



Uførhet – kostnad -muligheter

Pensjonskassekonferansen 22.-23. mai 2023

Ved rådgivende lege Viken pensjonskasse Geir Riise

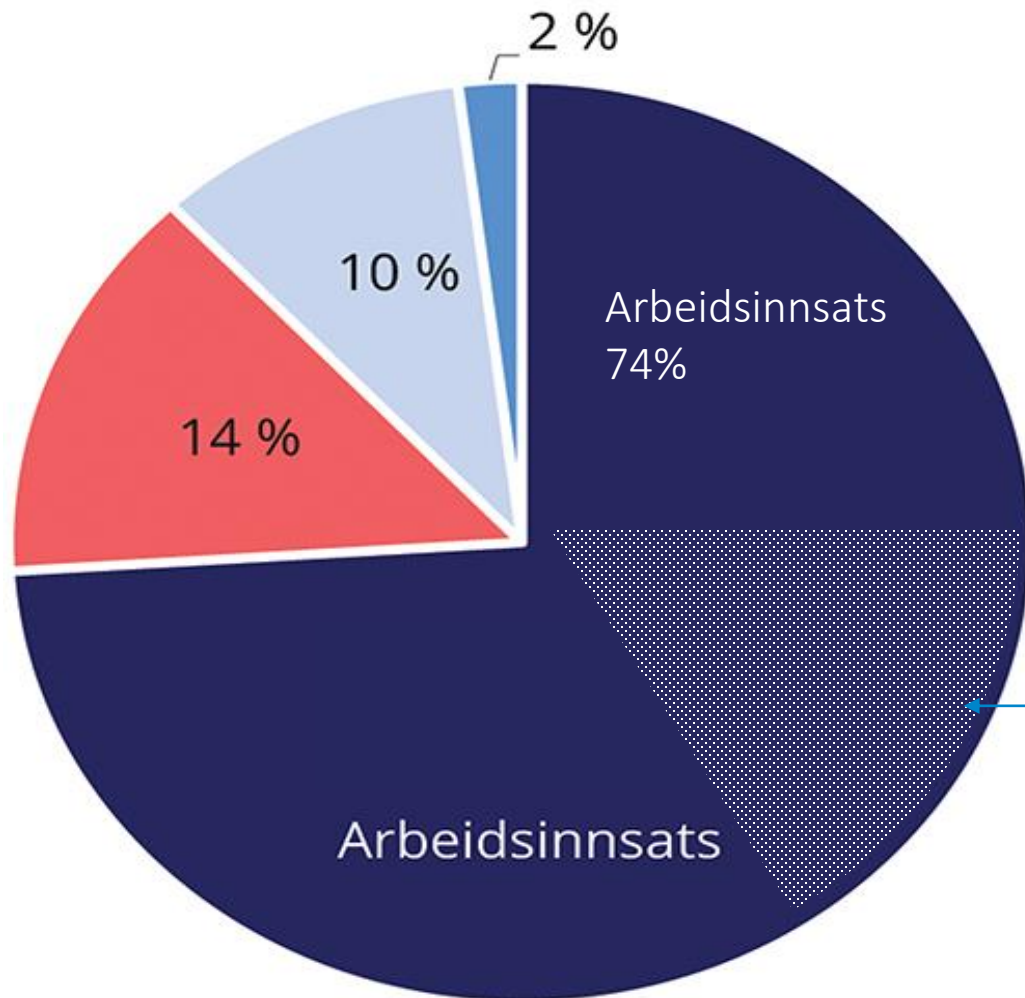
Inkludering – en «plass» for alle i arbeidslivet



Altfor mange får ikke brukt sin kompetanse. Det taper vi alle på

- Ca. 700.000 er utenfor arbeidslivet
- 21 prosent av alle nordmenn mellom 20 og 66 år er utenfor arbeid
- 11 prosent av yrkesbefolkningen er uføretrygdet
- Over 40.000 under 30 år mottar uføretrygd eller avklaringspenger
- 120.000 er utenfor arbeid og skole
- Unge uføre under 30 år har doblet seg siste 10 år
- Statens utgifter til uførepensjon, AAP og sykepenger er ca. 200 milliarder

Nasjonalformuen 2021: Arbeidskraften er viktigst



- Realkapital
- Petroleum
- Humankapital
- Finanskapital

20 % av humankapitalen er ikke i arbeid

Netto nasjonalformue for Norge. 2021. Prosent.
Kilde: Finansdepartementet. Hentet fra Perspektivmeldingen.

