Til: Det sentrale AMU
Fra: Avdeling for personalstøtte

Dato: 11. februar 2019
Saksnr..:
Saksbehandler: Avdeling for personalstøtte

Sykefraværsstatistikk for UiO – 2018

1. Innledning

UiOs IA-avtale for perioden 2015-2018 bygger på intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) som hadde varighet frem til 31.12.2018. Det overordnede målet i IA-avtalen for perioden 4.3.2014-31.12.2018 var følgende:

«Å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.»

IA-avtalens tre delmål på nasjonalt nivå var:

1. Reduksjon i sykefraværet med 20 prosent i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent.
2. Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne.
3. Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år).

UiOs IA-avtale 2015-2018 la føringer for UiOs arbeid med oppfølging av sykefravær. UiO hadde satt som mål at sykefraværet ikke skulle overstige 5,6 %, jf. UiOs IA-avtale 2015-2018 Mål og handlingsplan.

2. Aktiviteter

2.1. Kurs og opplæring

Det avholdes jevnlig kurs i sykefraværsoppfølging hvor formålet er å gi ledere med personalansvar og personalkonsulenter kunnskap om oppfølging av sykefravær. I 2018 ble kurset revidert med økt fokus på oppfølging av sykmeldte, mer rettet mot ledere, og håndtering av tilretteleggingsplikten. I 2018 ble det ble det også gjennomført et kurs i «arbeid og psykisk helse». Kurset er en UiO-tilpasset versjon av NAV sitt kurs «Ses i morgen». Kurset har som hovedmålsetting å gi

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

Telefon:
Telefaks:
postmottak@admin.uio.no

arbeidsgiver mer kunnskap om hvordan man kan møte medarbeidere som har psykiske helseproblemer. Det tas sikte på å tilby dette årlig.

Workshop for LAMU ved UiO om IA-arbeid i praksis ble igangsatt i 2017 (beslutning fra sentralt AMU). Dette er et samarbeid mellom UiO og NAV Arbeidslivssenter. Det ble gjennomført en workshop for LAMU ved Det medisinske fakultet høsten 2017 (pilot). Det ble gjennomført ytterligere to workshop høsten 2018 hhv. ved UV og JUR. Det krever tid og god planlegging i forbindelse med gjennomføringen av workshop og det var ikke praktisk mulig å gjennomføre flere samlinger i 2018. Med tanke på at IA-avtalen gikk ut 31.12.2018 ville det også være hensiktsmessig å utsette gjennomføringen av flere workshop til 2019 og til ny IA-avtale ble fremforhandlet. På bakgrunn av ny avtale med endret fokus, vil det være behov for å ta en ny gjennomgang av det faglige innholdet før det ev. gjennomføres flere workshop.

Den 17. oktober 2018 ble det avholdt en fagdag for PK-nettverket (målgruppe personalkonsulenter) om oppfølging av sykmeldte arbeidstakere, med fokus på blant annet arbeidsgivers tilretteleggingsplikt og langvarig og vedvarende sykefravær. Fagdagen var et samarbeid mellom ADS og AP.

Utover våren 2018 ble det også i regi av ADS, seksjon for lønn, tilbudt opplæring og lederstøtte knyttet til innføring av digital sykmelding.

2.2. Rapport fra BHT

I 2018 fikk Enhet for bedriftshelsetjeneste bestilling fra det sentrale AMU om å gjennomføre en undersøkelse blant ledere, verneombud, tillitsvalgte og personalmedarbeidere om erfaringer med langtidssykmeldinger og tilretteleggingssaker for å kartlegge utfordringer, samt få innspill til rutiner som kan bedre arbeidet.

Rapporten ble levert 14.11.208. Avdeling for personalstøtte vil gjennomgå og følge opp rapporten i 2019. Den vil blant annet kunne gi viktige bidrag i forbindelse med utarbeidelse av ny tiltaksplan for UiO i forbindelse med de sentrale partenes nye IA-avtale for perioden 1.1.2019-31.12.2022.

2.3. IA-avtalen 2019-2022 og Inkluderingsdugnaden 5 %-målet

Se eget vedlegg.

3. Sykefraværsstatistikk 2018

Grunnlagsdata er hentet fra SAP (uttrekk pr. primo februar 2019) og SSB. Tallmaterialet omfatter både egenmeldt og legemeldt fravær, og fravær fordelt på kjønn, stillingsgrupper (teknisk-administrative og vitenskapelig) og fakulteter/enheter. Sykefraværsprosent beregnes slik: sykefraværsdagsverk*100/avtalte dagsverk.

