

Sjukefråvær i den vidaregåande skulen

KORLEIS BLIR DET OPPLEVD AV LÆRARANE?

Sluttrapport frå samarbeidsprosjekt mellom
Hordaland fylkeskommune, NAV og Uni Rokkansenteret





PROSJEKTRAPPORT:

”Sjukefråvær i den vidaregåande skulen – korleis blir det opplevd av lærarane?”

Dato: 22. juni 2011
Arkivsak: 200911355-37/FROMAN
Arkivnr.: 563

Forord

Hordaland fylkeskommune investerer mykje ressursar i arbeidet med sjukefråvær. Frå forskingsmiljøa er det generelt peika på at det er lite kunnskap om årsakene til fråværet og kva for tiltak som eigentleg førebyggjer fråværet. Den største sektoren i fylkeskommunen er dei vidaregåande skulane. Eit naturleg spørsmål har vore kvifor nokre skular har høgt fråvær og andre lågt. Fylkeskommunen inngjekk derfor eit samarbeid med Uni Rokkansenteret¹, Universitetet i Bergen, om eit forskingsprosjekt der vi ønskte å gå bak tala og få ny kunnskap. I denne rapporten legg vi fram hovudpunkta i funna frå den utførte forskinga og dei framlegg til tiltak som ligg som resultat av prosjektet.

Prosjektet er finansiert av NAV gjennom programmet FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd.

NAV Arbeidslivssenter Hordaland har òg støtta opp om prosjektet økonomisk og gjennom aktiv deltaking i utviklingsarbeidet.

Samandrag

Samarbeidsprosjektet mellom Hordaland fylkeskommune, NAV og Uni Rokkansenteret har gitt ny kunnskap om korleis lærarane opplever arbeidstilhøva sine og kva som kan påverke sjukefråværet.

Ein kvalitativ studie utført av Uni Rokkansenteret peiker på gode sider ved lærarkvardagen, men og på store utfordringar knytt til arbeidstidsordninga, dokumentasjonskrav, IKT og tid til fagleg og pedagogisk utvikling. Mykje tyder på at særleg nyutdanna lærarar slit med å kombinere alle dei administrative oppgåvene med undervisningsarbeidet. Det vert også peikt på utfordringar for leiinga i krysspress mellom pengar og pedagogikk.

Forskningsrapporten er drøfta i fleire fora i Hordaland fylkeskommune. I samarbeid med NAV Arbeidslivssenter Hordaland har ein utvikla ein tiltaksplan som er handsama i hovudarbeidsmiljøutvalet i fylkeskommunen. Tiltaksplanen har også fått innverknad ved utarbeiding av nytt mål- og strategidokument for Inkluderande Arbeidsliv i Hordaland fylkeskommune.

¹ Fullt namn: **Stein Rokkan senter for flerfaglige samfunnstudier**. Uni Rokkansenteret utfører forskning innanfor eit vidt felt av samfunns- og kulturforskning. Senteret er ei avdeling i Uni Research, eit forskingsselskap der Universitetet i Bergen er hovudeigar

1. Oppstart og forankring

Ideen til prosjektet dukka opp i kontakt mellom Uni Rokkansenteret og HMT-seksjonen² i Hordaland fylkeskommune våren 2009, i samband med ein faglig konferanse om sjukefråvær i Bergen. I juni same år vart prosjektplanar drøfta nærare i eit møte mellom Uni Rokkansenteret og organisasjonsavdelinga i fylkeskommunen. Etter vidare intern samråding i fylkeskommunen kom ein i oktober 2009 fram til at ein ville søkje NAV om midlar til eit samarbeidsprosjekt mellom Hordaland fylkeskommune og Uni Rokkansenteret, med hovudsiktemål å få meir kunnskap om sjukefråvær blant lærarar i den vidaregåande skulen.

Søknad vart sendt til NAV FARVE november 2009. Fylkeskommunen fekk i mars 2010 tildelt kr 450 000 til prosjektet.

Prosjektet var forankra hos fylkesrådmannen, ved at både organisasjonsdirektøren og opplæringsdirektøren stilte seg bak prosjektet. Andre sentrale aktørar i oppstarten var HMT-sjefen, personaldirektøren, fylkeshovudverneombodet, lærarorganisasjonane og NAV Arbeidslivssenter Hordaland.

