

Ola Nordmann har aldri vært sykere. Hva kan vi gjøre med sykefraværet?



AV OLAV RØYNELAND

Jeg er etter hvert blitt en eldre kollega (60). Jeg har jobbet som lege i primærhelsetjenesten i Telemark siden 1971. Etter den siste valgdebatten og den siste avtalen mellom LO og NHO om hvordan sykefraværet skal reduseres med 20% , føler jeg behov for å basunere ut min frustrasjon over hvordan

samfunnet angriper det høye sykefraværet vi har i Norge. Selvfølgelig har jeg en bedre løsning, og jeg vil nedenfor argumentere for den.

Selv har jeg bakgrunn som distriktslege i en utkantkommune (15 år) , som helsesjef i en bykommune (3 år) og som bedriftslege og konsernlege (12 år) i et internasjonalt petrokjemiselskap. Nå er jeg allmennpraktiker, pensjonist og rådgivende trygdelege med 20 timer i uka. Grunnen til å liste opp dette, er å presentere noe av den erfaringen jeg har fått, og bakgrunnen for hva jeg nedenfor skriver.

Opp gjennom årene har jeg sett sykefravær som et symptom på samfunnets helse. Mange vil hevde at den norske nordmann aldri har vært friskere eller hatt det bedre enn i dag. Jeg reiser et spørsmål ved dette utsagnet, og vil provokativt hevde at Ola og Kari aldri har vært sykere enn de er i dag. Og det utvikler seg i gal retning. Jeg har derfor ikke noen tro på at 600 nye byråkrattstillingene i trygdeverket som er etablert fra 2002 som ledd i avtalen mellom LO og NHO (inkluderende arbeidslinje), vil redusere sykefraværet.

Min erfaring er at Ola og Kari har et svært ryddig forhold til det å gå på jobb. De aller fleste er samvittighetsfulle arbeidstakere som ønsker å være nyttige samfunnsborgere. Den ene prosenten som faller utenfor denne gruppen, har fått langt større oppmerksomhet enn de fortjener og spiller en helt marginal rolle i statistikken. De er oftest kjent i miljøet og kan håndteres av en oppegående personalavdeling.

Når vi leger sykemelder en person, er det etter min erfaring alltid en god grunn til det. Vel er det pasienten som gir premissene for sykemeldingen, men vi har sjelden grunn til å være uenig. Senere i forløpet er det ofte andre grunner enn den primære som hindrer den sykemeldte i å komme tilbake i arbeid.

Peter F. Hjort er en av de guruer i norsk medisin som jeg ofte har tydd til. På 70-tallet spådde han utviklingen av sykdomspanoramaet fra de tradisjonelle lidelsene vi lærte om på doktorskolen til hjerte-kar epidemien. Han forespeilte oss SAM-sykdommene som fremtidens epidemi. Slik jeg ser det, er vi i dag midt i denne epidemien. Samfunn, sam-

arbeid, samliv, arbeid og miljø i videste forstand spiller den samme rollen som sykdomsfremkallende faktorer i dag, som tuberkulose og polio gjorde i gamle dager. I dag lider folk av stressrelaterte lidelser og av symptomer pga. manglende mestring av jobb og samliv. Vi mennesker har behov av forutsigbarhet, men dagens omstillingstakt i arbeidsliv og samfunn fratar oss denne nødvendige forutsigbarheten når vi skal planlegge våre liv.

Arbeidslivet tror jeg er den viktigste enkeltfaktoren til det økte sykefraværet. Årsaken ligger hos arbeidsgiver, men ikke minst hos arbeidstakerne selv. Når «Per» har redusert funksjon, foretrekker han å bli sykemeldt fremfor å tilpasse arbeid og funksjon. Han vet nemlig at kollegene helst ser han blir sykemeldt, for da får de en vikar som gjør at det blir mindre arbeid for dem, eller de får mer overtid /betaling. Arbeidsleder tenker på samme måten. Med vikar eller overtid får han jobben gjort. Da er det forståelig at Per ikke kommer tilbake i arbeid før han er 100% produktiv. Aktiv sykemelding har rettet noe på dette. Kulturen innad i et arbeidslag er derfor viktig for sykefraværstatistikken.

