

Føretaksgruppa Helse Vest

Sjukefråvær

Ei kunnskapsoppsummering

Kunnskapsgrunnlag sjukefråvær

Nokre utvalde overordna perspektiv og utviklingstrekk

- Ser vi bort frå det urettferdige, burde profil for sjukefråværet vært tilfeldig fordelt på vekedagar/vakter mv., det er det ikkje.
- Høgast bemanning er tysdagar og onsdagar, samtidig dei vekedagane vi har høgast fråvær.
- Profilen for fredag, laurdag og søndag skil seg ut av del vakter med fråvær i forhold til planlagd bemanning.
- Fråværsprofilen mellom dag, kveld, natt og helg er noko vi har sett nærare på.
- Isolert sett er det høgare sjukefråvær for nattevakter
- Svært høg variasjon mellom yrkesgrupper. Frå om lag 3,5% til opp over 20%.

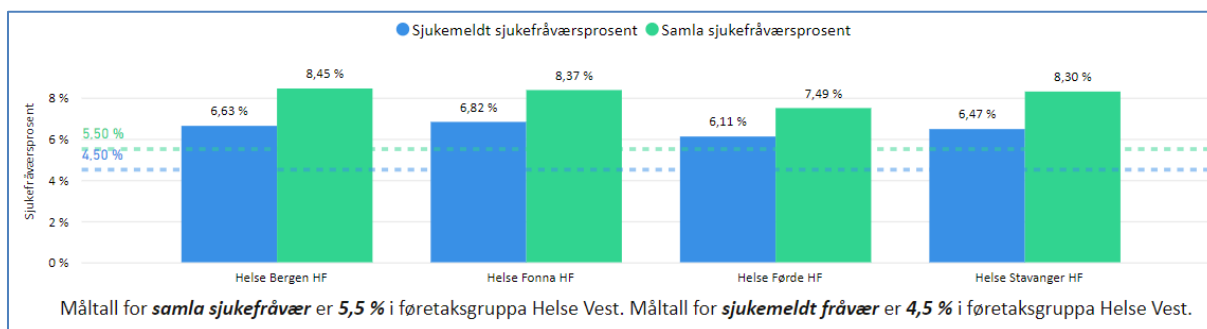


Innhold

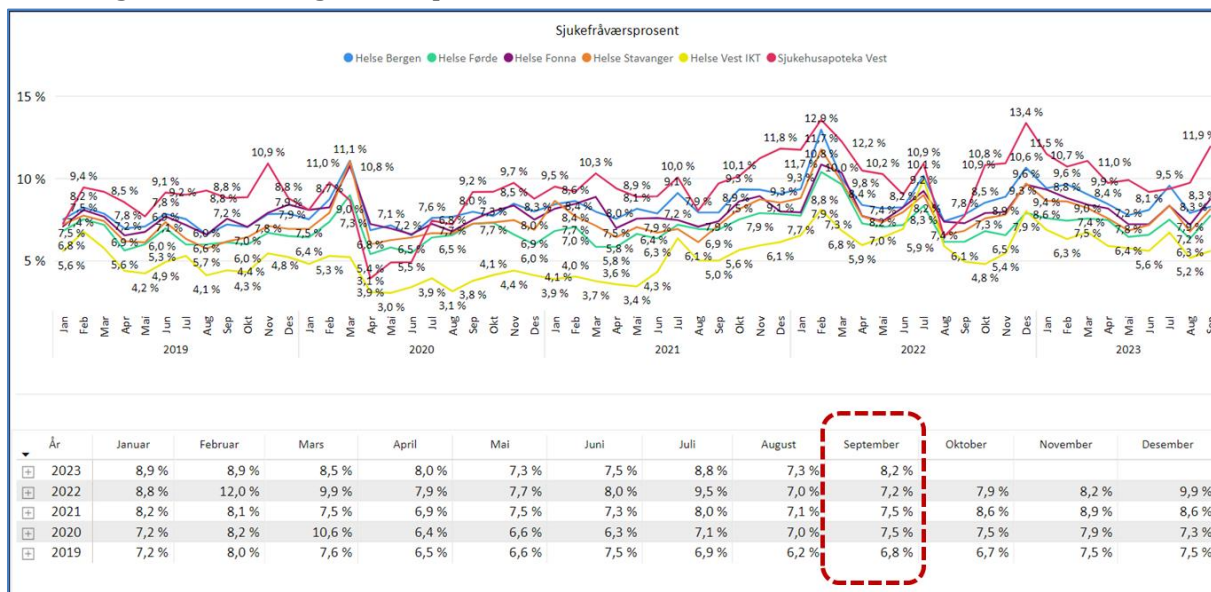
1. Sjukefråvær	3
1.1. Tiltak frå føretaka	6
1.2 Helseføretaka deltar i IA bransjeprogramma	7
2. Sjukefråvær over tid	10
3. Sjukefråvær og bemanning	15
3.1 Er det samanheng mellom utvikling bemanning og sjukefråvær?	26
3.2 Bruk av ekstravakter, forskyving og overtid, (EFO)	29
3.3 Samanheng mellom forbruk av variabel lønn mm	31
4. Sjukefråvær og yrkesgrupper	32
5. Sjukefråvær og stillingsprosent	42
6. Sjukefråvær og alder	45
7. Sjukefråvær fordelt på «ansatt type»	52
8. Vedlegg – Oversikt over yrkesgrupper og inndeling	54

1. Sjukefråvær

Samla sjukefråvær per september for føretaksgruppe Helse Vest er 8,20 %. Av dette utgjør sjukemeldt fråvær 6,45 % og eigenmeldt fråvær 1,75 %. Oppgåver i helseføretaka føreset at medarbeidarar og tar omsyn til pasientar og sine kollegaer. Eit eigenmeldt sjukefråvær på om lag 1,75 % kan vere eit rett nivå, dersom det er tilfeldig og ikkje har eit mønster som bør bidra til tiltak i ulike einingar.



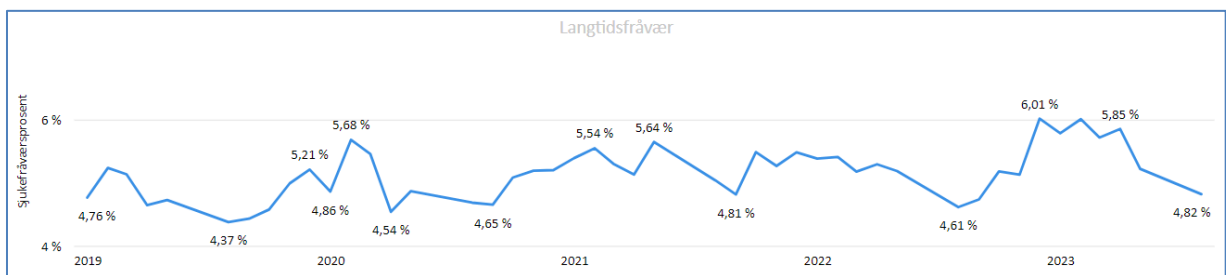
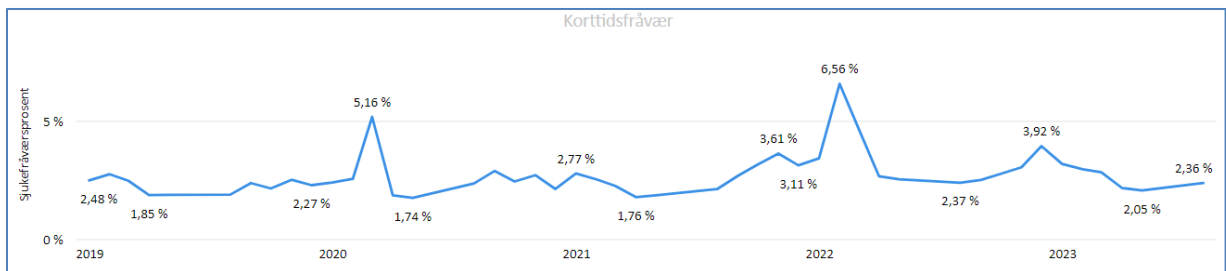
Utvikling frå 2019 til og med september 2023:



Når det gjeld utviklinga over tid for **samla sjukemeldt** fråvær vises utviklinga med periodar med særleg høgt sjukefråvær som er tett kopla med høgt smittetrykk av Covid-19.



Dei same trendane går igjen i korttidsfråvær og langtidsfråvær.



Ein samla oversikt for kort- og langtidsfråvær visast i oversikten under:

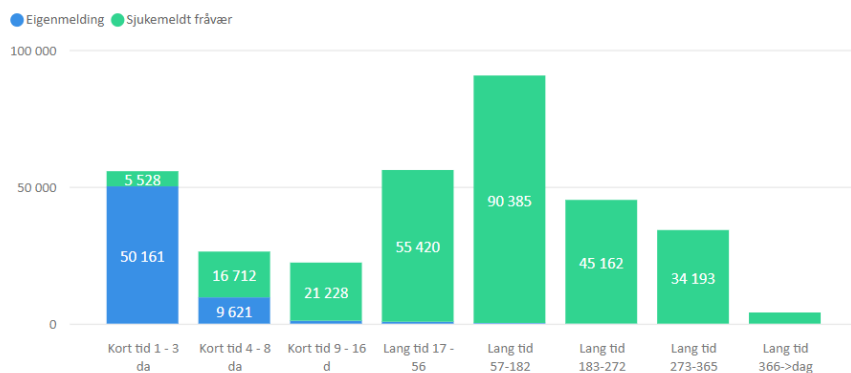
Resultata vert vist for fleire verksemdar, fleire klinikker, fleire avdelinger, 2023, fleire månadar

På denne fanen vert sjukefråværs lengde presentert **med sammenstilte brutto fråværs lengde**.

Grafen under visar samla sjukefråværs dagar for valgt periode, medan linjediagram til høgre visar utvikling over tid.

I tabellen nederst kan du drillar deg ned i organisasjonstrukturen.

Samla, Sjukemelde og Eigenmelde sjukefråværs dagar over tid



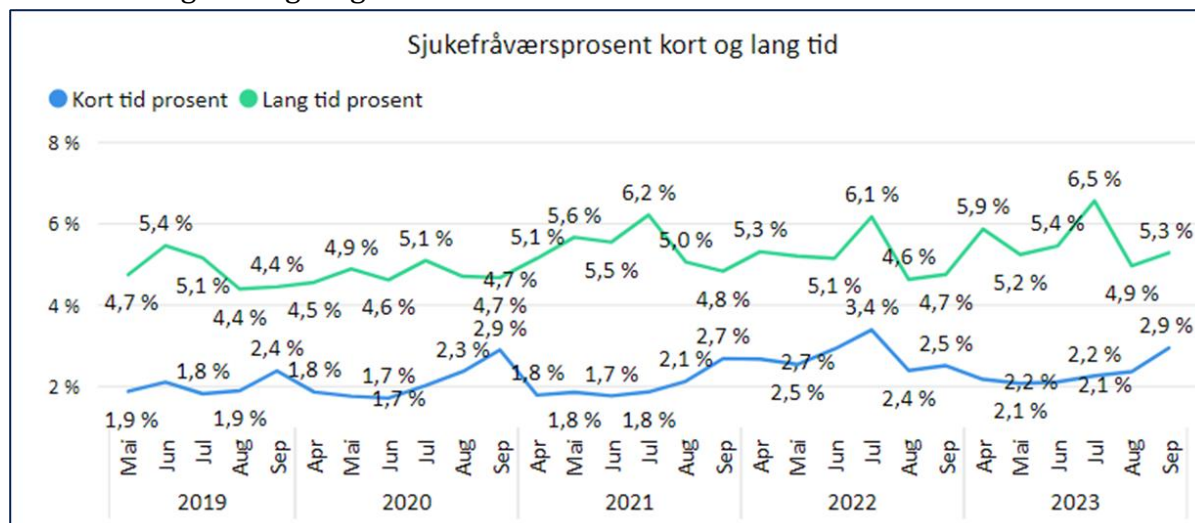
Utvikling over tid



Sjukefråværs dagar

Føretak	Samla sjukefråværs dagar	Sjukemeldt sjukefråværsprosent	Sjukemelde sjukefråværs dagar	Samla sjukefråværsprosent	Eigenmelde sjukefråværs dagar	Eigenmeldt sjukefråværsprosent	Kort tid	Lang tid	Tal medarbeidarar i totalt valt periode
Sjukehusapoteka Vest	4 899	8,64 %	4 088	10,36 %	812	1,72 %	6,42 %	3,94 %	389
Helse Bergen HF	168 392	7,03 %	137 340	8,62 %	31 052	1,59 %	4,71 %	3,91 %	18 361
Helse Fonna HF	42 252	6,76 %	35 047	8,15 %	7 206	1,39 %	4,45 %	3,70 %	5 523
Helse Stavanger HF	83 046	6,29 %	67 266	7,77 %	15 779	1,48 %	4,03 %	3,74 %	10 553
Helse Førde HF	28 698	5,89 %	23 618	7,15 %	5 080	1,27 %	3,51 %	3,64 %	3 913
Helse Vest IKT AS	7 297	4,44 %	5 365	6,03 %	1 932	1,60 %	3,62 %	2,41 %	866
Totalt	334 584	6,64 %	272 724	8,14 %	61 861	1,51 %	4,37 %	3,77 %	39 604

Samanlikning kort og langtidsfråvæ:er



Sjukefråværet endrar seg over tid, men har gjennom pandemien og post-pandemien festa seg på eit vesentleg høgare nivå enn for dei beste åra sidan helseføretaksreforma i 2002. Samanlikning av sjukefråværet i 2023 med åra som er prega av pandemien kan vere lite hensiktsmessig. Vi har derfor vald å samanlikna sjukefråværet for 2023 med 2019 og for delar av materialet som går fram av vedlagte rapport i eit lenge perspektiv.

Det bør vere eit mål at sjukefråværet som hadde god utvikling i åra før 2019 bør vere nivå målet som bør vere mogleg å nå. Dei regionale måla for sjukefråvær bør framleis oppretthaldast.

Pandemien har påverka sjukefråværet for alle yrkesgrupper. Særleg høgt sjukefråvær har i stor grad fylgt smittetrykket elles i samfunnet. I den første perioden av pandemien var smittetrykket i befolkninga lågare enn i siste del av pandemien, men ved inngangen til pandemien var det stor usikkerheit, strenge krav til karantene som førte til meir enn 4 000 tilsette i karantene/med sjukefråvær. Det er derfor viktig å vise utviklinga over noko lengre tid for helseføretaka.

Det er viktig å påpeke at sjukefråvær i prosent alltid vil være høgare i ferieperiodar, sjølv om tal fråværsdagar er lik. Det skuldast ikkje at det i ferieperiodane er fleire sjukefråværsdagar, men moglege dagsverk i nemnar er vesentleg lågare.

Det er og mykje anna lovfesta og fråvær som er avtalt mellom partane i tariffavtalar. Det totale fråværet er derfor vesentleg høgare enn samla sjukefråvær. Det er dette leiarar skal handtere.

Eit lågare sjukefråvær kan gi gode bidrag til arbeidsmiljøet og HMS arbeidet, i tillegg til at det kan gi auka fagleg kapasitet, mellom anna unngå bruk av forskyving, overtid og meirarbeid som har ein vesentleg kostnad i helseføretaka. Det kan og bidra til gode og føreseielege pasientforløp med kortare ventetid, færre fristbrot, kvalitet og pasienttryggleik. For den einskilde medarbeidar, teamet og arbeidsmiljøet vil et lågare sjukefråvær bidra til kontinuitet og god fordeling av oppgåver. Eit særleg viktig moment er den verdien det kan bidra til for den einskilde medarbeidar.

Helseføretaka har av alle desse effektane betydeleg søkelys på den gode effekten av redusert sjukefråvær. Det er mellom anna eit av fleire konkrete tiltak for å redusera mange av utfordringane helseføretaka står overfor i 2024, og åra framover. Høgare grad av å tilhøyra eit godt arbeidsfellesskap, å vere ein del av eit godt arbeidsmiljø i seg sjølve er helsefremmande. For dei av våre medarbeidarar som har alvorleg langvarig sjukdom skal oppleve at dei blir sett, følgt opp og har ein sosial tilknytning.

1.1. Tiltak frå føretaka

Alle helseføretaka har omfattande tiltak for å bidra til redusert sjukefråvær. Over år har det vært utvikla tiltak for å ivareta gravide for å unngå sjukemelding, ein har rutinar for å ha dialog så tidleg som mogleg for å unngå at sjukefråvær varer ved. Leiarar kan få ulik støtte frå BHT, NAV og personal- og organisasjonseiningane. God ivaretaking av medarbeidarar som har svært alvorleg og langvarig sjukefråvær har vært etablert over mange år. Nokre får urettferdig livstruande sjukdom der det beste føretaka kan gjere er å leggja best til rette, særleg for sosial tilknytninga til eit godt arbeidsmiljø, ikkje bli gløymd sjølv om situasjonen for den det gjeld ikkje kan gå over.

Det er god delingskultur mellom helseføretaka, læring og inspirasjon, utprøving og tiltak blir formidla i felles regionale nettverk og møter.

Helse Bergen har mellom anna nyleg inngått ein samarbeidsavtale med NAV om etablering av karrieresenter. Karrieresenteret i Helse Bergen har som målsetting å:

- Styrke IA- arbeidet
- Betre oversikt og betre styringsdata
- Betre kvalitet
- Spart tid for leiar
- Kompetansesenter

NAV har frigjort ein 100 % stilling til dette arbeidet og vil i samarbeid med Helse Bergen jobbe med karrieresenteret dei neste to åra. Helse Bergen vil med etableringa av karrieresenteret styrke det systematiske arbeidet med å få medarbeidarar til å stå lengre i arbeid.

Dette er ein tilnærming som delvis har vært prøvd ut tidlegare med faste NAV kontaktar som kjenner verksemdene godt, er til stades på arbeidsplassen saman med leiinga. Det er viktig å følgje med om dette kan gi resultat, særleg for det langvarige sjukefråværet.

1.2 Helseføretaka deltar i IA bransjeprogramma

Helse Fonna

Bransjeprogrammet

Tre avdelingar deltar i «Der skoen trykker». Den tredje avdelinga starta med kartlegging vår 2023. Avdelingar frå Haugesund sjukehus og Stord sjukehus deltar.

I samarbeidsmøte (IA) med NAV arbeidslivssenter, verneombod og tillitsvalt snakket vi om følgjande: Korleis skal nye avdelingar bli meldt inn i bransjeprogrammet? Alternativ er skjema som er klar til bruk eller meldes inn i arbeidsgruppa for vurdering. Konklusjon ble at leder sender inn skjema til BHT/Dida. Arbeidsgruppa vurderer innmeldt behov.

Det er klart for oppstart av ny avdeling i hausten 2023. Informasjon på intranett om bransjeprogrammet "Der skoen trykker".

«Tidlig og tett på»

Helse Fonna har ikkje starta opp med programmet «Tidlig og tett på». Spekter har orientert om at det er 6 pilotar som er starta nokre plassar. Det kan være fornuftig å lage en plan etter at Spekter har samanstilt informasjon og anbefalingar. oss informasjon.

Helse Stavanger og Helse Bergen deltar frå Helse Vest. Det er viktig for Helse Fonna å nytta seg av erfaringane frå dei føretaka som her gjennomført pilot program. Alle avdelingane som deltar i piloten, har høgt og gjentakande sjukefråvær. Det blir og jobba med gode løysningar via systematisk arbeids- som tilrettelegging og samtalar. Våren 2024 er det planlagt å presentere resultat frå pilotane for dei som ynskjer å delta i «Tidlig og tett på». Deloitte har på bestilling frå Arbeids- og inkluderingsdepartementet har fått i oppdrag å lage en oversikt/rapport fra pilotane.

Helse Førde

Der skoen trykker (DST) – Status og videre plan

HF har oppretta lokal HMS/DST- ressursgruppe som har fokus på førebyggjande HMS/arbeidsmiljøarbeidet. Gruppa består av HR, HMS, BHT og NALS. HMS-rådgivar og leiargruppa. Fem av deltakarane har fått opplæringa gjennom DST- programmet. Det blir også sett på om forbetningsagentane og bør bli en del av denne..

Det er gjennomført/er under gjennomføring tre DST-prosesser i Helse Førde. En leder har deltatt på DST -leiarutviklingsprogrammet. Klinikane melder inn aktuelle kandidatar for DST-prosesser og en ser for seg at det årleg blir starta opp to -seks prosesser i Helse Førde der DST- metodikk og -verktøy vil bli brukt.

DST er jamleg oppe som tema i FAMU og i ulike leiargruppa. DST er del av HMS-grunnopplæringa. DST metodikk/verktøy ligger som mogleg val i forbetningsrettleiaren i Helse Førde.

I Helse Førde er det lagt vekt på at DST-arbeidet integrerast i eksisterande HMS/kvalitetsarbeid. Arbeidet i DST er såleis i størst mogleg grad tilpassa de interne systema/driften.

«Tidlig og tett på» (TTP) – status og videre plan

Helse Førde har ikkje vært valt til pilot i TTP. Arbeidet med TTP er dermed i startfasen. Samtidig har det frå før vært fokus på å få plass en systematisk oppfølging av medarbeidar med hyppige og gjentakande sjukefråvær. Det er registrert uønskt variasjon i sjukefråværsoppfølginga og en vil derfor jobbe vidare med TTP i Helse Førde. Det er nyleg utarbeidd prosedyre for oppfølging av sjukefråværet. I den nye prosedyren kommer metodikk og verktøy for systematisk oppfølging av gjentakande og hyppige fråvær tidlegare fram. Det er koplingar til TTP sin nettside og forløpsskildringa i den nye prosedyren. Sjukefråværsoppfølging blir tema på HR-dag i oktober og på HMS-grunnopplæring. TTP blir sak i FAMU i løpet av hausten.

Helse Stavanger

«Der skoen trykker»

13 einingar gjennomført DST-prosesser sidan februar 2021. Tal einingar som ønsker å være med aukar. I 2023 er det starta seks prosesser. Einingar som ønsker å være med må sende søknad, og deltaking må forankrast hos leiar, tillitsvalde, verneombod og overordna leiding. De fleste HMS/KP i klinikane blir involvert og er med i prosessane. Fleire einingar begynner å jobbe med «Der skoen trykker» metodikken der partane saman jobbar målretta, langsiktig og systematisk med arbeidsmiljø.

«Tidlig og tett på»
Klinikk A er pilot.

Alle verneområda i klinikken har gjennomført partssamarbeidsduk. Leiarar, tillitsvalde og verneombod har deltatt i nasjonal opplæring. I løpet av oktober/november 2023 skal det gjennomførast møte med klinikkens leiarar med personalansvar, der man ser på kven som har behov for oppfølging i tråd med «Tidlig og tett på».

Deltaking i IA-bransjeprogram

Vi har begynt å ta i bruk GAT Analyse, eit godt, lettvinnt og allereie eksisterande verktøy som leiarar opplever som nyttig og brukarvennleg. Vi har begynt å lære opp leiarar i bruk av GAT Analyse, og opplæringsmanual blir utarbeida. Vi har forbetra sjukefråværsrutinene, utarbeida mal for samtale ved fire fråvær siste seks månadane, styrka samarbeidet om arbeidsmiljø og sjukefråvær i føretaket.

BHT har vald «Der skoen trykker» som ein av metodikkane som er føretrekt ved arbeidsmiljøarbeid. Kurs i sjukefråværsarbeid er ikkje berre for leiarar men og for tillitsvalde og verneomboda.

Helse Stavanger deltar og i Helsedirektoratets KULT-prosjekt.

Vi utvekslar informasjon og samarbeider tett med andre føretak. Vi har fått to e-læringskurs i sjukefråværsarbeid frå Vestre Viken.

Vegen vidare

Helse Stavanger vil styrka og klargjera verneombodets rolle ved sjukefråvær, og forbetre rutinar for arbeidsutprøving og eventuelt omplassering. Helse Stavanger ynsker og eit formelt samarbeid med NAV.

Korleis få fleire med?

Oppfordra alle til å etablera HMS-grupper som jamleg møtes for å jobba langsiktig, målretta og systematisk med arbeidsmiljø. Fleire og fleire vel å delta og gjennomføre tiltak. Helse Stavanger har mange som ynskjer eit styrka partsarbeid der dei set seg eigne HMS mål, der alle verneomboda gjennomfører partssamarbeidsduk.

Stavanger DSP har ynskjer seg noko liknande «Tidlig og tett på», der dei fram til nå er einingane om at dei grip fatt i det som er hovudtiltaka i TTP: opplæring til leiarar, tillitsvalde og verneombod og styrka partssamarbeidet. Det er eit mål å etablera tett oppfølging av medarbeidarar med sjukefråvær. Alle tillitsvalde, verneombod og leiarar ved Stavanger DPS skal gjennomføra interne kurs i sjukefråværsarbeid og skal også gjennomføre partssamarbeidsduk. Deretter skal ein gjennomføre dei interne rutinane for oppfølging i føretaket.

Helse Bergen

«Der skoen trykker» blir gjort kjent på Intranettside for Nærvær og Sykefravær. I tillegg blir både DST og TTP tatt med i innlegg vi har om nærværs arbeid og oppfølging av sjukefråvær. TTP er en pilot og derfor ikkje klar for implementering i føretaket.

«Der skoen trykker (DST)» – Status og vidare plan

Der skoen trykker er gjennomført i seks einingar, fleire einingar nærmar seg å vere klar for gjennomføring.

Eigenmeldt sjukefråvær i aktuelle einingar viser en ein positiv trend, (eigenmeldt fråvær går ned). For legemeldt sjukefråvær er det ikkje særleg betring.

«Tidlig og tett på» - status

Tidleg og tett på har en ein pilot som er i startgropa ved kirurgisk serviceklinikk. Opplæringsprogrammet har god deltaking frå leiarar, verneombod og tillitsvalde. Det er etablert ein ressursgruppe - "operativ stabsgruppe" med deltaking frå klinikken, PO (ARPE og BHT), NAV lokal og NAV arbeidslivssenter.

Det er gjennomført ein rekke dialogdukar om partssamarbeid i einingane i klinikken. Det står att tilsvarande tiltak for nokre deltakarar før alle har gjennomført.

AMU i kirurgisk serviceklinikk har vedtatt å utvida tal verneområde slik at kvar leder har eit verneombod å samarbeide med. Det blir og arbeida med å få fleire lokale tillitsvalde.

