



Borgny Albertsen (t.v.)
og Lina Vestgård (t.h.)
demonstrerer god
strikketeknikk for Kjellrun
Olaussen (t.v. i midten)
og Eirin Edvardsen på
arbeidsslua på Lamark-
tunet.

Arbeidsmiljøprisen til hjemmetjenesten

Arbeidsmiljøprisen for 2007 ble tildelt hjemmetjenesten i Sortland kommune for målrettet innsats for å forbedre og utvikle arbeidsmiljøet. Dette er første gang en kommunal enhet får denne prisen.

*Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst og foto: Turid Børtnes
Publisert: Mars 2008*

Arbeidsoppgavene i hjemmetjenesten rundt om i kommunene er både tunge og utfordrende, noe som vanligvis avspeiles i et høyt sykefravær. Men hjemmetjenesten i Sortland i Vesterålen har klart å redusere sykefraværet fra 26 prosent i første kvartal 2006 til ca. 7 prosent i tredje kvartal i 2007. Siden våren 2005 har tjenesten vært gjennom en omfattende omstilling.

Selve prisovervekkelsen skjedde på et kommunestyremøte før jul ved direktør Paul Norberg i Arbeidsmiljøseneteret. Det var Arbeidstilsynet som foreslo prisvinneren, etter å ha fulgt utviklingen i arbeidsmiljøforholdene i hjemme-

tjenestene i svært mange kommuner i forbindelse med Rett Hjem-kampanjen i årene 2002–2007.

Ikke smertefritt

Omstillingen har langt fra vært smertefri. Mange har opplevd at deres gamle, trygge arbeidsmiljø er blitt brutt opp, arbeidsreisen er blitt lengre for de fleste og alle har måttet forholde seg til nye måter å organisere jobben på.

– Omorganiseringen har helt klart hatt sin pris, men nå tror vi det har gått seg til. Vi har flere ganger fått høre av de ansatte at de har bedre kontakt med kolleger nå enn før omstillingen, forteller

Sture Jacobsen, enhetsleder Omsorg i Sortland kommune og Astrid Glad, kvalitetsansvarlig i samme avdeling.

Bakgrunnen for omstillingen var et behov for å bruke ressursene på en mer effektiv måte, fordele belastningen på de ansatte bedre og foreta en viss innsparing på personalsiden. Det har de klart.

Jacobsen presiserer betydningen av enkle rutiner som alle forstår hensikten med, det å følge dem, og ikke stadig komme med forandringer.

Store forandringer

– De som arbeider i hjemmetjenesten har krevende oppgaver. Brukerne er dårligere nå enn før, befolkningen blir eldre og pasienter skrives tidligere ut av sykehus, sier Kjellrun Olaussen, leder for hjemmetjenesten og nestleder Eirin Edvardsen.

Hjemmetjenesten har 117 ansatte som dekker ca 70 årsverk. Arbeidsoppgavene, slik som praktisk bistand og hjemmesykepleie, utføres i omsorgsboliger forskjellige steder i den store kommunen og i private boliger. Tjenesten har fast base på Lamark-tunet Bo- og Rehabiliteringssenter.

Tidligere var de ansatte organisert i lokale enheter som arbeidet med brukere i de ansattes nærområder. Det innebar kort arbeidsreise for mange av dem og de ble svært godt kjent med brukerne sine.

Informasjon viktig

Nå er tjenesten delt inn i fem grupper, hver gruppe som blant annet består av sykepleiere, hjelpepleiere, assistenter og hjemmehjelpere, skal både dekke en del av sentrum og et geografisk område i kommunen.

– Vi fikk noe ekstern hjelp og la opp til mye og omfattende informasjon underveis. Det er helt avgjørende for at en omstilling skal bli vellykket, mener de to lederne.

Turnusen er ordnet slik at personal-møtene og andre møter er lagt til arbeidstiden med fremmøteplikt. Alle ansatte møtes jevnlig og de får samme informasjon.

Olaussen og Edvardsen har inntrykk av at de ansatte nå har etablert gode miljøer med stor vekt på lagarbeid, både innad i gruppene og på tvers mellom de forskjellige faggruppene.

Kartlegging

Arbeidet foregår vanligvis i andre menneskers hjem og det kan medføre konflikter. Brukerne kan ha større forventninger til hva hjemmetjenesten kan bidra med enn hva som er realiteten, eller de ser ikke behovet for hjelpemidler som må installeres. Det er viktig å påse at brukerne får den bistanden de har krav på.

– Når vi får nye brukere, er det alltid to fra ledelsen som foretar et kartleg-

gingsbesøk hos vedkommende på forhånd, forklarer Eirin.

– Vi avklarer med brukeren hva vi kan tilby, og vi undersøker om det er behov for hjelpemidler, slik som en personheis, spesialseng og så videre. Målet er at brukerne skal benytte egne ressurser og klare seg selv i den utstrekning de kan. Dessuten må vi unngå at våre ansatte blir utsatt for skadelige belastninger.

