

HØGSKOLEN I SØR-TRØNDELAG
Høgskoleadministrasjonen
NOTAT

TIL: Høgskolestyret
FRA: Høgskoledirektøren

Dato: 26.04.2006
Arkiv:
HS-sak: 036/2007

SAK: Sykefravær - HiST som inkluderende arbeidslivsbedrift

Tidl. saker:

Vedlegg:

- 1. Aldersstruktur i HiST fordelt på avdelinger og stillingsgrupper**
 - 2. Kostnader ved utvidelse av ordningen med tjenestefri med lønn**
 - 3. Antall tilsatte i gruppen 55 – 70 år i % av totalt antall tilsatte ved avdelingene/høgskoleadministrasjonen**
-

Forslag til vedtak:

- 1. Høgskolestyret forutsetter at arbeidet med målsettingene og intensjonene i IA-avtalen videreføres.*
 - 2. Styret slutter seg til de skisserte tiltak knyttet til sykefravær og for arbeidstakere med redusert funksjonsevne.*
-

HiST har vært inkluderende arbeidslivsbedrift fra 01.05.05. De overordnede målsettingene for den sentrale IA-avtalen er å forebygge sykefravær, øke fokus på jobbnærværet og hindre "utstøting" fra arbeidslivet, samt å øke rekrutteringen til arbeidslivet av personer som ikke er i jobb.

De sentrale delmålene i avtalen er følgende:

- 1) redusere sykefraværet
- 2) beholde og rekruttere flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne
- 3) øke den reelle pensjoneringsalder

Det er satt konkrete målsettinger på nasjonalt nivå for delmålene. Sykefraværet skal reduseres med 20 % i forhold til nivået i 2001 (i statlig sektor var det legemeldte sykefraværet i 2001 på ca 6 % og i egen virksomhet på ca 5,1 %). Når det gjelder pkt. 3, er målsettingen at pensjoneringsalderen i tidsrommet 2001 – 2009 skal øke med minimum 6 måneder. For alle delmålene forventes det at virksomhetene selv setter etterprøvbare måltall. Det er imidlertid vanskelig å sette meningsfulle tallstørrelser for HiST til pkt. 2 og 3 ut fra at det er få personer som er berørt. Antall arbeidstakere som årlig har gått av med pensjon har vært under 5 de siste årene, men ut i fra dagens alderssammensetning forventes det en økning i kommende langtidsperiode.

Nærmere om de enkelte delmålene for HiST:

Sykefravær – egenmeldt og legemeldt

Da høgskolen inngikk IA-avtalen i 2005, var målsettingen å stabilisere det legemeldte sykefraværet på 4,5 % i året. Det har vært følgende utvikling:



Fra å ha ligget noe under gjennomsnittlig sykefravær i statlige virksomheter, ligger HiST nå omtrent på gjennomsnittet. Det totale sykefraværet i HiST i 2006, når en også inkluderer egenmeldt sykefravær, er 6,1 %. Dette må sies å være relativt høyt ut fra den type virksomhet som høgskolen representerer. Høgskolen ligger således et godt stykke unna målsettingen som ble satt i 2005.

Nedenfor følger en prosentvis oversikt over sykefraværet på de ulike enhetene i høgskolen i 2006. Det vil også bli utarbeidet en tilsvarende oversikt som inkluderer sykefraværet i de foregående årene.