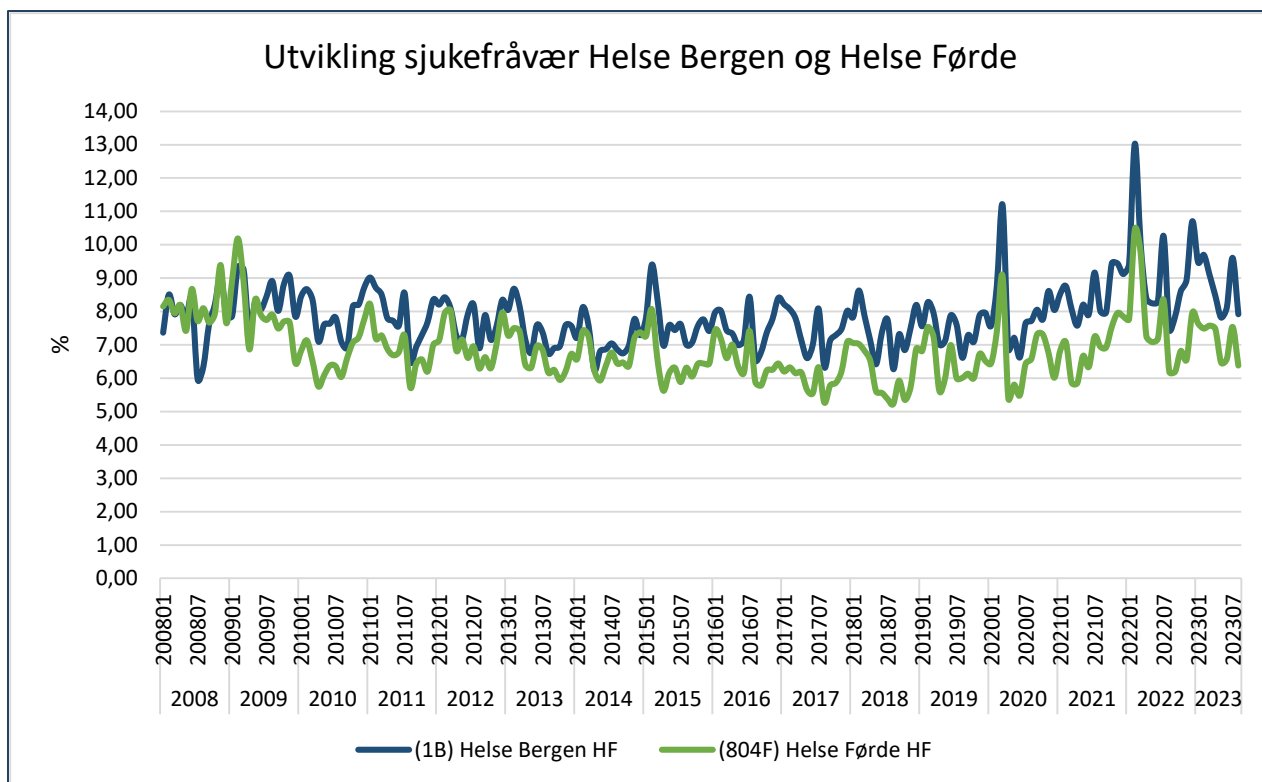
Deltaking i personal møter for å informere om TTP, førebu medarbeidarar på at dei kan bli invitert til samtale med sin leiar om deira sjukefråvær.

Leiarar gjennomfører vanleg sjukefråværsoppfølging, har identifisert nokre få med korttidsfråvær, (25 dagar sjukefråvær siste år). Gat analyse vil truleg blir identifisert fleire medarbeidarar det vil vere aktuelt å følga opp.

Ingen nedgang i sjukefråværet så langt, men kulturbygginga har starta.

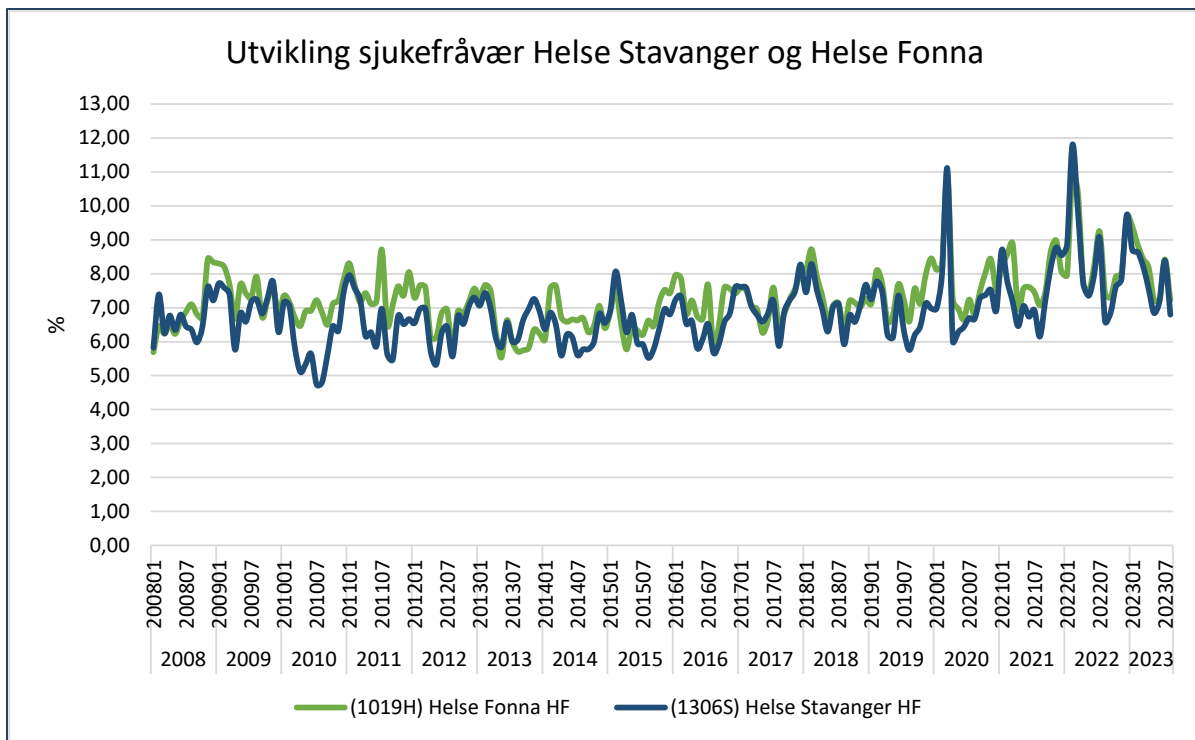
2. Sjukefråvær over tid

Med å følgje utviklinga over endå lengre periodar unngår ein hendingar eller andre særlege tilhøve, at ein observera ein trend i det einskilde føretaket. For å synleggjera dette, sjå grafane under.

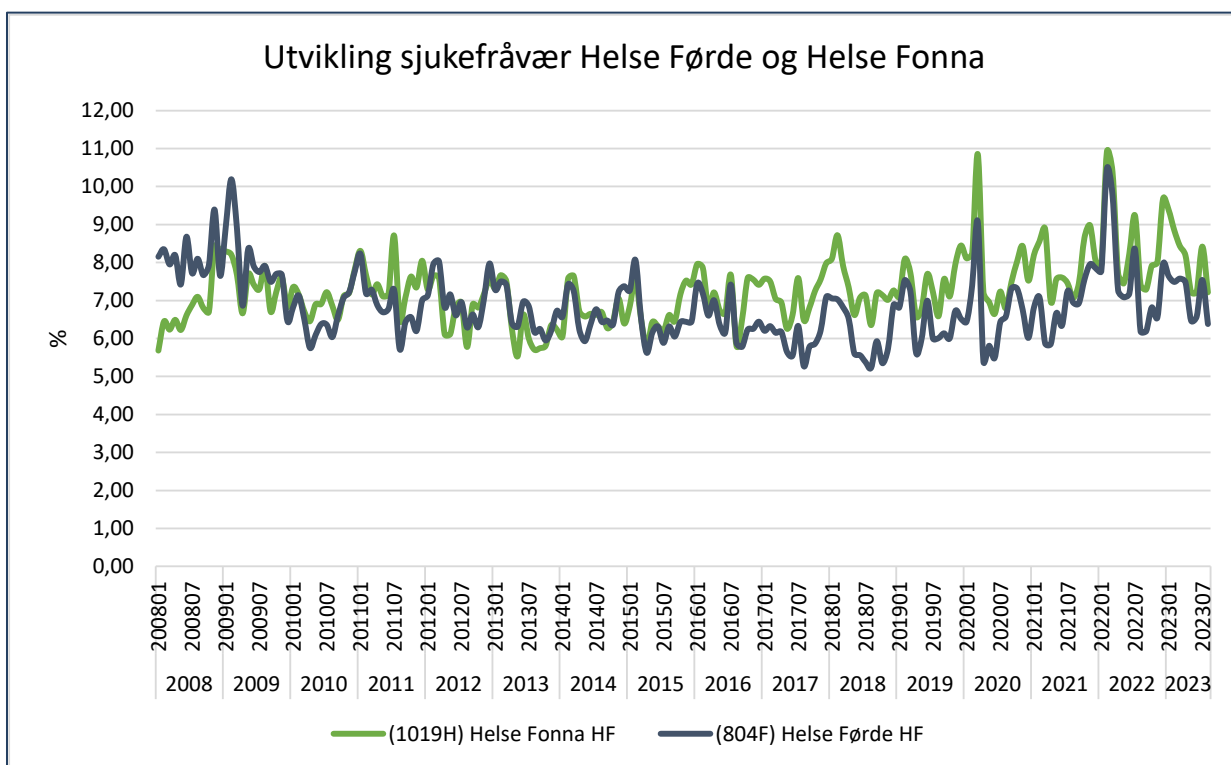


Trenden var og åra før 2008 slik at Helse Førde hadde eit høgare sjukefråvær enn resten av Vestlandet, ikkje ulikt alle bransjar i tidlegare Sogn- og Fjordane. Det som er viktig å leggja merke til er at Helse Førde over tid har klart å redusere sjukefråværet, mens Helse Bergen har fått eit auka sjukefråvær.

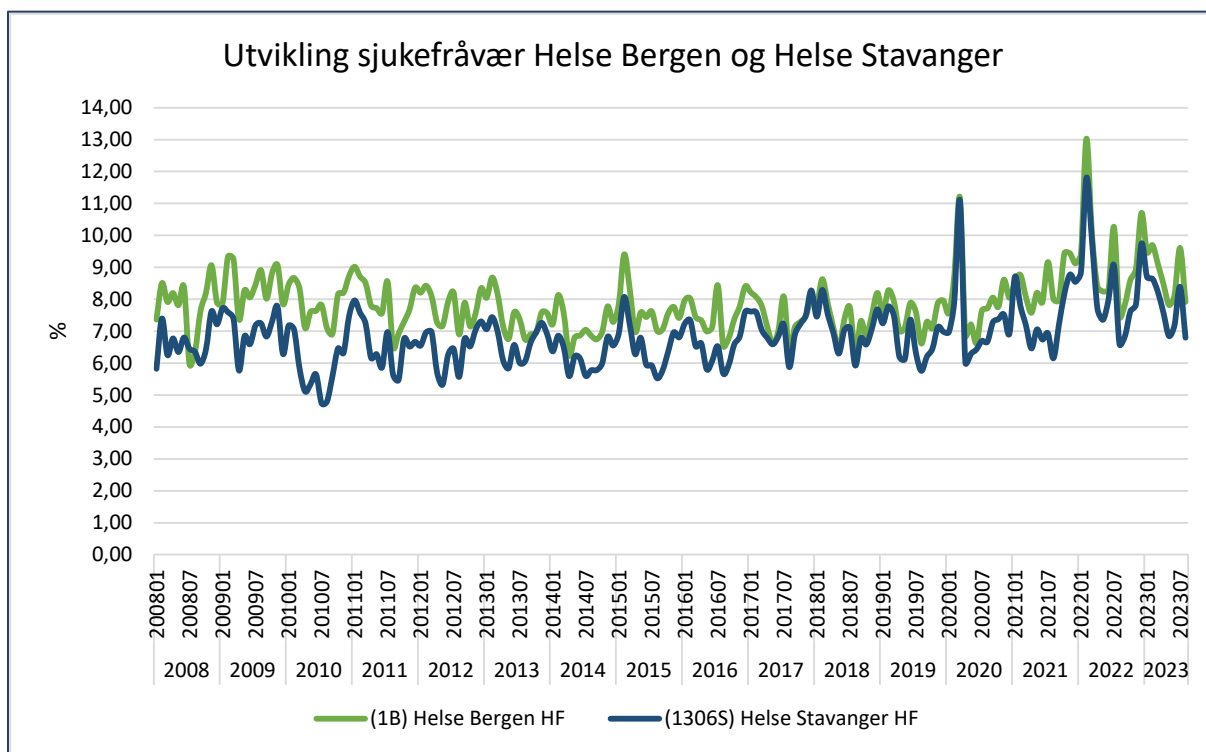
For Helse Stavanger og Helse Fonna har utviklinga og endra seg frå at Helse Stavanger over år har hatt det lågaste sjukefråværet samanlikna med dei andre føretaka, men nå er tettare på same nivå som dei andre føretaka.



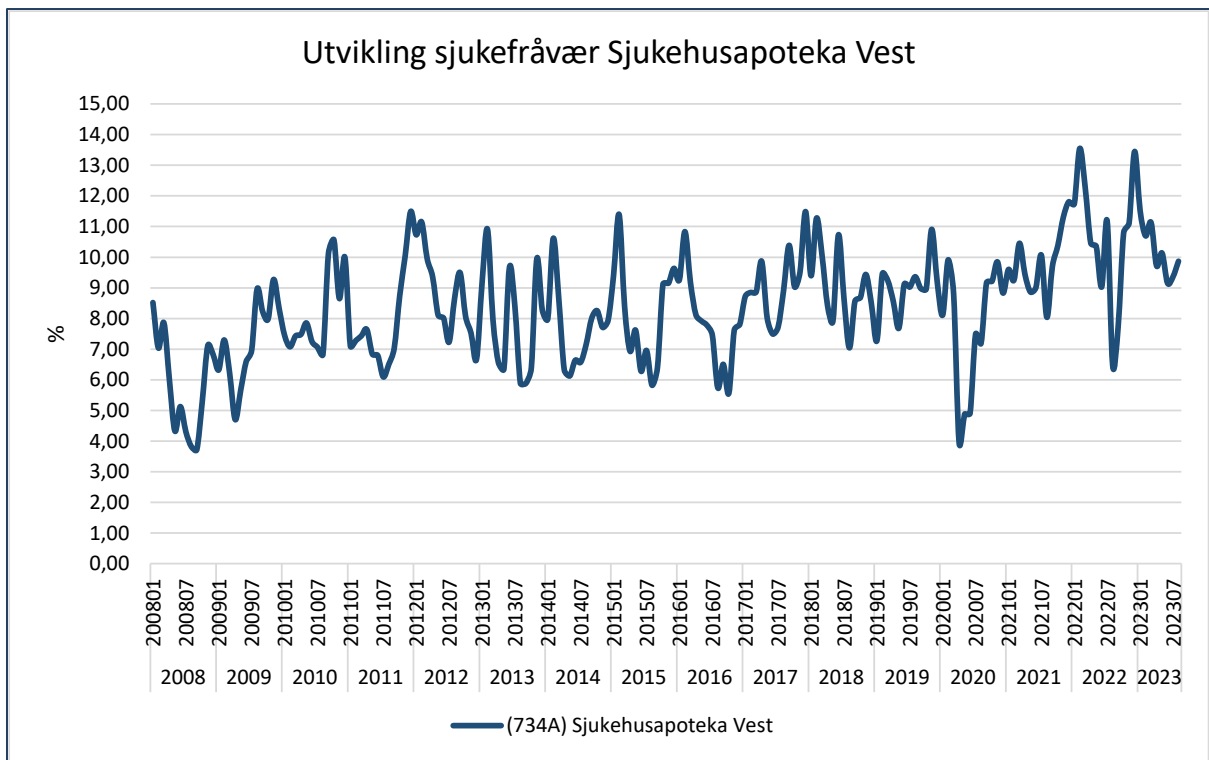
Samanliknar vi utviklinga mellom dei to mindre føretaka ser vi tydeleg at Helse Førde har betre resultat enn Helse Fonna. Begge har ein de-sentral sjukehus struktur.



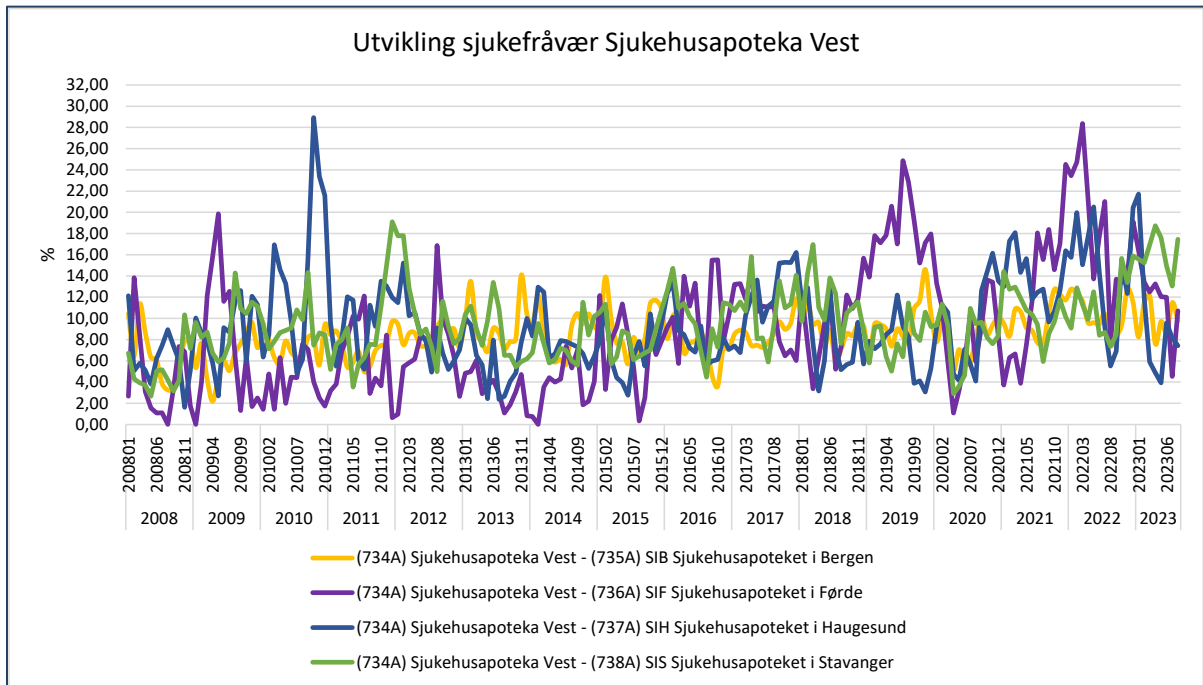
For dei to store helseføretaka ser vi og tydelege utviklingstrekk.



Sjukehusapoteka Vest har over tid hatt det høgaste sjukefråværet i føretaksgruppa Helse Vest. Over tid har dei hatt det høgaste repeterande sjukefråværet einssilde månader av året. Det er ein trend som held seg gjennom heile analyseperioden.



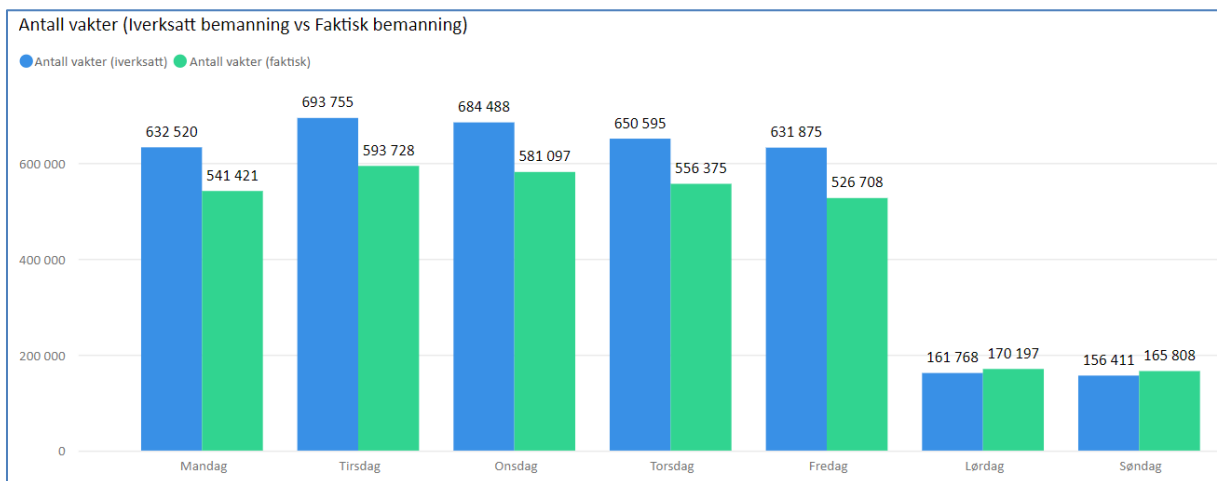
Samanlikninga mellom dei ulike sjukehusapoteka gir og eit døme på utviklingstrekk og nivå ein bør ha særleg merksemd på.



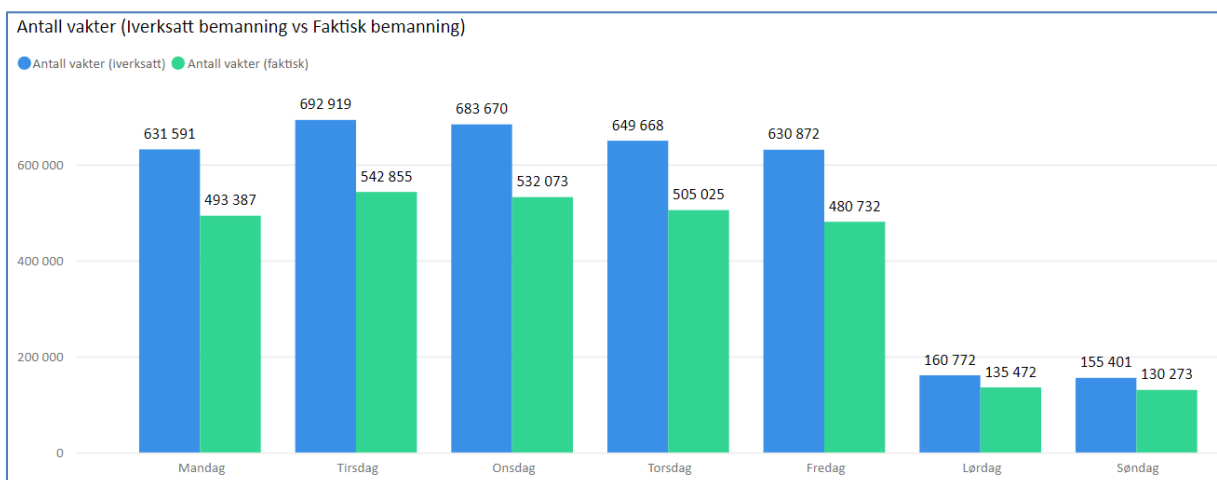
3. Sjukefråvær og bemanning

For forsøka å finna nokre svar på sjukefråvær i samanheng med bemanningsplanlegging må man først ha eit inntrykk av korleis bemanningsplanlegginga faktisk er. Ein etablert arbeidsplan inneber at alle medarbeidarar på ein eining er del av arbeidsplanen. Faktisk bemanning er dei som har vært til stades.

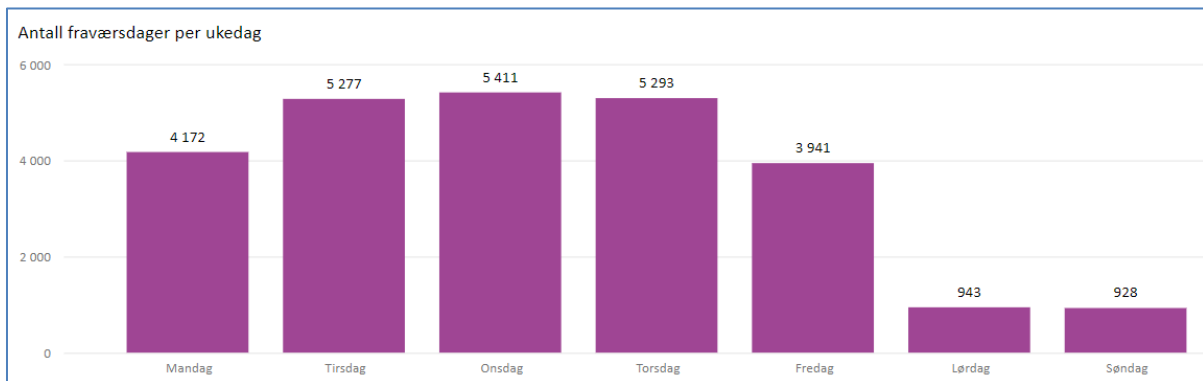
Grafen under viser at det for hittil per september i 2023 er planlagt med høgast bemanning i dagane tysdag, onsdag og torsdag, uavhengig av yrkesgrupper. Det er over det heile lågare bemanning enn planlagt med unntak av laurdagar og søndagar. Denne forskjellen kan vere at ein planlegg med lågare bemanning i helgene enn det som faktisk er behov for og nyttar variabel lønn som tiltak for å få rett bemanning i helga. Vi veit at planlegging av særleg natt og helg er utfordrande. Det er og den tida og dei dagane det blir nytta innleigde vikarar.



