



**MANDAL KOMMUNE**

Sentraladministrasjonen

Org.nr. 964 968 519

Bankgiro: 3040 07 09900



# Tillitsprosjektet

JUSTERT

## PROSJEKTPLAN

August 2008

---

**Personal- og organisasjon**

**Postadresse:** Postboks 905, 4509 Mandal

**Besøksadresse:** Rådhuset

**Telefon:** 38 27 30 20

**Telefaks:** 38 27 30 99

**E-post :** fellespost@mandal.kommune.no

**PROSJEKTBEKRIVELSE FOR TILLITSPROSJEKTET:**

## INNHOLD:

Hvem.....	side	3
Hva .....		3
Når.....		3
Problembeskrivelse.....		3
Målsetting og mandat .....	side	4
Ressurser.....		4
Organisering .....		4
Styringsgruppe.....	side	4
Prosjektgruppe.....		4
Underprosjekter.....		5
Referansegruppe .....		5
Prosjekt faser og milepæler.....		5
Beskrivelse av de ulike faser og milepæler....	side	6
Budsjett 2008.....	side	7
finansieringsplan.....	side	8
Sårbarhetsområder og risikofaktorer.....		9

**Hvem:** Prosjektet omfatter alle ansatte i Mandal kommune totalt ca. 1236 ansatte og vikarer. Kommunens ledere med personalansvar vil være svært viktige i oppfølgingen av de ansatte. Prosjektet vil være et flerpartssamarbeid mellom arbeidsgiver, politikere og ansattes tillitsvalgte, samt samarbeid med eksterne som NAV, legene, KS, Praxis Sør og KLP. Intensjons og samarbeidsavtaler er utarbeidet med eksterne parter. Prosjektet vil også være Mandal kommunes bidrag inn til Kvalitetskommuneprogrammet der Mandal er deltaker med to prosjekter samt en av 12 kommuner i innsatskommunene i sykefravær.

**Hva:** Egenmelding og legemelding ved sykdom likestilles, dvs. at ansatte får lik oppfølging uavhengig av bruk av egenmelding og legemelding. Det skal som hovedregel benyttes egenmelding ved sykdom. Prosjektet ønsker en dreining av ansvaret for nærvær/fravær ved sykdom til arbeidsgiver – arbeidstaker ved hjelp av strukturert dialog og tilrettelegging av arbeidsoppgaver. Ansatte kan i arbeidsgiverperioden benytte egenmelding inntil 2 x 8 dager. Etter dette må egenmelding fornyes min. hver 16. dag ved behov og totalt for inntil 1 års fravær. Lederne får tilsendt egenmeldingene elektronisk fra den ansatte eller leder legger inn egenmeldingen for den ansatte. Disse danner grunnlaget for refusjon fra NAV.

Mandal kommune har sammen med TietoEnator (leverandør av Geric Ressursstyring) utviklet deler av et datasystem hvor egenmeldinger skal registreres i en Web basert løsning fra kommunens internettside [www.mandal.kommune.no](http://www.mandal.kommune.no). Lederne blir påminnet om oppfølging av den enkelte egenmeldingen på mail.

Legenes rolle vil i hovedsak være å utføre det medisinske aspekt i kontakt med den syke, være pasientens rådgiver samt være premiss leverandør til NAV. Prosjektet jobber sammen med kommuneoverlegen med økt samarbeid med legene i distriktet og det gis informasjon om ordningen til legene på mail samt gjennom oppslag på legekantorene.

<b>Når:</b>	010707 – 300611	Total prosjektperiode
	010707 – 010508	forprosjektfase
	010508 – 311208	Innføring og justering av nye rutiner
	010109 - 300611	Vedlikehold og forankring av prosjektet i organisasjonen
	Innen 300611	evaluering og avslutning av prosjekt

### **Problembeskrivelse:**

Mandal kommune har gjennom Nærversprosjektet, som startet opp november 2003, utviklet en organisasjon hvor oppfølging og ivaretagelse av de som står i fare for sykemelding og de sykemeldte er en naturlig del av en leders hverdag. Sykefraværet var ved oppstart av Nærversprosjektet på 9,3 % og ved utgangen av 2007 på 6,8%.

