



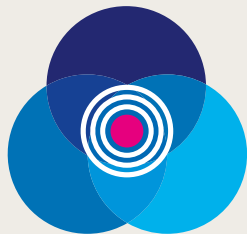
BEST SAMMEN

om å redusere sykefraværet
i kommunal sektor

INNHOLD

- Side 3** Forord
- Side 4** Inkluderende arbeidsliv
- Side 6** Forebygging
- Side 7** Høy arbeidsglede og høyt sykefravær
- Side 8** Utvikling
- Side 9** Oppfølging av sykemeldte
- Side 10** Roller og ansvar

Best sammen: Prosessen med å skape nærvær og redusere fravær



BEST SAMMEN

FOREBYGGING **UTVIKLING** OPPFØLGING

Forebygging, utvikling og oppfølging. Ikke alene og hver for seg, men samlet og samtidig. Systematisk og målrettet samarbeid gir de beste resultatene.

Forebygging handler om å sikre trygge og gode arbeidsplasser slik at ingen blir skadet eller syke av arbeidet. Dette gjelder både fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.

Utvikling handler først og fremst om kultur og holdninger, verdier og etikk, ledelse og medarbeiderskap.

Oppfølging handler om oppfølging av sykemeldte og tilrettelegging for å vende tilbake til arbeid.



Best sammen: Prosessen med å skape nærvær og redusere fravær



BEST SAMMEN

FOREBYGGING UTVIKLING OPPFØLGING

Forebygging, utvikling og oppfølging. Ikke alene og hver for seg, men samlet og samtidig. Systematisk og målrettet samarbeid gir de beste resultatene.

«Best sammen om å redusere sykefraværet i kommunal sektor» er et hefte i serien Best sammen, som partene har utarbeidet i fellesskap. Heftene skal gi tips og inspirasjon til arbeidet med et inkluderende arbeidsliv. Systematisk arbeid for et inkluderende arbeidsliv er viktig – for den enkelte arbeidstaker, for virksomhetene og for samfunnet.

Arbeidsplassen er den viktigste arenaen for et inkluderende arbeidsliv. Tett samarbeid mellom partene er avgjørende for å fremme nærværet og for å lykkes med å redusere sykefraværet. Å få fram gode løsninger lokalt gjennom dialog og samarbeid mellom ledelse og ansatte bidrar til et godt og helsefremmende arbeidsmiljø. Tiltak på nasjonalt nivå er viktig, men det er innsats lokalt og samarbeid i den enkelte virksomhet som skaper resultater.

Med hilsen partene i kommunal sektor



**SYKEFRAVÆRET MÅ
– OG KAN – REDUSERES!**

i 2016 var nesten hver tiende ansatt i kommunal sektor borte fra jobben pga sykdom - hver dag! Sykefraværet varierer imidlertid kommunene/fylkeskommunene imellom og mellom tilnærmet like enheter innad i en kommune/fylkeskommune. Kvinner som jobber innen pleie og omsorg, i barnehager og med renhold har det høyeste fraværet.

Best sammen om et inkluderende arbeidsliv (IA)

IA-avtalen har siden 2001 hatt tre overordnede mål; redusere sykefraværet, inkludere personer med redusert funksjonsevne, og forlenge yrkesaktiviteten for seniorer. IA-arbeidet skal to ganger i året settes på agendaen som en integrert del av virksomhetens arbeidsmiljøarbeid hvor både ledelse, tillitsvalgte og verneombud er representert.

NAV Arbeidslivssenter skal bistå IA-virksomheter i det langsiktige, systematiske og forebyggende IA-arbeidet. Kontakt med NAV Arbeidslivssenter gir økt forståelse og motivasjon for dette arbeidet.