Legemeldt sykefravær 2006

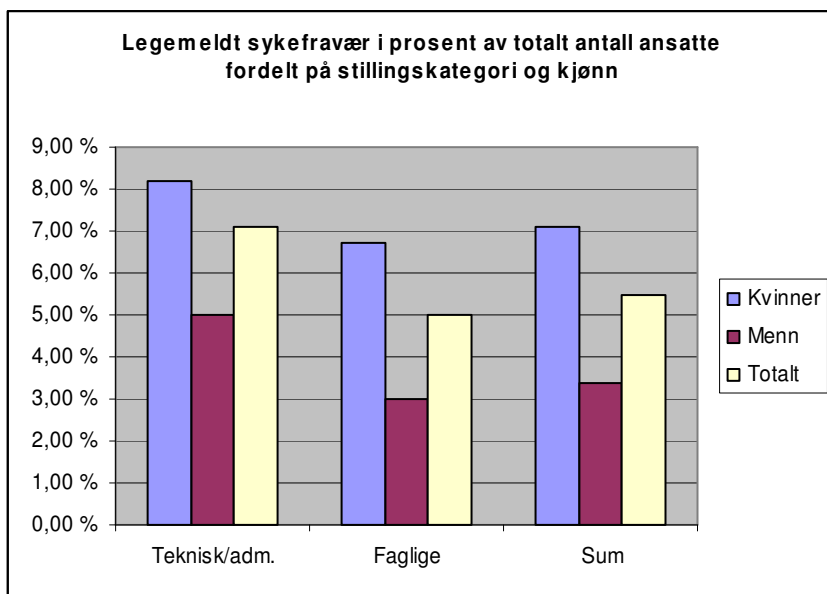
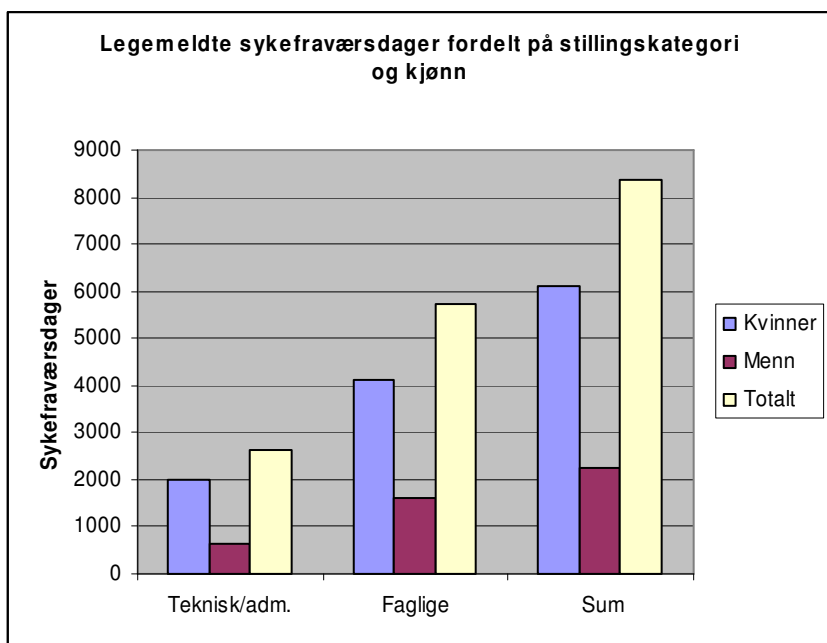
	Kvinner	Menn
HA	8,2 %	5,0 %
AFT	5,3 %	2,1 %
AHS	9,2 %	4,6 %
AITEL	0,0 %	1,6 %
ALT	6,4 %	4,9 %
AMMT	5,7 %	3,1 %
ASP	7,0 %	5,7 %
TØH	2,4 %	1,7 %
HiST	7,2 %	3,5 %

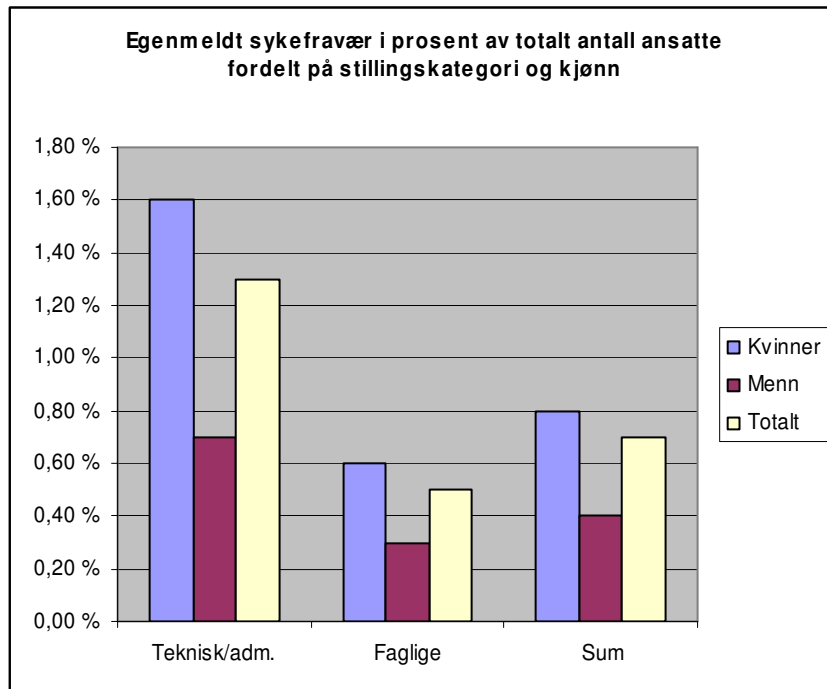
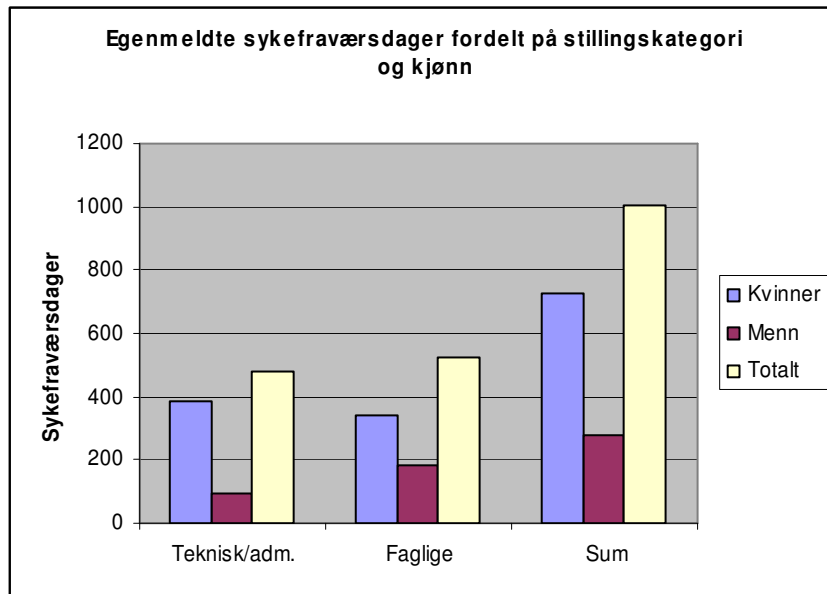
Som det framgår av oversikten, er det store forskjeller mellom enhetene. Avdeling TØH, AFT og AITel har gjennomgående lavt sykefravær (under 2,5 %), mens de øvrige avdelingene/HA

