



– Det som er godt for de ansatte, er samtidig godt for dem som bor her, sier Lisbet Nebb (til v.), avdelingsleder ved Helsesenteret og Laila Refsnes, avdelingsleder for Hjemmetjenesten.
Foto: Gerd Vidje

Økt grunnbemanning bidro til reduksjon i sykefraværet

En sunn arbeidskultur er jobbet fram gjennom flere år. Med riktig grunnbemanning, stabil ledelse og medarbeidere med god kompetanse kan Pleie- og omsorgstjenesten skilte med lavt sykefravær og godt arbeidsmiljø.

Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst: Gerd Vidje/Idébanken
Publisert: Mars 2009

– Det viktigste er at grunnbemanningen er tilstrekkelig til at de ansatte makter å gå på jobben. At det er arbeidsplassen som vinner i avgjørelsen om folk går på jobb eller ikke, sier Lisbet Nebb, avdelingsleder for Helsesenteret som omfatter

sykehjem, aktivitetssenter og kjøkken.

Økte grunnbemanningen

Høye vikarkostnader og et sykefravær på rundt ni prosent gjorde at Nebb for et par år siden begynte

å se på hvordan vikarene ble brukt og om disse pengene kunne brukes på en annen måte. En økning av grunnbemanningen med to årsverk ble resultatet. Det ble gjort med å øke stillingene til ansatte i små deltidsstillinger.

– Etter ett år hadde vi redusert vikarbruken med 1,45 årsverk og samtidig falt sykefraværet til 6,4 prosent. I dag er vi nede på 6,1, forteller Nebb. – Er det mange nok på jobben, kan vi klare oppgavene selv om én er borte en dag. Ved lav grunnbemanning sliter folk seg lettere ut og blir mer syke. Hos oss snudde vi i grevens tid, mange har jobbet i 10–15 år i helsetjenesten og var slitne, sier Nebb.

Aksept for utfordringer

De ansatte må være med i prosessen, for det må være aksept for å ta i ekstra i stedet for å leie inn vikar. Nebb synes de ansatte er lojale, de er ansvars-

bevisste og er nysgjerrige på noe nytt. Hvert år lager hun en årsplan med utgangspunkt i signaler fra sentrale og lokale myndigheter. Et år et det fokus på for eksempel demens, et annet kreftomsorg eller kulturtiltak for de eldre.

– Det å ha mål for hvert år gjør at vi strekker oss litt lengre. Vi bruker også dette under medarbeidersamtalene hvor de ansatte selv setter egne individuelle faglige mål.

Hun ivrer for at medarbeiderne må ha utfordringer å bryne seg på. På den måten utvikler de ansatte både mestringsevne og evne til endring. For Nebb mener de bare har sett forbokstaven på eldrebølgen. – Skal vi klare den bølgen, må vi være skodd til å mestre endringer, mener hun.

Trygghet i fagutøvelsen

Helsesenteret samarbeider tett med Hjemmetjenesten hvor Laila Refsnes er avdelingsleder. Nebb og Refsnes er

opptatt av å skape trivsel, men også trygghet i arbeidssituasjonen.

Derfor sørger de to ildsjelene for at medarbeiderne har solid fagkompetanse. Mange har sykepleierutdanning og alle har fagbrev. Særlig i boenheter med utviklingshemmede kan det oppstå situasjoner hvor kunnskap og trygghet hos de ansatte er helt avgjørende for å mestre jobben.

De ansatte i Hjemmetjenesten har for eksempel fått opplæring i hva utøvelse av tvang innebærer. Tvangsvedtakene er tilgjengelige for de ansatte og med et alarmsystem er det mulig å tilkalle rask hjelp ved behov.

– I enkelte boenheter jobber to ansatte med én bruker, ikke én til én som vi hadde tidligere. Å være trygg i fagutøvelsen er helt avgjørende for at tjenesten skal bli god, sier Refsnes.

Stolte av arbeidsplassen

– Helsepersonell er utdannet for å gi omsorg. Blir hverdagen bare et eneste jag hvor man aldri får tid til å gi omsorg, fører det raskt til mistriivsel. Det går på selvrespekten løs å vite at man gjør en dårlig jobb. Sånn har vi bestemt oss for at vi ikke skal ha det. Vi er stolte av arbeidsplassen vår og har tatt mål av oss til å bli verdens beste arbeidsplass, sier Nebb og Refsnes.