I brev datert 300107 fikk Mandal kommune samtykke fra Arbeids- og Inkluderingsdepartementet i henhold til Folketrygdlovens § 25-13 som i vårt tilfelle innebærer en likestilling av egenmelding og legemelding uten begrensninger i total lengde. Legemelding kan unntaksvis benyttes, men egenmelding skal være førstevalg i prosjektet (se brev fra AiD). Prosjektet vil videreføre noen av erfaringene fra Egenmeldingsprosjektet i Kristiansand kommune. Vi ønsker å videreutvikle virkemidlene og framskaffe ytterligere kunnskap på de områder hvor Kristiansand kommune har fått gode resultater, endret fraværsmønster, redusere totalfravær og redusert utstøting av eldre arbeidstakere. En utviding fra 50 egenmeldingsdager som Kristiansand kommune har hatt forsøk på og Tillitsprosjektet med ubegrenset lengde, men max. 1 år mener vi er en vesentlig forskjell for å kunne dokumentere ytterligere virkninger i forhold til fraværskulturene og sykefraværet som nesten alle landets kommuner sliter med. Dette prosjektet vil ha en viktig overføringsverdi til andre. Det er i følge departementet ikke andre bedrifter i Norge som har forsøkt denne likestillingen av egenmelding og legemelding fullt ut.

## Målsetting og mandat:

### 1. Sykefravær på under 6 % ( eller 2%poeng under landsgjennomsnittet for kommunene i Norge) innen 1 års drift av Tillitsprosjektet, 1.5.09.

- Minst 60 % av det totale sykefravær er egenmelding innen 2008. 75% innen 010709. Stabilt på 90% ut prosjektperioden.

### 2 Øke den reelle pensjonsalderen fra 55,16 år (2006) til 57 år innen 2010. Dette skal vi bl.a. oppnå ved å:

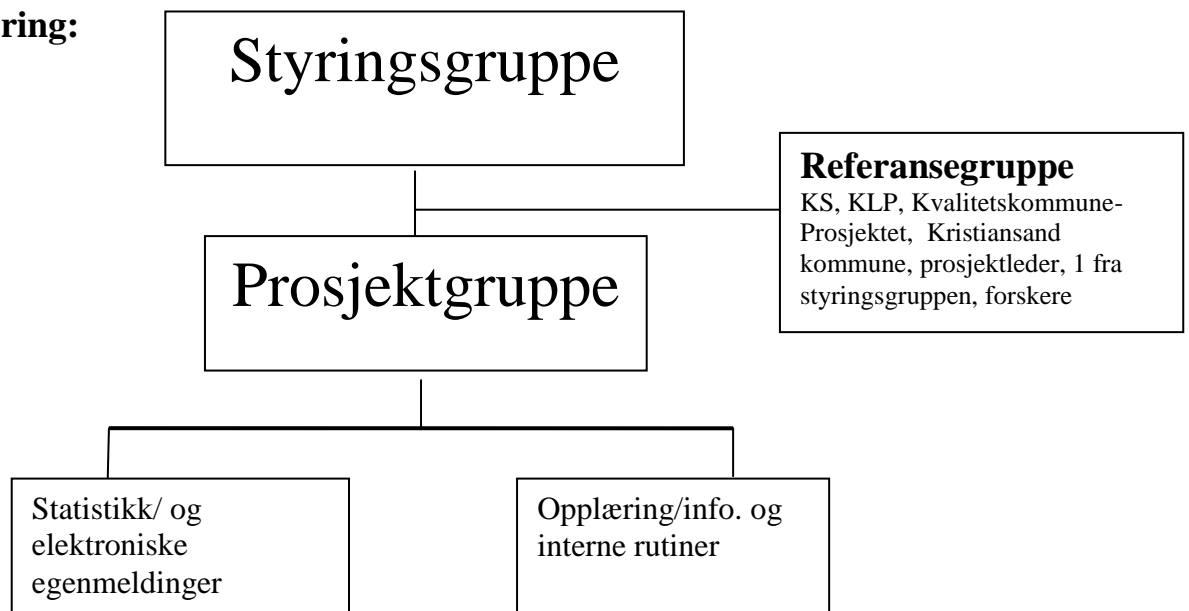
- Redusere antall ansatte på uføre-/attføringspensjon. I 2007 var det totalt 24 ansatte som gikk over på uføre-/attf.pensjon. Målsetting er å ikke være over 2005 nivå, dvs. 15 ansatte i året.
- Flest mulig ansatte over 62 år har lyst til å stå lenger i jobb, dvs. lavt uttak av AFP. Måltall på "lavt" settes til 6 pr. år fra 2009. Tallet må vurderes i sammenheng med antall ansatte over 62 år i årene som kommer.

