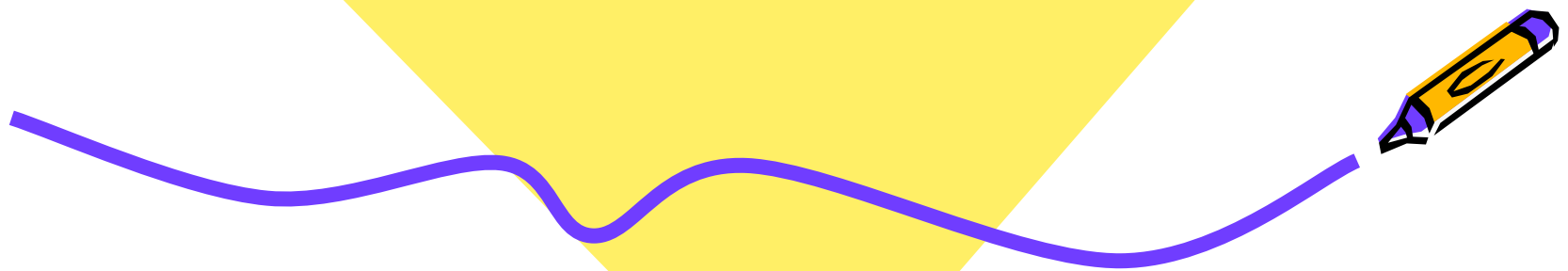




Sykefravær
i
Nøtterøy kommune



• Utfordring:

Hva skal til for å
komme på jobb
??
Hva kan arbeidsgiver
gjøre?
Hva kan den enkelte
gjøre?

Syk

Ikke syk

Ikke frisk

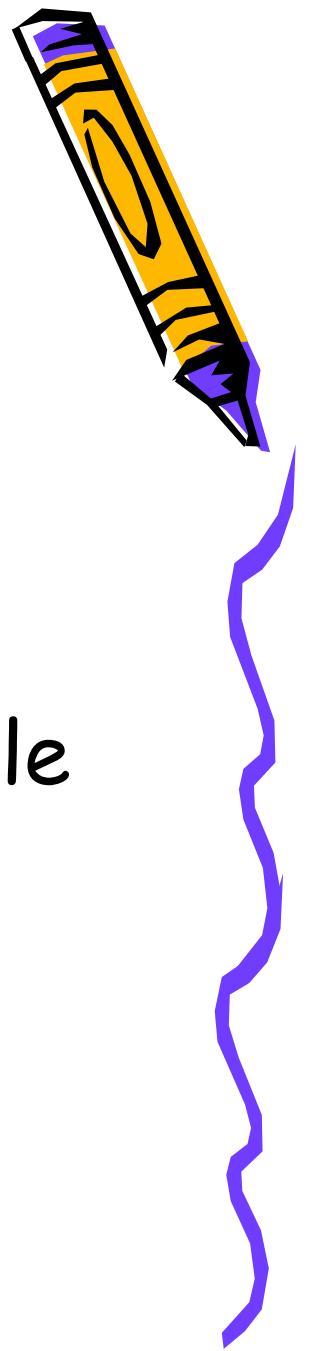
Frisk

HELSE

Langtidsfrisk



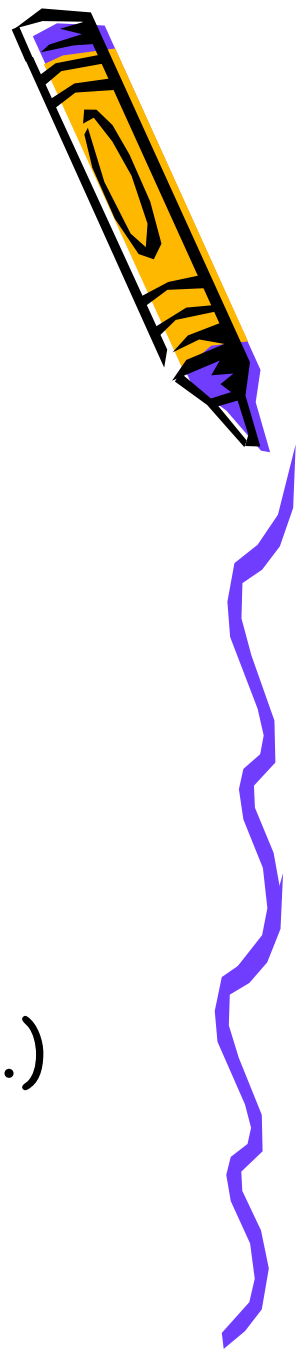
IBedrift



- Retter seg mot arbeidslivet
- Arbeidsplassen som arena for helseinformasjon
- Informasjon og opplæring gis til alle ansatte
- Fokus på forbedring i forhold til muskel- og skjellettproblematikk