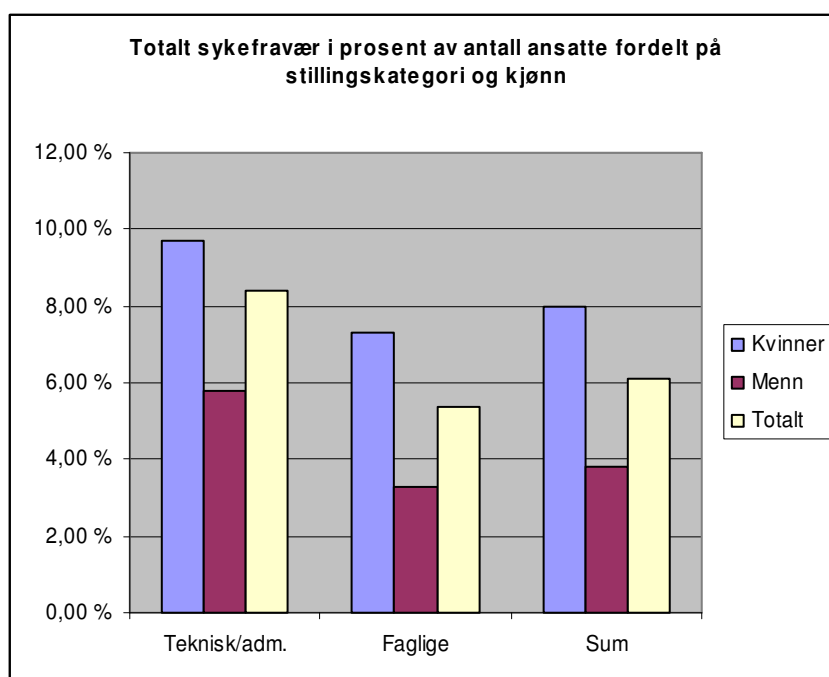
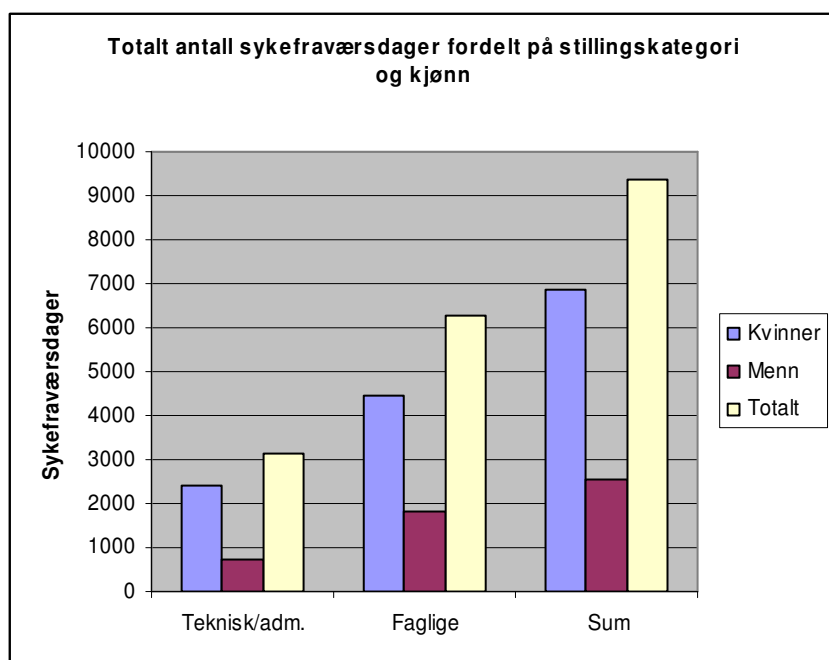
ligger over det gjennomsnittlige sykefraværet. Sykefraværet er spesielt høyt ved AHS og for kvinner i HA. Dette mønsteret har vært relativt stabilt over flere år.