Sammen om forebygging

Å redusere sykefraværet krever systematisk og målrettet forebyggende samarbeid. Dette innebærer et godt HMS-arbeid i alle ledd og nivåer i organisasjonen. Etter arbeidsmiljøloven (aml.), internkontrollforskriften og arbeidsmiljøforskriftene skal virksomhetene arbeide systematisk med helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS). Kartlegging, risikovurdering, handlingsplan, oppfølging står sentralt i dette arbeidet. En virksomhet som jobber godt med forebygging av sykefravær kjennetegnes ved

Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i alle ledd og nivåer i organisasjonen, med vekt på det forebyggende arbeidet

- kontinuerlig vurdering av risikofaktorer knyttet til fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø – også ved endringer

- gode systemer for internkontroll som utvikles og følges opp på den enkelte arbeidsplass
- avviksmeldinger brukes aktivt i forbedringsarbeidet

Fastsettelse av mål og tiltak

- gjennomføring av hensiktsmessige tiltak for å oppnå målene
- evaluering og evt. justering av mål og tiltak i forhold til risikobildet

Samarbeid om forebyggende arbeidsmiljø og tilrettelegging på arbeidsplassen




- ledelse i aktiv dialog med både tillitsvalgte, verneombud og den enkelte arbeidstaker om hva som skaper nærvær, fravær og godt arbeidsmiljø i organisasjonen
- arbeidsmiljøutvalget brukes aktivt
- samarbeid med viktige aktører som fastlege, bedriftshelsetjeneste og NAV

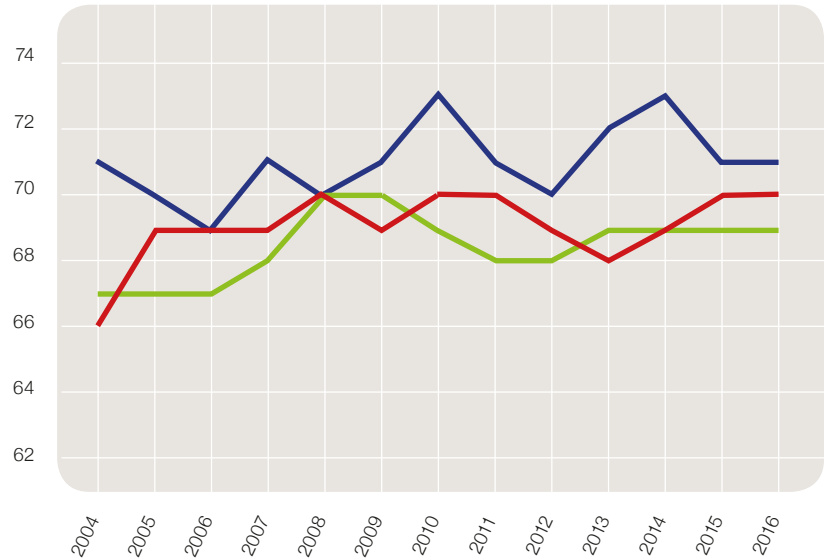




Indeks for arbeidsglede

Global Employee and Leadership Index (Ennova 2016).

Kommunal sektor 
 Statlig sektor 
 Privat sektor 



Høy arbeidsglede og høyt sykefravær

Ansatte i kommuner og fylkeskommuner har i mange år på rad hatt den høyeste arbeidsgleden i Norge, viser Global Employee and Leadership Index (Ennova 2016). Indeksen baserer seg på spørsmål knyttet til disse syv innsatsområdene: Omdømme, overordnet lederskap, nærmeste leder, samarbeid, det daglige arbeidet, lønns- og ansettelsesforhold, og faglig og personlig utvikling.

Årsakene til sykefravær er sammensatt og forskning viser at det er sammenheng mellom sykefravær og

- lav grad av sosial støtte og lederstøtte
- rollekonflikter
- motstridende krav i arbeidet
- høye emosjonelle krav
- krav om å skjule følelser
- opplevelse av stress
- liten innflytelse og kontroll i arbeidet
- faktorer i det fysiske arbeidsmiljøet

- mobbing
- kombinasjon av fysisk tungt arbeid og negative psykososiale påvirkninger

(Fafo notat 2013-02 Lise Lien «Saman om» sykefravær – en kunnskapsstatus).

