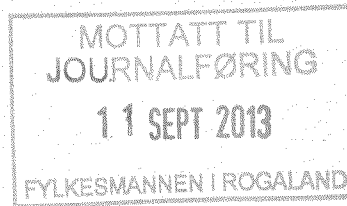


Randaberg kommune

Fylkesmannen i Rogaland
Postboks 59 Sentrum

4001 Stavanger



13/6789

Arkivsaknr.	Arkivkode	Avd/Sek/Saksb	Deres ref.	Dato:
12/994-6	233	KOM/PER/TD		09.09.2013

SKJØNNSTILSKUDD 2012/2013 – RAPPORT

Randaberg kommune mottok skjønnsmidler kr 350 000 for 2012/2013.
Nedenfor følger rapport fra NÆRVÆRS-prosjektet i Randaberg kommune 01.12.12-30.06.13:

Bakgrunn for prosjektet

Randaberg kommune er IA-bedrift. Kommunen ønsket å knytte til seg en ressursperson i et tidsavgrenset prosjekt som kunne bidra til å føre kommunen videre i IA-arbeidet: Forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

Ressurspersonen skulle være med på å gjøre lederne og arbeidstakerne gode i sykefraværs-reducerende arbeid, og det ble lagt vekt på å videreutvikle rutiner og arbeide forebyggende.

NÆRVÆR-prosjektets delmål var blant annet:

1. Å videreutvikle rutiner
2. Informasjonsarbeid og opplæring rettet mot ledere og arbeidstakere
3. Forebyggende arbeid
4. Å bistå lederne i deres oppfølging av sykemeldte arbeidstakere
5. Nærværarbeid

I prosjektperioden har fokusområdene til ressurspersonen/nærværsgenten vært som følger:

1. Videreutvikle rutiner for sykefraværsoppfølging i kommunen

1.1. Gravide arbeidstakere

En arbeidsplass som ikke greier å holde på sine arbeidstakere når de blir gravide, vil også produsere langtidssykmeldte og uføre i større omfang enn andre arbeidsplasser. I arbeidet for et inkluderende arbeidsliv bør vi starte med det letteste - å tilrettelegge for de aller friskeste, de gravide. De som har restarbeidsevne, men vil bruke den på en måte som ikke går utover dem selv eller barnet.

2 av 3 gravide trenger tilrettelegging i løpet av svangerskapet, men bare 1 av 3 oppnår en viss grad av tilrettelegging. Sykemelding er assosiert med mengden av belastende arbeidsforhold og minst 30 % av fraværet kan skyldes manglende tilrettelegging.

Nærværsagenten har derfor utviklet nye rutiner for oppfølging av gravide arbeidstakere i kommunen. Gravide arbeidstakere er blant de grupper av ansatte som det bør være fokus på å tilrettelegge for, ettersom man i den senere tid har sett en endring i form av tidligere tidspunkt for sykemelding i svangerskapet. Dersom dette skyldes manglende tilrettelegging, kan det ved gode rutiner og påfølgende god tilrettelegging, tenkes at arbeidsgiver kan bidra til å utsette oppstart av sykemelding for minst en tredel av de gravide og på den måten bidra til en positiv utvikling på sykefraværstatistikken.

Tiltakene i rutinen består av en firepunkts oppfølgingsrutine som inneholder faste samtaletidspunkt og faste tema for disse samtalene. Dette inkluderer også en risikovurdering av arbeidsplassen og initiering av påfølgende tilretteleggingstiltak. Her er det også informert ut til lederne om muligheten for å søke om tilretteleggingstilskudd og BHT-tilskudd fra NAV. Disse rutinene er lagt inn i kommunens system for HMS/kvalitetssikring.

Det er også satt i gang et samarbeid med kommunal jordmor og fysioterapeut fra BHT med spesialutdannelse innen kvinnehelse om informasjonsmøter til gravide arbeidstakere. Hensikten med disse møtene er å informere arbeidstakerne om hva som er trygge arbeidsforhold for kvinnen og barnet og hva som bør tilrettelegges når de er gravide. Disse møtene er planlagt tre ganger pr. år.

1.2. Funksjonsbeskrivelser

Funksjonsbeskrivelsen skal informere legen om arbeidsforholdene til den ansatte og om muligheter for tilrettelegging og alternative arbeidsoppgaver. Dette gir grunnlag for lettere å komme frem til en gradering som er tilpasset funksjonsevnen ved vurdering av evt. sykemelding.

Bakgrunnen for å utvikle dette er et ønske om å lage et hjelpeskjema som kan brukes i sykefraværsoppfølgingen. Hjelpeskjemaet skal inneholde opplistede arbeidsoppgaver og en oversikt over alternative arbeidsoppgaver som den ansatte kan få i en periode. Formålet med skjemaet er å vise legen at vi som arbeidsgiver kan og vil tilrettelegge. Slik håper vi at ansatte som begynner å få helseplager enten kan unngå sykmelding, eller gjøre det mer tydelig for sykemelder hvilken gradering av restarbeidsevnen som er hensiktsmessig ved hjelp av tilrettelagte arbeidsoppgaver. En gradering som tar hensyn til muligheter på arbeidsplassen, men også medisinsk rådgivning med tanke på hvilke konkrete arbeidsoppgaver det er snakk om.

De ansatte, verneombud og leder skal i samarbeid lage en beskrivelse av nåværende arbeidsoppgaver og hvilke alternative arbeidsoppgaver de kan eventuelt utføre dersom det er behov for tilrettelegging i en periode. Dette kan gjerne gjennomføres i et personalmøte. Det er viktig at oppgavene beskrives så konkret som mulig. På denne måten ivaretas ansattes medvirkningsplikt samtidig som dette starter en refleksjon hos både ledere og ansatte, hvor fokuset blir endret fra å tenke på diagnose og sykdom til å tenke restarbeidsevne og muligheter. De ansatte blir på denne måten aktive deltakere i å utforme en plan for å komme tilbake i full jobb etter sykdom.

