



Saman om ein betre  
**KOMMUNE**

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

# Kommunepresentasjoner



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET



Lenvik kommune

Saman om ein betre kommune

BARNEBYEN

# Nettverkssamling Høyanger

Presentasjon fra Lenvik kommune



## Gevinstrealisering- erfaringer- læring

- Lenvik kommune har satt som mål å øke nærværet til minimum 92 % innen utgangen av 2015.
- Gjennom deltakelse i Saman om ein betre kommune har kommunen fått ny kunnskap og delt erfaringer fra nærværsarbeidet.

Egenmeldt og legemeldt fravær Lenvik kommune:

År	2009	2010	2011	2012	2013
Fravær	8,0%	9,9%	9,8%	10,1%	9,6%

Legemeldt fravær Lenvik kommune

År	2009	2010	2011	2012	2013
Fravær	6,9 %	8,8 %	8,7 %	8,7 %	8,3 %



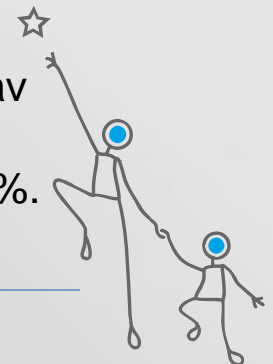
## Hva har vi lært så lang?

- Lenvik kommune har mange, og gode, rutiner for forebygging og oppfølging av sykefravær.
- Arbeid med å øke nærværet/ redusere fraværet er en kontinuerlig prosess som krever fokus over tid. I Lenvik har vi nærvær som tema på alle personalmøter, møter i AMU, PSU, ledermøter, faste drøftingsmøter med tillitsvalgte osv. I tillegg arrangerer vi små og store kurs, fagdager etc. for å øke kunnskapsnivået og holde temaet varmt.
- Tre-parts samarbeidet er avgjørende for å lykkes- det kreves stort engasjement fra alle parter, og at alle parter bidrar når det kommer til implementering av nye og eksisterende rutiner.
- Det er viktig å tenke «ut av boksen»- ingenting er umulig, det umulige tar bare litt lenger tid.



## Hva ser vi av gevinster?

- Nærværet øker jevnt og trutt
- Medarbeidertilfredshet øker
- Kunnskapsnivået i organisasjonen øker, både hva gjelder årsaker til fravær, forebygging og tilrettelegging og oppfølging.
- Større fokus og engasjement i forhold til IA-arbeidet fra både ledere, tillitsvalgte, politikere, leger, verneombud og ansatte for øvrig
- Nye og forbedrede rutiner for forebygging og oppfølging av sykemeldte
- Lenvik utmerker seg i Troms fylke og landet for øvrig hva angår bruk av avventende sykemeldinger (1,2% mot 0,3% på landsbasis og 0,6 % i Troms). Bruk av graderte sykemeldinger er økende- fra ca. 20% til 30%.



## Lenvik ønsker å trekke frem følgende:

- Vi mener det har vært riktig å fokusere på hele organisasjonen, ikke bare enkelte virksomhetsområder. Vi har lagt til grunn at resultater oppnås gjennom samlet innsats- det er summen av iverksatte tiltak som bidrar til resultater, ikke enkelttiltak i seg selv.
- Prosjektet har vært systemorientert- lage nye, videreutvikle og forbedre eksisterende rutiner.
- Gjennomført kartlegginger- tatt tak i tilbakemeldinger fra ansatte, ledere, tillitsvalgte osv.
- Årlig fagdag og små/store kurs har vært viktig i forhold til å opprettholde fokus og øke kunnskap.
- Etablert faste samarbeidsarenaer med legene!
- Vi har et meget godt og tett samarbeid med NAV Arbeidslivssenter.
- Lenvik kommune har økt sitt fokus på forebygging, tilrettelegging og inkludering.
- Lenvik kommune har publisert egen lokal idebank for tilrettelegging på kommunens intranett





Toten kommune  
og langt nok unna

om en bære



# I hoppes om en bære kommune

Overordnet mål:  
Redusert sykefravær  
– mål 8 % totalt  
ØTK

Verditurneen:

Nytenking

Kvalitet

Respekt

23 avdelinger besøkt pr. d.d.

