



Deres ref.: Deres dato: Saksbehandler:
11.03.2011 Siw Schultz Gabrielsen

Telefon: Vår dato: Vår ref.:
77 02 61 51 08.06.2011 2011/1746 / 461

Det kongelige helse- og omsorgsdepartement

Postboks 8011 Dep
0030 OSLO

HØRING AV NOU 2010:13 ARBEID FOR HELSE. SYKEFRAVÆR OG UTSTØTING I HELSE- OG OMSORGSSEKTORENE

Harstad kommune viser til sakens dokumenter og vil med dette gi tilbakemelding på forslag til tiltak på de fem innsatsområder.

Departementet ber om høringsinstansenes syn på utvalgets vurderinger og forslag slik:

- *Vurder og å foreslå hvordan de tiltakene som får tilslutning, best kan gjennomføres.*
- *Gi en begrunnelse for forslag som ikke støttes.*
- *Vurder forslag til eventuelle andre tiltak som bør iverksettes for å redusere sykefravær og utstøting fra helse- og omsorgssektoren.*

Generelt

Harstad kommune arbeider målrettet med HRM og organisasjonsutvikling for, blant annet, å øke frisknærveret. Vi arbeider på tre hovedområder, lederutvikling, arbeidsmiljø og organisasjon. Vår tilbakemelding vil være preget av erfaringer fra dette arbeidet og samarbeidet med bla Rennesøy kommune og svenske Lysekil kommune.

Internt i vår kommune har vi enheter innen denne sektoren som over tid har hatt tilnærmet NULL sykefravær, mens andre har mellom 10-15 %. Vi mener å se at noen faktorer er av større betydning enn andre og vil vektlegge dette i vår tilbakemelding.

Tilbakemelding på de fem innsatsområder:

1. Styrke kunnskap og kompetanse

- Bedre og mer meningsfull sykefraværstatistikk
- Forskning på årsaker til sykefravær og utstøting
- Satsing på systematisk utprøving og evaluering av tiltak
- Forbedre systemene for å formidle kunnskap om effektive tiltak

Kommentarer Harstad kommune (1)

Vi legger til grunn at det finnes svært mye skrevet om temaet og tror ikke mer dokumentasjon bør være et innsatsområde i første omgang. Derimot vil formidling av kunnskap og erfaringer fra de som har lyktes med å få til et lavere sykefravær, være av stor interesse. Lettere tilgang på denne informasjon via web for å kunne dra nytte av andres erfaringer vil være av betydning. Derfor tror vi at forbedring av systemer for å formidle kunnskap om effektive tiltak, er dette tiltakets viktigste punkt.

2. Forbedre arbeidsmiljø og arbeidsinnhold

- Prosjekt med forsterket partssamarbeid
- Systematisk utviklingsarbeid
- Styrking av ledelsesfunksjonen
- Kompetanseenhet for å forebygge trusler og vold
- Kompetanseenhet for tekniske hjelpemidler
- Utvikling av medarbeidernes kompetanse
- Gode omstillingsprosesser
- Forsøk med nye turnus- og arbeidstidsordninger

Kommentarer Harstad kommune (2)

Innsatsområde 2 har i seg en rekke elementer som vi har stor tillit til og erfaring med. Hovedfaktoren er styrking av ledelsesfunksjonen. Vi ser internt i våre enheter, at den avdelingen som har hatt tilnærmet null fravær over tid, også har en av våre beste og tydeligste ledere. God ledelse er helt avgjørende for å lykkes med redusert sykefravær. Resultatmål for god ledelse må ha en strategisk forankring og fremkomme tydelig i virksomhetens virksomhetsplan.

For å lykkes må flere faktorer være til stede slik:

- Kjent og forstått struktur med klare roller og ansvar
- Stillingsbeskrivelser og klare arbeidsoppgaver
- Ledere som utøver ledelse og hvor dette utgjør stillingens grunnpreg
- Verdsettende lederskap og lederopplæring til alle ledere
- God kompetanse hos medarbeiderne

Nevnte punkter er fundamentet som må være på plass for at andre tiltak kan anvendes og gi effekt. I tillegg må lederne gis opplæring for å bli dyktige brukere av personalstøttesystemer som skal bedre kvalitet i utøvelse av deres personalansvar og gi mer ledertid til andre oppgaver. De oppgaver som er definert at lederne skal ivareta selv, må de bli gode på, andre oppgaver som er kompliserte eller som en sjelden utfører, vil bli ivaretatt av dedikert støtte.

Punkt 2 har i seg en rekke tiltak som best kan gjennomføres dersom de settes i en strategisk sammenheng. Flere tiltak som systematisk utviklingsarbeid, utvikling av medarbeidernes kompetanse og styrking av ledelsesfunksjonen har et gjensidig avhengighetsforhold, hvor ledertid og lederegenskaper er avgjørende. Er ikke sistnevnte på plass, vil øvrige tiltak ikke ha noen varig effekt.

Vi tenker her, lederopplæring/utvikling, definerte oppgaver og grenser, gode og effektive støttesystemer og tilgjengelige dedikerte ressurser der dette er påkrevd.

Forståelse for helheten i pkt 2 er viktig og bør selges inn med gode eksempler og fortellinger, slik at en ser betydningen av en helhetlig analyse for å kunne satse riktig og varig. Hvis ikke vil enkeltvis tiltak trolig kun gi en korttidsvirkning, men vi ønsker varig endring.

Harstad kommune har svært god erfaring med 3-3 turnus ("harstad.modellen") og med en vesentlig reduksjon i sykefraværet i de avdelinger dette er innført. En avdeling (rus/psykiatri) vil sommeren 2011 starte utprøving av såkalt "Nordsjø-turnus". Denne ordninga vil bli nøye fulgt opp med evaluering og tett samarbeid med vår bedriftshelsetjeneste.