Nedenfor er det utarbeidet oversikter over følgende:

- Legemeldte sykefraværsdager fordelt på kjønn og gruppert mellom teknisk-administrativt og faglig personale.
- Tilsvarende oversikt i prosent.
- Egenmeldte sykefraværsdager fordelt på kjønn og gruppert mellom teknisk-administrativt og faglig personale.
- Tilsvarende oversikt i prosent.
- Samlede oversikter over totalt antall sykefraværsdager, i totale tall og i prosent av mulige dagsverk innenfor de ulike kategoriene.

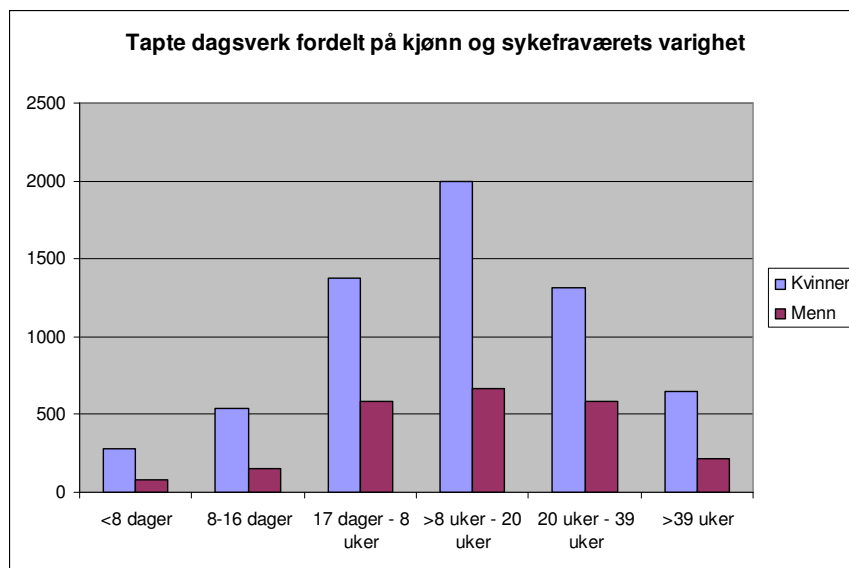




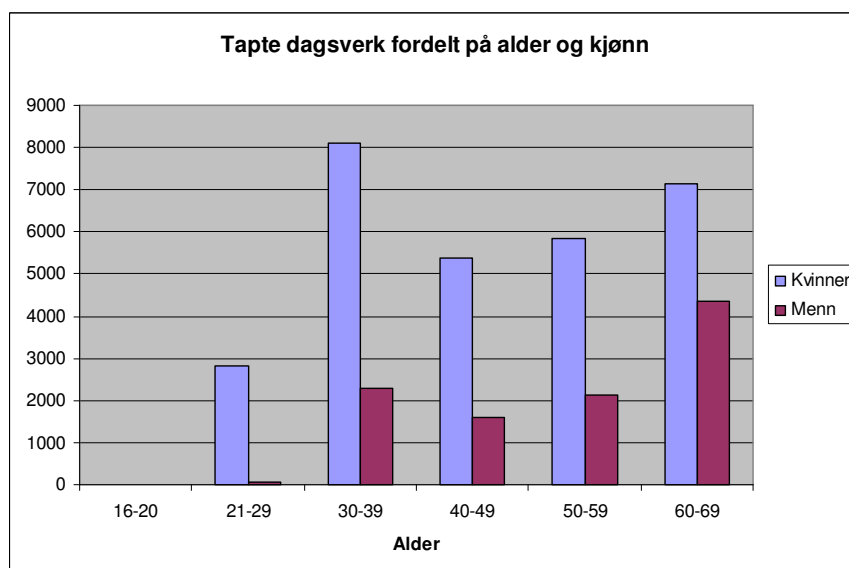


Det totale sykefraværet utgjør nærmere 9400 dagsverk. Omregnet blir dette ca 37 årsverk. Trolig er det også noe underrapportering på egenmeldt fravær for faglige tilsatte.

Korttidssykefraværet (fravær til og med 16 dager) og egenmeldt fravær utgjør ca. 25 % av det totale sykefraværet. Sykefravær av lengre varighet utgjør således det absolutt vesentlige av det totale sykefraværet, med en topp for fravær mellom 8 – 20 uker. Kvinner har et gjennomgående høyere sykefravær enn menn, men fraværprofilen for begge grupper er svært sammenfallende.



Tendensen i grafen nedenfor viser at fraværet øker med høyere alder. Det er som forventet. Den høye fraværsandelen for aldersgruppen fra 30 – 39 år har mest sannsynlig sammenheng med at her utgjør barns sykdom en betydelig andel. Det er vanskelig å se andre forklaringer som skulle tilsi at kvinnene i denne aldersgruppen skal ligge over alle de øvrige aldersgrupperingene når det gjelder fravær.