Tallene fra SSB rapporteres etterskuddsvis. Det betyr at det per dags dato kun foreligger tall til og med 3. kvartal 2018 fra SSB. I 3. kvartal 2018 var sykefraværsprosenten på landsbasis på 6,2 %, 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 i tråd med 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 2018 hadde UiO et totalt sykefravær på 3,41 %. Sykefraværet har gått ned med 0,8 prosentpoeng sammenliknet med 2017.

- Kvinner har høyere sykefravær enn menn. Henholdsvis 4,7 % for kvinner og 2,05 % for menn. Sykefraværet har imidlertid gått ned både for menn og kvinner sammenliknet med 2017. Nedgangen er på 0,8 prosentpoeng for kvinner og 0,8 prosentpoeng for menn.

- Det legemeldte sykefraværet er høyere enn det egenmeldte, og trekker den totale sykefraværsprosenten opp.

- Egenmeldinger meldt som arbeidsrelatert fravær omfattet 37 personer og utgjorde til sammen 98 dager fravær. Av disse var fire personer vitenskapelig ansatte og 33 var teknisk-administrative ansatte. 29 personer hadde kun ett tilfelle med arbeidsrelatert egenmelding, én person hadde fem tilfeller med arbeidsrelatert egenmelding, tre personer hadde tre tilfeller med arbeidsrelatert egenmelding, og fem personer hadde to tilfeller med arbeidsrelatert egenmelding. Lengste tilfelle av varighet for arbeidsrelatert egenmelding var på seks dager og korteste varighet var én dag. De fleste tilfeller arbeidsrelatert egenmelding hadde en varighet på 1-4 dager.

- Egenmeldinger meldt som svangerskapsrelatert utgjorde ca. 80 dager.

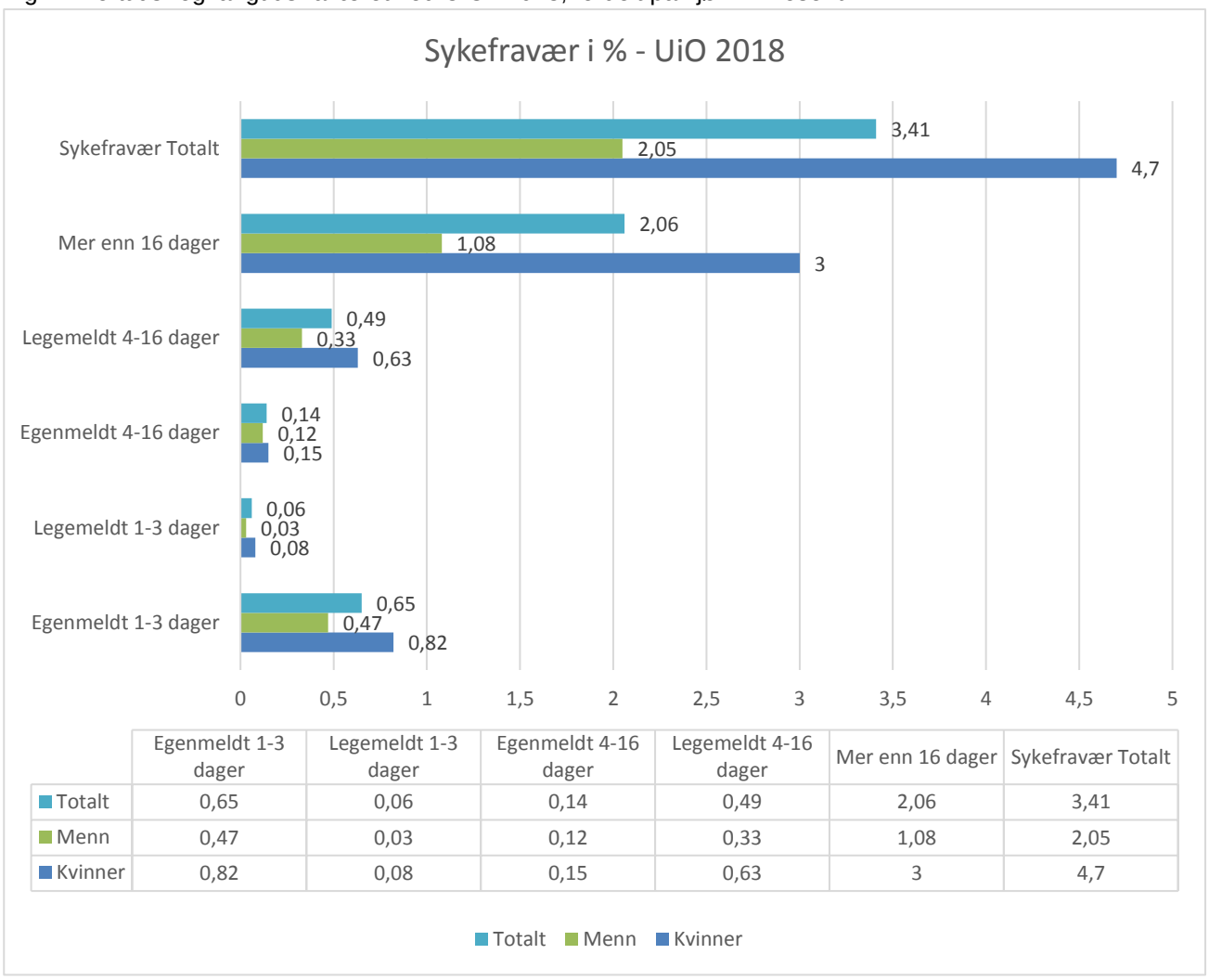
- Det er tatt ut rapport for perioden 01.01.2018 - 31.12.2018 over personer som har nådd 8 måneders fravær eller mer. Startpunktet for første fravær kan da være både før og etter 01.01.2017 / 01.01.2018. Det var 111 personer som hadde nådd 8 måneders fravær eller mer.