Ved å organisere arbeidet slik, unngår hjemmetjenesten at det er de ansatte som må ta støytten hvis brukeren eller pårørende ikke er fornøyd med det kommunen kan tilby eller med nødvendige forandringer som må gjøres i hjemmet.

Svært lavt sykefravær

Gruppelederne har det faglige ansvaret for sine grupper, men ikke personalansvar, det ligger på Kjellrun og Eirin. En viktig oppgave er å motivere til et best mulig samarbeid på tvers av gruppene. Alle har tilgang på elektronisk arbeidsverktøy. Der legges blant annet arbeidsplanene til hver enkelt ut, noe som gjør arbeidsdagen forutsigbar.

Sykefraværet i hjemmetjenesten i Sortland har hatt en oppsiktsvekkende nedgang fra tiden rundt omleggingen til tredje kvartal 2007. Første kvartal 2006 lå sykefraværet på 26 prosent, høsten 2007 var det nede på 7 prosent.

– Vi er en IA-bedrift, vi har tett oppfølging av de sykmeldte og prøver å fokusere på friskhet, ikke bare på sykdom. Det er også viktig å se på situasjonen til dem som er igjen på jobben. Vi forsøker å tilrettelegge arbeidet, men forventer også noe av arbeidstakeren og stiller krav.

De to lederne tror også at synlige og tydelige ledere er viktig for et godt arbeidsmiljø. Men de er klare på at det alltid er nye saker å ta fatt i. Oppgavene forandrer seg, det kommer nye lover og regler og brukergruppene er stadig i endring.

– Den dagen vi kan slå oss på brystet og mene at vi er kommet i mål, kan vi bare si opp, da er det ikke bruk for oss mer. Dit kommer vi aldri.



Leder for Omsorg i Sortland kommune, Sture Jacobsen og kvalitetsansvarlig Omsorg, Astrid Glad er stolte over at Arbeidsmiljøprisen gikk til hjemmetjenesten i kommunen.

Verdig vinner av Arbeidsmiljøprisen 2007

Den norske arbeidsmiljøprisen for 2007 er tildelt Hjemmetjenesten i Sortland kommune. Det er første gang en kommunal enhet blir tildelt Arbeidsmiljøprisen, og på den måten blir Hjemmetjenesten i Sortland kommune historisk.

Tildelingen fant sted ved begynnelsen av budsjettmøtet i Sortland kommune, og kommunestyret ga prisvinnerne stående applaus da leder Kjellrun Olaussen mottok statuetten "Omsorg" av direktør Paul Norberg i Arbeidsmiljøsenderet. Siden hjemmetjenesten driver aktivt omsorgsarbeid, falt også statuettens navn til kunstneren Lise Amundsen i god jord. Arbeidsmiljøprisen er blitt delt ut hvert år helt siden 1961, og årets tildeling er den 47. i rekken.

Hjemmetjenesten i Sortland kommune oppfyller til fulle kriteriene for å motta Den norske Arbeidsmiljøprisen. Prisen er en påskjønnelse for systematisk og målrettet innsats for å utvikle og forbedre arbeidsmiljøet. Det legges også vekt på at resultatene og erfaringene som vinneren har gjort er av allmenn interesse og kan videreformidles til andre.

Begrunnelse for årets tildeling:

- Hjemmetjenesten i Sortland kommune foretar systematiske arbeidsplassvurderinger av det enkelte hjem hvor de ansatte skal inn for å yte tjenester.
- På bakgrunn av denne kartleggingen kan arbeidsoppgavene tilrettelegges slik at det blir minst mulig belastning på de som skal utføre arbeidet.
- Hjemmetjenesten har en tydelig ledelse, og det er et tydelig budskap til samtlige om at de ikke skal gå inn og utføre arbeidsoppgaver på et sted hvor det er mulig å skade seg. Hjemmetjenesten gir klar beskjed om



Stor glede da Hjemmetjenesten i Sortland kommune mottok Arbeidsmiljøprisen. Fra venstre: leder for Omsorg resultatenhet Sture Jacobsen, leder for hjemmetjenesten Kjellrun Olaussen, rådmann Leif Hovden og systemansvarlig Astrid Glad. (Foto: Knut Ivar Aarstein)

- at de forflytter mennesker med hjelpemidler, og hvis hjemmet ikke er tilpasset, må hjelpemidler inn.
- I Sortland kommune ble det i 2005 gjennomført en omstrukturering av hjemmetjenesten, med en samlokalisert base på ett bo- og rehabiliteringssenter. Samling av tjenesten har hatt positiv innvirkning på arbeidsmiljøet. Tjenesten er inndelt i fem grupper, og sykepleiere, hjelpepleiere og assistenter jobber i team med de samme brukerne. Tidligere jobbet hjemmehjelperne mye alene. Teamarbeidet letter arbeidet for de ansatte, noe som i stor grad også kommer brukerne av tjenestene til gode.
 - I hver av de fem gruppene er det utdannet to ryggombud som gir opplæring til de øvrige ansatte om hensiktsmessig arbeidsteknikk, forflytningsteknikk og bruk av hjelpemidler. Opplæring og øvelse foregår kontinuerlig.
 - De ansatte er dyktige til å melde inn avvik i forhold til de minstepandarder som kommunen tilbyr.
 - Sykefraværet blir fulgt godt opp, og det arbeides systematisk for å få ned sykefraværet. Aktiv medvirkning, godt

