

## OPPDRAGSBESKRIVELSE

For: **Ringerike kommune**

Prosjektnavn: **Nærværstrategi**

Planlagt startdato: **Høst 2013**

Planlagt sluttdato: **31/12-2015**

Utfylt av: **Kristin E. Akre-Hansen**

Dato: **21/8-13**

### A ORGANISERING

OPPDRAG	Tittel	Navn	Virksomhet/enhet
Oppdragsgiver	Kommunestyret		
Oppdragseier	Konst. Rådmann	Knut E. Helland	
Oppdragsleder	Prosjektleder Langsiktige strategier	Elisabeth Djøanne	Rådmannens stab
Øvrige kontaktpersoner	Prosjektleder	Magnus Nilholm	Org/Pers

STYRINGSGRUPPE	Tittel	Navn	Virksomhet/enhet
Leder	Konst. Rådmann	Knut Helland	
Deltakere	Kommunalsjef	Torbjørn Hansen Magnar Ågotnes Marianne Mortensen Kirsten Orebråten Asle Aker	Administrasjon Oppvekst/kultur Oppvekst/Kultur Helse og omsorg Teknisk
	Oppdragsleder	Elisabeth Djøanne	Rådmannens stab
Tillitsvalgt	Hovedtillitsvalgt	May Britt Sundal? ? Gerd Solli?	LO YS Unio
	Hovedvernombud	Arne Skuterud	

PROSJEKTGRUPPE	Tittel	Navn	Virksomhet/enhet
Prosjektleder	Avdelingsleder	Magnus Nilholm	Org/Pers
Prosjektmedarbeider	Spesialkonsulent	Kristin E. Akre-Hansen	Org/Pers
Prosjektdeltakere	Representant	Xx	Oppvekst/Kultur
	Representant	Johan Johnsen	Teknisk
	Representant	Xx	Helse og omsorg
	Representant	Xx	NAV
	Representant	Roger Mathiesen	BAR
	Rådgiver	Knut Kirkaune	NAV
Tillitsvalgt	Hovedtillitsvalgt	Magnus Langstrand?	LO, Fagforbundet
	Hovedtillitsvalgt	Cecilie Tomter?	YS, Delta
	Hovedtillitsvalgt	Anne Gro Lundestad?	Unio, Utd.forbundet

RESSURSGRUPPE	Tittel	Navn	Virksomhet/enhet
---------------	--------	------	------------------

Prosjektleder	Avdelingsleder	Magnus Nilholm	Org/Pers
Prosjektmedarbeider	Spesialkonsulent	Kristin E. Akre-Hansen	Org/Pers
	Rådgiver	Siri Sesseng	BHT
	Rådgiver	Anne Holm	KLP
	Rådgiver	Tore Weber	iBedrift
<b>Utvides sannsynligvis med flere personer</b>			

## **B PROSJEKTBEKRIVELSE**

### **Bakgrunn for prosjektet**

#### **Vedtak fra Kommunestyret 20.6.2013, sak 74/13:**

«Rådmannen gis i oppdrag å utforme en handlingsplan i tråd med forslagene fra arbeidsgruppen, reduksjon av sykefravær, effektiv arealbruk og sikre kostnadseffektiv oppgaveløsning og tjenesteyting. Planen legges fram i forbindelse med budsjettbehandlingen for 2014.»

«...i tråd med forslagene fra arbeidsgruppen...» - her refereres det til en rapport fra et tverrpolitisk utvalg som ble nedsatt av kommunestyret i desember 2012. Denne rapporten ble behandlet i Formannskapet i begynnelsen av juni 2013 – se under.

#### **Vedtak fra Formannskapet 4.6.2013, sak 77/13.**

«Formannskapet slutter seg til anbefalingene i det framlagte dokumentet.»

#### **Utdrag fra dokumentet:**

«I 2012 ble det fra politisk hold bedt om å utrede konkurranseutsetting av renhold, park- og idrett, lønn/økonomi/IKT samt Ringerikskjøkken. Administrasjonen fremla derfor forslaget om dette ifm. budsjett for 2013. Da kommunestyret den 13. desember 2012 behandlet årsbudsjett 2013 og handlingsprogram for 2013 til 2016 ble det isteden vedtatt å nedsette et tverrpolitisk utvalg med følgende oppgave:

«drøfting/avklaring av prinsipielle føringer som grunnlag for videre utvikling av Ringerike kommune med tanke på varig bærekraftig økonomi og utvikling.»

Ytterligere beskrivelse av bakgrunnen og utvalgets mandat følger av vedlagte rapport.

Det er fastsatt at utvalgets (komiteens) rapport skulle foreligge i april/mai 2013 og at formannskapet skulle vedta innstilling i saken i forbindelse med sitt strategiseminar i juni 2013. Komiteen fremlegger iht. sitt mandat vedlagte rapport for videre behandling i formannskapet.»