- Fordelt på stillingsgruppene teknisk-administrativ (TA) og vitenskapelig (VIT), var den totale sykefraværsprosenten for TA på 4,99 % og for VIT på 2,19 %. Sammenliknet med 2017 var det en nedgang for TA på 0,47 prosentpoeng, og en økning for VIT på 0,24 prosentpoeng. Det må likevel legges til grunn at det er underrapportering på sykefraværet for ansatte i vitenskapelige stillinger.

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.

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

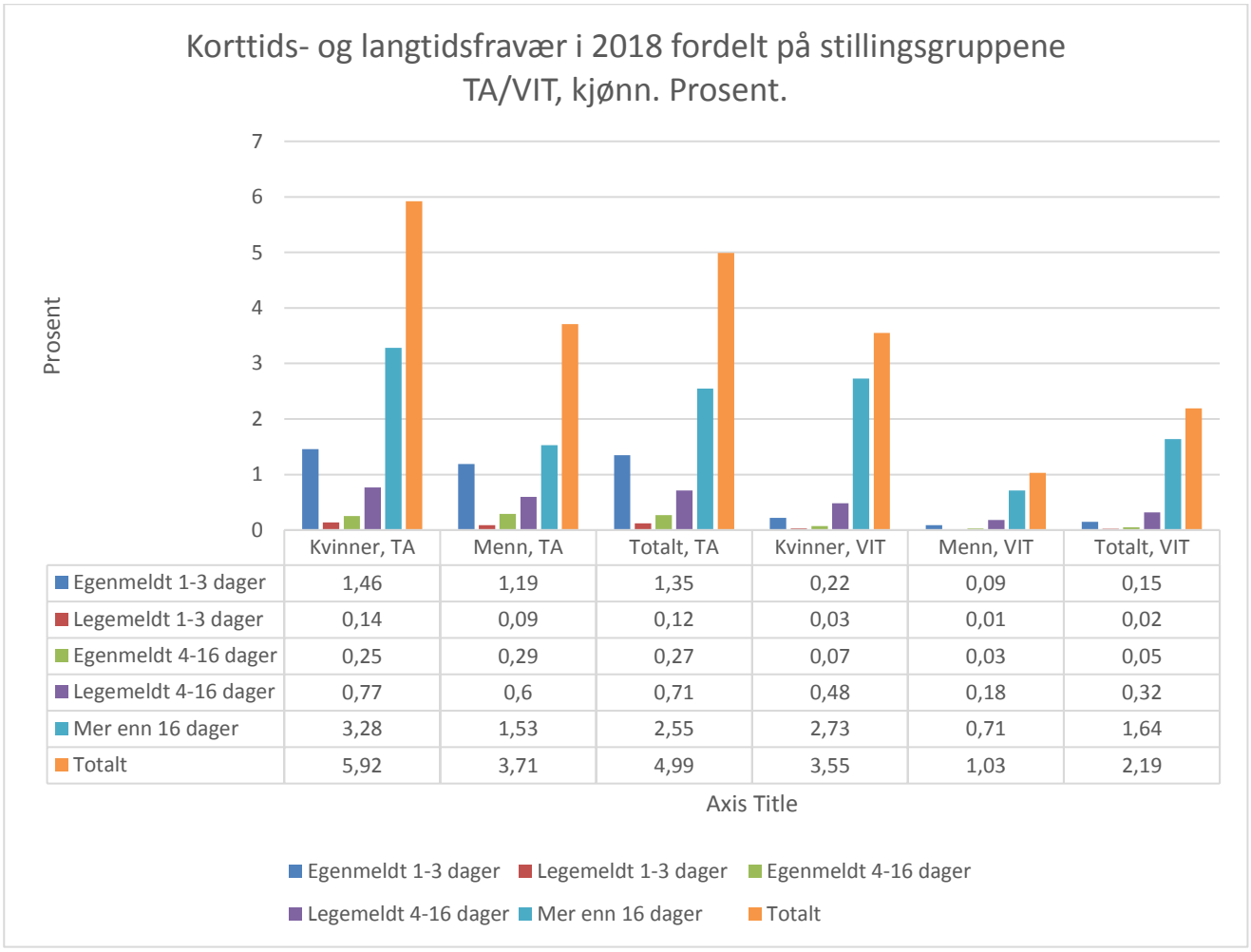
Fig. 1. Korttids- og langtidsfraværet ved UiO i 2018, fordelt på kjønn. Prosent.



