



Tillitsprosjektet

Rapport

1.7.2007 - 11.5.2012

TILLITSPROSJEKTET

Mandal kommune avslutter Tillitsprosjektet i løpet av 2012. Et prosjekt som i utgangspunktet handler om å gi ansatte i Mandal kommune tillit til selv å egenmelde fravær ved sykdom i 365 dager i året. Arbeidsgiver stiller ingen krav til legitimasjon på fraværet i form av sykemelding fra lege eller annen godkjent behandler. Ved å gi tillit har Mandal kommune gitt et signal til alle ansatte om at kommunen tar sitt arbeidsgiveransvar på alvor og gjør noe med det.

To forskere fra Universitetet i Agder og Agderforskning har evaluert prosjektet og utarbeidet en rapport. Evalueringsrapporten er svært grundig, og gir fraværstype og fraværslengde stor oppmerksomhet. Den gir også konklusjoner og anbefalinger ut fra dette. Prosjektets betydning for organisasjonen Mandal kommune er imidlertid lite omtalt.

Tillitsprosjektet omfatter mye mer enn fravær, og rådmannen mener det er vel så viktig å få fram de organisasjonsmessige effektene når det skal rapporteres fra prosjektet. Prosjektleder har derfor fått i oppdrag å lage en rapport som viser det totale omfanget av prosjektet med utfordringer, aktiviteter, underprosjekter, internt og eksternt samarbeid, omtale, omdømme og så videre.

I Mandal kommune har det aldri tidligere vært gjennomført et så stort prosjekt over så lang tid. Det har vært veldrevet, har oppnådd gode resultater i nærværarbeidet, gitt økt forståelse for utfordringene som er i forholdet mellom leder og ansatt, og ikke minst gitt ansatte i Mandal kommune en følelse av å være med på noe felles som gjelder hele organisasjonen. Rådmannen mener at kommunen som organisasjon har fått økt kompetanse på flere områder som følge av Tillitsprosjektet, og kan peke på noen positive effekter.

- Et organisasjonsprosjekt som omfatter hele organisasjonen.

Mandal kommune bestemte seg for at Tillitsprosjektet skulle være et organisasjonsprosjekt som omfattet samtlige arbeidsplasser. Kommunen har hatt et særlig fokus på nærværarbeid siden 2003, og erfaringene fra dette arbeidet har vist at nettopp det er en aktivitet som er med på å bidra til at fellesskapsfølelsen i organisasjonen styrkes. Nærvær gjelder på alle arbeidsplasser, og det har fokus på relasjoner mellom kolleger og mellom leder og ansatt. Et prosjekt som er såpass omfattende er krevende, men Mandal kommune har hele tiden ment at det vil være mer å hente på å la alle arbeidsplassene være involvert i prosjektet samtidig enn å satse på enkeltarbeidsplasser.

- Lederutvikling i praksis - særlig fokus på ledere og deres evne til ledelse og samarbeid - målt.

Tillitsprosjektet har stilt store krav til ledere på alle nivå i organisasjonen. Alle ledere med personalansvar har fått en ekstra kompetanse gjennom prosjektet ved at krav til oppfølging av ansatte og fraværsrutiner har vært skjerpet og fulgt opp gjennom hele prosjektet. Nærværs- og trivselsresultatene har vært målekriterier på hvordan lederne lykkes i jobben sin. Lederne har fått kompetanse på å bli målt og bli stilt krav til gjennom prosjektet. Det har økt bevisstheten om hvor viktig relasjonskompetanse er, og hvor viktig det er å ha kontinuerlig oppmerksomhet på sine ansatte og følge dem opp etter et system som gir forutsigbarhet og trygghet. Lederne har fått økt sin kompetanse både på å følge opp ansatte som er syke, men ikke minst på å forebygge og tilrettelegge forholdene på arbeidsplassene for å unngå fravær.

- Konsekvenser for bedriftskulturen - særlig forholdet mellom leder og ansatt - forholdet til tillitsvalgte og verneombud.

Bedriftskulturen i organisasjonen er blitt utfordret på flere områder under prosjektet. Det har vært et sterkt fokus på hvordan ansatte opplever hverandres fravær, kollegers "krav" til og ansattes behov for å legitimere sitt fravær har vært tema i lunsjer og på personalmøter. Hvor går grensen for når jeg skal gå på jobb og når jeg skal være hjemme når formen ikke er bra, har vært diskutert på arbeidsplassene. Og de ansatte har vært utfordret på å tenke gjennom hva som er akseptert fraværsatferd. Er det ok at en kollega som er syk og borte fra jobb har kapasitet til å gå en tur i byen eller i Furulunden? Spørsmål og problemstillinger som skisserer et etisk dilemma eller utfordrer holdninger, har vært noe av det sterkeste med Tillitsprosjektet. Ordet Tillit kommer først, og de ansatte blir utfordret på ulike dilemma under den overskriften. Det gir gode diskusjoner på arbeidsplassene.

- Felles overordnet mål - konkrete mål på arbeidsplassene relatert til overordnet mål - resultater.

Tillitsprosjektets overordnede mål ble gjenspeilet i alle underprosjektene som ble igangsatt i prosjektperioden. Underprosjektene mål var konkrete og relatert til problemstillinger tilhørende den eller de aktuelle arbeidsplassene som prosjektene omhandlet. Ledere og ansatte ble gode til å sette konkrete mål som kunne måles i etterkant, og som kunne vise til overordnet mål. De som var involvert i arbeidet med underprosjektene fikk økt kompetanse på å sette mål som kunne la seg gjennomføre og som fikk en betydning for aktiviteten i hverdagen. Ved de aller fleste prosjektene fikk de også positive erfaringer i forhold til resultater.

- Opptatt av det praktiske som gir forbedringer i hverdagen.

Filosofien i Tillitsprosjektet har hele tiden vært at det skal være tiltak av en praktisk og gjennomførbar karakter som skal prøves for å få redusert fravær og forbedre arbeidsmiljøet. I tillegg har det vært viktig å ha tiltak og underprosjekter som gir svar og resultater på problemstillinger relativt raskt. Motivasjonen blant de ansatte for å ha med nærværsfokus i jobbsituasjonen blir større når det er konkret og resultatene kan merkes. Og for prosjektet som helhet har det vært positivt å vise til hvilke tiltak som har vært iverksatt undervegs, og hva vi har fått ut av det.

- Effekten av kontinuerlig fokus og krevende arbeidsgiver.

Mandal kommune har hatt stor oppmerksomhet på nærværsarbeid siden 2003. Arbeidet startet som ordinært personalpolitisk arbeid, hvor erfaringen ganske snart var at resultatene fulgte innsatsen. Nærværsarbeid må ha stor oppmerksomhet kontinuerlig, dersom de gode resultatene skal holde seg. I konkurranse med mange andre viktige personalpolitiske oppgaver kan det bli en utfordring å opprettholde satsningen på nærværsarbeid med de personellressursene vi har til rådighet når prosjektet fases ut. Men det vil helt klart bli en prioritert oppgave.

Tillitsprosjektet har som navnet sier lagt vekt på gjensidig tillit mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidsgiver har kommunisert at prosjektet vil de ansatte vel, men har vært tydelig på at det forventes gjensidig tillit fra ansatte i arbeidsforholdet. Det handler om å følge opp de rutinene som gjelder også for de ansatte, særlig det som går på dialog med leder. Det har også vært et gjennomgående budskap at det forventes at ansatte skal bidra til åpenhet og respekt i miljøet på arbeidsplassene. Prosjektleder har vært ute på alle arbeidsplasser og gjentatt et budskap om at en ansatt har solgt arbeidskraften sin ved å akseptere et jobbtilbud, og det innebærer visse forpliktelser. Det blir et "gi og ta forhold" mellom arbeidsgiver og ansatt som kommer begge parter til gode, på kort og på lang sikt.

- Rapporten viser hva prosjektet bestod av.

For å vise det store omfanget av Tillitsprosjektet ligger prosjektleders rapport fra oppstart og fram til mai 2012 vedlagt. Prosjektet fortsetter ut 2012, men er nå inne i en implementeringsfase i organisasjonen. Rapporten viser hvordan prosjektet ble organisert, hvilke målsettinger som har vært grunnlag for arbeidet, alle delprosjektene, og kommentarer til resultatene. Det er et stort og grundig arbeid som har vært gjort i Mandal kommune på dette feltet disse årene. Det har vært ledet av en dyktig prosjektleder, og mange av kommunens ansatte har vært viktige bidragsytere. Rapporten dokumenterer også at arbeidet har resultert i økonomiske besparelser for kommunen, så vel som for staten. Og den dokumenterer også all den oppmerksomheten Mandal kommune

har fått for sitt innovative arbeid innen nærvær fra kommune-Norge, statsbedrifter, private bedrifter, organisasjoner samt øvrige myndigheter. Tillitsprosjektet har vært med på å gjøre det interessant og attraktivt å jobbe i Mandal kommune.

- Dokumentasjon på at det er nødvendig å ha ressurser til å sørge for at denne typen arbeid blir videreført i organisasjonen.

Rapporten fra Tillitsprosjektet er en solid dokumentasjon på at nærværarbeid er en svært viktig oppgave i en organisasjon. Mandal kommune ønsker fortsatt å være en arbeidsgiver som viser sine ansatte tillit, og vil bruke tillit til å motivere ansatte til å få til gode resultater og bidra til gode arbeidsplasser. Rådmannen vil be bystyret støtte en søknad til Arbeidsdepartementet om forlengelse av dispensasjonen til å benytte 365 egenmeldingsdager, da dette helt klart er et tydelig signal på at arbeidsgiver tar sitt ansvar overfor de ansatte på alvor.

Arbeidet med å implementere prosjektet i organisasjonen er i full gang. Mange av oppgavene som har vært ivaretatt av prosjektledelsen skal nå overtas og videreføres av enhetsledere og mellomledere i organisasjonen. Vi har gode ledere i Mandal kommune som har god kompetanse på nærværarbeid, så det vil bli godt ivaretatt. Utfordringen vil være å ivareta og videreutvikle det erfaringsmateriellet vi har sentralt, se dette arbeidet i en strategisk sammenheng i kommunen, koordinere aktivitetene, motivere, støtte opp og motivere til nye tiltak og nye prosjekt. Rådmannen er helt klar på at dette arbeidet må prioriteres, og at det må være dedikerte ressurser i rådmannens stab som kan sørge for at det videreføres.

Mandal, august 2012

Knut Sæther
Rådmann

Rapport



Tillitsprosjektet

1.7.2007 - 11.5.2012

Av prosjektleder
Siren Vetnes Johannessen

Mandal, 11. mai 2012

Innhold	
Forord	4
Mandal kommune	4
Sykefravær og IA-arbeid	4
Hva er Tillitsprosjektet?	5
Grunntanken	7
Forankring	7
Søknadsprosessen og tillatelsen fra departementet	9
Organisering	10
Styringsgruppa	11
Prosjektgruppa	12
Referansegruppen	14
Økonomi	14
Ressurser i prosjektet	15
Informasjon	16
Elektroniske egenmeldinger	17
Kommuneoverlegen og legene	20
Kommunal Landspensjonsforsikring (KLP)	21
Forskningen	22
Underprosjekter og ulike tiltak	23
Dilemmaer og etiske diskusjoner som følge av prosjektet	34
Besøk av og til statsråder og departementet samt statsminister	35
Omdømmebygging	36
Ekstern informasjon	37
Kommunenes sentralforbund (KS) Agder	38
Kvalitetskommuneprogrammet	38
Sammen om en bedre kommune	38
Arbeid for helse, NOU 2010:13	38
Institutt for økonomi ved Universitetet i Bergen	39
Bachelor oppgave av BI – studenter	39
Hva sier de hovedtillitsvalgte om prosjektet?	39
Hva sier lederne om prosjektet pr. april 2012?	40
Resultater	42
Vedlegg	48

Forord

Denne rapporten er ført i pennen av prosjektleder, Siren Vetnes Johannessen, som har ledet Tillitsprosjektet fra oppstart 1. juli 2007 til jeg gikk ut i permisjon 12. mai 2012. Prosjektet har varighet ut 2012 og vil i det videre bli ledet av konstituert personalsjef Kirsti Bauer-Nilsen. Rapporten er skrevet slik jeg som prosjektleder har opplevd prosjektet gjennom snart fem år. Det er naturlig nok en fare for subjektive meninger i rapporten selv om jeg har forsøkt å være så objektiv og gi et så riktig bilde som mulig. Jeg tar det fulle og hele ansvaret for eventuelle feil, og beklager om jeg har utelatt noe eller glemt å nevne noen. Jeg har valgt å ikke ta med for mange vedlegg i rapporten, men det henvises til dokumenter og politiske saker som kan fås ved henvendelse til kommunen.

Jeg vil gi en spesielt stor takk til tidligere rådmann Erik Hillesund for en utrolig støtte i prosjektets første kaotiske tid, til kommunalsjef Irene Lunde, de hovedtillitsvalgte Liv-Else Kallhovd og Bertin Tellefsen for en flott jobb og ikke minst takk til prosjektmedarbeider Tutti Ericson. Takk til ansatte, tillitsvalgte, verneombud, ledere, kollegaer, administrasjon, politikere, kommuneoverlegen og NAV! Sammen klarte vi å innføre 365 dagers egenmelding som den første og foreløpig eneste bedriften i Norge! Yes we can!

Mandal kommune



Mandal kommune har ca. 15.000 innbyggere. Kommunen er en kystkommune og er landets sydligste. Mandal kommune hadde ved utgangen av 2011 ca. 864 årsverk fordelt på 1222 ansatte. Kommunen har 20 enheter i tillegg til rådmannens stab og støttefunksjoner. 82 prosent av de ansatte er kvinner, dette er ca. 2 prosentpoeng over landsgjennomsnittet for norske kommuner. Hele 38 nasjonaliteter er representert blant våre ansatte.

Sykefravær og IA-arbeid

I likhet med mange andre sørlandskommuner har Mandal et høyt antall uføretrygdede, spesielt mange unge uføre. Kommunen inngikk i 2002 avtale for Inkluderende Arbeidsliv (IA-avtale). Sykefraværet i kommunen var i tiden frem til 2004 på landsgjennomsnittet for norske kommuner. I 2003 var sykefraværet på 9,5 prosent og rådmann Erik Hillesund besluttet å innføre Nærværprosjektet med fokus på nærværstiltak for ansatte og gode oppfølgingsrutiner for å redusere sykefraværet og øke den reelle pensjoneringsalderen. Prosjektet hadde en varighet fra 14. november 2003 til 30. juni 2007 og det første halv annet året var prosjektet et samarbeid med KLP forsikring. Det er utarbeidet tre rapporter fra Nærværprosjektet, en fra 2004 med status for en «syk kommune», en fra 2005 utarbeidet av KLP forsikring og en fra 2007 utarbeidet av prosjektleder. Flere av de gode tiltakene fra Nærværprosjektet implementerte kommunen i ordinær drift etter hvert som de var prøvd ut. I perioden 2004 – 2007 ble fraværet redusert med gjennomsnittlig 25 – 30 prosent, dette utgjorde ca. 50.000 arbeidstimer.

Tillitsprosjektet ble en videreføring av Nærværprosjektet og startet opp 1. juli 2007 med et forprosjekt. Det nye med Tillitsprosjektet var i starten innføringen av 365 dagers egenmelding og utvikling av elektroniske egenmeldinger. Kulturendring, økt dialog og stor grad av tillit og ansvar har i fortsettelsen preget prosjektet. Sykefraværet har stabilisert seg på ca. 20 – 25 prosent under gjennomsnittet for kommune Norge. Vi har i dag et sykefravær i organisasjonen vi kan «leve» med selv om ønsket alltid er et lavest mulig syke fravær. Målsettingen om et

sykefravær på under 6 prosent ble ikke er nådd i hele prosjektperioden. I 2011 hadde kommunen et sykefravær på 6,8 prosent og pr. april 2012 er fraværet på 6,7 prosent noe som er utrolig lavt sett i forhold til at dette er de månedene i året med høyest fravær, normalt sett.

Hva er Tillitsprosjektet?

Tillitsprosjektet startet opp med et forprosjekt, planleggingsfasen, den 1. juli 2007 i henhold til enstemmig vedtak i Mandal bystyre 21. juni 2007. Kommunen hadde i januar 2007 fått tillatelse fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet til å likestille egen- og legemelding som dokumentasjon ved egen sykdom. Mandal kommune er i skrivende stund den eneste bedriften i Norge som fått en slik tillatelse fra departementet, men det jobbes fra departementshold med flere forsøk. 1. mai 2008 ble denne likestillingen innført for alle ansatte i organisasjonen og et nytt elektronisk system for registrering og oppfølging av egenmeldinger var på plass. Det er noen begrensninger ved bruk av egenmelding; første gangs egenmelding kan maksimalt være på åtte dager, neste egenmelding også maksimalt åtte dager (arbeidsgiverperioden) og dernest maksimalt seksten dager pr. egenmelding, men inntil ett år. Ansatte som er helt borte fra jobb (hundre prosent) i mer enn åtte uker må til lege for å få en sykemelding II. Dette er et punkt på legemeldingsskjemaet hvor sykemelder skal begrunne overfor NAV hvorfor den ansatte ikke er i noen form for jobb. Vi er enige med legene at dette ikke skrives på legemeldingsskjemaet dersom den ansatte benytter egenmelding, men på et brevark e.l. Dette sender legen til NAV.

Tillitsprosjektet er forankret i politisk og administrativ ledelse, blant tillitsvalgte og verneombudene. Særlig har de hovedtillitsvalgte fra de to største organisasjonene, Fagforbundet og Utdanningsforbundet, hele tiden hatt et stort engasjement og eierskap til prosjektet. Prosjektet har hatt stor prioritet i hele organisasjonen.

Det har vært satset både på system- og på persontiltak i prosjektet og det har vært høy aktivitet i de snart 5 årene Tillitsprosjektet har vært i drift. Til tider kan en kanskje si at det har vært for høy aktivitet og noen ledere har signalisert at det har vært tidkrevende. Prosjektet er så mye mer enn 365 dagers egenmelding. For å få til en organisasjonsendring synes det å ha vært nødvendig med det «symbolske» i det å innføre en så stor grad av tillit som 365 dagers egenmelding gir og det å måtte ta ansvar for sitt eget fravær. Holdningsendringene, som vi både hører om og ser, har i stor grad kommet som følge av muligheten til å egenmelde seg, men de spesifikke tiltakene i prosjektet er nok det som har medvirket sterkest til å holde fraværet på et lavt nivå sett i kommunesammenheng.

I prosjektet ble det satset mye på identifisering av ansatte som utgjør den største risikoen for et høyt sykefravær og sliter mest jobben. Eksempler på dette er de gravide, de overvektige med fysisk tungt arbeid, unge arbeidstakere, de som har mye ”vondter” dvs. kronikerne osv. Vi har da opprettet egne underprosjekter med egne mandater og arbeidsgrupper.

Målsettingen

Målsettingen har endret seg noe underveis, men hovedmålet med et sykefravær på under 6 prosent har vært den samme hele perioden. I oppstart av prosjektet (bystyresak 041/07) var målsettingen som følger:

- 1. Sykefravær under 6 prosent (eller 2 prosentpoeng under landsgjennomsnittet)**
- 2. Redusere antall uføre/holde stabilt**
- 3. Færrest mulig over på AFP – under gjennomsnittet**
- 4. Minst 60 prosent av de ansatte som har fravær skal benytte egenmeldingsordningen i første halvår 2008. 75 prosent innen utgangen av 2008. Stabilt 90 prosent på lengre sikt som benytter egenmeldingsordning fremfor legemeldingsordning.**

Hvert år har prosjektplanen vært opp til behandling både i prosjekt- og styringsgruppen. Høsten 2009 diskuterte prosjektgruppen å ta bort siste del av punktet om et sykefravær på maksimalt 6 prosent hvor det heter "eller 2 prosent under kommune Norge". Flere hadde kommet med innspill på at dette var et litt «feigt» mål og at vi kort og godt burde ha målet om maksimalt 6 prosent sykefravær. Hovedfokuset skulle også ligge på økt nærvær i forhold til redusert sykefravær.

Målsettingens punkt to og tre ble aldri en god måte å måle på. Målet sier ikke noe om hvor vi «er» eller hvor vi «ønsker» å være. I 2008 var det enighet om å slå sammen mål to og tre og tallfeste målet. Vi tok da inn ordet reell pensjoneringsalder og dette vil si alle ansatte som går ut av kommunen pga. særaldersgrenser, attføring, uføre eller avtalefestet pensjon. Når vi legger sammen alderen på alle disse og deler på antall vil en få dette gjennomsnittstallet som vi har i målsettingen. Dette tar ikke høyde for om den ansatte har gått over i hel eller delvis attføring- /uføre eller avtalefestet pensjon, men alle teller med som en «hundreprosent» selv om svært mange går av i deler av stillingen. Statistikken vil også være svært sårbar for unge arbeidstakere som går over på attføring for forhold kommunen ikke kan gjøre noe med, for eksempel alvorlig trafikkulykke. Dersom ett par ansatte i 30 årene blir alvorlig syke og går ut sykepengeåret vil dette slå svært negativt ut på den reelle pensjonsalderen. Vi har forsøkt å finne andre måter å måle disse på, også sammen med NAV og KLP, men ikke funnet andre som har gode erfaringer om mål på dette. Det var enighet om at vi må se på mer på utvikling over tid, dvs. trender, enn resultatet for reell pensjoneringsalder det enkelte år.

I og med at vi hadde nådd målsettingen i pkt. 4 om 90 prosent av de ansatte benytter egenmeldingsordningen ønsket prosjekt- og styringsgruppen et større mål for å ha noe å strekke seg etter. Denne prosenten ble økt til 95 prosent.

Nå i 2012 har prosjektet følgende vedtatte målsetting:

1. *Et økt jobbnærvær og et sykefravær på under 6 prosentpoeng i snitt på årsbasis*
2. *Øke den reelle pensjoneringsalderen til 59 år i 2012*
3. *95 prosent av ansatte som er syke benytter egenmelding framfor legemelding*

For å nå målsettingen på maksimalt 6 prosent sykefravær i gjennomsnitt må hver av enhetene holde seg på "grønt" fravær:

GRENSEVERDIER FOR SYKEFRAVÆR			
0 – 4 %	4,1-5,9 %	6 % og over	Gruppe 1: Sentraladministrasjonen, Tjenestetorget, Teknisk Forvaltning, Teknisk Drift, Helse og sosial, Barnevern Sør, Kulturenheten, IKT, NAV.]
0 - 6 %	6,1-8,5 %	8,6 % og over	Gruppe 2: Mandal kommune samlet, Barne- og ungdomsskoler, Barnehageenheten, Kvalifiseringsenheten, Bygg og eiendom.
0-8 %	8,1-9,5 %	9,6 % og over	Gruppe 3: Mandal sykehjem, Pleie og omsorg Øst/Vest.

Agderforskning har vært med å utvikle de ulike indikatorene for sykefraværsmål. Dette er andregenerasjonsmål. For å få et mål til å oppfattes rettfærdig må det være differensiert mellom ulike arbeidssteder. For eksempel har sykehjemmet egen forskrift om 48 timer symptomfri etter smittsomme sykdommer (diare, oppkast e.l) før den ansatte har lov til å

komme tilbake i jobb. Barnehagene har 24 timer. Arbeidsgiver må «tåle» et noe høyere fravær på sykehjemmet i forhold til en kontorjobb på rådhuset. Grenseverdiene er en del av kommunes system for balansert målstyring, Fasett, Dette omtales under punktet om handlingsplaner.

Grunntanken

Det er mange tanker og mange etiske problemstillinger bak innføringen av Tillitsprosjektet. Personalkontoret hadde lenge sett at nesten alle legemeldinger ble friskmeldt på en mandag. Dette gjorde at vi begynte å utfordre kommuneoverlegen på dette. Hva er det med natt til mandag som gjør at nesten alle går fra helt syk til helt frisk? Det var noen få unntak, men da var det gjerne friskmelding på en tirsdag, tirsdag etter påske og pinse eller den første kalenderdagen i måneden. Dette sa oss at ved legemelding er fraværet som oftest datostyrt og ikke behovsstyrt. Vi stilte oss det spørsmålet at «noen må jo bli friske andre ukedager?». Folk blir tross alt syke på ulike dager. Vi hadde tro på at ved å innføre egenmelding som ordning ville vil få et mer behovsstyrt fravær enn datostyrt og vil ville få et redusert fravær som resultat. Dette ville igjen gi oss bedre tjenester ut til brukerne som igjen gjør oss konkurransedyktige.

Vi hadde også sett at ved legemelding var fokuset mellom lege, pasient og NAV. Lederne skulle likevel gjennom IA-avtalen og kommunens rutiner for oppfølging følge opp den ansatte jevnlig og komme med tilbud om tilrettelegging. Lederne gav ofte uttrykk for at til tross for oppfølging og tilbud om tilrettelegging var det ofte legens råd om å være helt i ro som ble avgjørende for om den ansatte kunne være i noen form for jobb. Vi ønsket å flytte fokuset og dialogen om mulighet for tilrettelegging og mulighet for delvis jobb til arbeidsgiver, arbeidstaker og NAV. Det å fokusere på **arbeidstaker** fremfor **pasient**, det friske fremfor det syke, ble viktig. Legen skulle selvfølgelig oppsøkes for det medisinske og kunne brukes som rådgiver også i tilretteleggingsspørsmål.

Kristiansand kommune innførte femti egenmeldingsdager fra år 2002 i sitt *Egenmeldingsprosjekt*. Vi hadde lenge tenkt og drøftet spørsmålet «hvorfor femti dager?». Hvor starter tilliten og hvor slutter den? IA-bedrifter har åtte dagers egenmelding. Hvorfor akkurat åtte dager? Rådmannen var kommet fram til at skulle vi ha utvidet egenmeldingsrett skulle vi gi dette fullt ut og søke departementet om 365 dagers egenmelding.

Forankring

Tillitsprosjektet har vært forankret i politisk og administrativ ledelse og ikke minst hos de hovedtillitsvalgte i hele perioden.

Forankringen og eierskap til prosjektet hos rådmann Erik Hillesund var svært sentral særlig i oppstartsfasen og i fremdriften. Prosjektleder har hatt ukentlige møter med rådmann og kommunalsjef helt fra prosjektet startet opp, første møte ble avholdt 4. juli.2007, fire dager etter oppstart. Erik Hillesund er den som skal ha æren for å ha igangsatt Tillitsprosjektet! Hillesund var tydelig overfor ledere og tillitsvalgte og han var villig til å bruke tid på utprøving av tiltak og metoder for å få til et redusert sykefravær. Da ny rådmann, Knut Sæther, ble tilsatt i 2010 fortsatte den gode forankringen av prosjektet og de regelmessige møter med prosjektleder og kommunalsjef for informasjon og fremdrift.

Den politiske forankringen har også vært svært bra. Alle saker fremmet om Tillitsprosjektet har vært enstemmige i Bystyret. Bystyret har blitt informert om prosjektet både før oppstart og underveis. Første informasjon ble gitt av prosjektleder 21. juni 2007. Erfaringene og resultatene fra Nærværprosjektet ble gjennomgått og igangsetting av Tillitsprosjektet

fremlagt sammen med bystyresak hvor vi ba om bruk av prosjektmidler avsatt av bystyret i økonomiplanen 2007 – 2010. Følgende vedtak ble fattet:

«Mandal kommune ønsker å være en foregangskommune når det gjelder nærværarbeid og sykefraværsoppfølging og bystyret vedtar oppstart av Tillitsprosjektet.

Bystyret vedtar og delfinansiere prosjektet med kr. 800.000,- av avsatt prosjektbevilgning i 2007. Eventuell ubrukt bevilgning overføres til 2008.

Bystyret gir forhåndstilsagn på og delfinansiere prosjektet med kr. 500.000,- pr. år av avsatt prosjektbevilgning i perioden 01.01.08 – 30.06.11».

