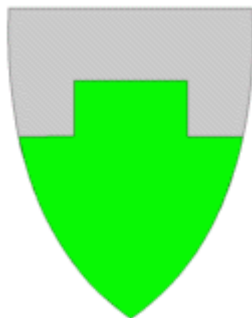


Prosessplan
for
arbeid med sykenærvær i
Hattfjelldal kommune i 2020 - 2021



Vedtatt av styringsgruppen den 03.03.2020

Revidert pr. 15.05.2020

BAKGRUNN OG PROBLEMSTILLINGER

Hattfjelldal kommunes sykefravær har hatt en negativ utvikling siden 2015 på tross av at partenes gjensidige fokus på fraværet. De foreløpige tallene viser at kommunens samlede sykefravær i 2019 ble på ca. 10,8%. Årsakene til sykefravær har mange sider, og en skal være klar over at det er like få som er 100% arbeidsufør som de som er 100 % arbeidsfør/frisk/uten plager. Men det er kun i et fåtall av tilfellene at den medisinske behandlingen og/eller sykdommen i seg selv setter begrensninger for arbeidsgivers muligheter til å tilrettelegge for hel eller delvis tilbakekomst i arbeid. I de fleste tilfellene har den sykemeldte en restarbeidsevne som kan og bør nyttiggjøres. Nå er det også slik at de fleste ønsker å jobbe på tross av sykdom og plager, fordi de er i stand til å jobbe, de trives på jobben og synes den er viktig. Mange føler de blir frisk raskere når de får mulighet til å arbeide. Virksomheten kan øke disse mulighetene gjennom et systematisk og godt sykenærversarbeid.

Forskning viser at den viktigste faktoren til et lavt sykefravær ligger i god og tett dialog mellom den enkelte medarbeider og nærmeste leder. Dialog er også et stikkord for å øke nærværet selv om en kan ha noen helsemessige utfordringer. For det er gjennom dialog at arbeidsgiver og den enkelte kan finne hensiktsmessige tiltak som bidrar til at en unngår at medarbeideren blir fraværende eller at lengden på fraværet blir minst mulig.

I avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) understreker partene at resultatene av et godt IA-arbeid skapes i den enkelte virksomhet. Det er på arbeidsplassen at utviklingen av et mer inkluderende arbeidsliv skjer. Videre vises det til at gode resultater krever et sterkt lederengasjement, langsiktighet og systematisk samarbeid over lang tid. Samtidig vet man at risikoen for å falle ut av arbeidslivet øker med lengden på sykefraværet, men at også dette reduseres gjennom tett dialog selv ved langvarig og alvorlig sykdom.

Hattfjelldal kommune har med virkning fom 01.01.2020 innført en ny rutine for forebygging og oppfølging av sykefravær. Rutinen vil bidra til å sikre god dialog mellom medarbeider og leder, men en kan ikke forutsette at en rutine alene vil løse alle forholdene rundt forebygging og oppfølging av sykefravær. I forbindelse med utarbeidelsen av rutinen ble det igjen trukket frem behovet for en verktøykasse som lederne kunne hente konkrete tiltak fra i oppfølgingen av sine medarbeidere.

På nasjonalt nivå har man i noen år nå snakket om sykenærver istedenfor sykefravær. Bakgrunnen for dette er at sykenærver er positivt ladet begrep, mens sykefravær ofte oppleves som noe negativt både for den sykemeldte, for kollegaene og for arbeidsgiver. Sykenærver derimot går på at selv om du ikke er 100%, så kan du som oftest likevel yte noe enten i din ordinære jobb eller utføre andre oppgaver som arbeidsgiver har behov for å få utført.

Å skulle gå fra å fokusere på sykefravær til å fokusere på sykenærver vil kunne oppleves krevende for mange, ikke minst for den som er sykemeldte som kanskje ikke lenger skal være borte fra arbeidet for å bli frisk men derimot kanskje være i full jobb bare med andre oppgaver. I en del tilfeller vil andre oppgaver også kunne medføre at arbeidet må utføres i en annen enhet enn der man jobber til daglig, noe som igjen krever innsikt og forståelse i enheten som får en «ny» medarbeider en periode. Tverrsektorielt arbeid og involvering av tillitsvalgte/verneombud er derfor en forutsetning for å lykkes med dette arbeidet.

