



RINGERIKE
KOMMUNE

Til møte i administrasjonsutvalget 26 november – svar på innmeldte
spørsmål

HR avdelingen



- Spørsmål: Ønskelig med eksempler på at oppfølging av dagens medarbeider undersøkelse har bidratt til redusert sykefravær og økt arbeidsglede og engasjement i noen enheter.

Svar:

- Medarbeider undersøkelsen viser hvordan de ansatte har det på jobb når undersøkelsen besvares og det er satt i system at det skal jobbes med det som framkommer i enhetens virksomhetsplan. HR avdelingen kan bli med i disse oppfølgingsmøtene ved behov, spesielt hos enheter som har lavt skår.
- Det er ingen tydelige funn som viser at lav skår gir høyt sykefravær eller motsatt at høyt sykefravær gir lav skår eks barnehagene. Dersom vi skulle sett dette opp mot sykefravær måtte vi ha oversikt over hvor mye av sykefraværet skyldes psykososialt arbeidsmiljø.
- Det vises fram en oversikt framlagt til Kontrollutvalget 16 mai om forholdet mellom resultatet av medarbeiderundersøkelsen, deltidsstillinger og sykefravær.



- Medarbeiderundersøkelsen skal gi en innblikk i hvordan ansatte har det på jobb ut i fra 10 faktor.
- Disse områdene blir belyst:
 - Mestringstro
 - Bruk av kompetanse
 - Rolleklarhet
 - Relevant kompetanseutvikling
 - Flexibilitetsvilje
 - Mestringsklima
 - Prososial motivasjon
 - Indre motivasjon
 - Autonomi
 - Mestringsorientert ledelse



- Spørsmål: har arbeidet kommet langt, er det noen ideer på bordet, har man involvert andre i prosessen?
- Svar:
- Det er satt ned en partssammensatt arbeidsgruppe bestående 1 hovedtillitsvalgt fra hver av hovedsammenslutningene, Kommunalsjef HR og en rådgiver fra HR. Arbeidsgruppen har kommet fram med noen tiltak som vi ser skal bli en del av kommunens arbeidsgiverpolitikk. Det med seniorpolitikk er hjemlet i Hovedtariffavtalen kap. 3 punkt 3.2.3

Disse tiltakene kan være (kun diskutert, ikke videre vurdert):

- lik mulighet for kompetanseheving som øvrige ansatte
 - gjennomgang av arbeidsoppgaver/organisering av arbeidet
 - bytte avdeling internt i enheten
 - mulighet til å få redusert stillingsprosent, enten gjennom permisjon uten lønn/si opp deler av stillingen
 - uttak av delvis AAP etter avtale med leder
- Det som fremkommer når vi undersøker dette både i andre kommuner, med KS og leser om det hos andre aktører, **så er det å bli sett og hørt som ansatt**, selv om du har passert 60 år, som trekkes frem. Det å få fortsatt mulighet til kompetanseutvikling kommer høyt opp. Ringerike kommune kommer ikke til å innføre økonomiske tiltak rettet mot den enkelte.



• Verbalforslag

7. Sykefravær, heltidskultur, kompetanse, rekruttering og omdømme

Oppfølging av arbeidet med stikkordene «nærvær, oppgavedeling, oppgaveglidning, heltidskultur, kompetanse og rekruttering». Det kan gi de ansatte og brukerne av kommunale tjenester en bedre hverdag. Styrke arbeidet med arbeidsglidning mellom funksjoner og profesjoner i helsetjenesten må vurderes, slik at kompetanse og arbeidskraft dekker dagens og fremtidens behov for helsetjenester. Arbeid med gode arbeidstidsordninger som sikrer forutsigbar og god kompetanse innen helse og omsorg er sentralt, spesielt hva gjelder helger.

Det skal være god samhandling mellom kommuner, sykehus og pasienter som bor i eget hjem. Kommunens omdømme på disse områdene er viktig.

I dette arbeidet bes kommunedirektøren legge frem en sak med oversikt over aktuelle helsetjenester som har kapasitet, eller lett kan utvides med tanke på kommunehelsesamarbeidet, for å oppnå gode og brede fagmiljøer og gode, kostnadseffektive løsninger for alle, samt redegjøre for tiltak og planer som på kort og lang sikt kan bidra til å snu trenden med et økende sykefravær – gjeldende i alle sektorene i kommunen.

