



NED med fraværet i Askøy

Liv Vetås, HR-sjef

ASK
ØY

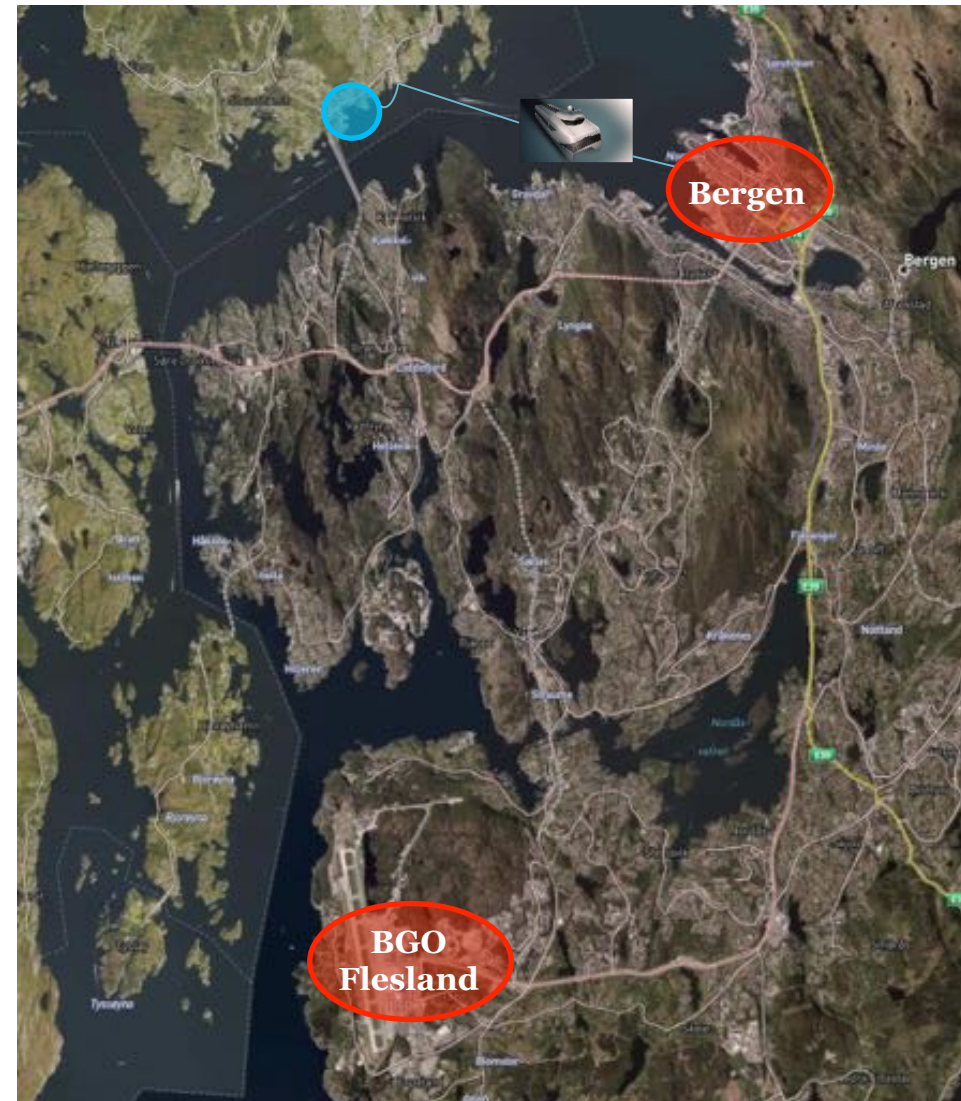
KOMMUNE



Askøy?



