

Til: Det sentrale AMU
Fra: Avdeling for personalstøtte

Dato: 3. februar 2020
Saksnr.:
Saksbehandler: GINAKB

Sykefraværstatistikk for UiO – 2019

1. Innledning

1.1 Ny nasjonal IA-avtale og ny handlingsplan for IA ved UiO

Ordningen med IA-virksomheter opphørte fra 1.1.2019. Dette som følge av ny nasjonal IA-avtale mellom de sentrale partene i arbeidslivet for perioden 2019-2022 som ble inngått 18. desember 2018. Partene i arbeidslivet er enige om to nasjonale målsettinger:

1. Sykefraværet skal reduseres med 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018.
2. Frafallet skal reduseres.

For å bedre nasjonal måloppnåelse skal innsatsen målrettes mot bransjer og sektorer som har potensial for redusert sykefravær. Det skal settes egne mål for prioriterte bransjer. Innsatsområdene er forebyggende arbeidsmiljøarbeid og lange, gjentakende sykefravær.

UiO har på bakgrunn av ovennevnte avtale utarbeidet en ny handlingsplan for inkluderende arbeidsliv (IA) ved UiO for perioden 2019-2022. Handlingsplanen ble iverksatt fra september 2019. Fokus i den nye handlingsplanen er rettet mot innsatsområdene i den nasjonale IA-avtalen. Videre er måltallet for sykefravær totalt for UiO justert fra 5,6 % til 5 %.

Regjeringens inkluderingsdugnad er ikke en del av IA-avtalen, men går hånd-i-hånd med IA-avtalen. Inkluderingsdugnaden er en fellesføring til statlige virksomheter og UiO må rapportere på inkluderingsdugnaden til Kunnskapsdepartementet. Rapportering i forbindelse med inkluderingsdugnaden gjøres sentralt av Avdeling for personalstøtte. Avdeling for personalstøtte vil i løpet av 2020 implementere bruk av den anbefalte malen som skal benyttes til sentral rapportering til årsrapporten og rapporteringene til departementet.

1.2 Forlengelse av ordningen med utvidet rett til egenmelding



Avdeling for personalstøtte
Kontoradr.: Lucy Smiths hus.
Problemveien 7

Telefon:
Telefaks:
postmottak@admin.uio.no

Partene ved UiO drøftet videreføring av ordningen med utvidet rett til egenmelding den 28.2.2019. Ordningen videreføres inntil videre med varighet frem til intensjonsavtalens sluttdato 31.12.2022.

2. Aktiviteter

2.1 Kurs, informasjon og opplæring

Det skal avholdes jevnlig kurs i sykefraværsoppfølging hvor formålet er å gi ledere med personalansvar og personalkonsulenter kunnskap om oppfølging av sykefravær. Det skal også sentralt gjennomføres kurs i «arbeid og psykisk helse». Disse kursene arrangeres normalt i løpet av 1. halvår hvert år. I 2019 ble det ikke gjennomført kurs, da det var behov for å ferdigstille den nye handlingsplanen for IA ved UiO. Det var også behov for å slutføre arbeidet med resultatene etter kartleggingen av oppfølgingen av langtidssykmeldte ved UiO som BHT gjennomførte i 2018 på bestilling fra det sentrale AMU. Det tas sikte på å arrangere kurs i oppfølging av sykmeldte og arbeid og psykisk helse i 2020/2021, og kursene vil bli tilpasset både den nye nasjonale IA-avtalen og handlingsplanen for IA ved UiO. Målet er å kunne tilby disse kursene årlig. For øvrig tilbyr BHT å gjennomføre kurs lokalt. Disse kursene må enhetene bestille selv i tilknytning til lokale handlingsplaner.

I regi av Avdeling for administrativ støtte, gruppe for fravær og NAV-refusjoner (GRUF), har det blitt gjennomført opplæring i nye rutiner for håndtering av timelønnede og sykefravær i tilknytning til refusjon. GRUF har etter bestilling fra fakultet/enhet deltatt på lokale samarbeidsmøter/forum med kontorsjefer og lokal personalforvaltning om sykefraværsrutiner og -oppfølging, rettigheter etter folketrygdloven og rollefordeling i sykefraværarbeidet. Det er blitt positivt mottatt, og det er kommet ønske fra flere fakulteter om et tilsvarende tilbud.

