



Saman om ein betre  
**KOMMUNE**

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

# VELKOMMEN til annen nettverkssamling

*Nettverk sv Sykefravær*

12-13. september 2012 – Holberg Hotell Bergen  
Nettverksleder  
Geir Johan Hansen



# Deltakere

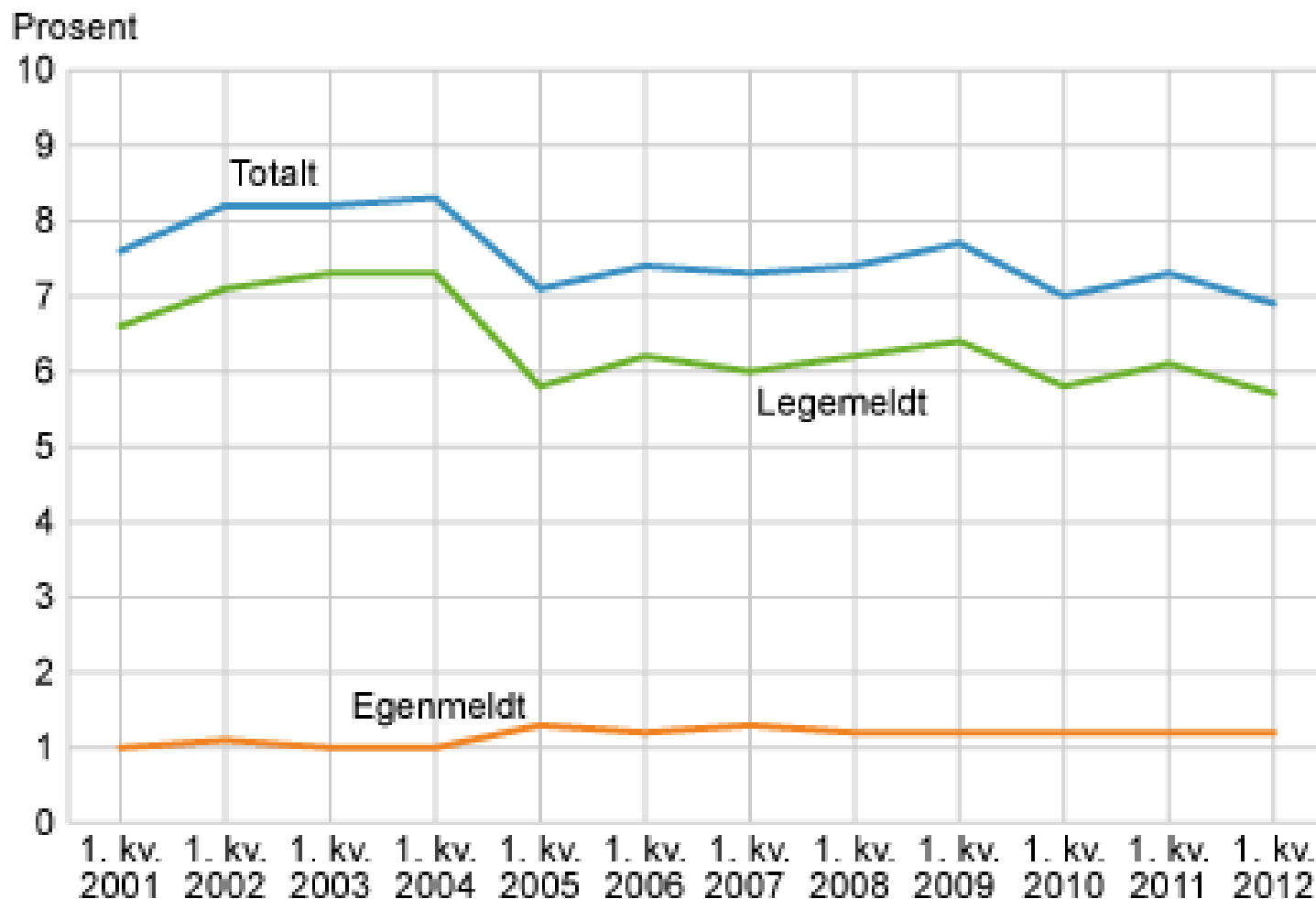
- **Steinkjer kommune**
- **Vefsn kommune**
- **Jondal kommune**
- **Bømlo kommune**
- **Sund kommune**