I april og november 2008 ble det gitt ny informasjon om målsetting, ressurser og utviklingen av Tillitsprosjektet. I november 2009 ble det gitt informasjon om resultatet av forskernes spørsmål om Tillitsprosjektet i medarbeiderundersøkelsen og det ble vist film fra prosjektet.

I februar 2011 ble ny sak fremlagt bystyret om forlengelse av Tillitsprosjektet ut 2012. Bystyret vedtok enstemmig:

- 1. Mandal kommune ønsker fortsatt å være en foregangskommune i Norge når det gjelder Nærværarbeid og sykefraværsoppfølging.**
- 2. Det søkes Arbeidsdepartementet om dispensasjon for kommunens ansatte til en fortsatt likestilling av egen- og legemelding ved sykdom t.o.m. 31.12.2012, jfr. Folketryktdloven § 25-13.**

Bystyret har hele tiden vært positive og har applaudert prosjektet noe som har vært svært viktig med tanke på forankring.

Bystyrets representant Inga Fjeldsgaard(AP) er valgt inn av Bystyret som medlem av styringsgruppa. Det har vært utrolig viktig og bra å ha en engasjert politiker i en sentral rolle i prosjektet. Hun har rapportert til Bystyret ved behov og har også tatt kontakt med sentralt politisk miljø, sentrale politikere og departementer.

De hovedtillitsvalgte fra Fagforbundet og Utdanningsforbundet har spilt den mest sentrale rollen i prosjektet. Da prosjektgruppa skulle etableres i 2007 fikk hovedtillitsvalgt i Fagforbundet forespørsel fra rådmannen om å være leder av prosjektgruppa. Dette var en helt ny rolle for en tillitsvalgt å skulle være leder av en sentral gruppe i et prosjekt. På tross av at Fagforbundet sentralt frarådet den hovedtillitsvalgte i Mandal å inneha en slik sentral rolle påtok Liv-Else Kallhovd seg dette vervet. Utdanningsforbundet ved Bertin Tellefsen påtok seg sekretærrollen. Det ble både viktig og riktig å få til en slik ansvarsfordeling i et prosjekt hvor tillit var så sentralt. Eierskapet til prosjektet ble således delt mellom partene og alle tok det ansvaret det var å drifte et så innovativt kulturprosjekt.

Legene i kommunen har også vært deltakende i prosjektet ved at kommuneoverlegen har hatt en sentral rolle og vært «linken» mellom prosjektet og de ulike legesentrene/legene. Legene har stort sett vært svært positive til prosjektet og til å "slippe" å skrive legemelding for et arbeidsmiljø de ofte ikke kjenner. Kontakten med legene kunne til tider vært bedre i enkeltsaker, særlig mellom lederne og legene. Det må understrekes at uten kommuneoverlegens store engasjement og dialog med legene hadde prosjektet neppe vært så vellykket som det har. I 2011 var det ca. 95 prosent av de som var borte fra jobb som valgte egenmelding som ordning.

Søknadsprosessen og tillatelsen fra departementet

Allerede ved oppstart av Nærversprosjektet vokste tanken frem om å innføre et prosjekt med 365 dagers egenmelding. Rådgivende lege i Kommunal landspensjonskasse (KLP) Knut Eldjarn holdt et foredrag i kommunen den 14. november 2003 hvor han fortalte om den danske ordningen hvor fravær dokumenteres med egenmelding, men hvor arbeidsgiver kan be om en legeerklæring dersom det er behov for dette. Kristiansand kommune hadde fra 2002 innført 50 egenmeldingsdager i sitt egenmeldingsprosjekt. Daværende rådmann i Mandal Erik Hillesund tente på idéen, men han ønsket å gå lengre enn 50 dager. Vi stilte oss spørsmålet; hvorfor 50 dager? Har vi egenmelding som ordning så har vi full tillit til de ansatte! Tanken ble til handling og vi startet søknadsprosessen til Arbeids- og Inkluderingsdepartementet den 19. september 2005. I søknaden ba vi om et samtykke i henhold til Folketrygdlovens bestemmelser i § 25 – 13, som er et samtykke til avvik fra ordinære bestemmelser.

Vi vektla følgende i søknaden;

- Ved å utvide virkemidlene vil vi undersøke om vi enda mer effektivt kan få til varige endringer i fraværskulturene.
- Prosjektet skal ha følgeforskning for å kunne dokumentere effekten av de tiltak som iverksettes
- Syke arbeidstakere får lik oppfølging uavhengig om de bruker egenmelding eller legemelding
- Gjennom Tillitsprosjektet vil lederne i Mandal kommune bli gitt et mer ansvar hva gjelder oppfølgingen av sine sykemeldte arbeidstakere.

Den 12. desember 2005 fikk vi et negativt svar. Ny søknad med noen justeringer ble sendt den 11. januar 2006 og på nytt fikk vi avslag i februar 2006. Vi søkte igjen i september 2006 om å få likestille egen- og legemelding i et prosjekt med varighet fra 1. juli 2007 til 30. juni 2011 og i brev av 30. januar 2007 (ny saksbehandler) fikk vi tillatelsen med følgende ordlyd:

”Arbeids- og inkluderingsdepartementet stiller seg positiv til at Mandal kommune får samtykke til avvik fra loven ifølge FTL. § 25-13. Vi forutsetter at de ansatte unntaksvis kan benytte legeerklæring som dokumentasjon for sykefravær, uten å måtte levere egenmelding, selv om benyttelse av egenmelding skal være førstevalg i prosjektet”.

Det har i ettertid blitt veldig klart at den lange prosessen fra vi søkte første gang til vi fikk tillatelsen, mer enn ett år, var bra for organisasjonen. Vi hadde snakket og informert så mye at tanken og idéen hadde modnet hos alle parter. Det kan være en tanke å ta med seg dersom en organisasjon skal innføre en så stor endring etablerte rutiner.

I februar 2011 søkte vi departementet om å forlenge prosjektet til 31.12.12. Det var mye korrespondanse med departementet og vi måtte sende inn ny søknad i mai. Vi fikk da en foreløpig tillatelse. I brev av 30. august d.å. fikk vi ett nytt samtykke i henhold til Folketrygdloven § 25-13 i henhold til søknad. Arbeids- og inkluderingsdepartementet informerte samtidig om at de i løpet av høsten 2011 ville ta initiativ til et mer omfattende forsøk med utvidet egenmeldingsramme og de la til grunn at erfaringene fra Mandal ville bli stilt til disposisjon for evaluator av dette forsøket.

Organisering

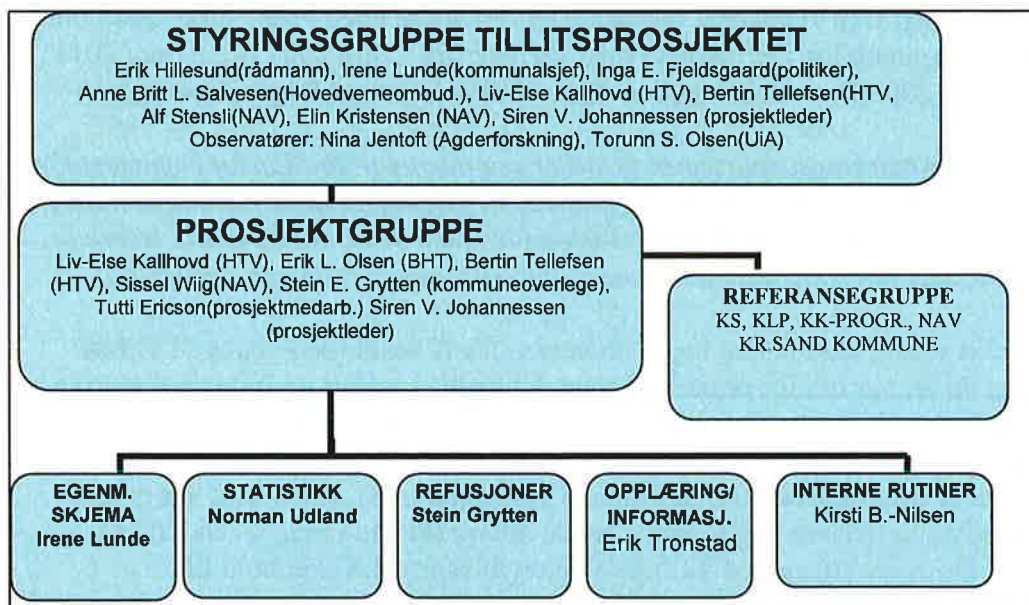
I hele prosjektperioden har prosjektet vært organisert med en *styringsgruppe* som har vært ledet av rådmannen og en *prosjektgruppe* som de første årene var ledet av hovedtillitsvalgt i Fagforbundet. Styringsgruppa har behandlet saker av overordnet karakter som prosjektplan, økonomi og utviklingen i prosjektet. Prosjektgruppen har vært den "kreative motoren" i prosjektet og diskutert ulike tiltak, innhold i prosjektplan m.m. for videre fremlegging til styringsgruppa. Se punkt om styrings- og prosjektgruppe.

Prosjektplan

Den første prosjektplanen vedtatt av Styringsgruppen 26. september 2007 viser og omtaler prosjektorganisering, fremdriftsplan med milepæler, ressursbruk, arbeidsgrupper, budsjett for 2007 og grovbudsjett for hele prosjektperioden samt sårbarhets- og risikoanalyse. Prosjektplanen har vært justert minimum en gang i året for at planen skal stemme med utviklingen i prosjektet. Det er Styringsgruppa som har vedtatt alle justeringer. Fra 1. juli 2011 da prosjektet ble forlenget ble det laget en helt ny prosjektplan som er mindre omfattende enn de forutgående år. Prosjektplanene vedlegges ikke da det ville tatt for mye plass i rapporten.

Forprosjektet

I forprosjektperioden fra 1. juli 2007 frem til 1. mai 2008 var prosjektet organisert med fem underprosjekter som hadde sine avgrensede mandat for innføring av 365 dagers egenmelding:



Lederne av arbeidsgruppene og prosjekt- og styringsgruppe hadde felles møte på Solborg hotell i oktober 2007. Gruppene laget selv sine mandater som ble oversendt Styringsgruppen for godkjenning. Mandatene og fremdrift ble gjennomgått (*vedlegger samlet mandat*). I februar 2008 var det igjen fellesmøte om fremdrift og fremlegging fra hver arbeidsgruppe. Det var gruppearbeid og spørsmål til de ulike gruppene. Dataleverandøren av elektroniske egenmeldinger presenterte sin fremdrift sett i forhold til pilotene som skulle igangsettes to dager senere.

I mai 2008 ble antall arbeidsgrupper redusert til to da vi var ferdige med forprosjektperioden. Vi slo sammen fem arbeidsgrupper til to. Fra høsten 2008 ble disse to gruppene nedlagt da

oppdragene var utført og i henhold til mandatet og vi sto igjen med en arbeidsgruppe; statistikk og data. Denne arbeidsgruppen ble etter hvert noe "utvannet" og kanskje ikke så klart definert som en arbeidsgruppe under prosjektet (dvs. ikke referater fra møtene), men den hadde oppgaver helt til dataprogrammet for de elektroniske egenmeldingene var ferdig utviklet våren 2010.

Etter hvert som prosjektet utviklet seg kom de første underprosjektene/tiltakene opp mot slutten av 2008 (se egen omtale av disse). Vi valgte å opprette mandat og egne arbeidsgrupper på de største underprosjektene. Det ble da tydeliggjort hva og hvem tiltaket skulle omfatte, at tiltaket hadde en klar begynnelse og slutt som "prosjekt" (gikk over i drift om det var vellykket) og med referat fra møtene i gruppene. De mest omfattende underprosjektene har egne sluttrapporter, disse er ikke vedlagt denne rapporten.

Styringsgruppa

Styringsgruppa har bestått av til enhver tid 9 medlemmer uten varamedlemmer; Rådmann og leder av styringsgruppa (Erik Hillesund til november 2010, Knut Sæther fra februar 2011), kommunalsjef (Irene Lunde), politiker oppnevnt av bystyret (Inga E Fjeldsgaard), hovedtillitsvalgt Fagforbundet (Liv-Else Kallhovd til august 2011 Kristin Vinsjevik gikk inn som medlem fra denne dato), hovedtillitsvalgt utdanningsforbundet (Bertin Tellefsen), hovedverneombud (Anne Britt Leite Salvesen til 2008 og Alf E. Carlsen fra 2008), NAV fylke ved Arbeidslivssenteret (Alf E. Stensli til mars 2010, og Per Lund fra april 2010), Nav lokalt Mandal (trygdesjef Elin Kristensen til opprettelse av NAV, leder Terje Andersen til mars 2010 og Sissel Wiig kom inn i gruppa som ny NAVleder) samt prosjektleder og sekretær for styringsgruppa (Siren Vetnes Johannessen).

Det er totalt sett holdt 19 møter og behandlet 128 saker i styringsgruppa fra 21. september 2007 til mai 2012.

Det har vært gitt stor grad av informasjon om fremdrift fra prosjektleder og forskerne i møtene. Saker som økonomi/finansiering og dataprogrammet og nye tiltak har vært gjengangere og sykefraværstatistikk har nesten uten unntak vær fremlagt på hvert møte. Forskerne har møtt som observatører med talerett. Fra og med febr./mars 2011 ble ikke lenger forskerne invitert inn i møtene da vi var i forhandlinger med Agderforskning om kontrakt vedrørende sluttevaluering m.m. Det var da ikke naturlig med deres deltakelse da det ikke forelå noen kontrakt på dette tidspunkt og store deler av de første møtene i 2011 var lukket pga. kontrakts innhold og de økonomiske forhold omkring dette.

Etter prosjektoppstart i 2007 ble det holdt 3 møter i styringsgruppa og 15 saker ble behandlet. Hovedfokus var fremdrift i arbeidsgruppene, godkjenning av mandater, økonomi, fremdrift i elektroniske egenmeldinger og informasjon til ledere, verneombud og tillitsvalgte samt forskning i prosjektet.

I 2008 behandlet styringsgruppa 22 saker fordelt på 3 møter. I hovedsak ble det gitt informasjon om fremdrift på møtene, elektroniske egenmeldinger, samarbeid med NAV, orientering fra forskerne, økonomi og ressursbehov i prosjektet, deltakelse i Praxis-Sør, målsetting, kvalitetspris og utvikling av DVD-film om og med prosjektet, fokus i prosjektet for kommende år og planlegging av dialogmøter.

2009 var preget av høy aktivitet med flere underprosjekter og stort utviklingsarbeid. Dette året hadde styringsgruppa fire møter og behandlet 35 saker. Leder av prosjektgruppa (HTV fagforbundet) orienterte styringsgruppa om behov for økt møtehyppighet i prosjektgruppa som følge av aktivitetsnivået. Mange prosjekter ble startet opp i 2009, se egne omtaler senere

i rapporten. Forskerne gav orientering om gjennomførte intervju av fokusgruppene og medarbeiderundersøkelsen for 2008.

I 2010 hadde styringsgruppa tre møter og behandlet 24 saker. Handlingsplaner for arbeidssteder med høyt sykefravær ble innført, se eget punkt. Videre var mye fokus på driftsoppgaver i prosjektet hvor økonomi og ressurser, sårbarhets- og sikkerhetsanalyse ble gjennomgått, igangsatte underprosjekter, dialogseminarer, seminaret «Tillit2010» ble diskutert. Forlengelse av prosjektet ble drøftet og det ble bestemt at sak skulle opp i Bystyret i februar 2011, deretter sendes søknad om forlengelse av prosjektet til Arbeidsdepartementet.

Det ble avholdt fem møter i styringsgruppa i 2011 og 26 saker behandlet. Det ble mye fokus på forskningen og inngåelse av kontrakt for sluttrapport med Agderforskning.

Vi behandlet sak om samarbeid med Universitetet i Bergen (se eget punkt), utarbeidelse av ny IA- avtale, deltakelse i programmet "sammen om en bedre kommune" og den prekære økonomiske situasjonen pga. manglende ekstern finansiering. Det ble også gitt orientering om avsluttede prosjekter bl.a. av jordmor om prosjekt «gravid og i arbeid».

I mars 2012 avholdt vi ett møte (frem til rapporten ble skrevet) hvor vi behandlet seks saker. Utkast til forskerrapporten ble diskutert samt ny prosjekt- og økonomiplan. Prosjektleder ble takket for utført jobb og ønsket lykke til videre.

Prosjektgruppa

Prosjektgruppa har bestått av 8 medlemmer, 9 fra høsten 2011; Leder av prosjektgruppa HTV fagforbundet (Liv-Else Kallhovd til desember 2010 deretter Siren V. Johannessen), enhetsleder (Torill Hinna barnehageenheten til høsten 2010, Marianne F. Schau kom inn deretter) kommuneoverlege (Stein E. Grytten), personal konsulent (Kirsti Bauer-Nilsen, erstattet fra 2009 med prosjektmedarbeider Tutti Ericson). Nav Mandal (Sissel Wiig til mars 2010 og inn kom Vibeke F. Hansen), HTV Utdanningsforbundet (Bertin Tellefsen), Bedriftshelsetjenesten (Erik L. Olsen) og prosjektleder (Siren Vetnes Johannessen). Sykepleierforbundet fikk etter ønske en plass i gruppa fra høsten 2011 (Hannah Dybesland) og gruppen ble utvidet. Prosjektleder overtok ledervervet da Liv-Else Kallhovd gikk ut i permisjon. Kristin Vinsjevik kom inn og erstattet Fagforbundets representant fra januar 2011.

Det ble utarbeidet eget mandat for prosjektgruppa. Forskerne hadde observatørstatus med talerett og Torunn S. Olsen møtte i de fleste møter.

Mandat:

Prosjektgruppa skal utføre de koordinerende og praktiske oppgaver, dvs. koordinerer det arbeidet som arbeidsgruppene jobber med, samordne og uttale seg i alle saker som sendes til styringsgruppen. Videre skal de være pådrivere overfor kritiske suksessfaktorer for å sikre fremdriften i prosjektet. Prosjektgruppen vil fungere som en «fremdriftsgruppe».

Prosjektgruppen skal videre komme med innspill til arbeidsgruppene under hele prosjektperioden og ellers komme med klare forventninger til prosjektet og til Styringsgruppen.

Prosjektgruppen skal sikre at tidsplanene følges/overholdes eller at disse blir justert av Styringsgruppa. Det samme gjelder å få milepælsrapportene frem til styringsgruppa til riktig tid. Prosjektgruppa holder seg oppdatert på resultatet, både statistikkmateriale og forskningsresultater. Vedtatt i prosjektgruppa 18. september 2007.

Prosjektgruppa har hatt 30 møter og behandlet 201 saker.

I 2007 behandlet prosjektgruppa 30 saker (sak 28/07 utsatt til 2008) fordelt på 5 møter. Hovedsakene var økonomi, fremdrift for alle arbeidsgrupper og utarbeidelse av sårbarhets- og risikoanalyse (ROS analyse).

Det ble i 2008 behandlet 45 saker fordelt på 6 møter. Det var naturlig nok mye fokus på selve innføringen av 365 dagers egenmelding, koordinering av arbeidsgruppene og ikke minst informasjon. Mange etiske diskusjoner i prosjektgruppa (sak 20/08 prosjektor.), bla. diskuterte vi jussen og problemstillingen rundt leder – medarbeider, hva kan en spørre om, hvordan oppbevare/notere informasjon, se punkt dilemmaer og etiske diskusjoner. Videre ble det orientert om at Tillitsprosjektet hadde vunnet en pris i Kvalitetskommuneprogrammet på kr. 30.000,-. Det ble bestemt å lage en film fra Tillitsprosjektet, se egen omtale senere i rapporten. Forsker Torunn S. Olsen orienterte om funn i medarbeiderundersøkelsen og ut fra dette planla vi fokusområder og oppgaver i prosjektet for 2009 og disse forslagene ble oversendt styringsgruppen.

I 2009 behandlet prosjektgruppen 41 saker og hadde 5 møter. Som følge av en debatt om målsettingen i forhold til den reelle pensjoneringsalderen opprettet vi en «hurtigarbeidende komité» fra januar 2009 (Sak P43/08) for økning av den reelle pensjoneringsalderen. Disse (hovedtillitsvalgt, prosjektmedarbeider og pensjonskontakten i kommunen) skulle se på statistikk tall fra Statens pensjonskasse og Kommunal Landspensjonskasse. De gjennomgikk data og statistikk for reell pensjoneringsalder i 2007 og 2008. Det ble som følge av dette bestemt å avholde en senior dag på et senere tidspunkt og ta opp igjen «gulrot» om bonus for å stå utover 62 år.

Det var stor grad av informasjon som preget møtene. Vi intensiverte informasjonen til alle enhetene for å holde «trykket» oppe. Den første og største «fokusperioden» var over og fraværet var noe stigende i 2009. Informasjon ble sett på som et særdeles viktig tiltak. En times informasjon til alle «personalmøter» en gang i året, se eget punkt om informasjon.

Medarbeiderundersøkelsen var et gjennomgående tema høsten 2009. Planlegging og regi av filmen som skulle lages ble grundig diskutert og det var enighet om at det skulle være en film om og med prosjektet som kunne brukes både internt og eksternt. Prosjektgruppen kom med innspill til ansatte som kunne medvirke med sine historier.

I 2010 behandlet prosjektgruppen 46 saker og hadde 7 møter. Året var preget av stor ekstern etterspørsel etter informasjon om prosjektet. Det ble besluttet å arrangere et eget seminar Tillit2010 for å redusere ressursbruken på eksterne oppdrag, se egen omtale. Prosjektet fikk også midler av kommunal og regionaldepartementet for ekstern informasjon, tilsvarende 40 prosent stilling. Dette ble håndtert innenfor stillingsressursen i prosjektet, men var til tider svært omfattende. Det var også flere henvendelser fra studenter som ønsket å skrive om prosjektet. Det ble bestemt at styringsgruppen skulle behandle slike henvendelser for å vurdere hvor mye kapasitet prosjektledelsen hadde til å imøtekomme ønskene. På høsten ble det også jobbet med forbedring av informasjonen på internettsiden til Tillitsprosjektet.

Den interne informasjonen strevde vi imidlertid med i 2010. Lederne booket i mindre grad informasjonsmøte selv om dette var pålagt. Prosjektgruppen hadde saken oppe i flere møter og rådmannen og styringsgruppa var informert. De tillitsvalgte gjorde en stor jobb med å purre på ledere som ikke hadde sørget for å booke den pålagte informasjonen.

Ulike tiltak ble tatt opp i gruppen bla.: Tiltak fra innspill i dialogseminarene, kurs i psykisk helse i regi av NAV arbeidsgiverlosene (se egen omtale), opprettelse av arbeidsgruppe for muskel-/skjelettlidelser blant fagarbeidere i åpen omsorg, justering av ROS analysen og utarbeidelse av tiltak for arbeidsplasser med høyt, dvs. «rødt» fravær (se eget punkt om handlingsplaner). Nytt dialogseminar ble planlagt og temaer ble; velferdspermisjoner kontra egenmelding.

Det ble også vurdert et tiltak for fysisk aktivitet for syke ansatte og vi gikk i dialog med lokalt fysioterapeut- og kiropraktorklinikk, men dette gav ikke ønsket tilbud. Det danske firmaet Quick Care henvendte seg til kommunen og prosjektledelsen gikk i dialog med dem. Se egen omtale av underprosjektet ATT (aktiv og trygt tilbake).

I 2011 behandlet prosjektgruppen 30 saker og hadde 5 møter og ny søknad om 365 dager ut 2012 ble et hovedtema. Sak ble tatt opp i Bystyret i februar 2011 som enstemmig gikk inn for en slik søknad. Videre hadde vi oppe saker om innspill til ny kontrakt med forskerne, driftsutfordringer i prosjektet og veien videre frem mot avvikling av 365 dager som prosjekt samt søknad om deltakelse i programmet «Saman om ein betre kommune». Dialogseminar og diskusjonsnotat ble også gjennomdrøftet og oppgaver utarbeidet.

I 2012 gjennomførte vi to møter pr. mai og behandlet 9 saker. Oppsummering av diskusjonsnotat og dialogseminar med forslag til endringer og tiltak ble de viktigste saker.

Referansegruppen

Referansegruppen ble opprettet i oktober 2008 da vi ønsket å ha noen utenfra kommunen vi kunne samarbeide med, som viste interesse for prosjektet og som kunne være med å gi oss innspill til de valg som skulle tas. Kommunen var blitt med i Kvalitetskommuneprogrammet med Tillitsprosjektet og det var da naturlig at vårt "lokale" møtested med rådgiverne i programmet kunne skje i denne gruppen. Kommunenes sentralforbund (KS) Agder var også en viktig samarbeidspart for kommunen og ble invitert inn. KLP forsikring fikk sin plass i referansegruppen da de gjennom hele perioden har gitt økonomisk støtte til prosjektet. Videre ble Kristiansand kommune invitert på bakgrunn av sitt egenmeldingsprosjekt (50 dager). Det er avholdt to møter i referansegruppen; ett i 2008 og ett i 2009. I 2010 ble møtet innlemmet i seminaret Tillit2010.

I møtet 18. november 2009 ble Trondheim, Bergen og Arendal kommune også invitert etter henvendelse fra oss og ønske fra disse kommunene. Rådmann og prosjektledelse har stilt i møtene og det ble gitt mye informasjon om og med prosjektet; bl.a. gav forskerne informasjon om funn så langt i 2009. På bakgrunn av informasjon ble det dialog og innspill fra deltakerne.

Referansegruppemøtene har ikke hatt svært høy prioritet i prosjektet. Det er to grunner til dette; før det første rent kapasitetsmessig, for det andre har ikke «nytteverdien» for prosjektledelsen vært den helt store og da er det vanskelig å forsvare ressursbruken hvor deltakerne kom både fra Trondheim og Bergen (disse dekket kostnaden selv).

Økonomi

I det første driftsåret, 2007 (oppstart 1.7.2007), hadde prosjektet fått bevilget 800.000,- fra Bystyret. I hvert av de påfølgende årene 2008, 2009, 2010, 2011 og 2012 har Bystyret bevilget kr. 500.000,- årlig. Fra 2009 har det vært jobbet hardt for å få penger nok til å drifte prosjektet. De største utgifter har vært til prosjektledelse (omtrent en og en halv stilling), forskningen, lisenser for dataprogram (elektroniske egenmeldinger) og interne kurs. Det har i

liten grad vært mulig med prosjektmidler til ”helsefremmende tiltak”, men ved hjelp av tilretteleggingstilskudd og stor fantasi har det likevel blitt muliggjort.

Totalt sett har Bystyret bevilget kr. 3 300 000,- til prosjektet fordelt på 6 år. Prosjektledelsen har i stor grad søkt midler fra eksterne parter med midlene fra Bystyret som kommunens egenandel. I tillegg til det budsjetterte har kommunen brukt interne ressurser i form av tid til møter, kurs osv.

Finansieringen av prosjektet viser kommunens egenandel og tilskudd fra eksterne for hvert prosjektår. I de første årene var det midler til avsetning fond til neste års drift. Dette var helt nødvendig da vi ikke visste inntektssiden for det kommende år da søknadsfrister og tildelinger ofte er flere måneder ut i året.

Oversikt over tildelte midler til Tillitsprosjektet (ikke medtatt spesifikke tiltak):

År		Bystyret	KLP	Fylkesmannen	KRD	NAV	KKP	Sørlandets komp.fond
2007		800.000	47.000				350.000	
2008		500.000	200.000	200.000				
2009		500.000	200.000	250.000		300.000		200.000
2010		500.000	200.000	200.000	200.000			
2011		500.000	200.000		200.000			
2012		500.000	200.000					
Totalt	6327 000	3 300 000	1047 000	650.000	400.000	300.000	350.000	200.000

Underprosjektene, dvs. de ulike sykefraværsreducerende tiltak, har fått dekket mye ved hjelp av tilretteleggingstilskudd til grupper, noen av disse prosjektene er ført inn i regnskapet for Tillitsprosjektet og noen er i egne regnskap. NAV har vært svært velvillige til å støtte opp om de mange tiltak. Disse midlene vil ikke fremkomme av tabellen over, kun NAV sitt prosjekttilskudd i 2009.

