



Kommunen er en stor arbeidsplass med forskjellige oppgaver på mange nivåer. – Det gir store muligheter for omplassering, mener Kristine Imenes Udjus (til v.), attføringskonsulent, og Synnøve Lassen, rådgiver ved NAV Arbeidslivssenter i Aust-Agder.

Lykkes med omplassering

Om kompetanse og egnethet stemmer har ansatte som trenger omplassering fortrinnsrett til ledige stillinger i kommunen. Flere titalls har nytt godt av ordningen og fått ny jobb det siste året.

*Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst og foto: Gerd Vidje
Publisert: Juni 2008*

I Grimstad kommune blir ingen ledig stilling lyst ut før attføringskonsulenten har sjekket ut om stillingen kan passe for arbeidstakere som venter på omplassering.

– Vi har klare retningslinjer for

hvordan fortrinnsretten skal praktiseres. Det er et samarbeid mellom kandidaten som skal omplasseres, leder ved enheten som har ledig stilling og meg, sier Kristine Imenes Udjus. Hun er attføringskonsulent i organisasjonsavdelingen i kom-

munen. Tillitsvalgte har også et ord med i laget.

Ikke langsiktig reservering

Ideelt skal kandidaten i utgangspunktet være kvalifisert for stillingen.

– I vikariater kan vi ikke vente på at kandidaten skal kvalifisere seg for stillingen, det er ingen langsiktig reservering i stillingsbank det er snakk om, sier Udjus.

– For ledige faste stillinger er det annerledes. Dersom manglende kvalifikasjoner kan løses innen en tremåneders periode, er det akseptabel ventetid. Vi hadde for eksempel en kandidat som trengte sertifikat for minibuss til en ledig sjåførstilling. Takket være godt samarbeid med NAV lokalt og med NAV Arbeidslivssenter i Aust-Agder kom tilretteleggingstilskudd til opplæringen raskt på plass, og innen noen uker var sertifikatet i boks, forteller hun.

Det er funksjonsvurderingen hos lege som utløser fortrinnsretten. En prøvetid på tre måneder, som kan forlenges ved behov, er en del av rutinen.

Reell utprøving

Leder, atferingskonsulent og kandidat skriver kontrakt om hva

slags arbeid som skal gjøres, stillingsprosent og hvor lenge utprøvingen skal vare. Om nødvendig følger atferingskonsulent opp underveis og deltar i evalueringen.

– Det er ikke bare kompetanse som gjelder. Kandidaten må trives og passe i miljøet. Det nytter ikke å skyve ting under teppet. Utprøvingen må være reell og både leder og kandidat må tørre å gi klar melding om arbeidsforholdet ikke fungerer, der er jo en jobb som skal gjøres. Lederne er flinke til å ta imot kandidater på en god måte og se hva som bor i folk. Det stimulerer kandidatene og gjør det mulig for dem å vise hva de kan, mener Udjus.

Synnøve Lassen, rådgiver ved NAV Arbeidslivssenter i Aust-Agder, synes lederne klager lite over fortrinnsretten.

– Erfaringene er forskjellige. Det gjelder å spre de gode opplevelsene, sier Lassen.

– Det er naturlig å tenke at man som leder gjerne vil velge blant mange på en ekstern søkerliste. Alle ledere er ikke like positive til ordningen. Vi jobber kontinuerlig med holdninger som går ut på å ta vare på alle og se Grimstad kommune som én arbeidsplass.

Heldigvis gjør de fleste det. God informasjon og solid lederopplæring nytter, sier Udjus.

En vinn-vinn situasjon

Da Grimstad kommune ble IA-virksomhet i 2002, var sykefraværet høyt. Systematisk oppfølging, lederopplæring, fokus på nærvær og tilrettelegging fører kommunen stadig på rett vei, selv om fraværsprosenten varierer.

– Lederne er gode til raskt å ta tak i medarbeidere som sliter på jobben og dialogen mellom leder og ansatt er jevnt over veldig god. Begge parter er opptatte av å finne løsninger, sier Udjus.

Fra 2007 har drøyt 25 ansatte blitt omplassert og fått nye jobber. En medarbeider som ikke fungerer ett sted, kan blomstre et annet. Få ender opp med uføretrygd. Udjus fremhever det gode samarbeidet med NAV. Faste kontaktpersoner og samme personer gjennom flere år både ved NAV lokalt og ved arbeidslivssenteret gjør terskelen lav for å ta kontakt.

– Nå opplever vi at ledere etterspør kandidater som venter på omplassering. En enhet har for eksempel fått en langtids-sykmelding og trenger akutt hjelp, sier Udjus.

NÆRVÆRSPROSJEKT I GRIMSTAD

Stimulerer til videre aktivitet

Prosjektet bidrar med spisskompetanse og støtter tiltak som oppleves viktige for de ansatte. Poenget er å utløse kreativitet og stimulere til videre aktivitet – alt for å fremme nærværet.



– Erfaringsutveksling er viktig i en virksomhet som Grimstad kommune med 30 enheter og 1400 ansatte, sier prosjektleder Irene Espenes.

Et totalt nærvær på 95 prosent innen utgangen av 2009 er målet med nærværprosjektet.

– Det er et ambisiøst mål, slår

Irene Espenes, leder av prosjektet, fast. – Et stabilt høyt nærvær er en utfordring!

Prosjektet startet i 2005 og siden

har sykefraværet ligget mellom ni og fem prosent. Arbeidet har fokus på tre hovedområder:

- Styring: rapportering, tolking av data, internkontroll
- Ledelse: identifisere og følge opp tiltak
- IA-rutiner: oppjustering, opplæring

Prosjektet gjennomfører ikke enkelttiltak, men koordinerer og støtter tiltak som enhetene jobber med innenfor hovedområdene. Kunnskapsoverføring mellom enhetene blir prioritert.

Nærværsmidler

I hele prosjektperioden har Espenes besøkt arbeidsplassene.

– Det dreier seg om å analysere fraværstatistikker og å utfordre ledere til å komme i gang med tiltak for å øke

nærværet. Vi har hatt nærvær som tema på personalmøter og på møter med tillitsvalgt og verneombud. I dag har lederne kontroll på fraværet og vet hvorfor medarbeiderne er borte fra jobben, forteller Espenes.

Utfordringene i arbeidsmiljøet er forskjellig fra enhet til enhet, både fysisk og psykososialt. Derfor støtter prosjektet tiltak som oppleves betydningsfulle på den enkelte arbeidsplass og som stimulerer til interne prosesser. Et av bidragene er utdeling av nærværsmidler, 200 000 kroner, til tiltak som skal føre til redusert sykefravær. Midler er blant annet gitt til seminarer om livsstil, fjellturer og andre typer fysisk aktivitet, massasje-stol, sykle til jobben aksjon og turneringer i forbindelse med sommeravslutning. For prosjektperioden

2008-2009 har Grimstad kommune har fått 250 000 kroner fra KLP.

Vi bryr oss

Kommunen oppmuntrer de ansatte til å ta tak i sin egen situasjon og komme med forslag til forbedringer.

– Det handler om å ha fokus på de som er på jobben og tenke forebyggende. Vi har blant annet en ordning som garanterer at ansatte får konsultasjon hos psykolog innen 14 dager. Det kan være hjelp til stressmestring, lettere psykiske lidelser, dødsfall og sorgbearbeidelse. Å få hjelp til å sortere når vanskelighetene i livet hopper seg opp. Det gjelder ikke langvarig behandling, men noen konsultasjoner for å komme i gang. Vi ønsker å vise at vi bryr oss om medarbeiderne våre, sier Espenes.

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