Det opprettes arbeidsgrupper for å se på tiltak for å nå målsettingene. Pkt. 1 er det nedsatt grupper for. Innen utgangen av 2008 skal det være opprettet arbeidsgruppe for pkt. 2 i målsettingen. Prosjektgruppen

### Ressurser:

- Prosjektleder tilsatt i Mandal kommune i 100% stilling fra 010707 – 300611
- Økt ressurs for Hovedtillitsvalgte Vurderes løpende i forhold til arbeidsmengde.
  - 55% stilling august 2007 - febr. 2008.
  - 35% stilling fra febr. - august 2008
- 50% ressurs fra systemadm. Elektroniske egenmeldinger, febr. - desember 2008
- Ressursen til Bedriftshelsetjenesten 10.000,-.
- Følgeforskning i hele prosjektperioden. Avtale med Praxis Sør er inngått.

### Organisering:



### Styringsgruppen

Rådmann, 1 kommunalsjef, 1 politiker, prosjektleder, HVO, 2 hovedtillitsvalgte, 2 NAV(lokal/regionalt). Forskere med talerett.

Beslutninger i viktige saker for prosjektet, milepælsrapporter, økonomi, mandater m.m.. Rådmannen er leder for Styringsgruppa. Prosjektleder er sekretær. Styringsgruppen har delegert godkjenning av mandater til Prosjektgruppa.

### Prosjektgruppen:

BHT, 2 HTV, Prosjektleder, Personalkonsulent, 1 enhetsleder, NAV (Mandal) kommuneoverlegen.. Koordinerer saker fra undergruppene og vurderer de driftsmessige forhold av prosjektet. Prosjektgruppen skal uttale seg til saker som skal til styringsgruppen for avgjørelse. Prosjektgruppa holdes fortløpende orientert om statistikker, måloppnåelse, fremdrift og godkjenning av mandater samt risikofaktorer.

### Arbeidsgruppene.

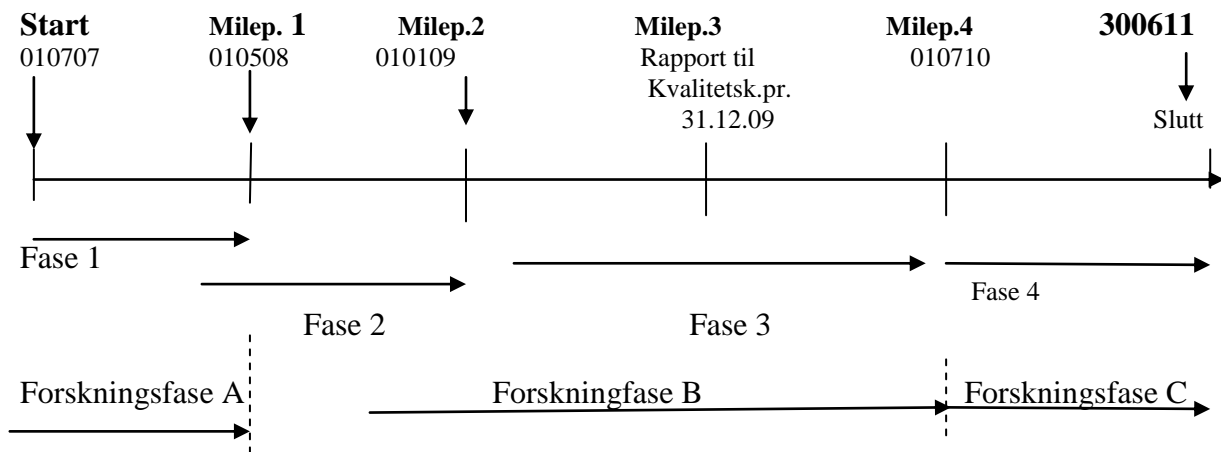
Ved oppstart av prosjektet ble det opprettet 5 arbeidsgrupper. 1. Statistikk og data, 2. Interne rutiner, 3. refusjon og samarbeid mellom NAV, legene og Arbeidsgiver, 4. Opplæring og informasjon, 5. egenmeldingsskjemaer.