	Egenmeldt 1-3 dager	Legemeldt 1-3 dager	Egenmeldt 4-16 dager	Legemeldt 4-16 dager	Mer enn 16 dager	Sykefravær Totalt
Totalt	0,65	0,06	0,14	0,49	2,06	3,41
Menn	0,47	0,03	0,12	0,33	1,08	2,05
Kvinner	0,82	0,08	0,15	0,63	3	4,7

3.2 Oversikt over korttids- og langtidsfraværet i 2018 fordelt på stillingsgrupper og kjønn

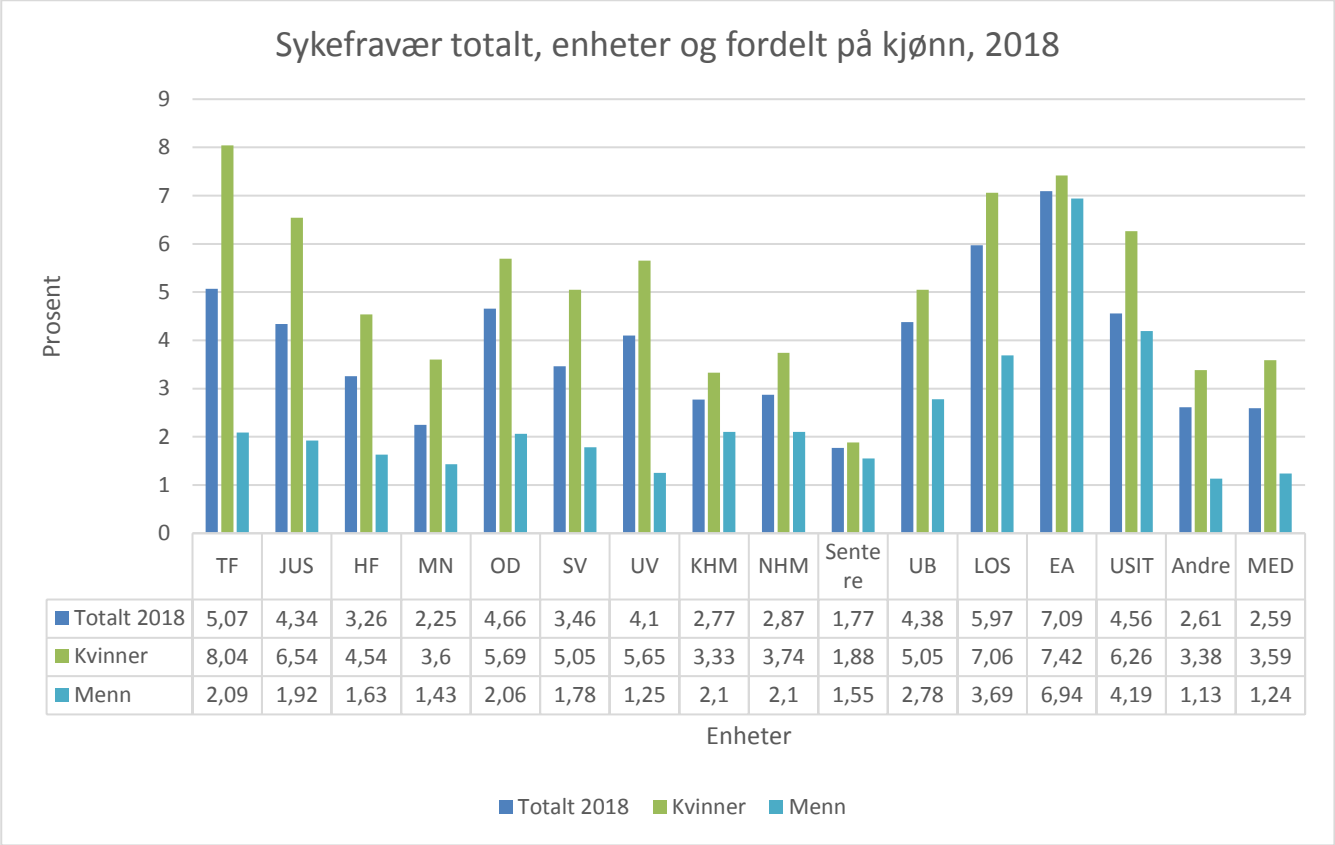
Fig. 2. Korttids- og langtidsfravær i 2018 fordelt på stillingsgruppene TA og VIT og kjønn. Prosent.