En ev. videreføring av workshop om IA-arbeid i praksis, må vurderes på nytt og ses i sammenheng med ny nasjonal IA-avtale. Avdeling for personalstøtte vil komme nærmere tilbake til en vurdering og anbefaling knyttet til en ev. videreføring av dette tilbudet.

Alle fakulteter/enheter er blitt informert om ny handlingsplan for IA ved UiO. Handlingsplanen er også presentert i administrativt ledernettverk og i PK-nettverket.

Alle fakulteter/enheter er også informert om regjeringens inkluderingsdugnad. Informasjon er gitt i direktørnettverket, administrativt ledernettverk og PK-nettverket. I tilknytning til inkluderingsdugnaden vil Avdeling for personalstøtte tilby et kurs i mangfoldsrekruttering i løpet av 2020.

2.2 Videreutvikling av rutiner

På bakgrunn av den nye handlingsplanen for IA ved UiO, ble det høsten 2019 påbegynt et arbeid med å revidere rutinen for oppfølging av langtidssykmeldte. Arbeidsgruppen som skal ferdigstille

dette arbeidet består av representanter fra BHT, ADS GRUF, og AP. Det tas sikte på å ferdigstille rutinene innen 1. juli 2020.

3. Sykefraværstatistikk 2019

Grunnlagsdata er hentet fra SAP (uttrekk pr. primo februar 2020) og SSB. Tallmaterialet omfatter både egenmeldt og legemeldt fravær, og fravær fordelt på kjønn, stillingsgrupper (teknisk-administrative og vitenskapelige stillinger) og fakulteter/enheter. Sykefraværsprosenten beregnes slik: sykefraværingsdagsverk* 100/avtalte dagsverk.

Tallene fra SSB rapporteres etterskuddsvis. Det betyr at det pr. dags dato kun foreligger tall til og med 3. kvartal fra SSB. I 3. kvartal 2019 var sykefraværsprosenten (sesong- og influensajustert) på landsbasis på 5,9 %, både egenmeldt og legemeldt (SSB).

For å minimere antallet feilkilder og for å kunne gi mer presise tall, er det valgt å vise korttids- og langtidsfraværet for UiO slik fraværet kategoriseres iht. SSB/NAV. Det vil si egenmeldt og legemeldt fravær som utgjør 1-3 dager, egenmeldt og legemeldt fravær som utgjør 4-16 dager, og fravær over 16 dager. Jf. figur 1, side 4. I tillegg er det lagt ved en komplett kvartalsstatistikk for UiO, hvert fakultet/enhet og stillingskategoriene teknisk-administrative (TA) og vitenskapelig (VIT).

Oppsummering av hovedpunktene:

- I 2019 hadde UiO et totalt sykefravær på 3,54 %. Sykefraværet har gått opp med 0,13 prosentpoeng sammenliknet med 2018.
- Kvinner har høyere sykefravær enn menn. Henholdsvis 4,8 % for kvinner og 2,2 % for menn. Sykefraværet har gått noe opp (marginalt) for både menn og kvinner sammenliknet med 2018. Henholdsvis 0,1 prosentpoeng for kvinner og 0,15 prosentpoeng for menn.
- Det legemeldte sykefraværet over 16 dager (langtidssykefraværet) trekker generelt den totale sykefraværsprosenten opp.
- Fordelt på stillingsgruppene teknisk-administrativ (TA) og vitenskapelig (VIT), var den totale sykefraværsprosenten for TA på 5,33 % og for VIT var sykefraværsprosenten på 2,2 %. Sammenliknet med 2018 var det en oppgang for TA på 0,34 prosentpoeng. For VIT var det en marginal oppgang på 0,01 prosentpoeng. Det må legges til grunn at det kan være underrapportering på sykefraværet for ansatte i vitenskapelige stillinger.

