

Kortversjon, Effekter av Tillitsprosjektet i Mandal på sykefravær og avgangsalder

Arnstein Mykletun, Gaute Torsvik, Kjell Vaage

Den 1. mail 2008 iverksatte Mandal kommune «Tillitsprosjektet», hvor ansatte fikk egenmeldingsrett i inntil ett år. Kommunene implementerte samtidig et IKT-verktøy og prosedyrer for oppfølging av ansatte under sykmelding som er vesentlig mer intensivt og omfattende enn summen av ordinær oppfølging etter IA-avtalen og sykmeldende leges oppfølging. Ledere med personalansvar fikk tett oppfølging av personalsjefen i kommunen i hvilken grad prosedyrene ble fulgt. Tidligere evalueringer har rapportert om god forankring i politisk og administrativ ledelse samt blant kommunens ansatte. De ansatte hadde fortsatt rett til å levere sykmelding, men hele 95% av alt fravær og 75% av langtidsfravær var kun egenmeldt i prosjektets tredje år.

Mandal kommunes målsettinger med prosjektet har i kortversjon vært å redusere sykefraværet og øke avgangsalderen. Formålet med denne studien er å bruke registerdata til å evaluere om Mandal kommune har lyktes med disse målsettingene og om eventuell suksess kan tilskrives Tillitsprosjektet. Til dette sammenlignes Mandal kommune med 29 referansekommuner med omtrent tilsvarende størrelse og budsjettfleksibilitet (kommuneneøkonomi) ved bruk av registerdata fra NAV om sykefravær og alderssammensetning fra 2003 til 2012. Våre funn indikerer at Mandal kommune har redusert sykefraværet betydelig i perioden sammenlignet med de 29 referansekommunene. Nedgangen i sykefraværet sammenfaller med innføringen av reformen i 2008. Sykefraværet er 1,59 prosentpoeng lavere etter reformen (2008 til 2012) enn før (2003 til 2007). Dette er en kraftig reduksjon.

Det er minimal kjønnsforskjell, men en aldersforskjell. Sterkest effekt finner vi blant kvinner under 50 år, som utgjør mer enn halvparten av arbeidsstyrken i denne typen virksomheter. Mandal kommune skiller seg verken ut i bruk av gradert sykefravær eller varighet av langtidsfravær. Effekten vi ser skyldes redusert antall langtidssykefravær. Mandal kommune har altså oppnådd å forebygge enkelte langtidsfravær. Effekten er sterkest det første året (2008), men holder seg også senere (2009 til 2012).

Det er tilsynelatende ingen effekt på sykefraværet for ansatte over 50 år. Vi ser imidlertid en økning i andel av arbeidsstyrken som er over 50 år i Mandal sammenlignet med referansekommunene på hele fem prosentpoeng. Dette tyder på økt avgangsalder. Ved økt avgangsalder vil en større andel av de ansatte oppleve alvorlig sykdom mens de stadig er i jobb, som kan ha bidratt til økt sykefravær, og derved en maskering av eventuell reduksjon i sykefravær blant andre ansatte over 50 år.

For å belyse de mulige mekanismene bak effektene, supplerer vi registerdata-analysen med spørreskjemadata og kvalitative fokusgruppeintervju. Et sentralt funn fra disse undersøkelsene er at oppfølgingsprosedyrene i Tillitsprosjektet synes å ha vært avgjørende for den observerte nedgangen i langtidsfraværet.