## **Fagbladet Arbeidsgivers liste over Norges friskeste byer**

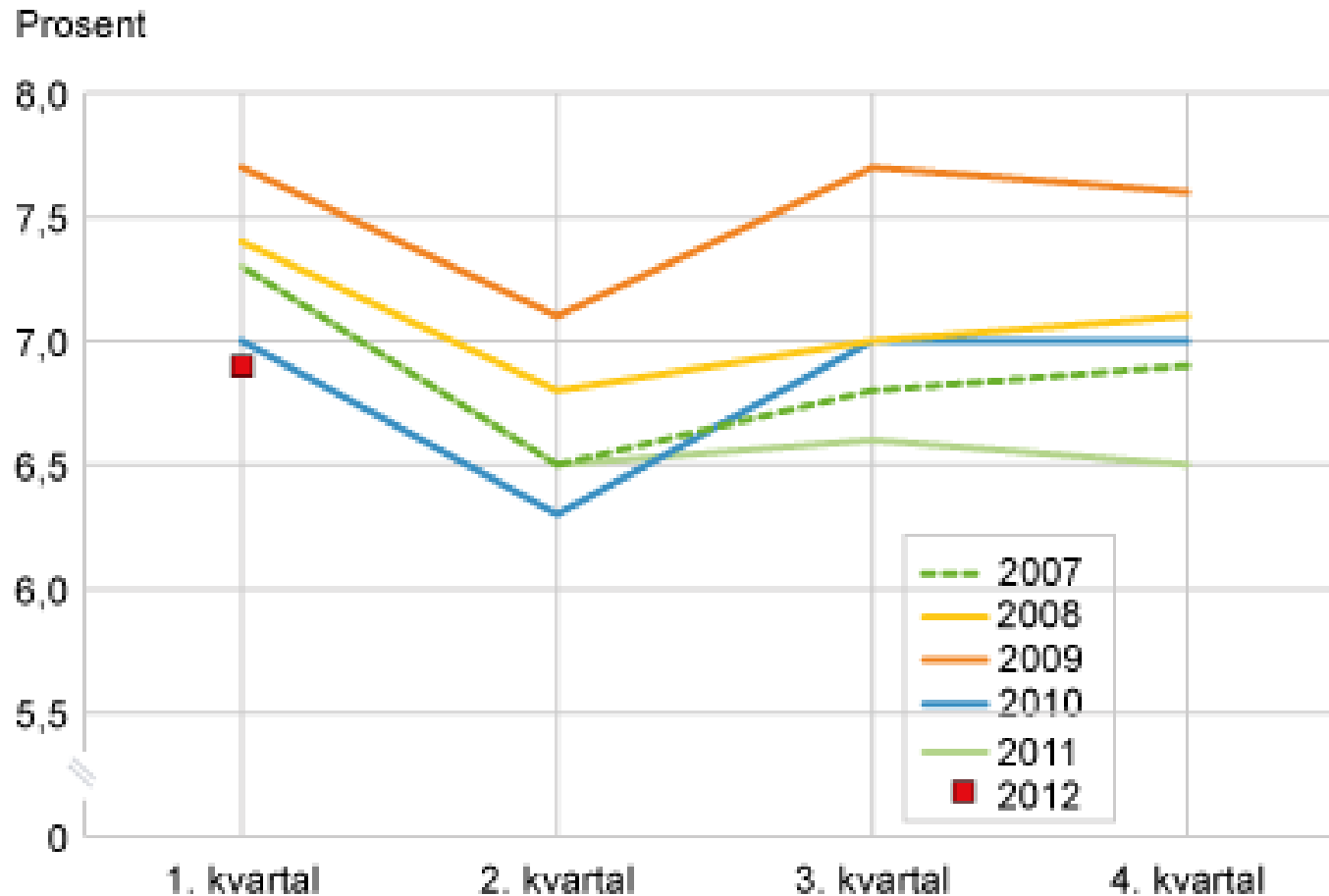
- 1 Stavanger 4,30 prosent sykefravær
- 2 Sandvika 4,40
- 3 Ulsteinvik 4,55
- 4 Jørpeland 4,65
- 5 Sandnes 4,88
- 6 Bryne 4,95
- 6 Førde 4,95
- 8 Oslo 4,98
- 9 Karmøy 5,00
- 9 Odda 5,00
- 11 Egersund 5,03
- 11 Sauda 5,03
- 13 Risør 5,13
- 14 Lillesand 5,20
- 15 Brønnøysund 5,23
- 16 Sandefjord 5,28
- 16 Florø 5,28
- 18 Levanger 5,30
- 18 Åndalsnes 5,30
- 20 Bamble 5,33

<http://www.nrk.no/nyheter/distrikt/nordland/1.8199612>

### Tapte dagsverk pga. egenmeldt og legemeldt sykefravær for arbeidstakere 16-69 år, i prosent av avtalte dagsverk. 1. kvartal 2001-1. kvartal 2012



### Tapte dagsverk pga. egenmeldt og legemeldt sykefravær for arbeidstakere 16-69 år, i prosent av avtalte dagsverk. 1. kvartal 2007-1. kvartal 2012



# Rammeprogram



Saman om ein betre  
KOMMUNE

## DAG 1, 12. september

- **10.00 Velkommen**  
Kort om Bakgrunn, mål og opplegg  
Presentasjonsrunde: Kommunens MÅL på kort og lang sikt  
Aktuelle prosjekt og utfordringer vi ser i nærværarbeidet
- **12.00 LUNSJ**
- **13.00 DYPDYKK I PROSJEKTENE**  
Tilrettelegging og gradering v/ GJH  
Mindre sykefravær – hva skal til? Hvorfor har vi tro på det? Råd vi kan gi om kritiske faktorer
- **14.00 Nærværprosjektet i Bergen med fokus på implementering. Hvilke utfordringer ser vi nå?**  
v/ Kjersti Vold og Neil Lawther, HR-seksjonen/HR-strategisk HMS Bergen kommune
- **15.00 Pause med kaffe**
- **15.20 Samtaler om nye ideer vi tar med oss hjem**
- **16.30 Avslutning dag 1**
- **19.00 Middag**

## Dag 2, 13. september

- **08.30 Oppstart**
- **08.45 Relasjonsledelse «Nærvær, ledelsestanker om det å være nær»**  
v/ Jørn Arild Mikkelsen KS-Konsulent as
- **10.30 Pause – utsjekking**
- **10.50 Oppsummering i plenum**  
v/ Anne K. Grimrud
- **12.00 LUNSJ**
- **13.00 «Når hodet er fullt av gamle tanker»**  
v/ Professor Sjur Dagestad
- **14.00 Veien videre**  
Det første vi gjør når vi kommer hjem
- **14.45 Evaluering og vel hjem**

# INNOVASJON SOM LØSNING



*Omsorgskrisen skapes ikke av eldrebølgen. Den skapes av forestillingen om at omsorg ikke kan gjøres annerledes enn i dag.*

**Sees, gripes og brukes mulighetene, da er en helt annen framtid mulig!**

*Kilde: Kåre Hagen, 2012*



Saman om ein betre  
**KOMMUNE**

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

# Status i programmet

Bergen 12.sept 2012  
Mette Mansåker KR





# Saman om – hva er det *egentlig*?



Saman om ein betre  
KOMMUNE

- Lærings- og erfaringsarena for kommunene
- Stimulering av utviklingsarbeid på viktige områder
- Styrking av partssamarbeidet som arbeidsform
- Samarbeidseksperiment på sentralt nivå