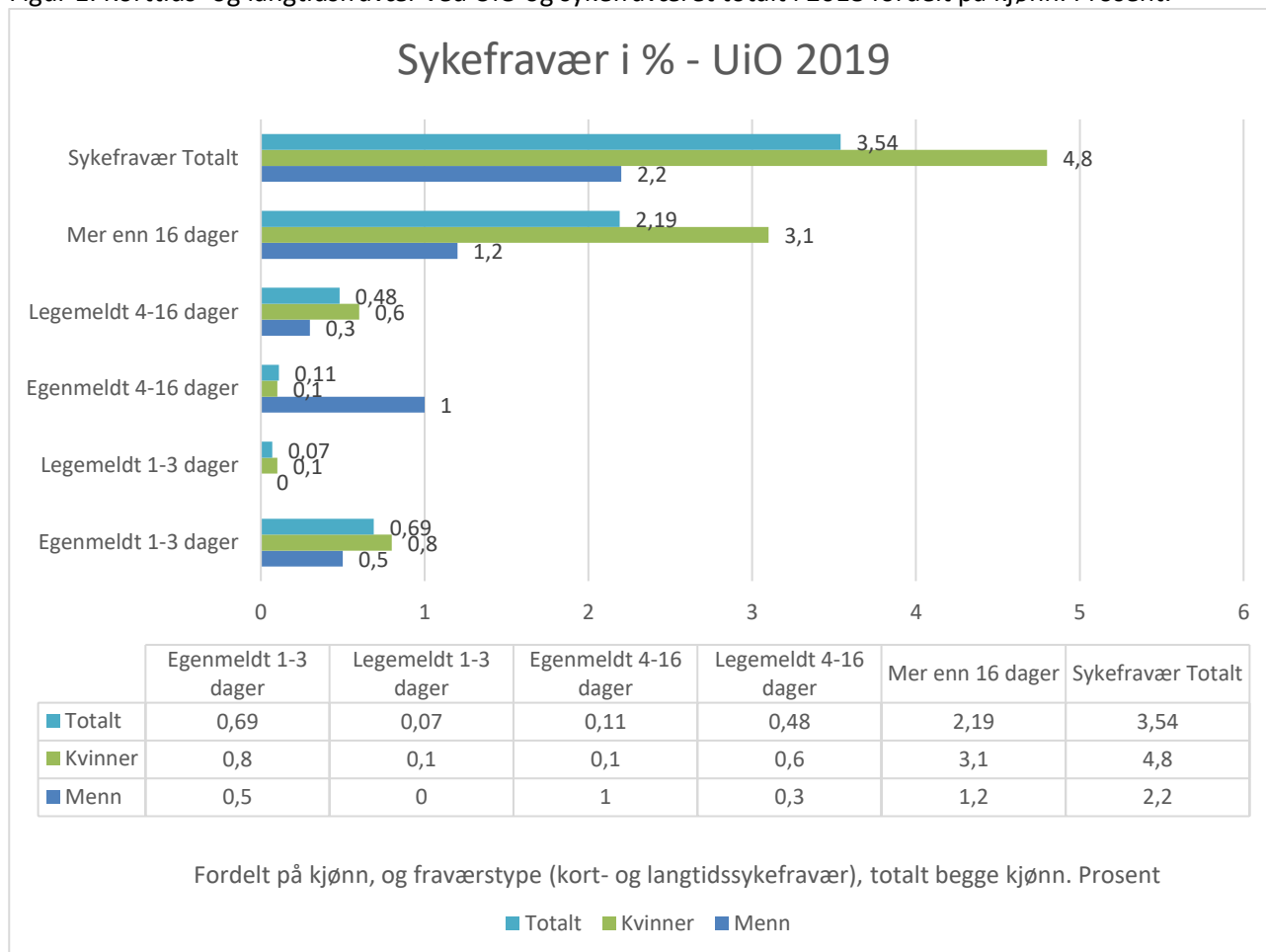
- Egenmeldinger meldt som arbeidsrelatert fravær¹ omfattet 42 personer og utgjorde til sammen 88 dager fravær. Fordelt på kjønn var 18 menn og 24 var kvinner. 31 personer var ansatt i teknisk-administrative stillinger ni var ansatt vitenskapelig stillinger. Det er generelt mindre variasjoner/små avvik sammenliknet med 2018.
- Egenmeldinger meldt som svangerskapsrelatert utgjorde 46 dager. Det er en nedgang sammenliknet med 2018.
- Det er tatt ut rapport for perioden 01.01.2019 - 31.12.2019 over antall ansatte med sykefravær over 6 måneder. Startpunktet for første fravær kan være før 01.01.2019. Det var 120 personer som hadde nådd 6 måneders fravær eller mer. Antallet er forholdsvis stabilt/mindre endringer sammenliknet med perioden 01.01.2018-31.12.2018.