Som rådgivende lege leser jeg sykemelding 2, og det er påfallende hvor ofte legen beskriver konflikt på arbeidsplassen som bakenforliggende årsak til sykdom. Den største delen av dette forblir skjult for arbeidstilsynet.

Depresjon, utbrenthet, tretthet og muskel/skjelett angis som årsak eller diagnose. Men dette er i realiteten bare et symptom på en sykdom i omgivelsene.

Jeg jobbet en god del med ledelse i tiden som bedriftslege, og jeg mener selv at dette bidrog til at fraværet i min bedrift (600 ansatte) var rundt 3,2–3,7%. Toppledelsen innså at sykefraværet var et symptom på organisasjonens helse, og de var opptatt av å redusere fraværet ved å forbedre arbeidsmiljøet, forbedre ledelsen og stimulere atferdsarbeidet. «24-timers-mennesket» ble innført som et begrep. Det betyr at arbeidsgiver og kolleger skal føle ansvar for hverandre også utenfor arbeidstid. Det var flere som tok i mot støtte fra bedriften når de ble rammet av personlige katastrofer. Arbeidsplassen har og bør enda mer overta noe av omsorgsfunksjonen som storfamilien hadde i gamle dager. Friske arbeidstakere er mer produktive og billigere enn syke.

Mitt inntrykk er at kravet til effektivitet er så stort at enkeltmennesket jobber med maksimalt tempo hver dag og hele dagen. Vi vet at det klarer vi ikke lenge. Vi må ha perioder der vi henter oss inn igjen, for så en periode igjen å yte maksimalt. I dag er det færre av oss som går hjem fra jobb med tomt skrivebord. Det er alltid noe som ligger igjen og venter på oss, og som vi vet at andre igjen venter på. Det

er det vi ikke får gjort, som stresser oss. Det er ikke alle som har lært prioriteringskunsten.

Arbeidsredskapene våre har forandret seg fra skrunøkkel til PC med stadig nye programvarer og oppdateringer. Ergonomien har ikke utviklet seg i samme tempo. Ikke før mestrer vi den ene programvaren, før neste oppdatering er en realitet. Færre av oss opplever mestring og derved trivsel i arbeidslivet. Det blir A-variantene av oss som klarer å stå løpet noe lenger enn B-variantene. Mens C-varianten allerede er sykemeldt for muskel-skjelett plager eller depresjon pga. manglende mestring, langvarig stress og følelse av tap. Vårt eneste fangnett for de som faller av lasset, er sykemelding og senere uføretrygd.

Internasjonalisering og «turnover» av kompetanse har utviklet seg formidabelt. Den jobben du blir utdannet til, må du bytte og lære om kanskje både to og tre ganger før du endelig kan flykte inn i pensjonistens rekke. Da er presset endelig borte, trass i at du likte arbeidsplassen, jobben og kollegene godt. Men du orket ikke tempoet, presset og tap av ansikt når du ikke var like mye på høyde som de yngre. Individets verdighet, selvrespekt og plass i gruppens sosiale hierarki er viktige nærværsfaktorer.

Kari er til 70% deltakende i arbeidslivet og opplever de samme kravene som Ola. Men hun har og føler nesten det samme ansvaret for barna og familien som tidligere hjemmeverende mødre. Vi gutta har ikke klart å følge denne utviklingen. Det kan være en bidragende årsak til flere samlivsbrudd og høyere fravær hos kvinner.

Husleiene er høye, barnehagene er dyre, og kravene på jobben gjør at 8 timers arbeidsdag er noe de fleste ser som en drøm. Jobbens krav tilsier at flere både kvinner og menn jobber både 8 og 10 timer daglig. Reisevirksomheten gjør ikke dette mindre. Vår hjemlige base og fundament smuldrer mer og mer bort. De som hevder at vi aldri har hatt mer fritid, kjenner ikke hele sannheten.

LO stimulerer til denne utviklingen. De godtar lønssystemer som stimulerer til økt arbeidstid og sterkere konkurranse mellom kolleger. Solidariteten brukes bare i festtaler, mens konkurransen mellom likemenn er virkeligheten. Etter hvert er det færre som makter å følge med. De som faller fra blir sykemeldt.