Kompetanseheving:

Ledere i ØTK– Slutført Mai 2014

Film: Ferdig Desember 2013

Ømdømme

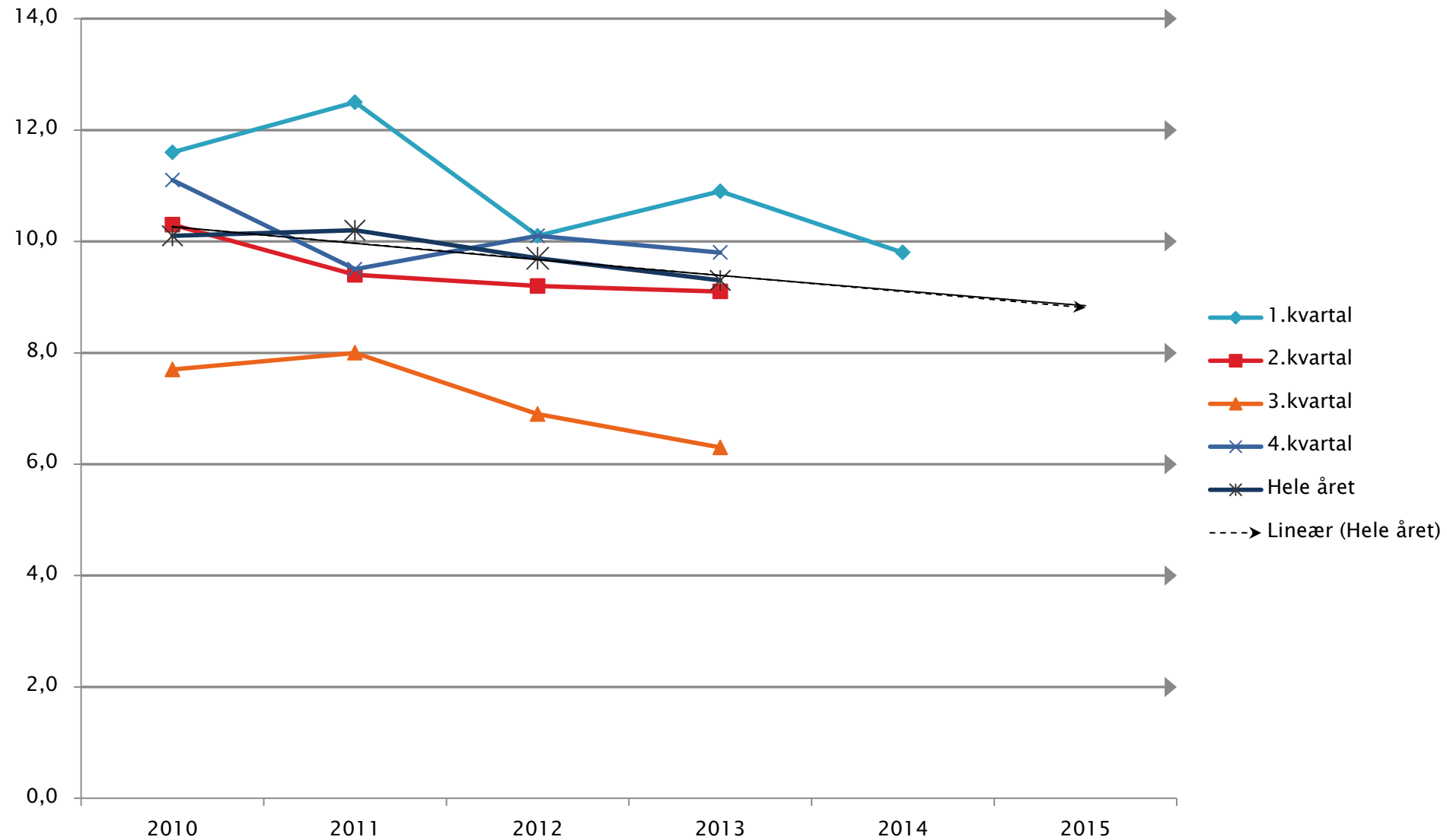
Rekruttering



# Hva har vi lært?

- ▶ FORANKRING ER VIKTIG
  - ▶ HOLDNINGSSKAPENDE ARBEID TAR TID
  - ▶ UTFORDRING Å PLANLEGGE LANGT FRAM I TID
  - ▶ ULIKE PROSESSER I KOMMUNEN PÅVIRKER PROSJEKTET
  - ▶ ET GODT OMDØMME BYGGES IKKE OVER NATTEN- FORTSATT ET STYKKE Å GÅ.....!
  - ▶ ANSATTE ER STOLTE OVER ARBEIDET SITT
  - ▶ POSITIVE TILBAKEMELDINGER FRA LEDERE
  - ▶ VERDITURNEEN :
    - ANSATTE VELDIG FORNØYDE
    - ETISK REFLEKSJON GIR BEDRE ARBEIDSMILJØ 😊
- SYKEFRAVÆRET REDUSERT SIDEN OPPSTART!!!!

