

Fokus på folk i Vefsn kommune



Sveinung Johnsen,
hovedverneombud,
Magne Pettersen,
rådmann (i midten) og
Hilde Thorstensen
Rosvold, hovedtillitsvalgt
fra Fagforbundet, har
åpen og god dialog.

I Vefsn kommune i Nordland har IA-motoren gått jevnt og trutt siden 2001. Én dag i måneden har ledelsen, tillitsvalgte, NAV Trygd og NAV Arbeidslivssenter IA-dag hvor stort og smått om inkluderende arbeidsliv er på agendaen. Aktiv lytting, åpen dialog og godt samarbeid skaper framdrift i sakene – de ansatte skal kunne velge nærvær framfor fravær. I Vefsn har man fokus på folk.

Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst og foto: Gerd Vidje
Publisert: Mars 2007

Vefsn kommune **Månedens IA-virksomhet i KS**

Kommunesenteret ligger i Mosjøen som har lange tradisjoner med handel og industri. Elkem Aluminium har i en årrekke produsert metall og Aker Kværner er godt etablert med industrielt vedlikehold og engineering. Mosjøen Veveri har i femti år produsert tekstiler for arbeids- og fritidstøy. I tillegg er landbruk og skogbruk viktige næringer i kommunen.

Kommunen har rundt 13 500

innbyggere og 1300 ansatte er fordelt på 980 årsverk.

Da Vefsn kommune ble IA-virksomhet var sykefraværet ti prosent og kommunen adopterte det nasjonale målet med å redusere sykefraværet med 20 prosent innen utgangen av 2005.

– Sykefraværet har sakte gått nedover, men helt i mål kom vi ikke. I den nye avtaleperioden skal vi

reducere sykefraværet med 25 prosent innen 2009, med utgangspunkt i 2001 tall, sier Magne Pettersen, rådmann. I fjor var snittet 8,4 prosent.

Systematikken tidlig på plass

Før kommunen ble IA-virksomhet ble det gjennomført prosjekter med utvidet egenmelding og trening i arbeidstiden ved en barnehage, en skole og i vegvesenet. Da IA-arbeidet startet for alvor, hadde kommunen allerede skaffet seg erfaring.

– En del av jobben med å få på plass rutiner og systemer i sykefraværarbeidet var på plass fra starten av. Vi har ikke hatt store kampanjer og kan heller ikke skilte med oppsiktsvekkende tiltak, hos oss har det vært jevn innsats over tid, sier Kari Bjørnli, personalsjef.

IA-arbeidet har hele tiden vært et lederansvar og en del av HMS-arbeidet. Alle enhetene følger de samme systemene og prosedyrene i sykefraværarbeidet og enhetslederne rapporterer til rådmannen.

Personalavdelingen støtter

Kommunen følger prinsippet om at problemene så langt det er mulig skal løses på lavest mulige nivå. Dersom en medarbeider ikke klarer jobben sin, prøver enhetslederen å tilrettelegge arbeidet, eventuelt finne annet arbeid eller mindre ansvarsfullt

arbeid lokalt. Om det ikke lykkes, løftes problemet til personalavdelingen. Enhetslederne har stort ansvar og det er ikke alle som er like gode til å gi tilbakemeldinger til medarbeiderne sine og være tilstede som ledere. Derfor satser kommunen på lederopplæring for å gjøre lederne tryggere i rollen sin.

Personalavdelingen sjekker om det finnes muligheter for omplassering ved andre enheter.

– Vi har oversikt over ledige stillinger i hele kommunen og ser om kvalifikasjonene til medarbeideren som trenger omplassering, passer i en av de ledige stillingene. Vedkommende trenger ikke å være toppkvalifisert, det holder med god nok, sier Bjørnli.

Finnes det ingen ledige stillinger som passer, tas saken opp på IA-dagen.

IA-dagen

En dag i måneden har ledelsen, tillitsvalgte, NAV trygd og NAV Arbeidslivssenter IA-dag hvor stort og smått om inkluderende arbeidsliv er på agendaen. Alle de involverte kan melde inn problemstillinger, utfordringer både på systemnivå og enkeltsaker. Enkelte IA-dager er viet til å diskutere overordnede mål, andre er temadager som for eksempel lederopplæring. Noen dager går med til å løse enkeltsaker. Da samler

IA-utvalget seg og kan ha opptil åtte- ni møter på én dag. Medarbeideren det gjelder er til stede i møtet som angår sin sak.

– Vefsn kommune har sterke personligheter i ledelsen, her tar man ikke nei for et svar før alt er prøvd. Kommunikasjonen er direkte og åpen, uenigheter tas raskt opp, løses og man går videre. Ledelsen motiverer til innsats, sørger for god dokumentasjon i sakene, følger opp løsningene som prøves ut – og får ofte en vanskelig sak til å bli enkel. Ansatte blir ivaretatt og respektert. De er flinke med folk, sier Rune Olsen, rådgiver i NAV Arbeidslivs-senter Nordland.

Han får støtte fra Hilde Thorsten-sen Rosvold, hovedtillitsvalgt fra Fagforbundet.