Petra og Ellinor har tatt gitarkurs og underholder på aktivitetssenteret. Dødens alvor og steike artig! Foto. Lillian Storvik

TILTAK SOM HAR REDUSERT SYKEFRAVÆRET

- Informasjon og gjennomgang for alle ansatte og ledere om hva det innebærer å være en IA-virksomhet, plikter og ansvar.
- Fokus på at den ansatte ikke er sykmeldt fra arbeidsplassen, men fra de oppgavene vedkommende ikke klarer å utføre.
- Selvstyrte enheter og grupper hvor de ansatte får og tar ansvar
- Støttende og tilgjengelige ledere
- Dialogkafé: Hva skal til for å bli en enda bedre arbeidsplass?
- Veggavis som forteller om positive aktiviteter

I Hjemmetjenesten

- Opplæring i å takle tvangs- og voldssituasjoner
- Forebyggende helsearbeid gjennom frisklivsprosjektet Fysisk resept

Ved Helsesenteret

- Økt grunnbemanning
- Ønsketurnus med grunnturnus i bunnen
- Sommerfest for ansatte og beboere
- Kulturprosjekt med
 - Gitarkurs for ansatte
 - Egen dansegruppe blant de ansatte
 - Skrivestafett
 - Malekurs for de ansatte

Lavest sykefravær i helsetjenesten

– Når ansatte tar initiativet til sin egen oppfølgingsplan før de går til legen, har vi kommet langt, sier Geir Are Nyeng, personalsjef i Åfjord kommune. Han sikter til Pleie- og omsorgstjenesten hvor den slags ikke er uvanlig.



Kommunen skårer høyt på arbeidsmiljøundersøkelser og bare ti prosent av sykmeldingene er arbeidsrelaterte. – Godt arbeidsmiljø og lavt sykefravær er som musikk i ørene, sier en stolt rådmann, Kjell Inge Skaldebø (til v.) og personalsjef Geir Are Nyeng. Foto: Gerd Vidje

Det forteller om et godt forankret IA-arbeid og stor tillit mellom ansatte og ledelse. Siden kommunen ble IA virksomhet i 2004, har sykefraværet gått ned. Systematikk og rutiner i oppfølgingen av sykmeldte er for lengst på plass og innarbeidet hos avdelingslederne, samarbeidet med

NAV og fastlegene er godt og det er stort fokus på arbeidsmiljøet.

Likevel vil verken personalsjefen eller rådmann Kjell Inge Skaldebø at kommunen skal framstilles som et glansbilde.

– Sykefraværet går opp og ned. Systematisk arbeid nytter, men det

avhenger også av flaks med ansatte som har god helse. Vi har avdelinger med høyt sykefravær, men det er lavest i helsetjenesten, sier Skaldebø.

Dialogmøter for rask avklaring

Kommunen var tidlig ute med å etablere attføringsutvalg og der foregår dialogmøtene nå. Her møter den sykmeldte sammen med nærmeste leder, personalsjef, fastlegen og NAV lokalt. Ved behov møter også bedriftshelsetjenesten. Til og begynne med følte de ansatte at det var litt skummelt å sitte ansikt til ansikt med så mange. Nå er det avmystifisert og har ført til større åpenhet i organisasjonen.

– Det er blitt en positiv arena basert på tillit hvor vi snakker direkte og åpent om situasjonen til den sykmeldte og hva vi kan bidra med. Det er en

stor fordel å ha med fastlegen, han kan svare der og da på spørsmål som dukker opp og hjelper ofte til med å finne løsninger og tiltak som passer til den sykmeldte. Legen kan også bidra til at den sykmeldte erkjenner og bedre forstår sin egen situasjon, sier Nyeng.

Møtene i Attføringsutvalget gjør det mulig å løfte saken ut fra arbeidsplassen der vedkommende jobber og vurdere utprøving på andre kommunale enheter. – Poenget er at vi kommer fram til en rask avklaring og kommer videre, sier han.

IA-arbeidsgruppe holder trykket oppe

Selv om IA-arbeidet er en del av lederansvaret, har kommunen en egen IA-arbeidsgruppe som holder konstant fokus på sykefraværarbeidet. Der

sitter personalsjef, sektorsjef, NAV lokalt og tillitsvalgte. Gruppa går ikke inn i enkeltsaker, men jobber på systemnivå med utvikling av rutiner, setter i gang nye tiltak osv.

– At tillitsvalgte er representert i gruppa gir en viktig forankring i de ansattes organisasjoner. Å spille på lag med de tillitsvalgte må til for å lykkes, mener Nyeng.

Et par ganger i året arrangerer kommunen dagssamlinger for ledere, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud. Kontaktpersonen fra NAV Arbeidslivssenteret i Sør-Trøndelag kommer og er tilgjengelig for den som ønsker å ta opp problemstillinger eller få individuell veiledning.

– Selv det beste system er nytteløst om ikke lederen tar tak og følger opp, sier personalsjefen.

FAKTA

Åfjord kommune ligger i Sør-Trøndelag
Om lag 3250 innbyggere
241 årsverk fordelt på 380 ansatte

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.