



Sammen for et bedre arbeidsmiljø! Foran fra v.: Hege Kristin Holmen, personalkonsulent, Iané Fjellvang, bedriftsfysioterapeut, BHT, Anita Hevesi, rådgiver NAV Arbeidslivssenter Akershus, Wenche Korpberget, bedriftssykepleier, BHT. Bak fra v.: Kjell Monsen, hovedverneombud, Knut Berteussen, bedriftsidrettslaget og Terje Skjønneberg, ansatt i kommunen.

Felles løft for arbeidsmiljøet

Tett oppfølging av ledere, forebyggende tiltak, motivasjon og opplæring har ført til lavt sykefravær i Frogn kommune. En godt innarbeidet samarbeidsånd og egen bedriftshelsetjeneste holder trykket og kontinuiteten i IA-arbeidet oppe.

*Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst og foto: Gerd Vidje/Idébanken
Publisert: Desember 2008*

Med oppmerksomheten rettet mot arbeidsmiljø, trivsel på jobben, utvikling og læring satte kommunen i gang et nærværprosjekt i 2005. – Vi ønsket å finne noen gode grep for å motvirke høyt sykefravær. Alle ledd i organisasjonen var målgruppe for prosjektet og fokuset dreide fra

fravær til nærvær, sier Hege Kristin Holmen, personalkonsulent i Frogn kommune.

Samarbeid og entusiasme

Prosjektet som var solid forankret hos rådmannen, hadde tiltakene forbyggende arbeid, opplæring,

nærværskafé og oppfølging av ledere. Alle tiltakene ble gjennomført som delprosjekter i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene som også var med å beslutte hvilke tiltak kommunen skulle satse på og gjennomføre dem. Holmen mener det har ført til at flere har et eierforhold til tiltakene og at entusiasmen er stor.

– Vi har lang og god tradisjon i å jobbe sammen med bedriftshelsetjenesten (BHT), tillitsvalgte og vernetjenesten. Kommunen har hatt ulike typer arbeidsutvalg og samarbeidsfora i flere tiår, så jeg kan trygt si at samarbeidet gjennomsyrrer alt vi gjør, sier Holmen, og får støtte fra Kjell Monsen, hovedverneombud.

En økt for motivasjonen

To ganger i året møtes kommuneansatte i Drøbak kino, ikke for å se film, men for «å ta en motivasjonsøkt». Hver økt har sitt tema.

– Motivasjonsøktene, som er frivillig å være med på, er veldig populære. Vi bruker gjerne en halv dag og sist kom det 220 kommuneansatte! Temaene kan være humor, kreativitet, ansvar for egen helse, arbeidsglede og stolthet over å være kommunalt ansatt, forteller Holmen.

Dette handler ikke om at kommunen har mye penger, men at de er gode til

å finne løsninger som ikke koster mye penger.

– Vi prioriterer disse øktene. Sist fikk vi tilretteleggingstilskudd fra NAV og det gjorde at så mange kunne delta. NAV ser verdien av det vi gjør og deltar selv med informasjon i forskjellige sammenhenger. Vi har et godt samarbeid med NAV, både lokalt og med arbeidslivssenteret.

Holmen roser Anita Hevesi, rådgiver ved arbeidslivssenteret, som alltid stiller opp med råd, veiledning og støtte.

Synlig og tilgjengelig BHT

Kommunen har egen bedriftshelsetjeneste (BHT) med bedriftsfysioterapeut Iané Fjellvang, og bedriftssykepleier Wenche Korpberget. Damene har ord på seg for å ha en finger med i det meste som gjelder arbeidsmiljø og tjenesten har godt omdømme. De har mye kunnskap om arbeidsplassene i kommunen, jobber tett på enhetslederne og er en aktiv drivkraft i IA-arbeidet.

– Både ledere og ansatte kontakter oss. Vi er fleksible og går ikke av veien for å være med på møter om kvelden hvis det er behovet. Funksjonen vår er å overvåke arbeidsmiljøet. Når kommunen for eksempel skal omorganisere, hender det at vi roper

varsku om løsninger som vi av erfaring vet skaper dårlig arbeidsmiljø. Og motsatt, vi kommer med innspill til gode løsninger på systemnivå. Det gjelder å ha et overordnet blikk i alle retninger, sier Fjellvang og Korpberget.