I desember/januar 07/08 ble arbeidsgruppene slått sammen til 2 arbeidsgrupper som beskrevet over. Dette ut fra effektivitetshensyn og ressursbruk.

### Referansegruppen

Referansegruppen vil være en ressurs og kritiker inn i prosjektet. Gruppa sammensettes av samarbeidsparter og andre som vi mener kan gi prosjektet viktige innspill underveis. Referansegruppen kan være en viktig høringsinstans underveis og vil kunne uttale seg til Styringsgruppen.

### Prosjektets faser og milepæler:



Fase 1	010707 – 310308 (010308)	Planleggingsfase, tilsetting av prosjektleder i 100%. forprosjekt og istandsetting.
<b>Milepæl 1</b>	<b>010508</b>	<b>Igangsetting. Elektronisk løsning på plass, milepælsrapport til styringsgruppen</b>
Fase 2	010408 – 311208	Innføring, justering av rutiner, holdningsarbeid, opplæring og informasjon
Forskningsfase A	010707 –010408	1. forskningsfase, forprosjekt status og evaluering
<b>Milepæl 2</b>	311208	60% av de ansatte som er fraværende på grunn av sykdom benytter egenmelding.
Fase 3	010109 - 300610	Vedlikehold, forankring av prosjektet i organisasjonen, vurdering av nye underprosjekter.
Forskningsfase B	010408 - 300610	2. forskningsfase, Evaluering

<b>Milepæl 3</b>	<b>311209</b>	<b>Rapport til Kvalitetskommuneprogrammet</b>
<b>Milepæl 4</b>	010710	Det utarbeides rapport og vurderes finansiering og videre drift av prosjektet.
Forskningsfase C	010710 –300611	3. forskningsfase, evaluering og rapport
Fase 4	010710 - 300611	Siste del av prosjektet. Det skal avholdes erfaringskonferanse for spredning av resultater, publisering. Det utarbeides forsker rapport, rapport fra prosjektleder. Prosjektet avsluttes 300611.

### **Fase 1, 010707 – 010508.**

Prosjektleder tilsettes i 100% i Mandal kommune. Styringsgruppe og Prosjektgruppe opprettes og det arrangeres en felles samling for styringsgruppa, prosjektgruppa og alle arbeidsgruppene..

Fokus blir : innføring av elektroniske egenmeldinger, tillits- og holdningsskapende arbeid, informasjon og økonomi. Det er søkt om delfinansiering fra ulike aktører, bl.a. KLP, FARVE midler (NAV), Sørlandets kompetansefond, Kvalitetskommuneprogrammet, Vest-Agder fylkeskommune, Fylkesmannen i Vest-Agder m.fl.

Opplæring av ledere og mellomledere i elektronisk egenmeldinger gjennomføres januar - april 2008, i alt over 100 personer.

### **Fase 2, 010408 – 311208**

Innføringsfase med implementering av nye rutiner og nye holdninger til hva som ligger i Tillitsprosjektet. Rutinene må justeres og tilpasses både internt i kommunen på den enkelte arbeidsplass, på lønningskontoret mht. registrering og krav om refusjoner, hos NAV og hos legene. Dette blir en svært viktig fase for prosjektet. Alt skal være implementert innen 010708, men det må påregnes en del justering. Opplæring på alle nivå, informasjon og dokumentasjon vil være sentralt i denne fasen.

