

Arbeidsmiljø og sykefravær

Arbeidsmiljøet påvirker sykefravær og prestasjoner, og systematisk HMS-arbeid blir en stadig viktigere del av god virksomhetsledelse.

Gevinst, lønnsomhet og suksesskriterier ved godt HMS-arbeid var temaet da Legeforeningens generalsekretær Geir Riise holdt foredrag for ledere og verneombud ved Universitetssykehuset Nord-Norge (UNN). – I virksomheter med de langsiktige beste økonomiske resultatene har man også det beste HMS-arbeidet, sa han til en lydhør forsamling.

Begeistring og motivasjon

– Arbeidsmiljøet generelt i norsk arbeidsliv er stort sett godt og kjennetegnes av høy arbeidslivsdeltakelse. Mange arbeidstakere opplever å ha en meningsfylt arbeids- hverdag og en sterk tilknytning til arbeidsplassen, sier Riise. Samtidig viser undersøkelser at over 20 % av arbeidstakerne opplever store helsebelastninger på jobb. – Det er en sammenheng mellom arbeidsglede (begeistring) og motivasjon, og god ledelse innebærer at man forstår og vektlegger denne sammenheng. Dialog, åpenhet, tydelige arbeidsmål som er kjent av alle, god involvering av tillitsvalgte og samsvar mellom rolle og ansvar er viktige stolper i HMS-arbeidet. Godt HMS-arbeid er ofte nøkkelen til suksess, og på alle ledermøter bør HMS-arbeidet være første punkt på agendaen. Her må HMS-resultater og gode eksempler på trivsel og utviklingstiltak etterspørres. Uten et slikt tydelig lederfokus

blir ofte arbeidsmiljøet en salderingspost med bl.a. høyere sykefravær og dårlig trivsel som resultat, sier Riise og understreker at kjernen i alt HMS-arbeid er dialogen mellom en ledelse som tar ansvar og en medarbeider som tar medansvar.

– Å bli sett og hørt og å ha mulighet til å medvirke er viktig for den enkelte arbeidstaker, sier han. – Begeistringen blir mindre når man mangler et felles mentalt bilde på hva som er viktigst for organisasjonen, når involveringen fra de ansatte ikke er reell, når arbeidstakerne opplever at deres kompetanse ikke blir brukt og når arbeidsoppgaver og ansvar ikke følger hverandre.

– Den nordiske trepartsmodellen som bygger på at ledelse, tillitsvalgte og verneombud samarbeider om å realisere felles arbeidsmål, fremmer arbeidsmotivasjon og effektivitet, sier Riise.

Flere utfordringer ved sykehus

– Vi har mange utfordringer i sykehus, noe vi får kunnskap om fra de som arbeider i sykehus, ledere, tillitsvalgte og ansatte. Det framgår også av God vakt-rapporten (1) og Riksrevisjonens rapport (2). Typiske kjennetegn er at arbeidet som oftest oppleves som givende og meningsfylt med høyt faglig fokus og høyt pasientfokus. Utfordringene er ofte et fysisk og psykisk kre-

vende høyt tempo og at det ikke er tilstrekkelig fokus på systematisk HMS-arbeid, sier Riise.

God vakt-rapporten viser bl.a. at konsekvensvurderinger av arbeidsmiljøet ikke gjøres i forkant av endringsprosesser, at betydningen av informasjon og medbestemmelse i omstillingsprosesser undervurderes og at det er for liten lederstøtte i tøffere tider. Riksrevisjonens rapport setter situasjonen i helsevesenet i et flerårig perspektiv og understreker god dialog med de ansatte som en nødvendighet. God involvering av det kliniske nivået bidrar til at faglige hensyn i større grad kan ivaretas i budsjett- og omstillingprosessene. Samtidig bidrar også god involvering av ansatte til bedre økonomisk kontroll.

Trappevasken begynner øverst

– Toppledelsen (også styret) må engasjere seg i HMS-arbeidet og etterspørre aktivitet fra alle enheter, og det må settes tydelige mål som må følges opp, sier Riise.

– Ledelsen må være «sultne» på å registrere og følge opp avvik, lære av feil og unngå jakt på «syndebukker». Det legger et godt grunnlag for organisatorisk læring. Kvalitet, arbeidsmiljø og økonomi må sammen brukes som styringsgrunnlag, noe som også Legeforeningen har som et av sine seks satsningsområder. Riise understreker at arbeidsmiljøarbeidet må være synlig og integrert for alle ansatte og at vanskelige ting må løses raskest mulig.

– Ut fra min erfaring har sykehusene mye å lære av hvordan store deler av norsk prosessindustri har fått til gode resultater ved å prioritere et godt HMS-arbeid. Erfaringen fra denne delen av norsk arbeidsliv vil kunne komme både pasient og ansatte i helsesektoren til gode, sier generalsekretæren.

Lise B. Johannessen

lise.berit.johannessen@legeforeningen.no
Avdeling for informasjon og helsepolitikk

Litteratur

1. Prosjektrapport – God vakt! – Arbeidsmiljø i sykehus. Oppsummering etter tilsyn i landets sykehus 2005. Bodø: Arbeidstilsynet, 2006.
2. Riksrevisjonen. Riksrevisjonens undersøkelse av økonomistyring i helseforetakene. Dokument 3:3 [2009–2010]. Oslo: Riksrevisjonen, 2009.



Et godt arbeidsmiljø forebygger sykefravær, sier Geir Riise. Foto Lise B. Johannessen