

## Prosjekt Nærvær

Prosjekt Nærvær skal gjennom tiltak for utvalgte målgrupper bidra til å forebygge og redusere sykefraværet, samt styrke jobbnærværet blant ansatte i Ski kommune

### Bakgrunn for prosjektet

Sykefraværet i Ski kommune/kommunen har økt siden 2006. I 2008 var sykefraværet i kommunen 10,4 %. Over tid fører høyt fravær til økt belastning på medarbeidere og fare for utstøtning fra arbeidslivet. I tillegg medvirker **høyt fravær til å begrense Ski kommunes mulighet til optimal tjenesteytelse.**

I 2008 vedtok kommunestyret (KST-82/08) at det skulle nedsettes en parts sammensatt arbeidsgruppe som skulle følge opp planlegging av HMS tiltak for å redusere sykefraværet i kommunen. Arbeidsgruppen med Rådmann som leder bestemte i samarbeid med pensjonsleverandøren Vital at et ønskelig HMS tiltak var ansettelsen av en "Friskvernsrådgiver" som skulle utarbeide prosjektplan med målrettede tiltak som bidrar til reduksjon av sykefravær.

I august 2009 ble Friskvernsrådgiver, Anne Marie de F. Lossius ansatt. Prosjektbeskrivelse for Prosjekt Nærvær ble utarbeidet høsten 2009 og vedtatt i AMU 4. desember 2009

Prosjektet samsvarer med kommunens overordnede HMS målsetting om å oppnå og ivareta et godt arbeidsmiljø. Prosjektet må sees i sammenheng med IA-avtalens delmål om: "Å forebygge sykefravær, øke fokus på jobbnærvær og hindre "utstøting" fra arbeidslivet".

### Økonomi og rammebetingelser

Prosjektet finansieres av Vital med totalt 3,5 millioner i HMS-midler. 2 millioner er frie midler hvorav friskvernsrådgivers stilling blir finansiert. 1.5 millioner er en "låst" sum Ski kommune disponerer til kjøp av tjenester hos Vital.

Friskvernsrådgiver (prosjektleder) er tilgjengelig for prosjektet ut 2011. Prosjektet skal være ferdig ved utgangen av 2011, men det er ønskelig at prosjektet blir videreført som en del av den ordinære driften etter endt prosjektperiode.

Medarbeidere, tillitsvalgte og verneombud skal involveres i arbeidet. Gjennomføring av prosjektets mål og delmål vil betinge at virksomhetsledere involveres og stiller nødvendige ressurser til rett tid.

### Prosjektets målgrupper og effektmål

Høsten 2009 ble det gjennomført en kartlegging av utvalgte virksomheter og virksomhetsledere. Resultatene fra kartleggingen danner grunnlaget for de målgruppene, effektmålene og tiltakene som er satt for prosjektet.

**Målgruppe**

Kommunen som virksomhet

**Effekt mål**

Økt nærvær med 20 % i forhold til nærværsprosenten på 89,6 i 2008

Virksomhetsledere og ledere med delegert personalansvar

Økt kompetanse og trygghet i forhold til oppfølging av medarbeidere, tettere oppfølging av medarbeidere, samt en enhetlig og systematisk oppfølgingspraksis.

Gravide medarbeidere

Økt gjennomsnittlig nærvær med fem uker per gravide medarbeider. Gravide medarbeidere som opplever å bli fulgt opp og tilrettelagt for, innenfor de rammer som er mulig.

Medarbeidere som opplever dødsfall i nær familie, gjennomgår samlivsbrudd eller opplever andre type livskriser

Forebygging av fravær. Medarbeidere som opplever å bli sett og ivaretatt gjennom en vanskelig livssituasjon.

Medarbeidere ansatt ved utvalgte virksomheter

Forebygge slitasjeskader og fravær relatert til muskel og skjelettplager, samt økt fokus på forflytningsteknikker og bruk av disse.

**Prosjektets resultatløp og tiltak**

For å oppnå de satte effekt målene er det satt opp tre resultatløp med tilhørende tiltak; Retningslinjer, informasjon og opplæring, og forebygging av fysiske slitasjeskader.

**RETNINGSLINJER:**

- Nye retningslinjer for oppfølging av sykefravær og tilhørende skjema og veiledere
- Retningslinjer for oppfølging av gravide med tilhørende skjema, og veileder. Tre oppfølgingsamtaler mellom jordmor, medarbeider og virksomhetsleder i løpet av et svangerskap.
- Retningslinjer for oppfølging av medarbeidere som opplever dødsfall i kollegiet eller i nær familie, gjennomgår samlivsbrudd, eller opplever en annen form for livskrise. Utarbeide og gjøre tilgjengelig perm med informasjonsmateriale som kan være til praktisk nytte for medarbeidere i ulike vanskelige livssituasjoner.
- IA forum: Forum der ledere kan få bistand i oppfølgingsaker de opplever vanskelige, og som ikke kvalifiserer til dialogmøte.

**INFORMASJON OG OPPLÆRING:**

- Informasjon og opplæring i nye retningslinjer og tilhørende skjema blant ledere, tillitsvalgte, verneombud og medarbeidere.
- Prosess over et år med lederopplæring over utvalgte tema knyttet til sykefraværs- og oppfølgingsarbeid. Prosessen skal gjennomføres av alle virksomhetsledere og/eller ledere med delegert oppfølgingsansvar.

#### FOREBYGGING AV FYSISKE SLITASJESKADER:

- Systematisere og sikre kontinuitet i ordningen med ryggombud og opplæring i forflytningsteknikker.
- Treningsprogram som kan utføres i arbeidstiden og på arbeidsplassen for utvalgte virksomheter.

## Sårbarhetsområder og risikofaktorer

Prosjekt Nærvær varer ut året 2011. Det kan skje endringer underveis som gjør at kursen må endres eller tiltak må iverksettes. Det er i det følgende identifisert og beskrevet mulige sårbarhetsområder og risikofaktorer for prosjektet.

- Finansieringen i prosjektet svikter
- Prosjektet krever mer ressurser enn forventet
- Medvirkende virksomhetsledere setter ikke av tilstrekkelige ressurser
- Kommunen får dårligere økonomi
- Nedbemanning i kommunen
- Samarbeidet mellom partene blir dårlig eller det oppstår konflikter
- Prosjektleder blir sykemeldt
- Prosjektleder slutter
- Rådmann ønsker å avslutte prosjektet
- Virksomhetsledere motarbeider aktivitetene i prosjektet
- Medarbeidere motarbeider aktivitetene i prosjektet
- Politikerne mister tilliten til prosjektet
- Sykefraværet stiger dramatisk