Kort avstand til Flesland og Bergen



Fakta om Askøy:

Hordalands nest største kommune

Innbyggertall: 29.300

Bergen sentrum: 12 minutt

Bergen lufthavn, Flesland: 18 km/17 minutt

Nesten 30.000 innbyggere





Kommunale barnehager

- 10 barnehager
- 190 ansatte
- Store og små barnehager
– fra 8 til 33 ansatte





NED med fraværet i Askø

Tema

- Utgangspunkt og resultater
- Hva er NED?
- Hvordan vi helt konkret har jobbet

Sykefraværstall Askøy kommune

Barnehage

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
13,6%	13,5%	11,5%	11,2%	9,9%	10,6%	11,9%	11,3%

2018

7,8%

Minst én av ti arbeidstakere var borte hver dag!

Fortsatt positiv utvikling

Barnehage – 1. kvartal

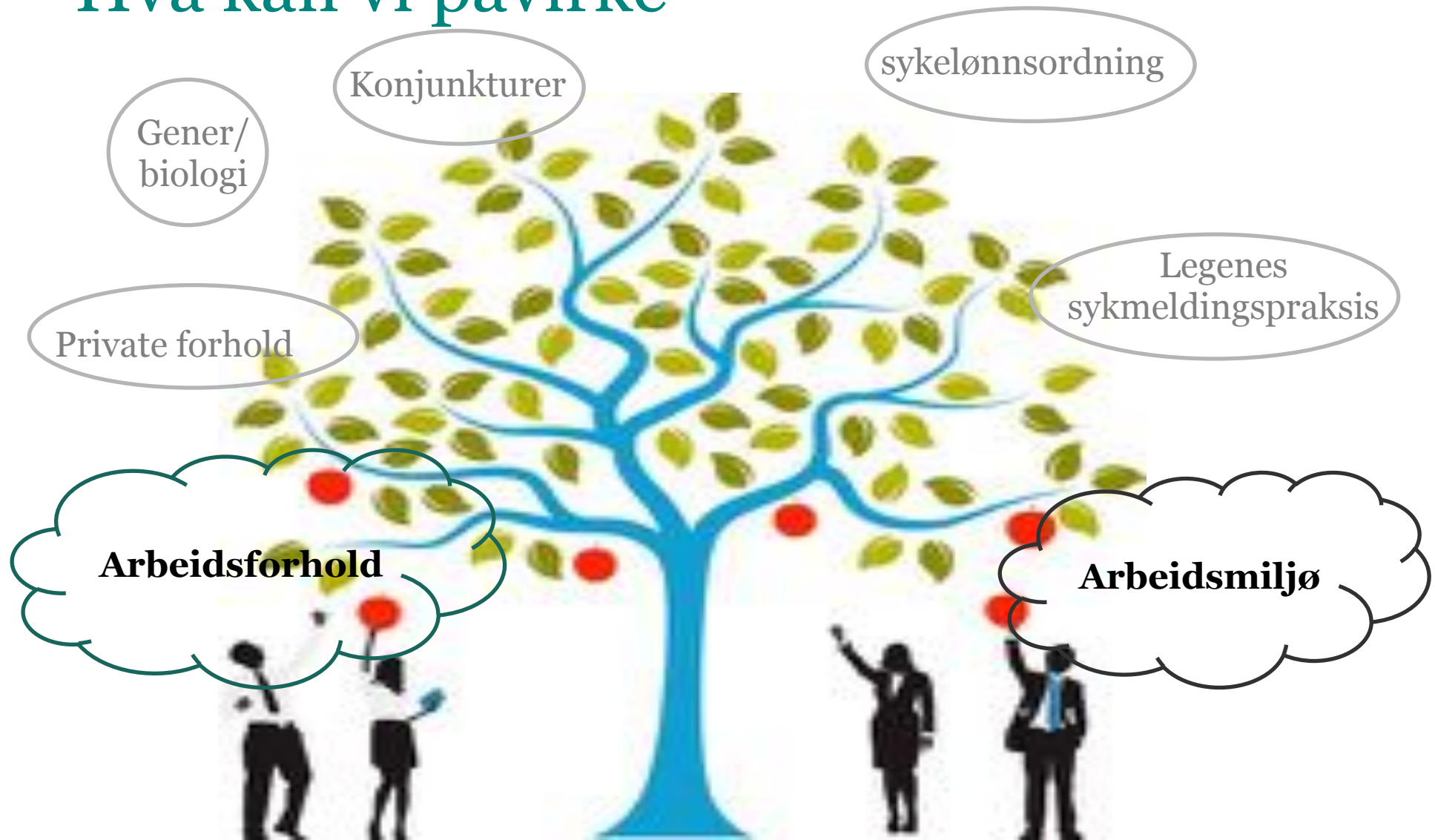
2017	2018	2019
13,4%	11,1%	9,7%

Utgangspunkt høsten 2017

Det må være mulig å redusere sykefraværet i barnehagene.

Det vi allerede gjør er ikke nok. Vi må gjøre noe mer.

Hva kan vi påvirke





lisert på KS.no
ber 2017

NED-satsingen åpnes for flere kommuner

Bergen og Trondheim er de to største av 27 NED-kommuner som har takket ja til drahjelp fra KS og NAV for å få ned sykefraværet. Nå åpnes tilbudet opp for flere kommuner.



Fra våren 2018 utvides NED-satsingen slik at også mindre kommuner med høyt sykefravær kan ta del i satsingen.

Foto: Shutterstock

Hva er NED-satsingen?



Forsterket innsats for å redusere sykefraværet

- Et formalisert samarbeid mellom KS og NAV
- Satsing forbeholdt kommuner med et fravær på over 10 %
- Prosjektperiode 2016-2018
- Rettet mot barnehager og helse- og omsorgssektoren
- Tilby nye konkrete verktøy og ny metodikk som skal gi drahjelp i kommunenes eget arbeid med å redusere sykefraværet.
- Presentere ny forskning om hva som fremmer nærvær på den enkelte arbeidsplass.
- Styrke lederne i **barnehager** og **helse/omsorg** i mestringsorientert ledelse og forebyggende innsats.