	Kvinner, TA	Menn, TA	Totalt, TA	Kvinner, VIT	Menn, VIT	Totalt, VIT
Egenmeldt 1-3 dager	1,46	1,19	1,35	0,22	0,09	0,15
Legemeldt 1-3 dager	0,14	0,09	0,12	0,03	0,01	0,02
Egenmeldt 4-16 dager	0,25	0,29	0,27	0,07	0,03	0,05
Legemeldt 4-16 dager	0,77	0,6	0,71	0,48	0,18	0,32
Mer enn 16 dager	3,28	1,53	2,55	2,73	0,71	1,64
Totalt	5,92	3,71	4,99	3,55	1,03	2,19

3.3 Oversikt over sykefraværet i 2018 fordelt på enheter og kjønn

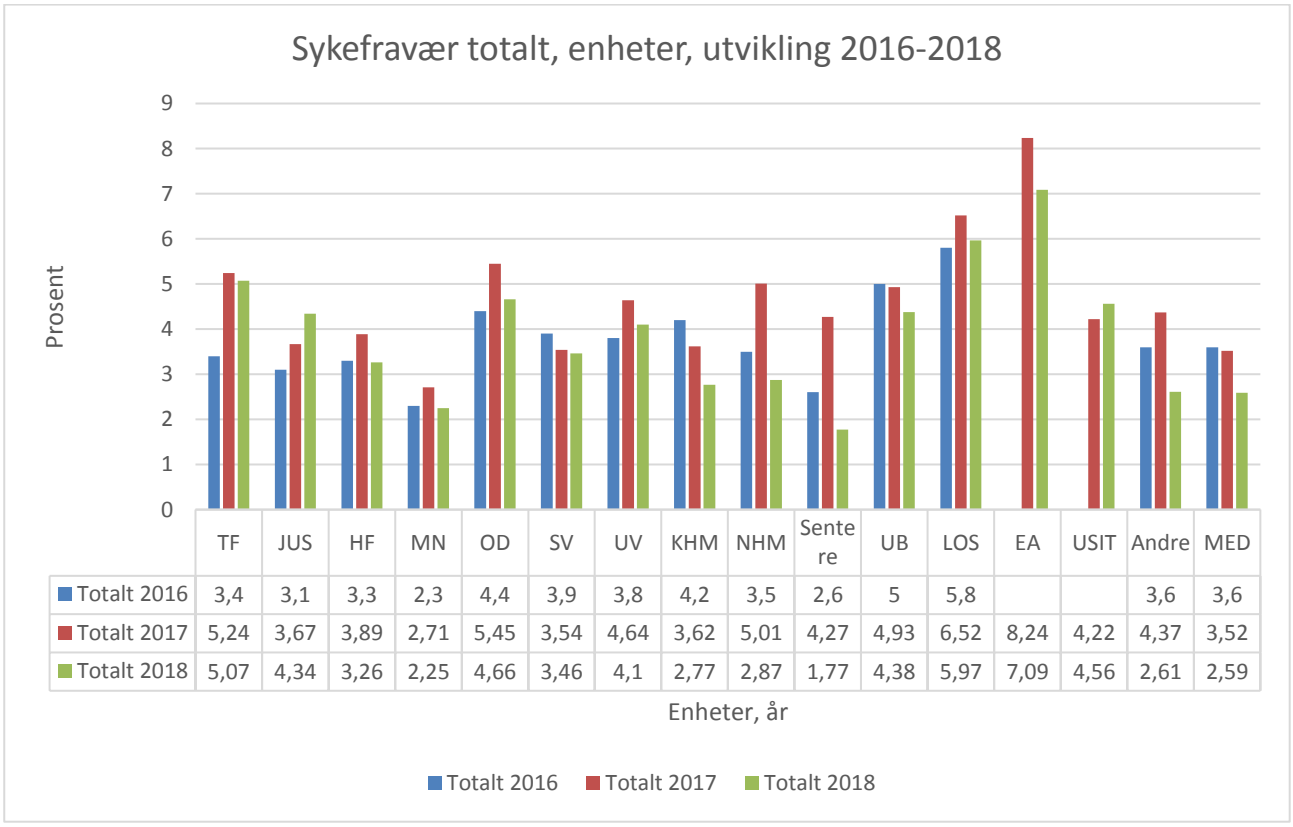
Fig. 3. Sykefravær ved UiO. Totalt i 2018, fordelt på enheter og kjønn. Prosent.