På politisk nivå i fylkeskommunen vart det informert om prosjektet i Administrasjonsutvalet i forkant av søknadsprosessen. Seinare informerte ein dei hovudtillitsvalde i informasjons- og drøftingsmøte. Det vart òg gitt informasjon undervegs i Hovudarbeidsmiljøutvalet.

2. Problemstillingar

Tidleg i prosjektet vart følgjande forskingsspørsmål stilt: Kan høgt sjukefråvær blant lærarar forklarast som ein sjølvforsterkande prosess, der sjukelegheitskultur (inkl. leiarstil) påverkar sjukefråværet?

Som kunnskapsmål for forskingsprosjektet sette ein opp følgjande:

1. Kunnskap om i kva for grad omgrepa sjukelegheitskultur/friskheitskultur kan vere nyttige reiskapar for å forstå variasjonar i sjukefråvær mellom skular
2. Kunnskap om detaljane i prosessen som gjer at høgt sjukefråvær på en arbeidsplass fører til meir sjukefråvær.
3. Kunnskap om kvifor eksisterande tiltak verkar/ikkje verkar, og tilråding av meir treffande tiltak.

3. Målsettingar

Hovudmål for Hordaland fylkeskommune sin del var: Betre tiltak for å redusere sjukefråvær blant lærarar i Hordaland fylkeskommune

Delmål var:

1. Kunnskap om årsakssamanhengar og verkemidlar i sjukefråværsarbeidet i dei vidaregåande skulane i Hordaland, i form av ein prosjektrapport.
2. Spreiing av innhaldet i prosjektrapporten internt og i samarbeidsmøte med NAV Arbeidslivssenter Hordaland.
3. Utarbeide meir målretta handlingsplanar for helse-, miljø- og tryggleiksarbeidet og IA-arbeidet i dei vidaregåande skulane.

² Helse-, Miljø- og Tryggleik-seksjonen, ei eining i Organisasjonsavdelinga i Hordaland fylkeskommune. HMT-seksjonen er godkjend som bedriftshelseteneste for fylkeskommunen.

4. Metodar

Forskingdelen av prosjektet var ei kvalitativ undersøking blant lærarar og leiarar ved tre vidaregåande skular i Bergensområdet. Samtlege skular i fylket vart spurde om dei kunne tenkje seg å delta. Ut frå den frivillige oppslutninga vart det vald ut tre skular i Bergensområdet. Ei intervjuundersøking vart gjennomført av forskar Bodil Ravneberg frå Uni Rokkansenteret i perioden mai til november 2010. Ho intervjuar 25 lærarar frå dei tre skulane, og hadde i tillegg gruppeintervju med leiinga ved dei same skulane. Rapporten ”*Mellom pengar og pedagogikk. Om læreres opplevelse av sykefravær i den videregående skolen*” ble lagt fram februar 2011 (sjå uttrykt vedlegg).

Oppfølgingsdelen hadde to hovudmetodar:

- a) Ei utvida arbeidsgruppe, der ein tok inn fleire representantar frå organisasjonane, både for lærarar og skuleleiarar, i tillegg til fylkeshovudverneombodet. Denne gruppa drøfta både forskingsrapporten og andre innspel i høve ein tiltaksplan.
- b) Ein workshop med deltakarar frå seks andre vidaregåande skular enn der forskaren hadde sine informantar. Workshopen vart leia av rådgjevarar frå NAV Arbeidslivssenter Hordaland. Resultatet av workshopen vart så systematisert, dels av NAV-rådgjevarane, dels av den utvida arbeidsgruppa.

5. Gjennomføring

5.1. Organisering

Prosjektet vart organisert med ei styringsgruppe og arbeidsgruppe.

- Organisasjonsdirektør Gerd Ingunn Opdal har vore prosjektansvarleg og leia styringsgruppa.
- Forskar Benedicte Carlsen, Uni Rokkansenteret, har vore fagleg ansvarleg for forskingsarbeidet.
- HMT-sjef Ruth Brudvik har vore prosjektleiar og leia arbeidsgruppa.
- Seniorrådgjevar Frode Mannsåker har vore prosjektsekretær.