Mestringsorientert ledelse

Lederatferd som legger vekt på:

- Mestring og indre motivasjon
- Vise tillit (autonomi)
- Være tydelig på roller og forventninger.
- Mestringsklima – godt psykososialt arbeidsmiljø



Mestringsorienterte ledere skaper:

- Retning – hvor skal vi (mål og rolleavklaring)
- Mening – hvorfor skal vi dit (motivasjon)
- Gir individuell oppmerksomhet



Forskning viser at mestringsorientert ledelse gir bedre helse, lavere fravær og bedre psykososialt arbeidsmiljø

Antatte sammenhenger

Innsatsfaktorer

Mål

Høy bevissthet

- Topplederforankring
- Innpassing i strategiske planer

Styrket ledelse

- Mestringsorientert ledelse
- Tidlig innsats

Formalisert samarbeid med NAV

Økt kompetanse

- Utvikle konkrete verktøy som skal brukes i virksomhetene
- Fremskaffe kunnskap om sammenhenger mellom mestringsorientert ledelse og nærvær

Redusert
sykefravær



NED-SATSINGEN

Hva har vi gjort?

Oppstart høsten 2017/vinteren 2018

- **Forankring:**

- Rådmannens ledergruppe
- Fagsjefer
- Hovedtillitsvalgte og hovedverneombud
- HR som koordinator

- **Opplæring i metodikk – «Dialogduk»**

- Barnehagestyrere
- Tillitsvalgte og verneombud

Workshop og dialogduk i barnehagene

Introdusere initiativet på egen arbeidsplass

Samle medarbeidere rundt en Dialogduk

Igangsette og følge opp tiltak



1. Sykdom vs. Sykefravær
2. Hvorfor snakker vi om sykefravær?
3. Hvordan har vi det på jobb?
 - Lederskap
 - Medarbeiderskap
4. Hva kan vi gjøre hos oss?

En ny måte å snakke om sykefravær

1. Sykdom og sykefravær

- a) Hvorfor er det egentlig så viktig å få ned sykefraværet hos oss? Diskuter og skriv ned tre gode grunner.
- b) Begrepet «å være syk» innebærer veldig mye forskjellig. Når er man så syk at man bør være hjemme fra jobb?
- c) Diskuter kort. Er terskelen for lav, passe eller for høy for når man blir hjemme på grunn av sykdom her hos oss?