Til møte i administrasjonsutvalget er det et saksframlegg som sier noe om status heltidskultur/sykefravær og som også nevner det sentral arbeidet som ble vedtatt i hovedoppgjøret 2024 – en arbeidsgruppe som skal se på det med oppgavedeling og arbeidstidsordninger

Sak vedtatt i kommunestyret 20 november 2022



- Dette gjelder saken om kommunalt dialog utvalg som var en sak i administrasjonsutvalget i juni og som også blir tatt opp i dag pga utfordringer knyttet til å opprette slike utvalg i henhold til kommuneloven.
- **20.**Kommunen oppretter kommunale dialogutvalg, et Trepertssamarbeid, på strategisk nivå og virksomhets nivå, etter modell fra Fagforbundets omstillingsenhet.
- I notatet fra Kirkaune står det følgende ; Arbeiderpartiet: *Sykefraværet skal det jobbes aktivt med, for å få det ned i kommunen. Arbeidet med dette styrkes med budsjettoverføring, og ansvaret politisk legges til administrasjonsutvalget og de nye dialogutvalgene.*». Dette verbalforslaget finner jeg ikke.



Barnehager skåret høyt på trivsel men har høyt sykefravær



- Spørsmål:
- Hvordan henger dette sammen av barnehageansatte skårer høyt på trivsel og også har høyt sykefravær?
- Svar:
- Det stemmer at barnehager generelt i hele Norge skårer høyt på trivsel, men er en av bransjene som har høyest sykefravær. KS har i samarbeid med IA utviklet et bransjeprogram for barnehagene med fokus på å få ned sykefraværet. I erfaringene fra de barnehagene som har deltatt (ingen i Ringerike) så trekkes fram lagarbeid, vise tillit og forståelse, tydelig styring i alle ledd, avklaring av roller i partsamarbeidet.
Viktig å jobbe med utfordringer man faktisk kan få gjort noe med. Jobbe i prosess og godta at ting tar tid. Viktig med forankring.
- IA har utviklet mange gode verktøy som kan tas i bruk.





- Det er noen barnehager som har deltatt i Sterkere tilbake og det der har det blitt gjort flere avklaringer for ansatte som har hatt et hyppig og høyt sykefravær over tid. Grunnen til at de er sykmeldt er ulik, og i tillegg til belastningsskader, så oppgis det også psykiske hendelser som ikke har med jobb å gjøre samt ting i privatlivet. Det er svært få som er sykmeldt pga arbeidsmiljø. I en av barnehagene har dette arbeidet bidratt til at flere har fått avklart den stillingsprosenten som er mest helsefremmende for dem og det har bidratt til at de ved å jobbe mindre ikke lenger har lengre sykefravær. Dette har igjen bidratt til flere deltidsstillinger i den barnehagen.
- I barnehagene er det mange ansatte som har jobbet i lang tid (stort sett jobbet med det etter endt skolegang), hvor arbeidet har gitt ulike muskel og skjelettplager.
- Det var ikke så mye hjelpemidler for 15 – 20 år siden.



- Spørsmål:
- NAV/Arbeidslivssenteret har i samarbeid med Idebanken og mange andre ressursorganisasjoner innenfor arbeidslivet utviklet forskjellige programmer, tiltak og prosesser for å redusere sykefraværet. Har Ringerike kommune benyttet noen av disse tilbudene over tid / hatt glede/nytte av å være IA-virksomhet?

Svar:

Ringerike kommune har tidligere hatt en lokal IA avtale med IA og NAV som ble avsluttet i 2023 og har etter den tid fortsatt møter med IA og NAV. Vi prøver å ha det inntil 2 ganger i året. Vi er kjent med de verktøyene som IA har gjort tilgjengelig og de er også nevnt under verktøy på området Sykefravær i Compilo. Det er flere av barnehagene som har hatt egne møter med IA og NAV som har kommet på personalmøter og snakket om dette. Enkelte barnehager har også benyttet noen av disse verktøyene – eks en bra dag på jobb.

Utdanning og Familie vil vurdere deltagelse i Bransjeprogrammet for barnehager i 2025.

IA rådgiverne – de kontaktpersonene vi har - deltok også på vernedagene i 2024 med alle verneombud og ledere.



Takk for oppmerksomheten!



RINGERIKE
KOMMUNE