



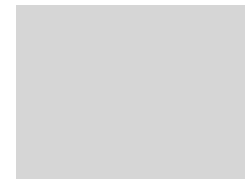
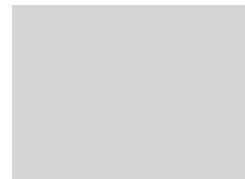
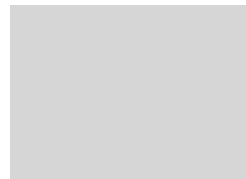
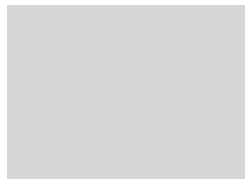
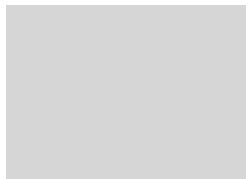
Mandal kommune



MANDAL KOMMUNE NÆRVÆRS- og TILLITSARBEID

FRA 2003 - 2012

v/kommunalsjef Irene Lunde





Mandal kommune



FAKTA

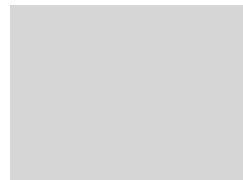
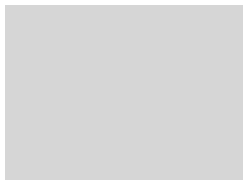
- Ca. 15.000 innbyggere
- 863 årsverk
- 1227 ansatte
- Flat struktur, rådmann, 4 kommunalsjefer og 15 enhetsledere
- 41 nasjonaliteter
- 84% kvinneandel
- 61,9% av ansatte jobber deltid



Mandal kommune

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



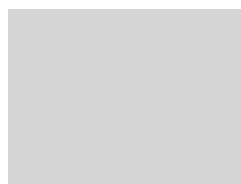
Prosjekter / IA-arbeid

I 2003 var vi så syke og uføre at noe måtte gjøres:

- **Nærværsprosjektet:**

14.11.03 – 30.6.07

- **Redusert sykefravær i perioden med 26 % fraværet i 2007 ble 6,8%.**
- **Fokus på rutiner, tiltak og holdninger.**
- **Kvalitetskommuneprogrammet (innsatskommune – sykefravær)**



VINNER AV KLPs ARBEIDSMILJØPRIS 2004



ÅRETS IA-VIRKSOMHET I VEST-AGDER, 2006





MANDAL KOMMUNE



Tillitsprosjektet

01.07.2007 – 31.12.2012



Hva er 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



Tillitsprosjektet

- **Nærværsprosjektet** dannet grunnmuren. **Rutiner og holdninger** var ”på plass” i hele organisasjonen.
- Kristiansand kommunes egenmeldingsprosjekt inspirerte
- I 2005 vokste det frem en tanke om å flytte fokuset fra:
 - Lege, NAV, pasient til
 - Arbeidsgiver, NAV, arbeidstaker
- Søkte i 2 år om tillatelse til å kunne få 365 dagers egenmeldingsrett ved egen sykdom
- Tillitsvalgte også **eiere** av prosjektet!
- God forankring både administrativt og politisk



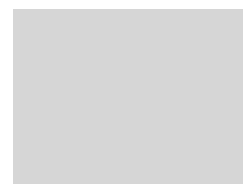
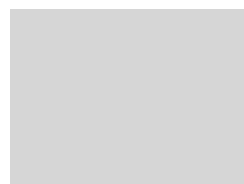
Hva ville vi oppnå?

- **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**



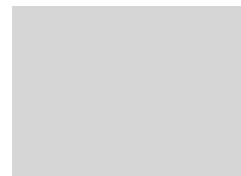
Hva har vi gjort og hva er vektlagt?

- **Informasjonsrunder, vekt på holdninger**
- **Opplæring av ledere på alle nivå – holdninger**
- **Økt samarbeid med NAV og bruk av virkemidler – mye å hente (tilretteleggingstilsk.)**
- **Tydelig sykefravær rutine**
 - Gjennomgang av alle egen- og sykemeldinger
 - Tilbud om samtale på BHT
- **Nærværsutvalg** – behandler enkeltsaker og dialogmøte 1. ”Vanskelige” saker.



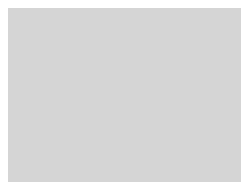
Forts....

- 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

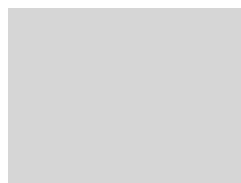
- **Frikjøp av jordmor i 10% stilling.**
- **”Vi mestrer vår hverdag!”** Sykehjemmet – Løvstadskolen.
- **Fokusere på ansatte med hyppigst fravær, over 3 fravær, melding til lederen.**
- **Frokostmøter** for ledere 3 – 4 pr. år.
- **Friskusuker** i februar.
- **DrÅpen** – tilbud om samtaleterapi.
- **ATT**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



Nærværsarbeid i Mandal

- Vi tror:
 - at folk som ønsker å jobbe her kommer på jobb så sant de kan...
 - at tillit i jobben er en forutsetning for trivsel.
 - at de som selger sin arbeidskraft til kommunen ønsker å tilby gode tjenester til våre innbyggere.



Hva ville vi oppnå – 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 %



GODE RÅD TIL VENNER

- FORANKRING
- TÅLMODIGHET
- LANGSIKTIG JOBBING
- FORBEDRINGSKULTUR I ORGANISASJONEN
- HOLDNINGSARBEID – MENNESKESYN
- FEIRING
- <http://www.mandal.kommune.no/om-kommunen/kommunale-prosjekt/tillitsprosjektet/1776-tillitsprosjektet-sluttrapport>

