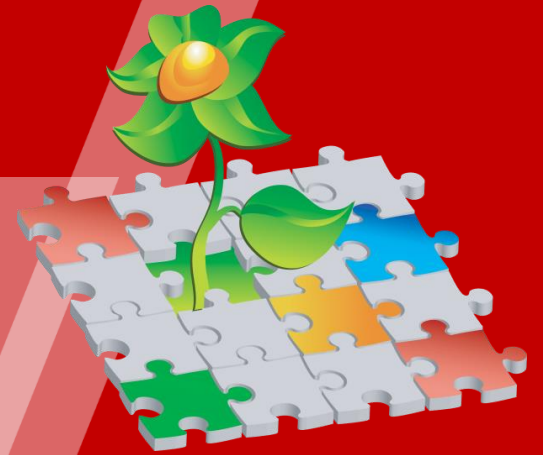




Arbeidsmiljøarbeid i praksis

Lov å ha det gøy på jobb – samt ha innflytelse på egen jobb
i NAV Buskerud



Elisabeth Holen

Fylkesdirektør i NAV Buskerud 2018

IA-avtalens delmål på nasjonalt nivå:



Delmål 1.

Reduksjon i sykefraværet med 20 prosent i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent

Delmål 2.

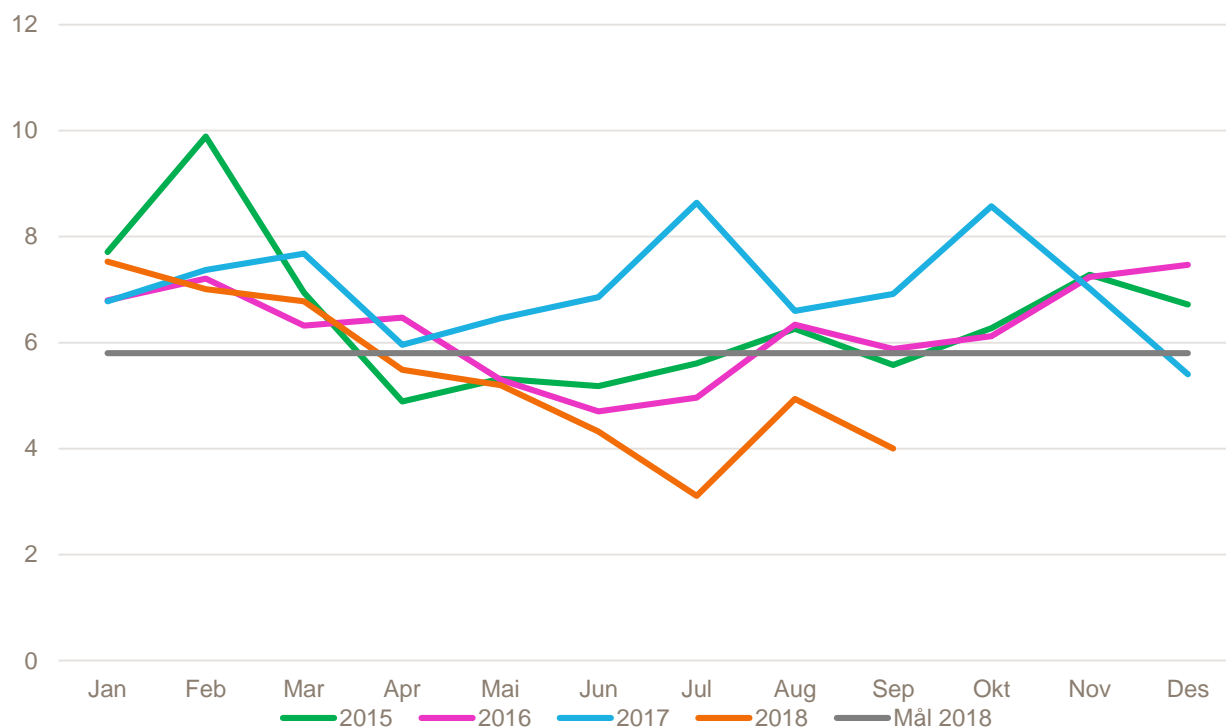
Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne

Delmål 3.

Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år)

Delmål 1: Sykefravær

Statlig sykefravær NAV i Buskerud, 2015 tom hittil i år foreløpige tall september 2018



Sykefravær 2016: 6,2

Sykefravær 2017: 7,18

Sykefravær 2018 tom foreløpige tall september: 5,38

Sykefravær 2018 tom november – hittil i år 5,5%

Mål for 2018: < 6,0

Risikokilder:

(Hentet fra Risikoanalysen utarbeidet av AMU NAV i Buskerud for 2017 – 2018)

- Krevende samtaler og **arbeidsbelastning er høy og vedvarende** (nytt AAP regelverk, søknader om økonomisk sosialhjelp)
- For **liten grad av autonomi** for medarbeiderne
- For stor grad av måling - balansere kvantitet og kvalitet
- Kompetanse og **faglig utvikling nedprioriteres** fremfor brukernært arbeid
- **Lederrollene er utfordrende** (doble styringslinjer, utfordrende å være i forkant)
- **Ledelse ikke støttende nok**
- Mange **nye metoder** på en gang (oppdateringer og nye IKT systemer, grensesnitt og saksflyt) – avlæring er krevende
- **Omstilling:** Kontorsammenslåing/regionalisering og digitalisering
- Manglende planlegging og involvering i endringsprosesser
- **Systematisk HMS-arbeid og arbeidsmiljø nedprioriteres** (Bl.a. nedprioriteres kurs) Kommunale tjenester forenkles ikke i samme takt som statlige
- Høyt sykefravær
- **Ansatte er mindre beskyttet mot fysisk vold** (veilederne treffer brukerne på andre arenaer)
- Mangelfull oppdatering av rutiner og for sjelden øvelser
- ASYS brukes ikke konsekvent

Noen av tiltakene vi har iverksatt:

- **Risikoanalyse** for NAV i Buskerud for 2017 – 2018
- Verktøy og rutiner for leders oppfølging med medarbeidersamtaler, oppfølgingssamtaler og **utviklingsplaner**
- **PULS** og **læringsgrupper for ledere**
- **Rutiner** og rammer for **omstillingsprosesser**
- **Høy medvirkning** jvf. Hovedavtalen og Arbeidsmiljøloven
- Lokale HMS/IA-planer og vernerunder
- Verneombud i alle kontor og nettverk for verneombud
- **Opplæringstilbud**
- Ordning med kompetanseveiledere og besluttere
- Hospitering på tvers av kontorer
- **Kompetansekoordinator** v/NAV Buskerud
- **Læringsløp:** «Ny i NAV», «Ny i NAV for ledere» og «Erfaren i NAV» - under utvikling
- Lederutvikling innen endringsledelse (del av PULS)

Delmål 1: Sykefravær

«Tett og tidlig»:

- Sykefravær rutiner og rutiner for oppfølging etter 52 uker er implementert.
- HR og IA-rådgiver har bistått utvalgte enheter (i år Kongsberg og Hurum).
- Rutiner på nav.no kan nå brukes i stedet for HMS-Agresso.



Delmål 1: Sykefravær

Langtidsprosjektet for kompetansestyring og kompetanseutvikling

Utviklingen på kompetanseområdet som direkte / indirekte resultat av arbeidet i prosjektgruppa, prosjekt- og styringsgruppas medlemmers arbeid:

- Skaping og deling av kunnskap og kompetanse knyttet til ledelse, læring og kompetanseutvikling vertikalt og horisontalt.
- Veiledning og refleksjon som læringsmetode brukes i stadig sterkere grad og er spesielt synlig i
 - Kurs og opplæring som tilbys og gjennomføres av NAV Buskerud
 - Styringsmodellen i NAV Buskerud
- Læringsgrupper for ledere innen kunnskaps- og kompetanseledelse.

NAV Buskerud mottok i 2018 Mulighetskonferansens læringspris!

Delmål 1: Sykefravær

Akan: Forebygging og håndtering av rusmiddelbruk og spill i tilknytning til jobb

- God kompetanse hos Akan-kontakter
- Tema på «Ny i NAV»
- Akan-kontakter har deltatt på flere AMU/MBA og kontormøter i fylket
- Akan kompetansesenter har hatt innlegg på kontormøte i Drammen
- Spørsmål om kjennskap til rutine i flere vernerunder
- Spørsmål om kunnskap til verneombud fra hovedverneombud på runde til kontorene
- Rapport fra alle kontorene på området årlig

... noen må holde temaet «varmt»!