#### **«4. Gruppens vurderinger og forslag:**

Gruppen er samstemt om at hvis man skal sikre kommunen en varig bærekraftig økonomi bør man vektlegge noen tiltak som kan gi betydelig effekt i form av besparelser fremfor en rekke tiltak som hver for seg gir liten økonomisk uttelling.

Gruppen er enig om å anbefale tre føringer i form av særskilt innsats på tre felter som har potensiale til å gi stor effekt. For det første foreslås å intensivere arbeidet med reduksjon av sykefravær hos de ansatte, for det andre sikre effektiv arealbruk og for det tredje å sørge for kostnadseffektive tjenester med vekt på de sektorer der kommunen bruker mest midler. Hver av disse tre tiltakene beskrives nærmere nedenfor.

At gruppen anbefaler å se på tre føringer betyr ikke at man skal se vekk fra andre tiltak, men bare at det nå skal jobbes særlig målrettet med de utvalgte tiltakene.

Gruppen vil understreke viktigheten av å videreføre innsatsen som er gjort i kommunen for å sikre innsparinger der man kan. Det har i diskusjonene vært påpekt at de mange småsparetiltakene i kommunens mange enheter har et stort samlet potensiale. Eksempelvis vil 100 innsparingstiltak i størrelsesorden 10.000,- samlet bety en million spart, og det monner. Gruppen har drøftet om dette - som i diskusjonen er gitt betegnelsen «kvardagsrasjonalisering» -, bør inn som egen føring, men har blitt stående ved at dette må være del av nettopp «kvardagen» uten å være en utpekt føring.»

#### «4.1 Reduksjon av sykefravær:

Kommunens ansatte utfører samlet ca. 2000 årsverk. Hvert prosentpoeng sykefravær utgjør dermed en tapt arbeidsinnsats på 20 årsverk. Legger man til grunn en snittkostnad på mellom 400.000,- til 500.000,- per årsverk (inkludert sosiale kostnader) betyr det effektivisering i størrelsesorden 8 til 10 millioner årlig for hvert prosentpoeng redusert sykefravær man kan oppnå. Riktignok vil refusjon fra NAV medføre at kommunens økonomiske tap blir mye mindre, men eksempelet synliggjør kostnaden ved sykefravær.

Det er på det rene at kommunen har jobbet over lang tid med å redusere sykefravær, men man har ikke lyktes.

Gruppen er samstemt om at man må kartlegge hvor mye av fraværet som er arbeidsrelatert og hva som knytter seg til ordinær sykdom, samt hva som er langtidsfravær og korttidsfravær slik at kommunen har best mulig fakta for å finne målrettede tiltak. Det har også vært fremhevet i gruppens diskusjoner at langtidsfravær gir meget høy risiko for at personer trer ut av arbeidslivet for godt, og statistisk sett ofte blir uføre. Dette er et samfunnsproblem.

I tillegg til at kommunen må sikre seg bedre tallmateriale for sykefravær, og dermed kunne målrette tiltak, ser gruppen det som nevnt nødvendig å endre strategien.

Gruppen har drøftet hvordan sykefravær er grepet an i andre virksomheter i regionen eksempelvis tidligere Follum, Norpapp og Ringeriks-Kraft AS, og mener kommunen bør vurdere om det kan finnes eksempler til etterfølgelse. Videre om man ved hjelp av andre bidragsytere som KLP, NAV og bedriftshelsetjeneste kan finne nye måter å vinkle arbeidet på. Det har også vært nevnt eksempler på hvordan bedrifter som Aker sponser idrett og får tilbake foredrag og råd om forebyggende helsearbeid, kosthold, hverdagstrening mv. medgevinst for de ansatte og virksomheten.

Sammenfattet så vil gruppen foreslå at kommunen utarbeider bedre statistisk materiale for sykefraværet og utarbeider og iverksetter en ny strategi for å redusere sykefravær gjennom å lære opp ledere og ansatte i sykefraværshåndtering og hente inn bistand fra andre herunder bl.a. NAV og bedriftshelsetjenesten. Det skal være et mål at sykefraværet i Ringerikekommune ikke overstiger landsgjennomsnittet. Gruppen er samstemt om at av det man sparer i redusert sykefravær skal en betydelig andel av det man sparer, f. eks 20 % gå tilbake til incentiver til de ansatte i form av trivselskapende og andre forebyggende tiltak mot sykefravær.»

## **OVERORDNET MÅL**

Hentet fra vedtak fra Formannskapet 4.6.2013, sak 77/13

- Sikre kommunen en varig bærekraftig økonomi.

## **Effektmål**

Hentet fra vedtak fra Formannskapet 4.6.2013, sak 77/13 (fritt gjengitt i målform):

- Sykefraværet i Ringerike kommune overstiger ikke landsgjennomsnittet (i skrivende stund på 6,5 %).