Vi minner om at langtidsfravær i små enheter, gir store utslag relativt. Likeså vil kvinneandelen også kunne påvirke, da kvinner generelt sett har et høyere sykefravær enn menn. Dette gjelder også på landsbasis og er ikke særskilt for UiO.

¹ Det må skilles mellom arbeidsrelaterte helseproblemer på den ene siden og helserelaterte arbeidsproblemer på den andre siden. Det første er arbeidsfaktorer eller arbeidsforhold som forårsaker sykdom og helseplager, mens det andre er arbeidsfaktorer og arbeidsforhold som medfører at en gitt sykdom eller helseplage gjør det vanskelig å utføre jobben og dermed fører til fravær fra jobben (STAMI 2015).

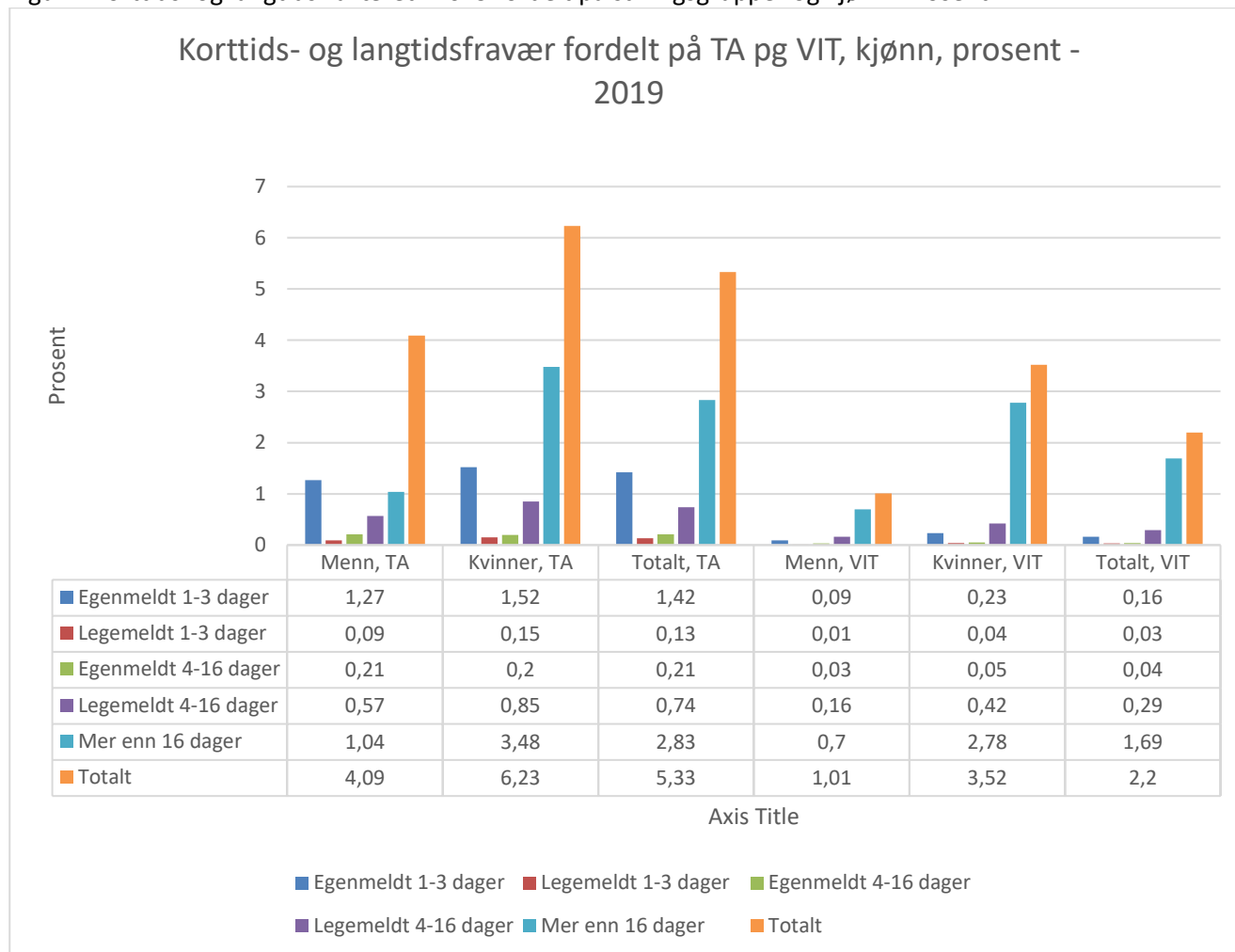
3.1 Oversikt over korttids- og langtidsfravær ved UiO og sykefraværet totalt i 2018 fordelt på kjønn.

