



Mandal kommune



Gevinster av langsiktig arbeid med nærvær og tillit

Mandal kommune 2003 - 2014

v/personal- og organisasjonssjef Tore Neset



Mandal kommune



FAKTA

- 15.350 innbyggere
- 901 årsverk
- 1313 ansatte
- Såkalt "flat struktur", rådmann, 4 kommunalsjefer og 15 enhetsledere
- 41 nasjonaliteter
- 84% kvinneandel
- 62% av ansatte jobber deltid
- Gj.snitts alder ansatte i 2013: 47 år
- Nettopp kåret til landets nest beste by å bo i 😊



Nærvær og tillit

10 års fokus på:

- Systematisk oppfølgingsarbeid med fokus på muligheter og restarbeidsevne.
- Holdningsendring - tillit/ansvar
- Tydelige og kjente rutiner
- Plikter/rettigheter
- Skape tillit og gode relasjoner mellom leder og ansatt
- Ansvar for egen helse - 365 dager med egenmelding



Hva var Tillitsprosjektet?

- Likestilling av egen- og legemelding
- 365 dagers egenmelding
 - Max. 8 dager + max. 8 dager, så max.16 dager..
- Bygge tillit i organisasjonen, ansvar for eget liv og helse..
- Bedriftskultur
- Eneste bedrift i Norge med tillatelse fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet
- Følgeforskning fra UiA og Agderforskning

Hva ville vi oppnå?

- **Hovedtanker om ønsket resultat innen:**
 - Et prosjektet som omfattet ALLE ansatte i Mandal kommune, både fast ansatte og vikarer.
 - Redusert langtidsfravær
 - Redusert utstøting og redusert uttak av uførepensjon
 - Utnytte restarbeidsevne for å øke den reelle pensjonsalder
 - Økt tillit i organisasjonen
- **Målsetting**
 - **Max. 6% sykefravær**
 - **Øke den reelle pensjoneringsalderen til 59 år**
 - **90% av de syke benytter egenmelding**



Hva har vi gjort og hva er vektlagt?

- Informasjonsrunder, vekt på holdninger
- Opplæring av ledere på alle nivå – holdninger
- Økt samarbeid med NAV og bruk av virkemilder – mye å hente (tilretteleggingstilsk.)
- Tydelig sykefraværsrutine
 - Gjennomgang av alle egen- og sykemeldinger
 - Tilbud om samtale på BHT
- Nærværsutvalg – behandler enkeltsaker og dialog-møte 1. "Vanskelige" saker.



Forts....

- Bedriftskultur, "lov å ha det gøy på jobb!", humorseminar
- Blomster og oppmerksomhet ved fravær, eget "god bedring" kort
- Trening i arbeidstiden
- Gode HMS rutiner og opplæring
- Intern arbeidsmiljøpris



Eksempler på noen konkrete tiltak

- **Frikjøp av jordmor i 10% stilling.**
- **”Vi mestrer vår hverdag!”** Sykehjemmet – Løvstadskolen.
- **Fokusere på ansatte med hyppigst fravær, over 3 fravær, melding til lederen.**
- **Frokostmøter** for ledere 3 – 4 pr. år.
- **Friskusuker** i februar.
- **DrÅpen** – tilbud om samtaleterapi.
- **ATT** – Aktiv og Trygt Tilbake. Trening med fysiot.



Hvordan bygger vi tillit?

➤ Utarbeidet ”påstander” i diskusjonsnotater

- Hva betyr tillit for meg? Må jeg bidra?
- Hvordan få bort alle ”missene”?
 - Misunnelse, mistillit, misbruk, misforståelse osv.
- Har vi dette på min arbeidsplass eller hvordan skal vi hindre at vi får ”misser” hos oss?!
- Når er jeg for syk til å gå på jobb og når er jeg for frisk til å bli hjemme??

Alt dette handler om å få gode arbeidsmiljø hvor diskusjoner er en naturlig del av hverdagen





Hvordan gikk det?

	2003	Målsetting	Resultat - 2012
Sykefravær	9,50 %	Max 6%	5,60 %
Reell pensjoneringsalder	52 år	59 år	60 år
Benytter egenmelding		90 %	95 %



Tillitsprosjektet

Forskning på Tillitsprosjektet

- Uni Rokkansenteret, UiB
- Resultater fra registeranalyse: Hvordan har langtidssykefravær og avgangsalder utviklet seg i Mandal og i referansen fra 2003 til 2012?
- Kontrollgruppe: sammenligner Mandal med kommuner av samme størrelse - kommuner med mer enn 900 og mindre enn 1300 ansatte i kontrollgruppen. 30 kommune: Mandal og 29 kontrollkommuner.