Delmål 1: Sykefravær

Sikkerhet

- Alle kontorer oppfyller minimumsstandard for fysisk sikring
- Alle kontorer har beredskapsplaner
- Alle kontorer har bærbar alarm
- Økende bevisst bruk av avviksregistrering – ASYS
- Praktiske øvelser: Sikkerhetskoordinator støtter kontorene i øvelser
- Kurs i konfliktdempende kommunikasjon. Gjennomført 2 kurs i 2018 for nye. NAV Drammen har eget opplegg som ivaretar samme
- Gjenoppfriskningskurs?



Delmål 1: Sykefravær



Bedriftshelsetjeneste

- Kurs og opplæring
- Forebyggende samtaler sammen med leder
- Samtaler med psykolog
- Arbeidsplassvurderinger
- Akan-oppfølging
- Faktaundersøkelser
- Deltakelse i AMU

Delmål 1: Sykefravær

Bedriftsidrettslaget

Støtte til aktiviteter som kan:

- være kulturbyggene gjennom fysiske aktiviteter - på tvers av team
- bidra til fysisk helsegevinst
- bidra inn i helseforebyggende arbeid
- bidra til å ha det gøy, kombinert med fysisk aktivitet



Delmål 2: Øke sysselsetting for personer med nedsatt funksjonsevne

Årsrapportering 2017, NAV i Buskerud
(statlige og kommunale):

Antall rekrutterte og antall i arbeidstrening med nedsatt funksjonsevne:

- 4 personer rekruttert i fast stilling, herav 3 via arbeidstrening
- 3 personer ansatt i midlertidig stilling, herav 2 via arbeidstrening
- 9 personer i arbeidstrening, herav gikk foreløpig 2 personer videre til fast stilling og 1 person til midlertidig stilling



Delmål 2: Øke sysselsetting for personer med nedsatt funksjonsevne

- HMS/IA-plan 2018, IA – avtalens delmål 2:
 - Tilby arbeidstrening til personer med nedsatt funksjonsevne ved 3 – 4 enheter i NAV i Buskerud
 - Bruke erfaringer fra «Springbrett»
 - Systematisk rekruttere kandidater til arbeidstreningsplasser med tett oppfølging av NAV-veileder
 - Målet er at personer med nedsatt funksjonsevne kan kvalifisere seg til ansettelse

Delmål 2: Øke sysselsetting for personer med nedsatt funksjonsevne

Inkluderingsdugnad også i NAV:

- 5 % av nyrekrutterte i staten skal være personer med nedsatt funksjonsevne
- Eller ha hull i CVen på minst 2 år der personene ikke har vært i arbeid, utdanning eller under opplæring
- Rapportering fra 1. juli 2018