HiST hadde pr 30.09.06 675 tilsatte. Av disse er 317 over 50 år, en andel på 47 %. Av disse igjen er 89 over 60 år, noe som utgjør en andel på vel 13 %. Detaljert oversikt over aldersstruktur både på den enkelte stillingskategori og på de enkelte avdelinger/HA finner en ved å gå inn på oversikten i den nasjonale DBH-basen. Det vises til eget vedlegg.

Ved å sammenligne alderstrukturen i HIST med høgskolesektoren for øvrig, vil en finne at den er svært sammenfallende. HiST har således ingen høyere andel eldre arbeidstakere enn det en finner i sektoren for øvrig.

Sett på bakgrunn av aldersstruktur og en kvinneandel på over 50 % blant de tilsatte, har HiST en krevende oppgave dersom en skal få ned sykefraværet av betydning.

Det er nødvendig at ledere har et spesielt fokus på tiltak som fremmer trivsel og helse, og derved forebygger sykefravær. En del medisinske årsaker til fravær kan ikke HiST gjøre noe med. Derimot kan det være mulig å forebygge noe fravær som skyldes for eksempel muskel- og skjelettlidelser og arbeidsrelatert stress og slitasje. Men for å kunne sette inn målrettede tiltak trengs det kunnskap om årsakene til fraværet. Dette er det normalt nærmeste leder som vil ha kjennskap til gjennom medarbeidersamtaler og daglig nærvær med sine kolleger.

IA-avtalen har medført bedre oppfølging av sykmeldte arbeidstakere og en større bevisstgjøring av både arbeidsgivers og arbeidstakers ansvar ved sykefravær. Det er kommet nye retningslinjer om tettere oppfølging av sykmeldte arbeidstakere fra 01.03.07. De viktigste endringene i forhold til tidligere er at individuell oppfølgingsplan skal være påbegynt etter 6 uker og ikke 8 uker som tidligere. Etter 12 uker er det krav om dialogmøte hvor arbeidstaker, arbeidsgiver og også legen kan være tilstede. Med de nye reglene har legen plikt til å møte dersom arbeidstaker ønsker det og inviterer til et slikt møte.

Det at HiST ble IA-bedrift i 2005 synes så langt ikke å ha ført til noen reduksjon i sykefraværet. Sykefraværet har, med unntak for året 2004, vist en økning år for år fra 2001. Tilbakemeldinger fra programansvarlige og andre ledere med personalansvar viser at arbeidet med oppfølging av sykmeldte tas på alvor, men også at det oppfattes som ressurskrevende.

Det har vært og vil også framover bli gjennomført flere kurs for faglige og administrative ledere med personalansvar om oppfølging av sykmeldte arbeidstakere og bevisstgjøring omkring lederrollen i denne type saker, dels i egen regi og dels ved innleid kompetanse. Høgskolen er i god dialog med NAV om å få trekke veksler på den kompetansen de besitter. Det arbeides også målrettet for å øke kompetansen til personalmedarbeidere på avdeling og i høgskoleadministrasjonen for at de skal være ressurspersoner for ledelsen i disse sakene.

Forslag til tiltak:

1. Gjennomføre en medarbeiderundersøkelse som kan kartlegge trivselsfaktorer og årsaker til fravær.
2. Ha et hovedfokus på tiltak som kan forebygge sykefravær.
3. Tettere oppfølging av den enkelte sykemeldte arbeidstaker.
4. I medarbeidersamtaler skal tema om sykefravær, forebyggende tiltak og eventuelle behov for oppfølging inngå som et fast punkt.
5. Kompetanseheving blant ledere med personalansvar om oppfølging av sykemeldte arbeidstakere.
6. Kompetanseheving blant personalmedarbeidere for å bistå ledelsen i oppfølging av sykmeldte arbeidstakere.
7. Den enkelte avdeling bes om å fastsette mål for både korttids- og langtids sykefravær gjennom innspill til plan- og budsjett for 2008 – 2010.

Arbeidstakere med redusert funksjonsevne

Myndighetene er opptatt av inkludering og rekruttering av arbeidstakere som står utenfor arbeidslivet. I en ordinær rekrutteringsprosess til ledige stillinger, må denne kategorien søkere konkurrere seg inn på ellers like vilkår som øvrige søkere. Vi kan ikke utelukke at forutinntatte holdninger eller mangel på kunnskap kan medføre at denne gruppen ikke ytes rettferdighet i alle henseender. Det er derfor ønskelig at ledere og personalmedarbeidere får

høre om gode eksempler på inkludering, slik at fokuset endres fra å se begrensinger hos funksjonshemmede medarbeidere til å se ressursene som vedkommende besitter.

NAV disponerer ulike virkemidler som høgskolen kan benytte seg av. Det mest aktuelle er å tilby arbeidspraksis hvor NAV betaler lønn for 3 – 6 mndr. Det kan vises til slike ordninger både innenfor tjenester som bygningsdrift og IKT. Høgskolen kan her bistå med verdifull yrkespraksis.

