



Hovedfunn

Følgforskning på satsningen «IA-ledelse 2.0 – NED med sykefraværet!»

Sammenhenger mellom mestringsorientert ledelse og sykefravær

- ▶ Det er påvist statistisk signifikante sammenhenger mellom *mestringsorientert ledelse*, *mestringsklima* og sykefravær.
 - ▶ Høyere gjennomsnittskåre på disse to faktorene er forbundet med lavere samlet sykefravær i virksomheten innen helse og omsorg
- ▶ Det er systematiske forskjeller mellom virksomheter innen helse og omsorg med høyt og lavt sykefravær når det gjelder hvordan *mestringsorientert ledelse* og *mestringsklima* oppleves av medarbeiderne
 - ▶ Ansatte i virksomheter med sykefravær under gjennomsnittet opplever større grad av *mestringsorientert ledelse* og et mer *mestringsorientert klima*.
- ▶ Vi finner ikke tilsvarende signifikante sammenhenger for barnehagene

Systematiske forskjeller mellom virksomheter med høyt og lavt fravær

- ▶ I intervjuundersøkelsen i casekommunene fremkommer det systematiske forskjeller mellom virksomheter med høyt og lavt fravær mht, *holdninger til sykefravær, mestringsorientert klima og mestringsorientert ledelse*
- ▶ I virksomheter med lavt sykefravær snakker ledere og medarbeidere oftere om;
 - ▶ At det er mulig for lederne å påvirke sykefraværet
 - ▶ Ledere som ser de ansatte, som inspirerer, er tydelige og involverende
 - ▶ At lederne tar de nødvendige samtalene med dem som har høyt fravær
 - ▶ At det er naturlig å snakke med leder før man går til lege
 - ▶ Den åpne kommunikasjoner hvor det er naturlig å snakke om sykefraværet
 - ▶ Kollegastøtte og kultur for å gi og ta tilbakemeldinger
 - ▶ At man har forventninger om at alle stiller på jobb så langt råd er
 - ▶ Kompetanse og kvalitetsutfordringene knyttet til fraværet
 - ▶ Rom for å ta initiativ og muligheter for å jobbe selvstendig

Systematiske forskjeller mellom ledere som mener at de kan påvirke sykefraværet og de som ikke tror at de kan det

- ▶ Gjennom spørreundersøkelsen er det avdekket systematiske forskjeller mellom lederne som opplever at de kan påvirke sykefraværet og de som ikke opplever at de kan det.
- ▶ Ledere som mener de kan påvirke fraværet;
 - ▶ Opplever NED-satsningen i egen kommune som godt forankret og er langt mer positive i sin vurdering hvilken betydning satsningen har hatt for dem som ledere
 - ▶ Opplever at det har skjedd positive endringer på områder som åpenhet om sykefravær, styrking av relasjonen mellom leder og ansatt, fokus på ledelsesutøvelse og det å sette sykefraværere på dagsorden.
 - ▶ Mener at NED-satsningen har bidratt positivt når det gjelder samarbeidskulturen i egen virksomhet

Lederutviklingen har hatt effekt

- ▶ Det ser ut som om kommunenes satsning på lederutvikling har gitt effekt.
- ▶ I spørreundersøkelsen til medarbeidere i casekommunene svarte over halvparten av respondentene at deres nærmeste leder:
 - ▶ I løpet av det siste halvåret i større grad har utøvd mestringsorientert ledelse
 - ▶ I større grad enn tidligere involverer medarbeiderne i beslutninger som angår dem
 - ▶ I større grad enn tidligere er tydelig på forventningene til den enkelte

Ansatte i barnehagene har en mer positiv opplevelse

- ▶ Det er systematiske forskjeller i hvordan ansatte i barnehagesektoren og helse og omsorgssektoren opplever og beskriver sin situasjon.
- ▶ Vi har sett at medarbeiderne i barnehagesektoren i større grad enn ansatte i helse og omsorgssektoren:
 - ▶ Opplever at det utøves mestringsorientert ledelse
 - ▶ Har en positiv opplevelse av de øvrige arbeidsmiljørelaterte forholdene som inngår i 10 faktor-undersøkelsen
 - ▶ Oppfatter at sykefraværarbeidet er godt forankret
 - ▶ Mener at NED-prosessene har gitt positive bidrag og at satsningen har styrket samarbeidsklimaet i avdelingen og relasjonene mellom leder og ansatte
- ▶ På samme måte uttrykker avdelingsledere i barnehagesektoren en mer positiv holdning til satsningens bidrag i sykefraværarbeidet enn respondentene i helse- og omsorgssektoren

Sykefraværssarbeidet er godt forankret, særlig på toppnivå

- ▶ Denne analysen synliggjør at sykefraværssarbeidet gjennomgående vurderes som godt forankret på alle ledernivåer
 - ▶ Svarene er mer positive jo høyere opp i organisasjonen man kommer
- ▶ Toppledelsen i kommunene mener at NED-satsningen i stor grad har bidratt til bedre forankring i kommunen som helhet
 - ▶ Avdelingslederne vurderer i noe mindre grad at satsingen har bidratt til bedre forankring på virksomhetsledernivå
- ▶ Det fremkommer også at, særlig toppledelsen, mener at NED-prosessene har bidratt til økt oppmerksomhet rundt og mer engasjement i, sykefraværssarbeidet

Kunnskap og verktøy fra IA-ledelse 2.0 er tatt i bruk

- ▶ Flertallet blant både ledere og ansatte mener at NED-prosessen har gitt positive bidrag i form av:
 - ▶ At det har vært viktige diskusjoner om sykefravær
 - ▶ At de ansatte har fått påvirket hvilke tiltak som settes i gang
 - ▶ At det er større åpenhet omkring sykefravær
 - ▶ At relasjoner og samarbeidskulturer er blitt bedret
- ▶ Avdelingslederne vurderer at det største utbyttet de som ledere har hatt av prosessen er at de gjennom dialog-verktøyet har fått et nytt verktøy i sykefraværsarbeidet
- ▶ De lederne som ifølge spørreundersøkelsen har tro på at de kan påvirke sykefraværet, ser ut til å ha hatt det største utbytte av satsingen

Samarbeidet med NAV er blitt bedre, men ikke mer systematisk

- ▶ I spørreundersøkelsen er det langt flere som mener at samarbeidet med NAV *ikke* er blitt mer systematisert som følge av NED-satsningen enn de som mener at det motsatte
- ▶ I intervjuundersøkelsen har informantene fra NAV arbeidslivsenter samme oppfatning
- ▶ Inntrykket er at i NED-satsningen har kommunene og NAV i stor grad bygget på de eksisterende samarbeidsstrukturene
- ▶ Gjennom intervjuene i casekommune fremkommer det at de fleste mener at samarbeidet er blitt *bedre* og lederne uttrykker i stor grad tilfredshet med NAV arbeidslivsenter, spesielt med deres deltagelse i gjennomføringen og oppfølging av NED-konferanser