



Meland kommune

Frekhaug 01.07.15

KS Hordaland
P.b. 7900
5020 Bergen

Søknad om arbeidsmiljøprisen 2015

Viser til utsendt informasjon om arbeidsmiljøprisen 2015, som skal delast på på konferansen i Ulvik 20. og 21. oktober.

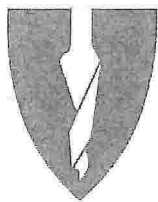
Vedlagt følger søknad frå Meland kommune, der den partssamansette IA-gruppa står som den formelle søkjaren.

Med vennleg helsing

A handwritten signature in blue ink that reads "Kari Anne Iversen".

Kari Anne Iversen
Personal- og organisasjonssjef





MELAND KOMMUNE

SØKNAD OM ARBEIDSMILJØPRIS - ARBEIDSMILJØKONFERANSEN I ULVIK 2015

Etter avslutta nærværprosjekt 31.12.12 – korleis gjekk vi vidare?

1. Litt historikk og bakgrunn for søknaden

Meland kommune jobba i perioden 2010 – 2012 med eit særskilt Nærværprosjekt. Målsetjinga var sjølvstøtt å redusere sjukefråværet, men vi ønskte å ta utgangspunkt i *nærvær* som tema, og vi ville også vektleggje eit klart tenesteperspektiv i arbeidet med prosjektet. Vi ville jobbe både med oppfølging av sjukemeldte på individuelt plan og med det generelle nærværarbeidet på arbeidsplassane. Sjukefråværet gjekk i prosjektperioden ned frå 8,9% til 8,1%.

Det er eit kjent fenomen at overgangen frå prosjektfase til driftsfase er vanskeleg for mest alle organisasjonar. Vi vil gjennom søknaden vår prøve å vise korleis vi handterte denne overgangen, korleis tiltak som starta under prosjektet har fått eit liv vidare, og på kva måte vi har greidd å kople saman tenesteperspektivet, nærvær og dermed redusert sjukefråvær, i det vidare arbeidet. Vi synest også det er eit interessant aspekt å kople nærværarbeid med omdømearbeid og etikk.

Vedlegg nr 1: Sak i adm. utvalet 19.05.10: Etablering av nærværprosjekt i Meland kommune.

Vedlegg nr 2: Sak i adm. utvalet 22.05.13: Sluttrapport nærværprosjektet.

2. Omdømme og etikkarbeid

Meland kommune deltar i det nasjonale programmet *Saman om ein betre kommune*, med omdømme som tema. Som eitt av fleire delprosjekt jobbar vi med Etisk kompetanseheving, i utgangspunktet for helse og omsorg, men der heile kommunen etter kvart skal koplatt på. Igjen vil vi vise til tenesteperspektivet, som vi meiner å ha erfart er ein viktig nærværsfaktor. Det er så langt oppnemnd 21 etikk-kontaktar, og det har vore gjennomført temadagar og opplæring for desse.

Vedlegg nr. 3: Prosjektskisse for *Saman om eit betre kommune*

Vedlegg nr 4: Prosjektplan for *Etisk kompetanseheving*

3. Trepert-samarbeid og felles omdømme- og etikksamlingar med politisk nivå

Trepert-samarbeid er ein viktig føresetnad for *Saman om ein betre kommune*. Sjølv om nærværarbeid ofte vil vere typiske oppgåver for den administrative delen av kommuneorganisasjonen, så er det viktig å tenke heilskapleg, og vi har prøvd å leggje til rette for at også politikarane våre skal få god

innsikt i viktige tema som omdøme og etikk. Administrasjonsutvalet (der dei politiske medlemene er personidentiske med formannskapet) har vore styringsgruppe for både nærværprosjektet og *Saman om ein betre kommune*. Ordførar deltar i prosjektgruppa i *Saman om*. Vi har gjennomført to dagsamlingar, der kommunestyret, tenesteområdeleiarar, tillitsvalde og verneombod har vore inviterte til å delta, og dei har såleis fått felles innføring i både omdøme og etikk som tema. Det har vore svært gode tilbakemeldingar på desse samlingane.

Vedlegg nr. 5: Program for samlinga med tema omdøme 18. oktober 2012

Vedlegg nr. 6: Program for samlinga med tema etikk 22. oktober 2014.

4. Rolla til verneomboda

Gjennom nærværprosjektet ønskte vi å få til større grad av involvering og meir systematikk i arbeidet til verneomboda. Ei tydelegare verneombodsrolle vart trekt inn i vårt lokale arbeid før dette kom inn i IA-avtalen. Vi har no fellesmøte mellom HVO og alle verneomboda 2 gongar per år. På desse møta kan også andre instansar delta, som t.d. BHT med ulike opplæringstiltak og personal- og organisasjonssjef med informasjon. Det er HVO som har ansvar for desse møta, og det vert prøvd å leggje opp til at verneomboda møtest før AMU-møta for ein gjennomgang av sakene der. Sjå også punkt 3 om *Saman om*-samlingane.

Vedlegg nr. 7: Bilete frå samlinga 22. oktober på Nordhordland folkehøgskule.