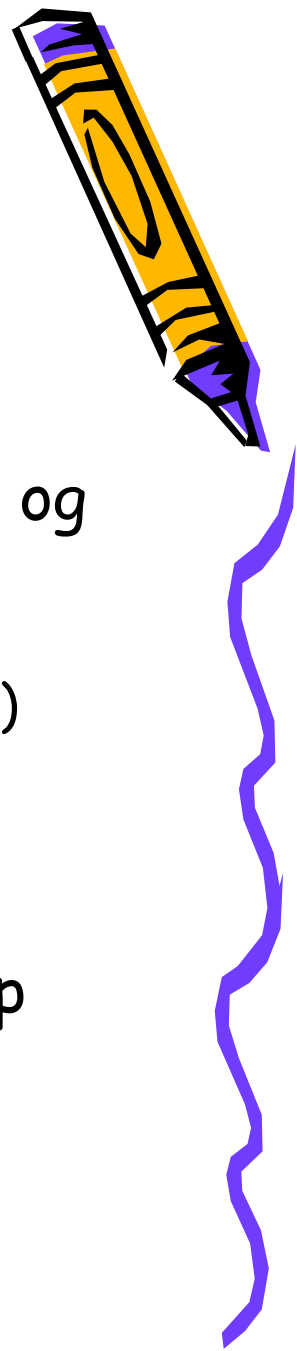
Tiltak



- Kurs for ledelse og ansatte
- Tilgang til mestringskontaktmodellen
- Veiledning og oppfølging av interne mestringskontakter
- Oppfølging av ansatte
- Hurtig tilgang til kvalifisert personale (fysioterapeuter, idrettspedagoger etc.)



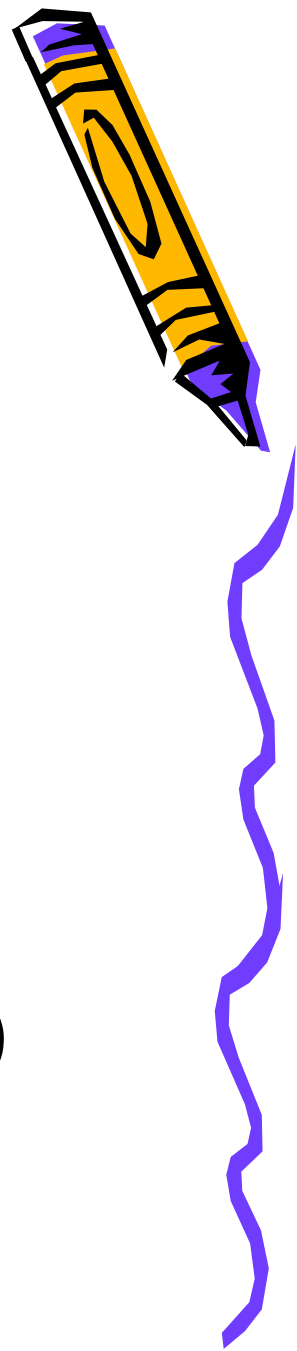
Gjennomføring



- Informasjon fra lokal mestringskontakt
- Avklaring skjer innenfor arbeidsgiverperioden og før man blir sykemeldt
- Vurderingssamtale med fysioterapeut
 - (mulige årsaker til plagene, eliminering av tilstander)
- Samtalen legger grunnlag for handlingsplan.
- Undervisning over 2 dager (à 4 timer) for å gi innsikt og forståelse
- Avsluttende samtale hvor arbeidstaker tar opp spørsmål knyttet til sine plager



Omfang Ibedrift



- Vi har 15 mestringskontakter for ca. 500 ansatte fra alle sektorer.
- Vi har hatt 17 ansatte til veiledning og opplæring
- Teknisk: 9
- Helse 7
- Fellestjenester: 1
- Ca. 1/3 unngikk sykemelding
- Generell tilfredshet: 4,8 (på skala til 6)



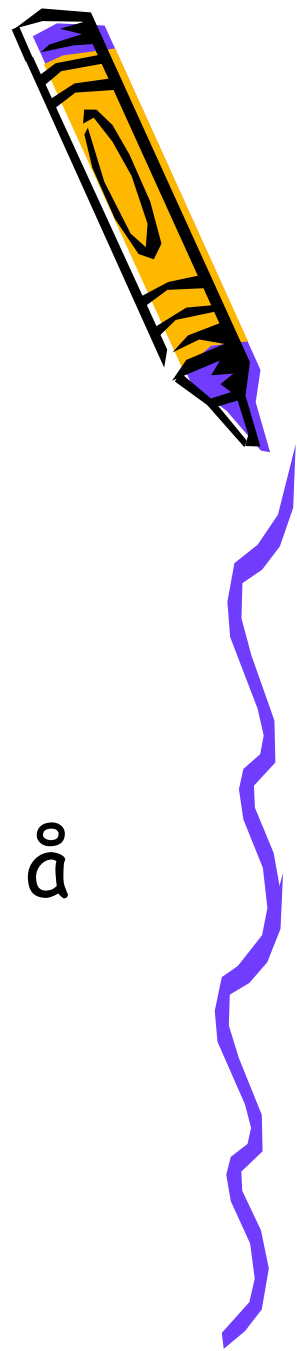


Sykefraværsarbeid i Nøtterøy kommune

Langtidsfrisk
Helsefremmende arbeid



Hva vil vi jobbe med?



