



Arbeid og psykisk helse i kommunal sektor

KS – FoU oppdrag 164045

November 2017

Formålet med prosjektet

Agenda Kaupang har på oppdrag for KS gjennomført en undersøkelse om inkludering av personer med psykiske helseplager i kommunesektoren, og hva som skal til for å få flere i denne målgruppen i jobb. Prosjektet har omfattet både inkludering av egne ansatte, og av personer utenfor.

Denne kunnskapen blir viktig for arbeidsgivere i kommunesektoren, og for det videre arbeidet i KS med å realisere et inkluderende arbeidsliv og hindre utenforskap.

Problemstillinger og metode

Disse problemstillingene lå til grunn i prosjektet:

- ▶ Hvilke erfaringer har kommunale arbeidsgivere med inkluderingsarbeid for personer med psykiske helseproblemer?
- ▶ Hva påvirker inkluderingsevnen og –viljen hos lederne?

Prosjektet har omfattet både inkludering av egne ansatte, og av personer utenfor.

Følgende metoder har blitt benyttet for å besvare problemstillingene i oppdraget:

- ▶ Dokumentstudier
- ▶ Innledende intervju
- ▶ Casestudier hos 9 utvalgte kommuner
- ▶ Kvalitative intervju av respondenter fra utvalgte fag- og forskermiljøer, interesse- og brukerorganisasjoner
- ▶ Arbeidsseminar

Om sykefravær og rammevilkårene

- ▶ Norge rangerer langt høyere på sykefraværstatistikken enn andre land vi kan sammenligne oss med, selv om statistikk på sykehusinnleggelser, diagnoser, dødsfall m.m. viser at Norges befolkning ikke er sykere enn andre lands innbyggere
- ▶ Norge har satset mye på å redusere sykefraværet og øke inkludering de senere årene, og har tatt i bruk en del tiltak med dokumentert effekt. Tiltakene med god effekt har ofte en høy kostnad og er ofte individbasert
- ▶ Det er lite som tyder på at dårlig arbeidsmiljø kan være en årsak til høyt sykefravær i Norge
- ▶ De statlige og kommunale virkemiddelområdene synes å være uoversiktlige og omskiftelig for lederne og arbeidsgiverne i kommunal sektor
- ▶ Det ser ut som fastlegene sykemelder arbeidstaker 100 %, mens arbeidsgiver på sin side forsøker å få folk tilbake i jobb så raskt som mulig
- ▶ Arbeidsplassbeskrivelse og arbeidstakers egen vurdering av egen arbeidsevne er konkrete tiltak som kan bidra til at fastlegene i større grad benytter seg av gradert sykemelding
- ▶ Det synes å være viktig å kunne tilby et lavterskeltilbud slik at personene i målgruppen kan «hjelpes seg selv» før det blir et unødvendig stort problem, og at dette vil føre til mindre fravær fra jobb

Lettere og moderate psykiske helseplager

- ▶ Gjennom forskningen på fagområdet har man fått kunnskap om at arbeid og deltakelse fremmer psykisk helse og mestring
- ▶ Det er vanskelig å skille mellom inkludering i arbeidslivet på et generelt grunnlag og inkludering av personer med lettere og moderate helseplager
- ▶ Det er videre vanskelig å skille mellom forbedringsområdene og tiltakene for helse generelt, og for dem med psykiske helseplager
- ▶ Nærmeste leder er viktig for at personer med psykiske helseplager skal kunne komme i, og bli i, jobb. Imidlertid er lederspennet i norske kommuner en stor utfordring for å kunne lykkes med det proaktive arbeidet overfor personene i målgruppen
- ▶ Nærmeste leder er helt sentral for å finne de gode løsningene og relevante tiltakene for å sikre at arbeidstaker er mer til stede i jobben sin, også i en sykdomsperiode
- ▶ Ledernes evne til å balansere mellom arbeidsgivers omsorgs- og arbeidspplikt er et område som vil kreve fagkompetanse på psykisk helse for å kunne fremstå som en god leder for personer med lettere og moderate helseplager
- ▶ Aktørene må samarbeide tettere for at individene i målgruppen lettere skal kunne få et helhetlig tjenestetilbud som er tilpasset deres behov

Mulige tiltak på området

- ▶ Det er mangel på kunnskap om, og forståelse for, hva lettere og moderate psykiske helseplager er, både hos arbeidsgiver og arbeidskolleger
- ▶ Det er ikke slik at alle ledere og ansatte må ha kompetanse på psykiske helseplager, men det er nødvendig å ha denne kompetansen og kunnskapen i organisasjonen, eksempelvis i personalavdelingen
- ▶ Kommunale ledere bør stille tydelige krav til sine medarbeidere, og de må i større grad enn i dag måles på tilbakeføring av ansatte til arbeidslivet, og ikke i så stor grad som i dag på sykefraværet
- ▶ Struktur og rutiner for sykefraværsoppfølging er vesentlig for å sikre en tett dialog og kontakt med personene i målgruppen
- ▶ Det er et behov for bedre jobbmobilitet og fleksibilitet i kommunene for å klare oppgaven med å inkludere egne ansatte, og de som står på utsiden
- ▶ Det totale hjelpe- og behandlerapparatet for individene i målgruppen er bredere enn bare fastlegen, men disse individene sliter i dag med at det er for lite samhandling på tvers av profesjonsgruppene i primærhelsetjenesten
- ▶ Det kan ligge en fare for overbehandling av personer med lettere og moderate psykiske helseplager siden mange ofte vil bli friske igjen av seg selv

Utenforskap

- ▶ Kommunale ledere uttrykker at de allerede har mange ansatte i jobb med psykiske helseplager, og at de strever med å finne gode løsninger for å øke deres tilstedeværelse på jobben
- ▶ Kvalifikasjonskravene i offentlig sektor kan være til hinder for å ansette personer i målgruppen
- ▶ Det er varierende praksis for hvordan man samarbeider på tvers av sektorene i kommunen for å kunne ha en nødvendig fleksibilitet til å prøve ut aktuelle kandidater i målgruppen
- ▶ Det bør bli lettere å få prøve seg i en kommunal jobb for å få arbeidstrening gjennom ulike praksisplasser i flere av sektorene
- ▶ Det fremstår som om kommunene i større grad blir en arbeidstreningssarena for målgruppen enn en arbeidsplass for varig ansettelse
- ▶ Inkluderingsarbeidet bør i større grad enn i dag fokusere mye mer på forebygging av sykefravær og tidlig intervensjon, siden dette antakeligvis er den mest kostnadseffektive bruken av ressurser for å få flere ut i varig lønnet arbeid



AGENDA KAUPANG

Agenda Kaupang bidrar til omstilling og utvikling av offentlig sektor. Vi bistår ledere og medarbeidere med faktabaserte beslutningsgrunnlag og effektivisering av prosesser. Agenda Kaupang gjennomfører analyser og rådgiving innen ledelsesutvikling, styring, økonomi, organisasjonsutvikling og digitalisering.