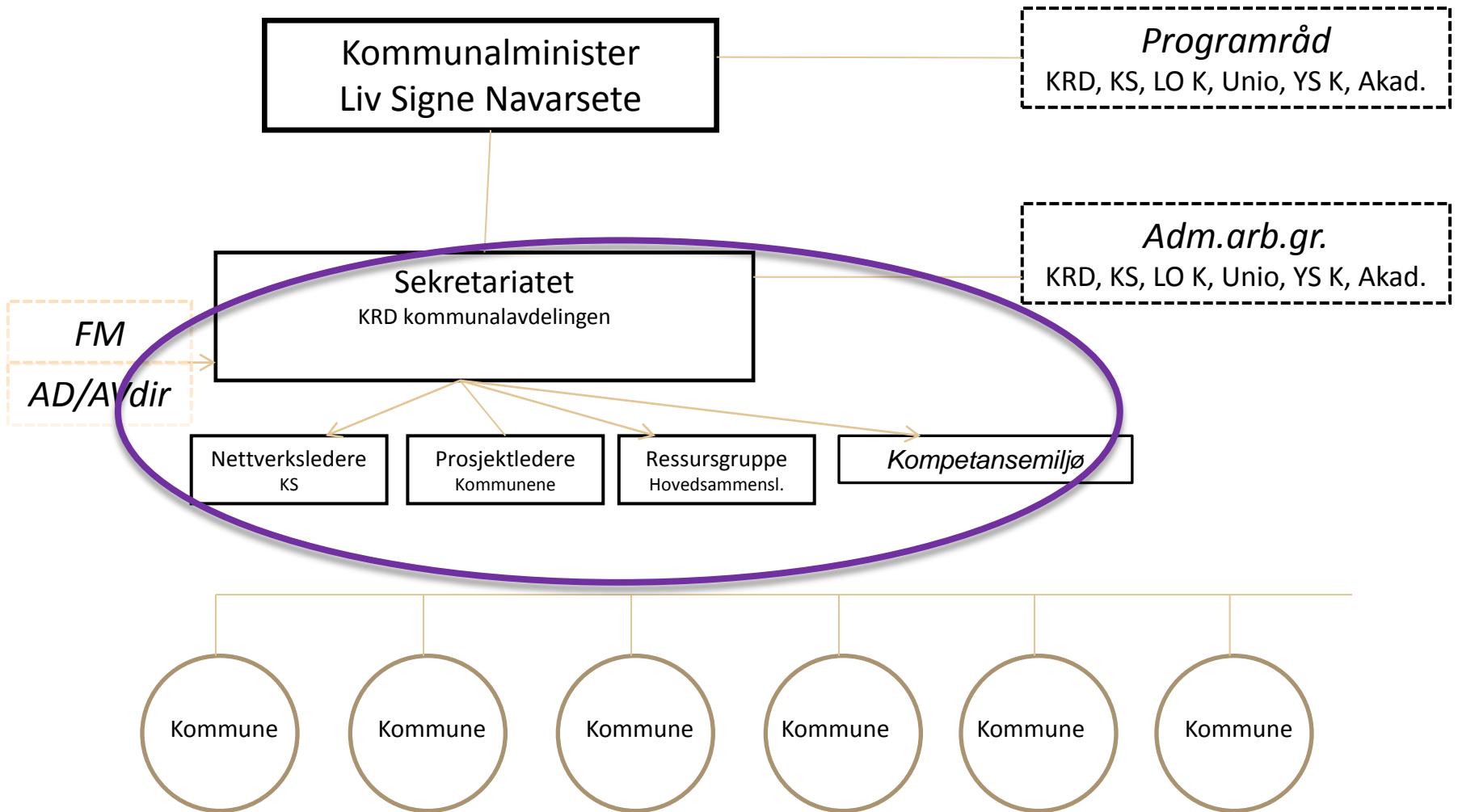


Saman om ein betre  
**KOMMUNE**



*- eit rammeprogram for lokale prosjekt*

# SAMAN OM EIN BETRE KOMMUNE – PROSJEKTORGANISERING

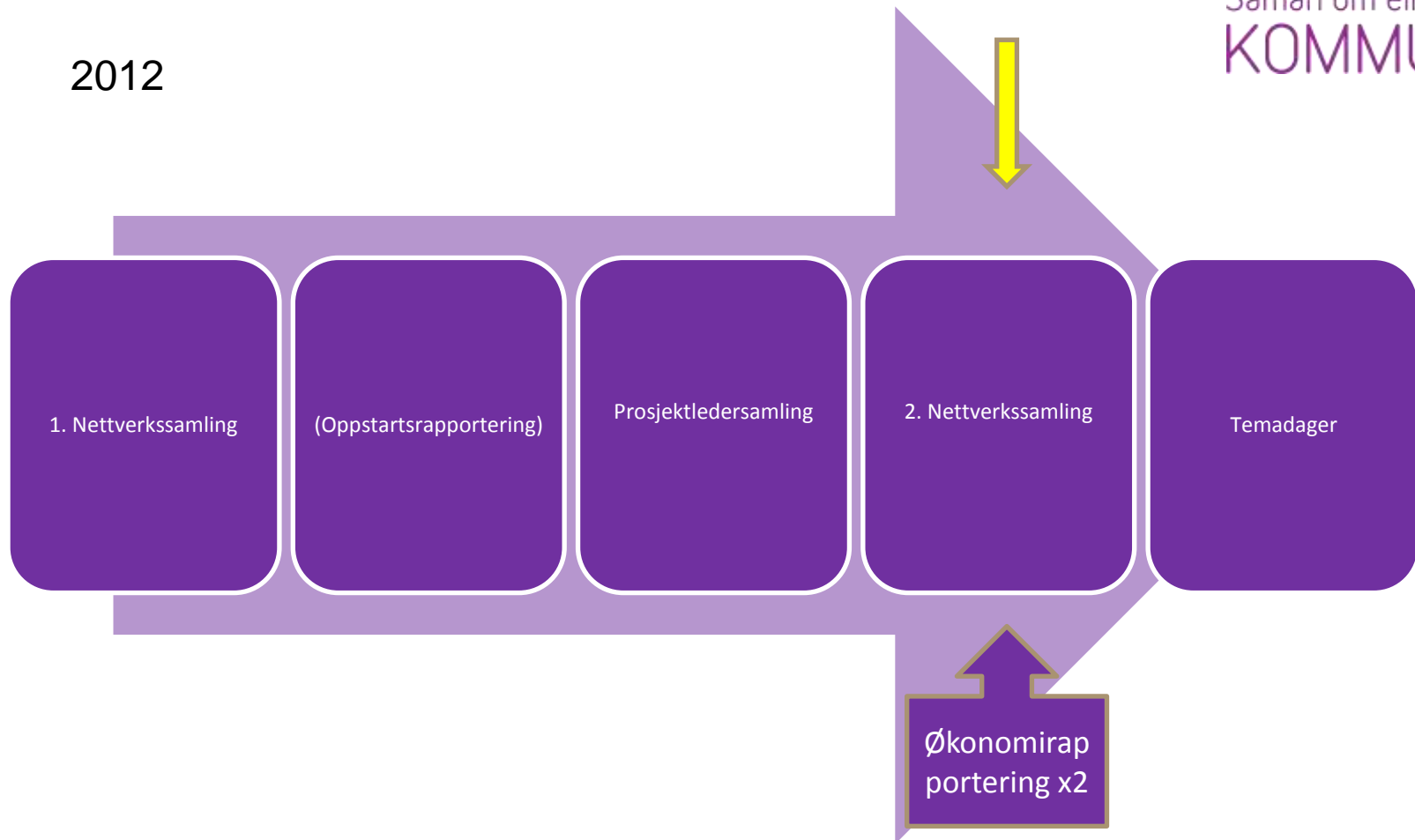


# Hvor er vi i programmet?



Saman om ein betre  
**KOMMUNE**

2012

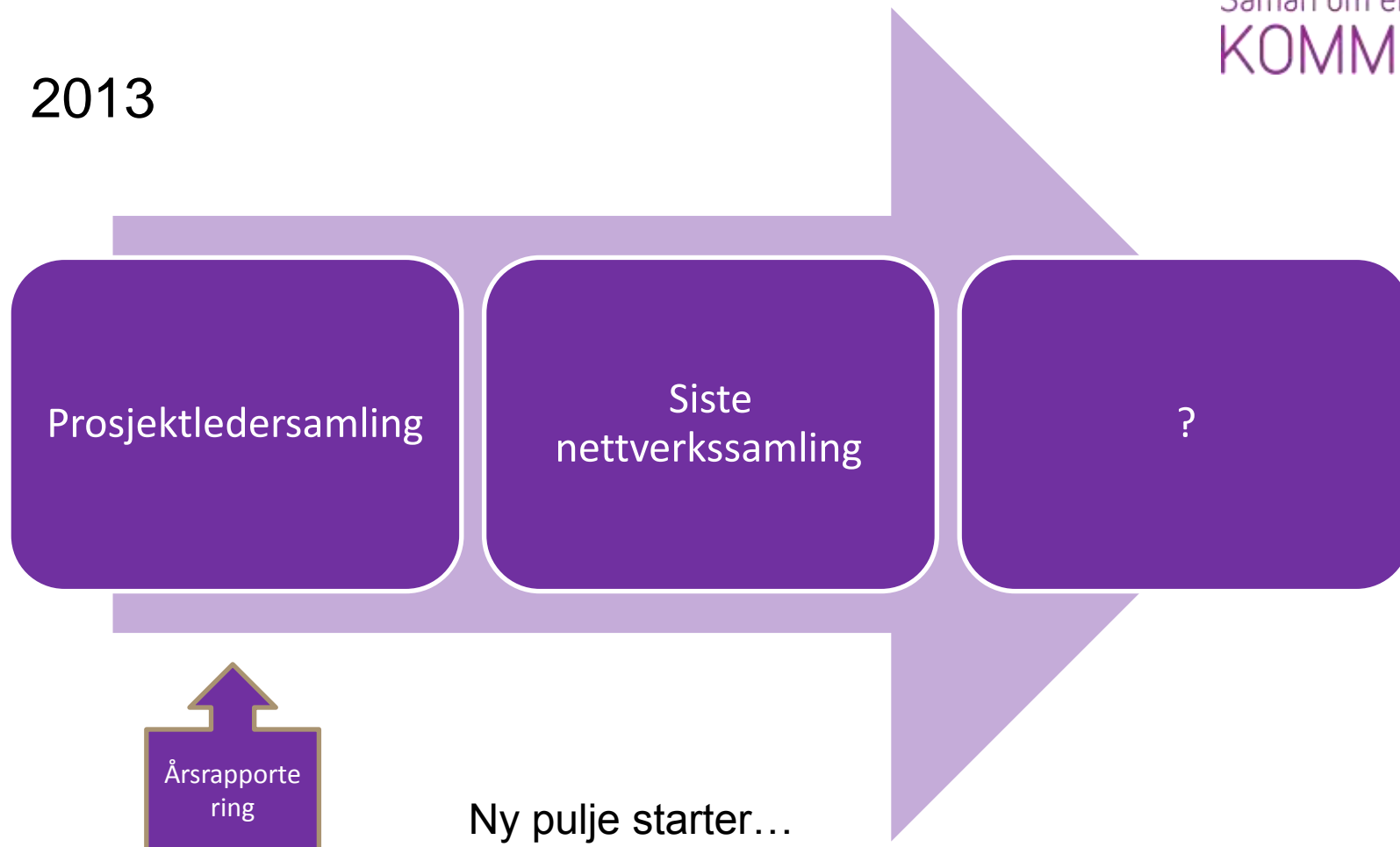


# Og hvor skal vi?

2013



Saman om ein betre  
**KOMMUNE**





Saman om ein betre  
**KOMMUNE**

# Rapporteringen



Saman om ein betre  
**KOMMUNE**

# Oppstartsrapportering: sykefravær

- 18 prosjekter

Hovedprofil i lokalt prosjekt	Kommune
Ikke definert - forprosjekt	KS Agder, Kongsberg, Skiptvet
Nærvær og oppfølging av sykemeldte	Molde, Sund Bømlo
Oppfølging av sykemeldte	Nord Aurdal, Nedre Eiker, Mandal, Arendal, Horten, Vegårshei (Løten, men i gruppe heltid-deltid)
Nærværsprofil	Steinkjer, Stavanger, Sola, Jondal, Tinn, Vefsn