# Nærværsutvikling i Østre Toten kommune



# GEVINSTER

- ▶ BEDRE KOMMUNEØKONOMI MED REDUSERT SYKEFRAVÆR
- ▶ SYKEFRAVÆRET REDUSERT MED 4,5 % SISTE ÅR 😊 HELE ØTK =63 FLERE PERSONER PÅ JOBB!! Regnet ut av ca. 1 000 årsverk.
- ▶ BEDRE TJENESTER som følge av
  - STABILITET OG KONTINUITET
  - BEDRE LEDELSE
  - BEDRE ARBEIDSMILJØ (Fokus på holdninger/verdier)
- ▶ BEDRE OMDØMME
  - INTERNT
  - EKSTERNT
  - ØKT REKRUTTERING
  - ØKT TILFLYTTING



Hva ønsker Andebu kommune å oppnå i prosjektet:

Effektmål:

A. Opprettholde nærværet,

- maksimum 7,5 % sykefravær i 2013
- maksimum 7,0 % sykefravær i 2014
- maksimum 6,5 % sykefravær i 2015
- (summen av egenmeldt og legemeldt fravær)
- Redusere kostnader ved sykefravær med 1 mill. kr.

B. Kommunens HMS-arbeid skal fremstå med overordnet og synlig profil.



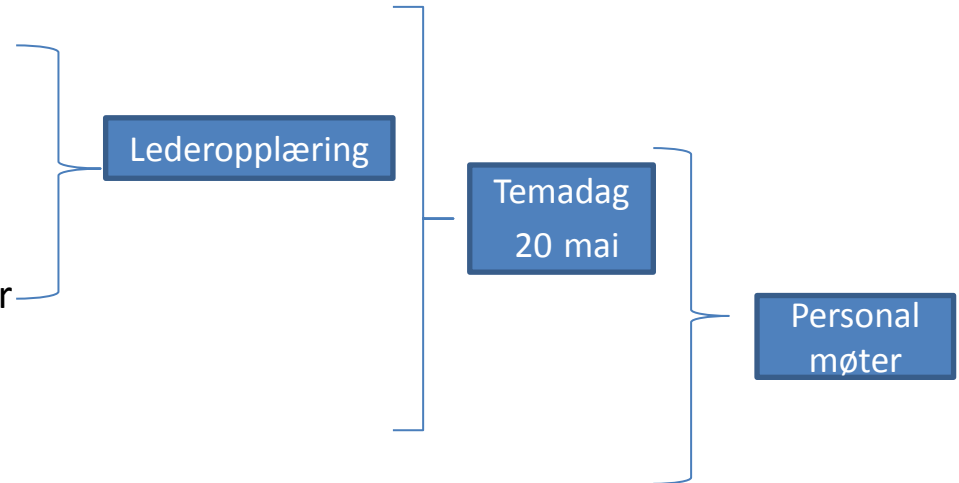
## Hva har vi lært så langt?

### «Trappevasken starter øverst»

Fokus på kommunens resultatområder, verdier og lederprinsipper dannet «grunnmuren» i all lederopplæring. Når hver eneste en av oss har dette «under huden» og vi kombinerer dette med en rekke systemrettede tiltak som ligger i hovedprosjektet, tror vi at resultatene kommer.

### Forankring i alle ledd

- Folkevalgte
- Rådmann
- Rådmannens ledergruppe
- Virksomhetsledere
- Mellomledere
- Andre med koordinerende ansvar
- Tillitsvalgte
- Verneombud
- Ansatte



## Hva har vi lært så langt? Forts.

Kunnskap om fravær i organisasjon:

Statistikk på

- Fravær samlet
- Fravær pr. arbeidssted
- Fravær pr. stillingskode
- Fravær kjønn
- Fravær aldersgruppe
- Fravær i ulike stillingsprosent, for eksempel :

1-24 % = 6,5 %	50,74 % = 10,1 %	100 % = 5,1 %
25-49 % = 6,2 %	75-99 % = 9,3 %	

Vår antagelse om at ansatte med små stillinger har et høyere fravær enn ansatte i 100 % stillinger, stemmer her.

## Hva ser vi av gevinster ?

- Sykefravær 2012: 8 %
- Sykefravær 2013: 7,2 %
- Sykefravær 2014(mars): 8,5 % mot 9,2 % i 2013
- Lederopplæringen bidratt til felles forståelse og tryggere ledere
- Positivt for omdømme, artikler på nett/dialogbanken bidrar positivt i rekruttering av nye medarbeidere

## Gevinstplan:

Målgruppen fordelt på ansatte totalt og sektorvis, samt ledere og brukere/innbyggere.