Budsjettsituasjonen i 2011 var stram og det var vanskelig å holde de rammene som prosjektet hadde. Forskningen ble mer kostbar enn opprinnelig avtalt. Fremdeles var det prosjektet som i sitt budsjett dekket utgifter til programvaren for de elektroniske egenmeldingene til tross for at dette for lengst var over i ordinær drift da programmet ikke var under utvikling. Vi fikk også svikt i forventet tildeling av midler bl.a. fra Fylkesmannens prosjektskjønnsmidler. I 2011 gikk vi derfor med et underskudd på i underkant av 80.000,- kr.

Ressurser i prosjektet

Til tross for Tillitsprosjektet har personalkontoret i kommunen brukt ressurser til IA-arbeid både i Nærværsutvalget på «purremail» som kommer inn fordi ledere av ulike årsaker ikke har fulgt opp ansatte osv. Det er umulig å vite hva vi hadde brukt av ressurser og hvordan sykefraværet hadde vært uten Tillitsprosjektet, men det er uansett ressurskrevende å følge opp ansatte som sliter i og/eller utenfor jobben og det er en jobb arbeidsgiver må gjøre for å få refusjon for sykepenger.

Prosjektleder Siren Vetnes Johannessen har siden 1998 vært tilsatt ved personalkontoret. I tillitsprosjektet gikk hun inn i 100 prosent prosjektlederstilling fra 1.7.2007 – 19.1.2009 og 50 prosent fra 19.1.2009 – 30.6.2010 (50 prosent permisjon for å jobbe i kvalitets-kommuneprogrammet), videre 100 prosent fra 1.7.2010 - 1.2.2012 og 50 prosent prosjektleder fra 1.2.2012 – 12.5.2012 (50 prosent på personalkontoret). Dette var i tråd med vedtatt

prosjektplan i styringsgruppen. Prosjektleder går ut i 100 prosent permisjon fra 12. mai 2012 for å gå over i annen stilling utenfor kommunen.

Ved oppstart av prosjektet ble hovedtillitsvalgt frikjøpt i 35 prosent til 1. mars 2008 og deretter 20 prosent frikjøp til august.

På høsten 2007 ble leder av vikarkontoret, Hanne Kråkeland, frikjøpt i ca. 50 prosent for innføring og opplæring i elektroniske egenmeldinger til våren 2008. Fra juni 2008 kom prosjektmedarbeider Tutti Ericson inn på 50 prosent jobbrotasjon fra sin stilling på Tjenestetorvet. I perioder økte hun opp til 80 - 100 prosent da prosjektleder var ute i delvis permisjon. I henhold til prosjektplanen skal prosjektmedarbeiderstillingen falle bort fra 1. juli 2012, men dette er uklart da prosjektleder er ute i permisjon på dette tidspunkt.

Informasjon

I februar 2008, før oppstart av retten til 365 dagers egenmelding og innføring av elektroniske egenmeldinger, ble det sendt ut et informasjonsskriv til alle ansatte om når du har rett til å sykemelde deg, hvordan du skal forholde deg ved et sykefravær osv.

I forprosjektet utarbeidet arbeidsgruppen informasjonsmateriell før oppstart sammen med TRIK ved Erik Omland. TRIK designet også egen logo for prosjektet, et håndtrykk som symbol for tillit. Det ble laget tillitskort, en liten hendig folder som kan legges i lommeboka, folderen gir informasjon om pålogging til elektroniske egenmeldinger og informasjon om prosjektet.



Det ble også laget plakater til oppslag på arbeidsstedene, lederplakater om oppfølging, A5 kort til alle arbeidssteder som forteller hva Tillitsprosjektet er, roll-up til bruk på kurs og seminarer osv. Videre hyret vi inn en fotograf som tok bilder av to ansatte, Thomas Skaalnes og Elin H. Blørstad, som et «bilde» på Tillitsprosjektet, hvor de går tur på Sjøsandene. Disse bildene går igjen på alt informasjonsmateriell vi har tykt opp.

Tillitslogoen ble også trykket på T-skjorter til arrangørene av seminaret Tillit2010. Dette var både for å bygge en «vi» kultur og får at deltakerne lett kunne henvende seg til de med like T-skjorter.



I oppstart av prosjektet forsøkte vi å sikre informasjonen ut til alle ansatte ved å fordele dette mellom prosjektgruppens medlemmer. Eksempelvis gav enhetsleder barnehage, som var lederens representant i prosjektgruppen, jevnlig informasjon i rådmannens enhetsledermøter. De hovedtillitsvalgte har løpende informert sine medlemmer og har gjort en god jobb på dette.

Ved oppstart av prosjektet, 25. september 2007, ble alle verneombudene (36) innkalt til møte for å gi innspill til prosjektet gjennom gruppearbeid og dialog. Prosjektleder og leder av prosjektgruppen Liv-Else Kallhovd ledet halvdagsmøtet. Verneombudene diskuterte hva som er den største skepsisen ute i organisasjonen til prosjektet og hva som er de positive tilbakemeldingene. Det fremkom svært mye som igjen ble tatt med i Sårbarhets- og

risikoanalysen i prosjektplanen. Det var skepsis i forhold til at det kunne forekomme: dårlig toveis kommunikasjon med leder, det er "trygt" å gå til legen, arbeidspresstet kan bli større, lederne trenger opplæring i å takle ulike situasjoner og personer, alle må informeres, ledere må gi felles informasjon, lederne må sette av tid til å snakke om prosjektet på arbeidsplassene, få frem alles holdninger på arbeidsplassen, håndtering av fravær og nye ferievikarar, aksept for at en egenmelder seg, noen av lederne er skeptiske, forventninger fra lederen ved sykdom når en burde vært hjemme. Dette gav svært viktige innspill til hvordan vi måtte jobbe videre. Av positive ting kom følgende opp: Tillitsprosjektet vil skape gode holdninger ute i organisasjonen, gode arbeidsmiljø, bra å ikke ha diagnose og det vil skape nærmere samarbeid leder og ansatt.

Verneombudene hadde igjen informasjonsmøte om prosjektet 8. februar 2008 på en HMS samling, da var også lederne til stede. Det har i stor grad vært ett møte pr. år med alle verneombud for å gi informasjon og for å motta tilbakemeldinger. Dette er i tillegg til ordinære verneombudsmøter (HMS) hvor Tillitsprosjektet også har stått på dagsorden. I kommunens opplæring av nye verneombud(40 timers kurset) har prosjektleder hatt ett par timers innlegg om prosjektet og sykefraværsoppfølging. Vi har forsøkt å trekke verneombudene med i aktiviteter som Friskusukene, informasjon om de ulike tiltak, mottakere av Quiz osv.

Vi har satset mye på å gi god informasjon til riktig tid ut i hele organisasjonen. Vi har rapportert fra prosjektet i tertial og årsrapporter, informert både på internett og intranettet til kommunen, sosiale medier som origo.no, pr. mail til lederne, på møter og ved å lage plakater og informasjonsskriv. Det har likevel vært i møter hvor vi har gitt direkte informasjon hvor vi fått tilbakemeldinger som har vært det viktigste.

Kommunen arrangerer dagskurs for nyansatt to til tre ganger pr. år. Her gir prosjektleder ca. 1 ½ times informasjon om prosjektet og hvilke regler som gjelder ved fravær fra jobb, hva som godtas som egen sykdom, hva som er permisjon osv.

Et av de beste tiltakene fra Nærværsprosjektet ble blant annet videreført i Tillitsprosjektet. Alle arbeidssteder, ca. 50 arbeidsplasser, får informasjon minimum en gang i året i personalmøte om regler ved sykefravær, utviklingen i prosjektet, nye tiltak, holdninger og sykefraværsstatistikk for det aktuelle arbeidsstedet/enheten blir presentert. Møtet varer opp mot en time. Stort sett er det prosjektleder som har besøkt arbeidsstedene årlig, men i 2009 da prosjektleder var ute i delvis permisjon opprettet vi en informasjonsgruppe med de hovedtillitsvalgte og en enhetsleder i tillegg til prosjektmedarbeider. Prosjektleder laget da en felles PP presentasjon til bruk for alle, denne ble justert og endret ved behov. Dette gjorde at informasjonen ut til alle ble mindre sårbar og det var positivt at vi var flere som kunne møte ansatte med sykefravær som tema.

Elektroniske egenmeldinger

Arbeidsgruppen for egenmeldingsskjema (i forprosjektet) var nesten ferdig med et papirskjema (som en legemelding) mot slutten av oktober 2007 da NAV Vest-Agder ba om et møte med prosjektleder. NAV kom med krav om at Tillitsprosjektet måtte ha elektroniske egenmeldinger hvor disse kunne overføres NAV elektronisk. Legene skulle i 2008 over på et elektronisk system for legemeldinger og for at ikke NAV skulle få for mye arbeid med Tillitsprosjektet ble det krav om dette. Det ble en svært hektisk periode. Hvilket system skulle brukes og fantes det et slikt dataprogram på markedet? Systemet måtte også kunne kommunisere med kommunens øvrige systemer og også inn mot NAV.

Kommunens IKT avdeling ble koblet på og det kom raskt forslag fra leder av Mandal Omsorgssenter om vi kunne forsøke å bruke datasystemet for turnus og elektroniske timelister. Dette programmet er levert av datafirmaet *Tieto* som bl.a. har kontor i Molde, og de leverer IT-system for ressursstyring og oppfølging av ansatte i den kommunale helsetjenesten. Mandal kommune tok første gang i bruk systemet på enkelte avdelinger våren 2006. Siden april 2007 er alle timer som skal til utbetaling til lønn blitt overført elektronisk fra Pleie og omsorg. Resultatet er at manuelle rutiner er blitt betydelig redusert i forbindelse med planlegging av arbeidstid, registrering av avvik og skriving/punsjing av timelister. Dette systemet hadde mulighet for elektroniske egenmeldinger, men det var ikke et særlig utviklet s og måtte videreutvikles. De elektroniske egenmeldingene måtte kunne tilpasses Tillitsprosjektet og måtte kunne foreta en «lovsjekk» slik at alle Folketrygdens regler ble overholdt, kunne takle at ansatte hadde flere arbeidsforhold og kun egenmeldt fra en av stillingene, graderte egenmeldinger osv.

Kommunen kontaktet Tieto for å få til en utvikling av programmet og de mente at dette var mulig å få til før oppstart av prosjektet 1. januar 2008. Vi møttes 24. oktober 2007 i Tønsberg hvor vi ble enige om å gå i gang. Videre måtte det avholdes et møte med NAV drift og utvikling (NDU) for elektronisk overføring av data fra egenmeldingssystemet til NAV.

Det ble senere inngått en skriftlig avtale med Tieto om at hver av partene skulle bære egne kostnader under utviklingsfasen.

Vi henvendte oss også til Datatilsynet vedrørende elektroniske egenmeldinger. Svaret vi fikk var i henhold til et høyere sikkerhetsnivå enn hva egenmeldingene krevde da dette var litt «upløyd mark». Vi forholdt oss til det svaret og tok hensyn til dette i forhold til administrasjonen av opplysningene i egenmeldingene, tilganger osv.

15. november 2007 ble det avholdt et møte på Gardermoen mellom NAV Vest-Agder, Mandal kommune, NAV drift og utvikling og Tieto. Møtet var svært avklarende mht. at det ikke er ei Ephorte fil som er kommunikasjonsleddet til NAV fra kommunens system, men ei XML fil. Tieto (TE) skulle gjøre en vurdering av tidsaspektet og kostnader forbundet med utviklingen av programvaren. Utfordringene var store bl.a.; hvordan få en egenmelding til å se ut som en sykemelding på systemnivå i NAV, hvordan takler NAV systemet mottakelsen av elektroniske egenmeldinger som ikke kommer fra en lege m.m.

NAV drift og utvikling (NDU) ville etter møtet finne ”rette” personer i NDU som bl.a. kunne gi oss svarene på:

- Hvordan skulle vi få til en ”fiktiv” legeautorisasjon evt. bruke en autorisasjon i systemet til NAV slik at NAV sitt system oppfatter våre egenmeldinger som en sykmelding. Dersom vi måtte bruke en eksisterende autorisasjon til en lege, hvordan vil dette påvirke legens legemeldinger/refusjoner?
- Hvem kan godkjenne de løsninger/ønsker vi har? Noen i direktoratet?
- Egenerklæringen (den grønne del av sykmeldingen) hvordan og er det mulig å få denne over til NAV elektronisk? Hvem kan si ja/nei til dette? Hvem kjenner de datatekniske muligheter i NAV godt nok?
- Må vi formelt søke om noe i forbindelse med elektronisk behandling av egenmeldinger? (NAV har formelt en intensjonsavtale med oss i dag).

Partene i møtet var positive til å gå videre med utvikling av elektronisk skjema i Tillitsprosjektet. Kommunen hadde som målsetting å starte opp prosjektet fra 1. januar 2008. Vi vurderte det som vanskelig, men trodde at dersom alle gode krefter ble satt inn ville vi få dette systemet opp og stå innen rimelig tid. Det viste seg fort at seks uker på utvikling og

opplæring ble for kort og prosjektoppstart måtte utsettes til stor frustrasjon for prosjektledelsen.

Vi var svært delaktige i utviklingen av systemet sammen med Tieto. Det ble mye reising mellom Mandal og Molde og dette var kostbart og tidkrevende for begge parter. For prosjektledelsen ble det ei hektisk tid da det å innføre 365 egenmeldingsdager i seg selv er en tidkrevende oppgave i en organisasjon med over 1200 ansatte og vikarer.

Leder av vikarkontoret, Hanne Kråkeland, kjente turnussystemet godt og hun ble leid inn i prosjektet under utviklingen av programmet. Det medførte blant annet et stort oppryddingsarbeid i Agresso lønn hvor lister med ansatt navn for hver enhet måtte ut til enhetene for å kontrolleres i forhold til de som lå inne som aktive. Alle navn på ansatte måtte legges inn i turnusprogrammet og arbeidstiden til hver an dem måtte registreres inn. 14 sekretærer hadde opplæring i januar 2008 i opprettelse av planer og innlegging av arbeidstider til alle ansatte og i løpet av to dager var alle registrert og arbeidstiden/turnusen til alle registrert.

Før innføringen ble det gjennomført flere heldagskurs i ny programvare for totalt 90 ledere (en kursdag hver). Det ble også gjennomført kurs i å lage turnusplan.

1. mars 2008 var de første «pilotene» i gang med de elektroniske egenmeldingene. Fraværet i 2008 var svært lavt og det var vanskelig å få «testet» nok i et «live» system. De første som testet ut var; Personal og organisasjon, IKT, Frøysland skole og SFO, Bygg og eiendom, Sykehjemmet avd. 4, Tjenestetorvet. Vi var svært spent på om renholderne i Bygg og eiendom ville takle det elektroniske systemet da mange ansatte her er fremmedspråklige. Renholds leder hadde gjorde en kjempejobb med å gi god opplæring både i innlogging, skjema, regler og dataopplæring og renholderne er noen av de arbeidstakerne som har taklet overgangen til elektroniske egenmeldinger best!

Den 14. april 2008 ble de ansatte i Helse og Sosial (minus mobilt bo team) innlemmet i programmet og flere enheter ble koblet på en uke senere; hele Sentraladministrasjonen, Tillitsvalgte, Teknisk forvaltning, Barnehageenheten, Kultur (minus bibliotek), Holum skole og SFO, Mobilt bo team og Teknisk drift. 1. mai 2008 var resten av de kommunalt ansatte på «lufta» og det er denne dato vi regner som oppstart av prosjektet selv om mange var i gang lenge før. Rett etter oppstart sendte vi ut et informasjonsskriv til alle lederne med de vanligste spørsmålene slik at vi skulle slippe en del av henvendelsene vi fikk fra lederne. Deretter ble det gjennomført oppfriskningskurs både i slutten av april og i slutten av august d.å.

Selv om vi innførte elektroniske egenmeldinger fra 1. mai 2008 var programvaren langt fra ferdig slik vi hadde blitt enige om med leverandør. Vi fortsatte utviklingen og eliminerte feil og mangler og først 9. april 2010 kunne vi si at utviklingsfasen var over og vi begynte å betale lisens for elektroniske egenmeldinger. Det har vært endringer også etter 2010 og da har lederne fått tilbud om "dropp inn" kurs, dvs. det ble gjennomført nye kurs til oppsatt klokkeslett utover dagen og lederne kunne komme når det passet dem.

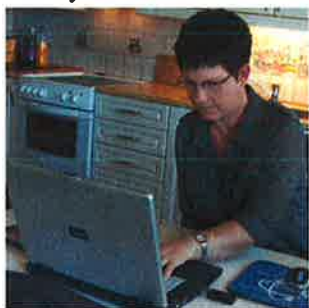
Overføringen av dataene til NAV har vi ikke lykkes med. NAV drift og utvikling hadde etter hvert knapphet på tid pga. innføring av NAV kontor over hele landet. Det viste seg også vanskelig å få til mht. «brannmurer» i datasystemet m.m. Rent teknisk skulle turnusprogrammet fra Tieto kommunisere med NAV sitt system, men utfordringen er og «slippe til». Kommunen er svært fornøyd med å ha elektroniske egenmeldinger, men det er svært tungvint og printe ut egenmeldingene, for kommunens lønningskontor, for så å sende disse i posten til NAV som så må registrere dem inn på nytt. Ved å ha elektroniske

egenmeldinger er det oftere endringer i gradering eller lengden på egenmeldingene enn om en ansatt hadde gått til lege for å fått en legemelding. Dette er en av grunntankene i prosjektet med mer behovsstyring av fraværet. Det er synd for begge parter at vi ikke har funnet løsning på dette. NAV Vest-Agder har virkelig stått på for å finne løsninger og NAV direktøren har gjentatte ganger tatt opp problemet med NAV sentralt m.fl.

I desember 2011 var ordfører Askildsen, kommunalsjef Udland og prosjektleder i møte med arbeidsminister Bjurstrøm og problemet ble tatt opp, men en mulig løsning vil ikke bli prioritert fra departementet. Kommunen og NAV har ikke gitt opp en løsning, men det vil bare ta tid!

Hvordan virker systemet?

De ansatte kan ved egen sykdom egenmelde seg fra egen pc hjemme, på jobb eller lederen kan registrere fraværet dersom den ansatte ikke har tilgang til pc. Løsningen er web basert. Det er lagt inn begrensning på maksimalt 8 dagers egenmelding første gang, dernest maks 8 dager til og dernest maks 16 dager av gangen. Dersom en ansatt velger å levere legemelding ved sykdom er det lederen som registrerer dette inn i systemet og «hukker» av for at dette er en legemelding. Oppfølgingen skal skje på samme måte som for de som leverer egenmelding.



Når den ansatte registrerer sin egenmelding vil lederen få mail om dette på Outlook fra programmet. Lederen må da åpne turnusprogrammet og godkjenne fraværet. Leder skal kun godkjenne om de har snakket med den ansatte, det er krav om dialog ved første dags fravær (finnes unntak). Systemet produserer en ny mail til leder i henhold til oppfølgingsrutinen, se vedlegg med 22 oppfølgingspunkter. Dersom en ansatt er syk og borte fra jobb et helt år vil lederen motta 22 ulike mail om oppfølging fra systemet, alt fra å sende blomster til å avholde dialogmøte med den ansatte. For eksempel etter 3 dagers fravær får leder en mail om å ringe den ansatte.

Lederne må registrere sin oppfølging eller forsøk på oppfølging i den elektroniske oppfølgingsplanen, for eksempel; *«forsøkte å ringe, men ingen tok telefonen»* eller *«snakket med Kari og hun er ikke bedre. Vi ble enige om å snakke sammen igjen neste mandag»*. Dersom lederen ikke skriver noe inn i oppfølgingsplanen i dataprogrammet innen tre dager etter første mail (systemet purrer også) vil mailen gå videre til lederens leder. Dersom denne lederen eller nærmeste leder ikke foretar seg noe innen ytterligere to dager vil mailen gå til fellespost på personalkontoret. Personalkontoret sjekker da ut om lederne er borte fra jobb eller hvorfor de ikke har fulgt opp den ansatte. Dette «tvinger» lederne til å følge opp sine syke medarbeidere slik folketrygdloven krever og i henhold til kommunens reglement.

Slik er hele vår prosedyre nå elektronisk og lederne melder nå om tidsbesparelse som følge av systemet. I oppstarten var det svært mange av lederne som synes det ble for stor tidsbruk på de syke når fokuset burde være på de friske. Dette avtok etter hvert som systemet ble bedre.

Kommuneoverlegen og legene

Kommuneoverlege Stein E. Grytten er medlem av prosjektgruppen og har i hele prosjektperioden vært bindeleddet mellom prosjektet og legene i Mandal. Han har ved flere anledninger sendt ut mail til legene med informasjon om prosjektet og om hvordan legene skal forholde seg i forhold til kommunen og NAV når en pasient er syk og fraværende fra jobb.

Det ble distribuert plakater om tillitsprosjektet ut til alle legesentrene i Lindesnes, Marnardal og Mandal. Kommuneoverlegen og andre i prosjektgruppen tok med seg plakater inn til sykehuset, til lege- og spesialistsenterne for å informere om at ansatte i Mandal kommune ikke trengte å motta sykemelding fra lege og/eller behandler.

I styringsgruppemøte høsten 2011 informerte NAV om en tilbakemelding de fikk fra legene i regionen på et møte i juni. Legene mener at enkelte ansatte går egenmeldt i lang tid uten å kontakte fastlegen og at dette skaper problemer og bekymring. Prosjektleder ble invitert til å møte legene i møte i desember for å få en toveiskommunikasjon om signalene fra legene. Dette tok prosjektleder opp med lederne i kommunen og minnet om at de må sjekke egenmeldingens felt om "sist dato for kontakt med behandler». Nye NAV regler hvor oppfølgingsplanen som sendes fastlegen innen fire ukers fravær vil også rette på de nevnte forhold.

Kommuneoverlegens sentrale rolle i prosjektet har vært utrolig viktig for at prosjektet har lyktes og for at legene i stor grad har vært positive til prosjektet. Han har, sammen med prosjektleder, holdt foredrag på ulike konferanser internt og eksternt og deltatt i møter bl.a. med legeföreningen sentralt.

NAV

Rett etter oppstart av prosjektet, i 2007, ble det inngått en intensjons-/samarbeidsavtale mellom Mandal kommune og NAV Vest-Agder. Avtalen som er undertegnet rådmann og NAV direktør i Vest-Agder omtaler ressursbruken i prosjektet, forskningen og NAV sin representasjon i underprosjektene i oppstartsfasen og i styrings- og prosjektgruppe for hele perioden. NAV har bidratt med sin kompetanse og sine ressurser samt innvilget tilretteleggingstilskudd til underprosjekter og i 2009 fikk også hovedprosjektet et stort økonomisk bidrag

Kontaktperson Arild Bakken ved NAV Arbeidslivssenter var en utrolig stor «fødselshjelp» for tillitsprosjektet og hans positivitet preget prosjektoppstarten. Velvillighet og bidra fra NAV på fylkesnivå og NAV Mandal har betydd svært mye for suksessen i prosjektet. Det har vært viktig med tett og godt samarbeid og sammen har vi funnet løsninger på ulike utfordringer som har dukket opp.

NAV har i lengre tid vært bekymret for at de bruker svært mye ressurser på Tillitsprosjektet og dette er vanskelig i en tid hvor de stadig har måtte redusere sine ressurser. NAV har stipulert at de bruker omtrent en full stilling på manuelle registreringer av Mandal kommunes egenmeldinger og dette er vanskelig å fortsette med særlig når nye regler og elektroniske skjemaer fra legene skal inn i NAV. Ved oppstart av prosjektet var ressursbruken en halv stilling, jfr. Intensjonsavtalen. Dette er en utfordring vi ikke har funnet løsninger på, men som gjentatte ganger er tatt opp med direktoratet.

Kommunal Landspensjonsforsikring (KLP)

KLP har vært en viktig samarbeidspart i hele prosjektperioden slik de også var i

Nærværprosjektets første periode. Ved oppstart av prosjektet ble det gjennomført et møte



mellom kommunen og KLP for å avklare gjensidige forventninger og en samarbeidsavtale ble inngått. KLPs HMS team ved leder Vibeke Os Bratlie har særlig vært en viktig støttespiller og de har hvert år siden 2007 bidratt med midler inn til prosjektet, se pkt. om økonomi. De har deltatt i referansegruppen, formidlet prosjektet på en god måte ut til kunder og stilte med egen stand på seminaret Tillit2010 (bildet).

Forskningen

Mandal kommune ved rådmann Erik Hillesund inngikk kontrakt om et samarbeidsprosjekt med Agderforskning (AF) den 11. september 2007 om evaluering av forprosjekt i Tillitsprosjektet. Universitetet i Agder (UiA) skulle stille med forsker Torunn S. Olsen og AF med forsker Nina Jentoft.

Målet med forprosjektet var tredelt; for det første skulle før-bildet kartlegges langs en rekke variabler; bl.a. endringer i holdninger og praksis, praksis med lege-/egenmeldinger før iverksettelse og hva som kjennetegnet aktørene som benyttet seg av de ulike ordninger. For det andre skulle forprosjektet «følge» Tillitsprosjektets oppstartsfase med tanke på forankring og beslutninger og virkemidler for å nå målet. For det tredje skulle forprosjektet legge til rette for en del aktiviteter som skulle gjennomføres i hovedprosjektet. Det er utarbeidet en egen evalueringsrapport fra forprosjektet datert juni 2008.

Det ble i 2008 etablert et samarbeidsprosjekt under paraplyen; Praxis-Sør Arbeid og velferd. Dette ble ledet av Torunn S. Olsen forsker i Tillitsprosjektet og ansatt ved Universitetet i Agder (institutt for arbeidsliv og innovasjon i Grimstad). Deltakerne var NAV Vest-Agder, Agderforskning, Arendal, Grimstad, Kristiansand og Mandal kommune som alle ville jobbe med utviklingsprosjekter hvor fellesnevneren var arbeidslivets organisering og nærvær på arbeidsplassen. Vi ønsket å lære av hverandre og være et knutepunkt mellom forskningen, universitetet (studentene) og kommunene. Videre fikk vi faglig påfyll og seminarer. Samarbeidet var nyttig i oppstartsfasen, men visnet litt bort i mangel på fellesnevnerer mellom ulike prosjekter og prioriteringer. Samarbeidet strandet i november 2010 men Praxis-Sør fortsatte som kommunens samarbeidspart i henhold til møte med Agderforskning og Praxis-Sør 17. mars 2011.

I mars 2008 ble ny avtale inngått med Agderforskning om «evaluering og utvikling av Tillitsprosjektet». Det ble inngått ny avtale hvert år t.o.m. 2011.

Forskerne har hatt observatørstatus med talerett i styrings- og prosjektgruppen. De har flittig notert fra møtene. I 2008, 2009 og til dels i 2010 mottok prosjektledelsen notat fra forskerne om hva de hadde av funn så langt, aktiviteter i forskningen og om det var veivalg i prosjektet de hadde spørsmål til. Dette var svært nyttig ikke minst for å kunne gi informasjon videre til aktører i prosjektet og til politikerne om hva og hvordan forskerne jobbet.

Forskerne har også etter styringsgruppens ønske informert styrings- og prosjektgruppen, ledere og hovedtillitsvalgte underveis om funn i medarbeiderundersøkelsen, registerdata analysen og fokusgruppeintervjuene.

Mandal kommune ved Tillitsprosjektet har finansiert forskningen, men fått støtte fra ulike eksterne parter til dette, bl.a. prosjektskjønnsmidler fra Fylkesmannen i Vest-Agder.

