

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og
økonomi

Møtedato:

Sak:

Analyse av sykefravær ved BFE

Innstilling til vedtak:

1. Fakultetsstyret tar saken til etterretning, og ber administrasjonen følge opp med tiltak overfor grupper med høyt fravær.
2. Fakultetsstyret ser med bekymring på at universitetets personalsystem ikke gir tilstrekkelig styringsinformasjon til å følge opp sykefraværet på en tilfredsstillende måte. Styret ber universitetet ta dette opp med leverandøren av systemet.

Bakgrunn:

Fakultetsstyret har tidligere bedt administrasjonen komme tilbake med en utfyllende analyse av sykefraværet. Fraværet ligger i dag rundt 5 %, og for enkelte grupper over. 5 % er også grensen UiT har satt for at det skal iverksettes tiltak for å redusere fraværet.

Analysen gjelder 2023 og omfatter ansatte med hovedstilling ved BFE, altså 50 % stilling eller mer. Tallene omfatter kun ansattes fravær, ikke barns fravær. Det omfatter heller ikke permisjoner.

Begrensninger i tallmaterialet

Mulighetene til å ta ut rapporter fra personalsystemet SAP er svært begrenset. Denne analysen har kun vært mulig ved å sammenstille og bearbeide data fra ulike rapporter. Dette gir litt avvik fra den offisielle sykefraværsprosenten.

Når ansatte har vært ett år sammenhengende sykemeldt opphører sykepengerrettighetene. Gjennom ordningen med *inkluderende arbeidsliv* gir UiT de ansatte deretter permisjon i inntil et år, hvorefter de kan komme gradvis tilbake gjennom arbeidsavklaringspenger eller midlertidig uføretrygd fra NAV. Dette registreres ikke som fravær, og betyr at det reelle fraværet derfor er høyere enn hva statistikken viser. Dette er uavhengig av personalsystemet og går igjen i all fraværstatistikk, også når man sammenligner med sykefravær ved andre institusjoner eller nasjonalt.

Overordnet om fraværet

Tabell 1 Sykefravær ved BFE i 2023

	Tilfeller	Antall dager	Prosent
Tilgjengelige dagsverk		94 193	100,00 %
Korttidsfravær (1-3 dager)	387	572	0,61 %
Fravær i arbeidsgiverperioden (4-16 dager)	134	618	0,66 %
Langtidsfravær (17 dager og mer)	376	3 542	3,76 %
Fravær i alt	897	4 731	5,02 %

-Herav egenmeldt fravær 0,75 %

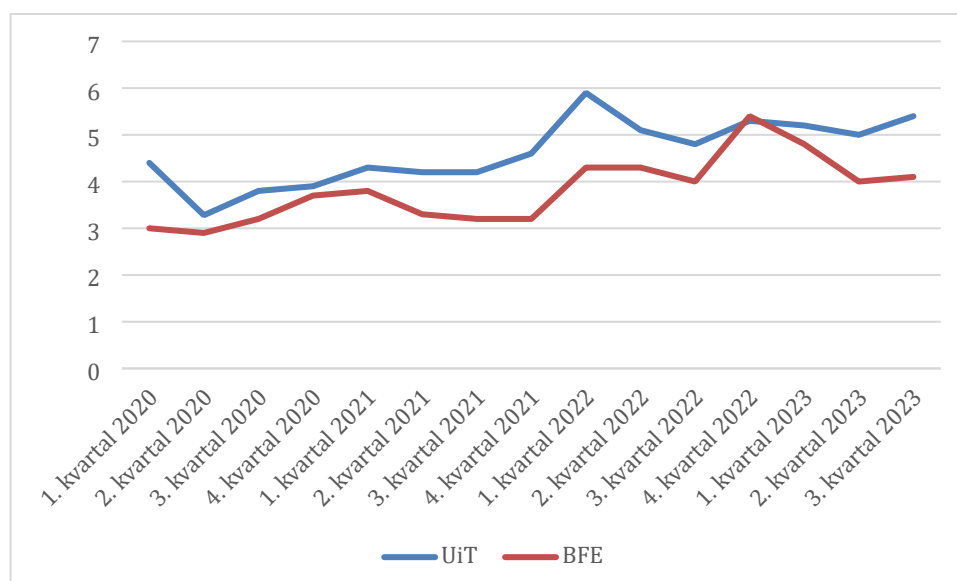
-Herav legemeldt fravær 4,27 %

Tilfeller gjelder både egenmeldt og legemeldt fravær. Antallet er misvisende, særlig for langtidsfraværet. Det er normalt at legene gir sykemelding for én til to uker av gangen, selv om det samlede fraværet strekker seg over lengre tid. Da blir hver enkelt sykemelding registrert som separate fravær. I tillegg kan noen fravær ha begynt som kortvarig egenmeldt fravær, før de går over til å bli langvarige.