Figur 1. Korttids- og langtidsfravær ved UiO og sykefraværet totalt i 2018 fordelt på kjønn. Prosent.



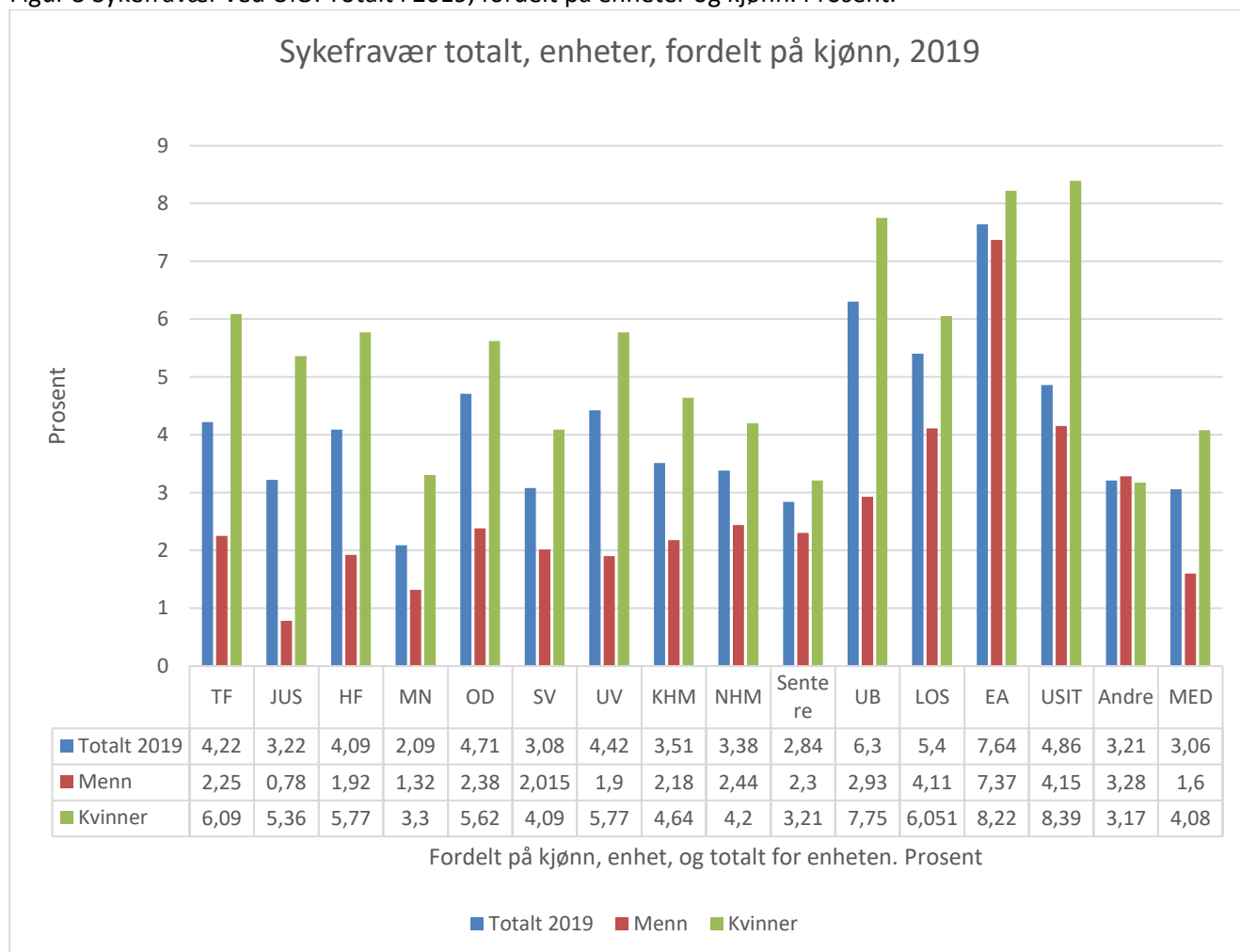
3.2 Oversikt over korttids- og langtidsfraværet i 2019 fordelt på stillingsgrupper og kjønn.