### **Fase 3, 010109 – 010710.**

Prosjektets hovedfase hvor det skal identifiseres såkalte "risiko grupper" for høyt fravær utfra statistikkmateriale, fravær sett i forhold til alder osv. Prosjektet skal levere en milepælsrapport til 311209. Partene i prosjektet, Styringsgruppen, må ta stilling til om vi skal fortsette driften av Tillitsprosjektet eller om det skal endres på kursen. Jfr. Samtykke til unntak fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Det må søkes om midler til prosjektet for videre drift, både til den interne drift og til forskere, NAV m.fl.

### **Fase 4, 010710 - 300611**

Det må i denne siste fasen av prosjektet tas stilling til i Bystyret hvordan vil skal ha fraværsordningen i Mandal kommunen etter avslutningen av Tillitsprosjektet. Det planlegges et erfaringsseminar hvor vi inviterer involverte, departementet, Bystyrerepresentanter osv. Erfaringsseminaret vil danne grunnlag for sak til Bystyret og evt. henvendelse til departementet om hvordan kommunen ønsker å håndtere fraværprosedyrer etter 300611. Forskerne vil også levere sin rapport ved avslutning av prosjektet.

### **Milepæl 1 – 010508**

Elektronisk verktøy på plass. Alle skal ha tatt i bruk elektroniske egenmeldinger.

### **Milepæl 2 – 311208**

60% av de ansatte som har sykefravær benytter egenmelding ved fravær. Implementering og justering av systemene er foretatt.

### **Milepæl 3 – 311209**

Det utarbeides en rapport om resultater og prosjektet så langt til Kvalitetskommuneprogrammet som avsluttes 311209. Rapporten skal også behandles av styringsgruppa.

### Milepæl 4 – 010710

Det utarbeides en rapport om resultater så langt i prosjektet. Finansiering og videre drift vurderes på nytt.

### Forskningsfase A

Forskningen har vi inndelt i faser à 3 pga. økonomi samt at prosjektet kan avsluttes dersom det viser seg at en av partene, arbeidsgiver, arbeidstakers tillitsvalgte eller politikkerne (trekantsamarbeidet) vil avslutte prosjektet. Dette kan være utfra fraværstall eller andre vektige årsaker. Forskningsfase A vil dekke planleggingen av prosjektet

### Forskningsfase B

Stor fokus på logistikk og statistikk. Forskningsfase B går fra 010408 og frem til Milepæl 4 den 010710.

### Forskningsfase C

Siste året av prosjektet. Deltakelse av forskere på erfaringskonferanse, se omtale under Fase 3. Forskere og prosjektledelse må vurdere erfaringsspredning av forskningsresultater samt publisitet i forhold til de resultater som er erfart også fra prosjektleder. Prosjektleder skriver en projektrapport som legges sammen med forskernes rapport(er) og resultater.

### Budsjett Tillitsprosjektet for 2008

		Korrigeringer 19.8.2008	Opprinnelig vedtatt 2008
10100	Fastlønn	420 000,00	450 000
10300	Ekstrahjelp/engasjementer	225 000,00	50 000
10505	Honorar (ikke selvst. nd)	56 100,00	54 000
10513	Avg.pl. telefon/Mobil	5 000,00	63 500
10900	Pensjon KLP og AFP	56 200,00	10 000
10905	Kollektiv gruppelevsfor.	1 200,00	10 000
10990	Arbeidsgiveravgift	74 100,00	10 000
11000	Kontorutgifter	5 000,00	0
11150	Matvarer (råvarer), bevertning	10 000,00	100 000
11203	Tjenestefrikjøp (ref lønn til fast arb.giver)	10 000,00	0
11300	Porto	0,00	55 000
11402	Gaver ved representasjon	1 000,00	0
11403	Trykking, kopiering	80 000,00	10 000
11404	Informasjon, profilering	10 000,00	5 000
11500	Lederopplæring	55 000,00	35 000
11504	Utg.dekn. opph., oppl./kurs - via lønn	0,00	0
11506	Utg. dekning opphold, kurs/oppl. dir. regnsk.	10 000,00	100 000
11600	Trekkfri km-godtgjørelse	5 000,00	280 000
11602	Diett/natt-tillegg	3 000,00	20 000
11651	Telefongodtgjørelse	0,00	<b>20 000</b>
11711	Ikke oppg.pl. reiseutg. oppl./kurs - dir. regnsk.	10 000,00	<b>160 200</b>
11901	Leie av kontorlokaler	0,00	1 412 700
11956	Faste årlige avg/lisenser	80 000,00	
12709	Diverse konsulenttjeneste		
15400	Avsetning til disposisjonsfond	497 589,00	
17009	Andre ref. Fra staten	-200 000,00	
17709	Andre ref. Fra private	-500 000,00	
19400	Bruk av disposisjonsfond	-641 189,00	