REFLEKSJONSSPØRSMÅL:

- Hvilke faktorer er viktigst å jobbe med for å redusere sykefraværet på din arbeidsplass?
- Kommunesektoren er preget av stor arbeidsglede og trivsel. Når arbeidsgleden er så høy – hvordan henger dette sammen med det høye sykefraværet i kommunal sektor?

***Ting tar tid! Hold fokuset hele tiden!
Flere tiltak samtidig over tid gir resultater.***

Sammen om utvikling



Fokus på utvikling av nærværskultur i organisasjonen bidrar til å forebygge sykefravær. Dette omfatter blant annet utvikling av helsefremmende og inkluderende kultur og positive holdninger mellom ledelse og medarbeidere. En nærvær-fremmende organisasjon kjennetegnes ved

Et helsefremmende fokus i utvikling av organisasjonen

- utvikling av helsefremmende kultur og holdninger blant ledere og medarbeidere

God og inkluderende ledelse

- ledere som ser, bruker, anerkjenner og legger til rette for utvikling av den enkelte medarbeider
- ledere som legger vekt på mestring, kompetanse og motivasjon, som viser tillit og er tydelig på roller og forventninger

- ledere som tydelig skaper retning og mening i arbeidet og gir individuell oppmerksomhet

Medarbeidernes medvirkning og medarbeiderskap

- bidra til og delta i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet
- bidra til et godt arbeidsmiljø som bidrar til mestring av arbeidsoppgavene
- påvirke egen arbeidssituasjon
- trygghet for å si ifra
- medarbeidere som er åpne både mot kolleger og ledere

Godt arbeidsmiljø

- organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø
- fysisk arbeidsmiljø
- etikk og verdier



Sammen om oppfølging av sykemeldte

Når medarbeidere først blir syke, er det viktig med gode rutiner i et helhetlig system for oppfølging. Rutinene må være kjent og forankret i alle deler og nivåer i organisasjonen. Den viktigste jobben gjøres på arbeidsplassen. En virksomhet som er gode på oppfølging av sykmeldte har

God kjennskap til regelverket om oppfølging av sykefravær

Gode rutiner for oppfølging av sykmeldte

God kunnskap om virkemidlene i NAV

Godt samarbeid om tilrettelegging

- god dialog med den sykemeldte om oppfølging og tilrettelegging
- tillit mellom leder og medarbeider. Åpenhet om fraværet og hva som skal til for å komme tilbake til jobb
- arbeidsgiver har tilretteleggingsplikt så langt det er mulig, og den sykemeldte er ansvarlig for å delta i tilretteleggingstiltak
- samarbeid mellom ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte om muligheter for tilrettelegging på arbeidsplassen
- samarbeid med NAV, fastlege og bedriftshelsetjeneste
- ved behov – se muligheter for annen type arbeid i hele organisasjonen

Reglene for oppfølging av sykefravær finner du i arbeidsmiljøloven. §§ 4.6

IA-virksomheter har tilgang til egen kontaktperson i NAV Arbeidslivssenter og kan benytte seg av kurstilbud i regi av arbeidslivssenteret. IA-virksomheter kan søke om forebyggings- og tilretteleggingstilskudd for å forebygge sykdom, og få BHT-honorar i forbindelse med tilrettelegginger på arbeidsplassen.

Roller og ansvar

Det skaper trygghet at alle ansatte har en klar rolleforståelse. Ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte har ulike roller. En klar forståelse for de ulike rollene er viktig for et godt samarbeid om arbeidsmiljø. Alle må vite hva den enkeltes ansvar og myndighet er.

- Partssamarbeidet virker når det er gjensidig forståelse for roller og ansvar hos ledere, tillitsvalgte og verneombud.
- Felles målforståelse i utviklingsarbeidet i virksomheten.
- Regelmessig og faste møteplasser, tilpasset daglig drift, må etableres for samspill og praktisk handling.
- Forankring av HMS og IA-arbeidet i alle ledd i organisasjonen og involvering av alle ansatte vil gi resultater.