Lærlinger

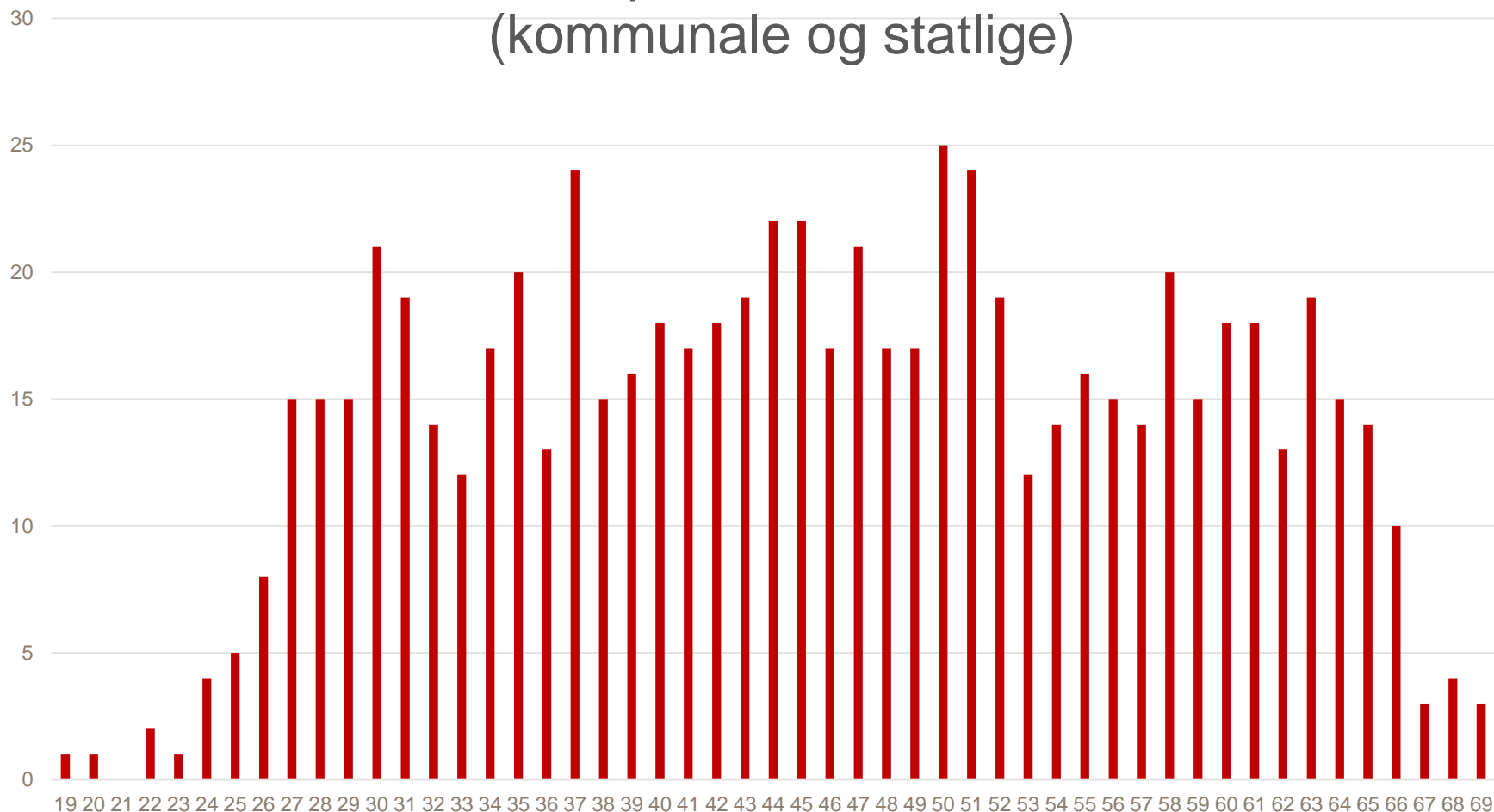
- To lærlinger innen kontor og administrasjonsfag ved NAV Buskerud
- Satt i system