Begge gruppene har vore breitt samansett, med representasjon frå arbeidsgjevar, tillitsvalde, fylkeshovudverneombod, NAV Arbeidslivssenter Hordaland og Uni Rokkansenteret.

5.2. Framdrift

Prosjektet hadde i hovudsak to fasar:

- a) Forskingdelen, med planlegging, gjennomføring og intervjuundersøking og tilhørande rapportskriving. Denne fasen var frå april 2010 til januar 2011.
- b) Oppfølgingsdelen, med drøfting av rapporten, nye innspel og utarbeiding av framlegg til tiltaksplan, frå januar til mai 2011. Etter at tiltaksplanen vart lagt fram for Hovudarbeidsmiljøutvalet i slutten av mai, vart prosjektet avslutta i juni 2011.

5.3. Økonomi

Prosjektet har i hovudsak vorte finansiert av NAV gjennom programmet FARVE - forsøksmidler arbeid og velferd. Lokalt har NAV Arbeidslivssenter støtta prosjektet med tilretteleggingstilskott. Hordaland fylkeskommune har også sett av ressursar, økonomisk til forskingsoppdraget og i form av tid til intervjuar og dei prosjektarbeidet generelt.

6. Resultat

Ein gjennomgang av resultatene av prosjektet vert her knytt opp mot dei tre delmåla som vart sett opp ved oppstarten:

6.1. Kunnskap om årsakssamanhengar og verkemidlar i sjukefråværsarbeidet i dei vidaregåande skulane i Hordaland, i form av ein prosjektrapport.

Uni Rokkansenteret la fram sin forskingsrapport munnleg for Hovudarbeidsmiljøutvalet i desember 2010, før den endelege rapporten vart oversendt til fylkeskommunen i februar 2011.

Forskringsrapporten ligg som utrykt vedlegg til denne prosjektrapporten, og burde vere av interesse for alle som arbeider i og med vidaregåande opplæring. Det skal påpeikast at rapporten byggjer på frivillig deltaking frå 25 lærarar, samt gruppeintervju med tre leiarer, og dermed ikkje kan gi eit representativt bilete av kva dei over 3000 lærarane i vidaregåande opplæring i Hordaland meiner.

Hovudpunkt frå rapporten:

- Sjukefråværet ved dei vidaregåande skulane i Hordaland er generelt ikkje urovekkjande høgt. Fråværet varierer mellom skulane og frå avdeling til avdeling ved same skule.
- Eit relativt lågt nivå på sjukefråværet kan stundom sjå ut til å vere for lågt. Lærarane går på jobb til tross for at dei er sjuke.
- Stor grad av pliktjensle overfor elevane, og god kollegial støtte i kvardagen.
- Godt arbeidsmiljø, sosialt og fagleg.

Samstundes blir mellom anna desse utfordringane trekt fram i høve arbeidsmiljøarbeid/ personalarbeid, organisering og samhandling/leiing:

- Nyutdanna lærarar har store utfordringar med å kombinere alle dei administrative oppgåvene med undervisningsoppgåvene. Dei har problem med å finne seg til rette i yrket. Dette kan føre til at skulen missar nye lærarkrefter.
- Utøvinga av leiarskap ved skulane er for varierende og for lite strukturert
- Praktiseringa av den nye arbeidstidsordninga er ulik frå eining til eining. Lærarane opplever også at dokumentasjonskravet skapar byråkrati som tar fokus bort frå undervisninga. Dette skapar frustrasjon i kollegiet.
- Behov for større fokus på skoleutvikling, arbeidsmiljø og kunnskaps- og organisasjonsutvikling

Rapporten syner at forskarane berre i avgrensede grad fekk svar på spørsmålet om det er ulike kulturar ved skulane som kan forklare ulike fråværsnivå. Ein fekk avdekka eksempel på ulike leiarstilar, utan at dette kunne setjast i samband med høgt eller lågt fråvær. Det som derimot kom fram var temmeleg samstemte synspunkt blant lærarane når det gjeld utfordringar i pedagogikk, dokumentasjonskrav og IKT. I staden for å avdekke skilnader mellom skulane, fekk ein altså fram stor grad av fellestrekk i ein opplevd frustrasjon over stoda i dei vidaregåande skulane.