– Terskelen for å ordne opp i det som ikke fungerer er lav, vi prøver å ordne opp før det blir en sak av det. Folk har evne og vilje til å komme gjennom problemer og konflikter på en ryddig måte, kommunen tar godt vare på de ansatte, sier hun.

IA-utvalget

Bodil Jensen Grande, enhetsleder ved Vefsn spesialpedagogiske senter, kan støtte seg på Hanne Grostad Nyland, rådgiver i personalavdelingen, og Kari Bjørnli, personal-sjef, men først må hun prøve å løse utfordringene lokalt.



Bodil Jensen Grande, enhetsleder ved Vefsn spesialpedagogiske senter, kan støtte seg på Hanne Grostad Nyland, rådgiver i personalavdelingen, og Kari Bjørnli, personal-sjef, men først må hun prøve å løse utfordringene lokalt.

I IA-utvalget møtes NAV Trygd, NAV Arbeidslivssenter, den ansatte det gjelder, leder, personalrådgiver og tillitsvalgte. Ved behov innkalles NAV Arbeid og fastlegen. Muligheter og ikke begrensninger er i fokus, finnes det likevel ikke løsninger søkes det om yrkesrettet attføring eller uførepensjon. Rune Olsen mener at porten inn til bedriftsintern og yrkesrettet attføring er for trang. Han savner også større engasjement fra legenes

side, selv om mange leger bidrar til løsninger.

Hanne Grostad Nyland, rådgiver i personalavdelingen mener det er en grense for hvor mye man kan tilrettelegge uten at det går ut over andre arbeidstakere. Vilje og kreativitet til å finne løsninger er en sentral suksessfaktor og Nyland roser lederne i kommunen for nettopp det.

– Det er en balansegang, men vi strekker oss langt. Det er synd at mange

av de stillingene som egnet seg best for omplassering, er blitt borte i omstillings- og effektiviseringsprosesser, sier Nyland, og får støtte av personalsjefen.

Vefsn har en del uføretrygdede, det er ikke mindre uttak enn før. AFP derimot, er det få som tar ut.

Nærvær

Etter å ha hatt fokus på sykefravær i flere år, snur kommunen nå på flisa og retter blikket mot nærvær. Det handler om godt arbeidsmiljø og forebyggende arbeid. Kommunen har fått kompetansehevingsmidler fra KLP til ett av nærværsprosjektene sine og planlegger nå et heldagseminar med fokus på humør, engasjement og trivsel på arbeid.

Kommunen har også LØFT-kurs, omstillingskurs for ledere og seminar i livsstil på beddingen. I det forebyggende arbeidet kan kommunen søke bistand fra bedriftshelsetjenesten (bht). Tidligere fulgte bht kun opp plikten ifølge arbeidsmiljøloven, men kommunen forsøker nå nye veier å bruke bht på.

– Vi ønsker å være i forkant av det som skjer. Kommunen har hatt to store omstillinger mens vi har vært IA-virksomhet, og vi vet av erfaring at det ofte fører til økt sykefravær. Det gjelder å få til en god prosess og til det trenger man kunnskap, sier Bjørnli.

Medarbeiderundersøkelser i kommunen har generelt vist stor grad av fornøydhet blant ansatte.

– Vi opplever også det motsatte, sier Nyland, og viser til en bekymringsmelding om dårlig arbeidsmiljø blant ansatte i en driftsenhet. Her brukte kommunen bht til å kartlegge arbeidsmiljøet. Prosessen i etterkant har vært i regi av personalavdelingen som sammen med ansatte har gjort en GAP-analyse, dvs. beskrevet en nåsituasjon, en ønsket situasjon og fått fram avviket mellom dem. Enheten har jobbet med arbeidsmiljøet sitt delvis i små grupper og delvis i samlet personalgruppe.

– Det er et møysommelig og krevende arbeid for alle parter. Målet er å skape trygghet, trivsel og vekst – og vi er underveis, sier Nyland og Bjørnli.

Suksessfaktorer

- Engasjert ledelse
- Strukturert kommuneorganisasjon
- Innarbeidede rutiner
- IA-arbeid i langsiktig perspektiv
- Åpen og direkte kommunikasjonen
- Medvirkning fra hovedverneombud og tillitsvalgte
- Kompetanseheving av ledere
- Månedlig IA-dag
- Godt samarbeid med NAV Trygd og NAV Arbeidslivssenter i Nordland
- Godt samarbeid med bedriftshelsetjenesten og leger

Telefon NAV NDU: 21 07 10 00

Internett www.idebanken.org

E-post post@idebanken.org

Besøksadresse

NAV NDU
Sannergata 2, Oslo

Postadresse

NAV Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Postboks 5200 Nydalen, 0426 Oslo

idébanken
– inkluderende arbeidsliv

I Idébanken finner du gode eksempler fra bedrifter og virksomheter som har lyktes med å få ned sykefraværet, har tilsatt arbeidstakere med redusert funksjonsevne, har tiltak som gjør at ansatte over 62 år velger å fortsette i arbeid. Idébanken formidler også resultater fra forsøksvirksomhet og forskningsprosjekter fra arbeidslivet.