	TF	JUS	HF	MN	OD	SV	UV	KHM	NHM	Sentere	UB	LOS	EA	USIT	Andre	MED
Totalt 2018	5,07	4,34	3,26	2,25	4,66	3,46	4,1	2,77	2,87	1,77	4,38	5,97	7,09	4,56	2,61	2,59
Kvinner	8,04	6,54	4,54	3,6	5,69	5,05	5,65	3,33	3,74	1,88	5,05	7,06	7,42	6,26	3,38	3,59
Menn	2,09	1,92	1,63	1,43	2,06	1,78	1,25	2,1	2,1	1,55	2,78	3,69	6,94	4,19	1,13	1,24

3.4 Oversikt over utviklingen i sykefraværet totalt (egenmeldt og legemeldt) fra 2016 til 2018 fordelt på enheter.

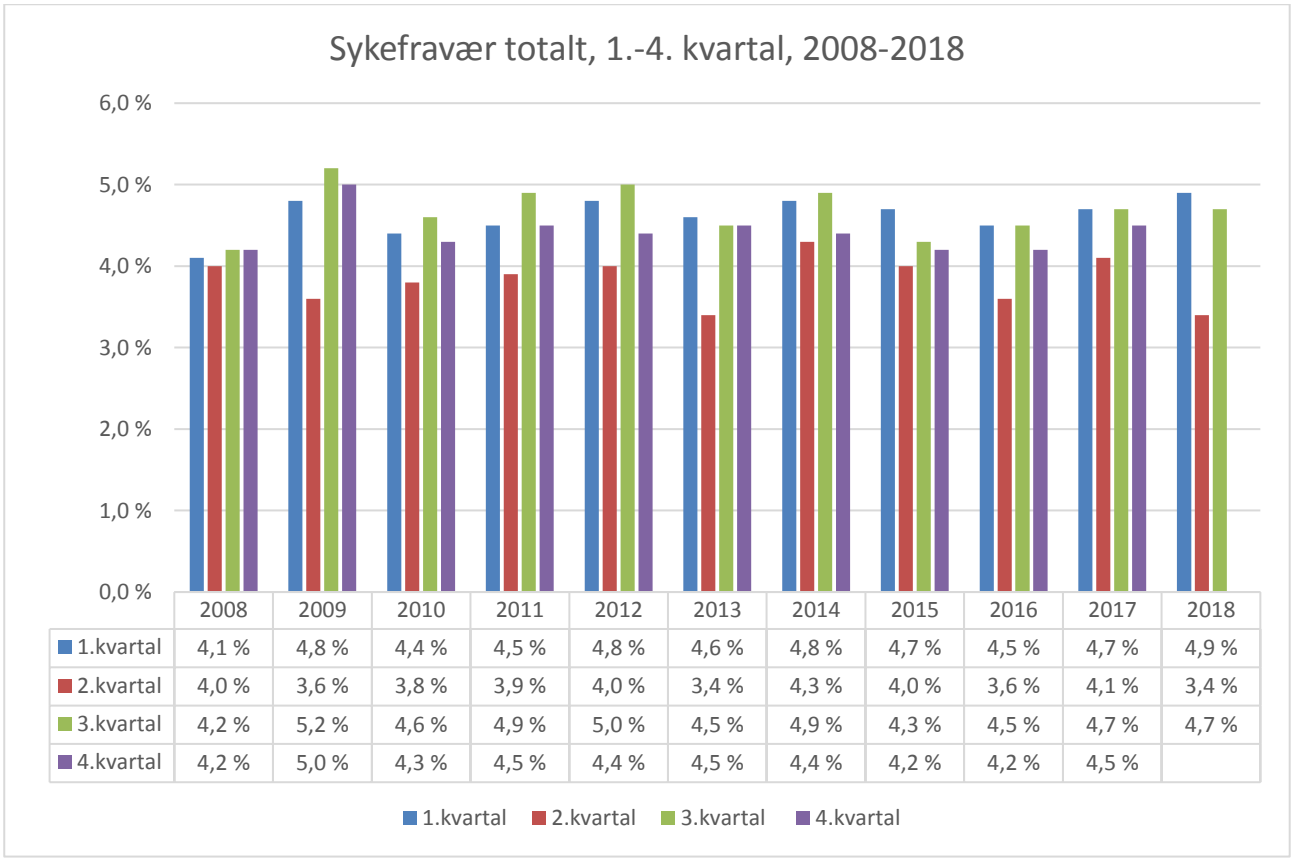
Fig. 4. Sykefravær totalt fordelt på enheter, utvikling 2016-2018. Prosent.