# Oppstartsrapportering: heltid/deltid



Saman om ein betre  
**KOMMUNE**

- 14 prosjekter
- Hovedsakelig PLO-sektoren
- Kartlegging



Kommune	Langvakter helg	3+3 (el lign)	Ønsketurnus/samarbeidstur nus	Vikarpool/ flåteordning	Økt grunn- bemanning	Andre	Ikke bestemt
Drammen	hver 6.	x	x	x		Fleksible stillinger	
Lillesand		x				Pusleturnus, brukerrettet turnus)	
Bjugn				x		Kombinerte stillinger	
Løten	Hver 4.						x
Meråker							x
Time	Hver 4.					Bunden/ubunden arb.tid	
Sortland							x
Songdalen							x
Elverum	x		x	x	x	Diverse andre ordninger skal testes	
Våler	x		x	x		langvakter	
Eidsvoll		x	x				
Fredrikstad				x			x
Kvinesdal							x
Moss		x		x		langvakter	
<b>Sum</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>1</b>		<b>6</b>



Saman om ein betre  
**KOMMUNE**

## Oppstartsrapportering: kompetanse/rekruttering

- Utfordrende å definere mål og tiltak
- Noen kommet langt, helt nytt for andre
- Stikkord fra prosjektene: strategisk kompetansestyringsplan, avdekke kompetansegap/behov, kurspakker, medarbeiderskap, e-læring
- Avtalens mål konkretiseres



Saman om ein betre  
**KOMMUNE**

## Oppstartsrapportering: omdømme

- Stor variasjon i bruken av begrepet generelt
- Stor variasjon i innretning i prosjektene
- Stikkord: dialog og kommunikasjon med innbyggerne, etisk kompetanseheving, omdømme i lederutvikling og mot ungdom, e-dialog, nye innbyggere, tverrfaglig samarbeid

# Hva skjer i programmet sentralt?

- Statsråden inviterte programrådet 27. aug
- Invitasjon til pulje 2 er sendt ut
- Avtale med Kompetansemiljøer





Saman om ein betre  
KOMMUNE

## Nye målsettinger:

- SYKEFRAVÆR: Etablere en **nærværskultur** og redusere sykefravær gjennom å utvikle tiltak, opparbeide kunnskap og sikre erfaringsoverføring i kommunal sektor
- HELTID-DELTID: Etablere en **heltidskultur** og prøve ut tiltak og modeller som avskaffer ufrivillig deltid og øker gjennomsnittlig stillingsstørrelse
- KOMPETANSE & REKRUTTERING: Styrke kommunenes **evne til strategisk kompetanseplanlegging** og realisere kompetanse/rekrutteringstiltak som er tilpasset innbyggernes forventninger og kommunens utfordringer.
- STYRKE KOMMUNENES OMDØMME gjennom å utvikle og synliggjøre kommunenes arbeid og lokale prosjekter. *(som før)*



Saman om ein betre  
**KOMMUNE**

# Innovasjon og fornying

- Utfordringer vi står overfor krever at vi må:
  - tenke nytt om gamle problemstillinger
  - Være litt modige
  - Samarbeide godt på tvers
- Innovasjonsstrategi for kommunesektoren
- Fremhevet i nytt invitasjonsbrev

