

*Eit heilskapleg IA-system
for forbetring av
arbeidsmiljøet i Bømlo
Kommune*



BØMLO KOMMUNE SITT ARBEID MED INKLUDERANDE ARBEIDSLIV. Eit heilskapleg system for forbetring.

IA-arbeid handlar om langsiktig innsats, der partane står likeverdige ansvarlege for å delta i eit vaksenopplæringsprogram med kulturendring som mål. Bømlo kommune har teke likeverdperspektivet i IA-arbeidet på alvor, og etablerte tidleg i prosessen faste partsamansette møter.

Å endre ein kultur i ein organisasjon tek mellom 5 og 7 år med kontinuerleg arbeid (prof. Nordahl). Ut frå denne erkjenninga har Bømlo kommune vald å arbeida fram robuste og vedvarande organisatoriske endringar.

Vi meiner at den heilskaplege tilnæringsmåten Bømlo Kommune arbeider med Inkluderande Arbeidsliv på, inneheld viktige element som kan vera med å betra arbeidsmiljøet i eigen kommune og vera ein modell vi kan dela med andre.

Bømlo kommune har følgjande mål for sitt IA-arbeid.

- 1) Redusera sjukefråværet til under 5,4%**
- 2) Tilrettelegge for eigne tilsette/og andre som får helseproblem/ har funksjonsmening.**
- 3) Tiltak som inspirerer til å stå i arbeid lengst mogeleg etter fylte 62 år.**

Det sjukemelde fråværet var i 2009: 7,7% og i 2010: 6,9%.

Arbeidet starta juni 2010 og er forankra i sak til KST november 2010, der KST slutta seg til prinsipp for arbeidet og dei kommunale måla.

Arbeidet er styrt av "Partsamansett" gruppe som består av administrasjon, dei største organisasjonane, H-verneombodet og NAV-arbeidslivssenter. Denne gruppa har i periodar hatt møte kvar veke, annakvar veke og nå kvar månad.

IA-arbeidet oppsummert til nå:

Bømlo kommune har hatt innsats på tre ulike nivå:

- 1) **Organisatorisk nivå.**
- 2) **Verksemdsnivå. (tiltak på arbeidsplassar med høgt fråvær)**
- 3) **Individnivå.**

1) **Organisatorisk nivå:**

Intervjurunde med alle verksemdsleiarar og plasstillitsvalde viste at det var trong for å endre kommunale rutinar på ulike områder.

Dette arbeidet gav grunnlaget for ”Mål og tiltaksplan for IA-arbeidet i Bømlo Kommune”. Partane prioriterte i ca 20 tiltak i denne planen og kom fram til 8 innsatspunkt som skulle prioriterast.

Desse punkta var.

- **Medråderettsmøte.**
- **Medarbeidarsamtale.**
- **Heilskapleg avvikssystem.**
- **Årleg arbeidsmiljøundersøking.**
- **Heilskapleg HMT-plan for kommunen.**
- **Revitalisera arbeidet i Arbeidsmiljøutvalet.**
- **Introduksjon av nytilsette og bruk av prøvetid.**
- **Tilrettelegging for den einskilde inklusive seniorar.**

Etter at kommunen kom med i utviklingsprogrammet **Saman om ein betre kommune** har partsamansett møte og styringsgruppa slutta seg til desse punkta:

- **Alternativ bruk av tildelede ressursar (heltid/deltids program)**
- **Årlege trivselsdagar.**
- **Årleg trivselspris.**
- **Forskningsbasert utvikling. (Knytta til oss forskningsmiljø som kan 1) Forske på vår systematiske måte å jobbe på og 2) Skyggeforskning og hjelp til å utvikle systemer)**
- **Livsfaseorientert personalpolitikk. (inklusive Folkehelseperspektivet)**

Medråderettsmøte:

IA-avtalen er ein trepartsavtale der arbeidstakarorganisasjonane/verneombodet er den eine av tre partar. For at

samarbeidet skal kunne fungere på alle arbeidsplassar må partane møtast etter ein fast plan. Vi har kalla dette for **medråderettsmøte**. Partane har bestemt at desse møta skal vera ein gong i mnd. Vera datofesta og at alle møta skal ha arbeidsmiljøet/sjukefråvær på arbeidsplassen, som tema. Det skal først referat frå møta.