I skrivende stund er forskningsrapporten ikke ferdig. I henhold til kontrakt skulle denne være ferdig 31. desember 2011, men utkast ble levert kommunen 5. mars. Det skal avholdes møte om rapporten i uke 19 (dette skyldes kommunens forhold) og det er sannsynlig at evalueringsrapporten kan være ferdig innen juni 2012.

Underprosjekter og ulike tiltak

Vi har hatt fokus både på systemtiltak og på persontiltak i Tillitsprosjektet. Vi har forsøkt å identifisere ansatte eller grupper av ansatte som sliter mest og er mest syke, for eksempel; gravide, lærlinger, og de som har mye "vondter"- kronikerne osv. Det har vært flere underprosjekter med spesifikke tiltak, se vedlegg. Legene i kommunen har også vært deltakende i prosjektet ved at kommuneoverlegen har hatt en sentral rolle og legene er også svært positive til å "slippe" å skrive legemelding for et arbeidsmiljø de ofte ikke kjenner.

Registrering av oppgavelister ute på enhetene

I 2008 hadde vi fokus på at tilrettelegging også kan gå utover den enkelte enhet. Det var på dette tidspunkt (frem til 1. juli 2011) mulig for en ansatt å være aktiv lege-/egenmeldt på annet arbeidssted enn der hvor vedkommende har sin daglige jobb. Vi tok opp en sak i prosjektgruppen (35/08) hvor alle arbeidssteder måtte diskutere og lage liste over oppgaver som de skulle ønske ble utført, men som ingen har tid til. Diskusjonen rundt disse oppgavene var en del av det holdningsskapende arbeidet hvor det faktisk er forventet at om du har en restarbeidsevne, så kan du ha jobbutprøving på aktiv sykemelding. Nærværsutvalget fikk en liste med oppgaver som de i møtet med den sykemeldte kunne tilby aktiv egenmelding med andre oppgaver enn de daglige. Ordningen ble ikke særlig mye brukt da løsningen ofte finnes på egen arbeidsplass, men selve oppgaven gav noen tanker omkring alle ugjorte oppgaver som aktive sykemeldte kan utføre og var en del av det holdningsskapende arbeidet.

Folk i arbeid - foto av ansatte i jobb

Vi erfarte at det å se den/de ansatte og være stolte av jobben som gjøres var viktig. Ved å gå inn på nettsiden til kommunen ble vi klar over at det nesten ikke var et eneste bilde av de ansatte, men mange bilder av trær og hus osv. Dette ville vi gjøre noe med!

På nyåret 2009 engasjerte prosjektet vår eminente kommunefotograf, vaktmester Tor Anders Madsen, til å ta bilde av ansatte i jobb. Nå har vi et stort bildemateriale vi kan vise frem når vi har kurs, holder foredrag internt/eksternt, til bruk i rapporter osv.



Parkvesenet



Sykehjemmet



Legevakten



Frøysland skole

Frokostmøtene

Fra 2009 innførte vi frokostmøter for ledere i kommunen. De hovedtillitsvalgte og hovedverneombudet var også invitert. Møtene er frivillige og varer fra kl. 8 til ca. 1030. Det er gjennomført i snitt fire møter hvert år. Møtet starter med at det blir servert enkel frokost med nybakt brød.

Temaene har vært mange; tilretteleggingstilskudd, nye regler fra NAV, tidsbestemt lønnstilskudd (TULT), aktuelle tiltak i prosjektet, permisjoner, rettferdig tilrettelegging, presentasjon av hjelpemiddelsentralen, presentasjon av Arbeidsgiverlovene i NAV, Bedriftshelsetjenesten, helsespørsmål ved intervjuer, fraværstatistikk, graderte egenmeldinger og utregning av egenmeldingsprosent, informasjon fra kommuneoverlegen

m.m. Nytt fra prosjektet har vært et fast innslag og de siste ganger har vi hatt siste del av møtet med «har du hørt historien om?» en presentasjon fra noen ledere om tiltak de har iverksatt og lykkes svært godt med.

Lederne har gitt gode tilbakemeldinger på frokostmøtene og synes disse har vært nyttige. Deltakerantallet har økt og det er normalt ca. 35 – 40 ledere til stede.

Vi mestrer vår hverdag

Et svært konkret underprosjekt var; «Vi mestrer vår hverdag». På to avdelinger ved Mandal Omsorgssenter (sykehjem) var det i 2008 henholdsvis 50 og 37 ansatte og siden nyttår i 2008/2009 hadde det vært en økning av vold og uønsket atferd fra beboerne. Dette var en påkjenning for de ansatte og flere sto i fare for å gå ut i egenmelding. Arbeidsgiver hadde satt inn ekstra ressurser og iverksatt ulike tiltak. Noen av hendelsene kunne skyldes manglende kompetanse blant de ansatte på utagerende atferd noe som i seg selv kan føre til redsel og usikkerhet som igjen påvirker beboeres adferd. Rapporterte uønskede hendelser, dvs. avviksmeldinger, i 2008 og 2009 var økende.

Sykefraværet ved avdelingene var i 2008 på henholdsvis 5,7 prosent og 14,8 prosent. Utover i 2009 (første halvår) økte fraværet til 9 prosent og 17,3 prosent. Det ble avholdt møter for å vurdere hva som kunne gjøres. Hovedverneombudet var med i prosessen.

Et forslag til tiltak i denne uheldige situasjonen var kurs i terapeutisk mestring av vold i regi av Løvstadskolen, såkalt TMV kurs. Målet med kurset var å forebygge skader samt hindre økt sykefravær, gjennom å heve kompetansen. Et kurs for 20 ansatte ville bli kostbart pga. vikarutgifter for kursdagene. Styrer og prosjektleder gikk i dialog med NAV arbeidslivssenter og det ble etter søknad bevilget tilretteleggingstilskudd på nesten nærmere 150.000,- slik at 20 ansatte ved de to avdelingene kunne gjennomføre 3 dagers kurs samt en oppfølgingsdag høsten 2010. Arbeidsgivers egenandel var ca. 100.000,-. Kurset ble arrangert i Mandal slik at en ikke fikk ekstra kostnader med reisetid og utgifter. Kurset var praktisk rettet og det var bl.a. øvelser for å håndtere truende situasjoner. De 20 ansatte som fikk delta på kurset skulle igjen lære opp de resterende 70 ansatte på avdelingene. Det ble laget en egen rapport fra prosjektet.

En jobb å leve med

Fagarbeiderne i åpen omsorg hadde i lengre tid gitt uttrykk for at mange slet med muskel- og skjelettplager. Fagarbeiderne jobber ute i private hjem og har både pleie og renhold som sine oppgaver. De fleste jobber i turnus. Styringsgruppen besluttet å opprette et prosjekt «en jobb å leve med», sak 15/10 hvor mandat, arbeidsgruppe og økonomi ble gjennomgått. To soner ble valgt ut til å delta og dette omfattet 35 fagarbeidere. Arbeidsgruppen ble ledet av soneleder Berit Johansen og besto av fire tillitsvalgte, to soneledere og prosjektmedarbeider fra Tillitsprosjektet. NAV arbeidslivssenter og prosjektleder Tillitsprosjektet deltok på noen møter. Det er utarbeidet en sluttrapport for prosjektet.

Målsettingen var:

- 1. Å redusere antall med opplevd muskel- og skjelettlidelser*
- 2. Sykefraværet på maks 8 prosent blant fagarbeiderne innen 1.1.2011*
- 3. Fokus på stolthet over egen arbeidsplass.*

Det ble sendt ut en kartleggingsundersøkelse våren 2010 blant de 35 fagarbeiderne for å få et bilde av «nå-situasjonen», arbeidsgruppen utarbeidet spørsmålene. Da svarene var kommet

inn og systematisert deltok alle 35 fagarbeiderne på en fagdag hvor de diskuterte og foreslo forbedringstiltak på fire områder i forhold til undersøkelsen. Disse var:

1. *Hvordan forebygge fysiske helseplager i jobben?*
2. *Hvordan leve med tidspress og endring/tilrettelegging av arbeidsoppgaver?*
3. *Hva skal til for at arbeidsmiljøet skal bli faglig utfordrende, og hvordan beholde det gode arbeidsmiljøet vi har?*
4. *Hvordan håndtere seksuelle tilnærmelser og utskjelling og trusler?*

Det ble så igangsatt tiltak i forhold til disse områdene bl.a. startet de med trim i /utenfor arbeidstiden som et forebyggende tiltak, nulltoleranse for trusler og vold og endrede arbeidsmetoder. Sykefraværet blant fagarbeiderne som deltok i prosjektet var i januar 2010 på tilsammen 12,23 prosent og i 2011 var fraværet på henholdsvis 8,68 og 4,95 prosent!

Opplæring i psykisk helse og god kommunikasjon

Mot slutten av 2009 og i januar 2010 gjennomførte vi pålagt kurs i psykisk helse og god kommunikasjon for ledere og hovedtillitsvalgte. Det var tre like kursdager og nærmere 100 ledere gjennomførte kurset og kursholderne var arbeidsgiverløser fra NAV, Margareth Bjørtvedt og Tom Åge Besteland. De gav en innføring i kommunikasjonsteori og om dialogen med mennesker i krise, i depresjon og angst. Lederne ble så delt i grupper og de hadde rollespill hvor de trente på «den vanskelige samtalen». Vi hadde selv laget "casene" slik at de var gjenkjennbare for lederne og hovedtillitsvalgte. Kurset ble evaluert av deltakerne og det fikk en score på 7 av 10 mulige. I frokostmøte i 2012 var det flere ledere som gav uttrykk for at de kunne tenke seg et nytt kurs.

Diskusjonsnotat

For å bygge gode holdninger rundt fravær, nærvær og tillit har prosjektgruppen utarbeidet diskusjonsnotat som de tre siste årene er sendt ut på alle arbeidsstedene. I diskusjonsnotatene tar vi opp påstander og etiske dilemmaer. Eksempelvis; *Hva betyr innføringen av tillitsprosjektet for deg og hvilke endringer medfører dette for deg, for dine kolleger og for din leder?»*, «*når er du for syk til å gå på jobb og når er du for frisk til å bli hjemme?»*, *rusrelaterte spørsmål, om rettferdig tilrettelegging osv.* Alle tre diskusjonsnotatene er vedlagt rapporten. Arbeidsplassene ved leder og verneombud oppsummerer diskusjonen og melder tilbake til prosjektledelsen. I 2008 var prosjektgruppen for utydelige på hvordan de ønsket tilbakemeldingen og dette lærte vi av. Resultatene ble drøftet i prosjektgruppen og har igjen blitt tatt inn i gruppeoppgavene på dialogseminarene og blitt tatt opp i frokostmøtene.

Dialogseminar

Som et målrettet tiltak for å bygge gode holdninger og få engasjement i Tillitsprosjektet innførte vi dialogseminar på tvers av enheter. Det er gjennomført tre slike seminarer; 2009, 2010 og 2012. Rådmann og ordfører var til stede på samtlige seminarer og dette var svært viktig med tanke på forankring og ikke minst fordi det var et pålagt seminar for alle ledere.



Våren 2009 var ledere i kommunen på dialogseminar på Kulturfabrikken. Prosjektgruppen gjennomførte to like seminardager på våren for lederne/mellomledere (halvparten på hver). Seminaret varte fra kl. 1030 med lunsj til kl. 15. Lederne ble plassert med småbord og på noen av gruppeoppgaver satt de sammen i forhold til enhetstilhørighet (for eksempel enhetsledere og mellomledere skole) og andre gruppearbeider satt de blandet. Det ble

gjennomført tre gruppearbeider. En om målsettingen til prosjektet, en om forskningsresultatene som forskerne hadde innlegg om, og ett gruppearbeid om ledernes oppfølging av syke ansatte. Før hvert gruppearbeid var det et innlegg/foredrag knyttet til temaene. Blant annet hadde en kreftsyk ansatt et innlegg om hvordan sykefraværsoppfølgingen fungerte for henne.

Gruppenes svar på oppgavene ble gjennomgått i plenum ledet av rådmannen og alle svarene ble samlet inn og senere gjennomgått av prosjektgruppen. Alle forslag til endringer og tiltak ble behandlet og mange tiltak ble iverksatt som følge av dette. Seminarene ble evaluert ved en elektronisk spørreundersøkelse og det var svært positive tilbakemeldinger.

Prosjektgruppen tok opp ønske fra de hovedtillitsvalgte om dialogseminar for plasstillitsvalgte. Saken ble løftet til rådmannen og styringsgruppen og på høsten 2009 gjennomførte vi dette.

I september 2010 var tillitsvalgte og ledere på samme seminar. Deltakerne, 110 personer, var fordelt på to dager. En del av gruppeoppgavene var i blandede grupper og noen var i rene leder-/ tillitsvalgte grupper. Gruppeoppgavene gikk i hovedsak på hva det er legitimt å egen-/legemelde seg, effektive tiltak for økt nærvær og om vi burde fortsette med 365 dagers egenmelding og sende ny søknad. Det ble et unisont JA på dette!

I 2012 ble også alle verneombudene (36) innlemmet i seminaret. Vi gjennomførte to like seminardager i Bystyresalen i januar) som i 2010 og ca. 75 personer deltok hver av dagene. Halve seminardagen hadde vi om Tillitsprosjektet og halve dagen omorganiseringsprosessen «Mandal mot toppen». Forskerne fremla en del "funn" så lagt fra Tillitsprosjektet, prosjektleder gjennomgikk tiltak i prosjektet og rådmann, Knut Sæther, ledet oppsummeringen av gruppearbeidet.



Resultatene av gruppeoppgavene begge år ble samlet inn og alle forslag og innspill er behandlet i prosjektgruppen og tiltak iverksatt. Alle gruppeoppgaver er tatt inn i vedleggene.

To tillitsfilmer

I 2008 vant prosjektet kvalitetsprisen for godt sykefraværarbeid på 30.000,- av Kommunaldepartementet og Kvalitetskommuneprogrammet. Prosjektgruppen vurderte hva vi skulle bruke pengene til og det ble bestemt å utvikle en film om og med prosjektet. Det ble inngått kontrakt med Govertsen film AS. KLP forsikring, Kommunenes sentralforbund Agder og dataleverandøren Tieto bidro med ytterligere finansiering.

Det ble laget en "foredragsversjon" på 14 minutter og en kortversjon på 4 minutter (denne ligger ute på kommunens nettside). Styringsgruppen hadde førpremiere juni 2009 og ansatte som hadde medvirket med sin historie ble spesielt inviterte og fikk overrakt blomster av rådmann og ordfører (bildet). Styringsgruppa og Bystyret fikk filmfremvisning høsten 2009 og filmen har vært vist utallige ganger på interne og eksterne foredrag og samlinger.



"Opp og ut!"

Sykefraværet var stigende i 2009 og prosjektledelsen ønsket å se om et konkret aktivitetstilbud for langtidssykemeldte kunne ha effekt. Innholdet i kurset som var over 8 dager (2 dager pr. uke) var trening, holdninger til det å ha fysiske og/eller psykiske plager og være i jobb, kosthold m.m. Prosjektleder og personalrådgiver Kirsti Bauer-Nilsen var kursledere og kurset ble holdt i oktober og november 2009. Det viste seg vanskelig å få mange nok deltakere da noen var under behandling, noen ville snart tilbake i jobb og noen var rett og slett for syke til å drive fysisk trening. Vi utarbeidet en brosjyre som ble delt ut og 12 langtidssyke var påmeldt, 9 startet opp. De siste dagene på kurset var det få deltakere igjen da de fleste ble friskmeldte, 7 av 9 var i hel/delvis jobb. Kurset var vellykket, men også veldig tidkrevende for kurslederne. NAV bevilget i overkant av 30.000,- i tilretteleggingstilskudd. Evalueringen ble tatt opp i styringsgruppen som mente at ut fra antall deltakere og medgått tid måtte vi finne andre måter å gjennomføre tilbud om trening til syke ansatte. Dette ble forløperen til prosjekt Aktiv og trygt tilbake (ATT) som er omtalt senere i rapporten.

Ansatte med hyppig korttidsfravær.

Fra høsten 2009 iverksatte vi tiltak for ansatte med hyppig korttidsfravær (under seksten dager). Erfaringene våre var at mange ansatte med kroniske lidelser er ofte borte fra jobb, men ikke lenge hver gang. Disse ansatte får ikke den samme gode oppfølging og tilbud om hjelp fra Bedriftshelsetjenesten, tilbud om trening i regi av fysioterapeut, tilrettelegging i det daglige arbeidet osv. som de med ett eller flere lange fravær. Ofte er disse ansatte «sliterne» som kommer på jobb til tross for smerter/vondter, men som også må gi «tapt» innimellom.

Vi ønsket økt nærvær blant de med hyppige fravær og hvor vi var i forkant av lengre fravær. Forskerne hadde i forkant informert prosjektgruppen at jo hyppige fravær en ansatt har jo lenger er hvert fravær. Prosjektmedarbeider Tutti Ericson laget et system hvor korttidsfraværet ble vist i en kalender. Første gang vi presenterte dette i prosjektgruppen ble det bestemt at mer enn 10 korttidsfravær de siste seks måneder ville medføre at leder innkalte den ansatte til samtale hvor fokuset skulle være «hva kan arbeidsgiver gjøre for deg?». Fraværet ble vist den ansatte og dersom den ansatte jobber turnus vil dialogen også være rette mot arbeidstid og om fraværet er knyttet opp til spesielle vakter eller ukedager. Kanskje kunne noen vakter endres?

På våren i 2010 ble 10 fravær justert ned til 6 korttidsfravær siste halve året (prosjektgruppen), og etter en tids forsøk ble dette igjen justert ned til tre fravær de siste seks måneder. Kommuneoverlegen bifalt dette ut i fra hva som er «normalt» fravær. Samtalen mellom leder og ansatt holdes i en positiv og velmenende vinkling med fokus på tilbud om tiltak. I dag kan lederne selv ta ut fraværskalender på «sine» ansatte direkte fra dataprogrammet, men programmet har ikke varselfunksjon. Prosjektmedarbeider sender derfor ut liste til lederne, ca. fire ganger i året, over ansatte med 3 eller flere fravær. Dette sikrer alle at alle får oppfølging i henhold til rutinen.

Gravid og i jobb

De gravide var en gruppe ansatte vi ønsket å se på sykefraværsreducerende tiltak for. I nærværprosjektet hadde vi innført egne oppfølgingsrutiner for de gravide uten spesielle tiltak. Tanken er at de gravide er friske og at graviditet ikke er en sykdom. Lederne meldte imidlertid i fra om at fraværet blant de gravide var økende både i hyppighet og i lengde og dette ville vi se nærmere på. Fra mars 2009 ble jordmor, Mona Pettersen, frikjøpt i 20 prosent stilling ved hjelp av tilretteleggingstilskudd fra NAV.

Det ble før prosjektoppstart oppdaget at ikke alle gravide ansatte ble riktig registrert i sykefraværstatistikken til kommunen. Fra og med 1. mai 2009 ble alle fravær riktig registrert og dette utgjorde så mye som 0,5 – 1 prosentpoeng i sykefraværstatistikken. Dette forklarer noe av «økningen» i sykefraværet dette året.

I den første tiden skaffet jordmor seg kunnskap om ulike NAV ordninger i forhold til gravide, hadde kontakt med andre kommuner som har lignede tiltak og har hatt informasjon till legene, lederne og plakater på alle arbeidssteder. Prosedyrene ble skrevet om og ble tydeliggjort. Jordmor hospiterte en dag på sykehjemmet for å sette seg inn i belastninger i denne typen jobb. Hun fokuserte på økt bruk av svangerskapspengene der hvor jobben er ”syk”, for eksempel hvor det er slag og spark fra brukere/beboere og arbeidsgiver ikke klarer å tilrettelegge.



Jordmor tilbød trekantsamtale mellom den gravide, lederen og jordmor ute på arbeidsstedene. Lederne skulle bestille samtale hos jordmor straks det var kjent at en ansatt var gravid. Den ansatte kunne takke nei til en slik samtale. Det skulle også tilbys en samtale to litt ute i svangerskapet. Ulike belastninger i den konkrete jobben skulle vurderes i samtalen slik at leder og den gravide kunne forebygge sykefravær knyttet til graviditet.

Jordmor og prosjektmedarbeider gjennomførte en spørreundersøkelse blant de gravide i Mandal kommune. Det er utarbeidet egen rapport fra prosjekt ”Gravid og i jobb”.

Fra 1. mai 2010 reduserte vi jordmors frikjøp, i tråd med hennes anbefaling, til 10 prosent. Rutinene var da godt innarbeidet og tidsbruken ble mindre. Lederne opplyste også at de nå hadde mer kunnskap om gravide i jobb og bruken av jordmor ble mindre. Tillitsprosjektet betalte selv for ordningen fra denne dag.

Det ble svært gode resultater i nærværet hos gravide arbeidstakere. I 2008 hadde kommunen 40 gravide som i gjennomsnitt hadde et sykefravær på over 17 uker. I 2009 hadde kommunen også 40 gravide arbeidstakere og fraværet var nå gjennomsnittlig ca. 10 uker. Dette utgjør omtrent 10.000 arbeidstimer i økt tilstedeværelse! I 2010 var fraværet på nærmere 10 uker og i 2011 en liten økning til over 10 uker. Lederne har gjort en fantastisk jobb med god systematisk oppfølging og jordmor har spilt en viktig rolle for å øke kunnskapen om hva som er farlig og ikke når en er gravid og i jobb. Lederne har i mindre grad benyttet tilbudet om trekantsamtale ettersom tiden har gått. Tanken var jo at lederne skulle lære å følge opp gravide som et forebyggende tiltak. Vi avviklet prosjektet i september 2011 og det var enighet både i prosjekt- og styringsgruppen å følge nøye med på utviklingen i sykefraværet for gravide. Dersom fraværet blant gravide igjen stiger bør tiltak igjen iverksettes. Egen sluttrapport.



Lærlingers fravær.

I desember 2008 orienterte forsker Torunn S. Olsen prosjektgruppen om de første «funn» fra medarbeiderundersøkelsen. Det fremkom blant annet at det at kvinner er oftere borte enn

menn i kommunen og kvinner under 30 år er oftest borte men ikke nødvendigvis lengst. Det oppsiktsvekkende var at mer enn halvparten av de under 30 år hadde vært borte siste 4 måneder (33 personer), tilsvarende for de over 55 år var 20 prosent. Prosjektgruppen tok på bakgrunn av dette fatt i problematikken unge arbeidstakere og valgte å se spesielt på de yngste arbeidstakerne; lærlingene.

Lærlingene ble skilt ut som ”gruppe” i en egen statistikk. Dette ble også oppfattet mer ”rettferdig” for arbeidsteder. Enkelte avdelinger med mange lærlinger hadde så høyt fravær blant lærlingene at dette gav høyt fravær for hele enheten. Det var 22 lærlinger i kommunen. Det ble bestemt å nedsette en arbeidsgruppe for å se på rutiner for oppfølging av lærlinger, hvordan kommunen var som arbeidsgiver for unge arbeidstakere og hva som skulle til for at kommunen ble en attraktiv arbeidsgiver for unge ansatte. Styringsgruppen vedtok mandat for lærlingeprosjektet i sak 6/10. Prosjektet startet opp 1. januar 2010 og ble avsluttet 30. juni 2011.

Sykefraværet blant lærlinger ble redusert med 77 prosent fra 2010 til 2011 og har nå stabilisert seg på et ”akseptabelt” fravær. Det kan selvfølgelig har vært tilfeldigheter som har redusert fraværet så kraftig, men jeg vil gi stor honnør til de som har jobbet konkret med fraværet blant lærlingene. Leder for arbeidsgruppen var personalrådgiver Tove Larsen, en periode var Anne Britt Vigemyr (leder vikarkontoret) leder og senere ble Liv-Else Kallhovd valgt som leder (da tilsatt på personalkontoret i Larsens fravær).



Arbeidsgruppen innførte en sosial og faglig tur for lærlingene og deres veiledere i juni 2010 og en i juni 2011. Første året var det kanotur i Mandalselva (se bildet) med innlagt mat og gruppearbeid, bl.a. skulle lærlingene regne ut hvor mange prosent to dagers fravær i en måned var. Nye lærlinger som skulle starte opp kommende høst ble invitert med på turen. I 2012 gjennomførte de tur til Skjernøya, med fottur, volleyball og faglige innspill med gruppearbeid. Dette er en flott måte å bygge en ”vi-

kultur” på og innlemme nye lærlinger i kommunen.

Arbeidsgruppen jobbet godt med interne rutiner for oppfølging av lærlinger og forslag til rutineendring ble oversendt personalsjefen for videre behandling. Det ble avholdt møte med fylkeskommunen/videregående skole om holdninger, sykefravær og diskutert hva elevene får av informasjon om hva det vil si å være i et jobbforhold og som lærling. Arbeidsgruppen foreslo som et tiltak at det opprettes ett lærlingeforum hvor saker vedrørende formelle rutiner hos lærlinger tas opp.

I styringsgruppemøte i september 2011 ble det orientert om sluttrapporten. Det ble gitt mye skryt til arbeidsgruppens arbeid for jobben de har gjort. Det er nå opprettet et lærlingefora i kommunen.

Handlingsplaner for «syke» arbeidsplasser

Mot slutten av 2009 og i begynnelsen av 2010 hadde flere arbeidsteder ”rødt” sykefravær i forhold til kommunens grenseverdier (se punktet målsetting). Styringsgruppen vedtok derfor i sak 4/10 å innføre en konsekvens for en arbeidsplass som har høyt sykefravær i mer enn tre måneder og at leder må ta tillitsvalgt og verneombud med på råd når arbeidsplassen sliter med høyt fravær. Styringsgruppen bestemte enstemmig at rådmannen tar avgjørelsen om arbeidsteder med rødt fravær i mer en 3 mnd. skal utarbeide en handlingsplan med fokus på nærvær når fraværet er høyt. Hele poenget med handlingsplanen er å ivareta arbeidstakere

som er friske når mange av kollegaene er syke. Leder må innkalle tillitsvalgt og verneombud for å se om de kan iverksette tiltak for at ikke flere blir syke; for eksempel sette inn ekstra vikarer, oppgaver som kan settes på "vent", sosiale tiltak osv.

Prosjektleder sendte fra oktober 2010 ut melding om utarbeidelse av handlingsplan manuelt til aktuelle arbeidssted og dette viste seg etter hvert å bli svært tidkrevende og et for sårbart system. Nye planer skulle vurderes hver måned. Det ble umulig å få tid til å sende ut nye planer og friskmelde arbeidssteder som hadde vært "grønne" i mer enn tre måneder.

Fra 1. februar 2012 iverksatte vi elektronisk varsel om utarbeidelse av planer. Prosjektmedarbeider Tutti Ericson og rådgiver Ann Karin Fuglestad hadde utviklet systemet i Fasett sammen med dataleverandør slik at systemet selv sender ut varsel når fraværet har vært "rødt" i tre måneder. Leder oppretter planen og legger inn tiltakene i Fasett. Dette arbeidet har vært et pilotarbeid og Fuglestad har holdt foredrag om handlingsplanene for andre kommuner.

"Opp med hodet og rett i ryggen!"

Flere ansatte på rådhuset hadde høsten 2010 problemer med nakke og rygg. I overkant av femti ansatte har sin daglige jobb på rådhuset og har et arbeid preget av mye stillesitting og til dels mye stress. Vi karta ved hjelp av et skjema hvem som opplevde smerter. 21 ansatte opplevde daglige smerter, 21 ansatte ønsket forebyggende behandling og råd og ca. 10 ansatte hadde ingen problemer i nakke og rygg. Vi startet et underprosjekt hvor vi leide inn en fysioterapeut som hadde trening og veiledning 3 ½ time 3 ganger i uka i en to måneders periode. Treningene foregikk på spiserommet om formiddagen (ca. 20 minutter) og det kom 20 – 30 ansatte i snitt. Fysioterapeuten gikk rundt til den enkelte for å gi råd og veiledning. Noen ble anbefalt å kontakte lege/behandler. I tillegg fikk ansatte som ønsket det fri til å gå en 20 minutters tur 2 ganger pr. uke i arbeidstiden (spisepausen). Fysioterapeuten hadde nær kontakt med Bedriftshelsetjenesten og flere ansatt fikk justert sine stoler og pulter og noen fikk nye. Tiltaket var svært godt mottatt og 28 ansatte opplevde en forbedring i skuldre/rygg etter gjennomført tiltak. Totalt sett kom tiltaket på kr 69.734, omtrent halvparten ble finansiert via tilretteleggingstilskudd fra NAV.