Eks.

Målgruppe	Gevinst	Indikator
Ansatte totalt	➤ Sykefraværet har gått ned	➤ Sykefraværet er maks 6,5 % i 2015
		➤ Maks 1 % av alle sykemeldinger skal gjelde muskel/skjelett lidelser
	➤ Medarbeidertilfredsheten har økt. Bedre arbeidsmiljø i organisasjon: økt motivasjon, mindre stress	➤ Medarbeiderundersøkelsen viser i 2014: snitt score på ....
Ledere	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ledere har gjennomført lederopplæring i regi av kommunen</li> <li>➤ Har større relasjonell kompetanse</li> <li>➤ Har større trygghet i rollen</li> <li>➤ Kjenner og bruker kommunens rutiner for oppfølging av ansatte</li> <li>➤ Opplever lederopplæringen som helsefremmende</li> </ul>	➤ Medarbeiderundersøkelsen viser i 2014: ....poeng score på dimensjonene: Faglig og personlig utvikling, nærmeste leder og overordnet ledelse.
Brukere/innbyggere	➤ Økt opplevd kvalitet på tjenestetilbudet	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Brukerundersøkelse viser i 2015.....</li> <li>➤ Antall avvik er økt med..... Fra 2014 til 2015, for deretter en reduksjon</li> </ul>





# Saman om ein betre kommune

- Fra sykefravær til nærvær i  
Porsgrunn kommune

# Fase 1- sykefravær



- 8 virksomheter
  - mer enn 50 ansatte
  - sykefravær på 10 % eller mer over tid
- Egne delprosjekt
  - Mål for årlig reduksjon i sykefraværet
  - Lokale tiltak
  - Oppfølging fra HMS
- Rapportering til styringsgruppe

# Gevinster i fase 1

- Sluttrapport under utarbeidelse
- Ikke full oversikt over resultatene
- Sykefraværet i kommunen redusert fra 8,6 % i 2012 til 8,1 % i 2013



# Steinkjer-modellen:

Hva den enkelte medarbeiders fravær koster arbeidsplassen hver enkelt måned, samt akkumulert kostnad





Periode	totalkostnad	arbeidsgivers kostnad (ikke refundert)	Akkumulert kostnad arbeidsgiver
arbeidsgiver-perioden	28 611	28 611	28 611
M1 - arb giver-per	25 034	2 870	31 480
måned 2	53 645	6 149	37 629
måned 3	53 645	6 149	43 778
måned 4	53 645	11 238	55 016
måned 5	53 645	11 238	66 254
måned 6	53 645	11 238	77 492
måned 7	53 645	11 238	88 730
måned 8	53 645	11 238	99 968
måned 9	53 645	11 238	111 206
måned 10	53 645	11 238	122 444
måned 11	53 645	11 238	133 682
måned 12	53 645	11 238	144 919

# Fase 2-nærvær

- Fokus på helsefremmende og nærvær
- Langtidsfrisk
  - Hvordan er det når det er som best?
- Startet i tre sykehjem- gode erfaringer
- Prøve ut i flere virksomheter
  - også på andre kommunalsjefsområder
  - 1.1.14-30.6.15
- Vurdere utrulling i hele kommunen



# Kommuneplanens samfunnsdel

- Legge til rette for tidlig innsats, og styrke den enkeltes mestringsevne og mulighet til å ivareta egen helse, trivsel og livskvalitet
- En organisasjon med evne til nytenking, endring og forbedring
- Gradvis flytte ressurser fra reparasjon til forebygging
- En innovativ, kompetent og inkluderende organisasjon
- Være en inkluderende arbeidsgiver med myndiggjorte medarbeidere



# Langtidsfrisk

- Bygger på helhetssyn på livet
- En filosofi for et langtidsfriskt samfunn og en metode for helsefremmende arbeidsplasser med friske og effektive medarbeidere som føler arbeidsglede





# Gevinst fra Langtidsfrisk

- Øke nærværet
- Flere på graderte fremfor helt sykmeldte





Høyanger kommune

eld kraft vatn



Presentasjon frå Høyanger kommune v/prosjektleder – nettverkssamling 28.04.- 30.04.14

# Saman om ein betre kommune

[www.hoyanger.kommune.no](http://www.hoyanger.kommune.no)

# Kva vil vi oppnå i prosjektet?

## Hovudmålsetnader

- Redusere sjukefråværet til eit snitt på 6 % i heile kommunen ved utløpet av prosjektperioden i desember 2015
- Redusere talet på tilsette som arbeider uønska deltid til 50 i 2014