Samfunnskostnad: Kostnader - muligheter



19 år

Jobb



62 år

Vista analyse
rapport nr 2010/07

100
%
jobb
3 år

50
%
jobb
2 år

0
%
jobb
2 år

Be-
han-
dlin-
g
2 år

Uføretrygd
35 år

15,9
mill.
2020-
kroner

Oljefondet



[Oljefondet](#) [Publikasjoner](#) [Organiseringen](#) [Søk](#) [English](#)

Oljefondets markedsverdi

14 768 284 136 948 NOK

For deg og fremtidige generasjoner



Avkastning
5,81%



Ny tankegang - fra passiv til aktiv forvaltning



Verdien av én plass i arbeidsstyrken er om lag

16,2 MNOK

(20-67 år)

Om denne personen kommer inn ett år senere, utgjør det eit «tap» på NOK 485 000

Vi kan investere

8,8 MNOK

for å oppnå en

avkastning lik den oljefondet har (5,81%)

for å hente inn igjen dette tapet av ett års utanforskap for en 20-åring



Ledelse og kolleger betyr alltid mye Og all trappevask starter øverst





Ledere er
viktigere enn
legen i å
forebygge
sykefravær

Statens arbeidsmiljøinstitutt – arbeidsmiljøportal

Invester i godt arbeidsmiljø og kompetanse

«Det lønner seg å investere i godt arbeidsmiljø. I gode arbeidsmiljø øker produktiviteten, trivselen og motivasjonen i arbeidet, sykefraværet går også ned»

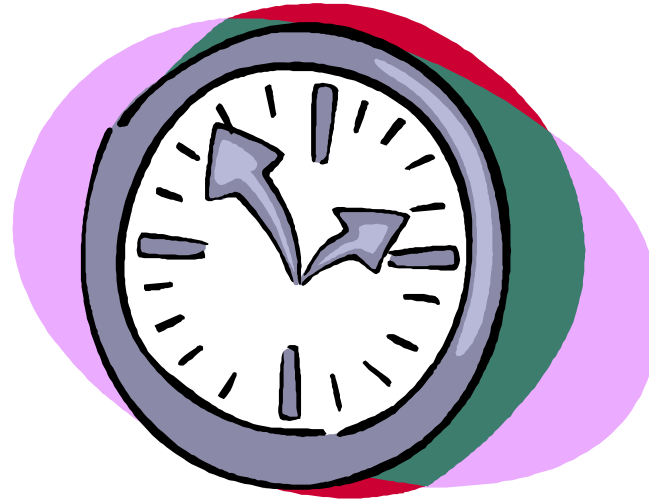
Arbeidsplassen er viktigst i alt forebyggende arbeid mot sykefravær og uførhet.

Alle «sykefraværskarrierer» starter med det første fraværet

God legehjelp	4 %
God tilrettelegging på arbeidsplassen	22 %
Godt miljø på arbeidsplassen	37 %
Holdningsendring blant ansatte	17 %
Ikke sikker	9 %
Antall spurte	1001

Tidsfaktoren viktigere enn diagnosen

”Sykefravær – alt fravær starter med første dag



Sykemeldingen for vond korsrygg varierer fra ni til 103 dager

Legers sykemeldingspraksis varierer sterkt. – Selv mellom nabokommuner kan det være ganske store forskjeller, sier statistikkjefen i Nav.



Cathrine Oftedahl
Journalist

Vi rapporterer fra Stavanger

Publisert 30. des. 2022 kl. 06:41

Legg vekt på funksjonsevne og restarbeidsevne



Sykefravær

Arbeid med beste praksis gir mindre fravær

Mens det gjennomsnittlige sykefraværet øker i Norge, er det på **FULL FART NEDOVER** i Halden. Det er ikke tilfeldig.

- 13. kvartal var korttidssykefraværet 0,6 prosent. 12. kvartal var det 1,9 prosent, sier enhetsleder i Iseskole barnehage i Halden kommune, Jannicke Johansen. Ute er det vinter, men inne i barnehagen er det varmt og lyst. På madrasser på gulvet leker barn og ansatte sammen. - Å jobbe i barnehage er meningsfylt, men det er også krevende. Tilrettelegging og tidlig forebygging er viktig. Særlig når vi vet at den største årsaken til fravær er skjellett- og muskelpålegg og høye, emosjonelle krav, sier Johansen. Enhetslederen er opptatt av at ansatte skal glede seg til å gå på jobb - ikke bare føle at de må.