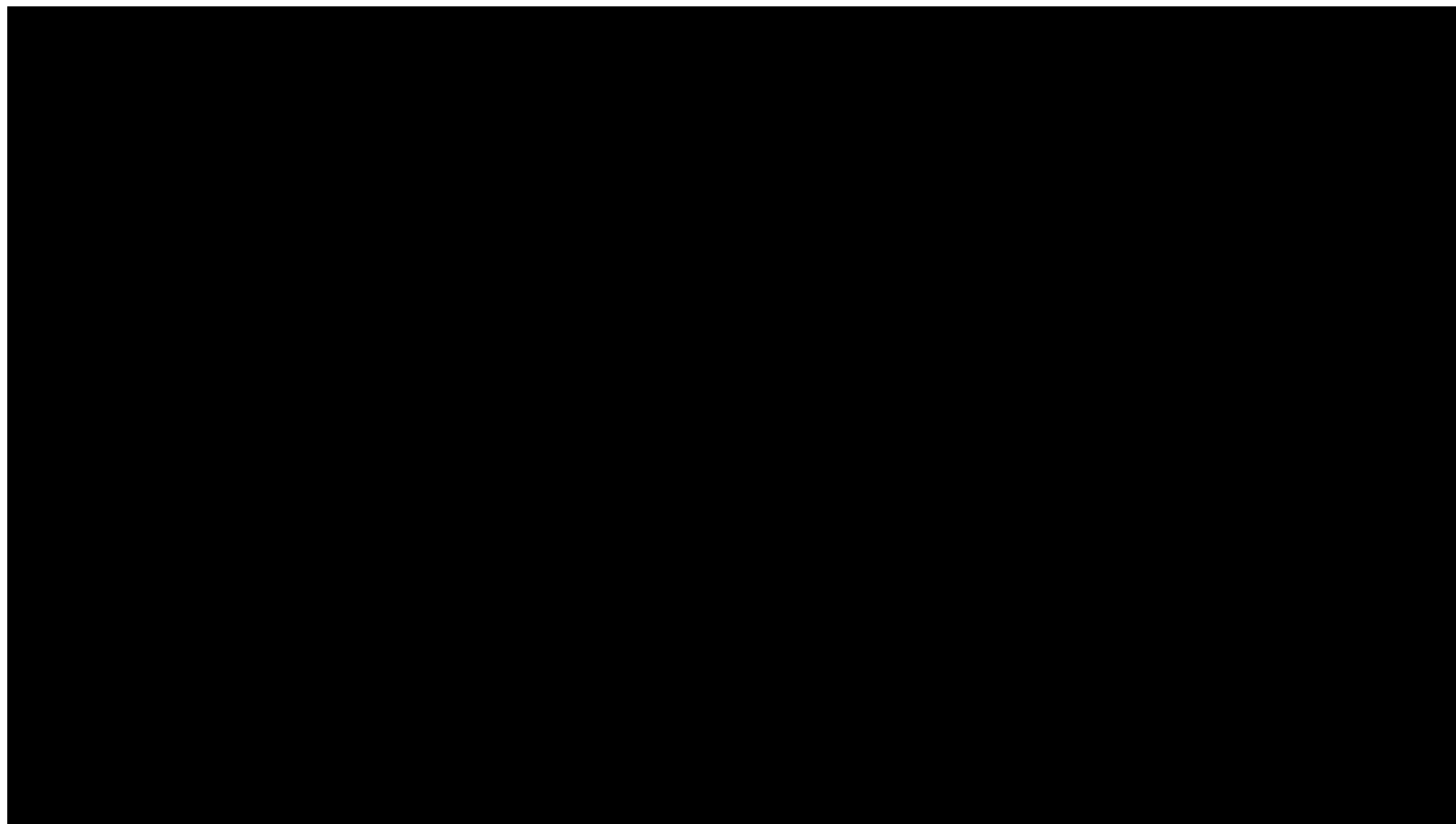
# Kompetansemiljø

- 1. november: Oppsummering av oppstartrappertering – driverindikatorer
- 1. desember og 1. februar: Kunnskapsstatus



Saman om ein betre  
**KOMMUNE**

# Helsing frå statsråden







«Saman om ein betre kommune» tar tak i dei viktigaste utfordringane i kommunal sektor.

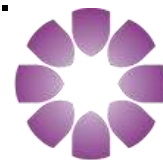
53 deltakarkommunar vil få hjelp til eige arbeid med å få redusert sjukefråværet eller uønska deltid, få auka kompetansen og betra rekrutteringa til kommunale jobbar –

Overordnet mål for nettverket er å:

Etablere en nærværskultur og redusere sykefravær gjennom å utvikle tiltak, opparbeide kunnskap og sikre erfaringsoverføring i kommunal sektor

Mål for samlingene:

- Bidra til forankring, framdrift og måloppnåelse for kommuneprosjektene
- Være næringsstasjon for inspirasjon og læring – dele kunnskap og erfaringer
- Gi «påfyll» og møter med ressurspersoner og kompetansemiljøer. Oppdatere kunnskap om valgte temaer.



Saman om ein betre  
KOMMUNE

Overordnet mål for nettverket er å:

Etablere en nærværskultur og redusere sykefravær gjennom å utvikle tiltak, opparbeide kunnskap og sikre erfaringsoverføring i kommunal sektor

Kommunene presenterer



Saman om ein betre  
KOMMUNE

# Vi lager tverrkommunalt panel

En fra hver kommune i panelet

Oppdrag

1. Hva ser dere i presentasjonene fra kommunene?
  - Finnes det gjennomgående utfordringer?
  - Hva ser vi av tiltak – er det noe felles?
  - Kulturfaktorer?
  - Annet?
2. Hvordan kan vi jobbe med felles tema videre?
3. Hva er nytt og dristig?



Bruk 15  
min  
til  
presenta  
sjon i  
plenum

# OBSERVATØRER PROSJEKTLÉDERGRUPPE

Vi møtes siste 15 minutter av lunsjen

Observatører samordner notater og forbereder en kort presentasjon etter lunsj.

Prosjektledere:

Kort lite møte om utfordringer

# Lunsj til 13.00

- Panelet møter 12.45

# Vi lager tverrkommunalt panel

En fra hver kommune i panelet

Oppdrag

1. Hva ser vi etter presentasjonen fra kommunen
  - Finnes det gjennomgående utfordringer?
  - Hva ser vi av tiltak – er det noe felles?
  - Kulturfaktorer
  - Annet
2. Hvordan kan vi jobbe med felles tema videre?
3. Hva er nytt og dristig?



# PANEL-undring til diskusjon i gruppene

- Hva er felles i presentasjonene?
  
- Kultur
  - Hva tror vi påvirker kulturen mest?
  - Hvilke av våre tiltak/satsninger/fokus vil påvirke kulturen i positiv retning?



# Nærversprosjektet i Bergen kommune

«Fra prosjekt til hverdag»  
(se egen lysarkserie)

Overordnet mål for nettverket er å:

Etablere en nærværskultur og redusere sykefravær gjennom å utvikle tiltak, opparbeide kunnskap og sikre erfaringsoverføring i kommunal sektor

## Refleksjon i kommunegrupper

Hva kan vi ta med oss fra Bergen kommune sitt prosjekt?

-Link til TIME-videoen på YouTube:

<http://www.youtube.com/watch?v=YP9qKUbhZ40>

God morgen

# Morgentrim!

Ny bordsetting  
Sett dere sammen med de dere kjenner  
minst  
(helst fra en annen kommune)

Fyll opp 5 bord med likt antall.