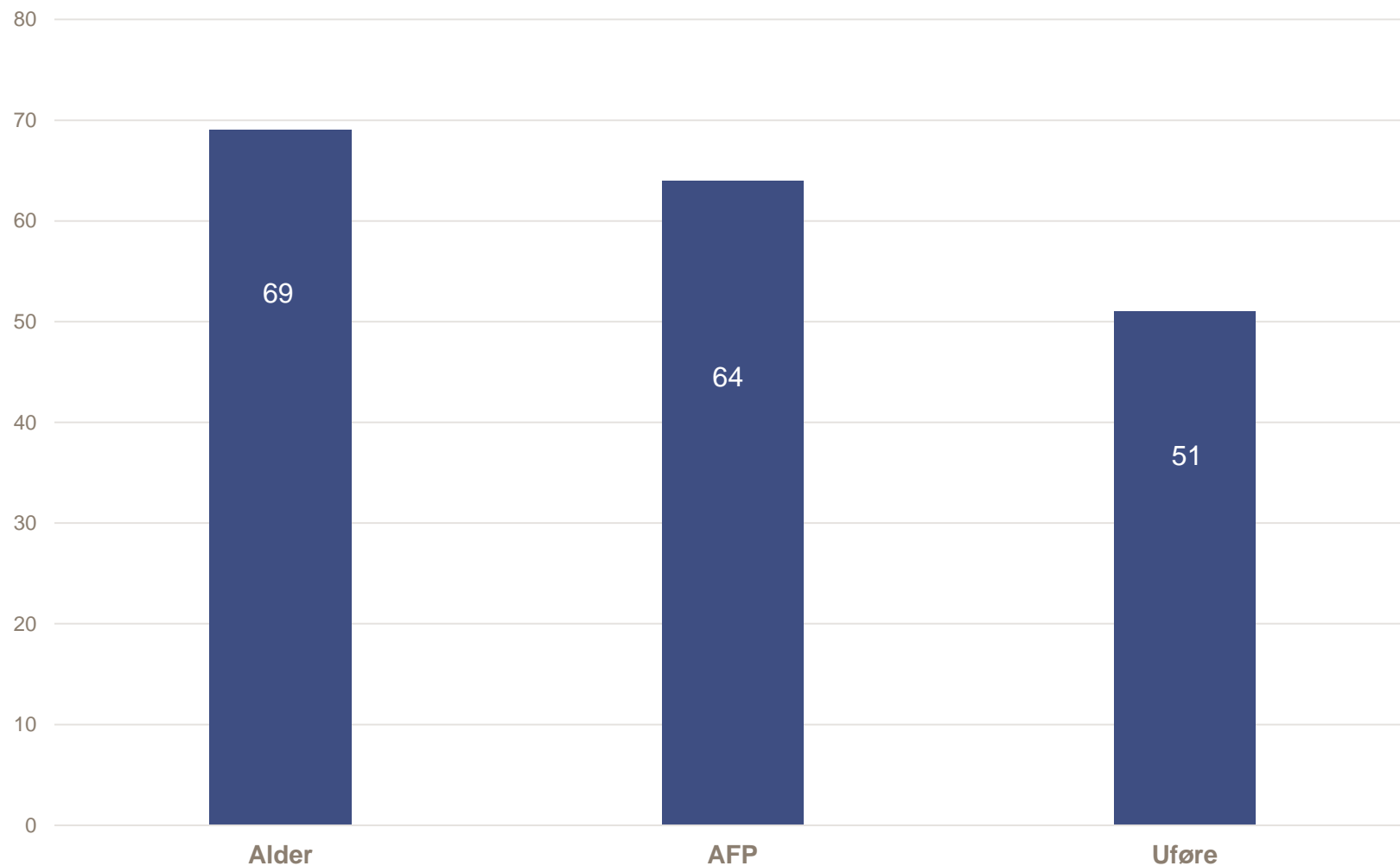
Delmål 3: Forlenge avgangsalder

Ansatte i NAV i Buskerud fordelt på alder
per 23.10.18

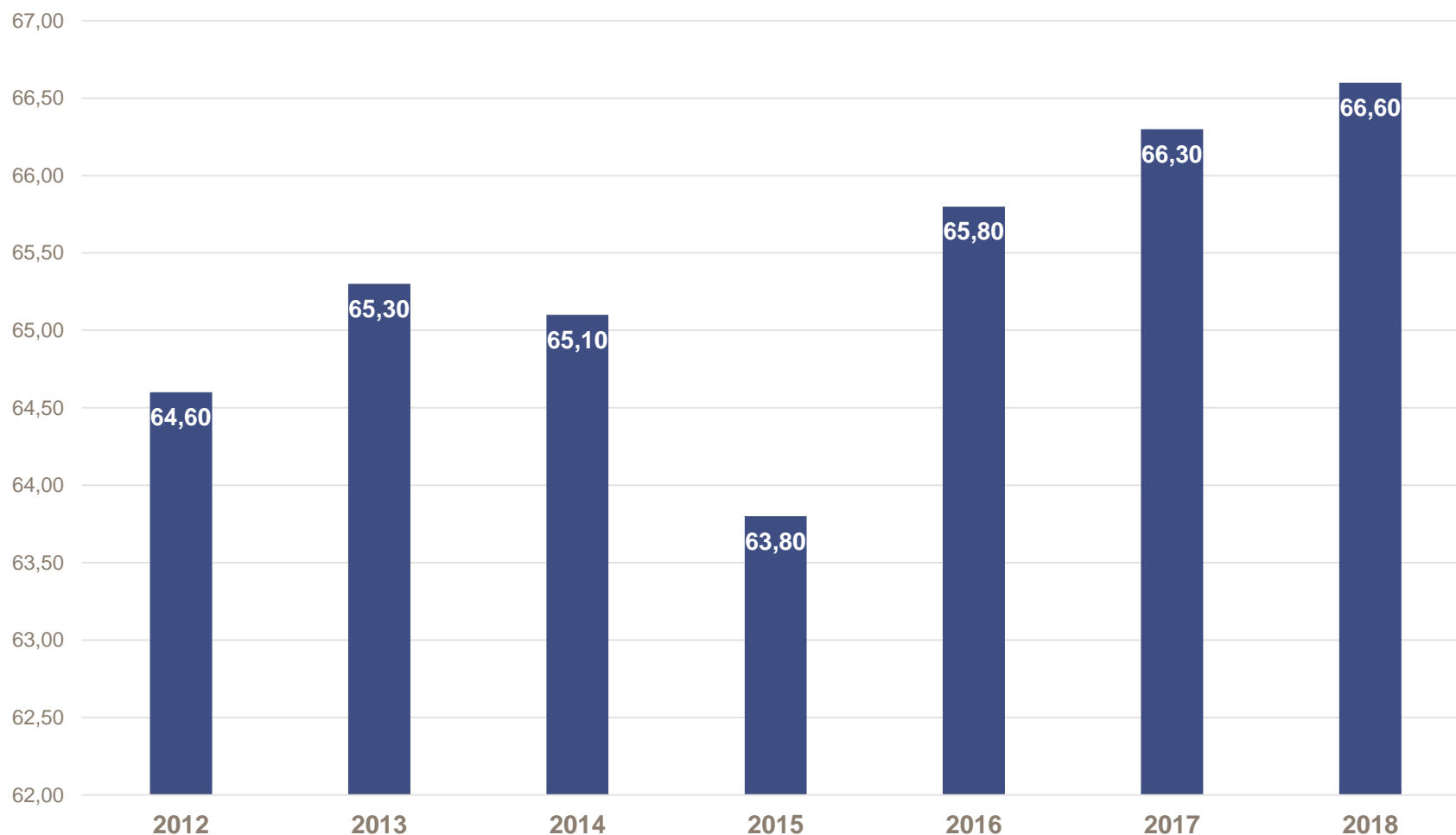
(kommunale og statlige)