<b>1200</b>	<b>Administrativ ledelse</b>	<b>273 000,00</b>	
13700	Kjøp fra andre (private)	20 000,00	
<b>1205</b>	<b>Bedriftshelsetjeneste</b>	<b>20 000,00</b>	
10100	Fastlønn	162 000,00	
10900	Pensjon KLP og AFP	19 400,00	
10990	Arbeidsgiveravgift	25 600,00	
<b>1206</b>	<b>Tillitsmannsordningen</b>	<b>207 000,00</b>	
13700	Kjøp fra andre (private)	0,00	
<b>1805</b>	<b>Arbeidsmiljøutvalget</b>	<b>0,00</b>	
<b>1210</b>	<b>Tillitsprosjektet</b>	<b>500 000,00</b>	
<b>V</b>	<b>Sentraladministrasjon</b>		

Det er ikke medtatt arbeidstid til opplæring, informasjon, utvikling, for ledere, tillitsvalgte, verneombud (100 deltakere, snitt 8 timer pr. deltaker i elektroniske egenmeldinger = 800 t.) og informasjon til ca. 1000 ansatte à 30 min.. I tillegg kommer medgått arbeidstid for møter i arbeidsgruppene: totalt 20 personer à ca. 5 møter 2 timer = 200 timer. Totalt er medgått arbeidstid anslått til 1500 timer. Totalt ca. kr. 225.000,-. Dette er en betydelig egenandel for kommunen.

### Finansieringsplan

	2007 (1/2 år)	2008	2009	2010
Mandal kommune	800.000,-	500.000,-	500 000,-	500 000,-
Kvalitetskommuneprogr.	350.000,-			
KLP forsikring	47.000,-	200.000,-		
Sørlandet kompetansefond		300.000,-		
Fylkesmannen i V-A		200.000,-		
Inntekter		12 700,-		
Totalt	1 197 000,-	1 410 289,-	1 500 000,-	1 700 000,-

Kommunen overfører noe av sine bevilgede midler til 2008 for å sikre driften videre dersom finansieringsplan for 2008 skulle vise seg å være feilslått. Det bør overføres min. 300 000,- fra 2008 til 2009 for å ha en buffer i forhold til avtaler om forskning og lønnsutgifter.

### Budsjett for hele prosjektperioden 2007 – 2011

Grovbudsjett for hele prosjektperioden, men det er vanskelig å tallfeste så langt frem i tid.

Utgift	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Sum</b>	<b>497.000,-</b>	<b>1.343.600,-</b>	<b>1.325.500,-</b>	<b>1.300.000,-</b>	<b>900.000,-</b>

### SÅRBARHETS- OG RISIKOFAKTORER

Tillitsprosjektet vil gå over fire år og det kan være ”skjær i sjøen” underveis som gjør at kursen må endres eller tiltak må iverksettes. I verste fall kan prosjektet bli stoppet ved Milepælsevalueringene dersom noen av partene i prosjektet har gode argumenter for dette. Det har derfor vært nødvendig i denne skissen å forsøke å identifisere risikofaktorer og sårbarhetsområder for et vellykket prosjekt. Det vil da kunne være større sjanse for at en er obserservant i forhold til de ”største” fallgruber. Disse vurderes fortløpende.