6.2. Spreiing av innhaldet i prosjektrapporten internt og i samarbeidsmøte med NAV Arbeidslivssenter Hordaland

I oppfølgingsfasen av prosjektet var forskingsrapporten frå Uni Rokkansenteret distribuert til følgjande fora:

- styringsgruppa
- utvida arbeidsgruppe
- dei tre skulane der informantar og leiarer vart intervjuet
- deltakarar i workshop, dvs. skuleleiarar, lærarar (inkl. verneombod og tillitsvalde) frå 6 skular
- hovudarbeidsmiljøutvalet
- NAV Arbeidslivssenter Hordaland

Rapporten vart lagt ut på heimesida til Uni Rokkansenteret i februar 2011.

6.3. Utarbeide meir målretta handlingsplanar for HMT- og IA-arbeidet i dei vidaregåande skulane.

Etter at rapporten var drøfta i ei utvida arbeidsgruppe og i workshop, vart det utarbeidd eit forslag til handlingsplan for å forebygge sjukefråvær blant lærarar. Planen vart delt i tre bolkar:

- A. Arbeidsmiljø – hmt – personalarbeid
- B. Organisering
- C. Samhandling – leiing

Hovudpunkt i handlingsplanen (tidsfristar og ansvarsplassering er ikkje tekne med her, dei har størst interesse internt i Hordaland fylkeskommune):

A. Arbeidsmiljø – hmt – personalarbeid

1) *Systematisk leiaropplæring i hmt-arbeid, IA, personalarbeid og konflikthandtering*
Avdelingsleiarstrukturen i skulane er framleis ganske nyetablert i fylkeskommunen. Leiaropplæringa er dessutan viktig for leiarar på alle nivå for å få ei sams oppfatning av krav til leiing og praksis. Den lovpålagte grunnopplæringa i arbeidsmiljø er ikkje følgt opp av alle leiarar. Leiaropplæringa er ein kontinuerleg prosess. Tiltaket går inn som del av IA-strategien.
Målgruppe: Rektorar og avdelingsleiarar.

2) *Systematisk hmt- og IA-arbeid som tema på informasjonsdag for rektorar*
Informasjonsdagane for rektorane, arrangert 2g/årleg, er ein god kanal for å leggje fram aktuelle tema innan hmt og IA. Til no har ikkje desse møta vore nytta systematisk til dette formålet.
Målgruppe: Rektorane

3) *Systematisk arbeidsmiljøarbeid som regelmessig tema i plenumsmøte/ avd.møte/ seksjonsmøte og digitale fora*
For å få opp arbeidsmiljøarbeidet som ein del av den daglege drifta i eininga må aktuelle hmt-tema takast opp regelmessig og systematisk i einingane. Vi må då nytte dei etablerte møtepunkta og informasjonskanalane. Dette punktet blir og delvis ivaretatt i IA-strategien.
Målgruppe: Alle tilsette

4) *Styrking av prosjektmidlar til AktivKvarDag³*
Prosjektet har generert mykje fysisk aktivitet i einingane. Dei siste åra har totalbeløpet som det vert søkt om vore dobbelt så høgt som den tilgjengelege potten i prosjektet. Ei styrking av prosjektmidlane vil derfor føre til endå større grad av fysisk aktivitet i organisasjonen og er god forebygging av sjukefråvær. Tiltaket er tatt opp i IA-strategien, men styrkinga av prosjektmidlane må takast opp særskilt.
Målgruppe: Alle tilsette

5) *Utviding av kurstilbod i høve Meistring av truslar og vald (MATV)*
Kurset ”Meistring av truslar og vald” er etablert som eit kontinuerleg tilbod 2 g/årleg. Det skal dekkje behovet for at alle lærarar og miljøarbeidarar som arbeidar med elevar i tilrettelagt opplæring skal ha slik opplæring. Dette tilbodet skal halde fram.