Friskusukene 2011 og 2012

Høsten 2010 ønsket prosjektgruppen å se på om det var spesielle uker i året med høyere fravær enn andre. Funnet var ganske oppsiktsvekkende for uke 7 var den uken hvert år med det høyest antall dager sykefravær! Omtrent 16 prosent av de ansatte var syke denne uka, hvert år. Det ble orientert om dette i styringsgruppen i januar 2011 og vi gikk i gang med å lage et tiltak som vi kalte «Friskusukene».

Vi lagde Quiz med spørsmål om kommunen og aktuelle temaer. Quizen gikk ut ukentlig som en questback undersøkelse hvor verneombudene ble engasjert til å «svare ut» for sin arbeidsplass. Vi hadde mange spørsmål fra kommunens interne nettside slik at vi fikk økt fokus på denne og dens innhold.

Vi startet også opp med tilbud om en fysisk aktivitet hver uke fra uke 2 - 7. Vi spurte ansatte som på sin fritid er trener eller aktiv innen ulike idretter og det var ikke vanskelig å få ja til å ta ansvar for hver sin uke. Sanden treningssenter stilte med gratis lån av sal og vi benyttet svømmehallen til en gratis svømming. Turer, både gåtur og løping var populært og gav også den synergien at ansatte ble kjent på tvers. Alle ansatte fikk et «friskuskort» hvor de



ulike aktiviteter fremgikk og deltakerne fikk stempel (eller et klistermerke) for hver aktivitet som de deltok på. Kortet kunne tas med på Friskusfesten i uke 7 hvor bl.a. KLP forsikring stilte med flotte premier. Da ansatte ankom festen ble de servert frukt og grønt av to «Teletubbies» til stor latter for de fremmøtte!

Vi oppfordret alle arbeidsstedene til å lage sitt «friskustiltak» i uke 7 for å gjøre det ekstra hyggelig å komme på jobb en vinteruke med ellers mye sykdom. Flere tok utfordringen og det ble lagd «sydenrom», ute å spise på kvelden, ulike farger på dagene (for eksempel grønn dag med grønne epler og grønn gele osv.). For å ha det spesielle fokuset på uke 7 tok vi kontakt med Apotek1 som sponset oss med tran kapsler til alle arbeidssteder denne uken. Resultatet i 2011 ble 50 arbeidsdager friskere i uke 7 enn i 2010!

I 2012 lagde vi nesten tilsvarende aktiviteter med Quiz og aktiviteter hver uke. Av aktiviteter kan nevnes fotballtrening, spinning, tening i sal, yoga, gå- og løpeturer. Dette året holdt vi på t.o.m. uke 10. Premietrekning på Friskuskortene ble gjennomført på kommunens personalfest og vinner av Quizen vant en lunsj med ordfører.

Det var også kommet inn ønske om å «trimme hjernen» litt og i uke 7 arrangerte vi humorseminaret «*varer vi lengre når vi ler?*» med Jakob-Øyvind Reinertsen (bildet). Seminaret var åpent for alle ansatte og ca. 90 ansatte møtte opp på sin fritid.



Også dette året utfordret vi arbeidsstedene til å arrangere sine aktiviteter og fristende tiltak i uke 7. Mange arbeidssteder var kreative og her er noen bilder fra Furulunden skole og Kvisla barnehage:



”Kvisla Cruiceline” «deledag» Furulunden Dansk dag på Kvisla Spansk dag, Kvisla

I uke 7 hadde vi spesielt fokus på håndhygiene og prosjektet gikk til innkjøp av spritdispensere, totalt 144 stykker, som ble hengt opp av vaktmesterne før uke 7 på alle spise- og møterom i kommunen. Det ble laget plakater med «unngå smitte – sprit dæ opp!».

Resultater av friskusukene i 2011 og 2012:

Tidsrom	Helt fravær i dager	Delvis fravær i dager	Totalt antall dager fravær	Tidsrom
2010	15.02 – 21.02	636	117	753
2011	14.02 – 22.02	593	109	702
2012	13.02 – 17.02	397	102	499

Om det er tilfeldig at fraværet i 2011 og 2012 ble så mye lavere enn i 2010 vites ikke, men det må sies at i 2012 er sykefraværet spesielt lavt i alle månedene selv om resultatet av uke 7 ble svært bra med 254 dager friskere enn i 2010 kun i en eneste uke!

Sunnere, slankere, sterkere

Mandal kommune har en del ansatte som sliter med overvekt kombinert med tungt fysisk arbeid. Vi fikk henvendelse fra ansatte som ønsket at arbeidsgiver kunne gi et tilbud om slankekurs på linje med kurs om røykeslutt. Kommunen er så heldig å ha en flott hjelpepleier, Elin Haddeland, som påtok seg kurslederansvaret. Haddeland har flere år bak seg som kursholder hos Grete Roede. Våren 2011 sendte vi ut plakat til alle arbeidsteder om kurset. Målgruppen var ansatte som ønsket en vektreduksjon på inntil 10 kg før sommeren og som slet helsemessig i jobben, dette måtte oppgis ved påmelding. Det ble flere deltakere enn hva vi hadde plass til og disse fikk tilbud om en annen aktivitet, se omtale av «kom i form».

Kurset startet etter påsken i 2011 med 15 deltakere. Frem til juni møttes de en kveld pr. uke med en time veiing og kostholdsrad og en time fysisk aktivitet ute i regi av fysioterapeut. Deltakerne hadde fått treningsdagbok, skritteller, staver og strikk. På høsten var det oppfølging med en kursdag pr. måned.

Kurset ble delvis finansiert av midler fra NAV, tilretteleggingstilskudd for grupper, egenandel fra kommunen og egenandel fra deltakerne (500,-). Totalt sett kom kurset på kr 2680,- pr. deltaker. Tilbakemeldingene etter kurset har vært positive, men et tankekors ble det at svært mange «droppet ut» etter sommeren. Kun 3 deltakere var igjen ved utgangen av 2011. Resultatet av kurset ble 57,3 kilo «lettere» ansatte.

Kom i form!

Da kurset «sunnere, slankere, sterkere» ble fylt fort opp gikk vi ut med et tilbud om fysisk aktivitet i regi av fysioterapeuten Solveig Ask. Vi leide henne inn 1 ½ time pr. uke fra 27. april 2011 – 15.6.2011. Opplegget var trim/trening med og uten staver for de 26 deltakerne. Vi fikk til dette opplegget innenfor prosjektets midler.

Våryr 2011

Tillitsprosjektet arrangerte "vårslepp 2011", 3 turer i mai hvor fysisk aktivitet og økt kunnskap om nærområdene, Furulunden, Ulsvika og sykkelstur runesteinen på Hogganvik. Tilbudet gikk ut til alle ansatte, men få møtte opp. For de som møtte ble det flotte turer ut i nærområdet, blant annet som på bildet hvor renholdsleder Lill Tony Ramvik tok oss med til Ulsvika hvor hun har laget steinveier og samlet inn penger til et amfi.



ATT (aktiv og trygt tilbake) et samarbeidsprosjekt med Quick Care

Det danske firmaet Quick Care henvendte seg til prosjektleder sommeren 2010 om mulighet for et prosjekt med trening og veiledning av ansatte som står i fare for eller er blitt syke. Vi tok saken opp i styringsgruppa i oktober 2010 og kontaktet igjen vårt IA-nettverk av offentlige og private bedrifter. Noen var interessert i å delta i prosjektet som hadde fått navnet ATT (aktiv og trygt tilbake). Rutiner og kontrakter ble inngått for en prosjektperiode fra februar 2011. Styringsgruppa ble orientert i januar 2011 om fremdriften i ATT prosjektet hvor GE Healthcare, Hennig Olsen Is, Xtrata Nicel, Marnardal og Mandal kommuner og Tine Meierier er med. Quick Care gjorde avtale med to treningsstudioer, ett i Mandal og ett i Kristiansand. Trening/veiledning kan særlig være aktuelt som en del av en tilrettelegging i kombinasjon med delvis sykmelding, forebyggende eller ved helt sykemeldt. Det er usikkerhet mht. tilretteleggingstilskudd fra NAV i disse sakene, men vi søker og Nav har vurdert hver søknad for seg.

Quick Care har to fysioterapeuter i ATT prosjektet som veileder deltakerne som er egenmeldt (helt eller delvis) eller som står i fare for å bli egenmeldt i målrettet og individuell fysisk trening for å få bort "vondter" og styrke kropp og sinn. Leder tar kontakt med Quick Care som så kommer til arbeidsstedet for å ha en trekantsamtale mellom leder, ansatt og



fysioterapeut. Dersom trening blir anbefalt skrives en avtale og den ansatte starter trening på treningsstudio 1 – 3 ganger pr. uke i et 4 – 12 ukers forløp (avhenger av avtalen med hver enkelt). Den ansatte får individuelt tilpasset program, må ta ansvar for egen trening men får løpende veiledning og én til én samtale med fysioterapeut gjennom hele det avtalte forløpet.

Tiltaket startet opp i februar 2010 og 7 av 10 ansatte er tilbake i jobb etter eller under opplegget. Ansatte er svært fornøyd med tilbudet i følge evalueringen. I prosjektet (alle bedriftene) har det vært 76 deltakere som har deltatt for å forebygge sykefravær, 16 av disse er i aktivitet i skrivende stund. 86 ansatte fra bedriftene har vært helt/delvis sykemeldt og 17 av disse er i aktivitet nå. Kun 10 prosent av de 86 var fortsatt sykemeldt etter endt opplegg, de øvrige var enten i helt eller delvis arbeid. Prosjekt ATT ble formelt avsluttet 1. mars 2012, men har blitt prolongert i påvente av at Mandal, Marnardal og Arendal kommuner har gått ut med anbud på det åpne marked for å få til et lignende opplegg i Mandal og Arendal. Det kom inn to tilbydere og etter en grundig prosess vant Quick Care anbudet.

"Vekk med vondtene"

Det var svært mange som ønsket veiledning rent forebyggende fra fysioterapeutene hos Quick Care, men som ikke sto i fare for sykemelding og dermed ikke kom under prosjektet ATT. Vi inngikk avtale med Quick Care og gikk ut med tilbud om trening i sal for ansatte som har vondt et sted. Ansatte måtte betale en egenandel på kr. 500,- for 14 treninger i sal, en gang pr. uke av en time. Deltakerne er inndelt i "grupper" etter hvor "vondtene" er slik at hver 3. uke får de med vonde nakker en time ekstra trening, neste uke en time ekstra for de med vond rygg og neste uke de med vonde hofter og knær. Det ble med 33 deltakere på første 14 ukers kurs med to fysioterapeuter som kursholdere og 30 deltakere på det neste.

Evalueringen viste fornøyde deltakere, men tilbakemelding fra Quick Care er at svært mange detter av mot slutten av kurset og det virker lite forpliktende i forhold til at arbeidsgiver og til dels NAV her går inn med en stor andel av kursavgiften. Vi har derfor ikke arrangert flere slike kurs, men anbefaler arbeidsstedene å arrangere egen «vekk med vondtene» treninger hvor fysioterapeut kommer ut til arbeidssted for å ha trening tilpasset arbeidstedets særegenhet og arbeidstakernes behov.

Eksempler på dette er blant annet Skriverhaven skole som laget sitt eget prosjekt sammen med Quick Care, «kom an!», med støtte fra NAV. Mandal omsorgssenter startet i egen regi (bildet) et stort prosjekt sammen med Quick Care hvor de gjorde en kartlegging blant de ansatte før de startet opp med trening og veiledning. Et svært vellykket prosjekt med stor deltakelse.



Fokus på Rus – «hvorfors og hvordan bryte tausheten?»

I forbindelse med kommunens ruspolitiske plan som i 2011 var til rullering kom det opp spørsmål til prosjektet om hvilket fokus vi hadde på rusrelatert fravær. Dette var ikke viet spesielt mye oppmerksomhet, men kommunen har egne rutiner for AKAN. Vi tok tak i dette og ledere, verneombud og hovedtillitsvalgte ble tilbudt en halv dags kurs i "hvorfors og hvordan bryte tausheten", september 2011. Temaet var rusrelaterte problemer og fravær i arbeidslivet og kurset var i regi av Borgestadklinikken. Det møtte opp ca. 70 ledere, hovedtillitsvalgte, verneombud. Kommunens holdninger på rus og sosiale tilstelninger i forbindelse med jobb tok vi videre som tema på dialogseminaret i 2012. Dette for å gå alle parter til å reflektere over rus i og utenfor jobb.

DrÅpen



Vi designet et underprosjekt fra 6.mars til 31. desember 2012.

DrÅpen er nå et tilbud som ledere med personalansvar kan gi til ansatte som er syke eller står i fare for å bli syke eller som sliter i jobb eller privatliv. Leder kan gi tilbud om inntil tre samtaler med terapeuter ved familiesenteret i Mandal kommune. To terapeuter deler et frikjøp på 10 prosent og tilbyr samtaler hver tirsdag i prosjektperioden fra kl. 12 til kl. 1530. I snitt settes det av 45 minutter pr. samtale som skal være et lavterskeltilbud. Leder trenger ikke vite hva problematikken eller "dråpen" er, og tilbudet er frivillig for den ansatte. NAV delfinansierer tiltaket og tiltaket skal midtveis evalueres i juni. Pr. 15. april var det kun tre ansatte som hadde benyttet seg av tilbudet.

Dilemmaer og etiske diskusjoner som følge av prosjektet

I prosjektperioden har vi hatt mange gode etiske diskusjoner og utfordrende dilemmaer. Dette har vært svært nyttig for å finne gode løsninger i organisasjonen. Diskusjonene har i stor grad vært tatt i prosjektgruppen, men også i prosjektledelsen har flere saker vært drøftet. Under er noen eksempler på dette.

I prosjektgruppen sak 20/08 diskuterte vi jussen og utfordringene rundt dialogen i sykefraværsoppfølgingen mellom leder og ansatt.

Hva kan en leder spørre om i sykefraværsoppfølgingen? Hvordan og hvor oppbevarer lederne informasjon som fremkommer under en samtale? Hva om den ansatte oppgir diagnose, selv om dette ikke er noe arbeidsgiver skal har, noterer da lederen dette? Hva blir ledernes rolle når virksomheten innfører så stor grad av tillit og hvor store endringer vil de selv føle de vil få som følge av lengre egenmeldinger.

Det var bra at prosjektgruppen besto av ulike rolleinnhavere i disse diskusjonene for å komme frem til hvordan vi skulle håndtere dette og trekke dette inn i opplæringen av lederne. Diskusjonene vi hadde før innføringen av 365 dager gjorde oss mer forberedt på hva vi måtte løfte som tema i opplæring av ledere og tillitsvalgte. Prosjektgruppa besluttet våren 2008 å ta diskusjonen videre både i lederforum (ledermøte for enhetsledere) hvor rådmannen tok dette opp, i Fellesforum (fellesmøte for alle organisasjoner med hovedtillitsvalgte), i alle arbeidsgruppene, blant ansatte i NAV som hadde kommunen som «kunde», blant verneombudene (ansvaret Siren og Liv-Else) og kommuneoverlegen skulle diskutere med legene.

Diagnoseproblematikken har også vært et viktig tema. Ved legemelding setter legen på diagnose til NAV. Ved bruk av egenmelding ville ikke diagnosene fremkomme. Da vi fikk tillatelsen av departementet kom det i ettertid krav om at ved åtte ukes tidspunktet på egenmeldingen måtte den ansatte til sin fastlege dersom de var helt borte fra jobb (pga. innføring av arbeidsplikten som kom i 2004). Den ansatte måtte da få en sykemelding II, dvs. en uttalelse fra legen om hvorfor han/hun ikke var i noen form for jobb, og diagnose må fremkomme. Dersom en pasient har fått en Psykisk diagnose, dvs. en P-diagnose i henhold til International Classification of Diseases (ICD), for eksempelvis ved sorg pga. dødsfall i nær familie, så vil dette kunne få følger for om du senere i livet vil få kunne få helseforsikring hos et forsikringsselskap. Vi valgte å være tydelige overfor ansatte at det ville være en fordel å slippe å ha diagnoser til NAV ved bruk av egenmeldinger.

Vi ble også mer oppmerksomme på at gradering av fravær er vanskelig og at det er mange feil i graderingsprosent både på egen- og legemeldinger. Et eksempel på dette kan vær 60 prosent syk i en 75 prosent stilling. Hvor mye skal den ansatte da være i jobb? Vi har sett at legene ofte har satt på en annen gradering enn hva den ansatte har oppfattet at de skulle jobbe og at ansatte og ledere også har satt på feil gradering i egenmeldingene. Dette har vi hatt oppe gjentatte ganger i opplæringen og også diskutert med Arbeidslivssenteret. Vi så at en fordel ved bruk av egenmeldinger er at graderingsprosenten lettere kan "tilpasses" turnus, for eksempel kan den ansatte ha høyere tilstedeværelse i jobb i uker hvor det ikke er så mange vakter, og lavere i uker hvor arbeidsbyrden er størst. Det er i denne dialogen mellom leder og ansatt når en ser på hva den ansatte *faktisk* kan jobbe at Tillitsprosjektet er helt optimalt. Slik kan også graderingene av fraværet tilpasses arbeidsbyrden i andre jobber også.

En annen problematikk vi har tatt tak i både i prosjektet og også på personalkontoret er de deltidsansattes ønske om økt stilling til tross for høyt fravær i dagens stillingsstørrelse. Vi ser fra tid til annen at deltidsansatte søker på interne utlysninger for å øke sin stillingsstørrelse selv om de for tiden er helt eller delvis syke fra egen stilling. Vi drøftet disse forhold med tillitsvalgte. Lederne har fått informasjon om at de i dialog med sine ansatte må ta opp at du det er en forventning om at en kunne må klare din nåværende stilling for å kunne øke opp stillingsprosenten. Det er krav i tariffavtalen at du må være "skikket" til jobben og er du for syk til å klare en 50 prosent stilling så er du ikke nødvendigvis skikket til å få en 100 prosent stilling i en lik jobb. Det finnes selvfølgelig unntak, men arbeidsgiver kan ikke se på at vi ved å tilby økt stilling til medarbeidere som er for syke til å klare dagens stilling faktisk "produserer" nye «kunder» til NAV og som igjen kan bli nye uføretrygdede. Det har vært enighet om at disse forhold må tas opp med ansatte når leder er klar over at de ønsker økt stilling. Slike forhold vil naturlig nok kunne påvirke sykefraværet på en avdeling/enhet og igjen kan belastningen på kollegaer bli stor.

Besøk av og til statsråder og departementet samt statsminister

23. september 2008 var administrativ ledelse i kommunal- og regionaldepartementet på en dags studie tur til Mandal. Det ble stort oppslag i lokalavisen og rådmann, kommunalsjef, hovedtillitsvalgt og ordfører m.fl. fikk vist frem byen og gitt informasjon om tillitsprosjektet.

Tillitsprosjektet hadde besøk av stortingsrepresentanter fra SV i 8. februar 2010 og representanter fra Høyre 19. februar 2010. De ble gitt et par times informasjon av rådmann, prosjektleder og hovedtillitsvalgte og det var mange spørsmål og synspunkter som ble drøftet rundt lunsjen.

16. februar 2010 var prosjektlederen i rådslag om sykefravær hos Statsminister Jens Stoltenberg (bildet). Stoltenberg møtte sammen med fire andre statsråder og ni andre representanter fra bedrifter/ kommuner som gav råd til statsministeren i tillegg til Mandal kommune. Det ble et hyggelig møte og det var stort presseoppbud fra TV og aviser.

Fornyings- og administrasjonsminister Rigmor Aasrud var i Kristiansand 1. mars 2010 og prosjektleder, HTV Liv-Else Kallhovd, fungerende rådmann Irene Lunde, ordfører Alf G. Møll og NAV Direktør Blørstad stilte på møtet for å informere om prosjektet.

Den 8. september 2011 var prosjektleder og hovedtillitsvalgt invitert til middag i Mandal med arbeidsminister Hanne Bjurstrøm for en dialog om Tillitsprosjektet. I etterkant ble prosjektleder invitert til en utvidet dialog om prosjektet senere samme høst. I desember 2011 dro prosjektleder, ordfører Askildsen og kommunalsjef Udland på besøk til Arbeidsministeren i møte for å drøfte ulike forhold med Tillitsprosjektet, bl.a. De elektroniske egenmeldingene.

I februar 2012 var prosjektleder og ordfører i møte med to stortingsrepresentanter fra Vest-Agder, Kristelig folkeparti, for å informere om prosjektet.

Omdømmebygging

Tillitsprosjektet er blitt nasjonalt kjent og etterspørselen etter foredrag, intervjuer og informasjon er blitt stor. Det har aldri vært et mål i seg selv at prosjektet kunne gi kommunen et godt omdømme (prosjektet kunne jo ha blitt negativt for kommunen), men dette vokste frem etter hvert som innføringen av 365 dager ble positivt mottatt av de ansatte og ledere som gav uttrykk for å være tilfreds med ordningen. Dette er til tross for at sykefraværet faktisk har økt noe i perioden, men Mandal er fortsatt langt under gjennomsnittet i kommune Norge på sykefravær. Omdømmebygging og stolthet som følge av et så innovativt prosjekt har sannsynligvis gitt kommunen svært mye ”stolthet”. Prosjektleder og rådmann Erik Hillesund var hele tiden tydelige på at vi måtte dele erfaringene og få den ”blesten” om prosjektet som vi kunne. Prosjektet har mer enn 4700 treff på Google (pr. april 2012), og har hatt mer enn 100 oppslag i aviser og fagblader; ”Dagbladet, VG, Klassekampen, Vårt Land, Dagens Næringsliv, Aftenposten, Bergens avisen, Bergens tidende, Stavanger Aftenblad, ABC-nyheter, Fædrelandsvennen, Dagsavisen, Agderposten, Lindesnes avis, Jærbladet, tidsskrift for Den norske legeförening, Sykepleien, Fagbladet, Kommunal rapport, Idèbanken, Arbeidervern, HMS-magasinet, Velferd m.fl. Prosjektet har også blitt presentert i radioprogrammer; ”sånn er livet”, NRK nyheter, sørlandssendinga osv. I TV er programmet omtalt eller prosjektleder intervjuet i NRK Hordaland, NRK Sørlandet, NRK1, TV2 (9. mars 2008 TV2 nyhetene), Vestnytt og et lengre innslag på programmet Puls innslag høsten 2009. Det er laget en egen perm med de ulike avisomtalenene.



Tillitsprosjektet har også blitt gitt ut i et bokprosjekt i regi av Kommuneforlaget. Tillitsprosjektet ble med som ett av 20 innovative prosjekt. Boken ble lansert i april 2010 og heter ”stolte kommuner, unike prosjekter” av Ane Teksum Isbrekken.



Ekstern informasjon

Tillitsprosjektet har i 2010 og 2011 mottatt prosjektskjønnsmidler fra Kommunaldepartementet for formidling av erfaringer fra kommunens arbeid med Tillitsprosjektet og i Kvalitetskommuneprogrammet. Ved å dokumentere medgått tid til foredrag, informasjon pr. telefon og mail etc. fikk vi inntil 200.000,- hvert av årene. Departementet har i sin vurdering lagt vekt på kommunens innsats og gode resultater og at det har vært stor etterspørsel fra andre kommuner og instanser. Det har vært holdt uttallige foredrag både på konferanser, i kommuner og i private bedrifter det er kun tiden som har begrenset antall foredrag. Det er tatt honorar for de ulike eksterne foredrag (5 - 10.000,-) noe som også har vært med å finansiere prosjektet. Fra sent høsten 2011 ble prosjektleder bedt av ledelsen om å tone ned den eksterne foredragsvirksomheten da ressursene trengtes i intern drift. Det har derfor i stor grad blitt takket nei når det har kommet henvendelser fra eksterne.

Tillit2010 - et seminar om og med Tillitsprosjektet

Mot slutten av 2009 og utover i 2010 var det mange eksterne henvendelser om informasjon og foredrag om prosjektet. Styringsgruppen besluttet å arrangere et seminar 10. juni 2010 hvor alle som ønsket kunne melde seg på. Seminaret fikk navnet Tillit2010. Vi tok en deltakeravgift og sendte ut invitasjoner til de vi hadde vært i kontakt med vedrørende Tillitsprosjektet og samarbeidspartene våre. Det ble nærmere 80 påmeldte fra Alta kommune i nord til nabokommunene her sør. Det kom i overkant seksti deltakere, dette skyldes at det var varslet streik i kommunesektoren fra morgenen den 10. juni og en del valgte derfor melde seg av.

Tillit2010 startet kvelden den 9. juni med en by vandring for de tilreisende. Seminaret ble åpnet av ordføreren som ønsket velkommen til byen. Rådmannen fortalte om organisasjonen Mandal kommune og deretter ble det gitt informasjon om Nærværprosjektet. Hoveddelen ble presentert av prosjektleder som foredro om Tillitsprosjektet og de ulike tiltakene. Kommuneoverlegen hadde innlegg om "hva mener legene", og forskerne informerte om de viktigste funn i prosjektet så langt. Til slutt var det satt opp tre parallelle foredrag;

A. organisering, søknadsprosessen, økonomien, partssamarbeidet, Navs rolle og håndtering av egenmeldinger.

B. Nærværarbeidet og tiltak, nærværutvalgets funksjon, Opp og ut!, opplæringstiltak, dialogseminar, tiltak for lærlinger med mer.

C. Oppfølging av ansatte som er syke med fokus på elektroniske egenmeldinger, hvordan håndterer vi oppfølgingspunktene, hvordan lager vi "kalender" for de med hyppig korttidsfravær? Demonstrasjon av datasystemet m.m.

Seminaret var et samarbeid mellom prosjektledelse, tillitsvalgte og hovedverneombudet. Flere ansatte både på rådhuset, vikarkontoret m.fl. bidro i det praktiske på selve seminardagen. Det



var utrolig flott med positive ansatte som bidro til at vi fikk et topp seminar. Midt på dagen serverte vi lunsj ute i borggården hvor Kokkenes mesterlaug serverte skalldyr wok fra en gigantisk steikepanne (bildet). Teknisk drift stilte med "vannvogna" hvor deltakerne fikk en Mandals flaske de kunne tappe i Mandalsvann. KLP hadde stand på seminaret. Seminaret gav et overskudd på ca. 65.000,- og prosjektgruppen besluttet at overskuddet går til å drifte frikjøp av jordmor noen måneder til.

Kommunenes sentralforbund (KS) Agder

Dorrit Svenning fra KS Agder har vært med i referansegruppen fra oppstart. KS Agder har bidratt med midler til Tillitsfilmen og har vært ambassadør for å formidle til andre kommuner om prosjektet i Mandal. I 2011 var det et møte mellom Mandal kommune, KS Agder og Fylkeskommunene (Aust- og Vest-Agder). Vi så på muligheten for å få til et felles prosjekt på Agder med fokuset på utvidet egenmeldingsrett, et kompetansemiljø hvor Mandal og Kristiansand kommune har lang erfaring. Møtet kom i stand i lys av Regionplan Agder 2020 som omtaler Tillitsprosjektet og høringsfristen til Helsedepartementet vedrørende NOU 2010:13 «arbeid for helse», se Almlid utvalget.