Gjennomsnitt avgangsalder 2015 - 2018 (per 23.10.18, statlige ansatte, NAV i Buskerud)



Gjennomsnittlig avgangsalder AFP og alder (per 23.10.18, statlige ansatte, NAV i Buskerud)



Livsfasepolitikk i NAV i Buskerud

Personalpolitisk handlingsplan for NAV i Buskerud 2018-2019:

NAV Buskerud vil utøve en livsfaseorientert personalpolitikk som vektlegger individuelle løsninger, med variasjoner, fleksibilitet og romslighet med hensyn til hvilke konkrete tiltak som kan iverksettes overfor ansatte i ulike livsfaser.

Livsfasepolitikken skal preges av:

- at medarbeider blir sett og verdsatt av leder
- at medarbeider får klare signaler om å være ønsket
- at det gis mulighet for utvikling av kompetanse
- at seniormedarbeidere deler sin kompetanse med andre
- at fleksibel arbeidstid/fleksibel pensjon nyttes som et virkemiddel for seniorer



Delmål 3: Forlenge avgangsalder

Seniorkurs årlig (sist oktober - november 2018)

«Kurset har fokus på engasjement, kompetanse og livskvalitet som grunnlag for å gjøre gode valg som senior. Du vil bli kjent med hvilke muligheter som finnes i NAV i Buskerud for å kunne stå lenger i jobb. I tillegg vil det være informasjon om helse, pensjonsrettigheter og privatøkonomi. Det er lagt opp til dager med godt faglig innhold og aktivitet».



Syssestetingsutvalget

- Syssestetingsutvalget har som mandat å analysere utviklingen i syssestetingen i Norge, samt
- utviklingen i mottak av inntektssikringsytelser.
- Utvalget skal foreslå tiltak som kan bidra til at flere kommer i arbeid, at flere får utnyttet sin arbeidsevne, og at færre får unødig langvarige stønadsforløp eller faller utenfor arbeidslivet på en varig stønad.

Deltakere i Ekspertutvalget

- Steinar Holden (leder)
- Grete Brochman (UIO)
- Knut Røed (Frischsenteret)
- Kristine von Simson (ISF)
- Lars Calmfors (forsker ved IFM)
- Elisabeth Holen (NAV Buskerud)



Utvalget legger frem rapport feb 2019, så kommer del 2 med partene i arbeidslivet fram til feb 2020