



Lenvik kommune

Saman om ein betre kommune

BARNEBYEN

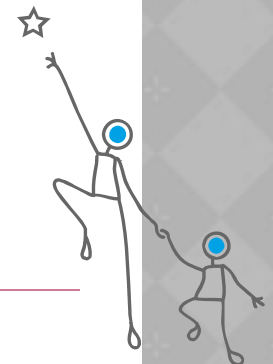
NETTVERKSSAMLING

Tromsø 3. og 4.september



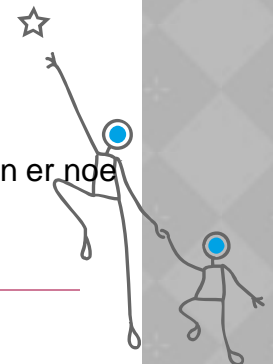
PROSJEKTORGANISERING

- Styringsgruppe: Formannskapet
- Ressursgruppe: Rådmann, repr. styringsgruppe, hovedtillitsvalgt, prosjektleder, informasjonssjef, personal- og utviklingssjef, repr. NAV arbeidslivssenter, kommuneoverlege, BHT, to virksomhetsledere
- Arbeidsgrupper: Opprettes ved behov i forhold til mindre deltema, f.eks. gravide arbeidstakere
- 4 ressursgruppemøter første halvår
- Prosjektleder utarbeidet halvårsrapport til styringsgruppe



KARTLEGGING SYKEFRAVÆRSOPPFØLGING

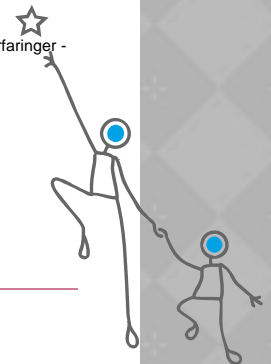
- et mindretall av arbeidstakere som signaliserer til sine ledere at de står i fare for å bli sykmeldte. I de få tilfellene det skjer så oppgis høyt arbeidspress eller planlagte operasjoner/inngrep som årsak til kommende fravær
- et mindretall av arbeidstakere etterspør tilrettelegging som et alternativ til sykmelding. I den grad det etterspørres tilrettelegging melder barnehager at dette stort sett handler om ” fritak” fra primæroppgaver som legging, påkledning, stell. I skolen handler det ofte om å bli fritatt fra utfordrende klasseledelsesoppgaver/klassekontaktansvar. Skjerming fra publikum/brukerkontakt.
- et flertall av ledere tilkjennegir tilretteleggingsmuligheter på sin arbeidsplass, dog innenfor en grense som tilsier opprettholdelse av normal drift. Oppgavene må gjøres! Redsel for ”doble utgifter” etter arbeidsgiverperioden?
-
- et flertall oppgir at det stort sett benyttes egenmeldinger ved korttidsfravær, men også her med noen unntak
- gradert sykemelding benyttes i noen grad, avventende sykemelding så å si aldri
- de fleste ledere tilkjennegir at de kjenner til Raskere tilbake, lbedrift og BHT. Frisklivssentralen er noe mer ukjent. Informasjonsbrosjyrer til ansatte??



FORTS. KARTLEGGING SYKEFRAVÆRSOPPFØLGING

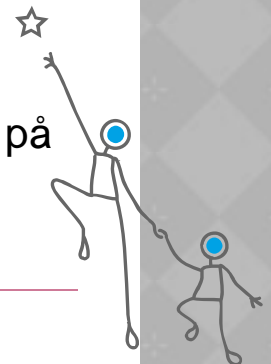
- Et flertall ringer først inn fraværsmelding/ Et flertall møter opp personlig for å levere sykmelding
- Flertallet av ledere oppgir at de tar en uformell samtale i forbindelse med levering av sykmelding. Tid er en sentral faktor her. Tilrettelegging er da sjelden tema.
- Lite dialog og kontakt fra leders side i sykmeldingens tidlige fase 0-3 uker. Forholder seg til regler om IOP etter 4 uker og dialogmøte innen 7 uker. Ledere opplever sjelden motstand mot å møte til disse samtalen.
- Vedlegg til sykmeldingens Del C (tilbakemelding til sykmelder) fylles i svært liten grad ut. Det skal nevnes at leger sjelden krysser for at de ønsker en slik tilbakemelding.
- Flertallet av ledere oppgir ikke oppfølgingsamtalene med sykmeldte som vanskelige/utfordrende. Det fremkom at disse samtalen e var mer utfordrende under perioden med åpen sykmelding.
- Svært sjelden at fravær begrunnes i arbeidsrelaterte årsaker, med unntak av stress.
- IOP oppleves av ledere som mest viktig i forhold til dokumentasjon, mindre viktig som verktøy for dialog om tilretteleggingsmuligheter osv. Arbeidstakers deltagelse i utarbeidelse av IOP er noe varierende, alt fra at leder har et ferdig eksemplar med i samtalen, til at arbeidstakere aktivt medvirker.
- Dialogmøte 1- formalitet? Hersker det usikkerhet om møtets formål/hensikt?
- Leger møter sjelden på dialogmøte 1- ser ikke hensikten. BHT innkalles stor sett til møtene.
- Et mindretall har en praksis på at de innkaller arbeidstakere med gjentakende fravær siste 3-5 år til samtale for å gjennomgå fraværstatistikk. De som har gjennomført det har positive erfaringer - arbeidstakere er ofte ikke klar over omfanget av eget fravær. Unisont JA til å få dette nedfelt som en rutine som sikrer legitimitet i forhold til å ta disse samtalen.
- Kommentarer til egne nærværstall; de som har lavt nærvær oppgir ofte bruddskader, slitasjeskader, ryggproblematikk, kompliserte svangerskap som årsaker til fraværet.
- Viktige nærværsfaktorer: trivsel/sosialt fellesskap, kollegial støtte. Utfordrende/varierte arbeidsoppgaver ble kun nevnt av en leder.