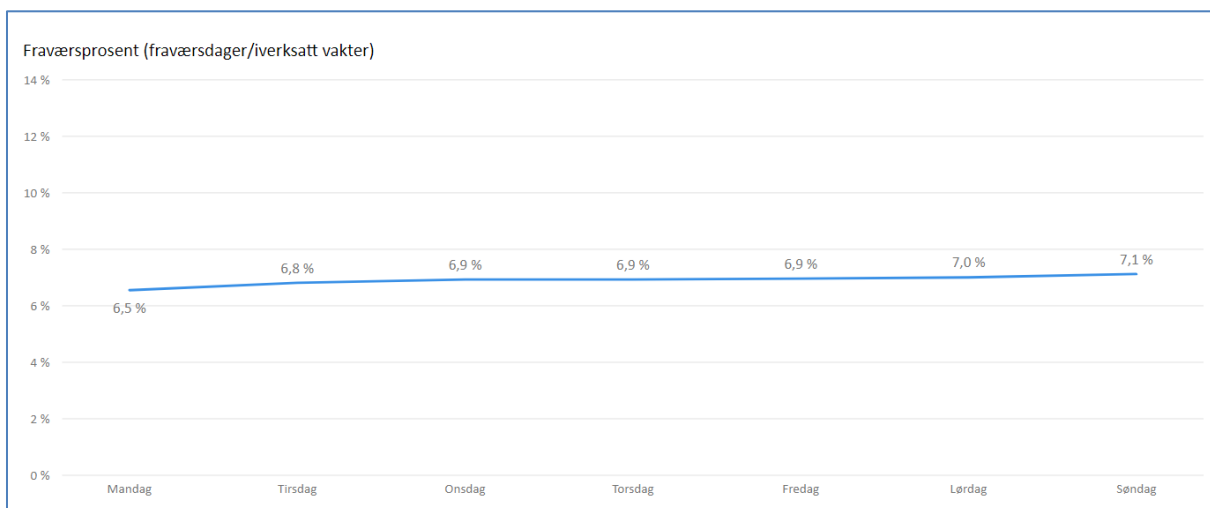
Dersom det berre blir inkludert normalvakter for same periode endrar bildet seg slik:



Forskjellen mellom planlagde vakter og faktisk vakter er ulike fråvær. Under viser grafen fordelinga av sjukemeldt fråvær per vekedag for august 2023:

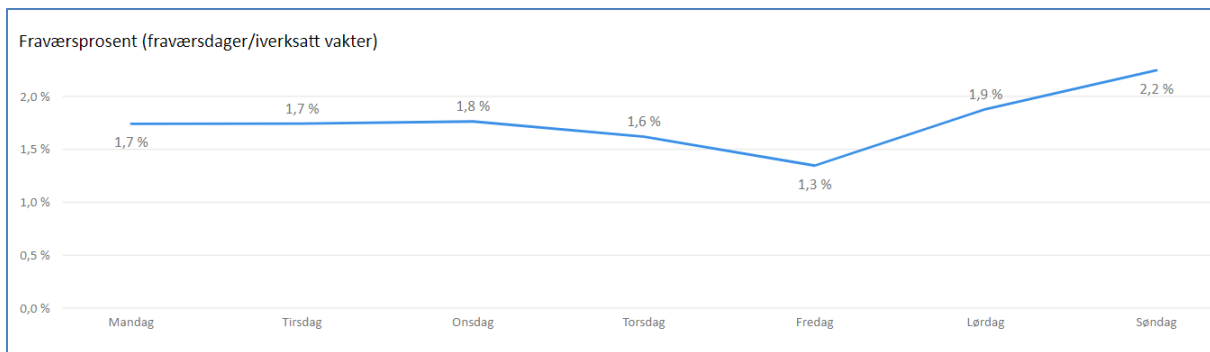


For å knytte fråværskoder opp mot planlagt bemanning kan ein sjå dette i samanheng med etablert arbeidsplan og ulike fråværskoder. Fråværsprosenten for sjukemeldt fråvær for alle yrkesgrupper i føretaskgruppa Helse Vest per august 2023 gir følgande oversikt:

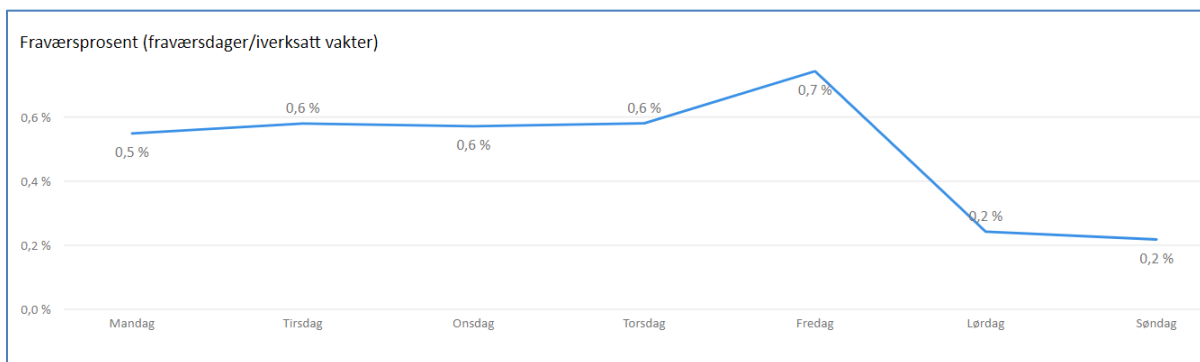


Dette viser at det sjukemeldte fråværet er ganske stabilt likt dei fleste vekedagane.

Endrar vi fråværskode til eigenmelding, men med resten av dei same variablane blir det noko meir nyansert:



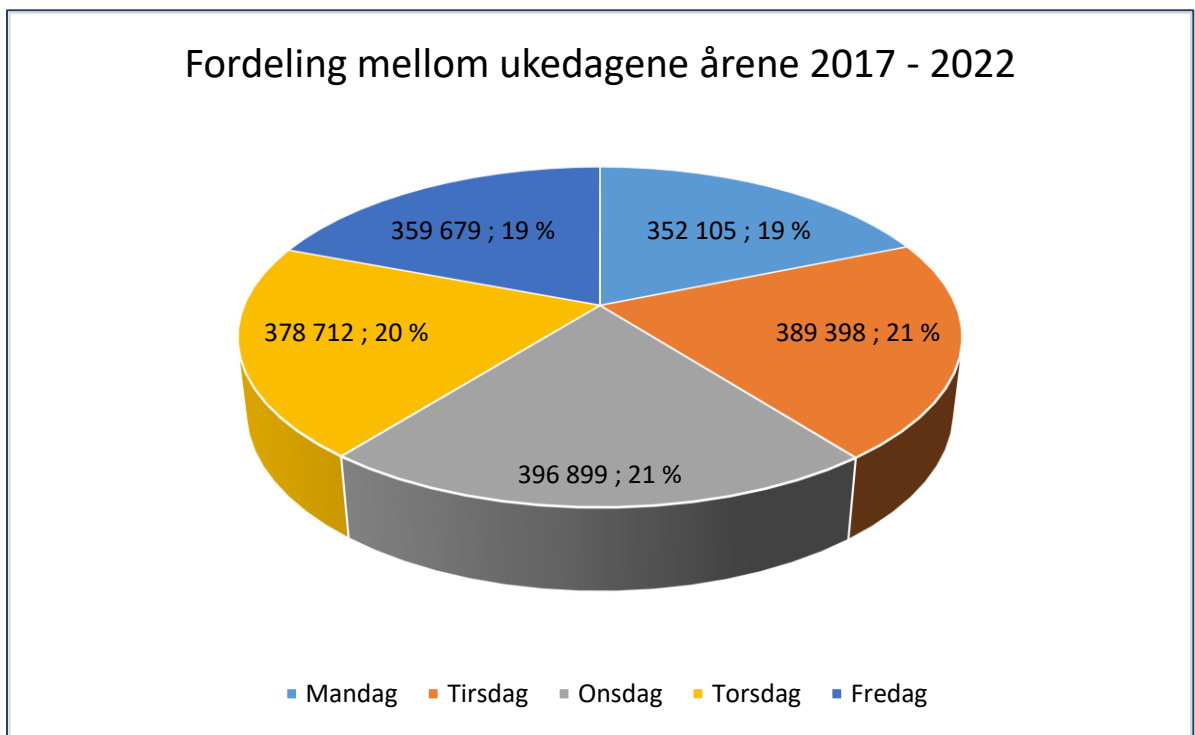
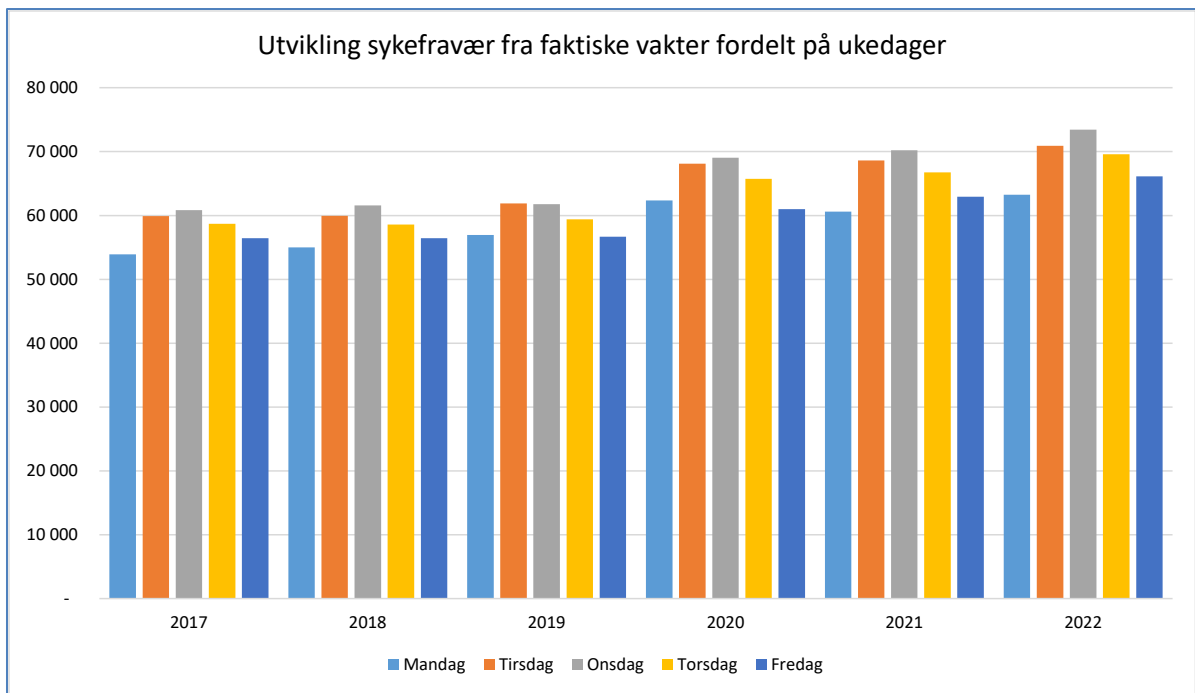
Grafen visar at bruk av fraværskoden eigenmelding er størst generelt sett på laurdagar og søndagar. Beheld vi dei same variablane nok ein gong, men endrar til fraværskode «hjemme med sykt barn» får ein følgande oversikt:



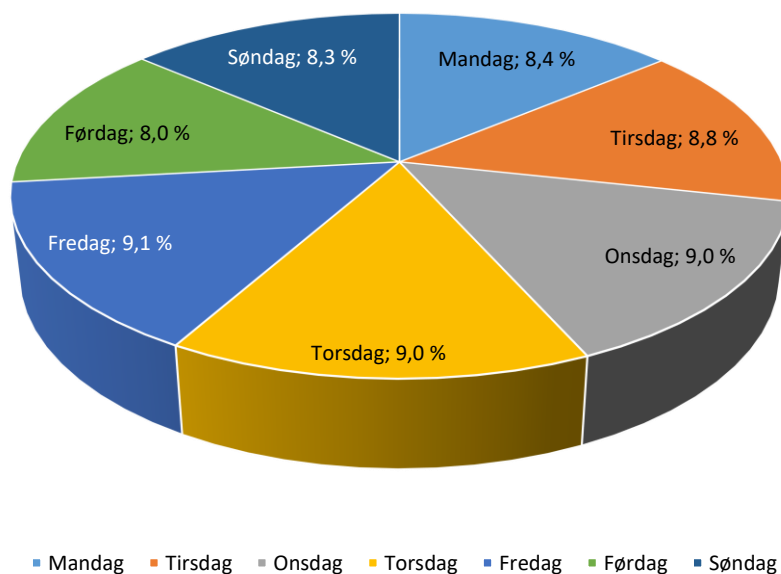
Her ser vi at bruken av fraværskode «hjemme med sykt barn» generelt i føretaksgruppa Helse Vest per august 2023 er høgast på fredagar og lågast på laurdag og søndagar. Det er verd å understreka at sjukt barn ikkje er del av sjukefraværprosent, men kan seie noko om at det er to føresette i heimen er det meir sannsynleg at ein kan ta løyse barns sjukdom på ein anna måte enn for vekedagar.

Sjukefraværprosent speglar summen av sjukefravær den einskilde månad. For å analysere nærare korleis sjukefraværet fordelar seg er det viktig å sjå samanhengen mellom dei dagane medarbeidarar skulle vært på jobb/vakt og sjukefravær.

For alle yrkesgrupper syner arbeidsplansystemet følgjande profil fordelt på vekedagar:



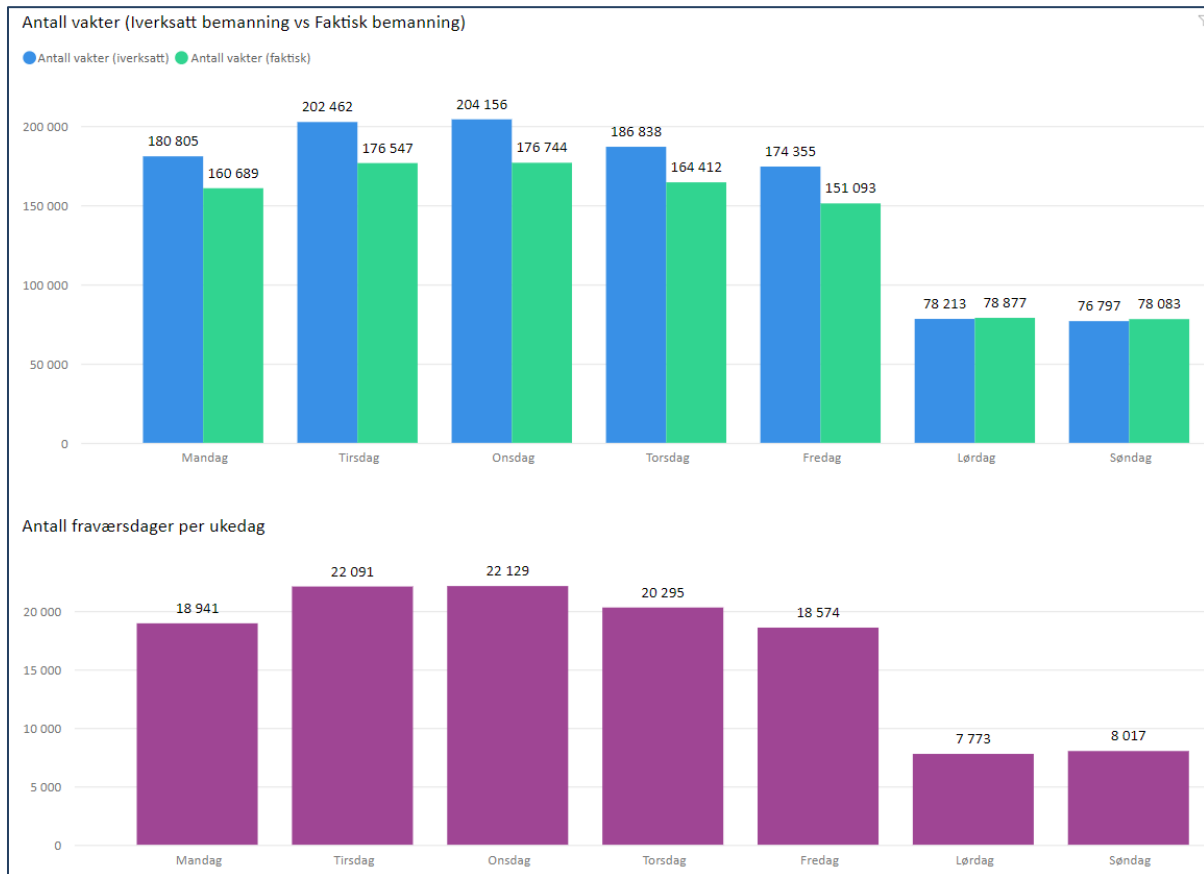
Sykefravær fordelt alle ukedager - beregnet av faktisk planlagte vakter den enkelte ukedag



Går ein nærare inn på dei ulike yrkesgruppene som har ulik arbeidstid med vakter og fri fordelt mellom vekedagar og helger blir biletet noko annleis.

For sjukepleiargruppa hittil i år per september 2023:

Arbeidsplan og sjukefråvær frå etablert arbeidsplan



Grafen over visar at det er høgast tal vakter tysdagar og onsdagar, men og høgast sjukefråvær desse dagane.

AarNavn	Antall fraværsdager	Antall vakter (faktisk)	Antall vakter (iverksatt)	Netto månedsverk	Fraværprosent (fraværsdager/iverksatt vakter)
2023	117 819	986 445	1 103 626	53 962	10,7 %
Mandag	18 941	160 689	180 805	6 510	10,5 %
Tirsdag	22 091	176 547	202 462	5 284	10,9 %
Onsdag	22 129	176 744	204 156	12 773	10,8 %
Torsdag	20 295	164 412	186 838	5 943	10,9 %
Fredag	18 574	151 093	174 355	6 471	10,7 %
Lørdag	7 773	78 877	78 213	10 341	9,9 %
Søndag	8 017	78 083	76 797	6 564	10,4 %
Totalt	117 819	986 445	1 103 626	53 962	10,7 %

Aldersfordelt for sjukepleiargruppa:

Opp til 29 år:

AarNavn	Antall fraværsdager	Antall vakter (faktisk)	Antall vakter (iverksatt)	Netto månedsverk	Fraværsprosent (fraværsdager/iverksatt vakter)
☐ 2023	27 945	265 460	288 648	14 687	9,7 %
Mandag	4 296	42 058	45 588	1 693	9,4 %
Tirsdag	5 133	45 231	50 766	1 474	10,1 %
Onsdag	5 158	46 209	52 233	3 422	9,9 %
Torsdag	4 586	41 794	45 794	1 513	10,0 %
Fredag	4 354	39 725	44 841	1 809	9,7 %
Lørdag	2 138	25 278	24 847	2 987	8,6 %
Søndag	2 283	25 165	24 579	1 777	9,3 %
Totalt	27 945	265 460	288 648	14 687	9,7 %

30-39 år:

AarNavn	Antall fraværsdager	Antall vakter (faktisk)	Antall vakter (iverksatt)	Netto månedsverk	Fraværsprosent (fraværsdager/iverksatt vakter)
☐ 2023	37 292	231 239	279 772	13 257	13,3 %
Mandag	5 965	37 279	45 378	1 625	13,1 %
Tirsdag	6 902	40 978	50 822	1 269	13,6 %
Onsdag	6 977	40 865	51 140	3 143	13,6 %
Torsdag	6 403	38 060	46 839	1 501	13,7 %
Fredag	5 856	35 741	44 360	1 594	13,2 %
Lørdag	2 578	19 312	20 862	2 493	12,4 %
Søndag	2 613	19 004	20 371	1 611	12,8 %
Totalt	37 292	231 239	279 772	13 257	13,3 %

40-49 år:

AarNavn	Antall fraværsdager	Antall vakter (faktisk)	Antall vakter (iverksatt)	Netto månedsverk	Fraværsprosent (fraværsdager/iverksatt vakter)
☐ 2023	24 617	208 166	231 308	11 260	10,6 %
Mandag	4 111	34 660	38 842	1 388	10,6 %
Tirsdag	4 739	38 052	43 186	1 103	11,0 %
Onsdag	4 628	37 510	42 885	2 657	10,8 %
Torsdag	4 368	35 635	40 407	1 290	10,8 %
Fredag	3 886	32 709	37 219	1 360	10,4 %
Lørdag	1 413	14 813	14 532	2 063	9,7 %
Søndag	1 473	14 787	14 237	1 378	10,3 %
Totalt	24 617	208 166	231 308	11 260	10,6 %

50-59 år:

AarNavn	Antall fraværsdager	Antall vakter (faktisk)	Antall vakter (iverksatt)	Netto månedsverk	Fraværsprosent (fraværsdager/iverksatt vakter)
☐ 2023	18 940	189 435	206 352	9 968	9,2 %
Mandag	3 087	31 495	34 658	1 217	8,9 %
Tirsdag	3 624	34 941	38 851	976	9,3 %
Onsdag	3 700	35 250	39 519	2 377	9,4 %
Torsdag	3 314	32 801	36 306	1 119	9,1 %
Fredag	2 994	29 303	32 833	1 172	9,1 %
Lørdag	1 122	12 956	12 222	1 886	9,2 %
Søndag	1 100	12 689	11 963	1 205	9,2 %
Totalt	18 940	189 435	206 352	9 968	9,2 %

60-69 år:

AarNavn	Antall fraværsdager	Antall vakter (faktisk)	Antall vakter (iverksatt)	Netto månedsverk	Fraværsprosent (fraværsdager/iverksatt vakter)
☐ 2023	8 989	89 841	96 653	4 682	9,3 %
Mandag	1 482	14 882	16 212	573	9,1 %
Tirsdag	1 690	17 020	18 682	451	9,0 %
Onsdag	1 662	16 584	18 254	1 151	9,1 %
Torsdag	1 616	15 794	17 378	509	9,3 %
Fredag	1 481	13 273	14 972	523	9,9 %
Lørdag	516	6 175	5 625	887	9,2 %
Søndag	544	6 113	5 530	580	9,8 %
Totalt	8 989	89 841	96 653	4 682	9,3 %

Dersom ein tar med alle fraværskodar og alle aldersgrupper for sjukepleiargruppa er frávær frå etablert arbeidsplan slik:

AarNavn	Antall fraværsdager	Antall vakter (faktisk)	Antall vakter (iverksatt)	Netto månedsverk	Fraværsprosent (fraværsdager/iverksatt vakter)
☐ 2023	187 454	986 445	1 103 626	53 962	17,0 %
Mandag	30 277	160 689	180 805	6 510	16,7 %
Tirsdag	35 240	176 547	202 462	5 284	17,4 %
Onsdag	35 653	176 744	204 156	12 773	17,5 %
Torsdag	33 492	164 412	186 838	5 943	17,9 %
Fredag	31 478	151 093	174 355	6 471	18,1 %
Lørdag	10 551	78 877	78 213	10 341	13,5 %
Søndag	10 763	78 083	76 797	6 564	14,0 %
Totalt	187 454	986 445	1 103 626	53 962	17,0 %

Det visar at uavhengig av kva frávær vi analyserer er det dei første dagane i veka som har høgast frávær. Det skil seg litt mellom føretaka. Blant anna påverkar tala for sjukefrávær i Helse Førde tala for torsdagen, men elles er det relativt likt for alle føretaka.

Andre yrkesgrupper har tilsvarande samanstilling. For mange av yrkesgruppene består dei av fleire fag. Det kan vere store skilnader i ei yrkesgruppe.

Administrasjon og leing:

AarNavn	Antall fraværsdager	Antall vakter (faktisk)	Antall vakter (iverksatt)	Netto månedsverk	Fraværsprosent (fraværsdager/iverksatt vakter)
☐ 2023	45 582	472 277	580 513	24 651	7,9 %
Mandag	8 725	90 085	111 692	2 967	7,8 %
Tirsdag	9 574	99 050	120 552	2 491	7,9 %
Onsdag	9 123	95 521	117 094	5 896	7,8 %
Torsdag	8 898	93 131	114 269	2 864	7,8 %
Fredag	8 973	88 216	112 801	2 928	8,0 %
Lørdag	150	3 155	2 110	4 470	7,1 %
Søndag	141	3 119	1 995	2 987	7,1 %
Totalt	45 582	472 277	580 513	24 651	7,9 %

Merkantile:

AarNavn	Antall fraværsdager	Antall vakter (faktisk)	Antall vakter (iverksatt)	Netto månedsverk	Fraværsprosent (fraværsdager/iverksatt vakter)
☐ 2023	36 682	312 323	392 233	15 765	9,4 %
Mandag	7 028	59 595	75 555	1 888	9,3 %
Tirsdag	7 702	65 423	81 335	1 608	9,5 %
Onsdag	7 322	63 128	78 929	3 759	9,3 %
Torsdag	7 143	61 659	76 952	1 831	9,3 %
Fredag	7 237	58 376	76 489	1 864	9,5 %
Lørdag	128	2 075	1 526	2 873	8,4 %
Søndag	122	2 067	1 447	1 910	8,4 %
Totalt	36 682	312 323	392 233	15 765	9,4 %

Helsesekretærer:

AarNavn	Antall fraværsdager	Antall vakter (faktisk)	Antall vakter (iverksatt)	Netto månedsverk	Fraværsprosent (fraværsdager/iverksatt vakter)
☐ 2023	10 731	62 336	80 971	3 113	13,3 %
Mandag	1 971	11 711	15 345	384	12,8 %
Tirsdag	2 230	13 066	16 896	311	13,2 %
Onsdag	2 120	12 120	15 736	736	13,5 %
Torsdag	2 147	12 050	15 652	358	13,7 %
Fredag	2 089	11 521	15 661	364	13,3 %
Lørdag	105	1 002	912	587	11,5 %
Søndag	71	866	769	367	9,2 %
Totalt	10 731	62 336	80 971	3 113	13,3 %

Miljøterapeut:

AarNavn	Antall fraværsdager	Antall vakter (faktisk)	Antall vakter (iverksatt)	Netto månedsverk	Fraværsprosent (fraværsdager/iverksatt vakter)
☐ 2023	3 473	31 357	33 915	1 640	10,2 %
Mandag	580	5 206	5 847	193	9,9 %
Tirsdag	605	5 494	6 070	170	10,0 %
Onsdag	648	5 477	6 187	391	10,5 %
Torsdag	613	5 215	5 777	172	10,6 %
Fredag	536	4 753	5 325	184	10,1 %
Lørdag	244	2 593	2 362	333	10,3 %
Søndag	250	2 619	2 347	195	10,7 %
Totalt	3 473	31 357	33 915	1 640	10,2 %

Pasientretta stillingar:

AarNavn	Antall fraværsdager	Antall vakter (faktisk)	Antall vakter (iverksatt)	Netto månedsverk	Fraværsprosent (fraværsdager/iverksatt vakter)
☐ 2023	44 856	380 141	426 313	19 282	10,5 %
Mandag	7 664	63 207	73 502	2 240	10,4 %
Tirsdag	8 419	68 794	79 453	2 002	10,6 %
Onsdag	8 378	66 416	77 769	4 392	10,8 %
Torsdag	8 078	65 426	75 012	2 184	10,8 %
Fredag	7 950	63 771	75 150	2 137	10,6 %
Lørdag	2 157	26 730	23 244	4 040	9,3 %
Søndag	2 211	25 797	22 183	2 258	10,0 %
Totalt	44 856	380 141	426 313	19 282	10,5 %

Legar:

AarNavn	Antall fraværsdager	Antall vakter (faktisk)	Antall vakter (iverksatt)	Netto månedsverk	Fraværsprosent (fraværsdager/iverksatt vakter)
☐ 2023	25 655	457 610	544 987	24 481	4,7 %
Mandag	4 787	81 577	98 230	2 916	4,9 %
Tirsdag	5 279	89 781	107 293	2 474	4,9 %
Onsdag	5 059	88 057	105 986	5 746	4,8 %
Torsdag	4 876	83 403	101 186	2 725	4,8 %
Fredag	4 542	80 250	99 548	2 919	4,6 %
Lørdag	557	17 491	16 724	4 734	3,3 %
Søndag	556	17 051	16 020	2 935	3,5 %
Totalt	25 655	457 610	544 987	24 481	4,7 %

Psykologar:

AarNavn	Antall fraværsdager	Antall vakter (faktisk)	Antall vakter (iverksatt)	Netto månedsverk	Fraværsprosent (fraværsdager/iverksatt vakter)
☐ 2023	10 917	102 316	141 945	5 295	7,7 %
Mandag	2 120	19 849	27 491	654	7,7 %
Tirsdag	2 235	22 381	29 771	542	7,5 %
Onsdag	2 242	20 575	28 561	1 262	7,8 %
Torsdag	2 117	20 329	28 084	628	7,5 %
Fredag	2 204	19 005	27 972	621	7,9 %
Lørdag		96	33	943	
Søndag		81	33	631	
Totalt	10 917	102 316	141 945	5 295	7,7 %

Helsefagarbeidarar:

AarNavn	Antall fraværsdager	Antall vakter (faktisk)	Antall vakter (iverksatt)	Netto månedsverk	Fraværsprosent (fraværsdager/iverksatt vakter)
☐ 2023	16 321	110 026	117 836	6 015	13,9 %
Mandag	2 398	16 878	18 105	730	13,2 %
Tirsdag	2 781	17 997	20 089	576	13,8 %
Onsdag	2 903	18 170	20 547	1 428	14,1 %
Torsdag	2 745	17 355	19 033	668	14,4 %
Fredag	2 490	16 039	17 638	686	14,1 %
Lørdag	1 473	11 834	11 305	1 196	13,0 %
Søndag	1 533	11 753	11 119	723	13,8 %
Totalt	16 321	110 026	117 836	6 015	13,9 %

Diagnostisk personell:

AarNavn	Antall fraværsdager	Antall vakter (faktisk)	Antall vakter (iverksatt)	Netto månedsverk	Fraværsprosent (fraværsdager/iverksatt vakter)
☐ 2023	17 865	188 894	217 706	9 211	8,2 %
Mandag	3 271	33 466	39 263	1 088	8,3 %
Tirsdag	3 593	37 341	43 236	933	8,3 %
Onsdag	3 615	35 283	41 146	2 166	8,8 %
Torsdag	3 325	35 070	40 595	1 039	8,2 %
Fredag	3 280	33 494	40 186	1 095	8,2 %
Lørdag	389	7 365	6 845	1 777	5,7 %
Søndag	394	6 875	6 435	1 100	6,1 %
Totalt	17 865	188 894	217 706	9 211	8,2 %

Driftsteknisk personell:

AarNavn	Antall fraværsdager	Antall vakter (faktisk)	Antall vakter (iverksatt)	Netto månedsverk	Fraværsprosent (fraværsdager/iverksatt vakter)
☐ 2023	38 419	341 818	378 471	16 321	10,2 %
Mandag	6 659	60 400	67 544	1 890	9,9 %
Tirsdag	7 613	65 285	73 416	1 695	10,4 %
Onsdag	7 372	63 866	71 685	3 750	10,3 %
Torsdag	7 258	61 931	69 305	1 822	10,5 %
Fredag	7 049	60 065	68 728	1 837	10,3 %
Lørdag	1 277	15 819	14 502	3 401	8,8 %
Søndag	1 192	14 452	13 291	1 905	9,0 %
Totalt	38 419	341 818	378 471	16 321	10,2 %

Reinhaldar:

AarNavn	Antall fraværsdager	Antall vakter (faktisk)	Antall vakter (iverksatt)	Netto månedsverk	Fraværsprosent (fraværsdager/iverksatt vakter)
☐ 2023	12 438	105 104	122 845	4 964	10,1 %
Mandag	2 239	19 188	22 651	592	9,9 %
Tirsdag	2 528	20 851	24 601	511	10,3 %
Onsdag	2 451	20 216	23 878	1 161	10,3 %
Torsdag	2 423	19 586	23 117	560	10,5 %
Fredag	2 305	19 411	23 212	558	9,9 %
Lørdag	306	3 530	3 258	978	9,4 %
Søndag	187	2 322	2 128	595	8,8 %
Totalt	12 438	105 104	122 845	4 964	10,1 %

Portør:

AarNavn	Antall fraværsdager	Antall vakter (faktisk)	Antall vakter (iverksatt)	Netto månedsverk	Fraværsprosent (fraværsdager/iverksatt vakter)
☐ 2023	6 926	54 725	66 164	2 719	10,5 %
Mandag	1 251	9 728	12 035	313	10,4 %
Tirsdag	1 408	10 823	13 061	279	10,8 %
Onsdag	1 361	10 361	12 648	636	10,8 %
Torsdag	1 312	10 056	12 299	312	10,7 %
Fredag	1 249	9 880	12 320	299	10,1 %
Lørdag	173	2 024	1 976	549	8,8 %
Søndag	173	1 853	1 825	325	9,5 %
Totalt	6 926	54 725	66 164	2 719	10,5 %

Kjøkken:

AarNavn	Antall fraværsdager	Antall vakter (faktisk)	Antall vakter (iverksatt)	Netto månedsverk	Fraværsprosent (fraværsdager/iverksatt vakter)
☐ 2023	5 374	40 066	51 598	2 004	10,4 %
Mandag	967	7 286	9 548	243	10,1 %
Tirsdag	1 117	8 227	10 503	201	10,6 %
Onsdag	1 095	7 732	10 039	483	10,9 %
Torsdag	1 024	7 559	9 789	232	10,5 %
Fredag	950	7 245	9 653	228	9,8 %
Lørdag	115	1 066	1 100	372	10,5 %
Søndag	107	951	966	240	11,0 %
Totalt	5 374	40 066	51 598	2 004	10,4 %

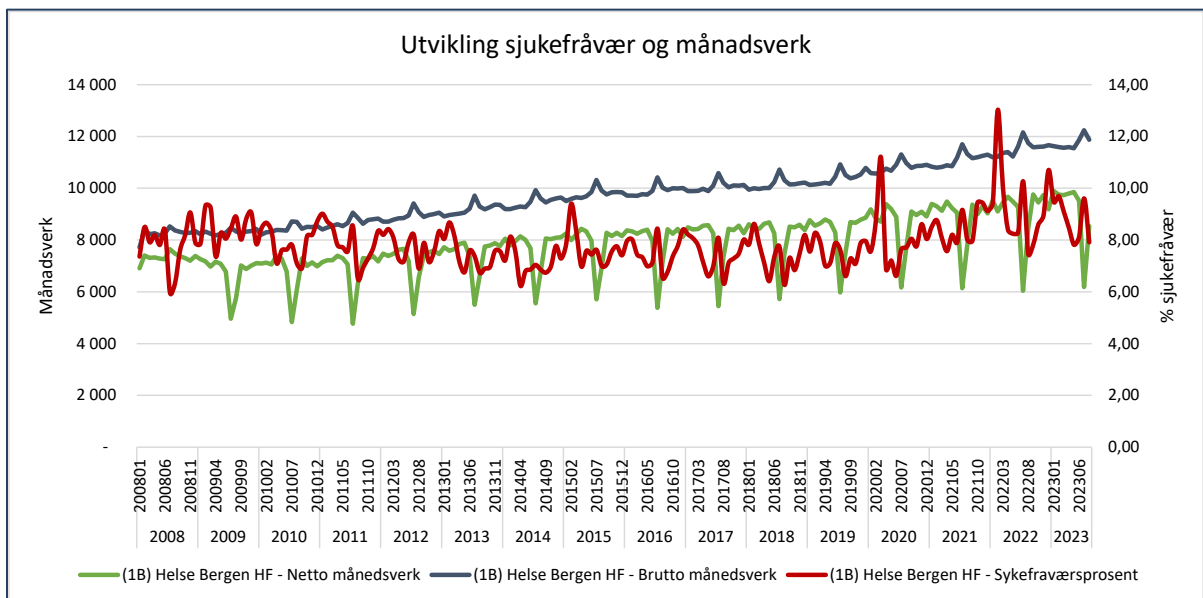
Ambulanse:

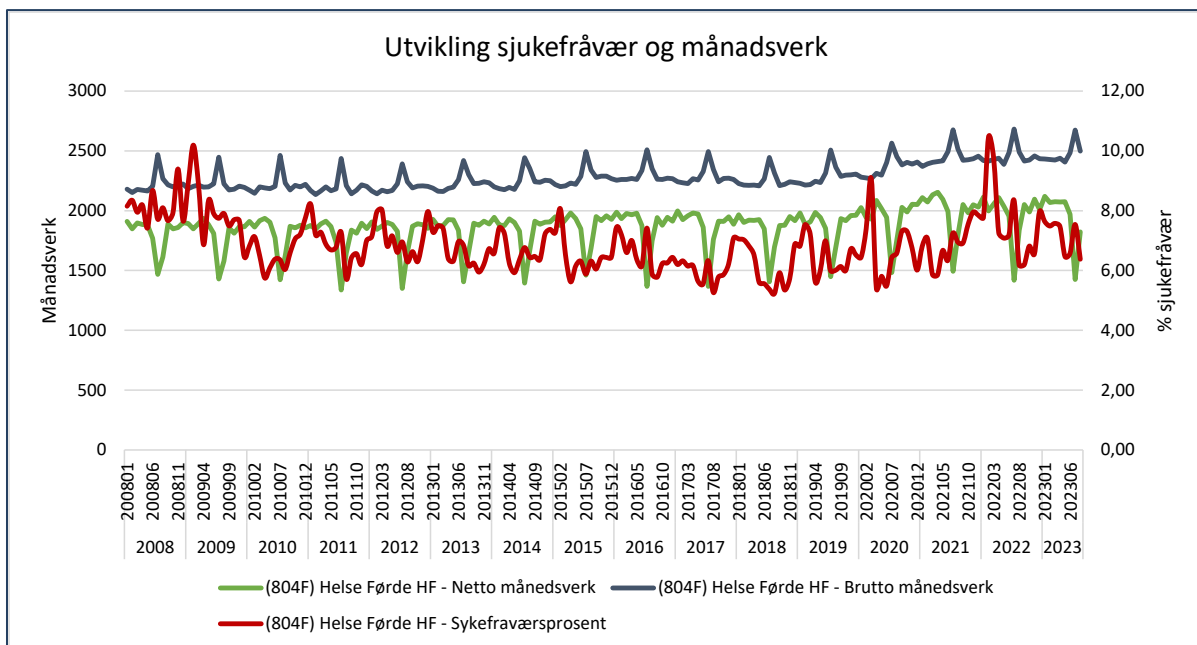
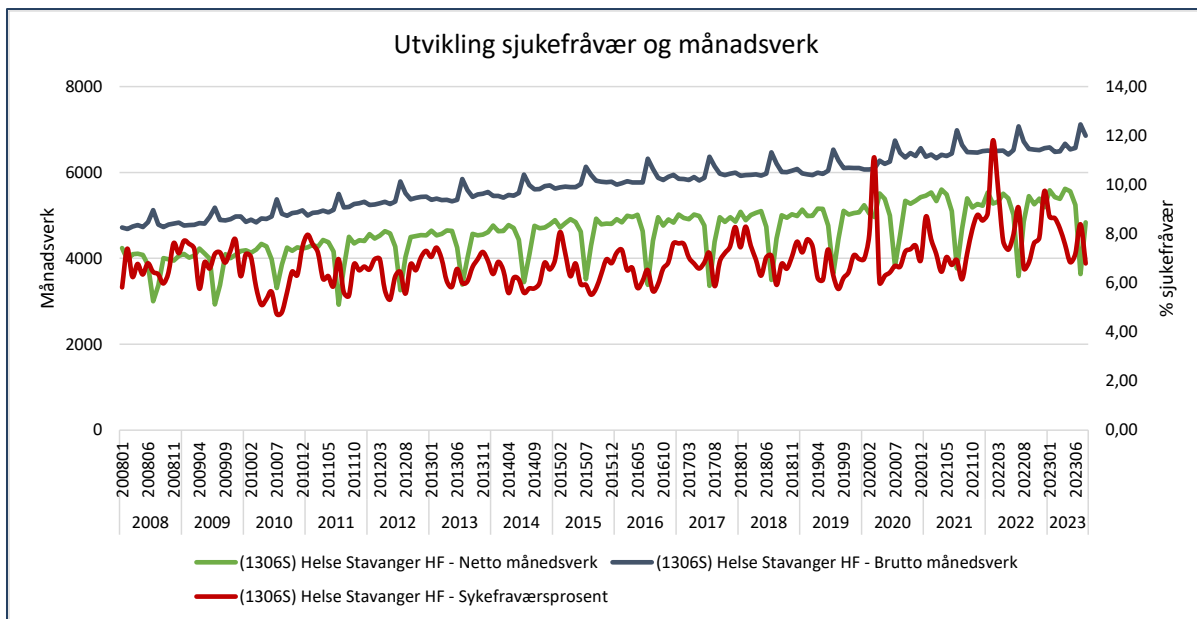
AarNavn	Antall fraværsdager	Antall vakter (faktisk)	Antall vakter (iverksatt)	Netto månedsverk	Fraværprosent (fraværsdager/iverksatt vakter)
2023	6 047	67 733	67 787	5 651	8,9 %
Mandag	884	10 013	9 866	656	9,0 %
Tirsdag	955	10 989	11 125	605	8,6 %
Onsdag	964	10 930	11 091	1 271	8,7 %
Torsdag	925	10 087	10 277	621	9,0 %
Fredag	868	9 822	9 713	659	8,9 %
Lørdag	731	8 047	7 971	1 160	9,2 %
Søndag	722	7 845	7 744	672	9,3 %
Totalt	6 047	67 733	67 787	5 651	8,9 %

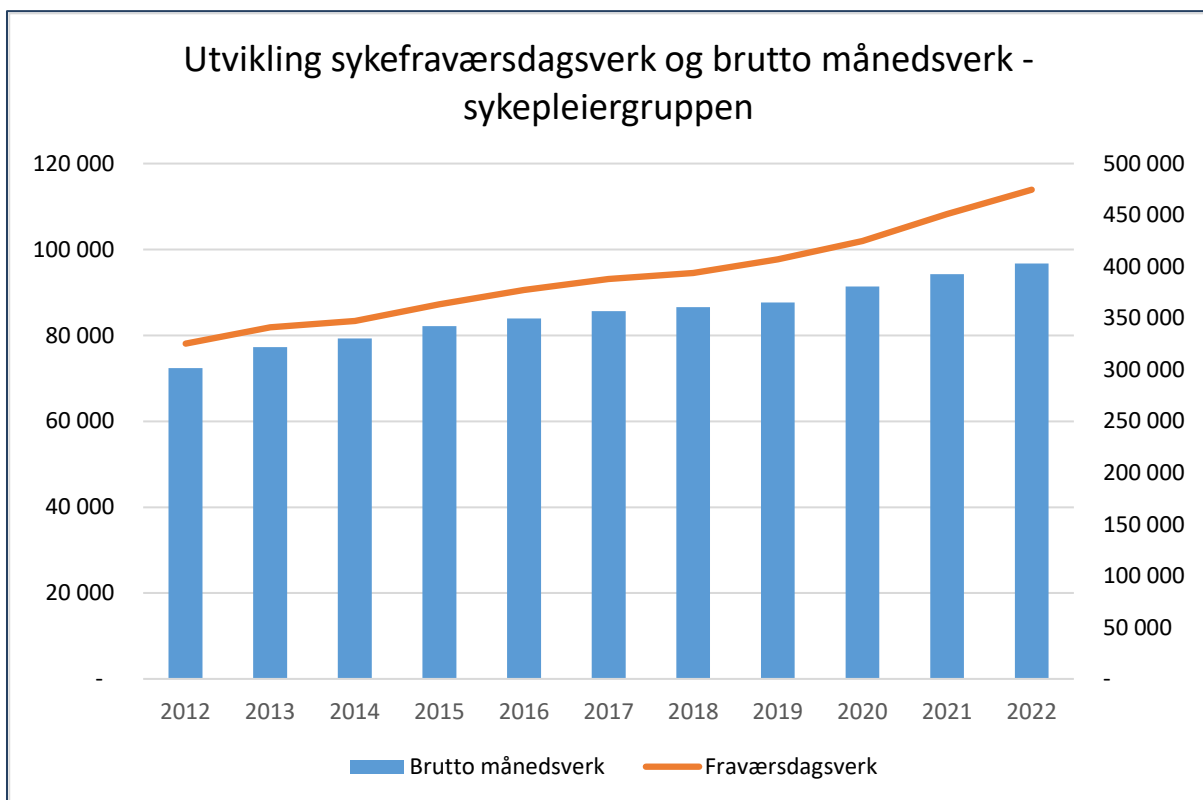
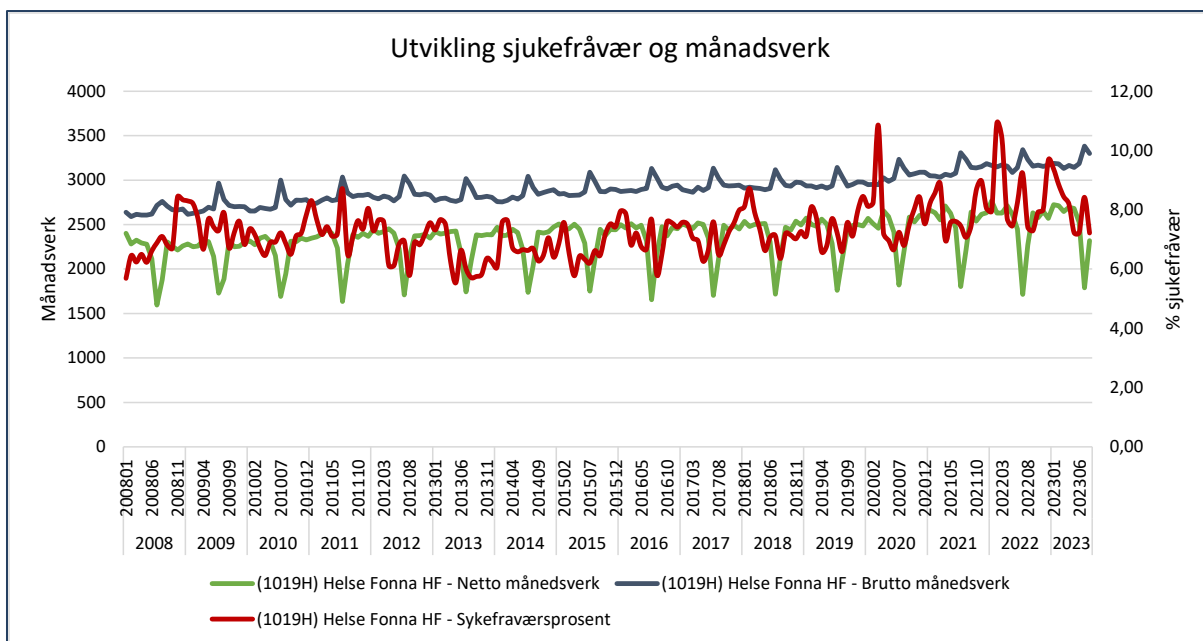
Lærlingar:

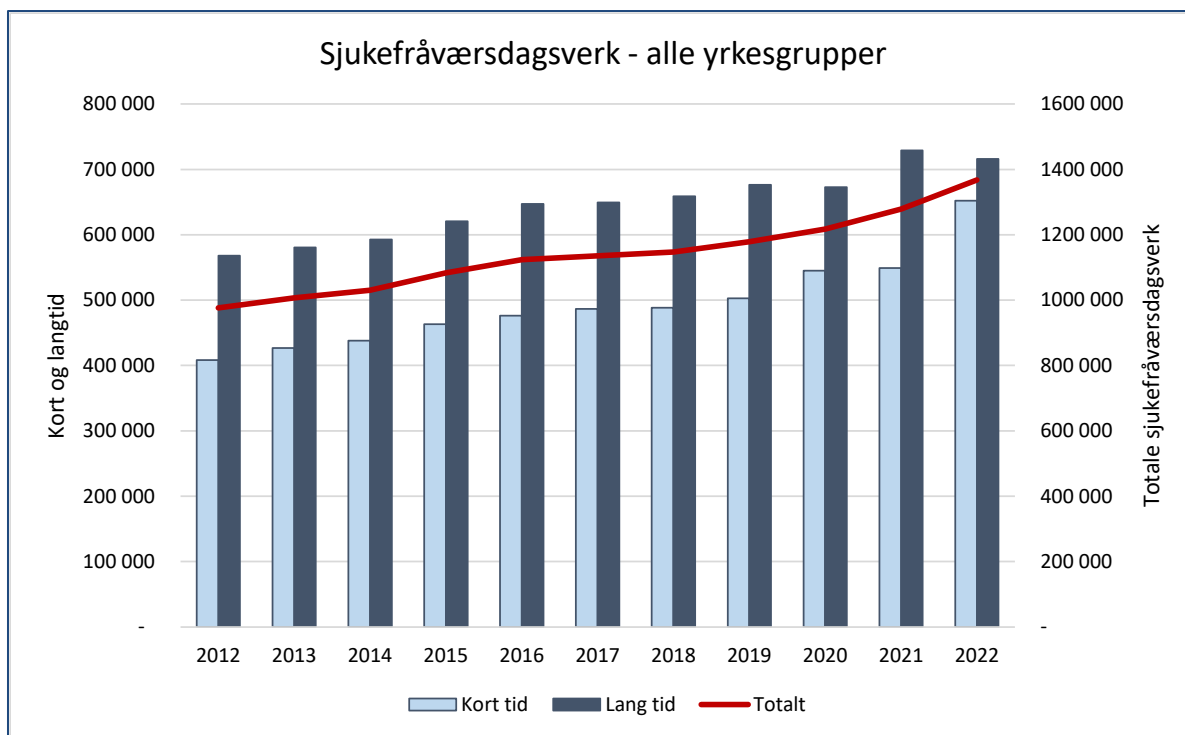
AarNavn	Antall fraværsdager	Antall vakter (faktisk)	Antall vakter (iverksatt)	Netto månedsverk	Fraværprosent (fraværsdager/iverksatt vakter)
2023	1 065	11 570	13 117	1 457	8,1 %
Mandag	190	1 946	2 184	178	8,7 %
Tirsdag	186	2 107	2 364	138	7,9 %
Onsdag	201	2 151	2 564	346	7,8 %
Torsdag	186	2 012	2 254	158	8,3 %
Fredag	191	1 848	2 140	193	8,9 %
Lørdag	60	768	819	260	7,3 %
Søndag	52	738	792	181	6,6 %
Totalt	1 065	11 570	13 117	1 457	8,1 %

3.1 Er det sammenheng mellom utvikling bemanning og sjukefravær?



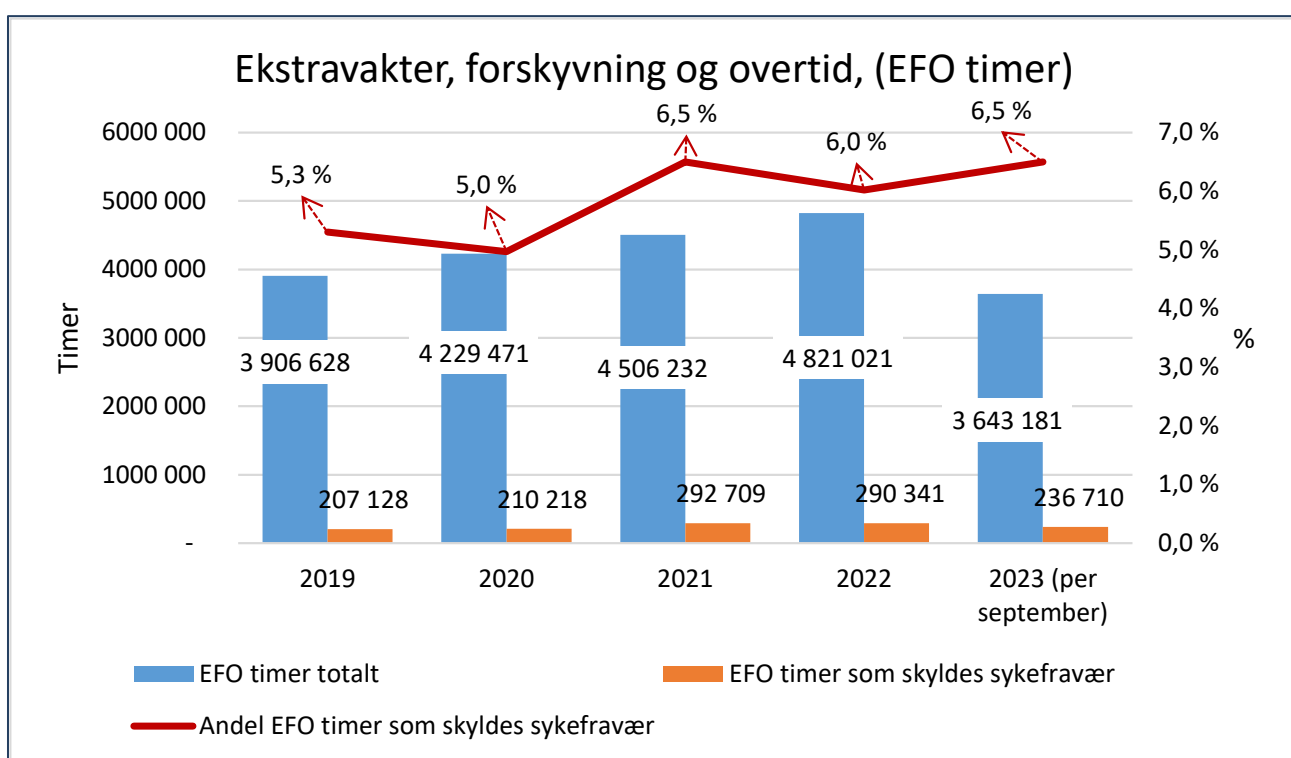




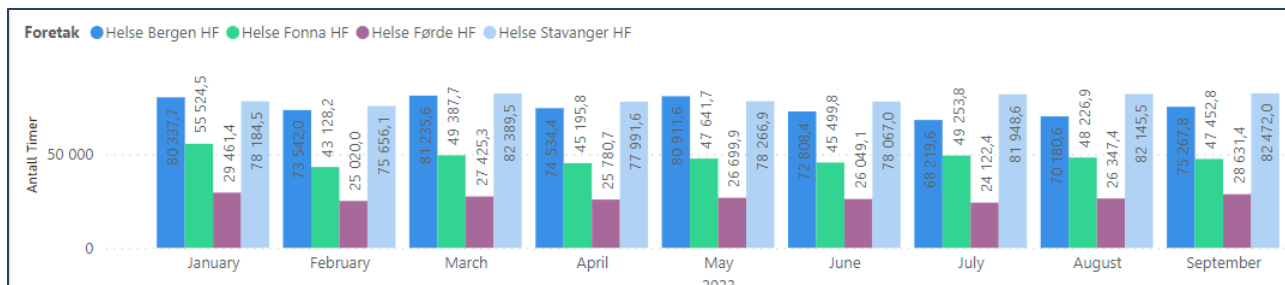


3.2 Bruk av ekstravakter, forskyving og overtid, (EFO)

Bruk av ekstravakter, forskyving og overtid kan tilførast sjukefråvær og fråvær. Det er mange årsaker til bruk av EFO timar, men det er ikkje ein ubetydeleg del timar som blir nytta for å handtere sjukefråvær. Hittil i år er det om lag 240 000 timar. Det er ikkje ein tilfredsstillande registreringspraksis for kvifor EFO timar blir nytta, det kan difor vere fleire timar som kan koplust til sjukefråvær.



Ved berre analysere det som er registrert hittil i år per september 2023 er oversikten registrert i arbeidsplansystemet følgjande forbruk av variable om lag 2.060.000 timar alle årsaker inkludert. Det gjeld alt frå ekstraordinær aktivitet, opplæring, fråvær, ikkje dekkta vakter og sjukefråvær mv.