Siden sykenærversbegrepet er forholdsvis ukjent i virksomheten, vurderes det som hensiktsmessig å organisere dette arbeidet som et prosjekt med en klar start og sluttdato. En annen fordel med en prosjektorganisering er at en lettere kan måle effekten av de tiltakene som settes inn via prosjektet.

MÅL

Hattfjelldal kommunes samlede sykefravær skal reduseres med minst 2% poeng i løpet av prosjektperioden.

Resultatmål:

- Videreutvikle og forbedre et godt arbeidsmiljø med arbeidsglede og trygghet på arbeidsplassen
- Alle stillinger er besatt med kompetente medarbeidere og vi har høy stabilitet i arbeidsstokken
- Antall tilrettelegginger uten sykemeldinger øker i prosjektperioden
- Andelen med graderte sykemeldinger øker uten at lengden på sykemeldingsperioden øker, samtidig som andelen med 100% sykemelding går ned
- Oppnå en fellesskapsfølelse i Hattfjelldal kommune på tvers av alle enheter
- Høyere score på dimensjonene «Samarbeid og trivsel med kollegaer» og «Mobbing, diskriminering og varsling» i medarbeiderundersøkelsen i 2022 fra 2020

Prosessmål:

- Bevisstgjøring av den enkelte leders ansvar for å legge til rette for god dialog med sine medarbeidere
- Medarbeideren har et medansvar for å medvirke til god dialog i forhold til egen arbeidssituasjon på et tidligst mulig tidspunkt
- Oppnå en felles forståelse av begrepet sykenærver i Hattfjelldal kommune
- Bevisstgjøring av den enkelte medarbeider på at sykdom i de aller fleste tilfeller kan kombineres med arbeid i større eller mindre grad
- Oppnå en kultur og systemer for deling av kompetanse, funn og erfaring på tvers av enheter og avdelinger
- Kontinuerlig arbeide med å forbedre og opprettholde et godt arbeidsmiljø på den enkelte arbeidsplass