Kvalitetskommuneprogrammet

Våren 2007 fikk kommunen henvendelse fra KS om deltakelse i statsråd Hagas Kvalitetskommuneprogram som ressurskommune i Innsatskommuner sykefravær (IKS). Totalt 12 kommuner var med i IKS. To kommuner med gode resultater innen sykefravær, Mandal og Nøtterøy, og ti kommuner med svært høyt fravær. Programmet hadde spesielt fokus på økt kvalitet og redusert sykefravær. Dette skulle det jobbes med i et trepartssamarbeid mellom administrasjon, politikere og tillitsvalgte. Mandal kommune gikk inn med Tillitsprosjektet i programmet. I august 2007 var det samling for seks kommuner i Mandal. På samling i Oslo senere på høsten vant kommunen pris for godt sykefraværarbeid og de tillitsvalgte var svært aktive i utarbeidelse av plakat og utstyr for utstillingen hvor kommunen vant prisen. Pengene ble brukt til informasjon ved å lage en egen film om og med prosjektet, se egen omtale om tillitsfilmen. Tillitsprosjektet fikk også økonomisk støtte i 2007 av Kvalitetskommuneprogrammet.

I januar 2009 ble prosjektleder Siren Vetnes Johannessen bedt om å overta som spesialrådgiver for innsatskommuner sykefravær i halv stilling. Engasjementet varte til sommeren 2010, men formelt ble Innsatskommuner sykefravær avsluttet i desember 2009 hvor bl.a. Mandal kommune leverte sin evalueringsrapport for deltakelsen i programmet. Kommunen fikk en unik mulighet i sin deltakelse til å formidle erfaringer fra Tillitsprosjektet og prosjektleder, kommuneoverlegen og hovedtillitsvalgte holdt flere foredrag i den anledning.

Sammen om en bedre kommune

Som en videreføring av Kvalitetskommuneprogrammet ble det i 2011 initiert et nytt prosjekt av Kommunaldepartementet «Saman om ein betre kommune». Etter vedtak i Styringsgruppen og Bystyret søkte kommunen seg inn og høsten 2011 fikk vi beskjed om at Mandal kommune var tatt opp i programmet og vil motta kr. 300.000,- i støtte til Tillitsprosjektet fra 2012. Første samling var i januar 2012 og prosjektplan sendes inn til programmet.

Arbeid for helse, NOU 2010:13

Ved Kongelig resolusjon 18. desember 2009 ble det opprettet et utvalg for å utrede omfanget av, årsaker til, og mulige virkemidler mot utstøting og sykefravær i helse- og omsorgssektoren i Norge. Prosjektleder for Tillitsprosjektet var ett av femten medlemmer i utvalget. Utvalget la frem sin rapport, NOU 2010:13 «arbeid for helse», i desember 2010 til helseminister Anne-Grete Strøm-Erichsen. Flere av tiltakene i Tillitsprosjektet ble foreslått i utredningen; bl.a. et større forsøk med 365-dagers egenmelding og styrings- og oppfølgingssystemer.

Institutt for økonomi ved Universitetet i Bergen

Tidlig i 2011 kom det henvendelse fra institutt for økonomi ved Universitetet i Bergen ved professorene Kjell Vaage, Gaute Torsvik og Arnstein Mykletun Professor II ved det psykologiske fakultet. De ønsket å evaluere «effekter av tiltak for redusert sykefravær og overgang til uføretrygd som følge av Tillitsprosjektet». Evalueringsperioden er fra 1.7.2007 – 30.6.2011. Det ble avholdt et møte med forskerne på våren og i juni ble avtale undertegnet av rådmannen og professorene. Mandal kommune vil ikke bli fakturert for denne forskningen.

Forskningen vil være på et noe overordnet nivå dvs. de skal ikke inn i kommunens eget datamateriale, men vil bruke statistikk fra Statistisk sentralbyrå, KS og NAV. De ønsker å sammenligne Mandal kommune med andre kommuner og vi gå tilbake til 90-tallet slik at de også får se evt. endringer som følge av Tillitsprosjektet. Dette er statistikk både på sykefravær og på uføretrygd. Høsten 2011 fikk professorene ta med tre spørsmål på medarbeiderundersøkelsen om tillitsprosjektet.

Bachelor oppgave av BI – studenter

I 2012 fikk vi henvendelser fra tre BI studenter om å få skrive bachelor oppgave om Tillitsprosjektet. Ledergruppen sa ja til dette, men kommunen måtte ha en nytteverdi av en undersøkelse. Holdningsendringer som følge av Tillitsprosjektet var det området vi trengte noe dokumentasjon på. Dette er komplekst og vanskelig å måle. Det ble satt ned en arbeidsgruppe og Lindesnes kommune (nabokommunen) sa ja til å delta i en slik undersøkelse. Studentene jobbet frem forslag til spørsmål og arbeidsgruppen gjennomgikk disse. Det ble sendt ut en quest back undersøkelse i uke 16 til alle ansatte i de to kommunene. I skrivende stund er studentene i gang med analysen av de innkomne svarene. Oppgaven vil være tilgjengelig fra juni 2012.

Hva sier de hovedtillitsvalgte om prosjektet?

Uttalelsen er laget i felleskap mellom hovedtillitsvalgt i Fagforbundet Kristin Vinsjevik og Utdanningsforbundets Bertin Tellefsen og tidligere hovedtillitsvalgt Fagforbundet og leder av prosjektgruppa Liv-Else Kallhovd:

«Tillitsprosjektet ble til som en følge av at vi ikke så oss ferdig med prosjektarbeidet på sykefravær når nærværprosjektet nærmet seg slutten. Det har derfor hele veien vært et trepartsprosjekt som vi tillitsvalgte har vært med på hele veien fra planlegging til gjennomføring osv.

Organisasjonene fikk rollen som leder av prosjektgruppen i tillegg til deltakelse i styringsgruppen og i alle arbeidsgrupper. Med rådmannen som leder av styringsgruppen og en frikjøpt prosjektleder har disse sammen med leder av prosjektgruppen (hovedtillitsvalgt) hatt et tett samarbeid og satt dagsorden i prosjektet. Organisasjonene har i ulik grad videreformidlet dette til sine tillitsvalgte i kommunen. Fagforbundet har i sine samlinger med tillitsvalgte hatt tillitsprosjektet på dagsorden mange ganger. Blant annet har vi diskutert diskusjonsnotatene slik at de skulle være forberedt til å være en pådriver når dette skulle diskuteres på den enkelte arbeidsplass.

Hovedprosjektet med 365 egenmeldingsdager har vært utviklet sammen og her har fokuset vært at arbeidsgiver stoler på sine ansatte når de sier de er syke. Utfordringen til en stor bedrift er å få dette fra teori til handling i alle lederledd. Dette har bydd på utfordring men god opplæring, oppfølging og veiledning har ført til at de fleste lederne i Mandal har fått den rette holdningen.

Fokuset her har vært bedriftskultur og alle parter har på ulike måter prøvd å bidra til ønsket endring her, tillitsvalgte, verneombud og ledere.

I tillegg har det vært kjørt mange underprosjekter som arbeidsgrupper har jobbet med og på ulike arbeidsplasser. Også her har involvering av ansatte og tillitsvalgte vært i fokus.

Vi har vært på mange arbeidsplassbesøk og der har vi diskutert tillitsprosjektet. Da hører vi på ansatte at de har endret holdning i mange spørsmål. Det er også blitt mindre farlig å ta opp ulike problemstillinger til diskusjon. Så vi er ikke enige med forskerne at det ikke har ført til holdningsendringer. Vi synes også at det er for få ansatte som er blitt intervjuet og grunnlaget for å komme med konklusjoner er for liten».

Hva sier lederne om prosjektet pr. april 2012?

Lise Møskedal, Enhetsleder Kvalifisering: «Det viktigste med tillitsprosjektet er all fokus på sykefravær generelt sett. Frokostmøtene har vært med å holde fokuset oppe. Pressemeldinger etc. har gjort oss alle oppmerksomme på det unike med prosjektet, og etter hvert tror jeg de fleste ansatte synes at det gir tillit til de ansatte».

Linda Udø Pedersen, soneleder Sone Holum: «Det er gode rutiner for at leder skal følge opp skikkelig. Bedre kontakt mellom leder og ansatt. Mye større deltakelse hos den syke for å finne løsninger».

Janne Merete Braadland, soneleder, Sone Ulvegjelet: «Tillitsprosjektet har etter min mening vært en suksess og jeg ville ikke vært tilbake til gammel ordning. Hvis jeg skal være kritisk måtte det være at det i noen tilfeller kan være vanskelig selv å vurdere om man er frisk nok til å begynne å jobbe igjen, f.eks. ved utbrenthet og psykiske diagnoser. Men tillitsprosjektet er jo ikke til hinder for at den ansatte kan ha (og skal ha) dialog med legen. Jeg synes frokostmøtene for lederne har vært veldig bra tiltak, og diskusjonsnotatene har vært veldig nyttige. Samarbeidet med Quick Care har vært veldig bra, godt å ha noe konkret å tilby av hjelp, og har mye god erfaring med dette «.

Lise G. Røyland, avd.sykepleier, Mandal sykehjem: «God hjelp til å huske det som skal gjøres av sykefraværsoppfølging. Har fått prøvd ut mange tiltak – noen med bra resultat og andre ikke fullt så effektive. Er veldig fornøyd med treningen som har foregått siden Quick Care startet opp og har virkelig troen på at det er riktig vei å gå. Sammen med friskusukene er jeg overbevist om at de har bidratt til å få oss ansatte mer aktive på fritiden også. Dialogseminar har vært bra. Interessant å høre fra andre arbeidsplasser hvordan de løser utfordringer. De ansatte har blitt vant til elektroniske egenmeldinger. Det var en del frustrasjon i starten men nå fungerer det stort sett bra. Det er gøy å oppleve at meldingen kommer inn samme dag de er syke uten at jeg må ringe og be dem om det. Som leder ser jeg at sykefraværet går opp og ned fra måned til måned uten at jeg kan koble det til ulike tiltak vi har satt i gang på avdelingen. De lange fraværene som drar opp prosenten opplever jeg sjeldent at vi kan gjøre så mye fra og til med. Som leder har jeg fått mye opplæring i forhold til sykefraværsoppfølgingen i løpet av de årene tillitsprosjektet har holdt på. Det er med på å trygge meg i min rolle».

Inger-Helene Vestel Haga, avd.sykepleier, Mandal sykehjem: «mine tanker om Tillitsprosjektet er; God og tett oppfølging av den syke, økt dialog med den syke, uvurderlig med ”pop up” påminnelsene i RS, veldig bra med frokostmøter».

Rune Ulvestad, soneleder mobilt bo team: «Jeg har vært leder med personalansvar i ca. 2 år etter at tillitsprosjektet ble satt i gang i Mandal. Jeg har mange års erfaring som leder med personalansvar både i Mandal før denne tid, og i annen kommune. Jeg tror at det viktigste for

meg som leder er at jeg via tillitsprosjektet har legitimitet til på et tidlig tidspunkt å komme i dialog med den ansatte.

Frokostmøter og andre fellesmøter med ledere er verdifulle arenaer for diskusjon og læring. Elektroniske egenmeldinger er veldig bra med tanke på oversikt og finne frem til ønsket informasjon. Jeg har fått god hjelp fra personalavdelingen når det har vært behov for det. Dette er en viktig støttefunksjon. Det har vært fokusert mye på dialogseminarer, informasjon og opplæring m.m. Dette tenker jeg er bra, og bør fortsette, men hvor er legene? Til slutt tenker jeg at tillitsprosjektet er veldig bra for Mandal, og for Mandal kommune som arbeidssted».

Trond Storaker, enhetsleder, Ime skole: «Tillitsprosjektet er veldig bra for omdømme til Mandal kommune, og det er jo viden kjent. For den syke har dette vært helt ok, men mange er "trege" til å registrere fravær digitalt. For leder er det veldig nyttig med påminning på mail om oppfølging. Friskusukene har ingen stor betydning, utenom at det er en happening. Viktig med info runder på alle arbeidsplasser, nyttig med frokostmøter og dialogseminar. Diskusjonsnotatet sist engasjerte ikke menigmann. Generelt er økt fokus på nærvær viktig, og av og til blir det for mye fokus på de syke.»

Marianne Fjeldsgaard Schau, enhetsleder, Furulunden skole: «Tillitsprosjektet har for meg som leder vært veldig bra. Jeg synes det er et fantastisk ledelsesverktøy. Det har også vært et prosjekt som har gitt meg økt kompetanse på flere områder. Ledere har anledning til å følge opp den syke gjennom økt dialog og tilrettelegging (tilretteleggingstilskudd), bedre kontakt med NAV, lege og andre helseinstanser, ha et økt fokus på nærvær og muligheter istedenfor begrensninger. Jeg tror også tillitsprosjektet har gitt Mandal kommune et godt omdømme samt den ansatte stor tillit og ansvar. Som pedagog har jeg stor sans for det. Da er det jo selvfølgelig en forutsetning at alle tar sitt ansvar – ansatte og ledere.»

Anne Britt Vigemyr, leder vikarkontoret: « Det er ryddig system og den som er arbeidstaker blir ikke glemte, lederne blir minnet veldig fort på at nå skal arbeidstaker som er syk følges opp. Hadde vært et utrolig tilbakeskritt om vi skulle tilbake til slik det var før. Det blir jo en økt dialog i forhold til slik det var før. Omdømmet til Mandal Kommune er blitt kjent pga. Tillitsprosjektet. Økt press - nei. Det har vært gode tiltak/informasjon og opplæring. Det har vært god opplæring i Tillitsprosjektet. Dialogseminarene har vært veldig nyttige å være med på, ikke minst treffer enn andre fra andre enheter og kan diskutere på tvers. Utrolig bra og lærerikt. Frokostmøtene har vært veldig bra som leder å være på. Når en hører saker om igjen og kanskje om igjen så blir vi jo tryggere på det. Nyttig. Håper det fortsetter. Økt fokus på nærvær/økt fokus «kom med det friske!»

Asbjørn Flåt, soneleder, sone Solhøgda: «Jeg opplever at det viktigste for meg vedr. Tillitsprosjektet er den bevisstgjøringen som har skjedd hos meg som leder. Jeg er blitt mer bevisst på hvor viktig det er med tett oppfølging og tett dialog med den sykmeldte - for at vedkommende skal komme raskest mulig tilbake i jobben. Det har også vært svært viktig for meg med den «påminning» vi får på mail i forhold til oppfølging. Det er hektiske dager og mye skjer – tiden går fort. Da er det viktig å få hjelp til å huske den lovpålagte oppfølging som skal finne sted i forhold til den sykmeldte. Opplever også at den gode tilliten som vi har utviklet gjennom prosjektet har hatt positive ringvirkninger også i forhold til å utvikle gode relasjoner på andre områder hvor samhandling er viktig for et godt samarbeid».

Nina Kristoffersen, styrer, Skjebstad barnehage: «Tillitsprosjektet er viktig for den syke som selv kan vurderer sin egen jobbevne og den oppgaven og tilliten har de ansatte tatt på strak arm. Hvis vi tenker oss at vi skal tilbake til "gammel" ordning, tenker jeg det blir personalpolitisk et stort skritt tilbake og jeg som leder vil oppleve det som en tidstyv! Nå er rutineene godt innarbeidet og "satt" i folk, og jeg som leder opplever de elektroniske egenmeldingene som et gode – nå er det minst en rapport mindre å skrive. Jeg som leder MÅ ha tett dialog med den ansatte, og det gjør at vi kommer på andre løsninger enn hvis ikke. Som leder har jeg fått god opplæring og god oppfølging, og spesielt frokostmøtene er gull. Her blir jeg hele tiden oppdatert. Det er med på å holde fokuset oppe hos oss ledere og vi gjør rett og slett en bedre og mer lik jobb enn uten slike møter. Friskusukene er blitt et morsomt innspill i noen "tunge" måneder, og det løfter stemningen i personalgruppen og fokuset på nærvær».

Aslaug Fjeldsgaard, styrer, Kvisla barnehage: «Tillitsprosjektet syns jeg som leder er et flott prosjekt som har mange gode tiltak. Prosjektet gir økt dialog og fokus på nærvær mellom leder og den ansatte. Frokostmøtene gir meg som leder den nødvendige informasjonen som trengs i forhold til tillitsprosjektet. Kjempebra!».

Torill Hinna, enhetsleder, og Tove Mydland, barnehageenheten:

«*Omdømme;* Tillitsprosjektet har profilert Mandal kommune både lokalt, regionalt og nasjonalt på en positiv måte! *Prosjektledelse;* Forankring i toppledelsen og avsatte ressurser til prosjektledelse har vært viktige suksessfaktorer. *Bevisstgjøring – rettigheter og plikter;* Både ansatt og leder har gjennom både nærværsprosjekt og Tillitsprosjekt fått økt bevissthet og deltatt i ulike former for holdningsskapende arbeid. *Fokus – kontakt på arbeidsplassene;* Det at prosjektledelsene har hatt regelmessige besøk og infomøter på den enkelte arbeidsplass har vært viktige bidrag mht å holde fokus og gi alle felles info / opplæring. Diskusjonsnotatene har også vært gode utgangspunkt for dialog på arbeidsplassene. *Lederopplæring;* Frokostmøter har vært viktig arena for nyttig info, oppdatering og opplæring. Aktuelle case har vært tatt opp noe som har bidratt til god erfaringsoverføring og godt tverrfaglig samarbeid. *Oppfølging;* Ledere er blitt fulgt godt opp av prosjektledelsen! Det oppleves som positivt og konstruktivt – ikke kontrollerende. *Rutine;* Gode rutiner er etablert – forutsetning for å lykkes. **RS** er et godt hjelpemiddel for ledere – både mht system og påminnelse og sikrer like prosedyrer og at den enkelte ansatte blir fulgt opp. *Veien videre;* Mulighet til egenmelding inntil 365 dager er en stor tillitserklæring og oppleves som riktig. Håper ordningen kan videreføres selv om prosjektet avsluttes. Oppfølging tar tid! Mye av dette er jo pålagt fra NAV og da er det bra at disse pålegg er lagt inn i systematiske rutiner».

Resultater

Som prosjektleder vil jeg ikke forsøke å begi meg inn på noen forklaringer om hva som har virket i prosjektet og hva som ikke har virket. Det overlater jeg til forskerne å vurdere, men det vil uansett forskning være vanskelig å peke på helt konkrete tiltak da det er mange faktorer på en gang som kan spille inn.

Det vi imidlertid vet er at om sykefraværet i landet stiger, så stiger fraværet i Mandal kommune også. Vi vet at *noe* må ha virket da sykefraværet i Mandal kommune holder seg stabilt lavt under gjennomsnittet for kommune Norge. Vi vet også at ansatte er svært fornøyd med prosjektet utfra svarene i medarbeiderundersøkelsen og vi vet at svært mange velger egenmelding fremfor legemelding når de er så syke at de må være borte fra jobb. Videre vet vi at de aller fleste lederne nå sparer tid ved å ha et elektronisk system hvor de blir minnet på

når og om hva de skal følges opp! Jeg vil forsøke i det følgende å gi noen konkrete resultater og noen trender som vi kan se de siste årene uten å trekke de store konklusjoner.

Medarbeiderundersøkelsen

Hvert år siden 2008 har forskerne hatt med spørsmål i medarbeiderundersøkelsen om Tillitsprosjektet og egen helse. Det er spesielt to spørsmålene som vi i prosjektledelsen har vært mest opptatt av hvert år i tillegg til sykefraværstatistikken. Svarene er gradert fra 1 – 6 hvor seks er mest tilfreds:

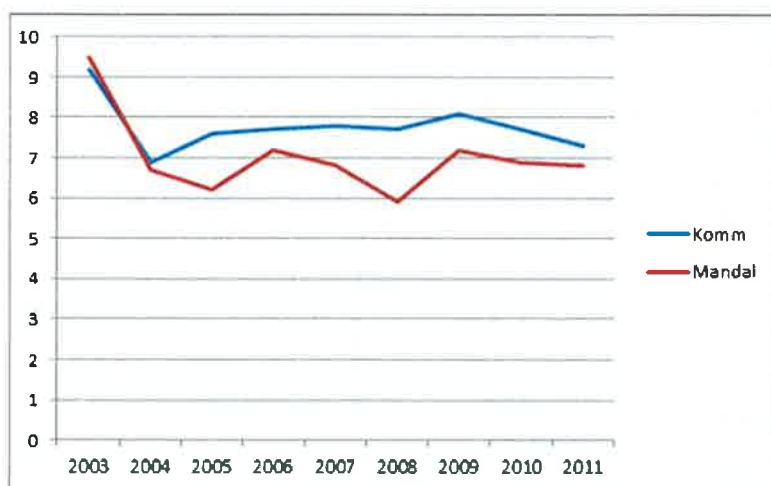
”I hvilken grad er du fornøyd med muligheten til å levere egenmeldinger?”
2008: 4,95 2009: 5,2 2010: 5,2 2011: 5,3

”Alt i alt, hvor fornøyd er du med Tillitsprosjektet?”
2008: 4,78 2009: 5,0 2010: 5,1 2011: 5,28

Scoren har vært svært høy hvert år, men det er utviklingen vi mest opptatt av. De ansatte (nesten nitti prosent har svart) blir mer og mer fornøyd med muligheten til å levere egenmeldinger og de blir mer og mer fornøyd med Tillitsprosjektet.

Sykefraværsutviklingen

Før oppstart av Nærværprosjektet lå Mandal kommune på gjennomsnittlig sykefravær for norske kommuner. I 2003 hadde vi et fravær på 9,5 prosent. I løpet av Nærværprosjektet sank fraværet med 20 – 30 prosent under gjennomsnitt for norske kommuner, noe som utgjør ca. 55.000 arbeidstimer. Da vi startet opp med 365 dagers egenmelding 1. mai 2008 hadde vi informert mye og hatt stort fokus på den nye ordningen. En del enheter startet opp som ”piloter” 1. mars 2008 og flere ble koblet på i ukene fremover. Sykefraværet i 2008 ble rekordlavt på 5,8 prosent. Dette er det vi kaller et ”fokusår” hvor det store fokuset på prosjektet i tillegg til et noe lavere fravær i kommune Norge fikk et stort utslag på sykefraværet i Mandal kommune. Sykefraværet i de påfølgende år har ligget høyere enn i 2008 og således kan en si at sykefraværet har økt som følge av Tillitsprosjektet. Det vil likevel bli ukorrekt og «isolere» kommunens tall alene. Vi må sammenligne oss med kommune Norge hvor vi fremdeles er 20 – 25 prosent under landsgjennomsnittet som har hatt en nedgang de siste to årene på lik linje med Mandal.



Statistikken viser Mandal kommunes sykefravær sammelignet med gjennomsnittet av norske kommuner.

I 2009 oppdaget vi at noen av de gravide som hadde et fravær ikke var registrert riktig i fraværssystemet og vi fikk et økt fravær på minimum 0,5 prosentpoeng. Dette fremkommer også i statistikken, men det kan tyde på at fraværet forutgående år har ligget noe lavere enn hva det reelt skulle vært.

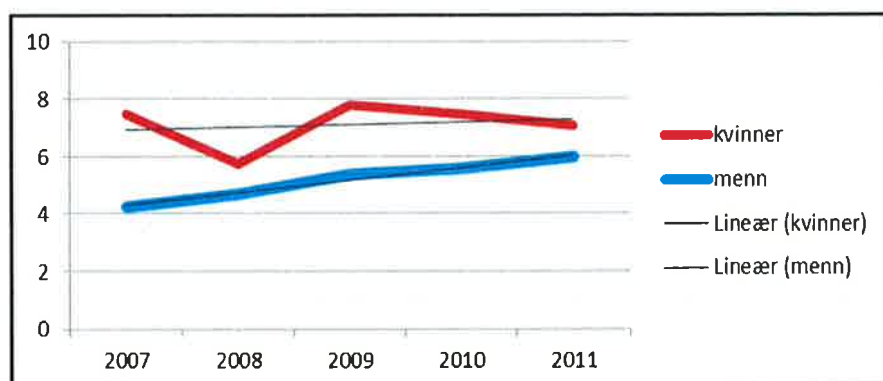
Kommunenes sentralforbund har en beregningsmodell hvor jeg har satt inn tallene fra Mandal kommune sammenlignet med tallene for kommune Norge. Her har jeg beregnet kostnadene for Mandal kommune sammenlignet med kostnader om kommunen hadde ligget på et gjennomsnittlig nivå for kommune Norge. Modellen viser da en besparelse som vist i tabellen under:

År	Fravær i prosent Mandal K.	Korttids-Fravær prosent	Langtids-Fravær prosent	Fravær Gj.snitt norske kommuner*	Besparelser i mill.kr. for Mandal ihht. Beregningsmodell	Besparelser i mill.kr. for Staten ihht. Beregningsm. modell
2008	5,8	2,1	3,6	9,7 prosent	3,66 mill	9,6 mill
2009	7,3	2,3	5	9,8 prosent	2,44 mill	6,18 mill
2010	6,9	1,9	5	9,2 prosent	2,49 mill	5,52 mill
Beregnet 2011	6,8	1,8	5,0	9,4 prosent	2,47 mill	5,5 mill
Totalt					11,06 mill	26,8 mill

Tallene for kommunesektoren er hentet fra KS og periodiseringen er 3. kvartal – 1. kvartal påfølgende år. Mandal kommunes tall er kommunens egne pr. år for å kunne få med hele 2011. Tallene kan derfor avvike noe, men gir likevel et godt bilde av differansen mellom kommuner på gjennomsnittsnivå for sykefravær og Mandal kommune.

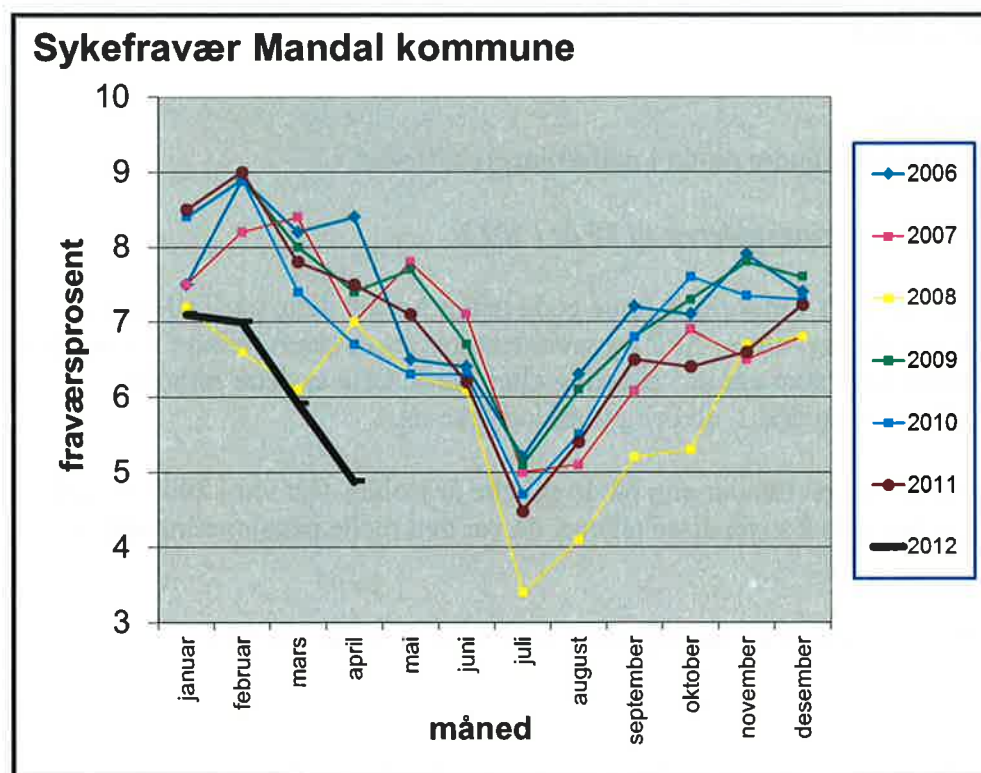
Mandal kommune har 82 prosent kvinner, dette er ca. 3 prosentpoeng kvinner mer enn landsgjennomsnittet for norske kommuner. I NOU 2010:13 fant man at på landsbasis er kvinner 60 prosent mer syke enn mennene, ikke bare i kommunesektoren. Det må da kunne trekkes den konklusjonen at Mandal kommune som har en høyere kvinneandel enn gjennomsnittet i kommunesektoren også skulle hatt et noe høyere fraværet enn gjennomsnittet for norske kommuner. Dette er ikke tatt inn i beregningsmodellen så tallene som fremkommer der er nok litt ”forsiktige” for Mandal sin del.