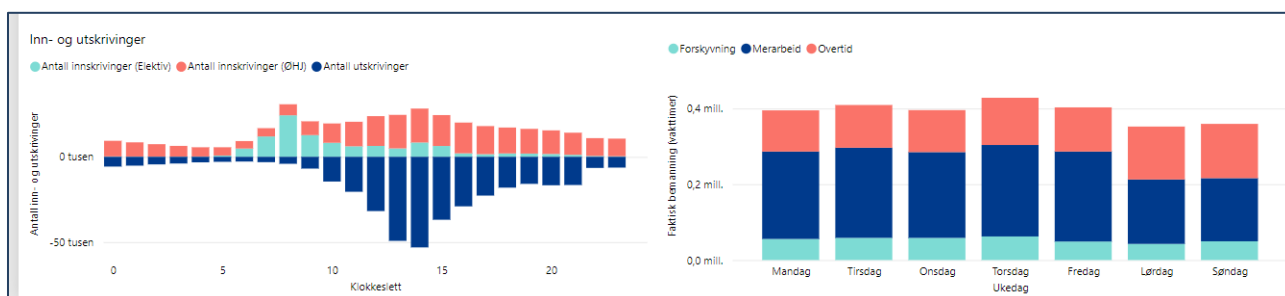


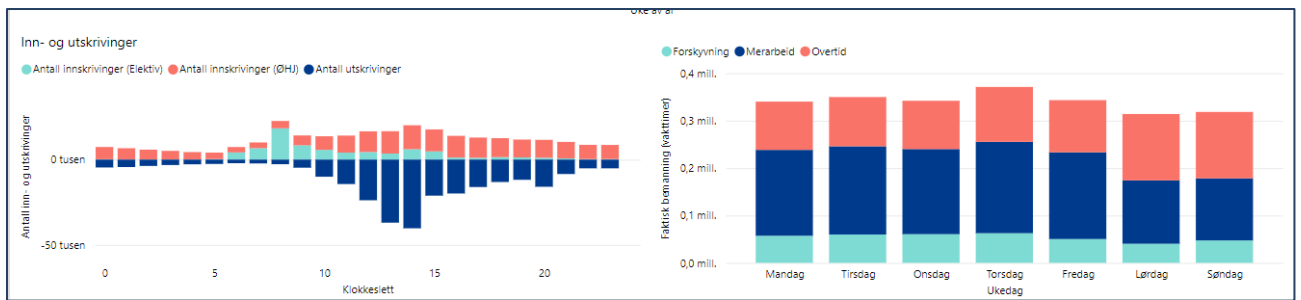
Utvikling ulike fråvær 2019 - 2022

Foretak	2019	2020	2021	2022	Totalt	Fordeling fravær 2019-2022	2020	2021	2022
Ferie/Fritid	490 696	506 554	517 880	537 074	2 052 204	43,6 %	45 %	45 %	42 %
Lønnet permisjon	253 241	230 005	253 308	266 558	1 003 112	21,3 %	23 %	20 %	21 %
Sykdom	347 699	387 281	412 554	460 129	1 607 662	34,2 %	32 %	34 %	36 %
Egenmelding	61 582	81 075	80 115	108 435	331 207	7,0 %	6 %	7 %	9 %
Sykemeldt fravær	286 116	306 206	332 439	351 694	1 276 455	27,1 %	26 %	27 %	28 %
Ulønnet permisjon	9 535	8 764	9 486	11 369	39 154	0,8 %	1 %	1 %	1 %
Totalt	1 101 171	1 132 603	1 193 228	1 275 131	4 702 133				

Det er og samanheng mellom bruk av variabel lønn og inn- og utskriving av pasientar, som eit døme i tillegg til fråvær, sjå nedanfor. Oversikta syner og kva dagar ein nyttar variabel lønn gjennom veka.

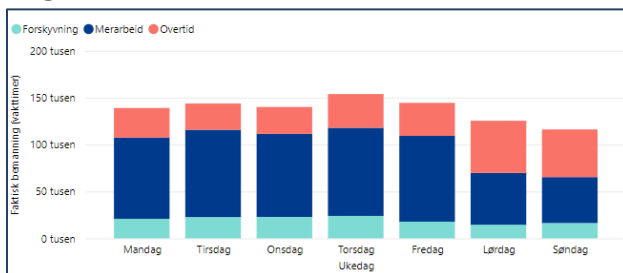
2019



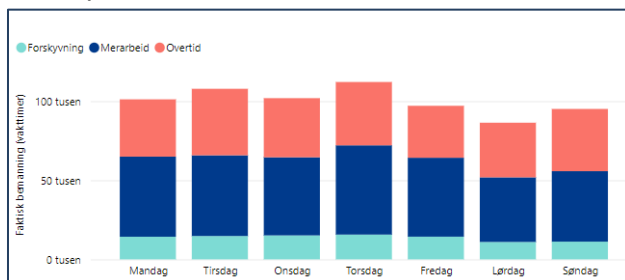


Samme som ovanfor men fordelt på ulike tid på døgnet:

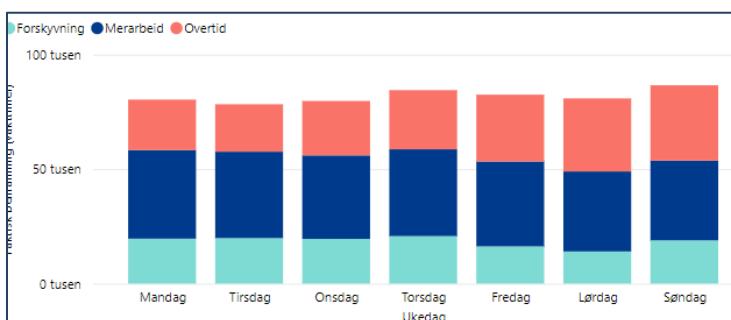
Dag:



Kveld/Aften:



Natt:

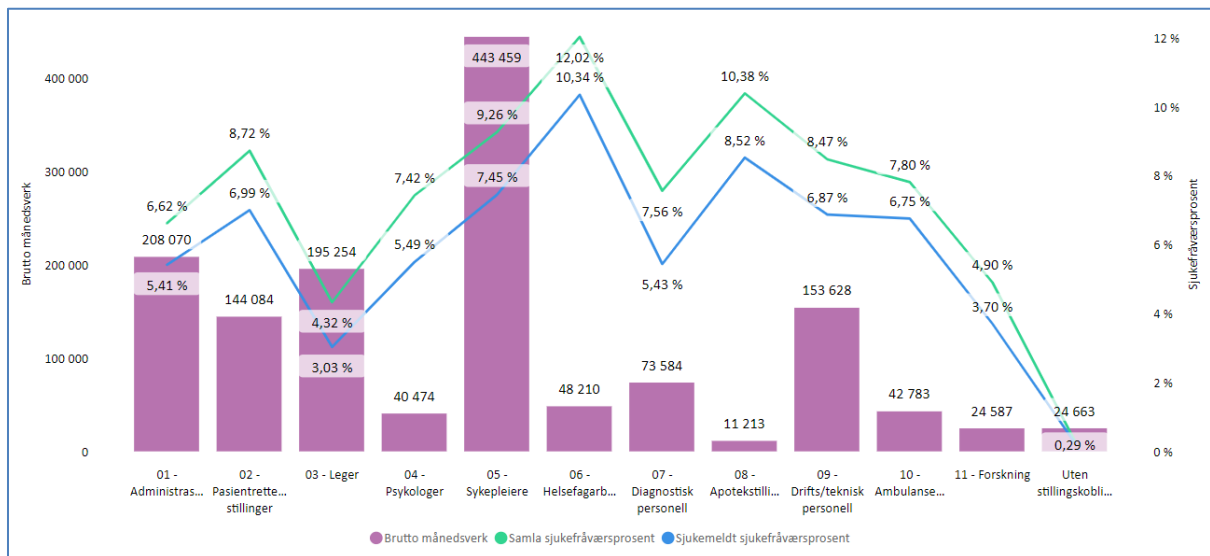


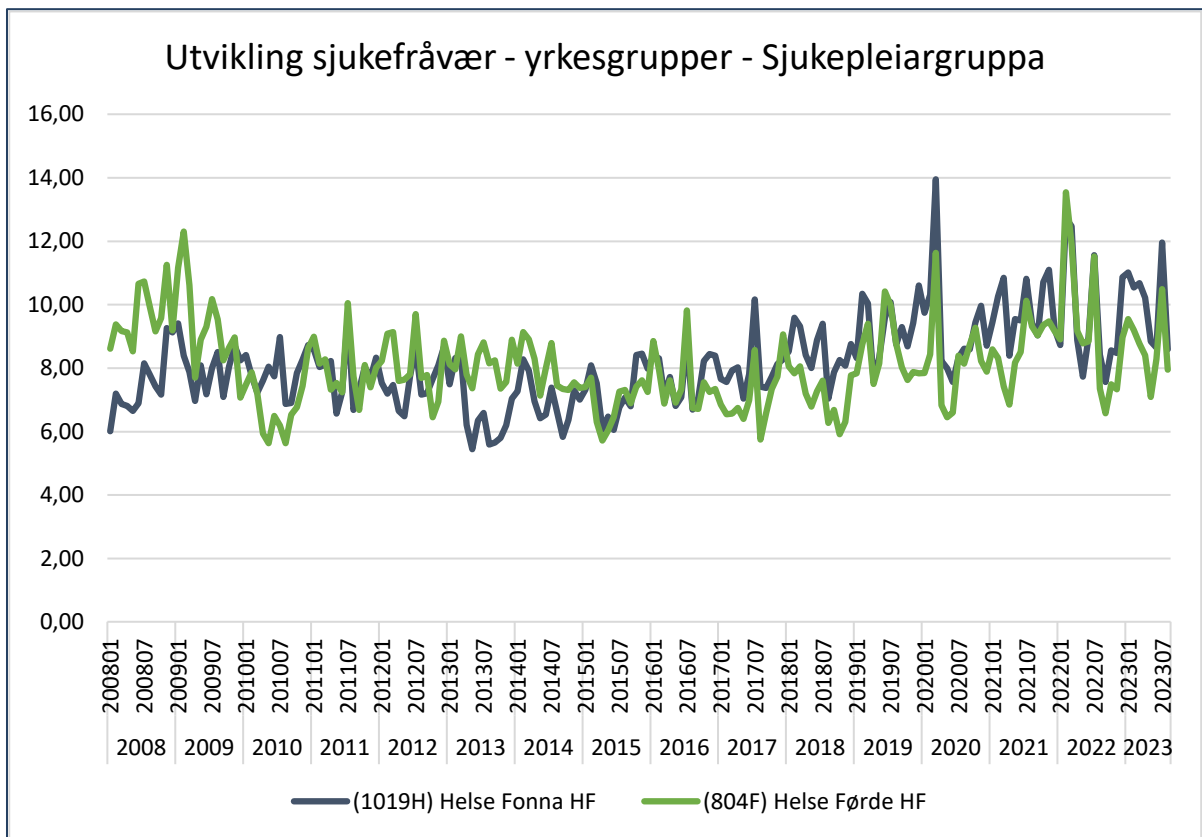
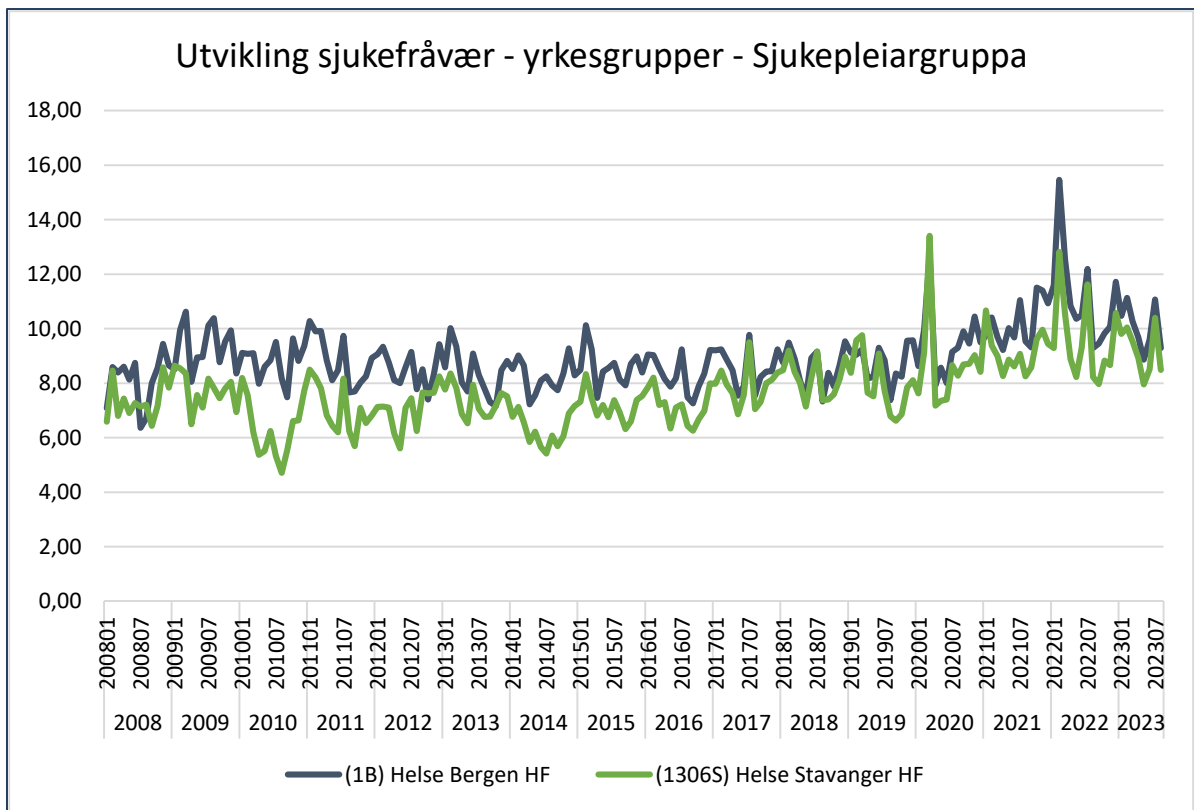
3.3 Samheng mellom forbruk av variabel lønn mm

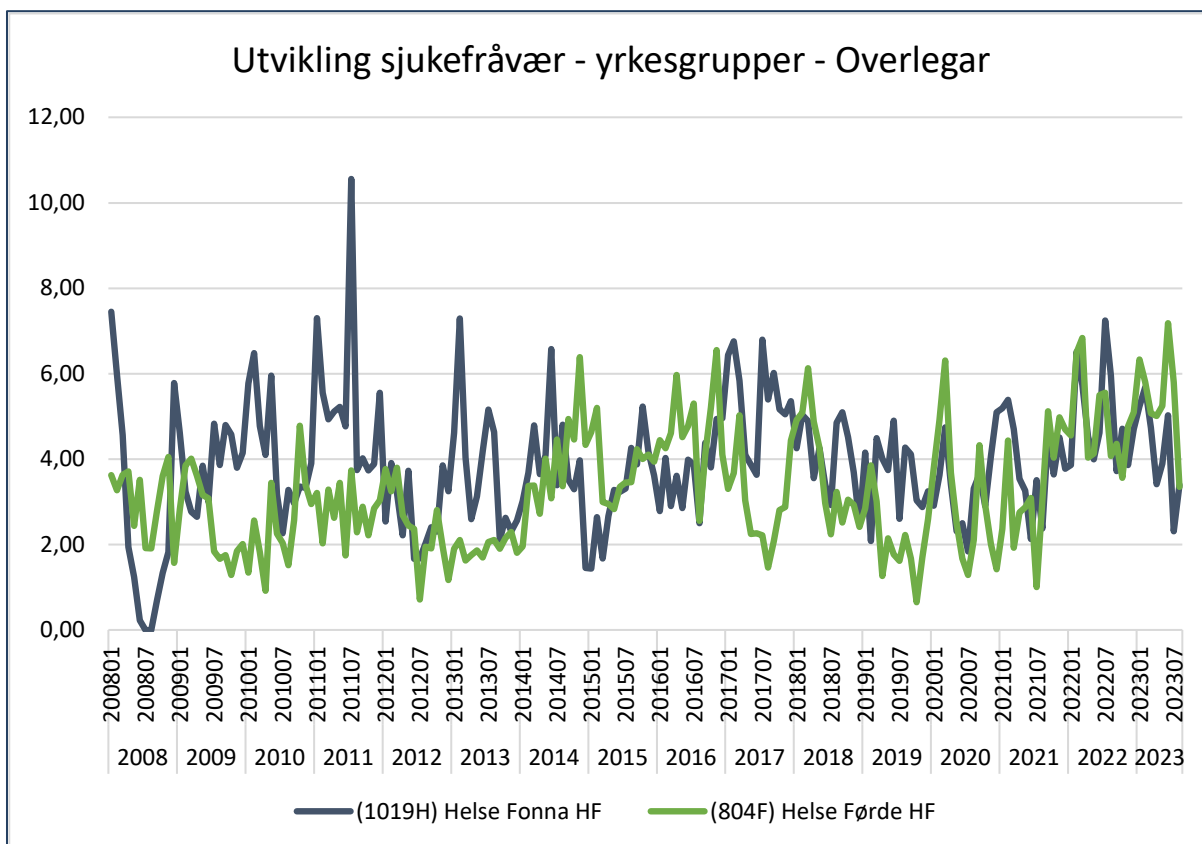
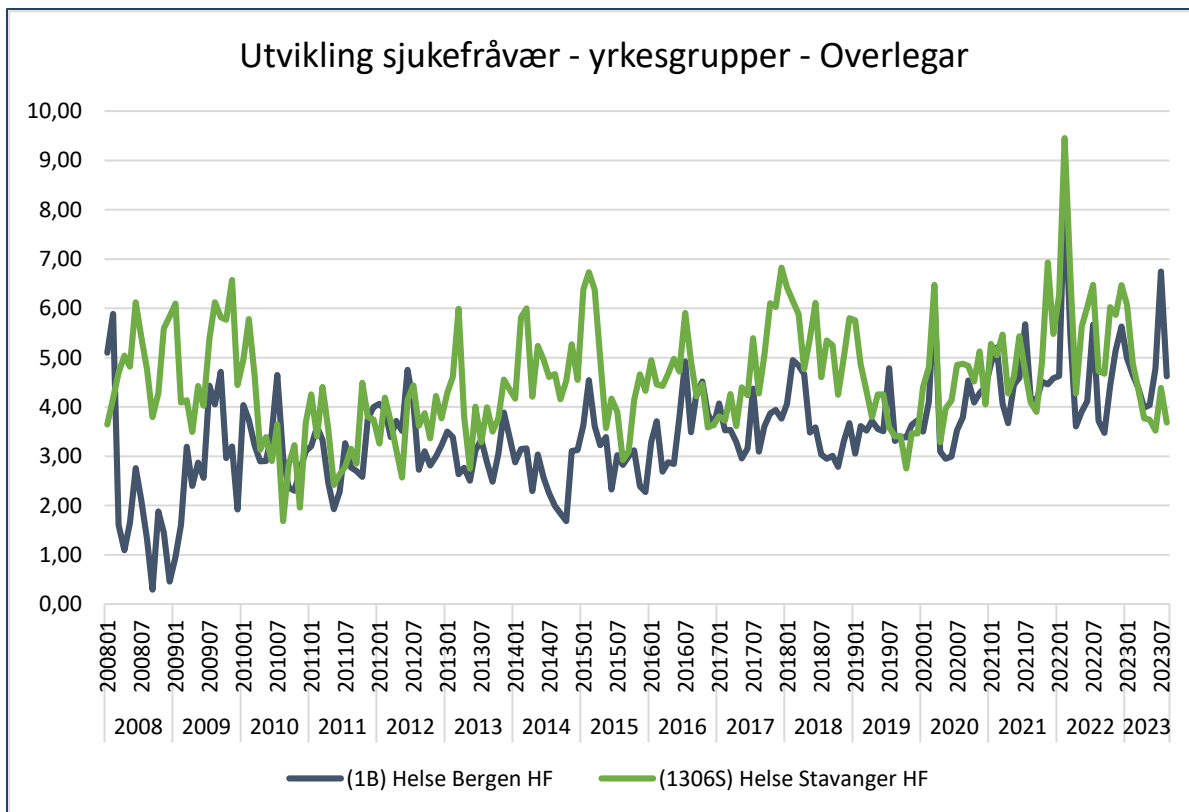
Utvikling i bruk av variabel lønn kan og gje eit bilde på kostnadene med sjukefråvær. Ved bruk av variabel lønn skal ein og registrera årsak. Så langt er det ikkje sjukefråvær som er ein dominerande årsak til bruk av variabel lønn.

4. Sjukefråvær og yrkesgrupper

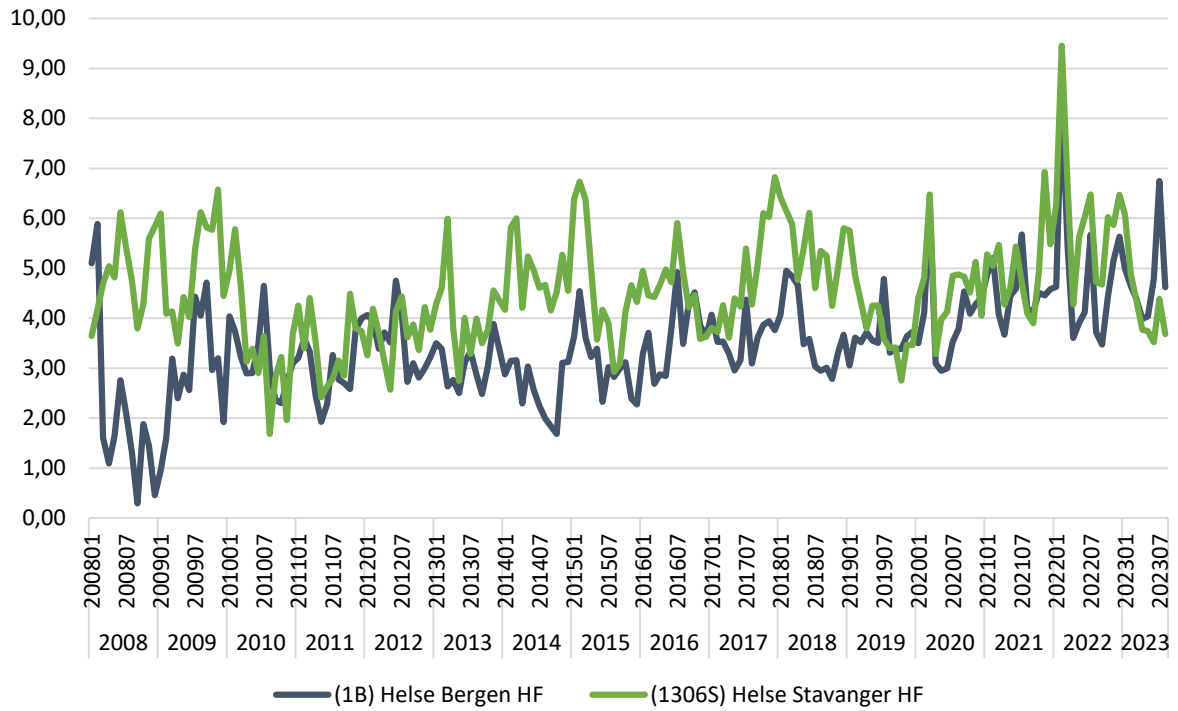
Yrkesgruppene varierer i tal medarbeidarar og brutto månadsverk. Dei største yrkesgruppa er sjukepleiar, legar og administrasjon/leiing gruppa. Den siste gruppa dekker leiarar og medarbeidarar som og er tett på pasientbehandlinga kunne bidratt til bete balanse mellom ressursar og oppgåver. Særleg tydeleg er dette for merkantile stillingar. For gruppa pasientretta stillingar som helsesekretær, sosionom, pedagog og miljøterapeut/arbeidar, helsefagarbeidarar, apotekstillingar som apotekteknikar og delvis sjukepleiargruppa er det særleg høgt sjukefråvær.



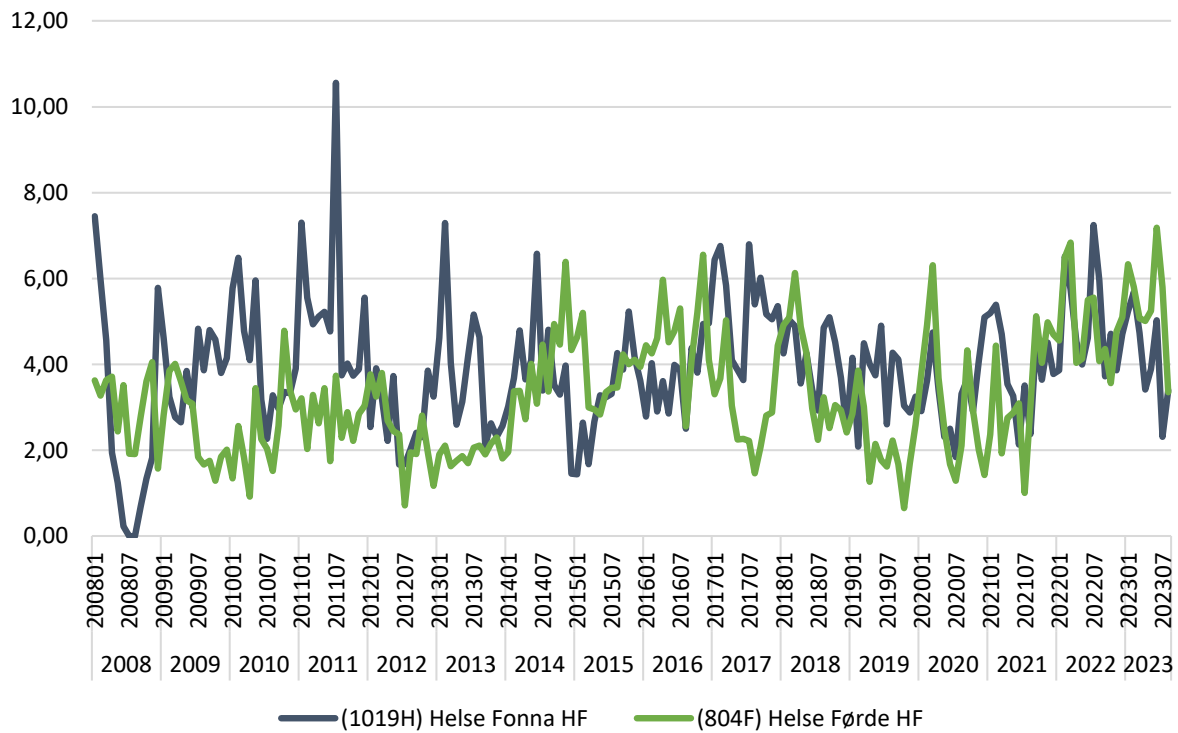


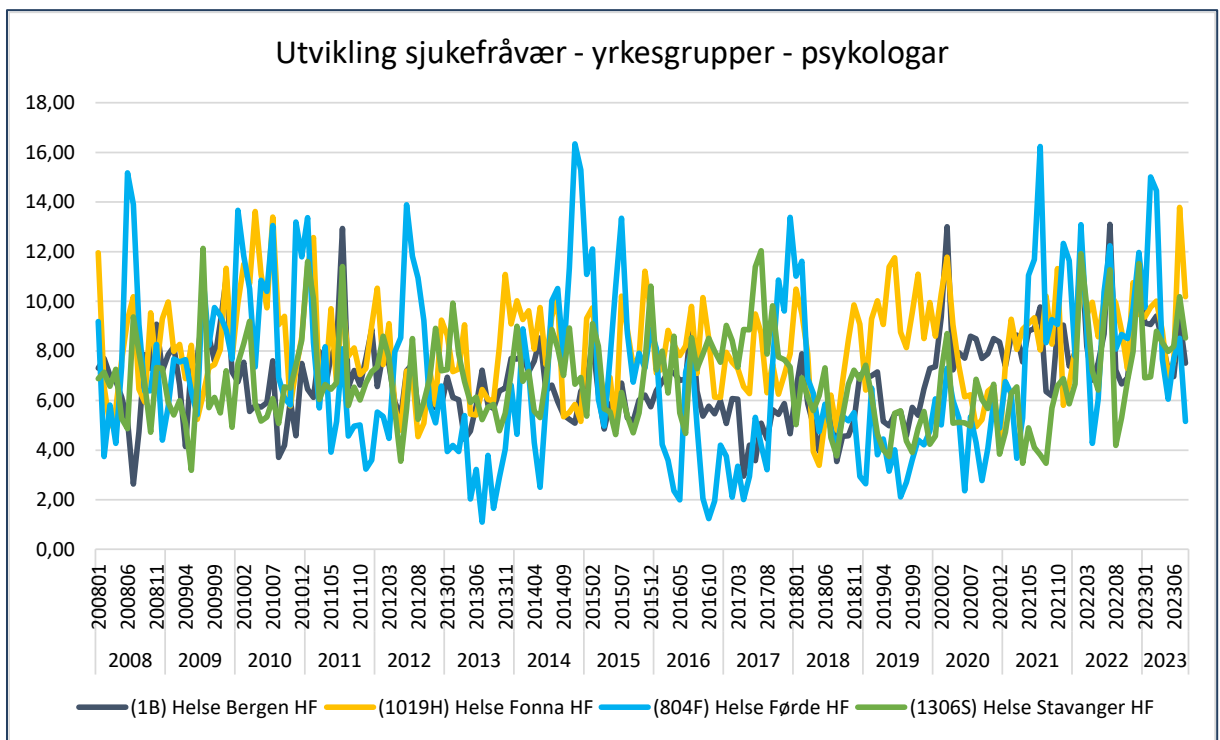
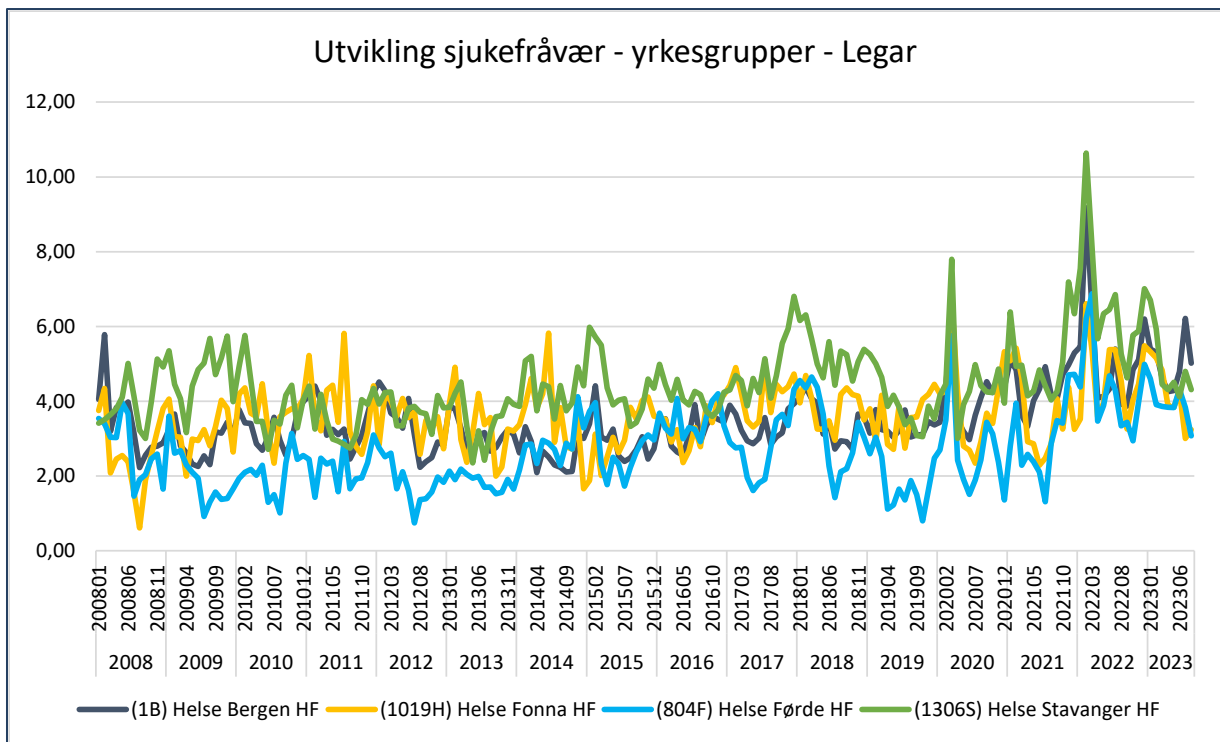