5. Meir systematikk i HMT-arbeidet – «samling av trådane» og betre informasjon

Det systematiske HMT-arbeidet er sjølvstøtt forankra i kommunen sitt internkontrollsystem, men vi har også fleire andre prosessar som går sin gang gjennom året, og det viktigaste av dette har vi no samla i eit årshjul. Dette er lagt ut på kommunen sitt intranett. HMT har fått ein eigen «boks» i toppmenyen, og her finn ein også mykje anna relevant HMT-stoff. M.a. vart tilgangen til avviksskjema i IK-systemet mykje enklare då intranettet kom på plass hausten 2014. Ved innføring av KF-Kvalitet (hausten 2015) vil det bli overgang til elektronisk avviksbehandling.

Vedlegg nr. 8: Årshjul for HMT-arbeidet i 2015.

6. Lokal nærværpris

For å synleggjere godt nærværarbeid og bringe fram gode idear til handlingar og tiltak har kommunen oppretta ein lokal nærværpris. Denne har så langt vore delt ut to gongar, i 2012 og i 2014. Vi planlegg ny utdeling hausten 2015. Juryen er sjølvstøtt partssamansett (IA-gruppa). Prisen er ein gåvesjekk på kr 5 000 + eit bilete, der motivet er kjennemerket for nærværprosjektet («*Nærværlogoen*»). Prisen har begge gongar blitt utdelt på *Saman om*-samlingane på Nordhordland folkehøgskule. God omtale i lokalpressa gir synleggjering og motivasjon for vidare arbeid.

Vedlegg nr. 09: Invitasjon til å søkje på den lokale nærværprisen i 2014 m/søknadsskjema.

Vedlegg nr 10: Grunngevinga frå juryen i 2012.

Vedlegg nr. 11: Grunngevinga frå juryen i 2014.

Vedlegg nr. 12: Faksimile frå lokalavisene i 2012

7. Arbeidet ute på tenesteområda – døme

Den enkelte arbeidsplass er grunnpilaren i alt nærværarbeid. Dersom det ikkje skjer noko på arbeidsplassane, hjelper det lite med sentralt utarbeidde mål og planar. I utgangspunktet la vi opp til at alle arbeidsplassar skulle opprette ei nærværsguppe, der minimum leiar, VO og ein tillitsvald deltok. Etter kvart har dette fått litt ulik form og organisering på dei ulike tenesteområda, men det lokale arbeidet er uansett svært viktig, og det skjer mykje godt arbeid lokalt. Vi har vald å synleggjere dette gjennom nokre døme:

Vedlegg nr 13: Innlegg i internavisa Indre organ nr 3/14 frå Plan, utbygging og kommunalteknikk

Vedlegg nr 14: Innlegg i internavisa Indre organ nr 2/15 frå Marihøna barnehage

Vedlegg nr 15: «Team Sagstad SFO»

Vedlegg nr 16: Organisasjonsutvikling innan Eigedom, anlegg og beredskap (Drift/vedlikehald)

8. IA-arbeidet, handlingsplan

IA-gruppa står sentralt i HMT-arbeidet og det er då også denne gruppa som stiller seg bak søknaden om arbeidsmiljøprisen i Ulvik. Gruppa jobbar med utgangspunkt i ein 2-årig handlingsplan. Vi vil m.a. få peike på at dei årlege seniorsamlingane har *motivasjon og arbeid* som sentralt perspektiv. Meland kommune har elles p.t. 9 praksiskandidatar gjennom NAV (fordelt på skule, helse, barnehage, drift/vedlikehald og administrasjon)

Vedlegg nr 17: Handlingsplan for IA 2014 – 2016.

9. Heiltidskultur på Meland sjukeheim

Det vert jobba med å utvikle ein heiltidskultur på Meland sjukeheim, der alternativ turnusordning er eitt av verkemidla. Frå juni 2015 prøver sjukeheimen ut eit opplegg med halvårsturnus og deretter årsturnus. Ei slik arbeidstidsordning kan ha fleire føremoner, m.a. større grad av heile stillingar og at dei tilsette får meir styring av sin eigen turnus med tanke på ferie og fritid. Livsfaseperspektivet er ein del av dette opplegget, og vi reknar med at det vil lettare å finne tilpassingar for den enkelte gjennom årsturnus. Det vert oppmuntra til å ta ekstra helgevakter, og det er lagt inn ekstra kompensasjon for dette. Tenesteperspektiv og kvalitet er ein sentral bakgrunn for dette arbeidet.

Vedlegg nr 18: Innlegg i internavisa Indre organ nr 2/15 frå Meland sjukeheim.

10. Utvikling sjukefråvær i Meland kommune

Det er mange kommunar/bedrifter som opplever at sjukefråværet går ned under ein prosjektfase, der problemstillinga er i fokus og vert gitt mye merksemd. Kunsten er å få til reduksjon i sjukefråværet også etter at prosjektfasen er ferdig og ein går over i ein driftsfase. Arbeidet for eit redusert sjukefråvær vil vere noko som ein kommune aldri kan leggje bort. Arbeidsmiljøutvalet i Meland har dei siste åra sett som måltal at sjukefråværet skal liggje på 7% eller lågare. Tabellen

nedanfor syner at vi hadde ein nedgang under prosjektperioden for nærværprosjektet, men også at vi har klart å halde fram med ytterlegare reduksjon etter at prosjektet vart avslutta, med 6,8% sjukefråvær i 2014.

