

# Fastholdelse og sygefravær blandt medarbejderne på ældreområdet

NFA-Formidlingsmøde 31. maj 2007 i København

Vilhelm Borg

i samarbejde med Pernille Tufte, rapport nr.13  
og Anne Faber og Nils Fallentin, rapport nr.11 og 12

# Formål

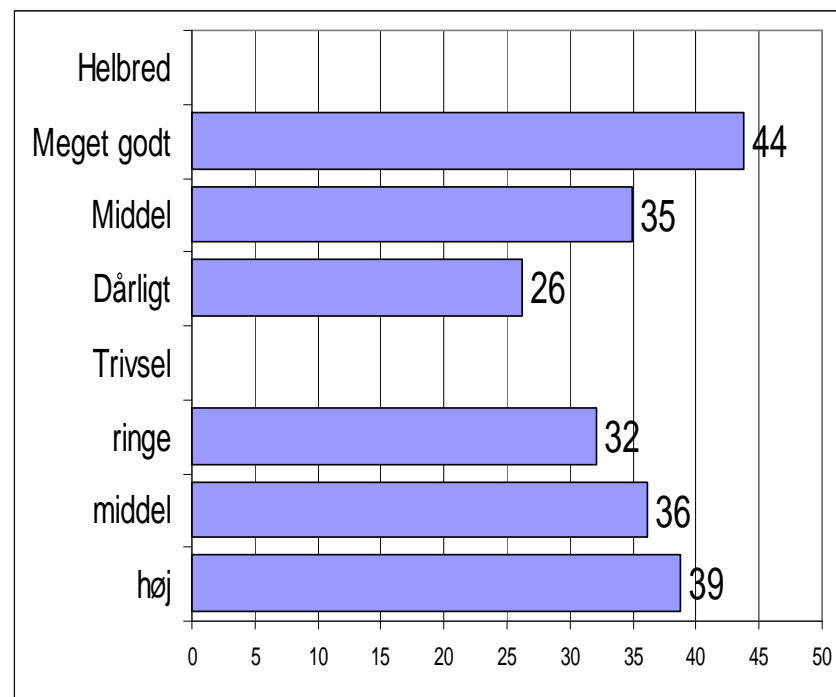
- Hvilke faktorer spiller en rolle for fastholdelse af medarbejdere i ældrepleje?
- Hvorfor er der et højere sygefravær blandt plejemedarbejdere end andre grupper af lønmodtagere?

# Faktorer der påvirker forbliven, jobskifte og tidligt arbejdsophør

<b>Negative ophørsfaktorer</b>	<b>Negative Fastholdelses- faktorer</b>
<b>Positive ophørsfaktorer</b>	<b>Positive Fastholdelses- faktorer</b>

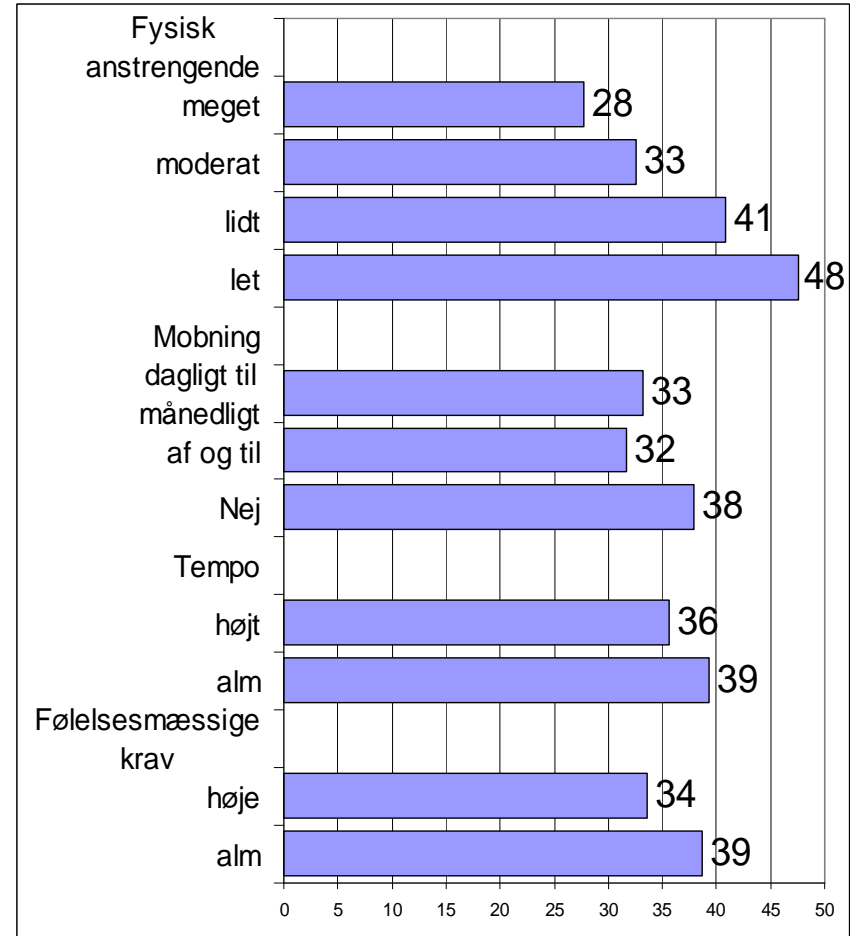
# Negative ophørsfaktorer

- **Dårligt helbred & ringe trivsel**
  - Holder tidligere op
  - Men de fleste af dem der holder tidligt har godt helbred
  - Kan være ønske om forebyggelse