Figur 2 Korttids- og langtidsfraværet i 2019 fordelt på stillingsgrupper og kjønn. Prosent.



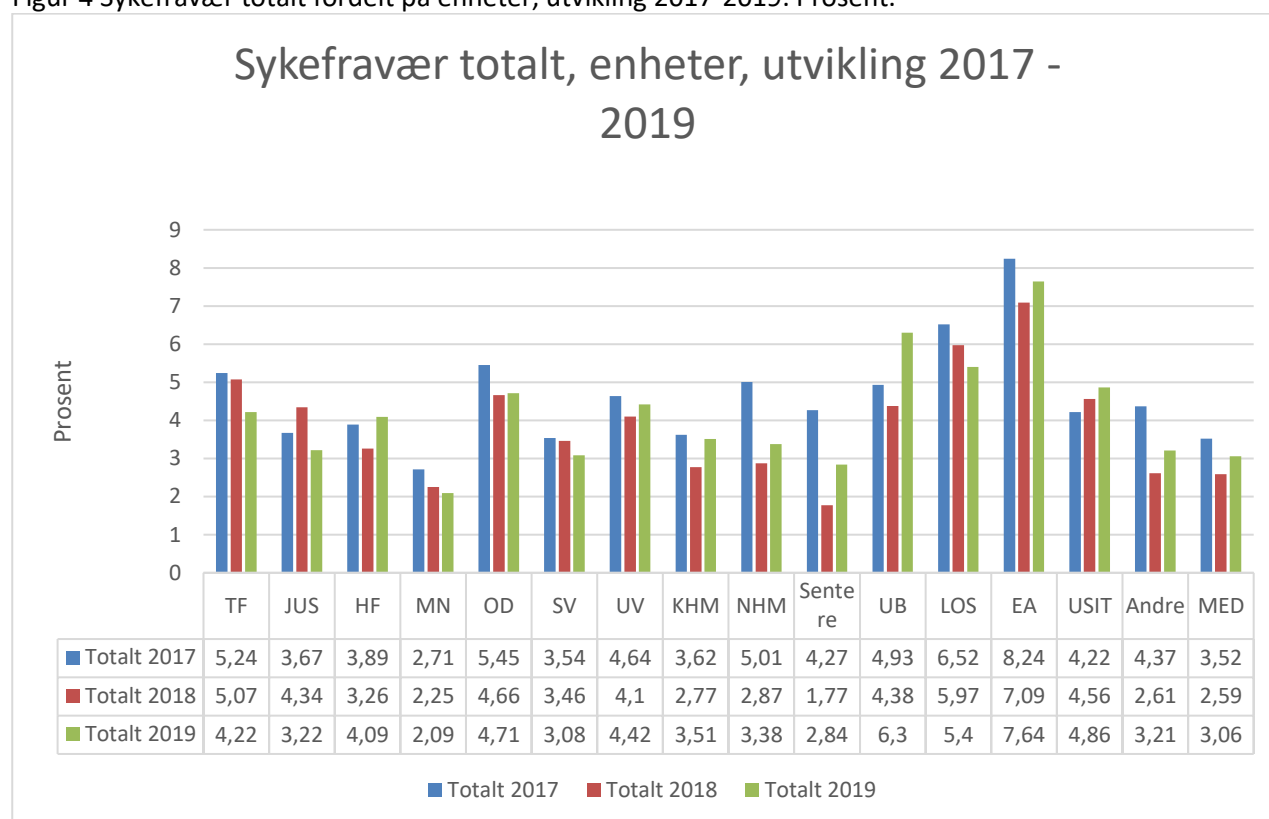
3.3 Oversikt over sykefraværet i 2019 fordelt på enheter og kjønn.

Figur 3 Sykefravær ved UiO. Totalt i 2019, fordelt på enheter og kjønn. Prosent.