Alle arbeidstakere skal ha tilgang til skjemaet for sin arbeidsplass og leder bør oppfordre arbeidstakeren å ta dette med seg dersom de har time hos legen. Disse rutinene er lagt inn i kommunens system for HMS/kvalitetssikring.

2. Informasjonsarbeid og opplæring rettet mot ledere og ansatte

2.1. Interne kurs

Det er gjennomført et halvdagsseminar for alle ledere, tillitsvalgte og verneombud i kommunen. Tema for dette seminaret var samtaleteknikk, nærværsfaktorer, presentasjon av nærværsprosjekter i en avdeling og annen relevant informasjon. Det ble lagt opp til stor grad av deltakelse fra lederne i form av refleksjon over tema, begrep og erfaringsutveksling. I samarbeid med NAV Arbeidslivssenter Rogaland er det også avtalt et nytt internt kurs for ledere, tillitsvalgte og verneombud med tema "kommunikasjon og konflikthåndtering". Dette kurset vil bli arrangert i november 2013.

2.2. Informasjon

Det er blitt sendt ut månedlig informasjons-epost til ledere, tillitsvalgte og verneombud med aktuelle tema innenfor området.

I tillegg har nærværsagenten planlagt og koordinert felles informasjonsmøter for alle arbeidstakere i syv barnehager, tre skoler/sfo og en avdeling innenfor helse og omsorg. Tema var: "Ansatt i en IA-virksomhet, hva innebærer det for meg?" og informasjonen ble gitt av kommunens kontaktperson fra NAV Arbeidslivssenter i Rogaland.

3. Forebyggende arbeid

3.1. Helse

Nærværsagenten har planlagt og koordinert deltakelse i aktivitetskonkurranse for kommunens ansatte, med hensikt å bedre helse, trivsel og arbeidsmiljø i avdelingene. Konkurransen gikk over 12 uker og skapte stort engasjement i alle avdelinger. Totalt deltok 540 av 900 ansatte i konkurransen.

Som en forlengelse av denne aktivitetskonkurransen ble det gjort avtaler med et variert utvalg av treningssenter i distriktet, og kommunen tilbyr nå sine ansatte bedriftsavtaler innen både styrke, kondisjon, yoga, klatring og kampsport.

I tillegg har nærværsgenten jobbet med å tilby ansatte kurs i stressmestring og selvforsvar i samarbeid med et kampsport-institutt i Stavanger. Dette vil bli et ukentlig tilbud om en times trening i arbeidstiden i en periode på ti uker. Oppstart er i september 2013.

3.2. Faglig veiledning

Etter forespørsel fra en avdelingsleder har nærværsgenten hatt ansvar for en faglig veiledningsgruppe for en gruppe sykepleiere. Denne gruppen står i en meget krevende arbeidssituasjon faglig sett, og det var ønskelig fra leders side å gi arbeidstakerne tilbud om faglig veiledning for å kunne forebygge utbrenthet og sykefravær grunnet situasjonen. Gruppen har hatt ukentlige veiledninger med gode resultat. Nærværsgenten har godkjent veilederutdanning.

4. Bistå ledere i enkeltsaker med sykefraværsoppfølging

Veiledning i sykefraværsoppfølging i 20 avdelinger i kommunen. Typiske tema har her vært:

- Grunnleggende kunnskap om partenes ansvar i sykefraværsoppfølging.
- Gjennomgang og evaluering av avdelingsinterne rutiner.
- Veiledning i komplekse enkeltsaker.
- Deltakelse på dialogmøter og andre type samarbeidsmøter med behandler, Arbeidslivssenteret, leder og ansatt.
- Videreformidling av kontakt med Arbeidslivssenteret og bedriftshelsetjeneste v/behov.
- Veiledning i gode tilretteleggingstiltak i enkeltsaker og hvordan ledere søker om tilskudd til dette.
 - Tall fra Arbeidslivssenteret viser en markant økning i søknader fra kommunen i 2013. Dette har resultert i 55 tilsagn om tilretteleggingstilskudd pr. 28.06.13 i prosjektperioden. Flere søknader om tilretteleggingstilskudd er også under behandling hos Arbeidslivssenteret.
 - I perioden før nærværsgenprosjektet startet opp (2012 og tidligere) blir det rapportert fra Arbeidslivssenteret om lite eller ingen tilsagn på tilretteleggingstilskudd.

5. Nærværsgarbeid

Nærværsgenten har også tilbudt nærværsgenprosjekt til ledere som ønsker et ekstra fokus på fravær/nærvær i sin avdeling. Dette har ført til 3 langvarige prosjekt i avdelinger innen barnehage, helse og omsorg og skole. Nærværsgenten har her veiledet leder og arbeidsgruppe i prosessen med å definere behov, lage handlingsplan og gjennomføring samt evaluere tiltak som er satt i gang. I disse prosjektene er arbeidstakerne i høy grad blitt engasjert i prosessen. Etter seks måneder ser en nå positive endringer i arbeidsmiljø og nærvær i avdelingene. Disse prosjektene er fremdeles aktive og er planlagt å ha en varighet på 2 år.

Nærværsgenarbeidet fortsetter i inneværende år.

Med hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Tone Dahl'. The signature is written in a cursive, flowing style with a large initial 'T'.

Tone Dahl
Personal- og organisasjonssjef