# Høje fysiske og psykiske krav

- **Fysisk anstrengelse**
  - Subjektiv vurdering
- **Psykiske krav**
  - mindre betydning
- **Mobning**
  - Nogen betydning
- **Vold & trusler**
  - Ringe betydning
- **Relation til kolleger & ledelse større betydning end relation til brugere**



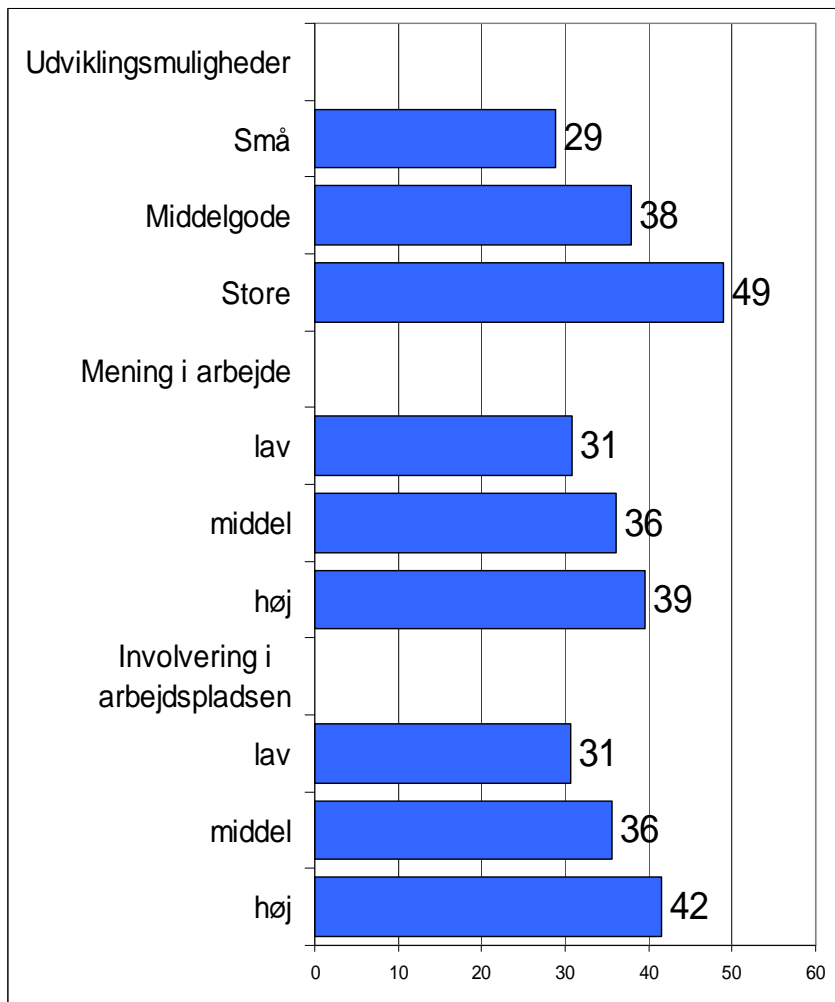
# Positive ophørsfaktorer

- Ønske om omsorg for andre, omsorg for eget helbred, ønsker om andre aktiviteter
- Forventning om den "tredje alder"
- Dyrke fritidsinteresser (45%)
- Anvende mere tid til familien (31%)
- Familie & fritid alene 55%, i alt 79%

# Negative Fastholdelsesfaktorer

- Undgå økonomisk tab, negative reaktion og dårlig samvittighed ved tidligt arbejdsophør
- Ændring af efterlønsordningen har vist sig at have en effekt
  - Dog mindre effekt for nogle grupper, især "lavtlønsgrupper"
- Må suppleres med indsats ift. mere positive faktorer, der gør det attraktivt at blive længere

# Positive Fastholdelsesfaktorer



- **Positive fastholdelsesfaktorer spiller en større rolle end de negative ophørsfaktorer**
  - **Udviklingsmuligheder**
  - **Involvering**
  - **Engagement**
- **Ledelseskvalitet og information**

# Højt sygefravær

- Plejemedarbejdere 12,8 dage (+4,2)
- Adm & aktivitetsmedarb 8,6 dage
- Forklaring af denne forskel:
- Fysiske krav og anstrengelse 54%
- Psykisk krav 13%
- Udviklingsmuligheder 13%
- Trusler og mobning 11%
- Livsstil 21%
- I alt 73%

# Sygefravær

- Omkostninger
  - Brugerne
  - Kollegerne
  - Ledelsen
  - Samfundet
  - Medarbejderne selv
- Mange forsøg på at reducere det høje sygefravær, lykkes i kort tid og stiger igen
- Viden om risikofaktorer nødvendig
- Intervention for at ændre disse
- Er indsatsen effektivt implementeret?

# Stor forskel mellem kommuner

- Store kommuner 14,0 dage (+3,3)
- Mindre kommuner 10,7 dage
- Forklaring af forskellen:
  - Fysisk anstrengende arbejde 17%
  - + smerter 26%
  - Psykisk arbejdsmiljø 34%
  - Trusler og mobning 13%
- I alt 36%

# Højere sygefravær i den yngste gruppe

- Højt sygefravær >4 uger 1,6 x (sml m 50-59år)
- Rollekonflikter
- Lavere involvering i arbejdspladsen
- Lavere trivsel
- I alt forklarer de 3 faktorer 40% af forskellen

# Forebyggelsespotentiale

- Andel af det høje sygefravær >4 uger)
- Arbejdsmiljø 45%
- Livsstil (overvægt, rygning) 26%
- Selvvurderet fysisk kapacitet
- Lav kondition og lav styrke 33%
- I alt 73%