Det er eit faktum at undervisningssituasjonen for alle lærarar dei siste åra er blitt meir krevjande enn tidlegare i høve generell handtering av åtferdsproblem blant elevane. Lærarane møter denne situasjonen utan å ha blitt gitt særskilt opplæring for å møte desse elevane. Målgruppa for desse kursa må derfor utvidast slik at fleire lærarar får dette tilbodet. Dette tyder ei utviding av tilbodet som har vore gitt tidlegare.
Målgruppe: Aktuelle lærarar og miljøarbeidarar

³ **AktivKvarDag** er eit tiltak internt i Hordaland fylkeskommune, der skular og andre einingar kan søke om midlar til ulike tiltak for å fremje fysisk aktivitet knytta til arbeidsplassen og kolleger.

6) *Utvikle retningslinjer for vikarbruk ved sjukefråvær*

Prosjektrapporten ga tydelege signal om at mange lærarar gjekk på jobb sjølv om dei var sjuke. Grunngevinga for å gjere dette var at dei var usikre på om elevane fekk adekvat vikardekning. Ei anna grunngeving var at dei ikkje orka å møte rettebunkar og etterarbeid etter vikaren. Dette blir oppfatta som eit organisatorisk problem som kan løysast.

Målgruppe: Alle lærarar

B. Organisering

7) *Utgreie tiltak for betre ivaretaking av nyttilsette, til dømes iverksetting av introduksjonsprogram og rettleiarordning.*

Ut frå klare tilbakemeldingar i prosjektrapporten og frå workshopen er det tydeleg at nyttilsette har store utfordringar med å handtere alle sidene i lærarjobben og bli skikkeleg integrert i lærarkollegiet. Dette kan i neste omgang føre til vantrivnad og til at nyttilsette sluttar. Eit mogleg introduksjonsprogram og rettleiarordning vil truleg kunne vere vesentlege faktorar for å sikre at nye lærarar blir og at rekrutteringa blir meir attraktiv.

Dette tiltaket går og inn som del av livsfasepolitikken i IA-arbeidet.

Målgruppe: Alle nyttilsette lærarar

8) *Koordinering av kurs og samlingar, tilpassa årsplanen for skulane*

Skulane har ein driftsrytme gjennom skuleåret som gjer det vanskeleg for tilsette å ta del i kurs og samlingar. Avvikling av skuleferien, eksamen m.m. gjer at drifta internt på skulane må prioriterast. Sentralt i fylkesadministrasjonen har planlegging for kurs og samlingar blitt meir koordinert dei siste åra, men dette kan gjerast endå betre avdelingane imellom.

Målgruppe: Alle tilsette

9) *Samordning av IKT-verktøy*

For å gjere det enklare og mindre tidkrevjande å registrere naudsynt informasjon i ulike IKT-verktøy, må dei ulike verktøya kommunisere og samordnast. Tiltaket er delvis innarbeid i IA-strategien under delmål 1: ”Sjukefråværsrutinar skal innarbeidast i dei IKT-verktøya som vert brukt til å støtte opp under HMT- og personalarbeidet”.

Målgruppe: Alle tilsette

10) *Informasjon om ansvar og roller i leiinga på den einskilde skulen*

Den vidaregåande skulen har vore gjennom store omstillingar dei siste åra også i høve leiarstruktur. Framleis er det for fleire tilsette uklare ansvars- og rollefordeling på arbeidsplassen. Mangel på slik avklaring kan skape konflikt. Informasjon om organisering, roller og struktur må inngå som del av det systematiske informasjonsarbeidet i kollegiet. Behovet for informasjon har og samanheng med at lærarkollegiet heile tida har utskiftingar.

Målgruppe: Alle tilsette

11) *Avklare bruk av seniortid – redusert leseplikt*

Dette tiltaket er i gang ettersom det er tatt initiativ til ei avklaring mellom Opplæringsdirektøren og organisasjonane om praktisering av lesepliktreduksjon for eldre lærarar. Tiltaket inngår i ny IA-strategi, delmål 3: Livsfasepolitikk.

Målgruppe: Lærarar 55+

C. Samhandling – leiing

12) *Møte om praktisering av arbeidstidsavtalen, under dette avsetting av tid til fagleg-pedagogisk utviklingsarbeid*

Prosjektrapporten ga svært klare og eintydige signal om at praktiseringa av arbeidstidsavtalen skapte konfliktar og var ikkje eintydig frå skule til skule. Dette tiltaket er i gang.

