunne påvirke muligheten for å jobbe tross sykdom eller helseplage.

Forskning viser at det er et betydelig potensial for å redusere sykefraværet. Forebygging vil i første rekke være mulig når det gjelder langt og/eller hyppig gjentakende sykefravær.

Studier av den norske yrkesbefolkningen viser at om lag 25 prosent av alle sykefraværstilfeller i løpet av et år kan tilskrives såkalte mekaniske arbeidsmiljøeksponeringer. I tillegg kan om lag 15 prosent tilskrives psykososiale forhold på jobben.

En gjennomgang av litteraturen om ulike arbeidsmiljøforhold som har betydning for sykefraværet utført ved STAMI, viser at opplevelsen av lav jobbkontroll gir økt risiko for sykefravær. Det ble også godt dokumentert at mekanisk eksponering generelt, repetitive bevegelser, bøyning av nakke/rygg, kombinasjonen høye krav og lav kontroll og trakassering eller mobbing øker risikoen for sykefravær. Videre ble det konkludert med at kontroll i arbeidet, kontroll over arbeidstiden og et positivt sosialt klima reduserte risikoen.

HMS-arbeidet på klinikken bør utføres slik at denne typen risikofaktorer blir avdekket, undersøkt videre og eventuelle tiltak iverksatt. Det samme gjelder oppfølging fra bedriftshelsetjenesten (BHT) som er obligatorisk i både i den offentlige og private tannhelsetjenesten.

Vinter og vår er høysesong for sykemeldinger, men det er ikke bare smittsomme sykdommer som fører til sykefravær. Lettere psykiske lidelser som utbrenthet har stått for en økende andel av sykefraværet de senere årene. Verdens helseorganisasjon definerer utbrenthet som en tilstand som er et resultat av kronisk stress på arbeidsplassen som ikke er blitt håndtert på en god måte. Selv om arbeidsplassen ikke alene trenger å være årsaken, så er det viktig å ta dette innover seg som arbeidsgiver eller kollega.

Arbeidsgiver har en plikt etter arbeidsmiljøloven til å gjøre vurderinger av forhold som kan ha innvirkning på arbeidstakers fysiske og psykiske helse og sørge for at arbeidet er organisert og innrettet slik at uheldige belastninger og sykefravær unngås.

Arbeidsgivere må være oppmerksomme på tegn på utbrenthet blant arbeidstakerne, iverksette tiltak for å forebygge og håndtere sykefraværet og fremme trivsel og produktivitet på arbeidsplassen.

Det er fort gjort å tenke at utbrenthet ikke finnes i din virksomhet, men forhold som kan føre til utbrenthet er til stede i alle bransjer.

Eksempler på slike forhold er:

- Høye og/eller motstridende arbeidskrav
- Mangel på støtte, anerkjennelse og kontroll
- Manglende balanse mellom arbeid og fritid
- Manglende jobbsikkerhet, usikkerhet eller endringer
- Ugunstig fysisk arbeidsmiljø, konflikter eller dårlig arbeidsmiljø

Spørsmål arbeidsgiver/leder bør stille seg er eksempelvis:

- Hvordan er balansen mellom normal arbeidstid, krav og forventninger?
- Er det noen som alltid jobber ekstra?
- Er det alltid flere arbeidsoppgaver enn det er timer i en normal arbeidsdag?
- Er det realistiske tidsfrister?
- Reell mulighet for å ta ferie eller avspasering?

Det er alltid arbeidsgiver eller daglig leder som har hovedansvaret for et forsvarlig arbeidsmiljø. Dette kravet må stå sentralt når planer og mål settes og følges opp. Jobben med å forebygge kan kreve direkte eller indirekte kostnader, som å prioritere vekk noe som leder, lage mer realistiske planer, eller øke kapasiteten ved å ansette flere.

Når kartlegginger er gjennomført i virksomheten må man se på organisatoriske tiltak i tråd med dette. Er det behov for tiltak knyttet til oppgavefordeling, opplæring, styrings- og planleggingssystemer, organisering av arbeidet eller avlønnings-systemer eller arbeidstidsordninger.

Det er mange eksempler på medarbeidere som er blitt utbrent, uten at hverken medarbeider eller leder så det komme. Høyt engasjement for jobben kan gjøre at vi brenner lyset i begge ender uten at vi ser symptomene. Som medarbeider har man også plikt til å medvirke til å forebygge sykefravær, og det kan være behov for å ta tak både i privatlivet og på jobb.

Som leder må du være kjent med belastningen på den enkelte arbeidstaker har, hjelpe til å prioritere og noen ganger være villig til å sette noe på vent for å unngå overbelastning på medarbeidere.



Sykehjelpsordningen

Sykehjelpsordningen yter stønad til tannleger ved sykdom, fødsel/adopsjon og pleie.

www.sykehjelpsordningen.no