Utviklingen av sykefravær for kvinner og menn i Mandal kommune er ganske interessant når en ser på den perioden Tillitsprosjektet har vart. Ved oppstart i 2007 var differansen mellom menn og kvinner på 43 prosent. Dette er en stor forskjell, men likevel under det en fant i NOUen. I 2011 er denne forskjellen kun 15,7 prosent! Dette fremgår av figuren under:

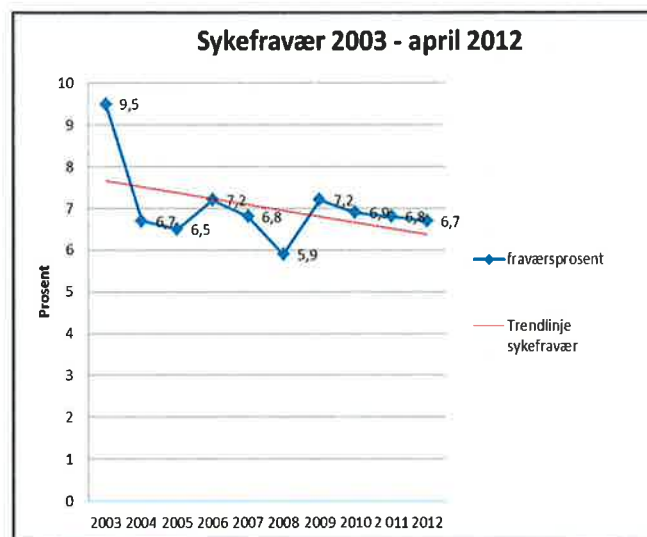


Spørsmålet blir da om tiltakene vi har hatt i prosjektet har vært mest rettet mot kvinner eller om mennenes fravær er blitt relativt høyere som følge av prosjektet? Har egenmeldingsretten gitt en negativ utvikling for mennene? Jeg våger ikke begi meg inn på en forklaring, men dette burde vært gjenstand for en dypere forskning.

Sykefraværet i Mandal kommune for 2012 ser meget lovende ut. Hva dette skyldes er vanskelig å si, men ett tiltak som har virket svært bra er individuelle treninger med Quick Care i prosjektet Aktiv og trygt tilbake. Oversikten viser fraværet år for år fra 2006 frem til mai 2012:



Skal vi se på trenden i sykefraværsutviklingen i Mandal kommune over en lengre periode, fra 2003 til og med april 2012, så ser utviklingen i sykefraværet slik ut:



For de første fire månedene i 2012 er fraværet på 6,7 prosent slik det fremgår av tabellen. Disse månedene er tradisjonelt de månedene i året med høyest fravær og derfor valgte jeg å ta dette med i trenden. For april 2012 alene viser fraværet 4,8 prosent, dette er det laveste fraværet i april noen sinne.

Mandal Bystyre har bevilget 3,3 millioner til Tillitsprosjektet. Det er i tillegg gått med mye ressurser til kurs, opplæring, møter m.m, men store deler av disse ressursene ville vi ha brukt på IA-arbeid med eller uten prosjekt. En kan likevel fastslå at kommunen sitter igjen med en betydelig «gevinst» ved å ha et lavt sykefravær og dette igjen betyr bedre tjenester ut til innbyggerne. Likevel må jeg konkludere med at prosjektets mål om et sykefravær på maks 6 prosent dessverre ikke er nådd.

Reell pensjoneringsalder

Når det gjelder Tillitsprosjektets andre punkt i målsettingen heter det:

Øke den reelle pensjoneringsalderen til 59 år i 2012

Som tidligere omtalt har det vært vanskelig å finne gode måter å måle dette på. Tallene for reell pensjoneringsalder (attføring, uføre, AFP og særaldersgrense) er svært sårbare for om det er en eller to unge arbeidstakere som går ut i attføring eller uføre. Ofte er dette forhold kommunen ikke kan gjøre noe med(eks. alvorlig trafikkulykke e.l.).

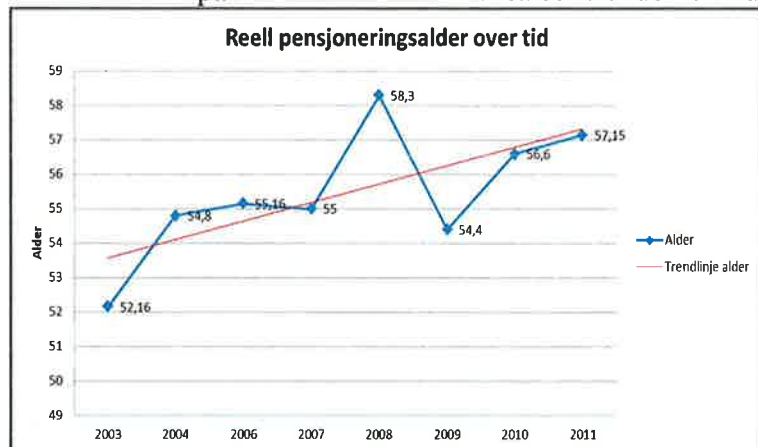
Vi har imidlertid valgt å se mer på trender enn på de enkelte år isolert. Det var i 2003 vi med KLP forsikrings hjelp vi begynte å se på disse tallene, da var den reelle pensjoneringsalderen på 52,16 år.

Ser vi på tallene fra 2007 og frem til og med fjoråret ser tallene år for år slik ut for kommunen:

Gjennomsnittlig reell pensjoneringsalder				
2007	2008	2009	2010	2011
55 år	58,3 år	54,5 år	56,6	57,15

Her ser vi at det er variasjoner år for år.

Dersom vi ser på trenden over flere år så ser trenden slik ut:



Det gjøres oppmerksom på at vi mangler tall fra 2005.

I følge KLP forsikring vil kommunens besparelser ved å øke den reelle pensjoneringsalderen fra 52,16 år i 2003 til 2011 nivå på 57,15 år gi en større besparelse enn reduksjonen vi har fått i sykefraværet de siste år. Dette vil være et svært komplisert regnestykke og det har jeg ingen løsning på. Vi håper professorene fra Universitetet i Bergen kan gi oss noen svar på dette etter hvert som denne forskningen kommer i gang.

Prosjektets mål om en reell pensjoneringsalder i 2012 på 59 år kan vi ikke si om vi har nådd, men en må kunne si at trenden ser lovende ut.

Bruk av egenmelding

Prosjektets mål om hvor mange prosent av de ansatte som bruker egenmelding som dokumentasjon for eget fravær fremkommer av målsettingens tredje punkt og lyder som følger:

95 prosent av ansatte som er syke benytter egenmelding framfor legemelding.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet var tydelige i sitt svarbrev i 2007 og ved forlengelsen av prosjektet i 2011 at egenmelding som dokumentasjon skulle være førstevalget. Dette må vi stolt kunne si å ha fått til! Hadde ikke tilliten ligget i bunn og hadde ikke ansatte og alle parter hatt troen på at vi "er voksne nok" til å kjenne selv om vi kan klare å gå på jobb eller ikke, selv om helsa kanskje ikke er helt på topp, så hadde vi aldri fått lykkes så bra!

I prosjektets første generasjons målsetting (i 2007) var målsettingen at 90 prosent av de som ble syke skulle dokumentere sitt fravær med egenmelding og allerede i september 2008 ble dette målet nådd (både kort og langt fravær). Målsettingen ble derfor justert til 95 prosent og denne målsettingen ble nådd i 2010 i henhold til tall fra medarbeiderundersøkelsen i 2011.



Mandal 11. mai 2012

Siren Vetnes Johannessen

Prosjektleder

Vedlegg

Vedlegg Intensjonsavtale Mandal kommune og NAV



Tillitsprosjektet



INTENSJONSAVTALE MELLOM

MANDAL KOMMUNE OG NAV VEST-AGDER

Mandal kommune starter 010707 opp Tillitsprosjektet. Tillitsprosjektet er et 4 årig prosjekt som vil gi syke ansatte i Mandal kommune rett til å kunne levere egenmelding for sitt sykefravær inntil hele sykepengeåret, men max. for 16 dager pr. egenmelding. Mandal kommunes ledere vil følge sine ansatte tett opp under hele sykefraværet.

Arbeids- og Inkluderingsdepartementet har godkjent ordningen i brev datert 30.1.2007. Mandal kommune vil ha prosjektleder i 100% stilling fra 010707 til 010711 og rådmann i Mandal kommune vil være leder av Styringsgruppen.

Tillitsprosjektet vil ha flere samarbeidsparter både på det økonomiske plan, forskningsmessig og faglig. Pr. dags dato er det avtalt samarbeid med Kommunal Landspensjonskasse og NAV. Det jobbes med finansiering i forhold til forskningsressurser inn i prosjektet blant annet fra Sørlandets kompetansefond, Vest-Agder fylkeskommune og Kvalitetskommuneprogrammet.

Samarbeid med NAV Vest-Agder:

Mandal kommune og NAV Vest-Agder vil samarbeide om prosjektet. NAV vil være representert inn i prosjektet ved deltakelse i Styringsgruppen (2), prosjektgruppen (1), og totalt 4 personer fordelt på de 5 underprosjektene, jfr. Prosjektkart. Forutsetningen for denne intensjonsavtale er at det på statlig side blir avklart en del praktiske løsninger rundt prosjektet.

NAV vil bidra med sin kompetanse og ressurser inn i styrings og prosjektgruppene så langt dette lar seg gjøre. Prosjektgruppene vil være aktive høsten 2007 for å utarbeide rutiner og refusjonsordninger og deretter møter etter behov dersom det blir justeringer underveis. Styringsgruppen vil ha ca. 4 møter pr. år, oftere ved behov. Ressurser inn i styringsgruppe/prosjektgrupper vil NAV ta innenfor eksisterende ressurser.

Mandal kommune vil etter 010108 sende egenmeldinger som dokumentasjon på sykepengerefusjon til NAV. NAV vil gjøre nødvendige endringer for å kunne håndtere egenmeldinger som refusjonsgrunnlag.

NAV arbeidslivssenter vil så langt som mulig tilby sin bistand med kompetanse og ressurser inn i prosjektet slik samarbeidet fungerer pr. dags dato hvor det ytes bistand i kommunen som IA-bedrift utfra kommunens behov og NAVs tilgang på ressurser. Dersom det er behov for

ytterligere ressurser i forbindelse med Tillitsprosjektet er begge parter innstilt på å få dette til innenfor dagens ressurser dersom det ikke lar seg gjøre å få tilstrekkelig med eksterne tilskudd.

Mandal kommune vil fra Bystyret få dekket prosjektleder i 100% stilling. Øvrige utgifter i prosjektperioden vil forsøkes finansiert fra eksterne finansieringskilder. Dette gjelder bl.a. økt ressurs til fagforbundene, forskningsressurs m.m. Dette må dekkes utenfra for at prosjektet vil kunne bestå.

NAV Mandal vil få merarbeid som følge av omlegging av sykepengerefusjon. Dette vil gjelde både omlegging av interne rutiner, informasjon til publikum, samarbeid med Mandal kommune m.m. Dette merarbeid er stipulert til 0,5 stilling. Mandal kommune vil også for dette søke eksterne finansieringskilder for å kunne få dekket denne stillingen. Det søkes bl.a. midler fra Kommunal Landspensjonskasse, Sørlandets kompetansefond, Kvalitetskommuneprosjektet m.fl. Dersom det ikke lykkes å få dekket tilstrekkelige midler til hele prosjektet vil NAV Vest-Agder innenfor sine budsjett finne nødvendige ressurser selv. Det må fortløpende måtte vurderes hvor store ekstraresurser NAV vil trenge for merarbeidet. Prosjektleder vil vederlagsfritt bidra på kurs og konferanser i regi av NAV dersom dette er ønskelig. NAV skal presenteres som samarbeidspart der prosjektet blir presentert.

Prosjektet kan avsluttes av styringsgruppen med 3 måneders avvikling dersom utviklingen eller finansieringen skulle tilsi dette.

Begge parter ser frem til et spennende prosjekt hvor et godt samarbeid og en god kommunikasjon vil prege det gode arbeidet.

Mandal, 10. oktober 2007

Erik Hillesund
Rådmann

Elisabeth Blørstad
Direktør

Vedlegg - Arbeidsbeskrivelse for ulike grupper, Tillitsprosjektets første periode.

TILLITSPROSJEKTET 01.07.07 - 30.06.11

Arbeidsinnhold i arbeidsgruppene forprosjekt. Innhold vil kunne endre seg i tråd med fremdriften.

Gjelder alle gruppene:

Møtene må prioriteres for å få fremdrift til iverksettelse 010108. Det er ikke vararepresentanter til deltakerne.

STYRINGSGRUPPEN

Overordnede avgjørelser i prosjektet. Økonomi, samarbeid, resultater, fremdrift. Styringsgruppen behandler de saker de får fra prosjektgruppen samt evt. Saker fra prosjektleder. Anslagsvis 2 - 4 møter i året.

Medlemmene må ha myndighet til å kunne fatte beslutninger for prosjektet og vite hva som evt. Må fattes beslutning om i kommunen eller NAV før styringsgruppen behandler dette.

PROSJEKTGRUPPE

Utfører de koordinerende og praktisk oppgaver, dvs. koordinerer det arbeidet som arbeidsgruppene jobber med, samordner og uttaler seg til styringsgruppen. Prosjektgruppen kommer med innspill til arbeidsgruppene og vil fungere under hele prosjektperioden ved innspill og nye tiltak for å sikre et aktivt og bra prosjekt. Oversikt over utvikling og milepæler. Leder av prosjektgruppen setter opp saksliste og fordeler oppgaver til arbeidsgruppene og deltakerne i prosjektgruppene. Tett samarbeid med prosjektleder.

Medlemmene bør ha interesse og iver for å gjøre en jobb for å sikre god koordinering og god fremdrift som gir resultater.

ARBEIDSGRUPPER:

Egenmeldinger

Hvordan skal utformingen av skjemaet være? Hva må være med? Koordinering med refusjons og statistikk gruppe m.h.t. datasystemer m.m. kan vi scanne skjemaene, skal de fylles ut manuelt eller maskinelt? Hvilke prosedyrer skal knyttes til egenmeldingene? Samarbeid med arbeidsgruppen interne rutiner.

Deltakerne i gruppen; må kjenne til dagens skjemaer, både sykmelding og egenmelding. Deltakerne fra NAV må kjenne til hva som er mulig å få til i NAV systemet, hvordan skal disse skjemaene legges inn, hva trenger NAV av opplysninger osv. Bør det være samarbeid med arbeidsgruppen opplæring/informasjon? Hva med arbeidsgruppen refusjoner?

Arbeidsgruppen må utarbeide skjemaer og prosedyrer rundt disse innen 20.11.07. Leveres til prosjektgruppa. Arbeidsgruppa må påregne å tre sammen underveis i prosjektet dersom skjemaer eller prosedyrer skal endres/justeres.

Opplæring og informasjon

Hvem trenger opplæring? Hva slags opplæring til hvem? Utforme kursplaner og kurslengde for ledere, mellomledere, NAV ansatte?, tillitsvalgte, verneombud, ansatte? Tidsplan for kursene og hvem som skal gjennomføre kursene, hvor skal de gjennomføres?

Informasjon, hvordan skal vi informere? Muntlig, skriftlig, informasjonsrunder, plakater etc. Til hvem skal det informeres? Enhetsledere, politikere?, leger/fysio?, Tannleger og kiropraktorer, fylkeslegen, tillitsvalgte, verneombudene, ansatte, media, NAV ansatte m.fl. Når skal det informeres?

Medlemmene på jevnlig ha møter i prosjektet da opplæring og informasjon må være et fokusområde hele prosjektperioden.

Arbeidsgruppe statistikk

Hva slags statistikkgrunnlag har vi i dag? I kommunen, i NAV systemet, andre? Hvordan kan vi få ut best materiale fra statistikkene? Hva bør inn i Fasett? Hva bør utformes av statistikker for å kunne dokumentere Tillitsprosjektet? Gruppen bør jobbe tett med arbeidsgruppen for egenmeldinger for å se på muligheten for å trekke ut opplysninger når disse skjemaene registreres. Hva må registreres inn for at vi skal få gode data ut? Hva kan gjøres av elektronisk overføring av for eksempel. Egenmeldinger til NAV. Kan kommunen fungere som et "legekontor" og hva kan vi evt. Hente ut av info. her. Hvordan registrerer vi hvem som bruker egenmelding og hvem som fortsatt bruker legemelding, hvordan finner vi ut om vi når målsettingen på at 90% benytter egenmelding?

Deltakerne bør kjenne godt til datasystemene i kommunen eller NAV. Kjennskap til hva som er i systemet i dag og hva som er mulig å ta ut. God statistikk og datakompetanse.

Det vil være behov for en del møter til vi har fått utviklet god statistikk og deretter underveis i prosjektet dersom det viser seg behov for å jobbe videre med statistikken og tolkninger. Vanskelig å beskrive behovet.

Arbeidsgruppe refusjon NAV - Mandal kommune og refusjon NAV - legene

Hvordan skal vi ordne refusjoner og registrering med Tillitsprosjektet? Hva blir prosedyrene hos legene og hos arbeidsgiver? Fiktive diagnoser? Hva skal NAV innhente av opplysninger fra legene nå? Hvordan løses utfordringen ved at noen benytter egenmelding og andre legemelding?

Medlemmene bør ha god kjennskap til dagens refusjonsordning og til rutiner i dag.

Arbeidsgruppe interne rutiner

God kjennskap til kommunens rutiner i dag, til avtaleverket, og til hva vi bør ha av rutiner . Tett samarbeid med de øvrige grupper samt HmS ansvarlig for å koordinere med kommunens HMS rutiner. Skal vi ha brosjyre til ansatte? Plakater til lederne om oppfølgingsrutinen? Tett samarbeid med opplæringsgruppa slik at de får innspill hva det skal være opplæring i.

Hvordan håndteres fravær i ferie med egenmelding? Hvor/hvordan registreres at den ansatte har ringt? Skal alle slike samtaler registreres evt. Lagres?

Hvem og hvordan håndteres avvik og konflikter som følge av nye rutiner?

Hvordan håndteres oppfølging dersom det er konflikt?

Hvor strengt håndteres det at den ansatte skal ringe ved sykdom og at dette er gjort...

Medlemmene må belage seg på jevnlig møter under hele prosjektperioden, men neppe mye arbeid når først rutinene er på plass.

Mandal 4.9.07

Siren Vetnes Johannessen
prosjektleder



Samlede mandater for Tillitsprosjektet - forprosjekt 010707 - 311207

Hvem: Hva:

<p>Opplæring og informasjon</p>	<p>Prosjektgruppa skal utarbeide og gjennomføre en helhetlig plan for opplæring (kurs) av ledere, mellomledere, fagledere, verneombud og tillitsvalgte. Gruppa utarbeider og gjennomfører også en plan for informasjon både internt og eksternt i organisasjonen i prosjekt perioden.</p>
<p>Interne rutiner</p>	<p>Endre/tilpasse nåværende interne rutiner. Eventuelt utarbeide nye rutiner i tråd med det øvrige arbeidet i prosjektet.</p>
<p>Refusjoner og dokumentasjon Nav - arb.giver - lege</p>	<p>Arbeidsgruppen skal beskrive arbeidsflyten og problematikken rundt bruk av egenmeldinger for ansatte i Mandal kommune mht. refusjoner og dokumentasjon mellom NAV - legen - arbeidsgiver. Hvilke "skjæringspunkter" som er kritiske og forslag til hvordan dette kan løses skal beskrives. Gruppen vil måtte berøre spørsmål ang. registreringsskjema (elektronisk/papir), interne rutiner, informasjon og opplæring. Disse problemstillingene vil fremkomme i referat og tatt opp med de andre aktuelle gruppene. Gruppen tar sikte på å være ferdig med oppgaven innen 151107.</p>
<p>Egenmeldings- gruppa</p>	<p>Arbeidsgruppa skal primært utarbeide ett skjema som inneholder tilstrekkelig informasjon om den ansatte, den ansattes fraværsårsak og arbeidsgivers oppfølging slik at det dekker både arbeidsgivers og NAVs registreringsbehov. Sekundært må det utarbeides to skjema; et skjema som grunnlag for refusjon fra NAV og et skjema som grunnlag for fraværsregistrering og oppfølging fra arbeidsgiver. Skjemaet skal så langt det er mulig ivareta forskningen. Skjemaet (skjemaene) skal utarbeides med tanke på elektronisk behandling. Skjemaet (skjemaene) skal være utformet slik at arbeidsgiver bruker minst mulig tid på å registrere data.</p>
<p>Statistikk og data</p>	<p>Forslag til elektronisk egenmeldingsskjema. Ansvar for input (hvilke data kommer inn og hvem legger inn data) og output til NAV (hvordan blir de styrt). 2. Dokumentere status på statistikk Mandal kommune og NAV. Kvalifisert vurdering om dette er godt nok eller spille inn noe nytt (samordne med egen-meldingsskjema). 3. Dokumentere effektmål og prosjektets hovedmål. 4. Kvalitetssikring av data. 5. Gode presentasjoner av data til lederne.</p>

Vedlegg: Punkter i det elektroniske oppfølgingssystemet som kommer som påminningsmail til leder. Viser de ulike dagene i oppfølgingen.

Dag	Påminnelse	Epost
3	Påminnelse om å ringe NN.	Du må ringe NN for å følge opp i sykefraværet. Blir det langvarig? Er det noe du som leder kan gjøre? Arbeidsrelatert eller en permisjon? Den ansatte bør registrere sitt fravær på Min Arbeidsplan selv.
8	Kontakt NN, langt fravær? Quick Care? Dråpen?	Ring NN for å følge opp sykefraværet. Ved forlengelse må du vurdere om Quick Care bør kontaktes, kristiansand@quickcare.dk evt. bestille time hos DrÅpen (samtaletterapi) drapen@mandal.kommune.no
16	Sende blomster og/eller samtale. Husk egenerklæring	Nå har NN vært syk i mer enn 16 dager. Dersom 100 prosent fravær husk å sende/gi en blomst. Innkall til møte om Ind.oppfølgingsplan, planen sendes fastlegen. Den ansatte MÅ selv fylle ut egenerklæring på MAP.
21	Individuell oppfølgingsplan. Best time Nærværsutv.	Avhold møte med NN om Ind.oppfølgingsplan. Planen fylles ut sammen og sendes fastlegen snarest. Dersom 100 prosent syk, bestill time i Nærværsutvalget NÅ - kkbk@mandal.kommune.no evt. 38 27 30 27
30	NB! Dialogmøte 1 SKAL avholdes innen 6 uker.	Dersom delvis syk avhold Dialogmøte 1 med den ansatte snarest. BHT eller fastlegen skal delta på telefon eller i møte. Dersom 100 prosent syk avholdes møte i Nærværsutvalget NÅ.
40	Dersom 100 prosent egenmeldt, sjekk at lege er kontaktet	Dersom NN er 100 prosent egenmeldt (ikke legemeldt) må NN kontakte lege straks. NAV trenger en vurdering med diagnose for å kunne utbetale sykepenger. Informer den ansatte.
50	Vurdere Quick Care, justere IOP? Rapport til NAV.	Avhold nytt oppfølgingsmøte med NN. Kan noe tilrettelegges bedre? Må IOP justeres? Quick Care vurderes på nytt. Send kopi av oppfølgingsplan og rapporteringsskjema til NAV innen 1 uke.
65	Ring den ansatte, oppfølgingssamtale.	Det er tid for oppfølgingssamtale med NN. Behov for Quick Care, møte hos BHT eller behov for hjelpemidler? Den ansatte skal ha tilbud om de ulike tiltak. Husk medvirkningsplikten Folketrygdloven §8-8.
80	Ring den ansatte, møte, justere IOP.	Nytt møte med NN for oppfølging og justering av individuell oppfølgingsplan (IOP). aktuelt med samalehjelp hos DrÅpen? bestill time på drapen@mandal.kommune.no
100	Ring den ansatte. Vurder tiltak fra NAV.	Ring NN for oppfølging. NN har nå vært syk i mer enn 100 dager. Send et "god bedringskort". Vurder hjelp fra NAV vedr. aktuelle tiltak og tilskudd
120	Ring den ansatte og justere indiv. oppf. plan.	Ring den ansatte og invitere til møte. Justere individuell oppfølgingsplan. Vurder alle tiltak på nytt. Behov for samtale med kontaktperson på NAV?
135	Ring den ansatte. Hva kan du som leder gjøre?	Ring den ansatte og invitere til møte. Hva kan du som leder gjøre for at NN kan nytte sin restarbeidene? Vurder nytt møte i Nærværsutvalget, kontakt Kirsti (tlf. 3027).
165	Møte med den ansatte, justere indiv. oppf. plan.	Inviter NN til møte. Bør individuell oppfølgingsplan justeres? Skal Quick Care vurderes? Send epost til kristiansand@quickcare.dk

185	Ring den ansatte. Eventuelt søke pensjon?	Ring den ansatte. Du må avtale et møte med den ansatte ang. søknad om pensjon. Kontakt Ellen K. Berthelsen på Personalkontoret for avtale om søknad.
205	Ring den ansatte/møte. Utprøving annet arbeid?	Samtale med NN for å følge opp sykefraværet, vurder utprøving til annet arbeid, justere individuell oppfølgingsplan osv.
230	Ring den ansatte/møte. Justere indiv.oppf.plan?	Samtale med NN for å følge opp sykefraværet, vurder utprøving til annet arbeid, justere individuell oppfølgingsplan osv
250	Ring den ansatte/møte. 100 dg. til max. sykep.	Samtale med NN for å følge opp sykefraværet. Vurdér om det er behov for at NN får time hos terapeuter på DrÅpen, time bestilles hos drapen@mandal.kommune.no
270	Ring/møte den ansatte. følge opp IOP.	Ring NN for å følge opp sykefraværet, vurder utprøving til annet arbeid, justere individuell oppfølgingsplan osv
290	Ring/møte den ansatte. følge opp IOP.	Ring NN for å følge opp sykefraværet, vurder utprøving til annet arbeid, justere individuell oppfølgingsplan osv
310	Ring den ansatte. Sende blomster eller kort?	NN har nå vært syk i mer enn 300 dager. Vurder om du vil ringe, sende blomster eller et god bedringskort.
330	Ring den ansatte.Søknad om ulønnet permisjon?	Avtal et møte med NN for å snakke om ønske, behov og mulighet for ulønnet permisjon utover ett års sykefravær. Det skal være sannsynlig at NN kommer tilbake til sin stilling for at permisjon skal innvilges. Anbefaler å gi inntil 3 måneder av gangen.
350	Møte den ansatte, snart max dato sykepenger.	Kort tid igjen til MAX dato sykepenger for NN. Er alle muligheter vurdert? Er søknad om permisjon kommet inn/behandlet? Hvis NN slutter husk å markere avslutning.Hvis permisjon oppfølging hver 3.mnd.

Informasjonsskriv til bruk av egenmelding i Tillitsprosjektet: Orientering til den egenmeldte

Det må være tungtveiende medisinske årsaker for at du skal kunne være helt borte fra arbeid. Du må kontakte lederen din snarest dersom du må være borte fra jobb, legen kontakter du for å behandle sykdommen.

Egenmeldingen er likestilt med en sykemelding og gjelder som dokumentasjon for refusjon av sykepenger fra NAV.