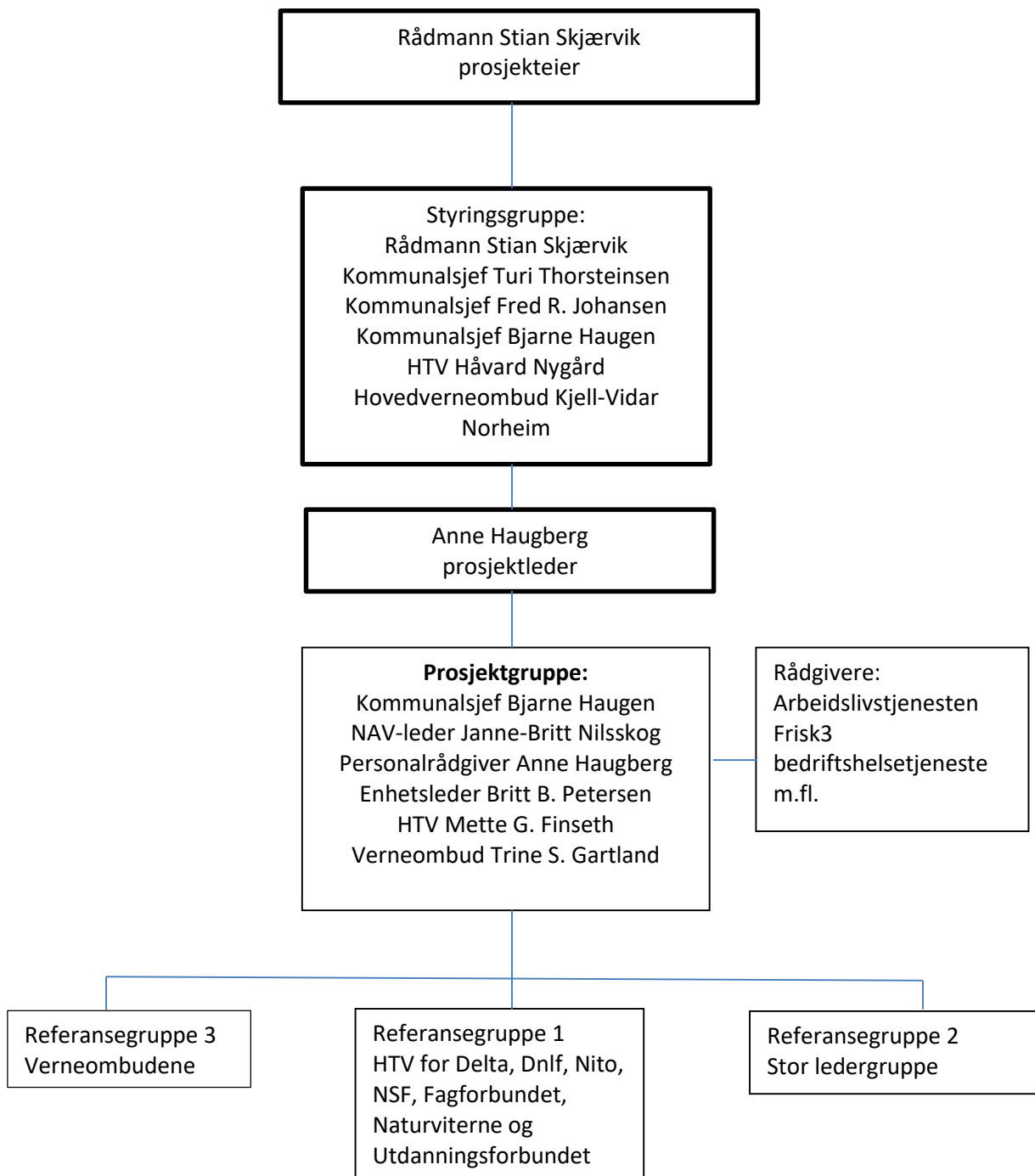
FORUTSETNINGER

- Bred involvering av tillitsvalgte og verneombud i prosessen.
- Bred involvering av medarbeiderne i hele kommunen
- Den enkelte leder må være sitt ansvar bevisst for å bygge gode relasjoner bl.a. gjennom å se og utøve omsorg for sine medarbeidere
- Forståelse og aksept hos den enkelte leder for viktigheten av å arbeide med sykenærver

- Forståelse og aksept hos den enkelte medarbeider for viktigheten av å arbeide med sykenærvær
- Alle ledere og medarbeidere er forpliktet til å følge opp arbeidet med sykenærvær

ORGANISERING AV ARBEIDET

Arbeidet med å øke nærværet i virksomheten organiseres som et prosjekt med følgende hierarkiske struktur.



Arbeidsgruppe 1

Arbeidsgruppe 2

Rollebeskrivelser:

Prosjekteier: Rådmannen er eier av prosjektet. Han leder kommunens samlede administrasjon, og har det løpende personalansvaret for kommunens medarbeidere, jf. kommuneloven § 13-1.

Styringsgruppen: Styringsgruppens oppgave er å ta beslutninger underveis i arbeidet. Gruppen er sammensatt utfra kjennskap til nåværende drift og med representanter fra arbeidstakerorganisasjonene.

Styringsgruppen er prosjektlederens nærmeste overordnede organ, og er styrende part i plan- og utviklingsarbeidet/prosjektarbeidet.

Styringsgruppen skal:

- Sørge for at mandat og mål er klart før detaljplanlegges og igangsettes
- Godkjenne prosessplan/prosjektplan med tids-, ressurs- og kostnadsplan
- Sørge for at deltakerne fritas for andre oppgaver og gis nødvendige ressurser til arbeidet
- Behandle større endringer i prosjektets fremdrift
- Ta eller godkjenne strategiske beslutninger underveis i prosessen f.eks. knyttet til faser i prosjektet.