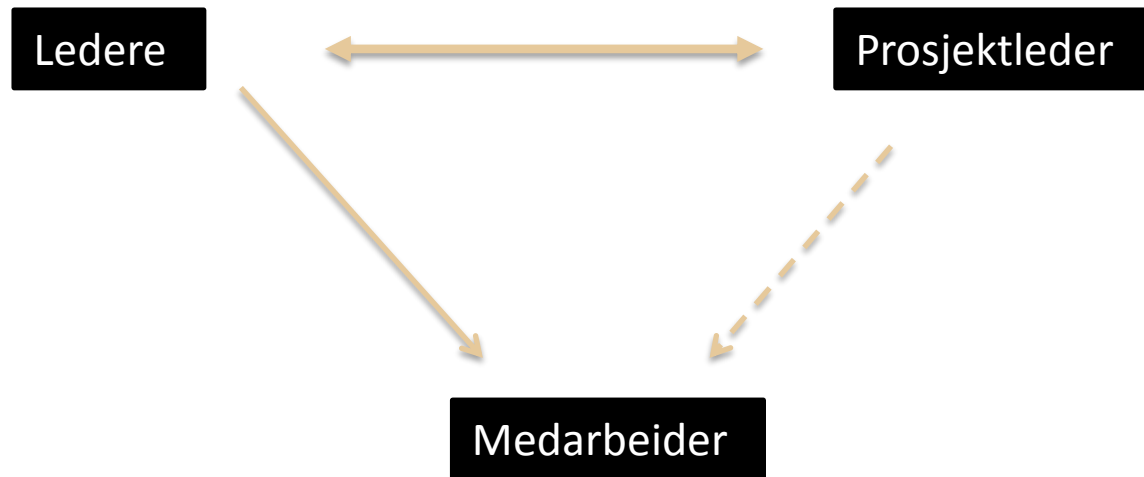
# Dag 2

- **Dag 2 13. september**
- **08.30 Oppstart**
- **08.45 Relasjonsledelse «Nærvær, ledelsestanker om det å være nær»**  
v/ Jørn Arild Mikkelsen KS-Konsulent as
- **10.30 Pause – utsjekking**
- **10.50 Planer for fremtiden**  
**Oppsummering v/ Anne K. Grimsrud**
- **12.00 LUNSJ**
- **13.00 «Når hodet er fullt av gamle tanker»**  
v/ Professor Sjur Dagestad
- **14.00 Veien videre**  
Hva gjør når vi kommer hjem?
- **14.45 Evaluering og vel hjem**

Hvordan involvere operative ledere  
og skape forankring?

# Hvordan sikre motivasjon hos ledere i prosessen(prosjektet)

Involvering og ansvarliggjøring av ledere



- Prosesser, begrep og fortellinger skaper opplevelser som berører oss mer enn planer og lange politikk-dokument.
- Å skape mening i arbeidssituasjon og organisasjon er viktig for trivsel, organisasjonstilhørighet og ytelse.



# Ledere er lykkeligere mennesker

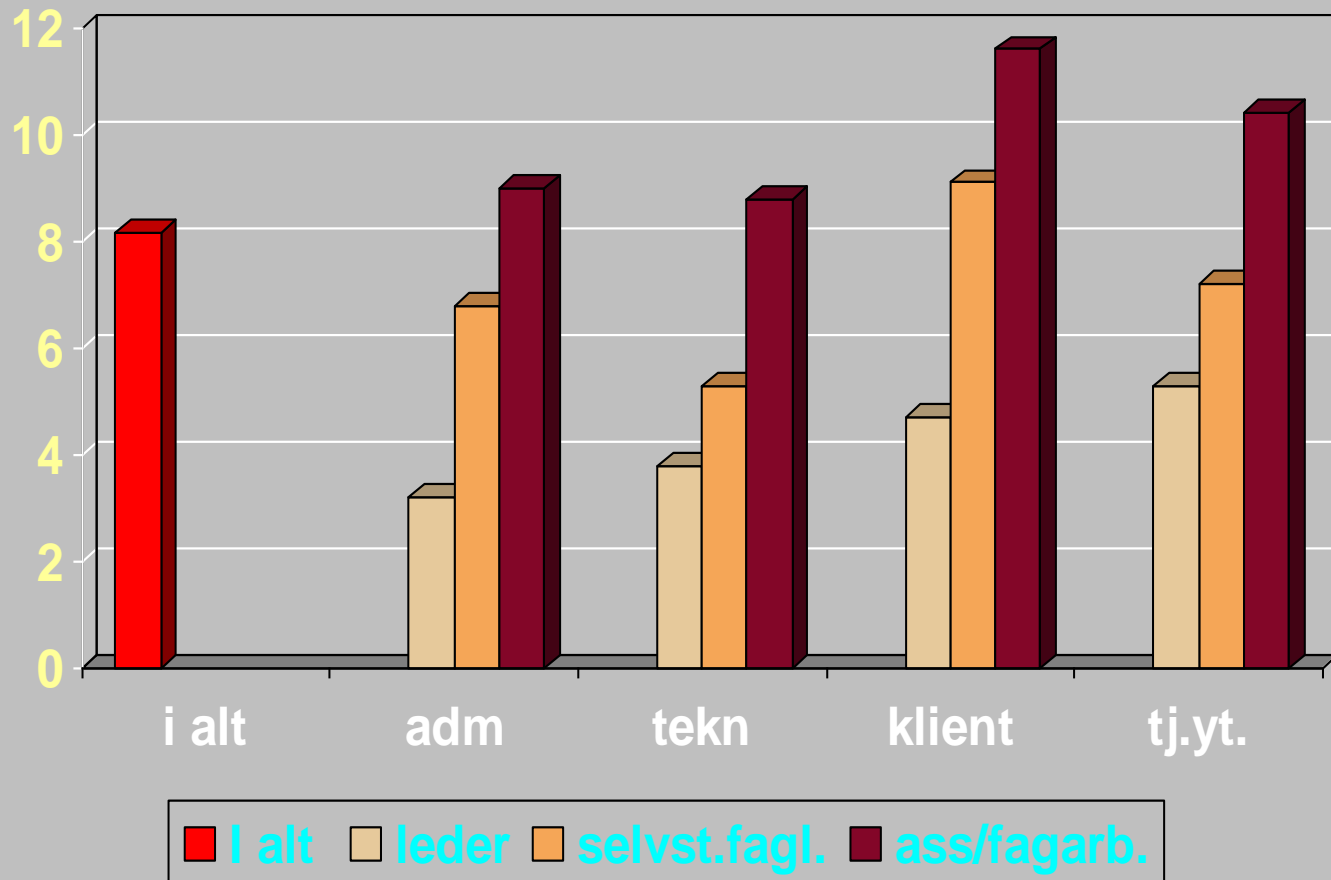
”Drømmejobben er knyttet til hvor du er i  
hierarkiet.