Medarbeidarsamtale:

Partane har bestemt at **alle** tilsette i Bømlo Kommune skal kallast inn til medarbeidarsamtale ein gong i året. Det er ikkje laga faste/like opplegg for gjennomføring av samtalen, men alle skal ha arbeidsmiljøet til medarbeidaren som tema. I tillegg skal kompetansen til den einskilde vera tema. Har den tilsette nok kompetanse til å utføra den jobben ein er sett til å gjera?? Kvar verksemdsleiar skal rapportere til sin kommunalsjef på desse to punkta ein gong i året.

Heilskapleg avvikssystem:

Mål og tiltaksplan for IA-arbeidet i Bømlo Kommune viste at kommunen ikkje hadde eit fullstendig og heilskapleg avvikssystem for heile organisasjonen. Det er nå bestemt at kommunen skal innføra og ta i bruk KvalitetsLosen som reiskap m.a. på dette område. Arbeidet starta 2011 og er teken i bruk i heile organisasjonen hausten 2012.

Årleg arbeidsmiljøundersøking:

Partane har bestemt at alle verksemder skal gjennomføra ein arbeidsmiljøundersøking kvart år. Denne undersøkinga har kommunen laga sjølv og er digital. Undersøkinga bygger på ein sosioteknisk modell. Den er nå blitt gjennomført i 2011 og 2012 på alle arbeidsplassar og kommunen har laga eit metodisk opplegg for oppfølging og etterarbeid. Resultata av prosessen skal rapporterast til kommunalsjef ein gong i året. Svarprosentar var i 2012 på over **84 %**.

Heilskapleg HMT-plan for kommunen:

Mål og tiltaksplan viste også at kommunen ikkje hadde ein heilskapleg plan for sitt HMT-arbeid. Kommunen har nå laga ein HMS handbok for heile kommunen, og arbeidet skal vidareførast i verksemdene hausten 2012.

Revitalisera arbeidet i Arbeidsmiljøutvalet:

Erfaringar gjennom dei seinare åra, viser at arbeidsmiljøutvalet i kommunen ikkje har hatt tilstrekkeleg fokus på sentrale spørsmål som sjukefråvær/ avvik og arbeidsmiljø. Vi har satt i gang systemiske endringar i informasjonsflytsystemet for å sikre at arbeidsmiljøutvalet arbeidet etter det som arbeidsmiljølova § 7-2 definerer som arbeidsmiljøutvalet sine oppgåver.

Introduksjon av nytilsette og bruk av prøvetid:

Kommunen har ikkje hatt gode og heilskaplege rutinar for introduksjon og oppfølging av nytilsette. Partane bestemte at vi skulle lage ein plan for dette viktige arbeidet. Planen ligg nå føre og er teken i bruk.

Tilrettelegging for den einskilde inklusive seniorar:

Dette innsatspunktet inneheld både oppfølging av sjukemelde og det førebyggjande arbeidet for å hindre at personale blir sjukemelde. Det krev både kunnskap og felles forståing i heile organisasjonen dersom vi skal lykkast med å redusera sjukefråværet. I tett samarbeid med NAV-arbeidslivssenter skal vi hausten 2012 starte ein arbeidsplassvurdering i alle verksemdene i kommunen. I praksis vil dette sei ei registrering av alle arbeidsoppgåver som faktisk blir utført. I tillegg blir det utarbeidd ei liste over "bør" oppgåver som kan vera eigna som tilretteleggingsoppgåver. Desse oppgåvene blir samla i ein sentral database for bruk i IA-arbeidet. Vi vil i det vidare arbeidet for å ha eit større fokus på ei livsfasebetinga tilnærming enn eit særskild fokus på dei eldre arbeidstakarane.

2) Verksemdsnivå. (tiltak på arbeidsplassar med høgt fråvær)

Prosjekter:

Ut frå statistikk over sjukefråværet for den einskilde eining er det starta tre store og "altomgripande" prosjekter for å finne årsak og forbetre situasjonen. Desse prosjekta blir gjennomført og leia av NAV-arbeidslivssenter. Prosjekta har utløyst vesentlege tilskott i tilretteleggingstilskott.

Systemisk informasjon:

Til alle tilsette:

Partane har bestemt at alle arbeidstakarar skal få informasjon om kommunen sine satsingsområde og om IA-arbeidet generelt. NAV-arbeidslivssenter og kommunen har nå gjennomført personalmøte med alle arbeidstakarar i

kommunen. Møta har vore på arbeidsplassane. Kommunen har også utarbeida ulike informasjonsfaldarar.