Arbeidet med delmålet om å inkludere arbeidstakere med redusert funksjonsevne eller som av ulike årsaker står utenfor det ordinære arbeidslivet, kommer i tillegg til høgskolens forpliktelse til allerede tilsatt personale og deres behov for tilrettelegging i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser om yrkeshemmede arbeidstakere. Dette er i seg selv svært krevende og det er begrenset hvilke alternative arbeidsoppgaver tilsatte som ikke lenger greier å utføre sin ordinære jobb, kan settes til. Høgskolen er innstilt på, i samarbeid med NAV, å videreføre ordningen med å tilby arbeidspraksis. I tillegg vil det være en løpende oppgave å ivareta eget personale som nevnt ovenfor.

Det er viktig at høgskolens avdelinger gjør seg bruk av den kompetansen ansatte tilknyttet Lucas-senteret besitter i dette arbeidet.

Forslag til tiltak:

1. Heve kompetansen til ledere i forhold til å inkludere/ rekruttere funksjonshemmede arbeidstakere.
2. Synliggjøre gode eksempler på tilrettelegging for funksjonshemmede arbeidstakere.
3. Ordningen med å tilby arbeidspraksis for arbeidstakere med redusert funksjonsevne videreføres.

Seniorpolitikk

Myndighetene ønsker at avgangsalder fra arbeidslivet skal stige, dvs. at tilsatte skal stimuleres til å stå lenger i jobb og utsette uttak av avtalefestet pensjon eller alderspensjon. I siste hovedtariffavtale er dette formulert på følgende måte:

”Arbeidsgiverne i staten må legge til rette for at arbeidstakere kan stå lenger i arbeid og ikke utstøtes fra arbeidslivet. Seniorpolitiske tiltak er viktig for å få arbeidstakerne til å utsette sin fratrede, for å sikre videreføring av eldre arbeidstakers erfaringskompetanse i den enkelte virksomhet og for å dekke behovet for arbeidskraft.”

I siste hovedtariffoppgjør(2006 – 2008) er adgangen til å gi fri med lønn utvidet

Det er allerede innført en generell ordning med to ekstra fridager med lønn for arbeidstakere over 62 år og fem ekstra fridager med lønn for arbeidstakere over 65 år. Etter den nye hovedtariffavtalen kan arbeidsgiver lokalt, etter avtale med de tillitsvalgte, gi tjenestefri med lønn i ytterligere fire arbeidsdager for arbeidstakere som har fylt 62 år og inntil sju arbeidsdager for arbeidstakere som har fylt 65 år. En slik avtale skal i tilfelle omfatte alt personale i høgskolen. Dersom dagene ikke tas ut i form av mer fritid, skal det utbetales lønn for dagene.

I tillegg åpner de sentrale retningslinjene for, på individuell basis, å avtale ytterligere tjenestefri med lønn for inntil seks arbeidsdager for arbeidstakere mellom 62 og 65 år. Disse

dagene kommer da i tillegg til de kollektivt avtalte fridagene sentralt og lokal. Disse dagene kan imidlertid ikke tas ut i form av lønnsmessig kompensasjon.

I tillegg har som kjent alle arbeidstakere over 60 år en sjette ferieuke som de kan disponere ut fra eget ønske.

Fagforeningene ønsker å forhandle med arbeidsgiver om utvidelse av eksisterende ordning.

Hvis en holder eventuelt individuelt avtalte fridager utenfor, men tar med 6. ferieuke, kollektivt avtalte fridager med lønn sentralt og lokalt, innebærer dette at årsverket for arbeidstakere over 62 år og 65 år reduseres med henholdsvis 11 dager (tilsvarende 82,5 timer) og 17 dager (tilsvarende 127,5 timer).

I fall det åpnes også for individuelle avtaler for gruppen mellom 62 og 65 år, vil dette kunne innebære 12 ekstra fridager med lønn i tillegg til den 6. ferieuka.

Vedlagt følger oversikt som viser kostnadene ved den 6. ferieuka, dagens ordning med tjenestefri med lønn (2+5 dager) og hva en utvidelse av ordningen vil koste (4+7 dager). Det er lagt til grunn samme kostnad uavhengig av om dagene tas ut som kompensasjon i lønn eller som tjenestefri med lønn med følgende behov å kompensere for den arbeidsressursen som da går tapt. En utvidelse av ordningen vil koste ca. kr 700.00 pluss avgifter. For avdelinger og studieprogrammer med en høy gjennomsnittsalder vil dette nødvendigvis slå merkbart ut når arbeidssoppgavene skal fordeles.

Nedenfor følger en oversikt over antall i aldersgruppen 55 – 70 år i 2007 fordelt på avdelinger/seksjoner. Ut fra denne oversikten ser en at kostnadene med ordningen mest sannsynlig vil øke de kommende årene.