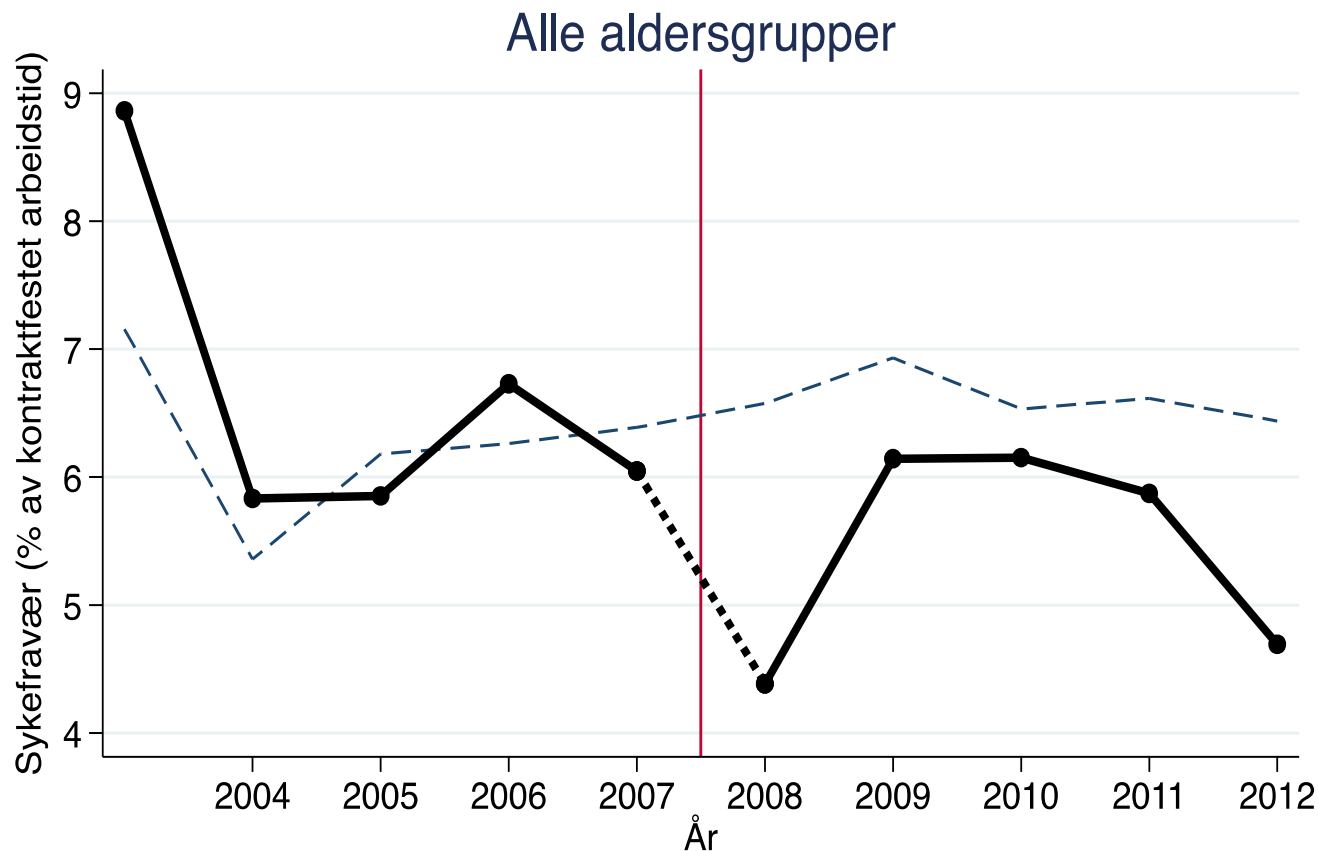
Metode

- Aggregerte sykefraværersdata fordelt på alder og kjønn
- Mandal og 61 andre mellomstore kommuner med lav eller middels budsjettflexibilitet
- Data fra tredje kvartal fra 2003 til 2013
- Begrenset til fravær av varighet 16 dager eller mer
- Kvalitative intervju desember 2013

Tillitsprosjektet

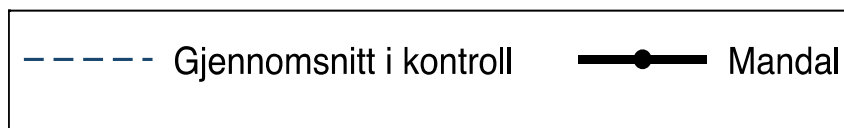
- Disp. fra folketrygdloven – 365 dager egenmelding
- Omfattende system for oppfølging av sykmeldte, kontakt og oppfølging etter 3, 8, 16, 21 dager osv. En rekke fastlagte intervaller
- Elektronisk systemstøtte for leders oppfølging

Fraværsutvikling i Mandal kommune og kontrollgruppen



Effekt:

- 1,59 prosentpoeng lavere fravær etter 2008
- 2,19 prosentpoeng for de under 50 år



Mulige årsaker



Ledergruppens vurdering av ulike forklaringer

Konklusjon

- Mandal har lykket med målsetting om reduksjon i sykefravær og økt avgangsalder
- Effektene er sterke
- Redusert antall langtidsfravær

- Hva er det som har virket?
 - Økt fokus på tilrettelegging og oppfølging av sykmeldte
 - System som sikrer etterlevelse av rutinene – leder gjør jobben med oppfølging



Takk for oppmerksomheten