Styrke lederrollen

En gang i måneden arrangerer kommunen en såkalt timeorientering for lederne. Her er også BHT til stede sammen med folk fra støtteenhetene personal, økonomi, IKT og service-torget. Rådgiveren fra arbeidslivssenteret kommer også ofte innom. Hensikten med «timen» er å gi lederne rask oppdatering av nyheter og informasjon på systemnivå.

Enheter med høyt sykefravær får ekstra bistand. Da får lederen besøk av et team med folk fra personal og NAV. Det kan dreie seg om hjelp til å få rutiner på plass, kartlegge årsakssammenhenger og drøfte muligheter.

– Tidligere lente lederne seg mye på BHT og personal. Nå tar de større ansvar og er mer sikre i rollen som ledere, slik at BHT og personal kan fungere som støttespillere og rådgivere, sier Holmen.

Dyktig kar fikk ny stilling

«Denne mannen må vi beholde, han er faglig dyktig og svært ønsket i miljøet. Hva kan vi gjøre?», lød meldingen fra lederen til Terje Skjønneberg da helsa til Skjønneberg sviktet og han ikke kunne stå i jobben sin.

Terje Skjønneberg hadde mange år bak seg som tømrer før han begynte i Frogn kommune som vaktmester. Etter et par år ble Skjønneberg syk og operert flere ganger. Han kunne sannsynligvis ha vinket farvel til arbeidslivet for lengst – men, nei – mannen ville ikke gi seg. Det ville

ikke lederen til Skjønneberg at han skulle heller, han ville gjerne beholde den dyktige karen.

Skjønneberg prøvde seg først i sin gamle jobb som vaktmester, men bedriftshelsetjenesten måtte gripe inn. – Det var altfor tungt for Terje, han var utholdende og motivert



– Med god hjelp fra bedriftshelsetjenesten er jeg tilbake i arbeid, sier Terje Skjønneberg.

og ville så gjerne, men helsa hans tillot det ikke, forteller Wenche Korpberget, bedriftssykepleier i BHT.

Permanent tilrettelagt stilling

I samarbeid med Skjønneberg satte Korpberget i gang en prosess med å finne annet arbeid i kommunen. Han valgte til slutt å prøve seg i en bolig for psykisk utviklingshemmede ved bruk av aktiv sykmelding. Skjønneberg ble fulgt tett opp av lederen sin, og en

individuell oppfølgingsplan var et nyttig verktøy for å belyse hva som ble gjort og videre framdrift. Det ble også laget en plan for attføring for å sikre Skjønnebergs videre karriere i Frogn kommune.

Den tidligere vaktmesteren veksler i dag mellom to jobber. 80 prosent av tiden er han drifts- og vedlikeholdsansvarlig for kommunale boliger i Frogn, og de siste 20 prosentene tilbringer han i bo- og oppfølgings-

teamet for personer med redusert boevne.

– Jeg trives med disse jobbene, i bo- og oppfølgingsteamet ser jeg etter hvordan folk har det, hjelper til med lettere oppussingsarbeider og annet forefallende arbeid, sier Skjønneberg.

Det ryktes at brukerne trives godt med den rolige og stødige karen.

FROGN KOMMUNE I AKERSHUS FYLKE

- 650 årsverk fordelt på 1100 hoder
- Om lag 14 000 innbyggere
- Tegnet IA-avtale i 2003
- Startet med et legemeldt fravær på ni prosent, og hadde syv prosent i snitt i 2007

SUKSESSFAKTORER

- Systematisk arbeid over tid
- Forankring i toppen (til rådmannen)
- Forankring i bredden (gjennom samarbeidsfora med tillitsvalgte og vernetjeneste)
- Egen aktiv bedriftshelsetjeneste
- Opplæring og motivasjon
- Kontinuerlig oppfølging av arbeidsmiljøet, med aktiv vernetjeneste, tillitsvalgte og bedriftshelsetjeneste som overvåker
- Godt samarbeid med NAV lokalt, NAV Arbeidslivssenter Akershus og fastlegene

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 www.idebanken.org

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.