Hva er sårbarheten i prosjektet?	Vurderes fortløpende av	Konsekvens- vurdering 1=liten betydning, 3= stor betydning	Hva gjøres for å eliminere/reducere?
Finansieringen i prosjektet svikter	Styringsgruppa/ prosjektleder	3	- søke andre - tenke langsiktig - sentrale politikere, agderbenken
Kommunen får dårligere økonomi	rådmannen	3	
Prosjektet krever mer ressurser enn stipulert	Prosjektleder rådmannen	2	-Tettere økonomistyring - prosjektleder får opplæring
Departementet går tilbake på samtykke til unntak	prosjektleder	3	Være obs. på signaler om "motstand"
Prosjektleder blir langtidssykemeldt eller slutter		3	Viktig at flere "eier" prosjektet, lettere å ta over
En av partene ønsker å avslutte prosjektet	styringsgruppa	3	Jobbe for godt samarbeid og felles eierskap!
Samarbeidet mellom partene blir dårlig eller konflikter	Alle	3	Spredning av oppgaver i gruppene og ansvar.
NAV innfører nytt datasystem mht. vil kunne få betydning	Representanter fra NAVi gruppene	1	Følge utviklingen, samarbeidspart
IKT en utfordring,	Statistikkgruppa Prosjektleder/ IKT/NAV	2	implementert
Svært få ansatte benytter seg av egenmelding ved sykdom	prosjektleder	2	Informasjon. Datasystemet må fungere. Lederne må læres opp.
Ansatte og/eller ledere er misfornøyde med ordningen	Ledergruppa og tillitsvalgte	2	Informasjon. Holdningsarbeid, tillit
Lederne klarer ikke skape den tillit i enheten som er nødvendig for å lykkes	Prosjektleder/rådman Rådm.ledergruppe	2	Tett jobbing med alle ledere generelt og noen spesielt
Store avdelinger med mange ansatte, tid til oppfølging	Rådmann/ tillitsv./ alle	2	Dataprogrammet vil være en hjelp for lederne
Tilliten mellom ansatte og mellom leder og ansatte	Rådmann/Tillitsvalgte/ver neombud	2	Diskusjonsnotat, holdningsarbeid, samlinger
Nye rutiner følges ikke opp og sykem. Fra lege er førstevalget	Lederne/rådmann/ TV/VO	1	Dataprogrammet
Liten tid til opplæring av nøkkelpersoner ned på fagledernivå	Oppl./info.gruppe	2	Opplæring må prioriteres
Liten tid til informasjon	Oppl./info.gruppe	2	Må prioriteres
Ikke tid nok til å jobbe med kultur og holdninger på arb.plassene	Oppl./info.gruppe	2	Styringsgruppe og prosjektgruppe må holde fokus oppe sammen med ledelsen
Opplæring av nye ansatte og ferievikarer	Oppl./info.gruppe	2	Ressurser må inn
Skepsis til at lederne vil håndtere systemet		2	Elektroniske egenmeldinger vil være det sikreste
Legene ønsker ikke ordningen	kommuneoverlegen	2	Tett dialog med kommuneoverlege
Prosjektet fortrenger andre viktige arbeidsoppgaver i kommunen	Alle	2	Rådmannen må vurdere fortløpende
Prosjektet fortrenger andre viktige arbeidsoppgaver i NAV		3	Repr. Inn i styringsgruppen må informere fortløpende om "trykket"
Politikerne mister tilliten til administrasjonen	Politiker i styringsgruppa/ rådmannen	2	Tett samarbeid
Sykefraværet stiger dramatisk	Prosjektleder prosj.gr.	3	Vurderes fortløpende, månedlig
Media fokuserer negativt	Prosjektleder/alle	3	
Utgiftene blir større en forutsatt på IKT	styringsgruppa	3	Ha en buffer i budsjettet

Mandal, 21. August 2008

Siren Vetnes Johannessen  
Prosjektleder

Justert 210808