Arbeidslivet har kanskje aldri vært mer brutalt og ekskluderende enn det er i dag.

Hva kan vi gjøre?

Jeg er vel kommet til at ledelse i sin bredeste betydning er den viktigste terapeuten som virkelig kan skape en friskere organisasjon. God ledelse kan motivere og stimulere, støtte og utfordre, hjelpe og delta når livet er vanskelig i og utenfor arbeidstiden. God ledelse kan stimulere til kontinuerlig opplæring i en helt annen divisjon enn vi har vært vant til, slik at flere føler mestring. Man henter ferdig utdannede fra skoleverket og slenger dem til trygdeverket når de ikke lenger holder mål. Det må bli slutt på den bruk og kast av

mennesker og kompetanse arbeidslivet i dag driver med. Noe brutalt sagt, men dere forstår meningen. Gjennom kontinuerlig kompetanseutvikling kan de ansatte lære mestring og prioritering. Det vil gi trivsel og lavere fravær.

Det er den nærmeste avdelingsleder /arbeidsleder i den enkelte virksomhet som kan pleie og vedlikeholde den menneskelige maskin slik en ansvarsfull maskinist pleier sin motor. Han oljer og smører. Lytter til lyden og tilpasser turtallet. Passer på at den ikke går varm. Han foretar regelmessig forebyggende vedlikehold og venter ikke på at noe skal gå galt. Slik må den moderne leder også pleie sine medarbeidere i arbeid, men også vise interesse for fritidens problemer.

Slike ledere kan vi bare utvikle om toppledelsen har samme forståelse og mål for moderne lederskap.

Valgets sykelønnsdebatt viste meg at politikere på høyt nivå ikke får informasjon om hva som er dagens problem. Jeg tror dere er enige med meg når jeg hevder at det er ikke fraværet mellom 1–30 dager som er det store problemet. Det er sykefraværet lenger enn 30 dager som er utfordringen. Det er mer de tradisjonelle lidelsene som er årsaken til det korte fraværet. Vi forandret på egenmeldingsprosedyrene i min bedrift, og korttidsfraværet gikk ned. Langtidsfraværet utgjorde imidlertid 50% og mer av det totale fraværet, men representerte bare 5% av syketilfellene. Psykosomatiske og psykiatriske lidelser var ca. 60% av årsakene til langtidsfraværet. Jeg vet at dette er representativt for fraværsmønsteret på landsbasis.

Jeg mener også at vi må forandre dagens sykelønnsordning, men ikke slik politikerne synes å ønske. Jeg vil beholde dagens sykelønn for den ansatte, men forandre utgiftsfordelingen mellom stat og arbeidsgiver. Egenmeldingsperioden bør være en pool på ca. 16 dager per år, som kan fordeles på 4 ganger. Utgiftene bør dekkes av Folketrygden i sin helhet ved sykefravær fra første til 30. sykedag. Deretter må arbeidsgiver dekke 1/3 av lønnsutgiftene til en løsning er funnet. Dette vil stimulere utviklingen av atferdsarbeid og nærværsfaktorer. Dette bør være hovedregelen, men et utvalg hvor arbeidsgiver, RTV og a-etat deltar, bør kunne vedta unntak fra denne regelen etter gitte retningslinjer. Rent økonomisk tror jeg verken arbeidsgiver eller stat vil tape på en slik omlegging. I dag betaler arbeidsgiver 50% av utgiftene til alt sykefravær i arbeidsgiverperioden, mens staten tar resten og de etterfølgende uføretrygder. Jeg tror staten i dag stimulerer til eksklusjon av arbeidslivet ved dagens sykelønnsordning, og taper mest økonomisk.

«Mitt konsern» har en bedrift i Portugal med 700 ansatte og 1,2% sykefravær over flere år, mens Portugal som nasjon har ca 6%. Jeg hadde glede av å studere dette fenomenet. Nærværsfaktorer som godt arbeidsklima og økonomiske stimuli for nærvær i arbeidslaget, var viktige faktorer. Det latinske sinnelaget skal heller ikke undervurderes. Jeg tror det er fullt mulig å redusere fraværet til nærmere 2% i Norge med dagens velferdsordninger for arbeidstaker.