Målgruppe: Alle lærarar

13) Medarbeidarsamtaler med livsfaseperspektiv, med systematisk oppfølging
Dette tiltaket er innarbeidd i Hordaland fylkeskommune sin nye IA-strategi, delmål 3: Livsfasepolitikk pkt. 2: "Livsfasepolitikken skal vere individuelt tilpassa for kvar einiskild medarbeidar"
Målgruppe: Alle tilsette

14) Vurdere rutinar og ressursbehov ved fordeling av elevar med særskilte behov.
Under arbeidet med rapporten og workshopen har det kome fram at vurderinga av ressursbehova ved fordelinga av særskilt krevjande elevar ikkje er nok nyansert og ikkje er tilstrekkeleg grad tek omsyn til akutte behov. Ei vurdering av aktuelle rutinar og ressursbehov er derfor ønskjeleg.
Målgruppe: Alle lærarar

15) Avklare drøftingsrutinar på fylkesnivå i forkant av rundskriv, instruksar m.m.
Dette er eit førebyggjande tiltak for å oppnå ei omforent forståing før rundskriv og instruksar m.m. blir gjort gjeldane. Tiltaket skal motverke at ulike organisatorisk praksis etablerer seg i einingane. Dette tiltaket er sett i gang gjennom eiga sak i kvart info- og drøftingsmøte.
Målgruppe: Partane på fylkesnivå, organisasjonsavdelinga

16) Fellesskulering i hovudavtalen/avtaleverket.
Rolleavklaring, rolleforståing, spelereglar.

Dette tiltaket heng saman med tiltak 10 og tiltak 15. I prosjektarbeidet har vi fått klare signal om at tilsette og leiarar i fylkeskommunen ikkje har nok kunnskap om roller og spelereglar i organisasjonen. Dette faktum er konfliktskapande.
Målgruppe: Leiarar med personalansvar, plasstillitsvald, hovudverneombod og verneombod

7. Vidareføring av erfaringar, evaluering

Tiltaksplan med spesifisering av tidfristar og ansvar vart handsama i hovudarbeidsmiljøutvalet i slutten av mai 2011. Utvalet støtta opp om tiltaka.

I sluttfasen av prosjektet har det òg vore informert om forskingsrapporten og prosjektarbeidet i andre fora:

- Kort informasjon om prosjektet på internettsider til Uni Rokkansenteret og NAV Arbeidslivssenter
- Løypemeldingar til hovudarbeidsmiljøutval, informasjons- og drøftingsmøte med dei tillitsvalde og til politikarane i Administrasjonsutvalet og Opplærings- og helseutvalet.
- Informasjon i "HMS Samarbeidsforum", eit landsomfattande forum som skal styrke og utvikle helsemiljø- og tryggleiksarbeidet i fylkeskommunane
- Informasjon til rådgjevarar og avdelingsdirektør i NAV Arbeidslivssenter Hordaland.

Eit viktig punkt i oppfølgingsfasen har vore å samordne framlegg til tiltak i dette prosjektet med eit arbeid for å utvikle nytt mål- og strategidokument for Inkluderande Arbeidsliv i Hordaland fylkeskommune. Som ein ser av oversikta under pkt. 6.3 over, så er ei rad av tiltaka allereie tekne inn i framlegget til ny IA-strategi for fylkeskommunen.

Andre tiltak er under gjennomføring, mellom anna drøfting av korleis arbeidstidsavtalen for lærarar kan gjennomførast på ein betre måte, og korleis ein skal tolka reglane for seniortid for lærarar.

Evaluering av prosjektet vil skje i samarbeid mellom HFK og NAV Arbeidslivssenter hausten 2011.

Vedlegg

Rapporten frå Uni Rokkansenteret er tilgjengeleg via internett:
http://rokkkan.uni.no/rPub/files/279_Rapport_1-11_Ravneberg.pdf



HORDALAND
FYLKESKOMMUNE

Agnes Mowinckels gate 5,
Postboks 7900
5020 Bergen
Telefon 55 23 90 00

www.hordaland.no