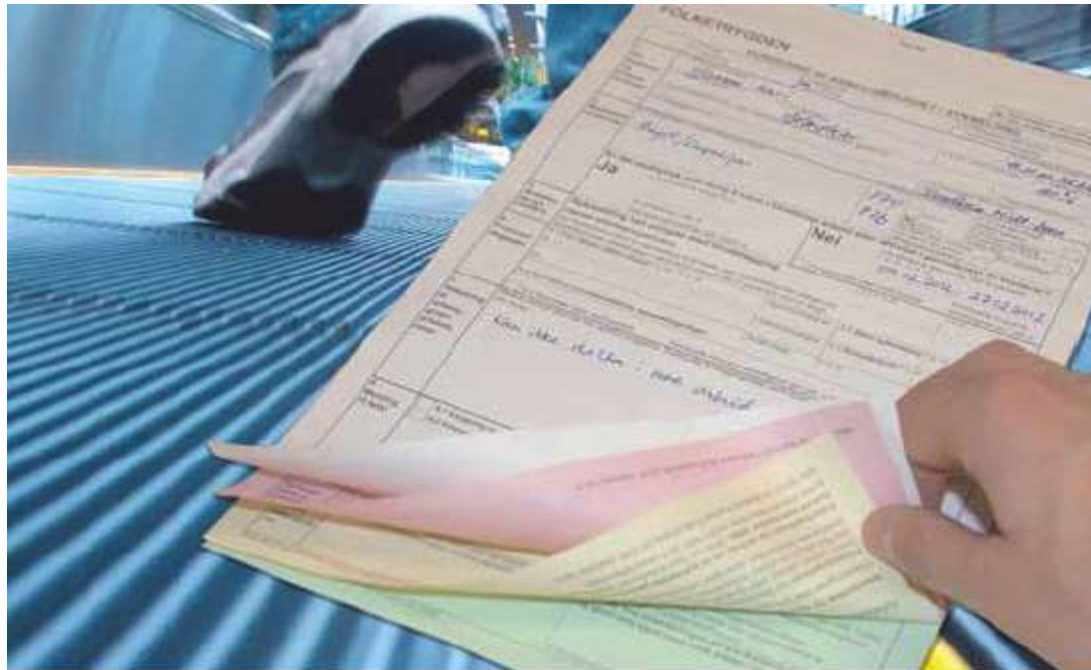
Jo høyere opp du jobber, jo nærmere  
himmelen er du,”  
sier professor Paul Moxnes.



Undersøkelse gjort av Respons analyse – DN 15. mai 2010

# Sykefravær kommunesektoren (% av mulige arb.dager)





## Rapport

# Sykefravær - gradering og tilrettelegging

## Fra Sintef- rapporten

Det er også grunn til å ta debatten om det store fokuset på sykefravær er riktig i dagens arbeidsmarked, der hovedutfordringen fremover er mangel på arbeidskraft. Målet for myndighetene og partene i arbeidslivet burde heller være å skape og opprettholde gode, trygge og lønnsomme arbeidsplasser fremfor å ha et overdrevet stort fokus på et sykefravær som sannsynligvis i liten grad skyldes dårlige holdninger hos arbeidsgivere og arbeidstakere. Tiltak som iverksettes i stor skala, må være mye bedre fundert enn de er i dag. Det må være samsvar mellom det man vil oppnå med tiltaket og hvilke konsekvenser tiltaket får. Gradering er for eksempel lettest å få til og er mest brukt i lederyrker og akademiske yrker, men dersom målet er å redusere antallet som faller ut av arbeidslivet, er det ikke i disse yrkesgruppene faren for frafall er størst.

Jørn–Arild Mikkelsen

**«Nærvær,  
ledelsestanker om det å være nær»  
( se egen lysarkserie)**

- Nye tanker om ledelse?



Reflekterende  
duo  
Og bordet  
rundt

- Hva vi kan vi ta med oss inn nettverksarbeidet- eller i prosjektgruppene?

# Lunsj



Saman om ein betre  
**KOMMUNE**

# Innovasjon og fornying

- Utfordringer vi står overfor krever at vi må:
  - tenke nytt om gamle problemstillinger
  - Være litt modige
  - Samarbeide godt på tvers
- Innovasjonsstrategi for kommunesektoren
- Fremhevet i nytt invitasjonsbrev





Av Nils Axle Kanten - [www.kantenstrek.no](http://www.kantenstrek.no)

# «Med hodet fullt av gamle tanker»

Sjur Dagestad



- Hvem skal slutte å være redde– først?



Må trær være gulbrune på høsten?



Kommune-  
gruppe

Hvilke gamle tanker kan vi være foruten?

# Veien videre

# Sykefravær

- Hvilke resultater foreligger?
- Hva er målene på kort og lang sikt med bakgrunn i det vi ser nå?
- Har vi hårete nok mål?
- Kultur- forankring i administrasjon/ledelse og politisk nivå

# Hva betyr det vi har fått med oss på disse to dagene for:

- målene i eget prosjekt?
- nye og endrede tiltak?
- nye måter å jobbe på?

- Temadager?