Sammen skaper vi tiltak og trivsel!



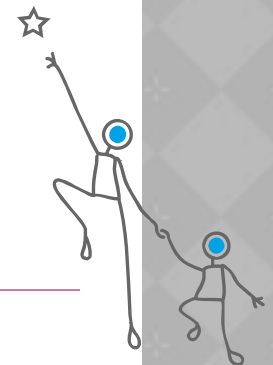
FAGDAG « FRA FRAVÆR TIL NÆRVÆR »

- Fagdag 30.april i Kulturhuset, ca. 100 deltakere (ledere, verneombud, tillitsvalgte, politikere, leger, BHT)
- Samarbeid med NAV Arbeidslivssenter
- Tema; helsefremmende ledelse, medarbeiderskap, tilrettelegging
- Gode diskusjoner og flott engasjement fra deltakere
- Premiering av enheter i forbindelse med nærværsprosjektet
- Medieomtale medførte besøk fra Arbeids- og miljømedisinsk avdeling på UNN



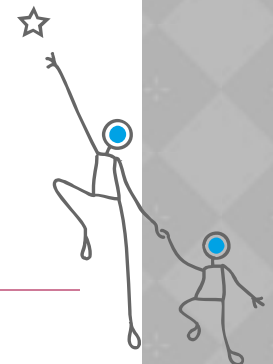
NÆRVÆERSPROSJEKTET

- Honorering av nærvær
- Kriterier:
 - 1) Over 95 % nærvær
 - 2) Økning i nærvær med 2 % sammenlignet med kvartalet året før (nærvær må overstige 88 %)
- 17 virksomheter/enheter mottok belønning 1.kvartal, økt til 25 andre kvartal
- 2000,- i grunntilskudd + 100,- pr. årsverk



PRESENTASJON TIL ARBEIDSPLASSENE

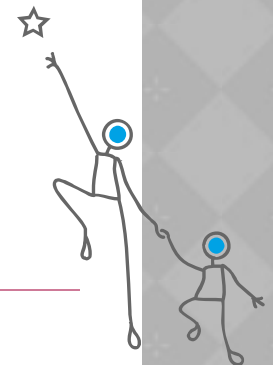
- Nærvær/fravær skal være tema på alle personalmøter/avdelingsmøter, møter AMU, PSU, ledermøter mv.
- Prosjektleder har utarbeidet en powerpointpresentasjon som ledere kan benytte i dette arbeidet
- Presentasjonen inneholder følgende tema;
 - Kommunens personalpolitiske mål
 - Helsefremmende lederskap
 - Medarbeiderskap
 - Kunnskap om sykefravær
 - Konsekvenser av sykefravær
 - Nærvær på egen arbeidsplass
 - Tilrettelegging- arbeidsgivers og arbeidstakers rettigheter og plikter



NÆRVÆRSTALL (legemeldt og egenmeldt)

- 1.kvartal 2012: 88,7 %
- 1.kvartal 2013: 88,8 %

- 2.kvartal 2012: 90,3 %
- 2.kvartal 2013: 90,7 %



Hva jobber vi med pr. dato?

- Lenvik kommunes egen idebank for tilrettelegging- jobber frem av den enkelte arbeidsplass og gjøres tilgjengelig for legene
- Delprosjekt i forhold til gravide arbeidstakere
- Møte med legene i Lenvik kommune
- Prosjektleder må vurdere faste møter med virksomhetene/enhetene for å holde fokus- sliter med prosjektrøtthet?