2. Hva har vi ansvar for?

Både ledere og medarbeidere spiller en sentral rolle i å skape en arbeidsplass med det lavt sykefravær. I midten av Dialogduken har vi satt opp noen områder forskningen peker på som viktige. Hvilke av disse har leder et ansvar for og hva har dere som medarbeidere et spesielt ansvar for?



3. Hvordan har vi det på jobb?

På dialogduken finner dere 10 påstander som påvirker jobben dere gjør. God ledelse og godt medarbeiderskap er avgjørende for et velfungerende arbeidsmiljø. Diskuter påstandene og bruk smiley-klistremerkene for å markere hvordan dere opplever dette i dag.



4. Hva kan vi gjøre hos oss?

- a) Hvor har vi størst forbedringspotensial?
Skriv ned tre områder.
- b) Hva må vi konkret gjøre for å bli bedre på hvert av disse områdene?
Skriv forslag til realistiske tiltak.
- c) Hva skal ditt viktigste bidrag være for å lukkes?
Diskuter i gruppen.

Dette er våre topp tre tiltak som skal få **NED** sykefraværet hos oss:

- 1 Område:
Tiltak:
- 2 Område:
Tiltak:
- 3 Område:
Tiltak:

Oppfølging av workshop

- Tiltaksplan med konkrete aktiviteter og tidsfrister
 - Tett oppfølging fra fagsjef sin side
- Opplæring i regelverk for ledere, tillitsvalgte og verneombud
- «Leder før lege» ved fare for fravær
- Kurs KS Agenda – Den viktige samtalen i sykefraværsarbeid
- Kartlegging av sykefraværet – oversikt og kunnskap

Verktøykasse for ledere

- Tydelige og kjente retningslinjer for sykefraværsoppfølging
 - Dialog i oppfølgingsarbeidet - hjelpespørsmål for leder
 - Korttidsoppfølgingsrutine – samtale første fraværsdag - tidlig, tett, tydelig
 - Hyppig korttidsfravær - veiledning for leder
- Video om rutiner for sykefraværsoppfølging til bruk i personalmøter
- Erfaringskonferanse
 - Hva virker? Fafo forskning v/Lise Lien
 - Erfaringsutveksling – eksempler fra enhetene
- Mestringsorientert ledelse – en sentral del av lederutviklingsprogrammet

Andre suksessfaktorer

- Engasjerte **tillitsvalgte og verneombud** som støtter opp om satsingen
- **Styringsgruppe**
 - Kommunalsjef, fagsjefer, hovedverneombud, hovedtillitsvalgt, NAV Askøy, NAV Arbeidslivssenter, HR
- **NAV-virksomhetsteam**
 - 3 faste rådgivere i NAV som følger opp alle sykefraværstilfeller uavhengig av hvor den ansatte er bosatt.

Evaluering etter 1 år med NED

Hva fungerte bra?

(Evaluering i styringsgruppen)

- God forankring hos øverste ledelse
- Etablering og sammensetning av styringsgruppen
- Involvering og samarbeid med NAV fra starten av
- Etablering av NAV virksomhetsorganisering
- Involvering av lokale verneombud og tillitsvalgte helt fra starten av
- Felles opplæring av ledere, tillitsvalgte og verneombud
- Dialogduker skaper engasjement
- HR som koordinator og «styrende hånd»
- Konkrete og treffsikre tiltak

Kort oppsummert

- Tydelige og kjente rutiner
- Tett og systematisk oppfølging
- Mestringsorientert ledelse



Den viktigste endringen...

Ledere som har tro på at de kan påvirke sykefraværet!



Vi må klare å skape varig nedgang!



Takk for meg!

Liv Vetås, HR-sjef

liv.vetas@askoy.kommune.no

Tlf. 976 97 959

