



Tillitsprosjektet

SAMAN OM EIN BETRE KOMMUNE - TILLITSPROSJEKTET

Sluttrapport 2012



Mandal kommune har deltatt i "Saman om ein betre kommune" i 2012 i gruppen for sykefravær. Vi har deltatt på samlinger sentralt og lokalt i nettverket. Samlingene har gitt nyttig inspirasjon for videre arbeid og vi har, spesielt lokalt i nettverket, delt av våre erfaringer fra Tillitsprosjektet og nærværarbeid fra 2003 og til d.d. Selv om vi har vært på et annet stadium i prosjektarbeidet enn andre deltakerkommuner i "Saman om" så har det vært nyttig å få ny kunnskap fra gode foredragsholdere på prosjektsamlingene og ikke minst eksempler på godt nærværarbeid fra andre deltakerkommuner. Erfaringsoverføring er viktig i sykefraværarbeidet.

Tillitsprosjektet – kort historikk

Tillitsprosjektet begynte i 2008 ble avsluttet som prosjekt 31.12.2012. Prosjektet bygget på Nærværprosjektet som ble gjennomført i perioden 2003 – 2007. Selv om hovedinnholdet i prosjektet har vært 365 egenmeldingsdager i året har en rekke underprosjekter med fokus på helse, dialog og samhandling vært svært viktige for det gode resultatet vi har oppnådd. Målsettingen i prosjektet har vært et sykefravær totalt sett for Mandal kommune som ligger under 6%, samt å reduserte reell pensjoneringsalder til 59 år. I tillegg har det vært et mål at 95% av alle ansatte skulle velge å levere egenmelding ved sykdom. Med Tillitsprosjektet har Mandal kommune vært innovativ i nærværarbeid og oppfølging av sykefravær.

Arbeid i Tillitsprosjektet i 2012

I 2012 har Tillitsprosjektet vært inne i en slutfase. Prosjektleder gjennom flere år sluttet våren 2012 og fokus har siden det vært å opprettholde eksisterende tilbud og på å implementere gode tiltak fra Tillitsprosjektet inn i drift. En arbeidsgruppe bestående av administrasjon og tillitsvalgte har arbeidet spesielt med tanke på å videreføre konkrete positive tiltak. Det videre arbeidet har også vært tema blant ansatte på alle nivå i organisasjonen i form av diskusjonsnotater og dialogseminar.

Følgende tiltak er nå implementert i drift og blir videreført som viktige tiltak i nærværarbeidet fremover:

- ✓ Kontinuerlig arbeid med holdninger i hele organisasjonen
- ✓ Arbeidsplassbesøk
- ✓ Diskusjonsnotater
- ✓ Dialogseminar
- ✓ Frokostmøter 4 ganger årlig
- ✓ Elektroniske egenmeldinger
- ✓ Elektronisk oppfølging av sykefravær
- ✓ Handlingsplaner ved høyt fravær over tid

Hvorfor har vi valgt å videreføre disse tiltakene?

I hele prosjektperioden har holdningsskapende arbeid vært prioritert. Det har vært fokus på hvordan vi oppfatter andres fravær, ansvaret for eget fravær og holdningene til kollegaer og ledere. Administrasjonen skal i løpet av et år besøke alle arbeidssteder og delta på minst ett personalmøte. Vi presenterer fraværsoversikt for arbeidsstedet, tar opp tema som permisjonsreglement, plikter og rettigheter i et arbeidsforhold. Årlig sendes det i tillegg ut minst et diskusjonsnotat som skal behandles på alle arbeidssteder.

Alle ansatte blir utfordret på å diskutere påstander og/eller problemstillinger som kan relateres til arbeidsmiljø, holdninger, osv. De blir også oppfordret til å tenke gjennom saker og gi tilbakemelding i forhold til administrasjonens nærværarbeid. Innkomne resultater bearbejdes på Dialogseminar som arrangeres for plasstillitsvalgte, verneombud, mellomledere og ledere. Alle disse tiltakene er viktige arenaer for å utvikle en kultur som tar høyde for ulike meninger og gode diskusjoner. Det er viktig at ansatte vet hva de kan forvente av arbeidsgiver i en situasjon der sykemelding kan være et alternativ, samtidig som det er viktig å vite hvilke krav som stilles i samme situasjon. Dette gir et godt utgangspunkt for dialog og samhandling.