Antall i aldergruppen 55-70 i 2007:

		AFT	AHS	AITeL	ALT	AMMT	ASP	SFS	SPO	SØR	TØH	HiST
Alder i 2007	55	1	6	1	8		3	1	3	1		24
	56	2	4	1	7	3	1	1		2	1	22
	57	4	5	3	5	2	2	3		4		28
	58	2	4	3	4	2	3		2	5		25
	59	4	7	1	3	3		2	3	3	1	27
	60	4	6		4	2	3	3			5	27
	61	2	3		2	2	2	3	1	1	1	17
	62	4	3	1	1	1	1	3	1	2	2	19
	63	5	7	1	5	1	3				1	23
	64	3	1		3	1	1			3		12
	65	1	2	1	4	1	1	2		2		14
	66		1		6	1		4			2	14
	67	1			1	1				1		4
	68	1					1	1			1	4
	69	1					1	1				3
	70	2										2
Sum		37	49	12	53	20	22	24	10	24	14	265

For mer detaljerte oversikter over hvordan strukturen for aldersgruppen 55 – 70 år er for de ulike enhetene, vises det til egne vedlegg.

Administrasjonen har vært i kontakt med NTNU og Høgskolen i Oslo som opplyser at de ikke har inngått lokal avtale om ekstra fridager med lønn. Flere andre høgskoler er også foreløpig avventende til å utvide ordningen. Vi kjenner så langt bare til Høgskolen Stord/Haugesund som har inngått lokal avtale om utvidelse av ordningen.

Erfaring med de ekstra fridagene som allerede er innført (2+5 dager), er at mange heller ønsker kompensasjon i form av lønn og ikke i ekstra fridager. For faglig personale har det trolig sammenheng først og fremst med den store graden av frihet som mange har i sin arbeidssituasjon. For teknisk-administrativt personale vil en trolig også få se noe av den samme tendensen ut fra de mulighetene som fleksitidsavtalen gir til å opparbeide plusstid og til avspasering.

Det må vurderes hvorvidt en utvidelse av ordningen med tjenestefri med lønn vil ha en ønsket effekt for å få flere ansatte til å utsette pensjoneringstidspunktet, noe som er en uttrykt målsetting i IA-avtalen. I en del tilfeller vil det være behov for mer individrettede tiltak i tillegg, som f.eks. tilrettelegging av arbeidssituasjon og/eller påslag i lønn. Individrettede tiltak er imidlertid vanskeligere og mer krevende å praktisere på en akseptert og god måte for den enkelte leder.

Det er viktig å presisere at utvidet adgang til tjenestefri med lønn bare er ett av flere seniorpolitiske tiltak. Det vises til egne seniorpolitiske retningslinjer for HiST.

Høgskolen er nå i en situasjon hvor avdelinger, pga av reduksjon i antall studieplasser, må redusere sine kostnader. I praksis er dette vanskelig å oppnå på annen måte enn gjennom reduserte lønnskostnader. I en slik situasjon kan det være innebygde motsetninger og målkonflikter med intensjonene i IA-avtalen. Dette gjelder spesielt i forhold til egne arbeidstakere med særskilte behov for tilpasning og tilrettelegging og i forhold til eldre arbeidstakere. Det blir viktig å framskaffe et solid faktagrunnlag der det blir nødvendig med bemanningstilpasning, samt å ha god dialog med tjenestemannsorganisasjonene.

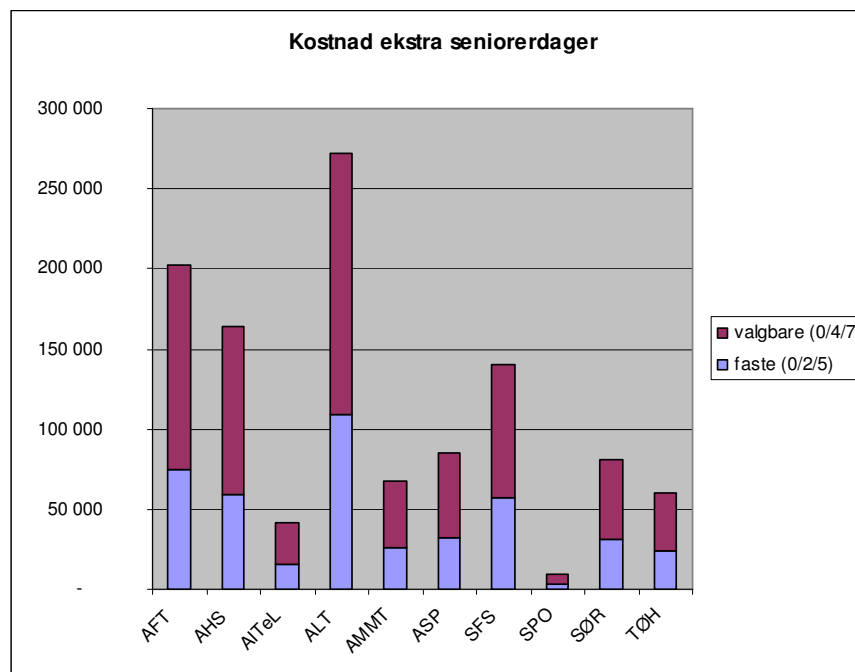
Det vil fram mot styrebehandling av ”Styrets føringer for plan- og budsjettarbeidet for perioden 2008 – 2010”, bli arbeidet videre med dette. Styret får derfor forelagt forslag til tiltak knyttet til alderssammensetning og seniorpolitikk i styremøtet i juni.