- Skape (forankre) helhetssyn
- Langsiktig fremgangsmåte
- Å fremme positive holdninger
- Skape forutsetninger og forutsigbarhet slik at det er mulig å lykkes
- Måle og evaluere



Hva skal vi gjøre?



Hvordan er det
når det er som best

Handlingsplan for å nå ønsket tilstand

Mål: Det vi skal oppnå

Middel: Det vi skal gjøre

Ansvarlig:

Tidsfrist:



Oppfølging:
Det som måles og belønnes
blir gjort

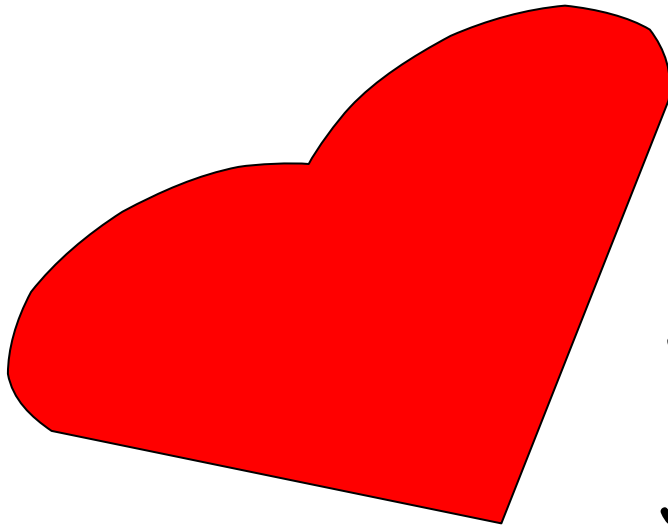


Hvordan har vi det?

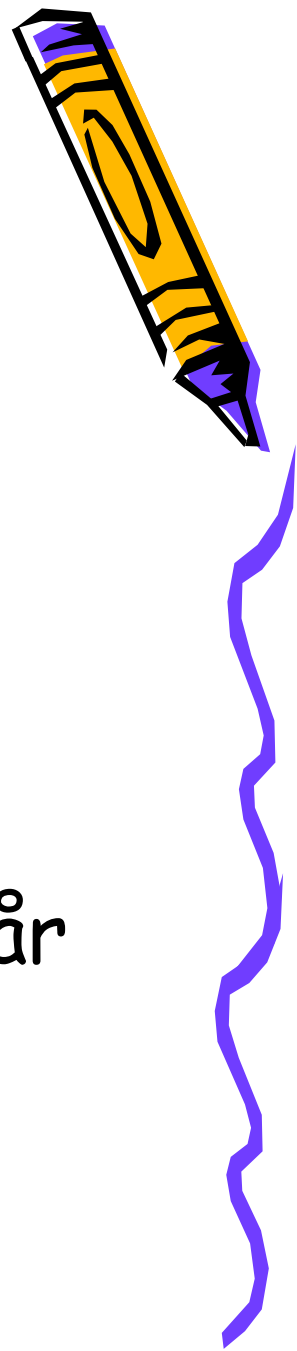


Bygge tillitsforhod

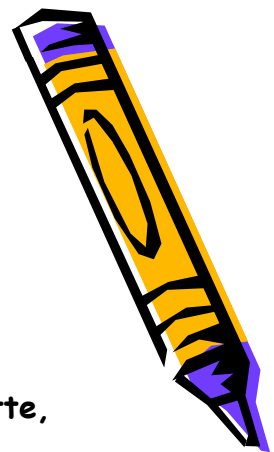
- Komme på jobb når jeg kan



Være hjemme når
jeg må



“Uttalelse fra formannskapet vedrørende den positive utviklingen i sykefraværet i kommunen



I en uttalelse vedtatt i formannskapetets møte 1. april 2009 takker formannskapet alle ansatte, tillitsvalgte og ledelse for det gode og oppfølgende arbeid som forebygger sykdom og sykefravær.

Fra 2003 har sykefraværet vært synkende og er i 2008 på sitt laveste nivå siden etableringen av IA-avtalen i 2004 og kvalitetskommuneprosjektet i 2007. Sykefraværet i vår kommune er nå lavere enn i de fleste andre kommuner. Dette er svært tilfredsstillende. Det betyr mye for kvaliteten i tjenestetilbudet og for hva vi får til innen de økonomiske rammene vi har.

Formannskapet vil med dette takke alle ansatte, tillitsvalgte og ledelse for det gode og oppfølgende arbeidet som forebygger sykdom og sykefravær - til beste for den det angår, tjenestemottakerne, arbeidskollegaene og kommunen. IA-avtalen og kvalitetskommuneprosjektet følges opp på en god måte.

Samtidig vil vi ønske lykke til med det gode samarbeidet for et godt og trygt arbeidsmiljø som bidrar til de gode resultatene.”

Sykefraværet i 2003 var på 10% og var 7,3% (legemeldt og egenmeldt) ved utgangen av 2008.