Beste praksis

Det gjennomgående lave sykefraværet i Iseskole barnehage har ikke kommet av seg selv. Det er et resultat av nitid jobbing over flere år. Ikke bare i barnehagen, men i hele kommunen.

Siden 2018 har det gjennomsnittlige sykefraværet i Halden gått jevnt og trutt nedover, og ligger nå under snittet ellers i landet.

Da inngikk kommunen et samarbeid med Anders Sætre og selskapet People@Work. Selskapet har spesialisert seg på å kartlegge og skape gjennomføring på beste praksis. Metodikken støttes også av Fato-forskning.

Sammen bestemte de seg for å finne ut hva de beste lederne på sykefravær gjør fra de setter nøkelen i døren om morgenen, til de går hjem om ettermiddagen.

Snart satt Halden igjen med en liste på 35 punkter. Først måtte punktene forankres blant samtlige ledere i kommunen, deretter startet arbeidet med å sette beste praksis i system og i sin tur skape gjennomføring på beste praksis.

Ønsker åpenhet
I Iseskole barnehage jobber de etter flere av kommunens 35 beste praksis-punkter. Gjennom jevnlig møtepunkter tar barnehagen pulsen på arbeidsmiljøet. Her stilles spørsmål «Hvordan har vi det nå?».

Alle har anledning til å si sin mening. Ifølge Johansen settes det pris på åpenhet. - Det er lov å si ifra og snakke om hvordan man har det på jobb, sier Johansen. Barnehagen har jobbet mye med restarbeidssveine. Alle er opptatte av å finne løsninger når ansatte ringer og sier at de er syke eller har syke barn.



Dette gjøres ved at det stilles et sett like spørsmål til alle som melder om sykdom. Ofte bidrar spørsmålene til at den ansatte likevel dukker opp. Kanskje noen timer senere eller kanskje for å gjøre andre arbeidsoppgaver, men de kommer.

Nå trenger vi nesten ikke å stille spørsmålene lenger. De ansatte har ofte selv tenkt på en løsning når de ringer for å melde om sykdom, forteller Johansen.

Måles på aktivitet

HR-sjef Anita Skagen i Halden mener kommunen nå ser resultatene av arbeidet. Hun forteller at Halden i snitt har mindre sykefravær enn de fleste andre kommuner både i barnehage-sektoren og i helse-sektoren. Slik var det også under pandemien.

- Vi er ikke så opptatte av tall. Det viktigste er aktiviteten som fører fram til resultatet, sier Skagen.

Alle lederne i Halden blir målt på beste praksis og aktivitetene som gjøres. Resultatene av målingene meldes direkte inn i en app. Her er det også mulig for hver og en å se fraværsvilkningen på avdelingsnivå og hvilke områder som krever ekstra oppmerksomhet.

I tillegg arrangeres det leder-samlinger der benikten er å dele erfaringer. Data gjør det også mulig å analysere og se hva som ligger bak lavt fravær og hva som påvirker.

- Verktøyet vi bruker støtter prosessen, men det er jobben som gjøres på arbeidsplassen som er avgjørende for om vi lykkes eller ikke, sier Skagen.

Penger å spare
HR-sjefen mener det er viktig å



HR-sjef Anita Skagen i Halden forteller at kommunen har jobbet mye med å redusere korttidssykefraværet. FOTO: ELIN SVENDSEN

legge til rette for en kultur. For å få til dette, må hele laget med. Hun ser likevel ingen grunn til å hvile på laurbærene.

- Å redusere sykefravær krever innsats. Det skjer ikke noe nytt hvis vi ikke gjør noe nytt, sier Skagen.

Sykefravær koster. Ifølge People@Work sparte Halden mer enn 22 millioner kroner i 2021 på å redusere fraværet sammenlignet med andre kommuner. Beregninger selskapet har gjort viser at dersom alle kommuner hadde gjort som Halden, ville den totale besparelsen ha vært over 1,5 milliarder kroner i 2021.

- Det er lønnsomt å ha folk på jobb, konstaterer Skagen. Det er kommunedirektør Roar Vevelstad enig i. Han ser ikke bort fra at pengene kommunen sparer kan bidra til å styrke ledelsesstrukturen i kommunen.

- Vi må kanskje tørre å gjøre et forsøk, sier Vevelstad.