- samarbeid og god koordinering mellom de ulike aktørene har gjort arbeidet mer forutsigbart. Sykefraværet har vist en tydelig nedgang, og er redusert fra nesten 26 prosent i første kvartal 2005 til 5 prosent i slutten av november.
- Siden hjemmetjenesten i Sortland kommune blir fulgt godt opp av Arbeidstilsynets Rett Hjem-kampanje, er det store muligheter til å spre de positive tiltakene til andre kommuner. Den systematiske måten som kommunen har tilrettelagt forholdene i hjemmetjenesten på, kan også overføres til andre kommunale enheter, og ikke minst til andre kommuner i hele landet.

Det er styret i «If skadeforsikrings fond for premiering av verne- og miljøtiltak i arbeidslivet» som er ansvarlig for utdelingen av Arbeidsmiljøprisen. Arbeidsmiljøsenderet, Arbeidstilsynet og Verneledernes samarbeidsforum er samarbeidspartnere med If skadeforsikring, og styret baserer seg på forslag til kandidater som er innhentet gjennom organisasjoner, enkeltpersoner og institusjoner med tilknytning til arbeidsmiljøområdet.

Fra kaos til trivsel

- Mange følte at de mistet arbeidsmiljøet og kollegene sine, motstanden mot omstillingen var stor. Men nå tror jeg de fleste mener at de har fått det vel så bra som før.

Tillitsvalgt i Fagforbundet, Åshild Mikalsen og Berit Tunstad i Norsk sykepleieforbund er sammen med nyvalgt verneombud Stefan Larsen enige i at hjemmetjenesten i Sortland kommune var gjennom et par svært tøffe år før det snudde.

Hjemmetjenesten har nå en base og fast møteplass på Lamarktunet. Der treffer de kollegene sine daglig, det gjorde de ikke alltid før. De har gode fasiliteter, kontorer, møterom og kafeteria, det faglige miljøet er blitt større og ressursene blir bedre utnyttet. Siden personalmøter og tilsvarende er lagt inn i turnusen, har alle mulighet til å delta.



De tillitsvalgte Åshild Mikalsen (t.v.) og Berit Tunstad med verneombud Stefan Larsen synes forholdene i hjemmetjenesten har blitt svært bra.

Ressursmangel

– Det jobbes godt med kvalitetsutvikling og system, og personalressursene tas godt vare på, mener Berit.

– Men utviklingen med stadig sykere og eldre klienter gjør at dette er en tjeneste uten grenser, hvis ingen passer på.

Det er for lite sykehjemsplasser, pasientene sendes tidligere hjem fra sykehus og mange har svært sammensatte og kompliserte lidelser. De tre tillitsvalgte etterlyser også flere avlastningsplasser.

Åshild synes det er tungt å komme hjem til gamle mennesker på over 90 år som sitter ensomme og isolerte og gråter. De vil på et hjem, men det er ingen ledige plasser.

– Det skal være barnehageplasser til alle barn, men politikerne prioriterer ikke de gamle.

– Hva tror dere er årsaken til at sykefraværet har gått så mye ned?

– Bedre tilrettelegging enn før, vi har gode hjelpemidler og ryggombud som

påser at vi bruker riktig arbeidsteknikk.

Dessuten jobber vi to og to i mange hjem.

Daglige arbeidsplaner og en forutsigbar arbeidsdag teller på pluss-siden, det samme gjør en jevnere fordeling av belastningene. Det er også viktig at de ansatte finner en åpen dør hos ledelsen hvis det er problemer.

Men både verneombudet og de to tillitsvalgte fremhever at helgebelastningen fortsatt er for stor, da er det ofte fullt kjørt fra en kommer på jobben til en går hjem.

Telefon NAV NDU: 21 07 10 00
Internett www.idebanken.org
E-post post@idebanken.org

Besøksadresse
NAV NDU
Sannergata 2, Oslo

Postadresse
NAV Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Postboks 5200 Nydalen, 0426 Oslo

idébanken
– inkluderende arbeidsliv

I Idébanken finner du gode eksempler fra bedrifter og virksomheter som har lyktes med å få ned sykefraværet, har tilsatt arbeidstakere med redusert funksjonsevne, har tiltak som gjør at ansatte over 62 år velger å fortsette i arbeid. Idébanken formidler også resultater fra forsøksvirksomhet og forskningsprosjekter fra arbeidslivet.