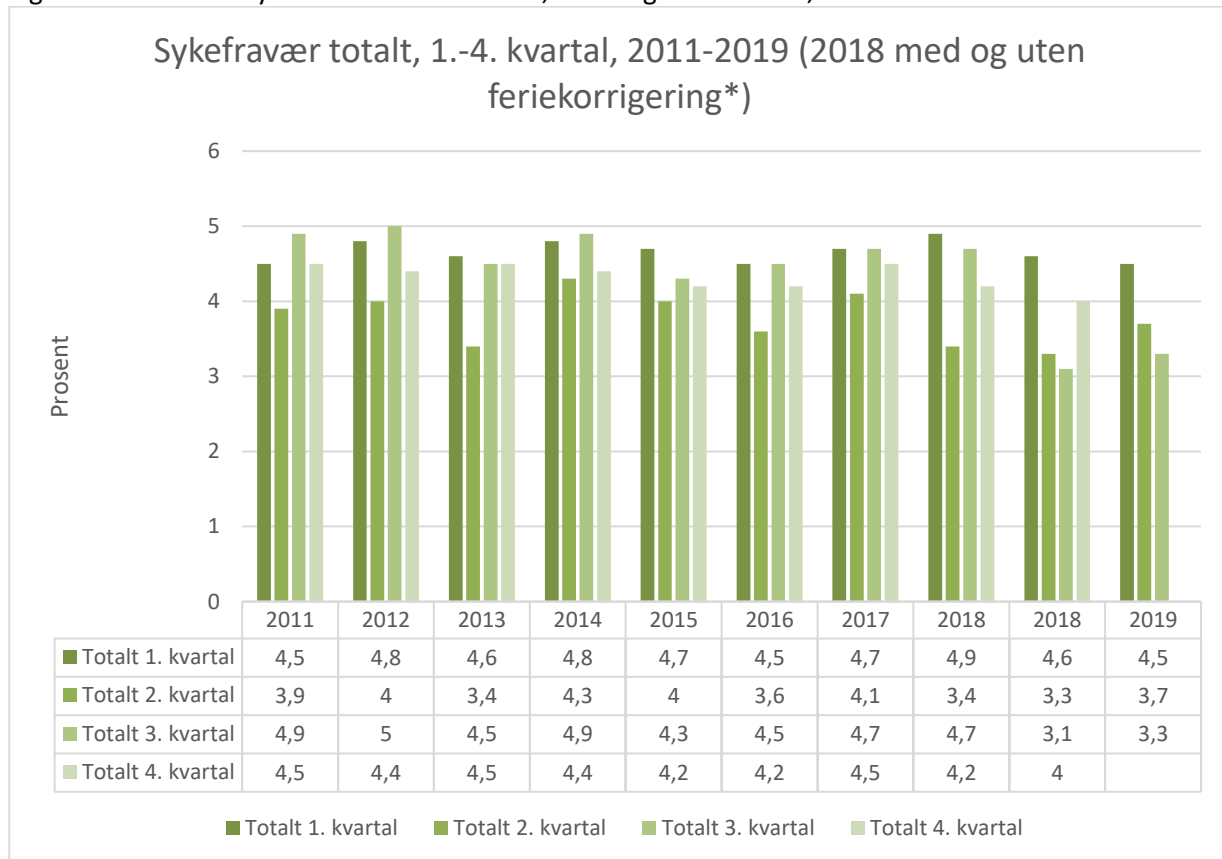
3.4 Oversikt over utviklingen i sykefraværet totalt (egnemeldt og legemeldt) fra 2017-2019 fordelt på enheter.

Figur 4 Sykefravær totalt fordelt på enheter, utvikling 2017-2019. Prosent.



3.5 Oversikt over utviklingen i sykefraværet totalt (egenmeldt og legemeldt) pr. kvartal fra 2011 til 2019. Kilde: SSB

Figur 5 Tall fra SSB. Sykefravær totalt for UiO, utvikling 1.-4- kvartal, 2011-2019. Prosent.



*) 2018-kolonnen til høyre viser sykefravær uten feriekorrigerings. Frem til nå har NAV og SSB korrigert sykefraværsprosenten på bakgrunn av informasjon om ferie, såkalt feriekorrigerings. NAV og SSB har sammen besluttet å slutte med denne praksisen. SSB har således fjernet feriekorrigeringsen i beregningen av sykefraværsprosenten. Dette gir bedre kvalitet og vil forhindre at eventuelle endringer i folks ferievener påvirker tallene. Endringen fører ikke til at bildet som tidligere er tegnet av utviklingen i sykefraværet i Norge endres.