Når du egenmelder deg er dette å fremsette et krav om sykepenger og det er viktig at du er klar over at:

- Rett til sykepenger forutsetter at du har inntektstap på grunn av egen sykdom, arbeidsuførhet som skyldes sosiale eller økonomiske problemer gir ikke rett til sykepenger
- Når du mottar sykepenger plikter du sammen med arbeidsgiver snarest mulig å vurdere tilrettelegging og alternative arbeidsoppgaver. Du skal selv bidra, men lederen din har også et ansvar for å ta kontakt med deg. Sammen finner dere de beste løsningene.
- Utbetaling av sykepenger fra NAV (folketrygden) utover 8 uker er avhengig av at det igangsettes aktivitet på arbeidsplassen i form av for eksempel gradert sykemelding (delvis friskmelding) eller aktiv sykmelding med mindre sykdommen din gjør at dette ikke er mulig.
- Retten til sykepenger bortfaller hvis du uten rimelig grunn nekter å opplyse om egen funksjonsevne eller nekter å ta imot tilbud om behandling eller tilrettelegging.
- Sykepenger kan ikke gis i mer enn 52 uker. Dette gjelder også dersom du er delvis sykmeldt eller har aktiv sykmelding.
- Egenmelding må fremsettes snarest ved fravær, blir du frisk fortære enn du skrev i egenmeldingen ta kontakt med din leder.
- Ansatte kan ikke påta seg ekstravakter når man er delvis syk.

Mandal kommune er en IA-Bedrift (IA betyr Inkluderende arbeidsliv). IA har som mål å gi plass til alle som kan eller vil arbeide. Konkret er målene å redusere sykefraværet, å ansette og beholde flere med redusert funksjonsevne, og å heve den reelle pensjoneringsalderen.

Et viktig prinsipp i IA-arbeidet, er at arbeidsgiver og arbeidstaker går sammen om å finne løsninger som kan opprettholde et aktivt arbeidsforhold. For å forsterke dette prinsippet, har folketrygdloven - som hovedregel - innført krav om aktivitet ved sykemelding. Noen ganger er fravær på grunn av sykdom nødvendig, men ofte kan det være slik at det å være helt eller delvis på jobb gir raskere bedring. Selv om en person er sykmeldt eller har redusert funksjonsevne, kan det være oppgaver på arbeidsplassen vedkommende er i stand til utøve. Arbeidsgiver og arbeidstaker er hovedaktørene i IA-arbeidet, mens legene, myndigheter og andre kan betraktes som støttespillere. Derfor har Mandal kommune gjennom Tillitsprosjektet likestilt egenmelding og sykemelding fra lege - som arbeidsgiver mener vi at du som ansatt har vår tillit til å vurdere ditt fravær fra arbeidet i samarbeid med din leder.

For mer informasjon: www.mandal.kommune.no (tillitsprosjektet), www.nav.no

Kurs psykisk helse og god kommunikasjon 2009

KURS FOR LEDERE OG MELLOMLEDERE

Psykisk helse og god kommunikasjon



Tillitsprosjektet

27.november 2009 kl.10.00 - 15.00 på Hald (Blåsalen)

4.desember 2009 kl.10.00 - 15.00 i bystyresalen

Kl.10.00 Velkommen

- Kort om kommunikasjonsteori

Kl.11.00 Lunsj

Kl.11.30

- Kommunikasjon når ansatte sliter psykisk
 - med mennesker i krise
 - med mennesker som er deprimerte
 - med mennesker som strever med angst
- Kommunikasjon ved konflikter
 - ansatt/leder
- Kommunikasjon ved trusler
 - trusler om egenmelding/sykemelding
- Kommunikasjon ved alvorlige opplysninger
 - personlige opplysninger som ikke ønskes videreformidlet (rus/vold etc)

Samtale i smågrupper

- dele erfaringer fra egen arbeidsplass
- trene på "den vanskelige samtalen" - rollespil

Avsluttes cirka kl.15.00

**Kursholdere: Margareth Bjørtvedt og Tom Åge Besteland,
rådgivere psykisk helse NAV, Arbeidslivssenteret**

Begrenset antall deltakere. Første mann/kvinne til mølla prinsippet.....

Påmelding Tutti Ericson på tlf. 48 22 12 45

eller tutti.ericson@mandal.kommune.no

Husk å oppgi dato.....

PROGRAM: OPP OG UT!

DAG 1	Postgården	ANSVARLIG
kl. 1000	Velkommen	Siren/Kirsti
Kl. 1045	Opp og ut!	Stein Grytten
kl. 1145	lunsj/bli kjent	
kl. 1230	Fottur i Furulunden	Siren/Kirsti
kl. 1400	Postgården avslutning og vel hjem	
Dag 2	Turnhallen	
kl. 1000	Velkommen	v/Helene/Uwe/Kirsti
	Yoga	
kl. 1130	Lunsj matpakke	
kl. 1200	Avspenning og meditasjon	
kl. 1400	slutt for dagen	
Dag 3	Postgården	Kosthold/livsstil
kl. 1000	Velkommen	Helene/Siren
	Vi lager god mat sammen	
	Fokus på kosthold m.m.	
Kl. 1400	slutt	
Dag 4	Turnhallen	
kl. 1000	Velkommen	v/Helene/Kirsti
	Yoga v/Helene	
kl. 1100	Arbeidsgiverlosene til kl. 1230	
kl. 1300	svømmehallen ferdig skiftet	Ellen Berthelsen
	Kan holde på til 1500 hvis ønskelig	
Dag 5	Turnhallen	
kl. 1000	Velkommen	Siren
	Yoga	Helene
kl. 1100	Hva er BHT hva kan vi gjøre?	Erik/Jorunn
kl. 1200	lunsj	
kl. 1230	Quigong	Uwe
kl. 1400	slutt	
Dag 6	Turnhallen	
kl. 1000	Fokus på jobbnærvær og tilrettelegging	Siren / Kirsti
	pause 15 min	
kl. 1100	Ansvar for eget liv og helse.	Stein Grytten
kl. 1145	lunsj	
kl. 1230	Stavgang m/innlagt pause (skritteller)	
Kl. 1400	slutt	
Dag 7	Turnhallen	
Kl. 1000	Velkommen	Kirsti
	Holdninger og kroppsspråk	Vigdis Johannesen
kl. 1130	Lunsj på Rådhuset (ingen matpakke i dag ☺)	
kl. 1200	Foredrag i Bystyresalen	
- 1500	Tankevekker forestilling / Hans Christian Medlien fra Lucky Næroset	
Dag 8	Vassmyra u.skole	
kl. 1000	Velkommen	Siren/Kirsti
	litt internett og evaluering	
kl. 1130	Tur med lunsj og kos	
Kl. 1400	Slutt og vel hjem	



DISKUSJONSNOTAT 2008

Rådmannen, Enhetsledere, Mellomledere, Hovedverneombud og Fellesforum.

Prosjektgruppa har utarbeidet et diskusjonsnotat til bruk på alle arbeidsplasser i Mandal kommune. Tanken er å ta utgangspunkt i disse punktene for å få til jevnlig samtaler omkring ulike utfordringer ved innføringen av tillitsprosjektet fra 01.04.08.

Dette notatet skal være gjennomgått på alle arbeidsplasser innen 01.03.08.

Gi prosjektgruppa v/ leder Liv-Else tilbakemelding på hvordan disse problemstillingene oppfattes, er alt greit eller er det noen andre utfordringer som prosjektgruppa må ta tak i før oppstart.

Prosjektgruppa ber med dette rådmannen ta opp notatet til diskusjon i et utvidet lederforum hvor også hovedverneombud og hovedtillitsvalgte er til stede.

Enhetslederne tar videre opp den samme diskusjonen med sine ledere som igjen tar saken med seg til arbeidsplassen.

Hovedverneombud og hovedtillitsvalgte gjør det samme til verneombudene og plasstillitsvalgte.

Innføring av nye prosjekter tar tid. Dette må vi ha tålmodighet med og forståelse for.

Diskusjonstemaer:

- Tillitsprosjektet er et gode for alle, både arbeidsgiver, arbeidstakere og legene.
 - Arbeidstaker har rett til å være på jobb selv om hun/ han ikke er helt frisk.
 - Arbeid er et gode!
 - Arbeidsgiver får mer stabile ansatte som blir lengre i jobben.
 - Mindre fravær med stabile kolleger på jobb gjør arbeidet lettere
 - Bedriftsøkonomisk og samfunnsøkonomisk gevinst
 - Legene kan konsentrere seg om å behandle sykdom, ikke skrive sykemeldinger.
- Ansvar, vurderingen og beslutningen om arbeidstakers mulighet til å være helt eller delvis på jobb selv om en har helseplager, flyttes til et riktigere sted, til dialogen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.
 - Hvordan tror du dette vil fungere på din arbeidsplass?
- Arbeidsgiver viser med dette prosjektet stor tillit til de ansatte?
 - Har kollegaer den samme tillit til hverandre?
 - Vil en egenmelding ha samme legitimitet på arbeidsplassen som en sykemelding fra legen?
 - Hvis vi på en arbeidsplass ikke har denne tilliten til hverandre, (leder-ansatt, ansatt-leder, ansatt-ansatt). Hva gjør vi da?
- Hva betyr innføringen av tillitsprosjektet for deg?
 - Hvilke endringer i praksis medfører dette for deg, for dine kolleger og for din leder?
- Hva slags holdninger/kultur finnes på din arbeidsplass?
 - Har du/ dere motforestillinger til prosjektet?
 - Vil du bruke egenmelding? (kan gjerne begrunnes).

Lykke til. For Prosjektgruppa:

Torill Hinna

Stein E Grytten

Liv-Else Kallhovd



DISKUSJONSNOTAT 2: 2010

Til

Rådmannen, Enhetsledere, Mellomledere, Hovedverneombud og Fellesforum.

Prosjektgruppa utarbeidet i 2008 et diskusjonsnotat til bruk på alle arbeidsplasser i Mandal kommune. Tanken var å ta utgangspunkt i disse punktene for å få til jevnlig samtaler omkring ulike utfordringer ved innføringen av tillitsprosjektet.

Nå tror vi det er på tide å ta tak i disse diskusjonene igjen og vi ber med dette rådmannen ta opp notat 2 til diskusjon i et utvidet lederforum hvor også hovedverneombud og hovedtillitsvalgte er til stede.

Enhetslederne tar videre opp den samme diskusjonen med sine ledere som igjen tar notatet med seg til arbeidsplassen.

Hovedverneombud og hovedtillitsvalgte gjør det samme til verneombudene og plasstillitsvalgte.

Diskusjonstemaer:

- Tillitsprosjektet er et gode for alle, både arbeidsgiver, arbeidstaker og lege.
 - Arbeidstaker har rett til å være på jobb selv om hun/ han ikke er helt frisk. Å gå på arbeid er et gode! Fungerer dette hos dere? Hvis ikke, hvorfor ikke?
- Hva slags holdninger/kultur finnes på din arbeidsplass?
 - Hvor går grensene for når du er for syk til å være på jobb eller for frisk til å bli hjemme?
 - Brukes egenmeldinger ved annet fravær enn egen sykdom? (eks. til sykdom i familien, ved konflikt, etc.).
- Arbeidsgiver viser med dette prosjektet stor tillit til de ansatte?
 - Har kollegaer den samme tillit til hverandre?
 - Hva har dere gjort på din arbeidsplass for å få denne tilliten til hverandre? (leder-ansatt, ansatt-leder, ansatt-ansatt).
- Bør vi fortsette med 365 egenmeldingsdager som fast ordning når prosjektperioden 30.06.11 avsluttes?

Dette notatet skal være gjennomgått på alle arbeidsplasser innen 10.september 2010. Gi prosjektgruppa v/ leder Liv-Else tilbakemelding innen 10.september på hvordan disse problemstillingene oppfattes.

Lykke til.
Prosjektgruppa

Til

Rådmannen, kommunalsjefer, Enhetsledere, Mellomledere og verneombudene

Prosjektgruppa utarbeidet i 2008 og 2010 et diskusjonsnotat til bruk på alle arbeidsplasser i Mandal kommune. Nå er det klart for en ny diskusjonsrunde. Oppsummering fra disse vil bli tatt opp i Dialogseminar i januar for ledere, tillitsvalgte og verneombud. Rådmannens ledergruppe har også med et spørsmål om prosjektet "Mandal mot toppen!".

Vi ber ledere/ verneombud på hver arbeidsplass rydde plass på et personalmøte eller organisere diskusjonsgrupper i en eller flere lunsjer. Leder og verneombud tar en oppsummering av diskusjonene som sendes prosjektleder Siren Vetnes Johannessen, bruk side to til å oppsummere svarene. Alle temaene skal diskuteres og vi anbefaler at det settes sammen grupper på maks fem deltakere med felles oppsummering i plenum.

Diskuter ut fra din arbeidsplass:

1. Rettferdig tilrettelegging.

– Hvor mye tilrettelegging kan og bør arbeidsgiver gjøre for en ansatt som har helseproblemer før dette går for mye utover andre? Hvor langt mener du arbeidsgivers tilretteleggingsplikt bør være ved sykdom? For hvor lenge?
Hvor langt mener du at arbeidstakerens medvirkningsplikt går ved sykdom?

2. Rus på og i forbindelse med jobb.

Hvordan forholder vi oss til rus på jobb? I i jobbsammenheng, for eksempel julebord og lignende? Hva mener du er et alkoholforbruk / misbruk? Når og hvem skal varsle leder om mistanke om at en ansatt er ruspåvirket? Er AKAN – rutinene kjent på din arbeidsplass?

3. Mandal mot toppen!

I prosjektet Mandal mot toppen nevnes grasrotengasjement som et suksesskriterium for å lykkes. Bakgrunnen for dette er en tro på at det ofte er medarbeidere på den enkelte arbeidsplass som er de beste til å komme med forslag på hvordan vi kan arbeide smartere og dermed forbedre kvaliteten på våre tjenester. Diskuter i hvilken grad dere mener dette stemmer innen deres arbeidsområde. Hvordan kan Mandal kommune organisere omstillingsprosjekt hvor man engasjerer grasrota? Vil dere være interessert i å delta i denne type prosjekter

Skriftlig oppsummering (se s. 2) fra leder og verneombud sendes prosjektleder Siren Vetnes Johannessen innen 12. desember 2011 Lykke til.

Hilsen Prosjektgruppa i Tillitsprosjektet og rådmannens ledergruppe

Gruppeoppgaver 2009 dialogseminar ledere

Målsetting for Tillitsprosjektet er et sykefravær på under 6 prosent. Dette ble nådd i 2008, men så langt i 2009 stiger sykefraværet.

1. Hva bør målsettingen være for Tillitsprosjektet fremover?
 - samme målsetting
 - annen målsetting - hva da?
 - bør vi ha andre måleindikatorer enn fravær og reell pensjonsalder?
 - Hvordan får vi inn tillitsbegrepet i organisasjonskulturen?
2. Er legene et hinder eller en medspiller for å nå målene om et redusert sykefravær?
3. Hvilke begrep skal prege Mandal kommunes ARBEIDSGIVERPOLITIKK i årene fremover i tillegg til TILLIT?

Lag et innspill til arbeidsgruppen for Arbeidsgiverpolitikk:
Mandal kommunes arbeidsgiverpolitikk skal være preget av..... osv.

Gruppeoppgave etter innlegg om Tillitsprosjektet.
(oppgavene ble fordelt pr. bord)

1. Tillitsprosjektet er ikke bare elektroniske egenmeldinger, eller er det akkurat det det er?
2. Lederne i Mandal kommune tilrettelegger for mye for ansatte med helseproblemer. Er dette sant eller usant?
3. Hva er utfordringene i oppfølgingen, dialogen med egenmeldte ansatte?
4. Lederne i Mandal kommune har nok kompetanse til å gjennomføre dialogen med ansatte som er i fare for å bli syke eller er ute i egenmelding..
5. Hvordan utøver jeg som leder tillit til mine ansatte og er dette til hinder for å ta opp vanskelige/ubehagelige saker med den ansatte?
6. Hva er utfordringene i oppfølgingen, dialogen med egenmeldte ansatte?
7. Diskuter hvordan en som leder håndterer det skriftlige i forbindelse med oppfølging av ansatte. Diagnosen er gjerne kjent, men skal ikke påføres. Hvordan håndterer de ulike lederne dette? Er dette et område det bør gis opplæring i? I så tilfelle hva slags opplæring?

----- GRUPPEOPPGAVER ETTER FORSKERNES INNLEGG

Forskerne har funnet at unge ansatte, under 30 år, er hyppigst borte fra jobb.

- Hvorfor er det slik?
- Kan vi gjøre noe med dette? I tilfelle hva?

Er nærvær og fraværskulturene endret i Mandal kommune de siste år?

Dersom ja; hva er endret?

Dersom Nei: Hva preger kulturen?

Er det skjedd endringer etter igangsetting av Tillitsprosjektet, i så tilfelle hva?

Er det ting vi bør ha spesielt fokus på i bedriftskulturen fremover?

Skal vi gi oppmerksomhet til de som er syke i form av blomster? Hvorfor? Hvorfor ikke?
Medarbeider undersøkelsen viste at 21,6 % av de over 50 har et tilretteleggingsbehov i jobben sin. Virker dette kjent? Hva kan vi gjøre med dette? Forslag og innspill..

Hvordan kan vi bygge en "friskere" organisasjon? Hvordan kommer tilliten til uttrykk?

Gruppeoppgaver 2010 DIALOGSEMINAR

Spørsmål 1. (ledere sitter med ledere osv)

De fleste opplever en eller flere ganger i livet; at noen som står oss nær dør, opplever selv skilsmisse, problemer i forhold til egne barn/unge, rusproblematikk i familien osv.

Dette kan være situasjoner som i noen tilfeller gjør at en som ansatt må være borte fra arbeidet. Noen "velger" likevel å gå på jobb, andre "velger" kanskje en sykemelding m/diagnose, andre egenmelder seg, noen avspaserer/tar ut ferie.

1a. Er det legitimt å bruke egen-/legemelding i slike situasjoner?
- hvorfor/hvorfor ikke? Hva er alternativet?

1b. Arbeidsmiljøet og arbeidsoppgaver kan påvirke om det i slike situasjoner blir et fravær og også evt. på lengden av slike fravær.

- Hvilke faktorer påvirker?
- Kan det iverksettes tiltak? Hva slags?

1c. Uansett årsak til sykefraværet hvilke tiltak er de beste for å komme lettere tilbake i jobb, helt eller delvis? Forsøk å enes om minst 5 nye/gamle tiltak.

En gruppeoppgave for ledere og tillitsvalgte blandet:

Spørsmål 2a.

Er kommunens tre kjerneverdier for arbeidsgiverpolitikk og visjonen godt kjent i organisasjonen og er disse drøftet på arbeidsstedene? Hva betyr visjonen for det enkelte arbeidssted. *Snu arket om du ikke kommer på dette...*

Spørsmål 2b.

Hvordan jobber vi videre med kjerneverdiene for at dette skal bli en del av vår bedriftskultur? Nevn konkrete tiltak (minst 2).

Hvordan kan lederne bidra til å videreutvikle en tillitskultur?
(alle svarer)

Hvordan kan tillitsvalgte bidra til en tillitskultur?

Spørsmål 3. (alle svarer)

Mandal kommune har tillatelse av Arbeids- og inkluderingsdepartementet til 365 dagers egenmelding frem til 1.7.2011.

Bør det søkes om utvidelse av prøveordningen med 365 dagers egenmelding? Begrunn hvorfor/hvorfor ikke.

- Dersom ja, hvor lenge bør prosjektet forlenges?

Gruppeoppgaver dialogseminar Tillitsprosjektet januar 2012

Gruppene består av: verneombud, ledere, tillitsvalgte blandet

1. Ta utgangspunkt i hva forskerne nå har presentert fra evalueringen av Tillitsprosjektet. Hva bør Mandal kommune satse videre på med utgangspunkt i det dere nettopp har hørt fra forskerne?
2. Ut fra din egen kjennskap til Tillitsprosjektet, hva bør Mandal kommune videreføre av tiltak når Tillitsprosjektet som prosjekt er over?
Nevn minst to tiltak og begrunn hvorfor dette er viktig.

Tiltak Opp med hodet og rett i ryggen - rådhuset 2010

FORBYGGING OG BEDRING AV MUSKEL- SKJELETTLIDELSER KONTORARB.PLASSER I RÅDHUSET

Bakgrunn:

Flere ansatte på rådhuset/sentraladministrasjonen har problemer med nakke-/skuldre/armer. Vi har ansatte som er delvis egenmeldte/står i fare for å bli egenmeldte pga. vonde/ømme muskler. Vi har et stillesittende arbeid i sentraladministrasjonen. Noen av oss kan ha problemer med å oppfylle helsemyndighetenes anbefaling om 30 minutters fysisk aktivitet hver dag for å oppnå en helsegevinst.

TILTAK:

Tirsdag og torsdager er det trimtur i lunsjen. 20 minutters gange med "turleder" for å få fysisk aktivitet inn i arbeidshverdagen, jfr. Arbeidsmiljøloven.

Mandag, onsdag og fredag vil vi tilby fysioterapeut/trim for ansatte med skulder/nakke problematikk.

Fysioterapeuten blir tilgjengelig 3 timer 3 dager i uka:

Kl. 0830 trening med fokus på skuldre /nakke

Kl. 0850 - 1000 fysioterapi manuell hos ansatte med vonde nakker/skuldre

Kl. 1000 trening med fokus på skuldre /nakke

Kl. 1015 - 1130 fysioterapi manuell hos ansatte med vonde nakker/skuldre

Tiltaket vil starte 1.11.2010 og vare i 7 uker, t.o.m. 17. desember.

Egenandel: (utgangspkt. Er timelønn på kr. 190,-)

15 personer tur i lunsjen à 20 min = 10 timer pr. uke à kr. 190,- pr. time
= 1900,- x 2 (pr. uke) = 3800,- pr. uke x 7 uker = 26.600,-

15 personer trimmer 15 min 3 ganger pr. uke m/fysioterapeut
(15 x 15 min x 3gr = 11t 15 min)
= 11 timer 15 min x 190,- = 2137,- x 7 uker = 14.959,-

Fysioterapi 10 personer daglig x 3 gr.pr uke x 15 min x 190,-
= 1425,- pr. uke x 7 uker = 9.975,-
Egenandel = 51.534,-

Det søkes NAV om:

Fysioterapeut M. Hægeland 3 timer x 500,- x 3 dager x 7 uker = 31.500,-

Det søkes om tilretteleggingstilskudd for gruppe av ansatte, se vedlagte navneliste, for dekning av utgifter

SUNNERE-SLANKERE-STERKERE VÅREN 2011



Tillitsprosjektet

KURS I KOSTHOLD OG PRAKTISK TRENINGSVEILEDNING

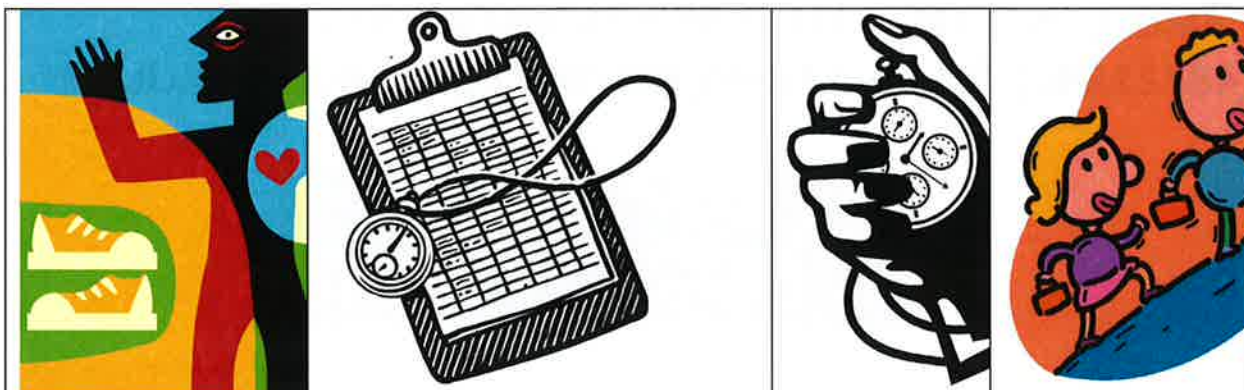
HVOR OG NÅR:

- ❖ *tirsdager fra 26.april til 21.juni*
- ❖ *kl.17.00-19.00*
- ❖ *månedlig oppfølging høsten 2011*
- ❖ *Skrivergården 2.etasje*
- ❖ *Kr.500,-*

KURSHOLDERE:

- ❖ PRAKTISK
TRENINGSVEILEDNING
V/FYSIOTERAPEUT
SOLVEIG ASK
- ❖ KOSTVEILEDNING
V/ HJELPEPLEIER
ELIN HADDELAND

**KURSET ER BEREGNET PÅ
ANSATTE SOM ØNSKER Å OPPNÅ
EN HELSEGEVINST VED Å
FÅ EN SUNNERE LIVSSTIL OG
REDUSERE OVERVEKTEN MED
5-10 KILO.
TRENINGEN ER UTE.**



"Vekk med vondtene!"



Tillitsprosjektet

Er du en av dem som har "vondt" et sted?

Skulle du gjerne gjort noe med det, og er villig til å gjøre en innsats?

Delta på trening med fysioterapeuter fra Quick Care!

- ✓ Sanden treningssenter (ny treningssal)
- ✓ Tirsdager fra kl. 16 - 17
 - Enkelte tirsdager også fra 17 - 18 tilpasset "dine vondter"
- ✓ Egenandel kr. 500,- (trekkes av lønnen i oktober, ingen refusjon ved avmelding..)
- ✓ Oppstart 6. september 2011 - 14 uker
- ✓ Max. 30 påmeldte, første mann til mølla..
- ✓ Kriteriet ved påmelding: en "vondt" dvs. muskel-/skjelettlidelser, hodeverk...

PÅMELDING TIL TILLITSPROSJEKTET V/TUTTI

(48221245) ELLER SIREN(90576972) SNAREST MULIG!





DrÅpen

Underprosjekt av Tillitsprosjektet med oppstart
6.mars 2012 med varighet til 31. desember 2012.

DrÅpen er tilbud om samtaler med terapeuter ved familiesenteret i Mandal kommune. Det er tenkt at to terapeuter deler et frikjøp hver tirsdag i prosjektperioden fra kl. 12 til kl. 1530. I snitt settes det av 45 minutter pr. samtale som skal være et lavterskeltilbud for ansatte i Mandal kommune som sliter i forhold til jobb, familie, relasjoner, rus e.l og som står i fare for eller er gått ut i sykemelding.

DrÅpen er et tilbud som ledere med personalansvar gir til ansatte som et forebyggende tiltak eller som et sykefraværstiltak. Tiltaket skal gå igjennom leder. Leder trenger ikke vite hva problematikken eller "dråpen" er, og tilbudet er frivillig for den ansatte. Leder er den som bestiller time hos terapeutene.

Den enkelte ansatte kan få tilbud om inntil 3 timer. Terapeutene i DrÅpen skal ha fokus på å hjelpe den ansatte i å sortere problematikk og hjelpe vedkommende videre i et behandlingssystem om dette er nødvendig. Bedriftshelsetjeneste, Quick Care og andre "hjelpere" kan også være aktuelle å samarbeide med eller å anbefale. Ved samtale gis den ansatte fri med lønn for tiden som medgår om vedkommende skulle vært på jobb.

Det søkes NAV om delfinansiering av tiltaket. Totalt antall timer frikjøpt pr. mnd. er 16. Dette gir max. 12 samtaler inkl. booking og pauser. Det søkes NAV om midler fra 1. mars.

Kommunens andel er administrering av prosjektet, fri med lønn for deltakere, innarbeidelse i sykefraværsrutinen, lederoppfølging med tilbud om samtale og evt. timebestilling osv. Det gjennomføres en evaluering av delprosjektet i juni 2012.

Mandal, 1. februar 2012
Siren Vetnes Johannessen