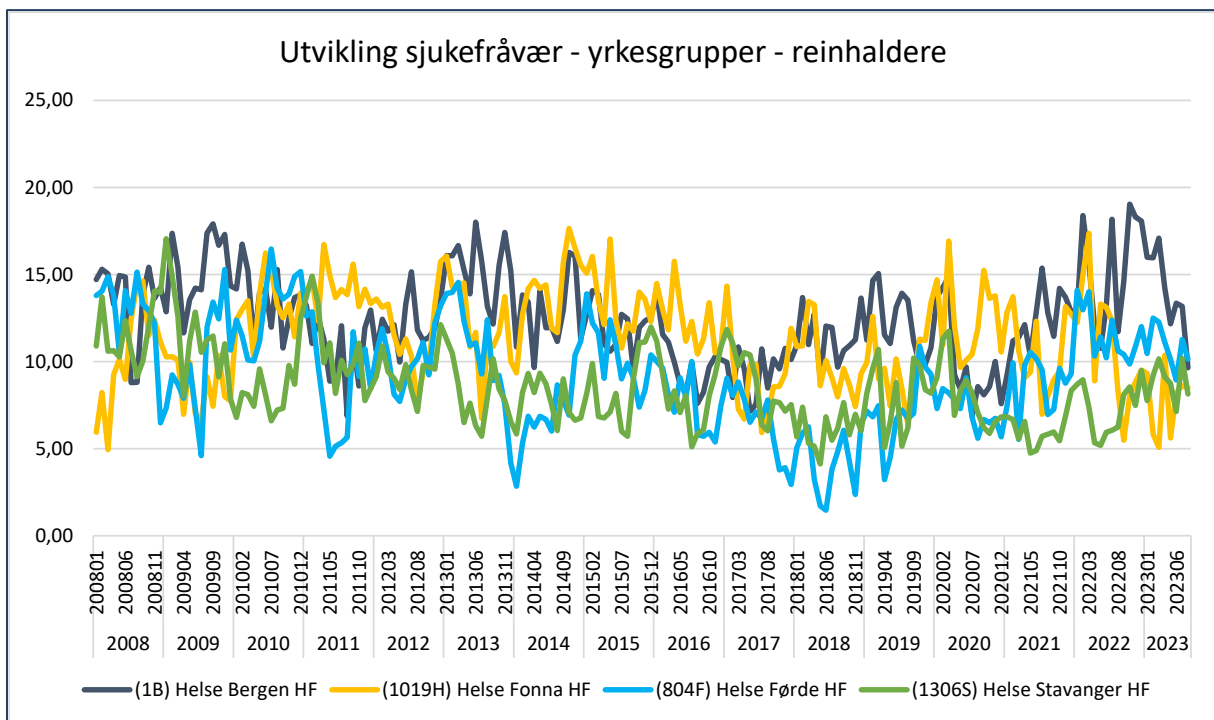
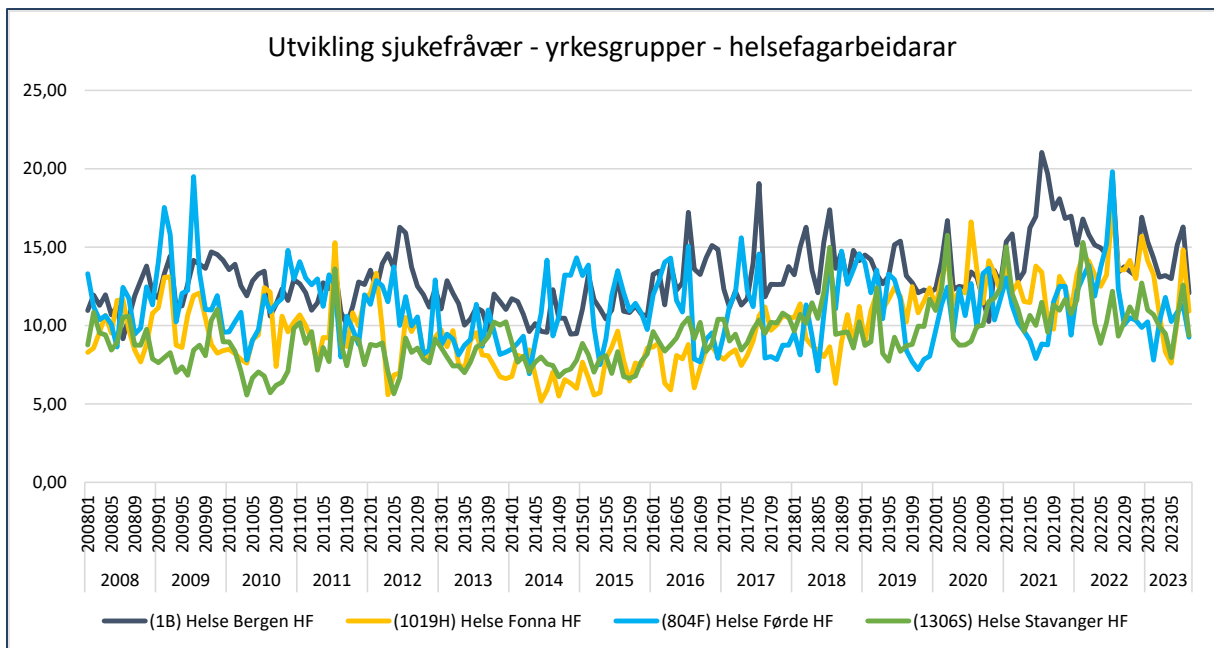
Utvikling sjukefråvær - yrkesgrupper - LiS legar



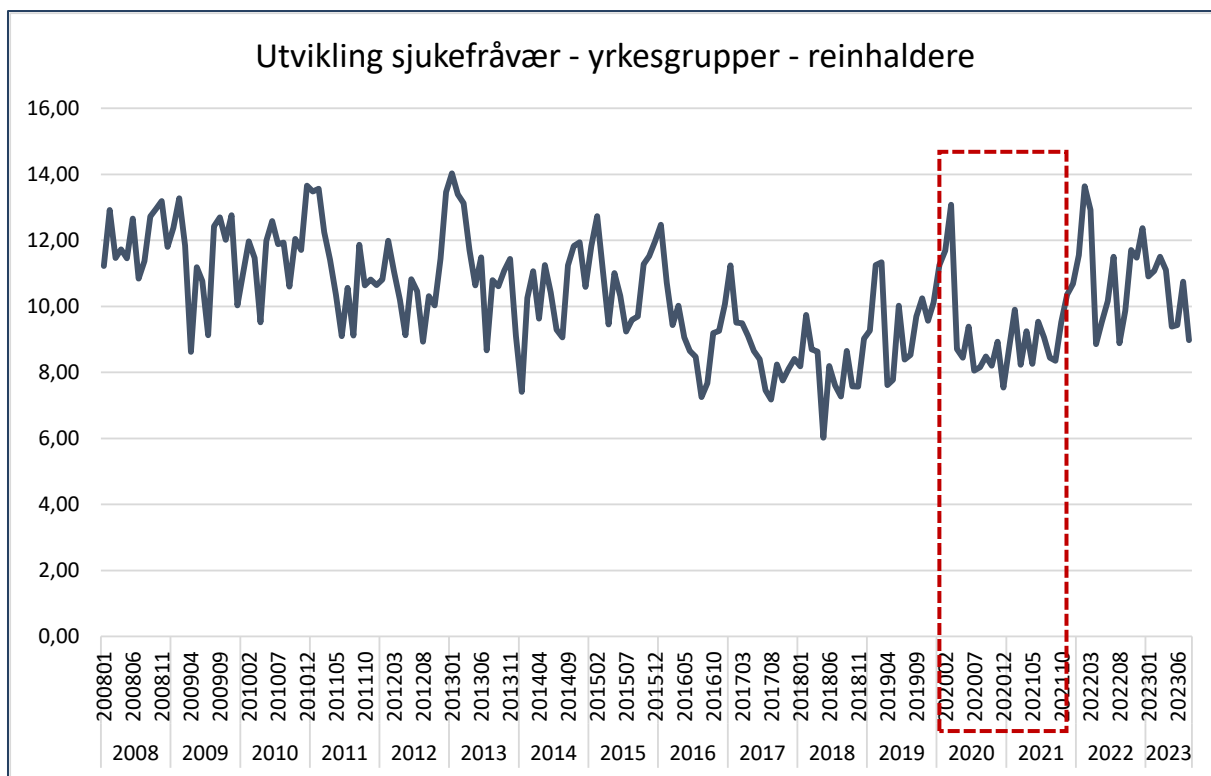
Utvikling sjukefråvær - yrkesgrupper - LiS legar







Kva som skjedde i starten av pandemien er særleg viktig å merka seg. Vi vel å trekke fram utviklinga for sjukefråværet for reinhaldarane. Dei har over tid hatt eit høgt sjukefråvær, men når pandemien braut ut, fekk dei betydelege oppgåver, blei sett og høyrte, opplevde at dei hadde ein særleg misjon/viktige oppgåver. Resultatet var at sjukefråværet for denne yrkesgruppa gjekk ned. Det er verd å merka seg at dei knapt tidlegare har opplevd at deira oppgåver er så viktige, blei rettmessig verdsett.



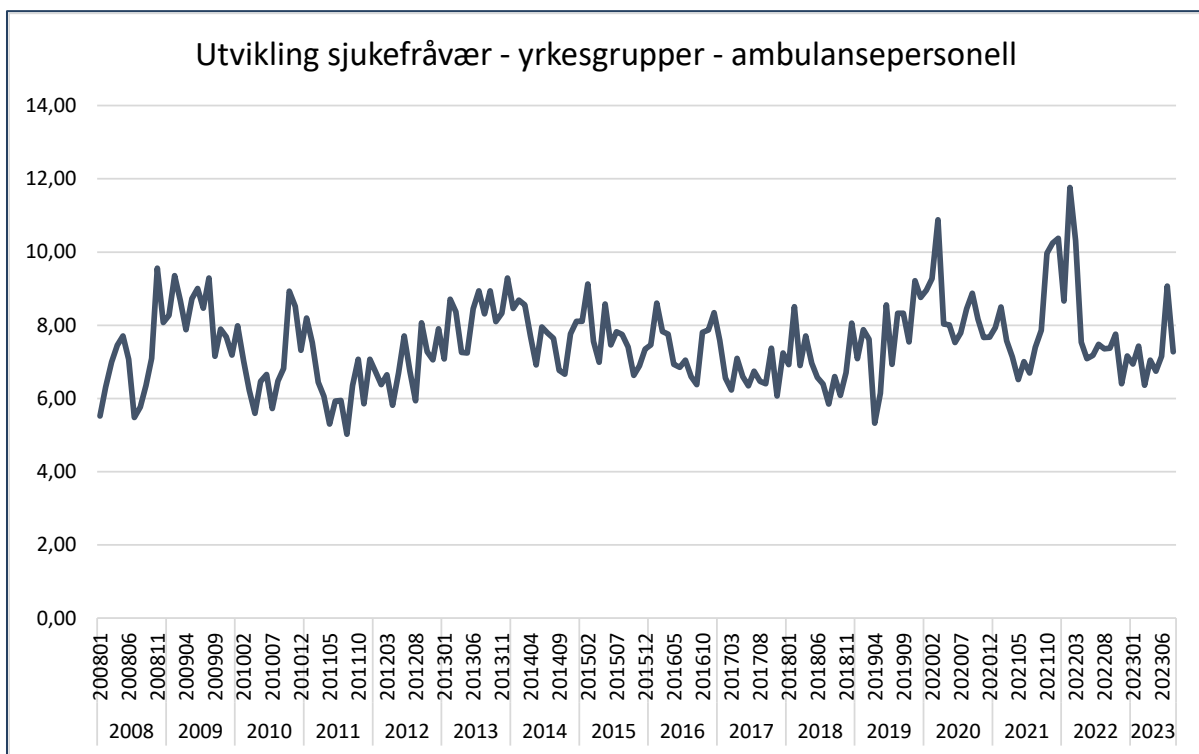
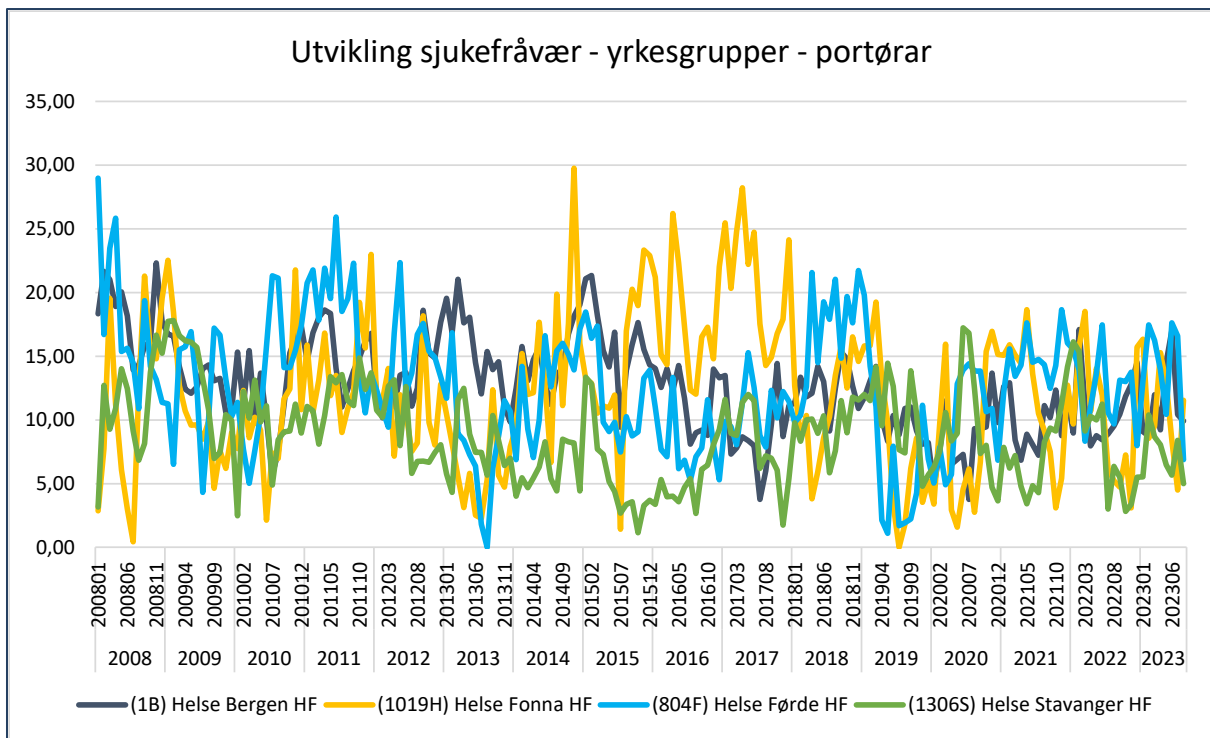
Utviklinga vist over for denne gruppa, står i ei særstilling. Når sjukefråværet for andre grupper under pandemien steig, gjekk den ned for denne gruppa. Betyding søkelyset på deira oppgåver, at dei blei satt pris på, på ein anna måte, gav dei eit pågangsmot, vilje og engasjement helseføretaka hadde stor glede av og dei opplevde ei yrkesstoltheit som kom til syne.

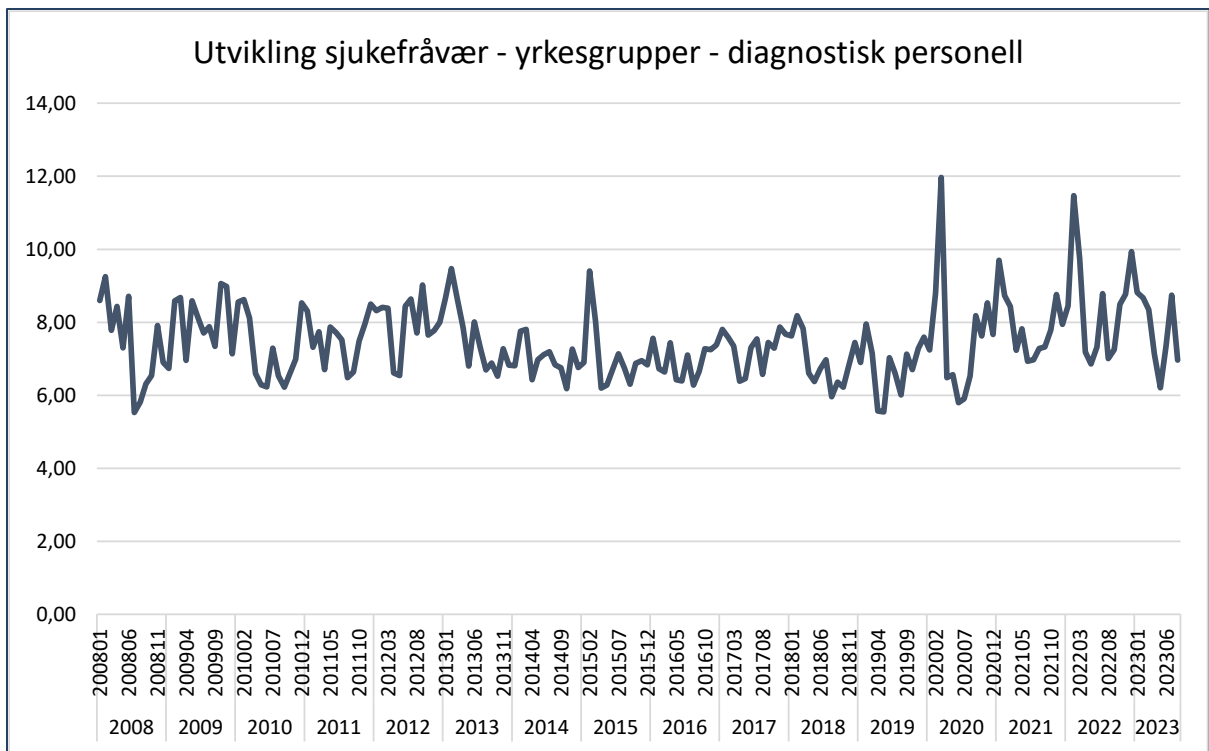
I 2004 gjennomførte Helse Vest ein omfattande medarbeidarundersøking med følge forskning og samlikning med 10 andre Europeiske land for pleiegruppa. I denne prosessen etablerte vi ein felles haldning som burde prega samspelet i heile føretaksgruppa:

«Det er mogleg å få til det ekstraordinære som ein del av det ordinære.»

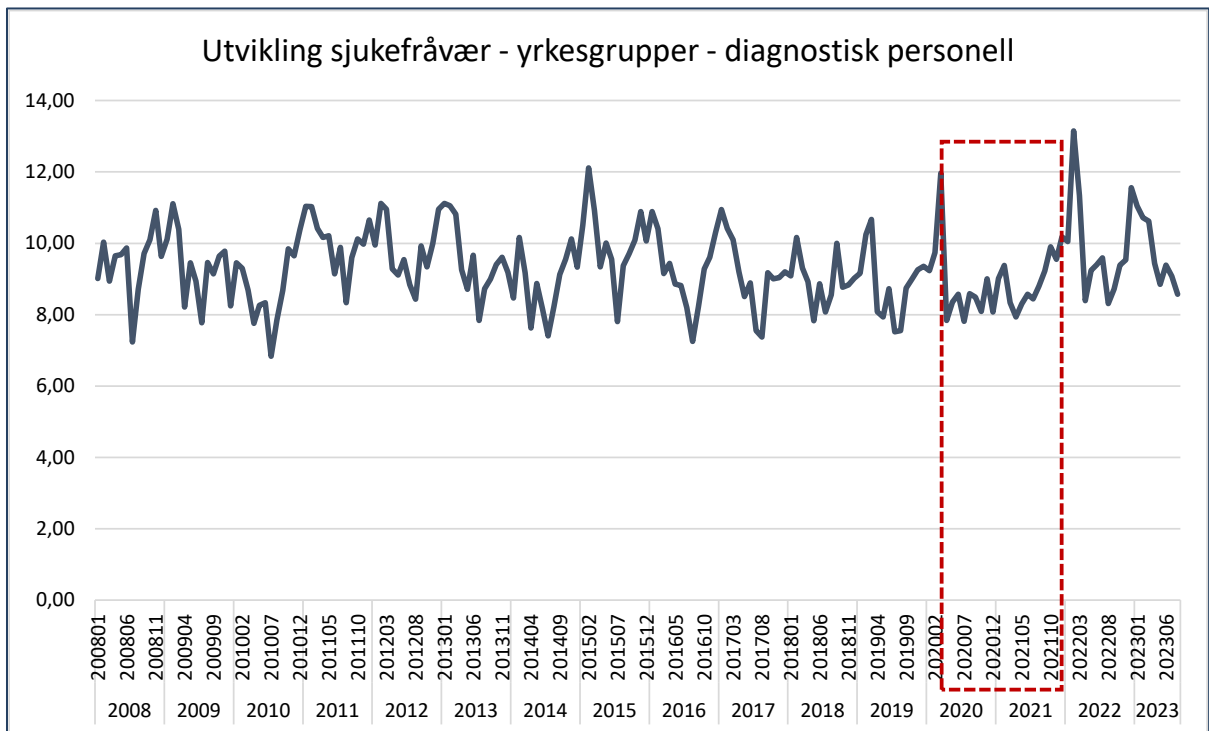
Medarbeidarar og leiarar er avhengige av eit samspel, som grunnar i at vi er gjensidig avhengige av kvarandre. Ingen styringssystem kan nokon gong erstatte tillitsbaserte relasjonar eller fjerne behovet for individuell handlekraft og personlege initiativ. Godt leiarskap er basert på eit funksjonelt medarbeidarskap, der kvar enkelt medarbeidar ser seg sjølv som ein viktig og naturleg del av ein større heilskap.»