2014	2013	2012	2011	2010
6,8%	8,2%	8,1%	7,0%	8,4 *

*8,9% ved oppstart av nærværprosjektet i 2. kvartal 2010

11. Godt leiarskap

Eit av delprosjekta under *Saman om* handla om å utvikle ein lokal arbeidsgjevarstrategi. Denne vart vedtatt i administrasjonsutvalet 4. juni 2014 og vil danne grunnlag også for arbeidet med å vidareutvikle eit godt arbeidsmiljø. AGS-en byggjer på visjon og verdiar i kommuneplanen.

Det strategiske perspektivet for arbeidet med å vidareutvikle eit godt arbeidsmiljø er nedfelt i arbeidsgjevarstrategien, der det m.a. heiter: «*Meland kommune skal vere ein attraktiv arbeidsplass kjend for eit inkluderande arbeidsmiljø med godt omdømme, arbeidsglede og evne til å sjå og gjennomføre nye løysingar.*»

God leiing er elles ein viktig føresetnad for å nå måla ovanfor. Meland kommune har jamnlege leiarsamlingar med eksterne kurshaldarar, der leiing som fremjar kvalitet står i fokus. Det er forventa at leiarane i Meland involverer, utfordrar, støtter og stiller krav, jf arbeidsgjevarstrategien s. 10.

12. Vegen vidare

I punkta 1-11 har vi peikt på tiltak og prosjekt som har vore gjennomført eller som framleis er i prosess. Vi vil også gjerne få løfte fram nokre nye planlagde tiltak som skal vere ein del av det systematiske HMT-arbeidet vårt:

Tiltak	Ansvarleg for gjennomføring	Tidsfaktor:
Følgje aktivitetane i årshjulet.	Personal- og organisasjonssjef	Kontinuerleg
Vitalisere AMU. Større innslag av relevante drøftingstema og prosessorientert jobbing (Strukturen i dag er mykje prega av saksbehandling, med litt «låste» rammer.)	AMU	2. halvår 2015
Framhald av Prosjektet <i>Etisk kompetanseheving</i> jf. punkt 2.	Rådgjevar Helge Kvam og etikkkontaktane	Nedfelt i plan
<i>Heiltidskultur på Meland sjukeheim</i> held fram, jf. punkt 9.	Tenestemrådeleiar Randi Minde	Årsturnus er igangsett, medan sjølve kulturbygginga vil gå over eit lengre tidsrom.

Frekhaug/.....2015


Med vennleg helsing



Kjersti Vikebø Nesse
HTV i Fagforbundet



Mette Marei Træland
Hovudverneombod



Guro Osnes
Organisasjonsrådgjevar



Kathrine Straumøy Brakstad
Personalkonsulent



Kari Anne Iversen
Personal- og organisasjonssjef

Tiltak	Ansvarleg for gjennomføring	Tidsfaktor:
Prosjektet <i>Helsefremjande arbeidsplassar i heimetenesta</i> har nett hatt oppstart og vil halde fram.	Eiga prosjektgruppa.	Ikkje fastsett, prosjektskisse er er p.t. ikkje ferdig.
Mogleg etablering av eitprosjekt som skal handle om førebygging og handtering av trugslar og vald; dette med bakgrunn i at dette temaet er det som har flest registrerte avvik i IK-systemet. Vi har vore i dialog med HMS-rådgjevar i KLP om dette prosjektet.	IA-gruppa.	Søknad til KLP om prosjektmidlar innan 01.12.15. Prosjektplan ikkje klar p.t.
Ta opp igjen arbeidet med «Gravid og på jobb», noko vi tidlegare har jobba mykje med. Viktige element var då trekantsamtalane mellom den gravide, leiar og kommunejordmor, samt disponering av 4 kvilestolar for gravide. Stolane er framleis i omløp, men vi må fornye systemet med trekantsamtalane (skifte av kommunejordmor våren 2015)	IA-gruppa	Hausten 2015
Ny utdeling av lokal nærværpris, jf punkt 6.	IA-gruppa	Utdeling på <i>Saman om-</i> samlinga 18. 11.15

Vedlegg nr 19: Arbeidsgjevarstrategi for Meland kommune 2014 – 2018.

IA-gruppa i Meland kommune håper at dei som sit i juryen for arbeidsmiljøprisen i Ulvik 2015 vil sjå med velvilje på søknaden vår. Vi har tru på at målretta arbeid over tid gir resultat, meir enn «enkeltstunt» og enkeltprosjekt. Systematisk HMT-arbeid handlar i realiteten om «oppdraget vårt».

Dersom noko er uklart eller dersom de treng fleire opplysningar eller meir dokumentasjon, kan de ta kontakt med ein av oss i IA-gruppa.