	TF	JUS	HF	MN	OD	SV	UV	KHM	NHM	Sentere	UB	LOS	EA	USIT	Andre	MED
Totalt 2016	3,4	3,1	3,3	2,3	4,4	3,9	3,8	4,2	3,5	2,6	5	5,8			3,6	3,6
Totalt 2017	5,24	3,67	3,89	2,71	5,45	3,54	4,64	3,62	5,01	4,27	4,93	6,52	8,24	4,22	4,37	3,52
Totalt 2018	5,07	4,34	3,26	2,25	4,66	3,46	4,1	2,77	2,87	1,77	4,38	5,97	7,09	4,56	2,61	2,59

3.5 Oversikt over utviklingen i sykefraværet totalt (egenmeldt og legemeldt) pr. kvartal fra 2008 til 2018. Kilde: SSB

Fig. 5. Tall fra SSB. Sykefravær totalt for UiO, utvikling 1.-4.-kvartal 2008-2018. Prosent.



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1.kvartal	4,1 %	4,8 %	4,4 %	4,5 %	4,8 %	4,6 %	4,8 %	4,7 %	4,5 %	4,7 %	4,9 %
2.kvartal	4,0 %	3,6 %	3,8 %	3,9 %	4,0 %	3,4 %	4,3 %	4,0 %	3,6 %	4,1 %	3,4 %
3.kvartal	4,2 %	5,2 %	4,6 %	4,9 %	5,0 %	4,5 %	4,9 %	4,3 %	4,5 %	4,7 %	4,7 %
4.kvartal	4,2 %	5,0 %	4,3 %	4,5 %	4,4 %	4,5 %	4,4 %	4,2 %	4,2 %	4,5 %	

Tall for 4. kvartal 2018 foreligger 22. mars 2019.

Til: Det sentrale AMU
Fra: Avdeling for personalstøtte

Dato: 11. februar 2019
Saksnr..:
Saksbehandler: Avdeling for personalstøtte

IA-avtalen 2019-2022 og inkluderingsdugnaden »5 %-målet»

1. IA-avtalen 2019-2022

Den 18.12.2018 signerte partene i arbeidslivet ny IA-avtale for perioden 2019-2022. Hovedpunktene i den nye IA-avtalen er følgende:

To nasjonale delmål

- Delmål 1: Sykefravær. Sykefraværsprosenten skal reduseres med 10 posent sammenliknet med årsgjennomsnittet for 2018.
- Delmål 2: Frafallet fra arbeidslivet skal reduseres.
  Med frafall menes personer i yrkesaktiv alder som ikke kommer tilbake til arbeid etter fravær (vanligvis langtidssykmeldte som går over på AAP og etter hvert til uføretrygd. Personer som går over til tidligpensjonering.

Ordningen med IA-virksomheter opphører fra 1.1.2019, og NAVs arbeidslivssentre (ALS) rettes mot hele arbeidslivet. Virksomheter kan fortsatt inngå samarbeid med ALS. Det er da tilstrekkelig med dokumentet dialog mellom partene i virksomheten før ALS yter bistand. UiO kan beholde sin kontaktperson frem til ordningen erstattes av digitale løsninger.

Forebyggings- og tilretteleggingstilskuddet er fjernet. Midler til tilskudd er i stedet fordelt på andre /nye virkemidler i avtalen. Nye virkemidler skal først og fremst rettes mot bransjer/sektorer med størst utfordringer (bransje-/sektorprogrammer).

Det er etablert et nytt tilskudd til ekspertbistand i enkeltsaker med lange og /eller hyppige gjentakende sykefravær. Dette er forvaltet av ALS, og er begrenset til situasjoner hvor dokumenterte bedriftsinterne tiltak og andre offentlige støtteordninger er utprøvd, og hvor arbeidsgiver, ALS og arbeidstaker er enig om at det er hensiktsmessig med ekstern ekspertbistand for å finne løsninger.