Vi har også meget god erfaring med Ryggombud. Dette er en ordning med spesiell opplæring av flere ombud i hver avdeling som igjen driver opplæring internt på sin egen avdeling. Slik får vi nærhet til hvert enkelt personale og nyansatte får umiddelbart innføring i teknikk og bruk av hjelpemidler.

Ryggombudene får jevnlig, flere ganger pr. år, opplæring og oppdatering av bedriftsfysioterapeut.

3. Bedre tilrettelegging for gravide

- Informasjon til gravide og ledere om arbeid og graviditet
- Forsøk med oppfølging av gravide på arbeidsplassen
- Styrke arbeidslivskompetanse i jordmorutdanningen og andre relevante helsefagsutdanninger

Kommentarer Harstad kommune (3)

Harstad kommune har vært med i Gravideprosjektet med svært gode resultater. Vi er tilknyttet Sør-Troms HMS-tjeneste som har ansatt egen bedriftsjordmor med spesielt fokus på dette innsatsområdet. Å være gravid er ikke en "sykdom" med en kortvarig situasjon som krever noe tilrettelegging og som med forholdsvis enkle tiltak, gir mer arbeidsglede, trygghet og tilstedeværelse.

Se: <http://www.idebanken.org/Gravid/270851.cms>

Idebanken sitter på svært mye informasjon og bør kunne brukes til formidling og som pådriver mot andre virksomheter.

4. Bedre seniorpolitikk

- Planlegging av senkarriere gjennom kartlegging og individuelt tilpassede tiltak
- Langsiktig holdningsarbeid i helse- og Omsorgssektoren

Kommentarer Harstad kommune (4)

Harstad kommune har god seniorpolitikk og ser at bla mulig uttak av AFP blir utsatt og at flere velger å stå lengre i stilling. Men, vi ser også at spesielt små kommuner velger bort slike tiltak pga økonomi. Det må også nevnes at for enheter med flere medarbeidere på seniortiltak (f.eks tiltak redusert arbeidstid med 20 % og opprettholdelse av lønn), krever dette god planlegging og tilføring av ressurser for å fylle opp kapasiteten.

Langsiktig holdningsarbeid tror vi er svært viktig og kanskje ikke gitt tilstrekkelig oppmerksomhet i en travel hverdag. Vi erfarer at i arbeidet med langtidsfrisk (Johnny Johnsson 2004) og verdsettende lederskap som vår tilnærming i lederutviklingsprogrammet, vil holdningsarbeid være en av nøkkelfaktorene for godt arbeidsmiljø. Vi ser at små verdsettende tegn og kommentarer fra ledelsen kan gi store positive konsekvenser.

Vår tilnærming er slik (Verdsettende ledelse Tiller 2011):

Verdsettende ledelse er en nøkkelfaktor for godt arbeidsmiljø. Større vekt på verdsettende kommunikasjon i møte med de ansatte øker frisknærværet og arbeidsgleden. Også den verdsettende kompetansen må læres og de aller fleste lederne kan bli bedre på dette området. Best blir resultatet om de små grepene i hverdagen kan knyttes til store dimensjoner som verdier og holdninger hos lederne.

5. Tettere oppfølging av sykemeldte

- Styrings- og oppfølgingssystemer
- Styrking av tilretteleggingstilskuddet
- Forsøk med 365-dagers egenmelding
- Individuell oppfølging av sykemeldte
- Utrede endringer i lønnstilskuddsordningen
- Bruk av velferdspermisjoner

Kommentarer Harstad kommune (5)

Tettere oppfølging av sykemeldte generelt og styrking av kompetansen for å følge de retningslinjer som allerede gjelder er vår hovedtilnærming. Vi har sett og ser verdien av gode prosedyrer på dette området og har i vår siste oppdatering lagt vekt på at det er et

gjensidig forhold mellom nærmeste leder og den som er syk. Dette medfører rettigheter og plikter på begge sider som må være kjent for alle ansatte og ledere. Opplæring er her igjen nøkkelordet og at lederstrukturen er på plass og fungerer. Rådgivning gis som opplæring og støtte i spesielt vanskelige saker, men hovedansvaret ligger på nærmeste leder. Vi har gode erfaringer med temakurs som f.eks innkalling (i ePhorte) til dialogmøter og gjennomføring av dialogmøte 1 og 2. I samarbeid med NAV gjennomfører vi informasjonsmøter om tilretteleggingstilskudd og vi har månedlige samhandlingsmøter. Vi erfarer at opplæring av ledere og ansatte på personalmøter, samt at lederne gis kompetanse og trygghet i utøvelse av sin rolle, som det mest avgjørende punktet her. Systemene og virkemidlene er på plass. Men, de må brukes med trygghet og fokus på at alle berørte parter har rettigheter og plikter. Spørsmålet bør være, hva kan du arbeide med og ikke hvor syk er du.

Generelt

En viktig agenda i dette arbeidet er å skape rom for løsningsorientert samarbeid, vektlegge målet og veien dit; f.eks sykefravær— frisknærvær.

Vi har også svært god erfaring med å bevisstgjøre satsningen på arbeidsmiljøet med å lage en ukes arbeidsmiljøfestival hvert år i september hvor alle ansatte i organisasjonen er målgruppa. Dette er en dugnad, innafor både fag og fritid, med fokus på kompetanse og trivsel som middel for å styrke et godt arbeidsmiljø.

Med hilsen


Max Jensen
Personalsjef


Siw Schultz Gabrielsen
HMS-rådgiver