Til politisk nivå:

Partane har bestemt at alle møter i KST, FSK og H-utval skal ha ei eiga rapportering på IA-arbeidet i kvart møte. Rutinen er sett i verk og fungerer. Dette er også synleggjort i Kommunen sitt system for informasjonsflyt.

Til grupper:

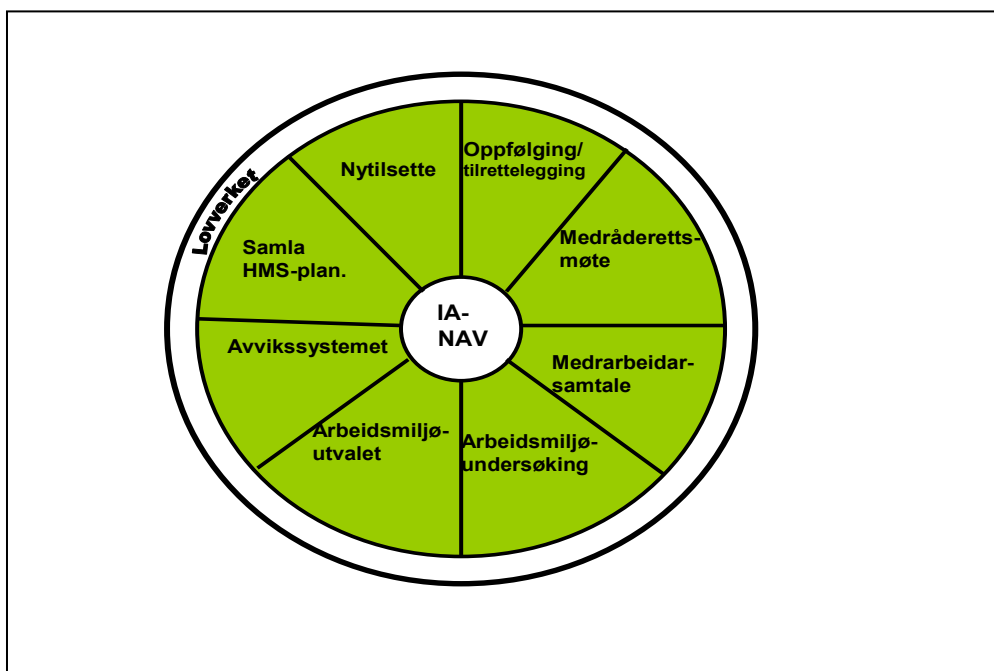
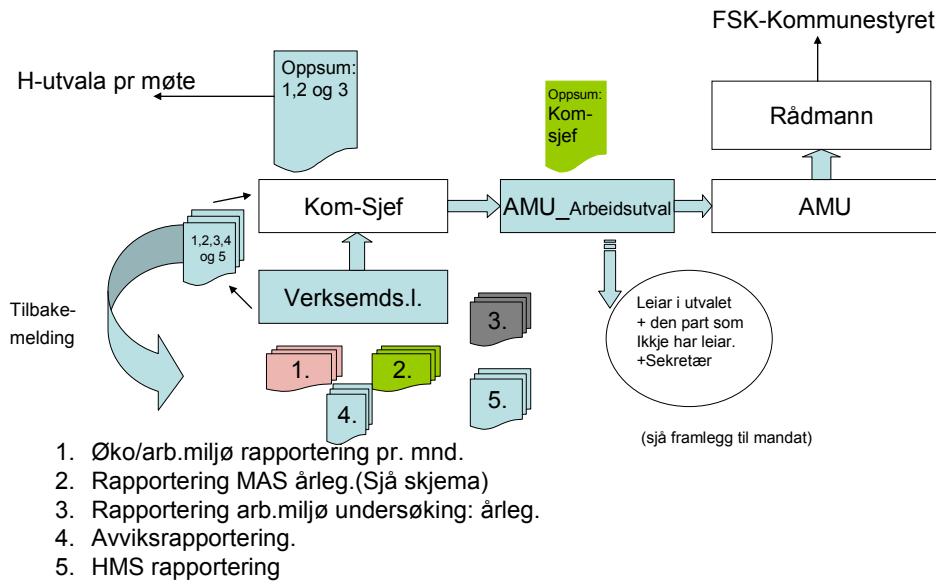
- Kommunen har arrangert dagskurs for medlemmene i AMU.
- Kommunen har arrangert kurs for leiarar og tillitsvalde om medarbeidarsamtalen.
- Kommunen har arrangert kurs for alle verneomboda om deira rolle i IA-arbeidet.
- Kommunen har i samarbeid med HMS-Bomlo og NAV-arbeidslivssenter arrangert kursrekke i tilrettelegging og søknad om tilretteleggingstilskott.
- Kommunen har arrangert årleg trivselsdag med m.a. informasjon om IA-arbeidet i kommen.
- Fagforbundet har arrangert kurs med tema ”Den helsefremjande arbeidsplassen” for alle tilsette i kommunen.
- I samarbeid med NAV-arbeidslivssenter vil kommunen hausten 2012 starta ei kursrekke med ulike tema t.d.: den vanskelege samtalen og i kurs i møteleiing.