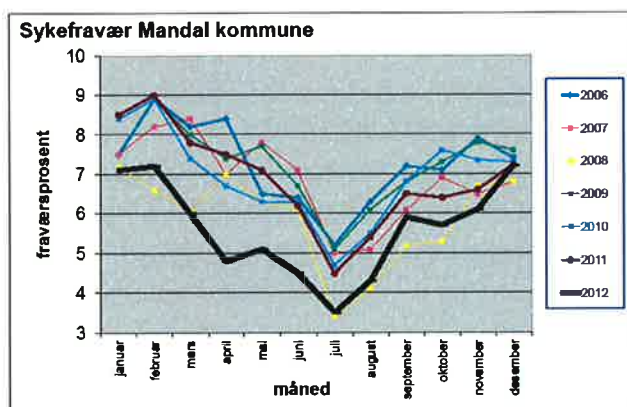
Frokostmøter arrangeres cirka 4 ganger årlig. Vi tar opp aktuelle tema, Nav er invitert og arbeidsstedene inviteres til å dele/presentere gode historier for andre arbeidssteder. Til Frokostmøtene inviteres ledere, mellomledere og hovedtillitsvalgte. Vi får anledning til å presentere nyttig informasjon og oppdatere lederne i forhold til nye tiltak, krav og rutiner.

Elektroniske egenmeldinger og elektronisk oppfølgingssystem

Elektroniske egenmeldinger og oppfølgingssystem med "kunstig intelligens" videreutvikles og er en viktig brikke i hele vårt arbeid. Påminnelser til ledere om sykefraværsoppfølging i form av e-poster er et meget nyttig verktøy. Dette gjelder spesielt for ledere som har ansvaret for store avdelinger med mange ansatte. Det blir alltid presisert at dialogen med den ansatte er det viktigste, den kunstige intelligensen i systemet sikrer god oppfølging i sykefraværet og at våre egne rutiner og lovens bestemmelser blir fulgt.

Resultater

Sykefraværet ble i 2012 på 5,6% og det laveste sykefraværet vi noensinne har oppnådd. Dette resultatet er godt innenfor den målsettingen vi har hatt i Tillitsprosjektet og langt under gjennomsnittet for kommune-Norge forøvrig!



Målrettet arbeid med ulike tiltak for reduksjon av sykefravær over tid, har gitt resultater i form av et lavt sykefravær i 2012. Elektronisk egenmelding og oppfølgingssystem med "kunstig intelligens" er gode verktøy i sykefraværsoppfølging, men arbeidet med holdninger og tillit på alle nivå i bedriften er det viktigste arbeidet. Den gode dialogen må være tilstede.

Veien videre

Utfordringen vår videre vil være å holde sykefraværet på et lavt nivå. Hvilket mål skal vi nå sette for 2013? Er det realistisk å komme under 5,6%? Hvilken fraværspersent vil det være akseptabelt å sette som mål i 2013 og i fremtiden? Spørsmålene er sendt ut til alle arbeidssteder i form av et diskusjonsnotat og oppsummeringen vil være en del av Dialogseminaret i april 2013.

Mandal kommune har søkt Arbeidsdepartementet og fått tillatelse til å likestille egenmelding med sykemelding frem til 31.12.2014. Vi vil fortsatt gi våre ansatte mulighet til å egenmelde seg i 365 dager pr år. Det gode nærværarbeidet som ble organisert i Tillitsprosjektet er implementert i drift og drives videre. I samarbeid med organisasjonene og politisk ledelse vil vi arbeide videre for å holde sykefraværet på et så lavt nivå som mulig. Dette vil også i fremtiden være et uttalt mål og et viktig satsningsområde for oss.

Mandal, 25.02.2013



Kirsti Bauer-Nilsen
Kst. personalsjef