# Kva vil vi oppnå forts.

---

- Elles:
  - ✓ Utvikle og vedlikeholde gode system/styringsverktøy
  - ✓ Leiaropplæring med fokus på systematisk HMS/sjukefråværsoppfølging
  - ✓ Etablere utval som skal arbeide med førebygging
  - ✓ Tilsette skal ha felles møtepunkt
  - ✓ Kvar arbeidsplass skal ha tiltak som fokuserer på arbeidsmiljøet
  - ✓ Gjennomsnittleg storleik på deltidssstillingane skal være 70 % innan 31.12.14

# Kva er «nytt» i oppfølginga?

---

- Grønne og gule tiltak i kvar eining, dvs helsefremjande og førebyggjande
- Nye melderutiner – dialog næraste leiar
- Fokus på restarbeidsevne - tilsette sine plikter
- Kjerne/periferioppgåver pr avd
- Tidlegare på bana ved korttidsfråvær. Innkalling til samtale ved 15 dgr eller før.
- Tilretteleggingsutval etablert og operasjonalisert



# Erfaringar så langt...

---

- Ingen quick-fix å få redusert sjukefråværet, prosess som tek tid
- Samansette problemstillingar; kultur, haldningar, ubalanse kjønnsamansetnad
- Ulik kompetanse hos mellomleiarar m.o.t oppfølging av sjukmelde
- Leiarar må bli flinkare å tidsavgrense og evaluere tilrettelegging så denne ikkje vert permanent
- Større fokus i organisasjonen på at tilsette også har plikter i høve sjukefråvær, ikkje berre rettar

# Gevinstar så langt...

---

- Større systematikk og heilskap i oppfølginga:
  - ✓ Eit felles sett med rutinar og «hjelpedokument» som byggjer på IA og lovverket
  - ✓ Ikkje tilfeldig kvar i organisasjonen ein jobbar m.o.t kva oppfølging ein får ved sjukdom
  - ✓ Alle dokumenta tilgjengelege elektronisk i Kvalitetslosen og utlevert til einingane i fysisk form
- Operasjonalisert tilretteleggingsutvalet; felles «overordna» organ for oppfølging og førebygging
- Ikkje nemneverdig effekt på måling på sjukefråværet enno. Avventar ny deltidsmåling før ferien 2014.
- Større fokus i organisasjonen på konsekvensar av uønska deltid

---

# Takk for merksemda!



eld kraft vatn



Saman om ein betre  
**KOMMUNE**

- eit rammeprogram for lokale prosjekt



OMDØME

NÆRVÆR

REKRUTTERING



*Eit samarbeidsprosjekt mellom Stord kommune,  
Arbeidstakarorganisasjonane og dei folkevalde*

# HOVUDMÅLSETJING

Gjennom eit helsefremjande og meiningsfullt arbeidsmiljø, vil me jobba for godt omdøme, auka arbeidsnærvær og god rekruttering.

- Definerte delmål
- SMART målsetting



# STATUS

- ◉ Prosjektgruppa etablert i februar -14
- ◉ Prosjektleder plassert i etablert organisasjon
- ◉ Revidert prosjektplan godkjent i februar



# KORLEIS OPPNÅ SUKSESS I STORD KOMMUNE?

- ◉ Engasjert prosjekt- og styringsgruppe
- ◉ Hovudaktivitetar som legg opp til 3-parts samarbeid
- ◉ Delaktivitetar med brei deltaking frå partane
- ◉ Sjå samanheng mellom systematisk HMS-arbeid og Saman om - prosjektet
- ◉ Tett oppfølging ute i einingane
- ◉ Tilsette som opplever eit prosjekt til nytte for leiarane, sine tillitsvalde, verneombod og seg sjølv.
- ◉ Prosjektet skal ende opp i handfaste verktøy som oppleves nyttig utover prosjektperioden



# KVA HAR ME GJENNOMFØRT TIL NO?

- Etablert arbeidsgruppe for kartlegging av sjukefråvær og nærværsfaktorar:
  - BHT
  - NAV Arbeidslivssenter
  - Hovudverneombod
  - HMT-leiar
- Besøksrunde
  - Kvifor?
  - Korleis?
  - Kven?

**NÆRVÆR**



# KVA HAR ME GJENNOMFØRT TIL NO?

- Etablert arbeidsgruppe for temadag i 2014:
  - Personal- og organisasjonssjef
  - 2 Einingsleiarar
- Temadag 26.mai
  - Kvifor?
  - Korleis?
  - Kven?
- Temadag oktober
  - Arbeidsmiljø

OMDØME



VITSEN ER AT  
ALLE MED SAMM'A DRAKT  
SPELLER MOT SAMM'A MÅL!