Hansen mener at det er en sammenheng mellom nedgangen og kommunens fravær-arbeid. Halden har jobbet med



I Iseskole barnehage i Halden oppfordres de ansatte til å fortelle om hvordan de har det på jobb. Enhetsleder Jannicke Johansen har tro på at det bidrar til å redusere sykefraværet. FOTO: ELIN SVENDSEN

Mener arbeidet med nærvær også gir færre uføre

De tre siste årene har **ANTALLET NYE UFORE** gått ned i Halden. Det viser tall fra Halden kommunale pensjonskasse (HKP).

- Uforetaket i Halden har gått ned og er lavere enn sammenlignbare pensjonskasser for 2021, sier administrerende leder i Halden kommunale pensjonskasse (HKP), Eivind B. Hansen. Hansen mener at det er en sammenheng mellom nedgangen og kommunens fravær-arbeid. Halden har jobbet med

- Kan forebygges

Geir Riise er rådgivende lege i HKP. Han mener det er nødvendig med en engasjert toppledelse for å lykkes i fraværarbeid. - Man må se på dette som en måte å drive virksomhetsutvikling. Det er lettere å beholde og utvikle kompetanse ved å ta vare på det man allerede har, sier Riise. Ifølge Riise er 35 prosent av all sykefravær relatert til forhold på arbeidsplassen. De fleste blir ikke borte fra jobb på grunn av alvorlig somatisk sykdom. Viktigste årsaker er muskel- og skjellettproblemer eller psykiske problemer. Han er ikke i tvil om at tilrettelegging og forebygging er veien å gå for å få ned sykefravær. Mye sykefravær kan forebygges. De beste løsningene finner vi sammen nå de ansatte er på jobb, ikke når de er borte fra arbeidsplassen, poengterer Riise. Legen har tro på best praksis-metodikken. Han viser til at 90-95 prosent av alle arbeidstakere tross alt går på jobb hver

dag. - Vi må spørre oss hvorfor disse går på jobb. Hva gir stoltet, hva gir arbeids glede og hva gir energi? Han mener det er viktig å motivere til nærvær. Han oppfordrer arbeidsplasser til å ta i bruk Statens arbeidsmiljøinstituttens fem råd for bedre arbeidsmiljø (se faktaboks).

5 RÅD FOR BEDRE ARBEIDSMILJØ:

- ♦ God organisering og planlegging av arbeidet + klare roller. Å stå i en arbeidssituasjon over tid hvor ansvarsholdet og rollene er usikkert, er belastende for den enkelte og for arbeidsmiljøet.
- ♦ Balanse mellom krav i jobben og mulighet for kontroll over egen arbeidssituasjon. Dette bidrar til mer engasjement, jobbtillit og effektive arbeidsprosesser.
- ♦ Balanse mellom innsats og belønning. Å få anerkjennelse, tilbakemeldinger, og positiv

oppmerksomhet for den jobben man gjør betyr mye for arbeidsmiljøet. ♦ Retferdig og støttende lederskap. Lederskap som gir uttillit og ansvar, men også ressurser og muligheter til å løse oppgavene er en viktig faktor i arbeidsmiljøet. ♦ Forutsigbarhet når rammebetingelser endres. Ved omstillinger er det viktig med størst mulig grad av forutsigbarhet for de ansatte.



Vi er hverandres arbeidsmiljø

«Hver dag skal jeg knipe en kollega i å lykkes!»



Pensjonskassene kan ta en viktig rolle i forebyggende arbeid:

- Gi råd og støtte når det er behov for medisinsk avklaring av arbeidsevne ved å bruke rådgivende lege.
- Kjenne statistikk om sykefravær- uferhetsutvikling, AAP, AFP uttak (mellom 62-65 år) i kommunen/fylkeskommunen
- Tilby samtale med rådgivende lege for medlemmer som søker uføreytelser – helst så tidlig som mulig
- Regelmessig kontakt med kommuneledelsen om erfaringer-/tilbakemeldinger
- Gi råd om metoder som kan brukes i sykefraværsoppfølging med vekt på nærvær
- Gi støtte og råd til tillitsvalgte og ledelse basert på erfaringer som kan forebygge lange sykefravær
- Gjerne kunne gi råd om tilrettelegging av arbeid i virksomhet basert på hva som gjøres i andre bransjer/virksomheter.
- Delta i nærværsprosjekter/ta initiativ til Nærværsprosjekter

Vi er hverandres arbeidsmiljø



**Nærværsprosjektet innen renhold i
Viken fylkeskommune**

Ros og tilbakemeldinger kan ikke sies for ofte

”Elsker du meg?
....kjære”

”Jeg har jo sagt at jeg elsker
deg,
da vi giftet oss!
Jeg skal gi deg beskjed om det
endrer seg”