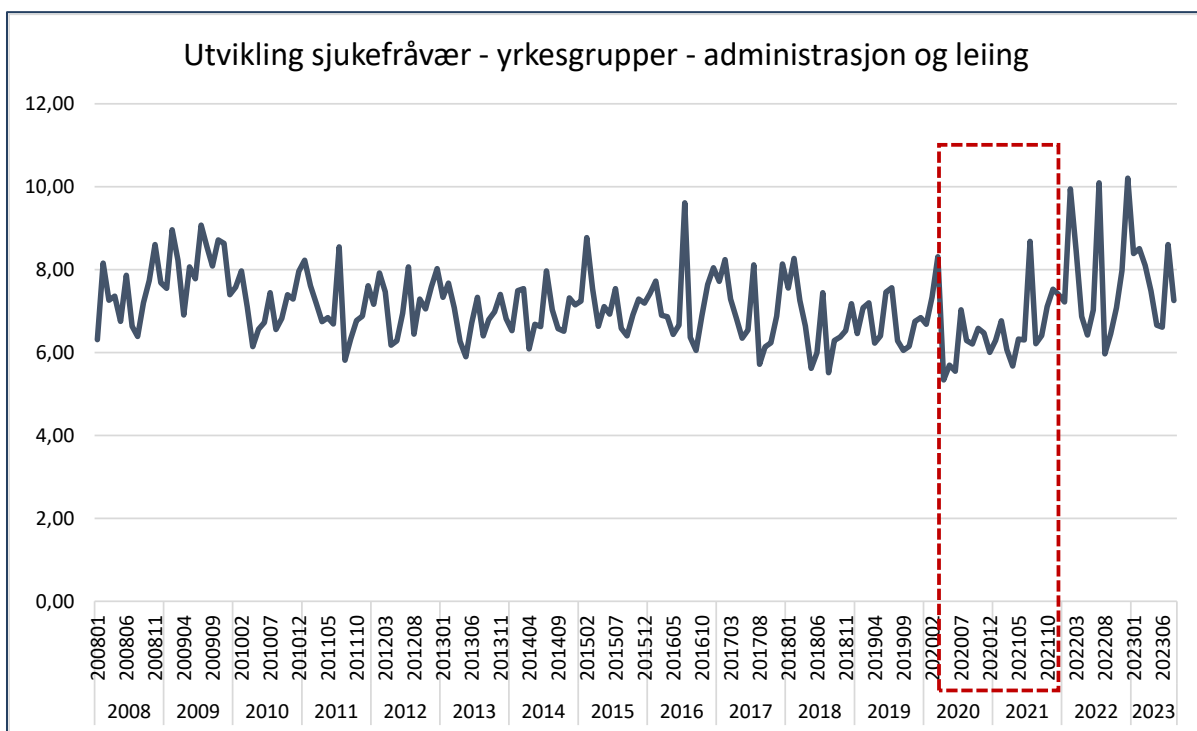
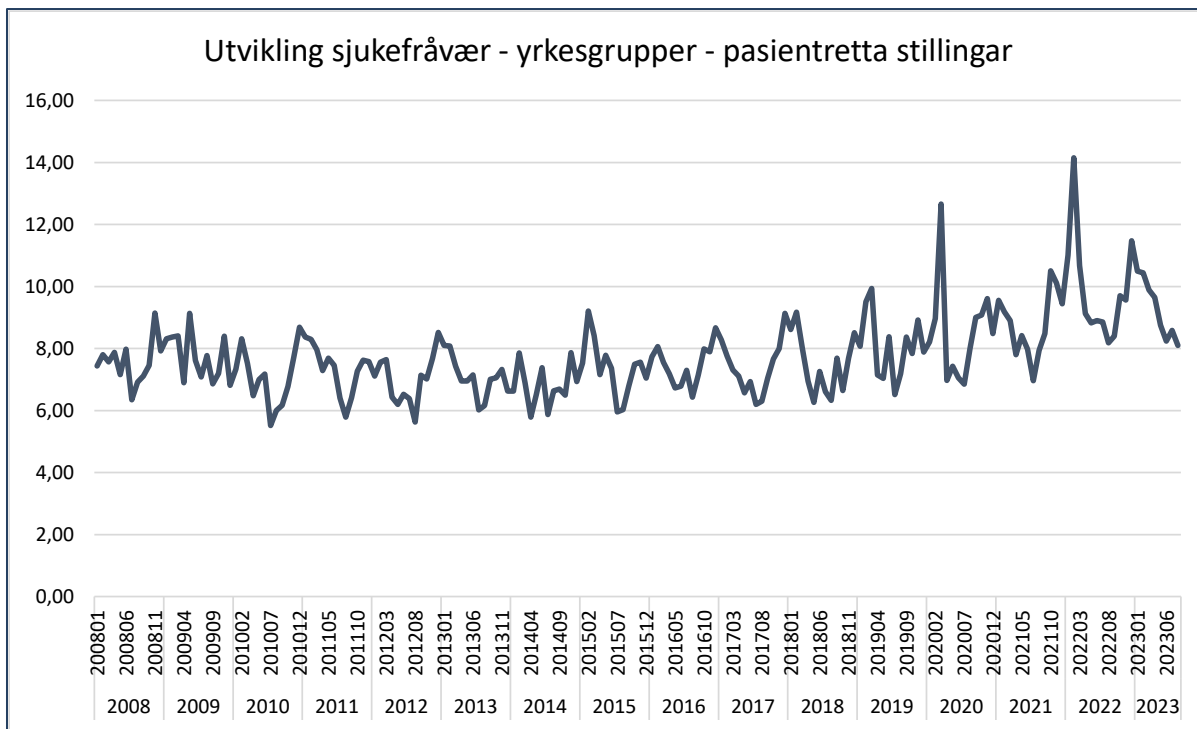
Basert på det vi har klart å bringa fram av kunnskap og innsikt i kvifor sjukefråværet for reinholdarane gjekk ned når den gjekk opp for mange andre grupper, er det nettopp det som ligg i haldningane i teksten over som blei betydeleg forsterka. I forbetningsarbeidet, kan dette vere eit døme på tiltak som verkar betre enn mykje anna, sjølv om andre tiltak og må halda fram.



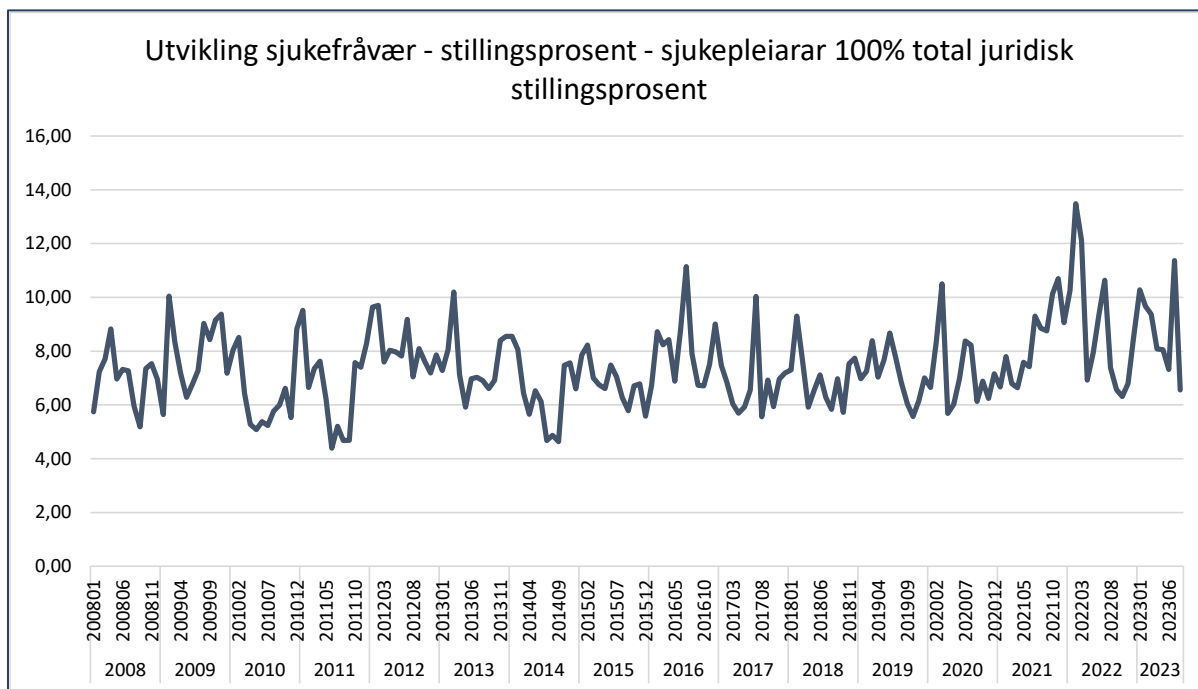


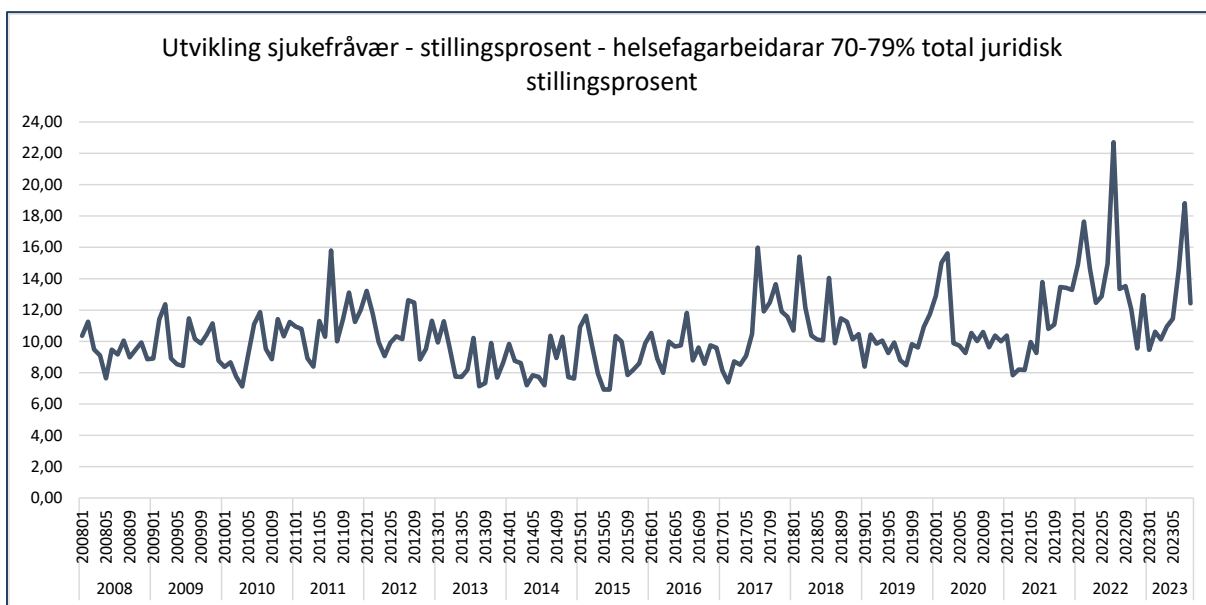
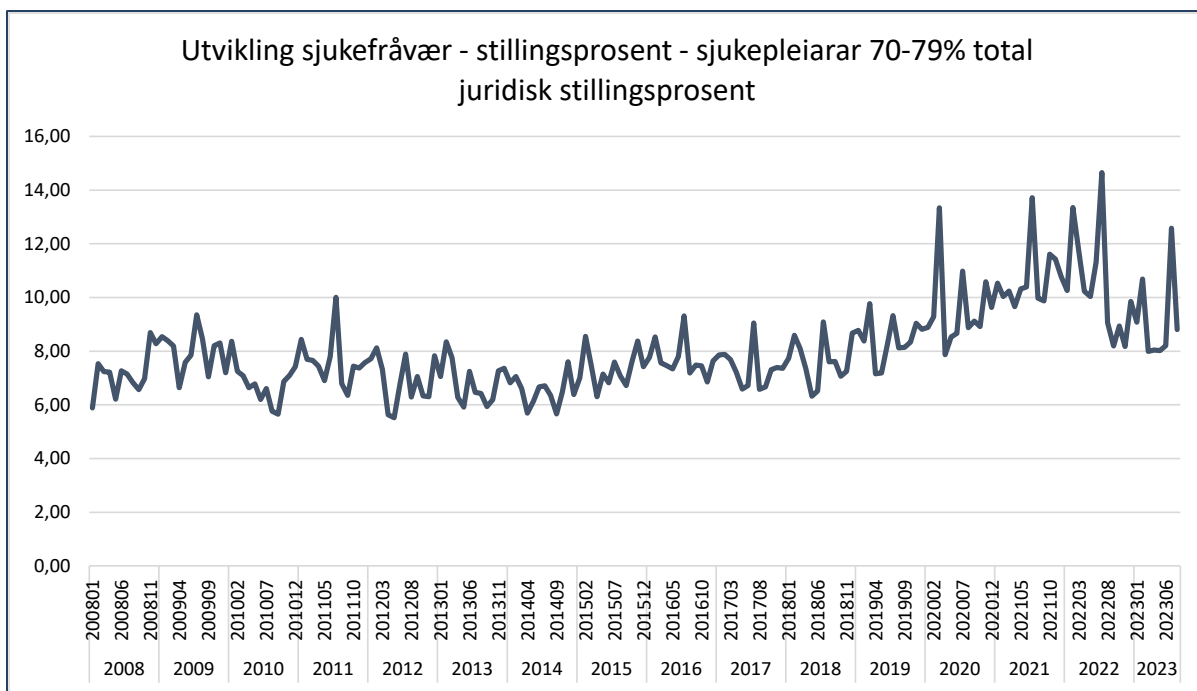
Same utviklingstrekk som for reinhalderare ser ein for gruppa diagnostisk personell:



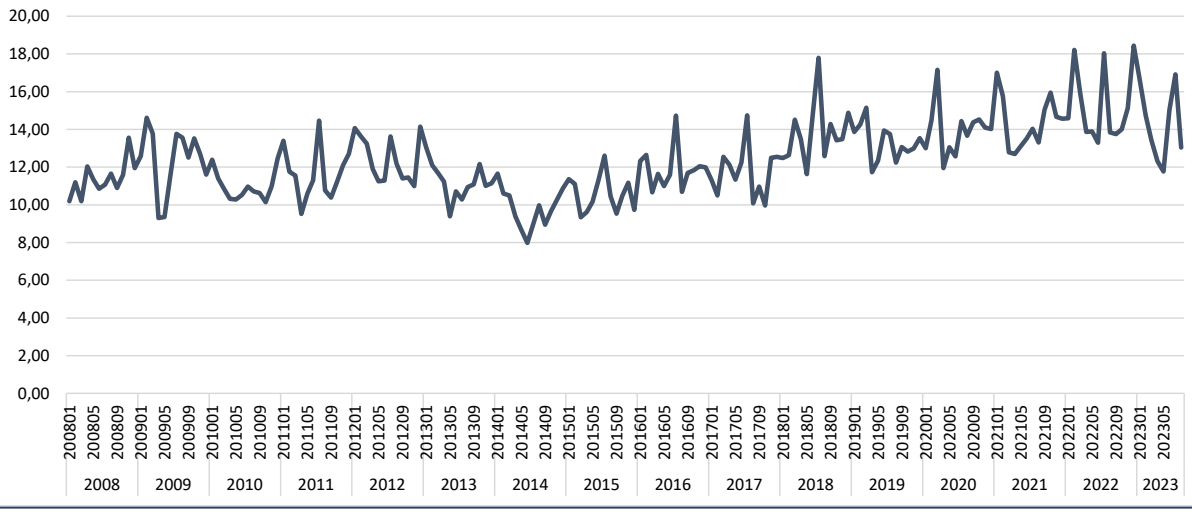


5. Sjukefråvær og stillingsprosent

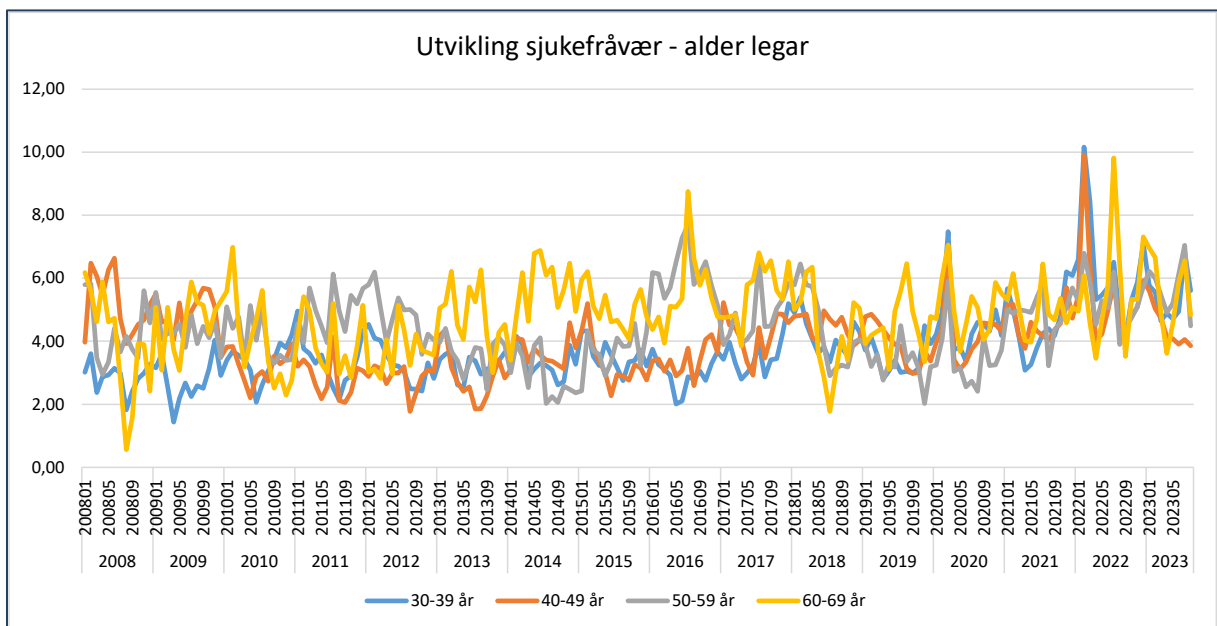
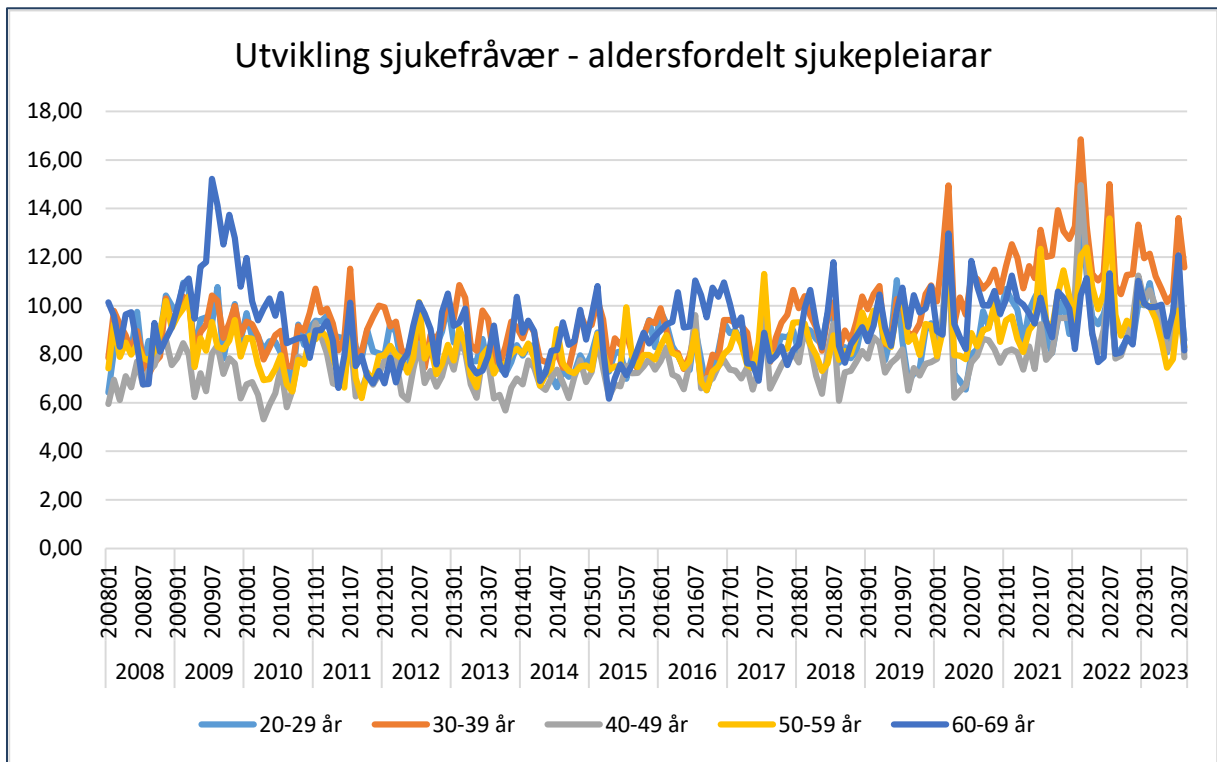


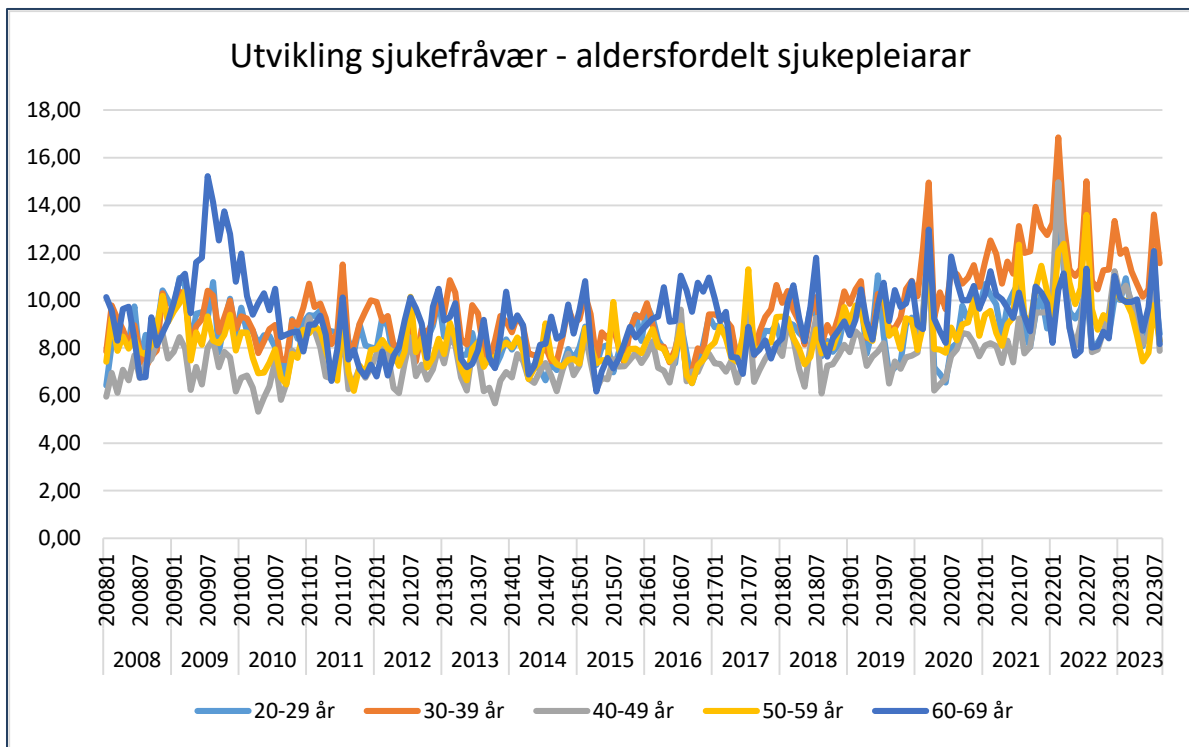
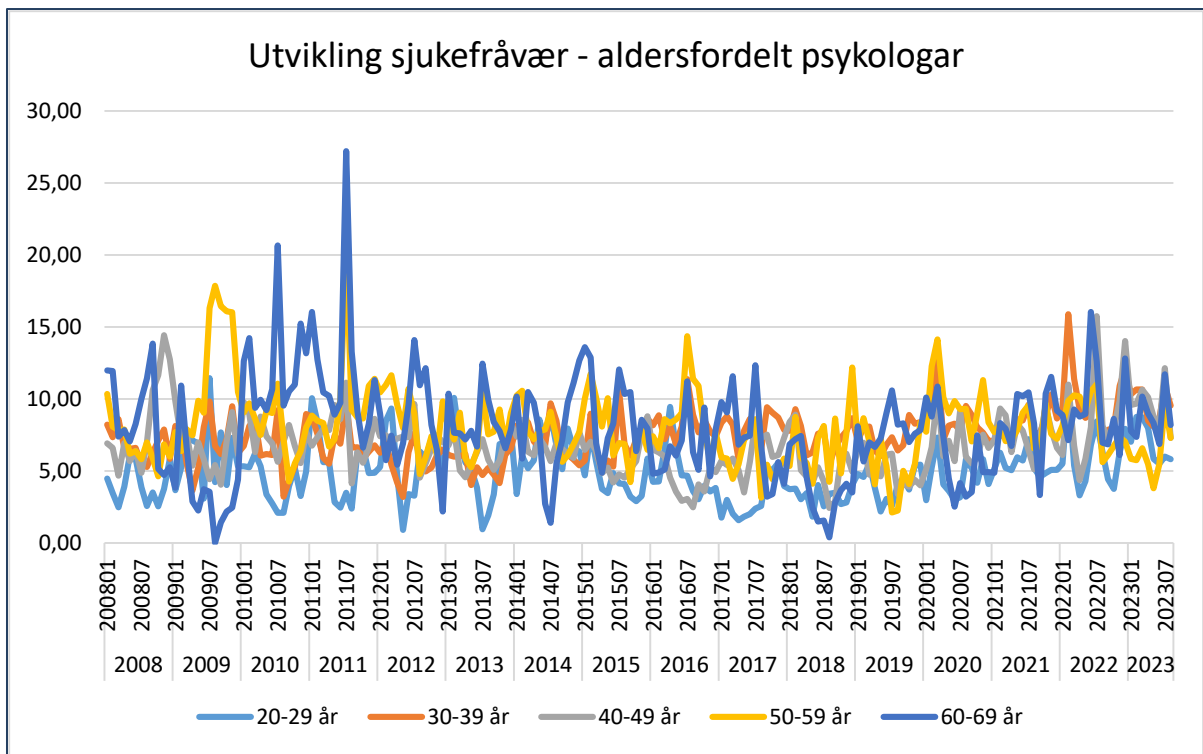


Utvikling sjukefråvær - stillingsprosent - helsefagarbeidarar 100% total juridisk stillingsprosent



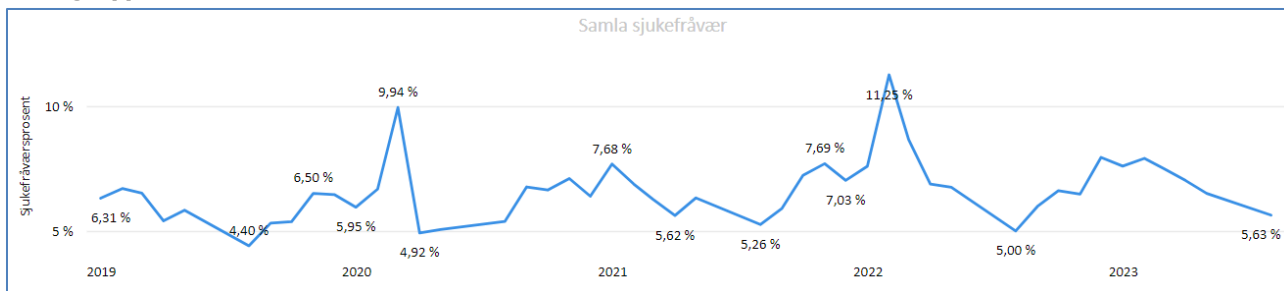
6. Sjukefråvær og alder



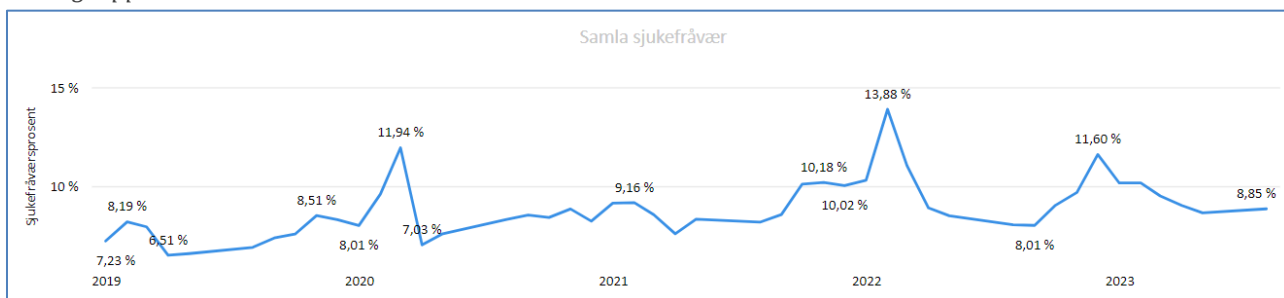


Ser ein samla sjukefråværspersent opp mot aldersfordeling frå 2019 til 2023 får ein følgande oversikt:

Aldersgruppe 20 – 29 år



Aldersgruppe 30 – 39 år



Aldersgruppe 40 – 49 år



Aldersgruppe 50 – 59 år

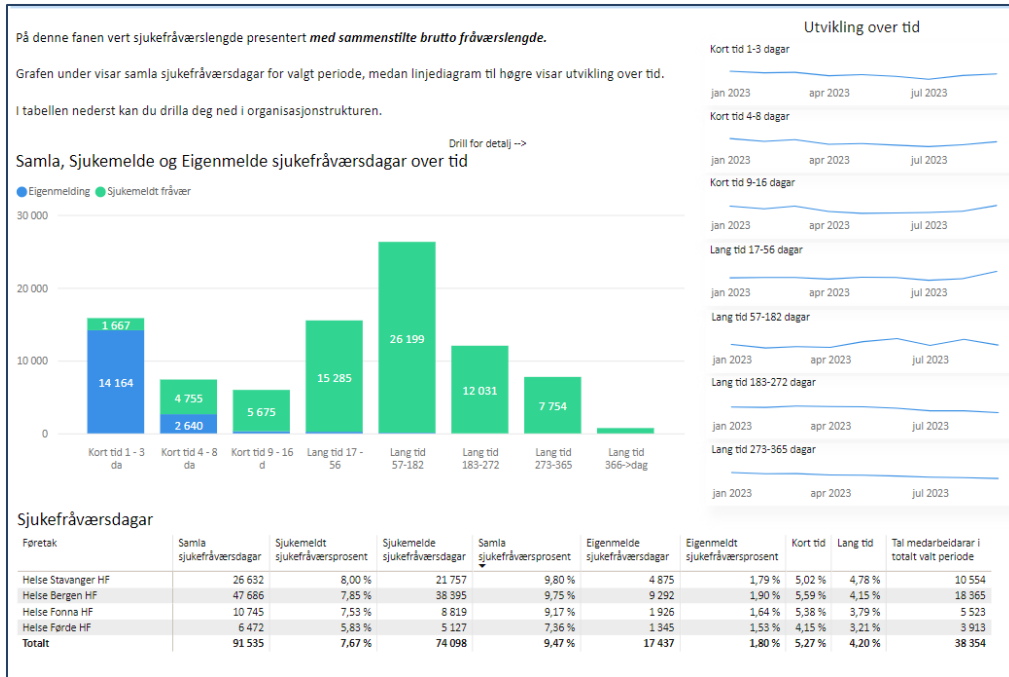


Aldersgruppe 60 – 69 år

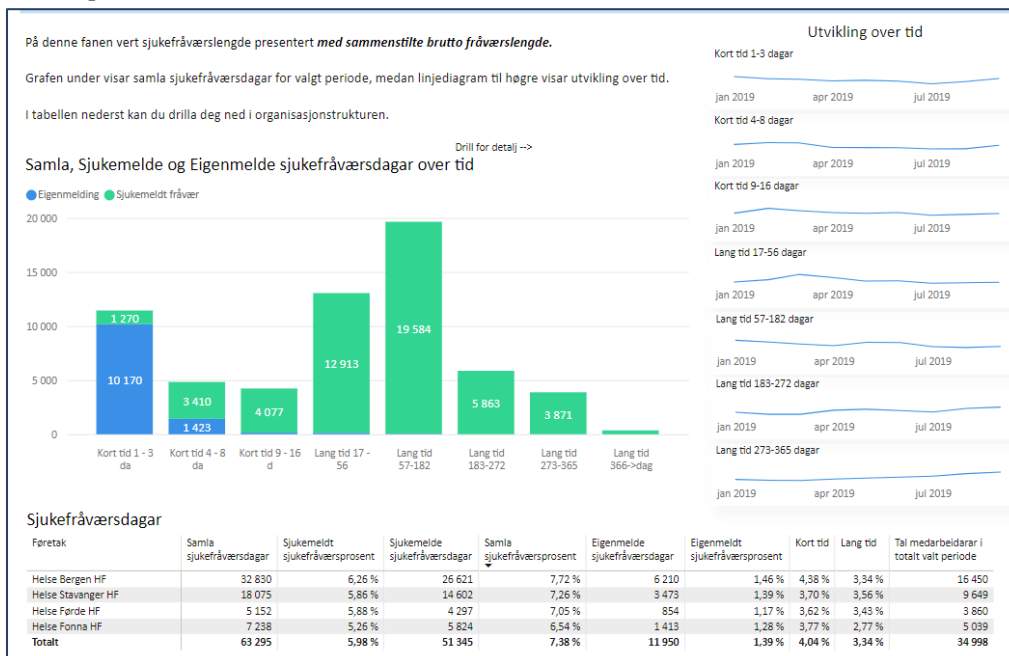


Analysane for samla sjukefråvær er høgast for aldersgruppa 30-39 år, uavhengig av yrkesgruppe. Konkret vurdering av ulike parametrane for denne aldersgruppa og ulike fråværskodar blir fordelinga slik:

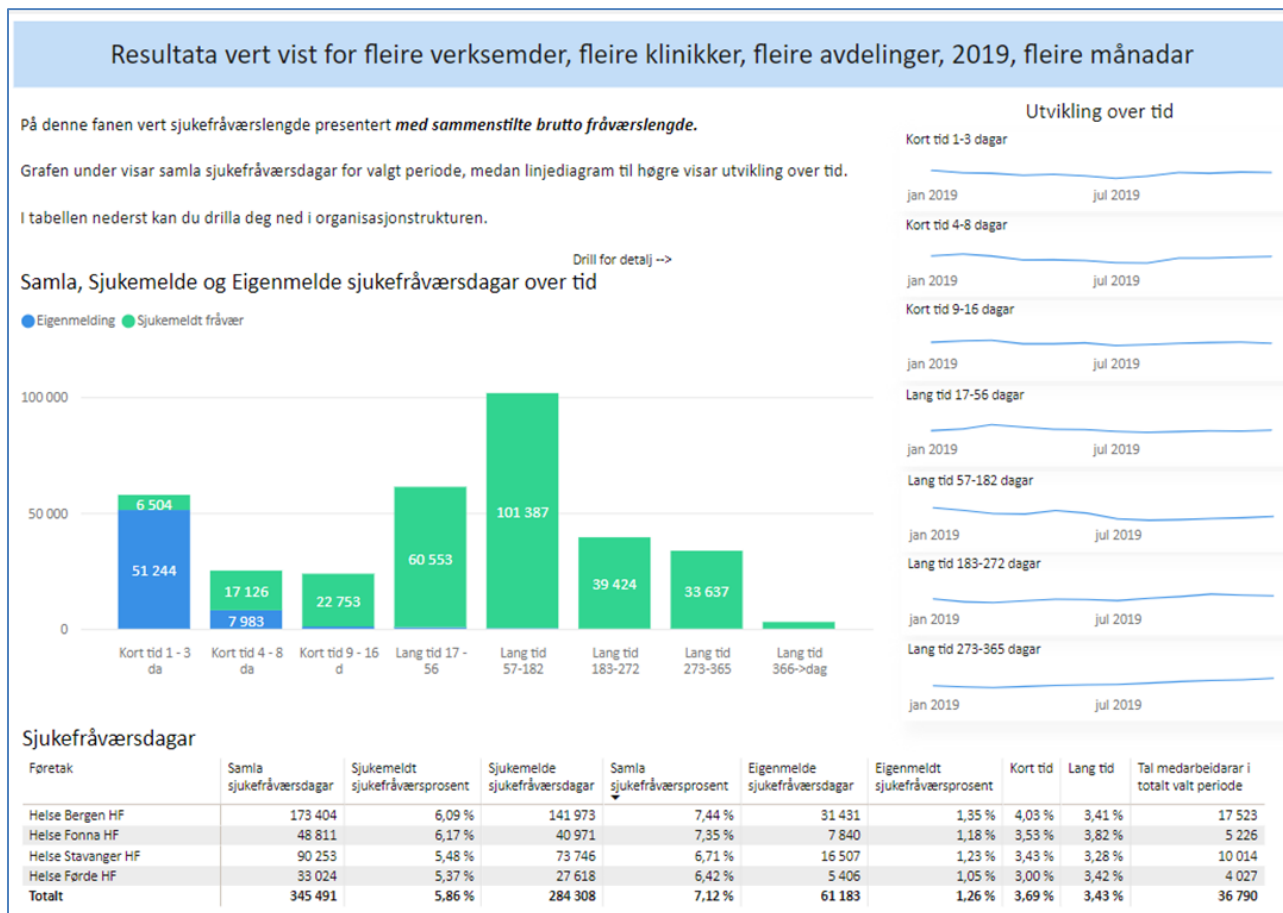
Per september 2023:



Per september 2019:

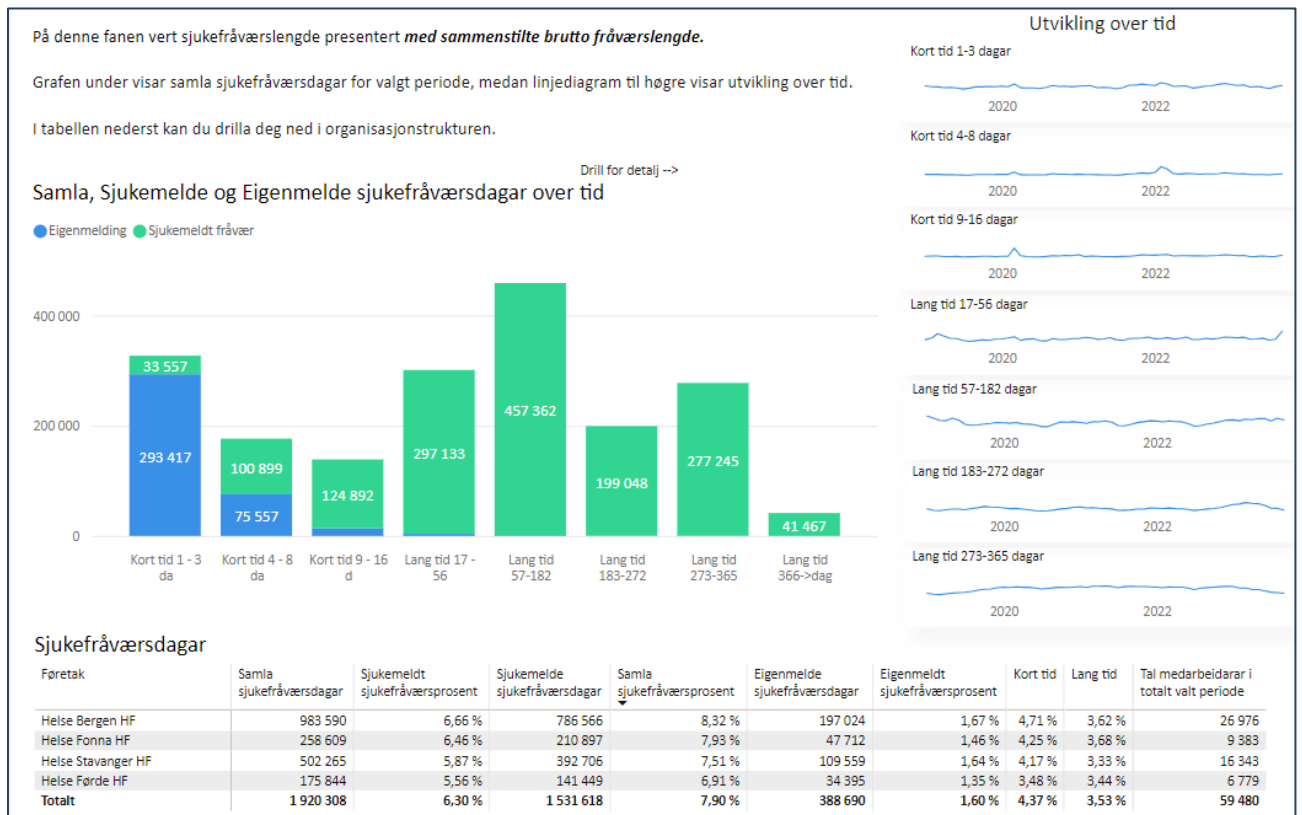


For helseføretaka med pasientbehandling fordelar sjukefråværet slik for 2019:

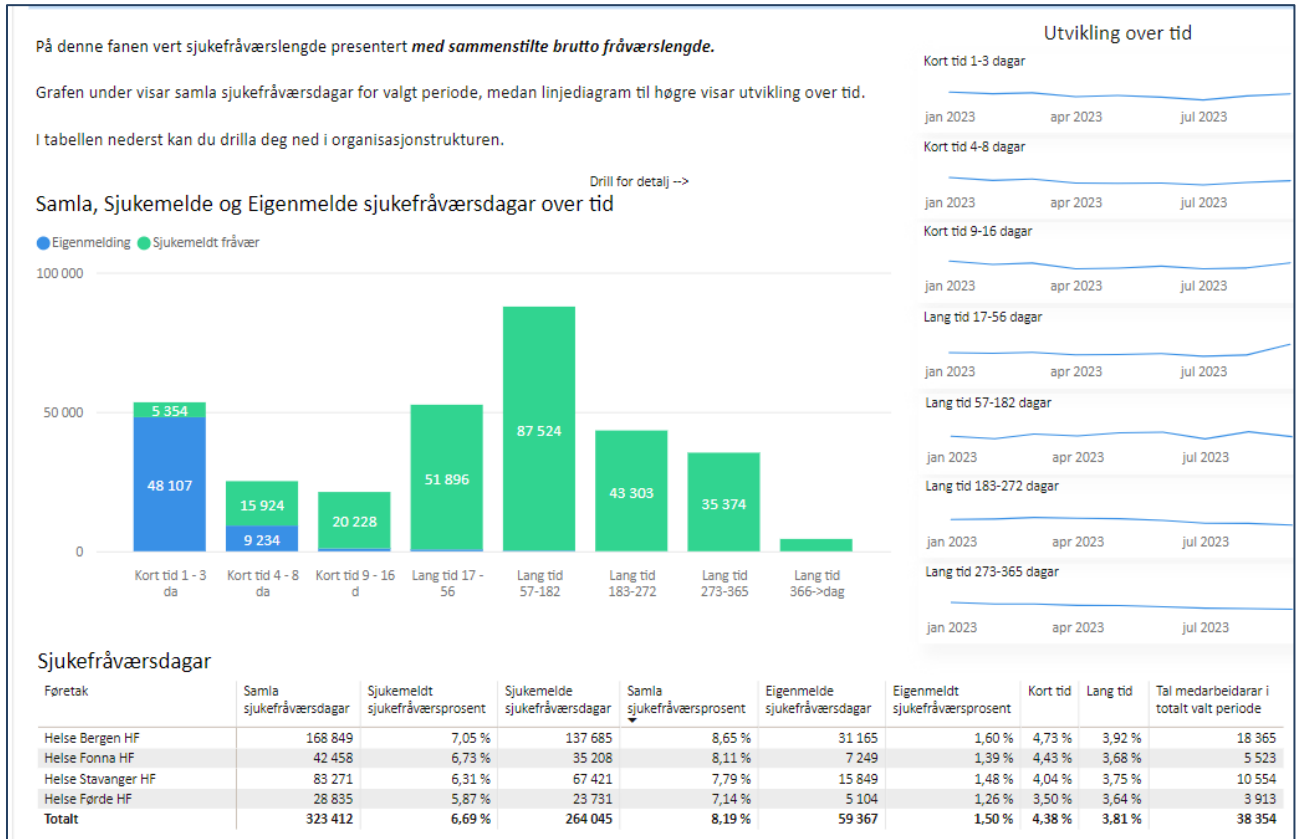


For 2019 utgjer sjukefråværsdagar 210 årsverk med divisor 1645 timar, (35,5 timar per veke).

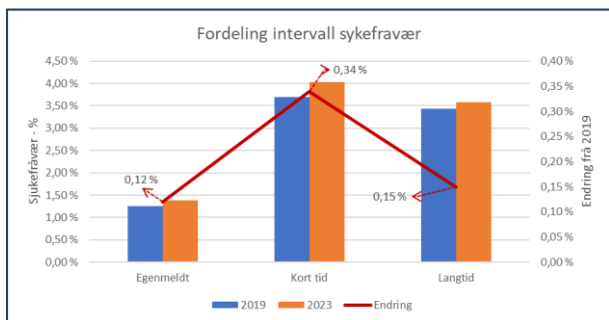
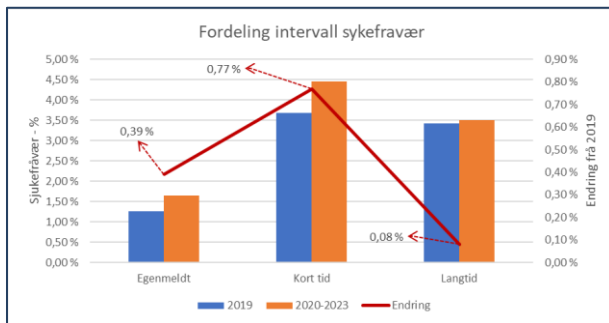
For åra 2019 til og med september 2023 fordeler det samla sjukefråværet seg slik for helseføretaka med pasientbehandling:



Per september 2023 med same utvalet:

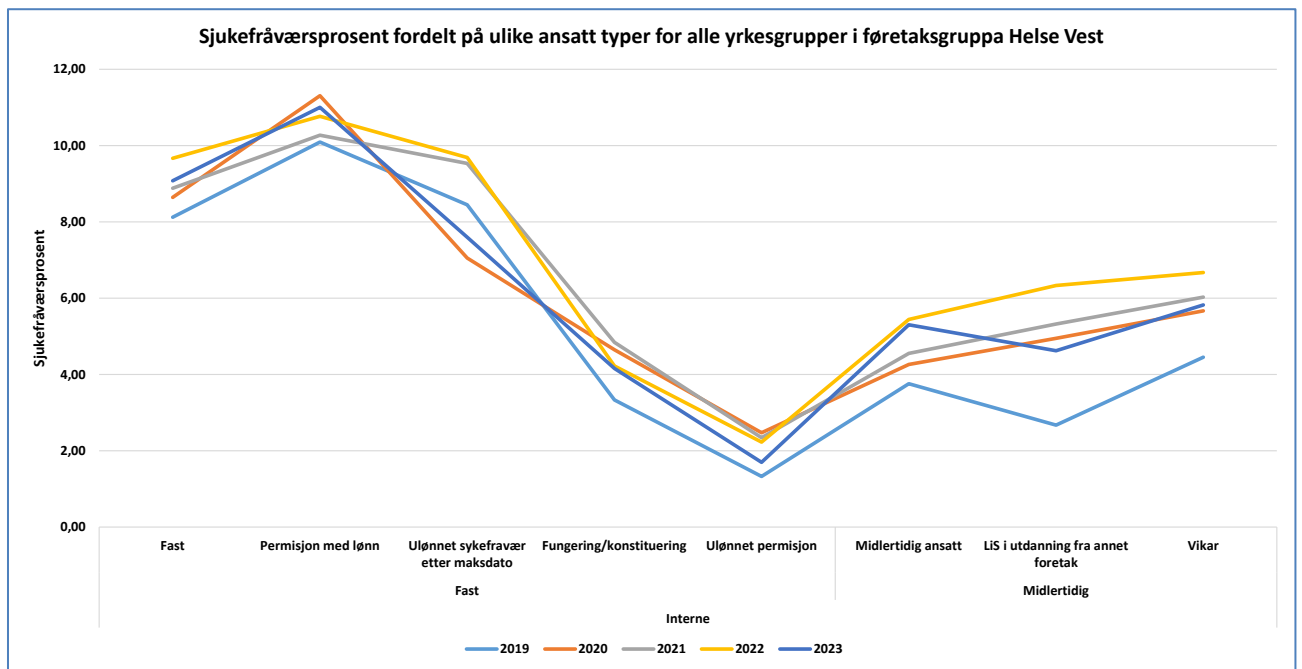


Lengde sjukefråvær - utvikling Endring i lengde sjukefråvær



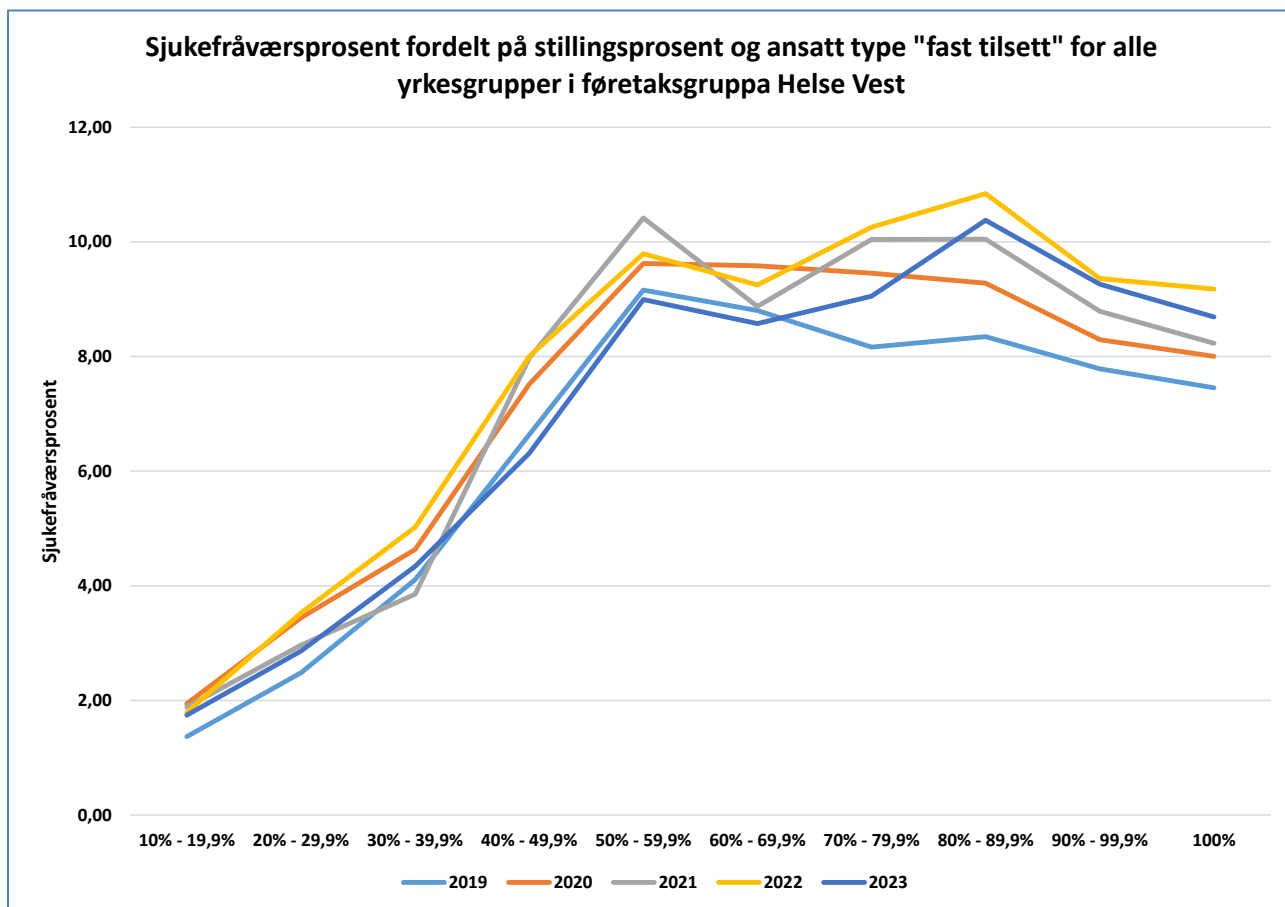
7. Sjukefråvær fordelt på «ansatt type»

Ein nærare vurdering av sjukefråvær fordelt på «ansatt type» for alle yrkesgrupper i føretaksgruppe Helse Vest finn vi at dei som har permisjon med lønn og har det høgaste sjukefråværet. Det same gjeld sjølvsagt for gruppa ulønna sjukefråvær etter maksimal lengde for sjukefråvær. Det heng saman med deira langvarige sjukefråvær. Fast tilsette har høgare sjukefråvær enn alle andre tilsette typar.



For gruppa tilsett type «Permisjon med lønn» utgjer om lag 640 medarbeidarar i heile føretaksgruppa Helse Vest august 2023 av totalt 24 248 fast tilsette og «Permisjon med lønn» er mellom anna medarbeidarar i foreldrepermisjon som har lovfesta permisjon.

Sjukefråværet for *faste tilsette* er høgast for medarbeidarar med stillingsprosent 50-59 % og 80 – 89 %.



8. Vedlegg – Oversikt over yrkesgrupper og inndeling

Under er ein utfyllande tabell med yrkesgrupper. Det er denne tabellen som er utgangspunktet for dei valde yrkesgruppene det visast sjukefråværsprosent på:

Yrkesgrupper

Nivå 1	Nivå 2
01 - Administrasjon/Ledelse	1A - Toppleder 1B - Mellomleder 1C - Andre ledere 1D - Merkantile stillinger 1E - Tillitsvalgte og verneombud
02 - Pasientrettede stillinger	2A - Vernepleier 2B - Tannleger 2C - Logoped 2D - Sosionom 2E - Pedagog 2F - Miljøarbeidar 2G - Audiograf 2H - Fysioterapeut 2I - Ergoterapeut 2J - Miljøterapeut 2K - Helsesekretær 2L - Andre pasientrettede stillinger
03 - Leger	3A - Overleger 3B - LIS-leger 3C - Turnusleger
04 - Psykologer	4A - Psykologspesialist 4B - Psykolog 4C - Sjefpsykolog
05 - Sykepleiere	5A - Spesialsykepleier 5A1 - Anestesisykepleier 5A2 - Barn/pediatripsykepleier 5A3 - Intensivsykepleier 5A4 - Operasjonssykepleier 5A5 - Kreft/onkologisykepleier 5A6 - Andre spesialsykepleiere 5B - Sykepleier

- 5C - Jordmor
- 06 - Helsefagarbeider/hjelpepleier
 - 6A - Helsefagarbeidar/hjelpepleiar
- 07 - Diagnostisk personell
 - 7A - Bioingeniør
 - 7B - Laboratoriepersonell
 - 7C - Radiograf
 - 7D - Stråleterapeut
- 08 - Apotekstillinger
 - 8A - Farmasøyt
 - 8B - Apotekteknikker
- 09 - Drifts/teknisk personell
 - 9A - Kjøkkenpersonell
 - 9B - Teknisk personell
 - 9C - Renholdspersonell
 - 9E - Portører
 - 9F - Ikt personell
 - 9G - Annet driftspersonell
- 10 - Ambulansepersonell
 - 10A - Ambulansepersonell
- 11 - Forskning
 - 11A - Forskning
 - 11B - Studenter
 - 11C - Lærlinger