Fraværet klassifiseres i kortvarig fravær (1-3 dager og som regel egenmeldt), fravær innenfor arbeidsgiverperioden (4-16 dager, både egenmeldt og legemeldt) og langvarig fravær (utover 16 dager og utelukkende legemeldt). Arbeidsgiver må dekke lønn de 16 første dagene, mens fravær utover dette refunderes av NAV (fra første dag i forbindelse med svangerskap).

Fraværet ved BFE er omtrent på nasjonalt nivå¹ og noe lavere enn UiT totalt. Fraværet gikk opp ved avviklingen av koronarestriksjoner, og har siden ligget på et høyere nivå enn før pandemien.

Figur 1 Utvikling i sykefravær ved BFE sammenlignet med UiT totalt²



Totalt 15 fravær er registrert som arbeidsrelatert i 2023. Det har vist seg å være mye usikkerhet rundt dette tallet. Mange av registreringene knytter seg til rene misforståelser, eller feilregistrering. I noen tilfeller er situasjonen sammensatt, og det blir da vanskelig å fastslå i hvilken grad forhold ved arbeidsplassen har påvirket fraværet. Vi har derfor valgt å ikke inkludere dette i

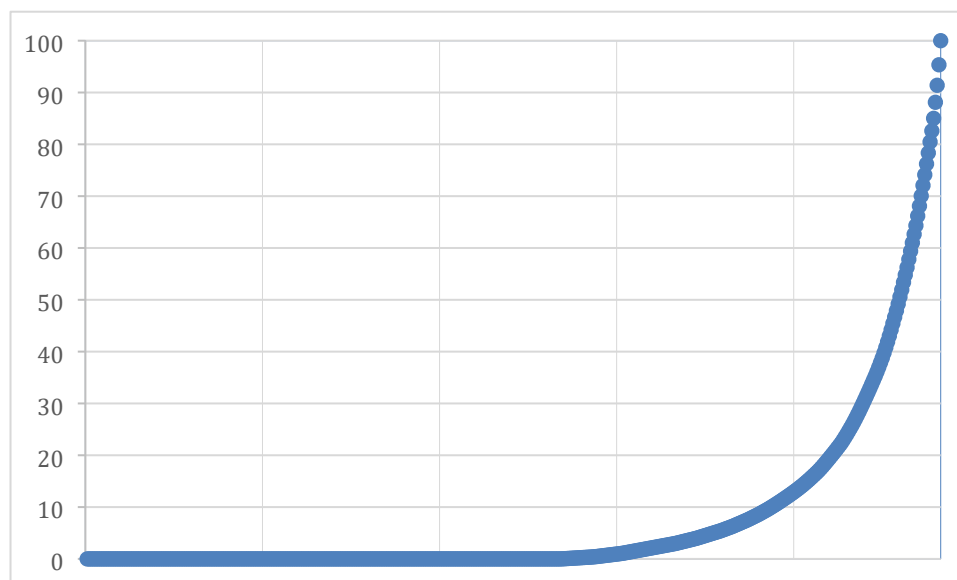
¹ Statistikkområdet offentlig administrasjon, forsvar og sosialforsikring har 5,0 %, og undervisning 6,2 % (4. kvartal 2023). Kilde <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/sykefravar-statistikk/sykefravar>

² Kilde: HMS-ansvarlig ved NT-fak., som har langtidsdata for sykefravær ved UiT.

sykefraværsrapporteringen til styret, men vi vil følge opp alle som har registrert fravær som arbeidsrelatert spesielt.

Av 362 personer som var ansatt hele 2023, var det 184 som ikke hadde fravær. Ti ansatte stod for 28 % av fraværet. Blant disse var naturlig nok langtidsfraværet helt dominerende. Figuren nedenfor viser fraværet fordelt mellom ansatte, fra lavest til høyest fravær (venstre mot høyre).

Figur 2 Fordeling av sykefravær mellom ansatte med stillingsforhold hele 2023



For instituttene og administrasjonen (inkl. Senter for hav og Arktis), er fraværet som nedenfor. Som vi ser har administrasjonen mye korttidsfravær, mens både administrasjonen og HHT har høyt langtidsfravær. På enhetsnivå blir fraværet enda mer påvirket av enkelttilfeller.