Prosjektleder: Prosjektleders ansvar er å lede og gjennomføre prosessen i samsvar med vedtatte mål. Vedkommende rapporterer til rådmannen og styringsgruppen. Prosjektleders oppgaver er:

- Å fordele oppgaver og følge opp at de utføres som planlagt
- Har det operative og daglige ansvaret som innebærer å lede prosjektgruppe/arbeidsgruppe, team, arrangere nødvendige møter etc. Sørge for referater og holde kontakt med sentrale aktører og orientere om viktige saker som dukker opp og motivere til innsats.
- Skal ta initiativet til å ta tak i problemer eller muligheter som dukker opp som kan innebære endring av prosjektet – store endringer legges frem for styringsgruppen
- Skal rapportere til styringsgruppen og bidra til å skape god kontakt med denne
- Skal sørge for god informasjon og kommunikasjon både innad i prosjektet og utad til omgivelsene

Prosjektgruppe: Prosjektgruppen er ansvarlig for å foreslå hvordan arbeidet med sykenærver bør foregå i virksomheten. Dette innebærer bl.a. se muligheter gjennom f.eks. å innhente gode eksempler, dra veksler på ressurspersoner i og utenfor organisasjonen, legge til rette for opplæring av ulike aktører m.m.

Referansegrupper: Referansegruppene skal bidra til å sikre er primært å gi tilbakemelding på de forslag til endringer som prosjektgruppen legger frem. Referansegruppene skal i utgangspunktet ha møter ihht. til fastlagt møteplan for de aktuelle gruppene.

Arbeidsgrupper: Sammensetningen av gruppene avhenger av hvilket oppdrag som skal utføres. Prosjektgruppen beslutter etter forslag fra styringsgruppen hvem som skal sitte i arbeidsgruppen. Arbeidsgruppens mandat er ad-hoc-preget og vil som regel omfatte utredning, analyse og klargjøring av beslutningsgrunnlag. Det utarbeides ved behov særskilt plan for de delprosjekt som arbeidsgruppene skal gjennomføre

Faser i prosjektprosessen med fremdriftsplan

Faser i prosessen	Aktivitet	Arbeidsform	Aktører	Tidsrom
Informasjon	Gjennomgang av utkast til prosessplan	Diskusjon i plenum	Stor ledergruppe	24.01.2020
	Gjennomgang av utkast til prosessplan og valg av arbeidstakerrepresentanter i styringsgruppe og prosjektgruppe	Diskusjon i plenum	HTV	30.01.2020
	Gjennomgang av utkast til prosessplan	Diskusjon i plenum	Verneombud	28.01.2020
	Orienteringssak til AMU i mars		Prosjektleder	Mars
	Informasjon til alle ansatte om prosjektet	Personalmøter og informasjonsskriv	Enhetsleder Janne-Britt og Trine Prosjektleder	Uke juni – 15. september
Kartlegging av nåsituasjon	Hva er årsaken til at sykefraværet har økt kraftig siden 2015?	Nav-statistikk på diagnoser	Prosjektgruppe	Juni - September måned
	Sykefravær 2019 - utført Sykefravær 2020	Pr. enhet Fordelt på alder? EM/SM?	Prosjektleder	03.03.20 Kontinuerlig i 2020
Datainnsamling	Innsamling av relevant teori og erfaring fra andre,		Prosjektgruppen	August-oktober
	Avklare om vi skal på hospitering hos bedrifter som lykkes		Prosjektgruppen	Oktober
	Idemyldring – mulige aktiviteter hos oss	Diskusjon i plenum	Prosjektgruppen	Kontinuerlig
	Aktiviteter fase 1, dvs. tom september 2020 f.eks. prosjektet er forankret/ implementert i virksomheten m.m.	Beslutning	Styringsgruppen	?
Opplæring	Rutine for forebygging og oppfølging av sykefravær	Enhetsvis gjennomgang	Alle medarbeidere	Juni – 15. september
	Digital oppfølgingsplan	Bistand fra NAV arbeidslivssenter	Ledere	August møte i stor ledergruppe
	Hvordan arbeide med dette?	Opplæring og	Ledere,	November