Det er lagt større vekt på at IA-arbeidet skal være kunnskapsbasert, følgeevaluert og rapport på måloppnåelse.
Med bortfall av lokal IA-avtale/IA-virksomheter, faller også ordningen med utvidet egenmelding bort (tilbake til lovens minstekrav). Organisasjonene oppfordrer virksomhetene til å videreføre ordningen med rett til utvidet egenmelding, og KMD anbefaler at virksomhetene viderefører retten til utvidet egenmelding frem til 28.2.2019, slik at partene lokalt får tid til å drøfte utvidet rett til egenmelding som ett av tiltakene i det systematiske sykefraværsarbeidet.

Oppfølging videre:
Sak om videreføring av rett til bruk av utvidet egenmelding ble drøftet med organisasjonene den 28.2.2019. Ordningen videreføres inntil videre med varighet frem til intensjonsavtalens sluttdato 31.12. 2022.

Avdeling for personalstøtte vil komme tilbake med mer informasjon og forslag til ny tiltaksplan på et senere tidspunkt.

2. Inkluderingsdugnaden «5 %-målet»

Kunnskapsdepartementet (KD) har informert[1] om at regjeringen har gitt tilslutning til at virksomhetene i staten skal få et supplerende tildelingsbrev for 2018 om inkluderingsdugnaden og «5 %-målet»[2]. I tråd med tilslutningen stilles det krav til virksomheten. Kravene oppsummeres slik:

- UiO skal arbeide systematisk for å realisere regjeringens inkluderingsdugnad, herunder utvikle rutiner og arbeidsformer i personalarbeidet med sikte på å nå målene for dugnaden.
- UiO skal i årsrapporten redegjøre for hvordan virksomhetens rekrutteringsarbeid har vært innrettet for å nå «5 %-målet» og de øvrige målene i inkluderingsdugnaden.
- I rapporteringen skal alle faste nyansettelser inngå, og alle som administrativt går fra midlertidig til fast (3-årsregelen).
- Det er ønskelig at målingen starter fra 1. juli 2018.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) arbeider med tilpasning i dagens rekrutteringssystemer slik at det blir mulig å foreta en registrering. Det vil også komme en personalmelding til virksomhetene om opplysningsplikt i kunngjøringstekster om at informasjon om hull i CV-en/nedsatt funksjonsevne kan bli brukt til registreringsformål, jf. personvernforordningen.

[1] Jf. brev av 29. juni 2018.
[2] Minst 5 % av de nyansatte i staten skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en.

Virksomhetene skal fortsatt følge kvalifikasjonsprinsippet. I den forbindelse opplyses det om at KMD arbeider med en utvidelse av dagens regelverk, slik at også personer med hull i CV-en kan omfattes av unntaket fra kvalifikasjonsprinsippet tilsvarende unntaket (moderat kvotering/tilnærmet likt godt kvalifisert) for personer med nedsatt funksjonsevne i forskrift til lov om statsansatte.

KMD arbeider således med følgende tilpasninger/endring i regelverk:

- •KMD arbeider med å utvide dagens regelverk, slik at unntaket fra kvalifikasjonsprinsippet om at en søker med funksjonsnedsettelse kan ansettes dersom vedkommende er tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren, også skal gjelde for personer med hull i CV'en.
- •KMD vil sette i gang et arbeid med sikte på å utvide antall deltakere i traineeprogrammene for personer med nedsatt funksjonsevne og høyere utdanning, samt å utvide programmene til også å gjelde mennesker med hull i CV'en.
- •KMD vil endre regelverket slik at personer som gjennomfører traineeprogrammet kan få en enklere mulighet til fast ansettelse.
- •KMD vil utvikle et eget system for datainnsamlig og etablering av et aggregert tallgrunnlag for staten og hvert av departementsområdene.
- •KMD arbeider med en tilpasset løsning i eksisterende elektroniske rekrutteringsprogrammer, hvor også søkere med hull i CV'en kan registreres.

Per 16. januar 2019 har vi fått opplyst av Difis veiledningstjeneste for statlige arbeidsgivere at KMD fortsatt arbeider med ovennevnte.

Oppfølging videre:
Avdeling for personalstøtte følger opp saken, og vil komme tilbake med mer informasjon om hvordan UiO skal følge opp dugnaden når nødvendige endringer i regelverk/forskrift og tilpasninger i elektronisk rekrutteringsprogram er foretatt.