Utvalg: Alder i 2007 på 60 år eller eldre og en stillingsandel på mer enn 25%

Kostnader: Lønnskostnad uten avgifter, beregnet etter årslønn / 251 arbeidsdager (251 dager er inklusiv feriedager for et normalarbeidsår til en person under 60 år). Eksempler på lønn for 1 dag er: lønnstrinn 40=kr. 1219, 50= kr.1446, 60= kr.1727, 70= kr.2080

Kostnad	AFT	AHS	AITeL	ALT	AMMT	ASP	SFS	SPO	SØR	TØH	HiST
6. ferieuke	176 040	174 960	26 075	188 905	73 900	85 395	96 610	14 010	52 285	89 280	977 460

Kostnad ekstra seniordager	AFT	AHS	AITeL	ALT	AMMT	ASP	SFS	SPO	SØR	TØH	HiST
faste (0/2/5)	75 014	58 975	15 611	108 765	25 990	31 830	56 719	3 274	30 630	24 029	430 837
valgbare (0/4/7)	127 678	104 849	26 041	163 431	41 228	53 184	83 663	6 548	50 046	36 463	693 131
Sum	202 692	163 824	41 652	272 196	67 218	85 014	140 382	9 822	80 676	60 492	1 123 968



Antall i aldergruppene 55-70 i 2007 (i % av antall ansatte ved avd./seksj.):

		AFT	AHS	AITeL	ALT	AMMT	ASP	SFS	SPO	SØR	TØH	HiST
Antall ansatte		111	124	38	107	73	81	86	38	58	51	767
Alder i 2007	55	0,9 %	4,8 %	2,6 %	7,5 %	0,0 %	3,7 %	1,2 %	7,9 %	1,7 %	0,0 %	3,1 %
	56	1,8 %	3,2 %	2,6 %	6,5 %	4,1 %	1,2 %	1,2 %	0,0 %	3,4 %	2,0 %	2,9 %
	57	3,6 %	4,0 %	7,9 %	4,7 %	2,7 %	2,5 %	3,5 %	0,0 %	6,9 %	0,0 %	3,7 %
	58	1,8 %	3,2 %	7,9 %	3,7 %	2,7 %	3,7 %	0,0 %	5,3 %	8,6 %	0,0 %	3,3 %
	59	3,6 %	5,6 %	2,6 %	2,8 %	4,1 %	0,0 %	2,3 %	7,9 %	5,2 %	2,0 %	3,5 %
	60	3,6 %	4,8 %	0,0 %	3,7 %	2,7 %	3,7 %	3,5 %	0,0 %	0,0 %	9,8 %	3,5 %
	61	1,8 %	2,4 %	0,0 %	1,9 %	2,7 %	2,5 %	3,5 %	2,6 %	1,7 %	2,0 %	2,2 %
	62	3,6 %	2,4 %	2,6 %	0,9 %	1,4 %	1,2 %	3,5 %	2,6 %	3,4 %	3,9 %	2,5 %
	63	4,5 %	5,6 %	2,6 %	4,7 %	1,4 %	3,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	2,0 %	3,0 %
	64	2,7 %	0,8 %	0,0 %	2,8 %	1,4 %	1,2 %	0,0 %	0,0 %	5,2 %	0,0 %	1,6 %
	65	0,9 %	1,6 %	2,6 %	3,7 %	1,4 %	1,2 %	2,3 %	0,0 %	3,4 %	0,0 %	1,8 %
	66	0,0 %	0,8 %	0,0 %	5,6 %	1,4 %	0,0 %	4,7 %	0,0 %	0,0 %	3,9 %	1,8 %
	67	0,9 %	0,0 %	0,0 %	0,9 %	1,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,7 %	0,0 %	0,5 %
	68	0,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,2 %	1,2 %	0,0 %	0,0 %	2,0 %	0,5 %
	69	0,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,2 %	1,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,4 %
	70	1,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,3 %
% i 55 ->		33,3 %	39,5 %	31,6 %	49,5 %	27,4 %	27,2 %	27,9 %	26,3 %	41,4 %	27,5 %	34,6 %
% i 55-59		11,7 %	21,0 %	23,7 %	25,2 %	13,7 %	11,1 %	8,1 %	21,1 %	25,9 %	3,9 %	16,4 %
% i 60->		21,6 %	18,5 %	7,9 %	24,3 %	13,7 %	16,0 %	19,8 %	5,3 %	15,5 %	23,5 %	18,1 %