3) Individnivå.

For å få ein status og oppjustert oversikt over kven som er sjukemelde og kva som er gjort i forhold til den einskilde, har kommunen arrangert **Oppstartsmøte** med alle verksemdsleiarane. Dei som har vore innkalla til desse møta er NAV-Bømlo, NAV-arbeidslivssenter i tillegg til verksemdsleiar. Målet med denne møteserien har vore å få vurdert om arbeidsgjevar har fylgt opp sitt ansvar med oppfølgingsmøte, oppfølgingsplanar og dialogmøte 1. Om NAV-Bømlo har fylgt opp sitt ansvar med m.a dialogmøte 2. Er ordning med tilretteleggingstilskott nytta for dei som kan ha hjelp av denne ordninga? Her spiller NAV-arbeidslivssenter ein viktig roll, både for å heve kompetanse og bevisstgjerung hos den einskilde verksemdsleiar og vera behjelpeleg i søknadsprosess osv. Er vi sikre på at vi har gjort alt vi kan for å hjelpa den einskilde raskare tilbake?

I tillegg til gruppa som er ute i sjukemelding, har desse møta også hatt fokus på personar som står i fare for å bli sjukemelde. Er det noko partane kan gjera for å hindre at ein blir sjukemeldt? Kan tilretteleggingstilskott nyttast her? Første møteserie var haust 2010 og vår 2011. Vi startar nå ny møteserie september 2012.

BØMLO KOMMUNE SITT SYSTEM FOR INFORMASJONSFLYT.



**Bømlo
Kommune
sitt digitale
Innsatshjul**

Hausten
2012 har
kommunen

eit spesielt fokus på det økonomiske insitamentet i innstasarbeidet knytta opp mot heltid/deltidsproblematikk.

- Forsøk som går ut på å prøva ut ulike turnusalternativer.
- Forsøk med oppretting av vikarpool, kor dei ansatte jobber på fleire stader og dermed får mulighet til større stilling.
- Forsøk med å auke grunnbemanningen.
- Forsøk med å prøva ut ulike kombinasjonsstillinger.

Ut frå Bømlo Kommune sin heilskaplege måte å arbeide med IA-arbeidet på, meiner vi at vi har gjort eit arbeid som andre kommunar kan læra av. Ia-arbeid fordrar langsiktig og systematisk arbeid. Vi meiner vi har bidrege til at linjeleiarar, tillitsvalde og verneombod har naudsynt kompetanse for å kunne drive eit aktivt IA-arbeid over tid.

Det er krevjande å få partane i heile organisasjonen å forstå drivkreftene bak utvikling i sjukefråværet, utstøyting og fråfall/manglande inkludering i arbeidslivet. Då har vi vald å setje inn organisatoriske endringar som skal vera robuste nok til å sikre betre praksis over tid.

Kommunen er i dialog med Hemil-senteret i Bergen om å søkje forskningsmidlar gjennom Regionalt Forskningsfond for å stadkrefteing eller avkrefteing på om dei innsatsområda vi har vald, er avgjerande for eit betre arbeidsmiljø.

<http://www.regionaleforskningsfond.no/prognett-vestlandet/Forside/1253953763244>

<http://www.uib.no/hemil/>

Oversikt over skukefråværsutviklinga i innsatsperioden.

År	Januar	Februar	Mars	April	Mai	Ju ni	juli	August	September	Oktober	November	Desemb
2010	7,2	7,9	7,7	7,6	7,1	6,7	4,6	4,9	6,3	7,2	8,4	8,2
2011	9	8,4	7,7	7,8	6,4	6,3	5,4	3,6	4,6	4,7	5,7	5,7
2012	5,65	6,94	6,99	6,25	6,12	6,1	4,3					

18. september 2012.

Knut Martens
Seniorrådgjevar