	Fordeler/fallgruver	diskusjon m/ekstern bistand	HTV og verneombud	
	Innføring i motiverende intervju metoden	Opplæring m/ekstern bistand	Ledere, HTV og verneombud	Januar 2021
	Arbeidsglede – hvordan jobber vi med å videreutvikle dette? Utvikle en fellesskapsfølelse i virksomheten m.m.	Arbeid i grupper m/ekstern bistand?	Ledere/HTV / verneombud	Januar/februar 2021
	Hvorfor og hvordan arbeide med holdningsskapende arbeid	Arbeid i enhetene	Alle medarbeider e	Tematikk på personalmøter og ledermøter fremover
Tiltak	Liste over oppgaver i forbindelse med tilrettelegging av arbeidet	Arbeid i enhetene	Alle medarbeider e	Innen utgangen av juni 2020
	Definere belønningssystemer /feiring av gode resultater	Foredrag/konsert (kollektiv belønning/energipåfyll) Kake/fruktfat/lunsj Anerkjennelse av resultater f.eks. artikkel på hjemmesiden /Elgposten etc. Intern anerkjennelse av resultater i virksomheten Prosjektgruppen avgjør belønning	Prosjektgruppen	Kontinuerlig
	Grillfest på tvers av avdelinger og enheter (energiboost) + ny hvor også familien deltar i juni 2021		Alle medarbeider e	Begynnelsen i september
	Definere energibooster for alle medarbeidere – hva og når		Prosjektgruppen	Høst 2020
	Verktøykasse for ledere og medarbeidere ekskl. liste over oppgaver. F.eks. trening som et forebyggende tiltak		Prosjektgruppen	Høst 2020
	Gruppearbeid i og på tvers av enheter. Arbeid med konkrete oppgaver f.eks. arbeidsglede som første område?		Prosjektgruppen	Innen utgangen av Januar/februar 2021
	Årshjul for oppgaveløsning i sykenærvar (arbeidsglede, arbeidsmiljø, nærværsfaktorer osv.)	Innhold må defineres nærmere	Prosjektgruppen	Ikke fastsatt Vår 2021
	Vurdere om vi skal ta i bruk konseptet Medarbeiderskap – ansvar for oppgaver, kollegaer og arbeidsgiver?		Prosjektgruppen	Ikke fastsatt 2021
	Vurdere om vi skal bli en «Helsefremmende arbeidsplass»?		Prosjektgruppen	Ikke fastsatt 2021
Evaluering	Utvikling i sykefraværstatistikk		Prosjektleder	Kvartalsvis
	Tilbakemeldinger fra referansegruppene		Ledere/HTV / verneombud	

	Questback fase 1		Ledere/Alle medarbeidere	Månedsskiftet oktober/november
	Questback fase 2		Ledere/Alle medarbeidere	
	Questback ved prosjektets opphør		Ledere/Alle medarbeidere	April 2022
	Sluttevaluering	Medarbeiderundersøkelse 2022 er et element her	Styringsgruppen	Mai 2022

KRITISKE SUKSESSFaktorER

- Tilstrekkelig og riktig informasjon
- Tilstrekkelig tid og ressurser i arbeidet
- Motiverte deltakere

<https://www.idebanken.org/innsikt/artikler/langtidsfrisk>

<https://www.idebanken.org/innsikt/artikler/sosial-kapital>

<https://www.idebanken.org/innsikt/artikler/medarbeiderskap>

<https://www.idebanken.org/inspirasjon?topic=b8c04b7d-17ab-4c0f-b3b2-9d73858e05a5>

<https://www.idebanken.org/kloke-grep?topic=eabcf76e-dfba-4d6c-a186-2aa682ee42c0>