## Resultatmål

Hentet fra vedtak fra Kommunestyret 20.6.2013, sak 74/13 (fritt gjengitt i målform):

### 1. Det er utformet handlingsplan i tråd med forslagene fra arbeidsgruppen.

Hentet fra vedtak fra Formannskapet 4.6.2013, sak 77/13 (fritt gjengitt i målform):

#### FAKTA:

##### 1.1. Godt tallmateriale for sykefravær er sikret

- 1.1.1. Bedre statistisk materiale for sykefravær er utarbeidet
- 1.1.2. Arbeidsrelatert fravær og fravær knyttet til ordinær sykdom er kartlagt.
- 1.1.3. Langtids- og korttidsfravær er kartlagt.

#### ANALYSE:

##### 1.2. Målrrettede tiltak er basert på best mulig faktagrunnlag og vurdert i forhold til utarbeidelse av/ending av strategien.

- 1.2.1. Vurdert om andre virksomheter i regionen har eksempler til etterfølgelse (Follum, Norpapp, Ringeriks-Kraft).
- 1.2.2. Vurdert andre måter å vinkle sykefraværarbeidet på ved hjelp av andre bidragsytere (KLP, NAV, Bedriftshelsetjenesten).

#### STRATEGIUTVIKLING:

##### 1.3. Ny strategi for å redusere sykefraværet og øke nærværet er utarbeidet

- 1.3.1. Det er benyttet bistand fra andre bl.a. NAV og Bedriftshelsetjenesten.
- 1.3.2. Det er utarbeidet incentiver som kommer de ansatte til gode.

#### PLAN FOR GJENNOMFØRING:

##### 1.4. Ny strategi for å redusere sykefraværet og øke nærværet iverksatt

- 1.4.1. Utført opplæring i sykefraværshåndtering for både ledere og ansatte.

## C AKTIVITETSPLAN – Tiltak

Start-dato	Faser	Beskrivelse	Ansvarlig	Sluttdato	Oppfølging
<b>Juni13</b>	<b>1</b>	<b>FORARBEID</b>		<b>20/8-2013</b>	
		Oppdragsbeskrivelse utarbeides	Pro-leder Pro-medarb.	5/7-2013	
		Definisjon av begreper (Bærekraftig økonomi, Landsgjennomsnitt, Fravær og Nærvær)	Pro-leder Pro-medarb.	5/7-2013	
		Utarbeide skisse for fremdrift	Pro-leder Pro-medarb.	5/7-2013	
		Godkjenning av oppdragsbeskrivelse	Oppdragsseier	31/7-2013	
		Evaluering av dagens strategi	Pro-leder Pro-medarb.	20/8-2013	
<b>Juli13</b>	<b>2</b>	<b>FAKTA</b>		<b>20/8-2013</b>	
		1.1.1 Bedre statistisk materiale for	Pro-leder	10/8-2013	

		sykefraværet er utarbeidet.	Pro-medarb.		
		1.1.2 Arbeidsrelatert fravær og fravær knyttet til ordinær sykdom er kartlagt.	Pro-leder Pro-medarb.	10/8-2013	
		1.1.3 Langtids- og korttidsfravær er kartlagt.	Pro-leder Pro-medarb.	10/8-2013	
		1.2.1 Vurdert om andre virksomheter i regionen har eksempler til etterfølgelse (Follum, Norpapp, Ringeriks-Kraft).	Pro-leder Pro-medarb.	19/9-2013	
		1.2.2. Vurdert andre måter å vinkle sykefraværsarbeidet på ved hjelp av andre bidragsytere (KLP, NAV, Bedriftshelsetjenesten).	Pro-leder Pro-medarb.	19/9-2013	
<b>Aug13</b>	<b>3</b>	<b>FORANKRING</b>		<b>1/9-2013</b>	
		Oppdragsbeskrivelse, definisjoner og fremdrift legges frem for styringsgruppen	Oppdragsleder?	20. og 29./8-2013	
<b>Aug13</b>	<b>4</b>	<b>ETABLERING AV PROSJEKTET</b>		<b>30/9-2013</b>	
		Etablere samarbeidsarenaene: styringsgruppe, prosjektgruppe og arbeidsgruppe	Pro-leder Pro-medarb.	10/9-2013	
		Utarbeide prosjektplan	Prosjektgruppe	30/9-2013	
		Godkjennelse av prosjektplan	Styringsgruppe	30/9-2013	
<b>Sept13</b>	<b>5</b>	<b>ANALYSERE OG KONKLUDERE</b>		<b>15/10-2013</b>	
		1.2 Målrettede tiltak er basert på best mulig faktagrunnlag og vurdert i forhold til utarbeidelse av/ending av strategien.	Prosjektgruppa		
		1.3.1 Det er benyttet bistand fra andre bl.a. NAV og Bedriftshelsetjenesten.	Prosjektgruppa		
		1.3.2 Det er utarbeidet incentiver som kommer de ansatte til gode.	Prosjektgruppa		
<b>Okt13</b>	<b>6</b>	<b>BESLUTTE</b>		<b>15/11-2013</b>	
		1.1 Godt tallmateriale for sykefravær er sikret	Styringsgruppa	7/11-2013	
		1.3 Ny strategi for å redusere sykefraværet og øke nærværet er utarbeidet	Styringsgruppa	7/11-2013	
		1.4 ...og iverksatt			