Arbeidsgiver

Arbeidsgiver har det overordnede ansvaret for at arbeidsmiljøet på arbeidsplassen er i samsvar med lov- og regelverk.

Arbeidsgiver skal sørge for systematisk HMS arbeid (internkontroll) på alle plan i virksomheten (aml. § 3-1). Arbeidsgiver skal også påse at arbeidsmiljøet er forsvarlig og ikke for fysisk eller psykisk belastende for den enkelte arbeidstaker (aml § 4-1).

Den tillitsvalgte

Tillitsvalgte skal ivareta oppgaver hjemlet i lov- og avtaleverk og representere medlemmene overfor arbeidsgiver. De tillitsvalgte og verneombudet skal tas med på drøfting og informeres om arbeidsmiljøspørsmål på den enkelte arbeidsplass. I henhold til arbeidsmiljøloven skal helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte (aml. § 3-1).

Tillitsvalgtes ansvar i IA-arbeidet kan oppsummeres slik:

- å være lyttepost og representant for de ansattes interesser
- å drøfte erfaringer, synspunkt og ideer med arbeidsgiver
- å skape oppmerksomhet rundt og få tilslutning om IA
- å ta initiativ og bidra aktivt til et inkluderende arbeidsmiljø

Verneombudet

Verneombudet representerer de ansatte overfor arbeidsgiver i arbeidsmiljøspørsmål (aml § 6-2). Han/hun skal blant annet se til at arbeidsmiljølovens krav blir oppfylt og gi råd under planlegging og gjennomføring av tiltak på arbeidsplassen. Verneombudet er også den personen som arbeidstakerne skal oppsøke dersom arbeidsmiljøspørsmål ikke løses på lavere nivå (arbeidstaker og nærmeste leder).

Arbeidstaker

Arbeidstaker har i henhold til arbeidsmiljøloven en medvirkningsplikt (aml § 2-3). Dette innebærer å medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidstaker skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø. Arbeidstaker skal også bidra til å delta i tilretteleggingstiltak ved sykdom.

Arbeidstakerne har plikt til

- å følge sikkerhetsrutinene som er fastsatt for sin arbeidsplass
- å bidra til et godt arbeidsmiljø
- å bidra til tiltak som kan forebygge sykefravær
- å bidra til og delta i tiltak for å komme tilbake etter sykdom

SETT PARTSSAMARBEIDET OM IA OG ARBEIDSMILJØ I SYSTEM

Godt partssamarbeid er en bærebjelke i arbeidet med et inkluderende arbeidsliv, og et godt samarbeid er en forutsetning for å nå felles mål.



Partenes nettsted

www.ks.no
www.ys.no
www.lo.no
www.unio.no
www.akademikerne.no

Aktuelle nettsteder

www.seniorpolitikk.no
www.lovdata.no
www.arbeidstilsynet.no
www.idebanken.org
www.vinnvinn.org
www.regelhjelp.no
www.regjeringen.no
www.nav.no
www.inkluderende.no
www.vinnvinn.org
www.stami.no

Utgitt «Best Sammen»

Heftene kan lastes ned på www.ks.no

- Best sammen om å redusere sykefraværet i kommunal sektor
- Best sammen om å øke nærværet i barnehager
- Best sammen om å øke nærværet blant renholdere
- Best sammen om å øke sysselsettingen blant personer med redusert funksjonsevne

- Best sammen om å øke nærværet i helse- og omsorgssektoren
- Best sammen om flere yrkesaktive år



PROSJEKT: ELISABETH AXELSSON BERGE • FOTO: MONICA LARSEN OG GEIR ØYVIND GISMERVIK

FEBRUAR 2017

Ting tar tid! Hold fokuset hele tiden!
Flere tiltak samtidig over tid gir resultater.

Hilsen partene i kommunal sektor