Tabell 2 Prosentvis fravær per enhet

Enhet	Kortvarig	Arb.giverperioden	Langvarig	Totalt
AMB	0,58	0,59	2,67	3,85
HHT	0,36	0,72	4,76	5,85
NFH	0,61	0,61	3,95	5,17
Adm.	1,25	0,83	4,21	6,28
BFE	0,61	0,66	3,76	5,02

Fravær fordelt på grupper

Tabell 3 Prosentvis fravær per stillingsgruppe

Stillingsgruppe	Kortvarig	Arb.giverperioden	Langvarig	Totalt
Administrativt ansatte	1,52	1,07	5,27	7,87
Teknisk ansatte	1,21	0,79	2,28	4,28
Vitenskapelig ansatte	0,25	0,44	2,40	3,09
Stipendiater	0,27	0,79	6,92	7,99
Postdoktorer	0,32	0,06	0,93	1,31

Det er store forskjeller mellom de ulike stillingsgruppene. Administrativt ansatte har gjennomgående høyt fravær, mens vitenskapelig ansatte ligger lavest. Det er flere årsaker til dette. Det er underrapportering blant vitenskapelige ansatte som følge av at de ikke har krav til timeregistrering.

Vitenskapelig ansatte jobber ofte betydelig mer enn 37,5 timer per uke uten at dette noen gang registreres, og de tilpasser nok ofte arbeidet ved lettere sykdom.. Kvinneandelen er høyere blant administrativt ansatte (76 %) enn teknisk (47 %) og vitenskapelig ansatte (44 %). Videre kan følelse av usikkerhet og stort arbeidspress knyttet til ny organisering også medføre økt fravær. Selv om vi har relativt god oversikt over grunnlaget for fravær blant de administrativt ansatte, og at det er sammensatt med ulike fraværsårsaker, så er fraværet blant de administrative for høyt. Dette er noe fakultetsledelsen vil være bevisst på i 2024 og spesielt i forbindelse med endelig vedtak om organisering av administrasjonen på BFE (planlagt lagt frem for styret i juni eller september 2024).

Stipendiater og postdoktorer er i denne sammenheng skilt ut fra vitenskapelig ansatte. Begge grupper har et relativt lavt korttids-fravær, men stipendiatene skiller seg ut ved at de har et høyt langtidsfravær. Det er riktignok her viktig å påpeke at antallet postdoktorer er betydelig lavere enn antall stipendiater, noe som kan medføre usikkerhet knyttet til førstnevnte. Begge er åremålsstillinger og får forlenget ansettelsen ved sykemeldinger og lovfestede permisjoner (fra 01.07.2023 ble det innført et nytt reglement som gir rett til forlengelse fra første dag, før dette gjaldt regelverket for fravær utover 14 dager). Dette gjør at det ligger en egenverdi i å registrere alt av fravær. Med tanke på at regelendringen trådte i kraft i midten av 2023, er det grunn til å frykte at registrering av korttidsfravær ikke var fullstendig i fjor, men at vi vil se en økning her i 2024. Begge grupper arbeider under et stort tidspress og ofte et press fra kolleger om å prestere, men det er mulig at en postdoktor er mer forberedt til å takle dette presset (og at sykefraværet dermed er mindre). Kjønnfordeling og alderssammensetning er nokså lik. Den viktigste årsaken til at stipendiatene har et betydelig høyere langtidsfravær enn postdoktorene, er nok at stipendiatene har et svært håndfast og for noen et svært krevende mål, ved at de skal disputere i løpet av perioden.

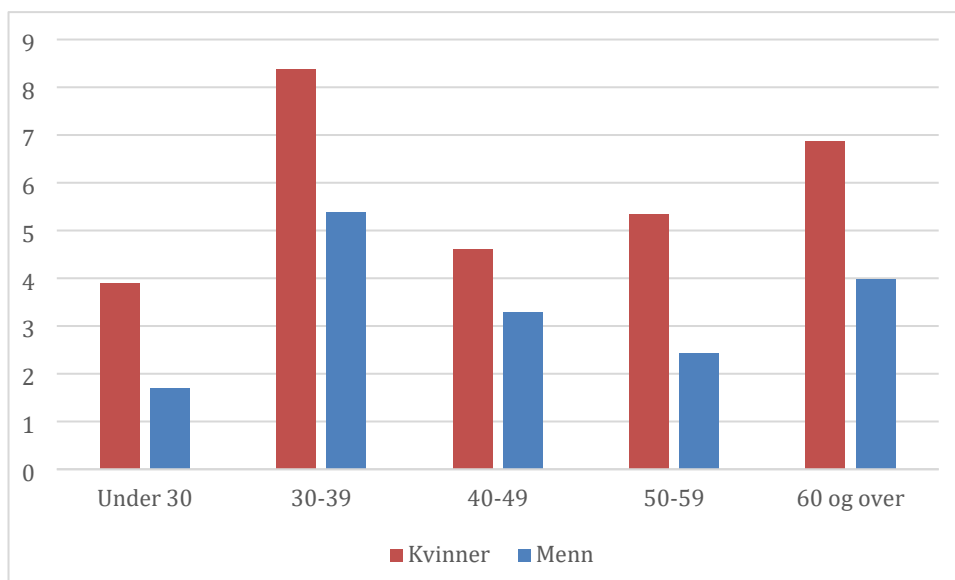
Tabell 4 Prosentvis fravær fordelt på aldersgruppe

Alder	Kortvarig	Arb.giverperioden	Langvarig	Totalt
Under 30	0,41	0,92	1,80	3,12
30-39	0,63	0,72	5,71	7,06
40-49	0,92	0,70	2,45	4,07
50-59	0,55	0,59	2,84	3,98
60 og over	0,24	0,46	4,15	4,85

Korttidsfraværet og fraværet innenfor arbeidsgiverperioden varierer lite mellom de ulike aldersgruppene. Kanskje litt mot den gjengse oppfatning har ikke de yngste mer korttidsfravær enn andre, snarere motsatt. Derimot skiller gruppen 30-39 år seg ut ved høyt langtidsfravær. En viktig del av forklaring på dette er at en stor andel av stipendiatene er i nettopp denne gruppen. En annen potensiell medvirkende forklaring kan være at de yngste går inn i arbeidslivet med stor arbeidskapasitet. I trettiårsalderen kommer en periode hvor man stifter familie og får barn. Deretter synker fraværet, før det øker gradvis frem mot pensjonsalder i takt med at flere får helseproblemer.

Fordeler man fraværet på kjønn og aldersgruppe, ser det slik ut:

Figur 3 Prosentvis sykefravær fordelt på kjønn og aldersgruppe



Fraværet blant kvinner er 6,2 % og blant menn 3,8 %. Forskjellen er omtrent som på nasjonalt nivå³. Personalsystemet gir ikke mulighet til å ta ut fravær knyttet til svangerskap. Da kjønnsforskjellene går igjen i alle aldersgrupper, er det likevel vanskelig å se at dette skal være noen hovedforklaring.

Oppsummering

Sykefraværet ved fakultetet er ikke urovekkende høyt. Likevel er det to grupper som skiller seg ut, og som bør følges opp nærmere. Den ene er stipendiatene. En interessant betraktning er at her er fraværet omtrent likt blant kvinner (8,1 %) og menn (7,8 %). Og det til tross for at stipendiatene gjerne er i en alder hvor man får barn. Fraværet må derfor skyldes andre faktorer, og kanskje helst arbeidssituasjonen i seg selv med press for å avlegge avhandlingen. Det har i den senere tid vært arbeidet mye med å forbedre rutiner for oppfølging av stipendiatene. Fakultetsledelsen vil påse at dette arbeidet følges opp og at vi skal følge nøye med på utviklingen i fravær hos stipendiater.

De administrativt ansatte, både ved fakultetsadministrasjonen og på instituttene, er den andre gruppen som skiller seg ut negativt. Det er vanskelig å se noe klart mønster blant de som har mye fravær. Også her bør man gjennomgå de tilfellene det gjelder for å se etter fellestrekk. Fakultetsledelsen vil påse at dette følges opp og hensyntas i det kommende arbeidet med å utarbeide en endelig evaluering og innstilling til fakultetsstyret vedrørende organisering av administrasjonen ved fakultetet.

Jørgen Berge

dekan

–

jorgen.berge@uit.no

77 64 60 01

Christian Hansen

ass. fakultetsdirektør

–

christian.hansen@uit.no

77 64 69 63

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

³ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/arbeidsmiljo-sykefravaer-og-arbeidskonflikter/statistikk/sykefravaer>.

Denne og andre kilder opererer med ca. 70 % høyere fravær blant kvinner.