



*Modig, Engasjert og Romslig er kjerneverdiene til Lardal kommune i Vestfold. Akronymet blir MER. – Vi vil mer og får mer igjen også, sier fra v. foran Line Kristin Andersen, tillitsvalgt (Fagforbundet), Liv Grinde, ordfører, og Linn Engelstad, tillitsvalgt (Undervisningsforbundet). Bak fra v. Eva Holth Patell, rådgiver, og Inger Anne Spielberg, rådmann.*

## Lavt sykefravær i Lardal

Da Lardal kommune ble IA-virksomhet i 2004, var målet ikke å overstige 4,9 prosent i totalt sykefravær. Kommunen har nesten nådd målet. Jevnt og trutt IA-arbeid over tid er årsaken til det lave fraværet.

*Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv  
Tekst og foto: Gerd Vidje/Idébanken  
Publisert: Juni 2009*

– Sykefraværet har ligget mellom 5,3 og 4,7 prosent i flere år. I dag har vi et totalt sykefravær på 5,1 prosent, sier Eva Holth Patell, rådgiver på personalsiden.

Hun leder et IA-utvalg med representanter fra ledergruppa, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud som holder øye med sykefraværstatistikken og innhenter gode ideer til tiltak i arbeidet med sykefraværet. Første tiltak var lik informasjon til alle, med samlinger for alle ansatte og brosjyremateriell. Det har blant annet handlet om:

- sykefraværsrutiner
- hva oppfølgingsplaner og aktiv sykmelding innebærer

- at egenmelding er like god dokumentasjon på fravær som sykmelding fra lege

### Full oversikt

Enhetslederne har full oversikt over hvorfor folk er syke og kan kommentere statistikken sin i blinde: to med ødelagt ankel, to gravide og én som fikk nytt kneledd i forrige uke.

– Lederne kjenner sine ansatte, sier Patell.

Kommunen har jobbet mye med omdømmebygging de siste årene, og den prosessen har bidratt til å videreutvikle organisasjonen og bygget

lagfølelse blant kommunens 230 ansatte. Alle har deltatt på fellessamlinger hvor de på tvers av enheter har meislet ut hva de vil stå for å strekke seg etter. Fellessamlingene har også gjort at de ansatte har sett kommunens arbeid under ett og ikke bare den enheten de ser daglig.

### Individuelle mål

– Det skal lønne seg å gjøre en innsats og være løsningsorientert, sier Inger Anne Speilberg, rådmann. Hun mener det er viktig å gi folk ansvar og være tydelige på hva man forventer og hva som er den enkeltes forpliktelser. Alle i staben har for eksempel et mål for arbeidet gjennom året. Kommunen utvikler tydelig lederskap gjennom lederopplæring og verdsetter åpen og direkte lederstil ved rekruttering.

– Jeg tror at klare mål og tydelighet reduserer usikkerhet og stress i arbeidet. Å få og ta ansvar skaper trygghet. Å jobbe etter mål er fruktbart og veien mot målet fører ofte med seg morsomme diskusjoner, sier hun.

# Du er god nok

Ved Lardal sykehjem skal du få være den du er, enten du er beboer eller ansatt. De ansatte er gode på ulike områder, de respekterer og godtar hverandre. Summen blir trivsel.



*En sommerdag er det frodig og fargerikt i sansehagen på demensavdelingen. Tidlig i mai er det damene som lyser opp. Fra v. Liv Helgeland og Kirsti Monstad. Bak Elsie Asmyhr.*

– Vi stiller opp så godt vi kan, alle vet hva det innebærer å ha for liten bemanning, sier Liv Helgeland og Elsie Asmyhr. Begge har lang fartstid på sykehjemmet og kan ikke unnså at det er tungt arbeid. Det er menneskene som skaper trivsel og tilhørighet, mener de to.

### Ivaretatt og verdsatt

Liv Helgeland var ute av arbeidslivet i over to år på grunn av et fatalt fall som endte med en nerveskade i hånden. Med intens opptrening og aktiv og senere gradert sykmelding, har Helgeland kommet seg tilbake til arbeid. Men ikke på samme avdeling. Helgeland synes hun fikk mye hjelp og støtte av kolleger og ledelsen ved sykehjemmet.

– Det å føle seg ivaretatt og verdsatt i miljøet, var helt avgjørende for meg. Før fallet

jobbet jeg i aktiv pleie med mye tungt arbeid. Nå jobber jeg på demensavdelingen. Det er tungt på en annen måte, sier den erfarne hjelpepleieren som har vernepleie som spesialitet.

Elsie Asmyhr er assistent og har også gått fra å arbeide med tung pleie til demensavdelingen. Hun har fått nytt kneledd i det ene beinet og venter på det samme i det andre.

– Jeg er pensjonist, men jobber videre som fast tilkallingsvikar. Det er fordi jeg trives veldig godt med både arbeidet og menneskene her. Vi deler sorger og gleder og det er stor åpenhet mellom oss, sier Asmyhr.

### Tilgjengelig leder

Kirsti Monstad er sykepleier og leder ved sykehjemmet.

– Jeg streber etter å være en tilgjengelig leder og har alltid åpen dør. Jeg har et fantastisk personale, de er ansvarsbevisste og utrolig fleksible. De tar i et ekstra tak når noen er syke slik at vi får dekket opp vaktene. Jeg tilrettelegger så langt råd er ved at ansatte for eksempel bytter til fysisk lettere arbeid. En periode hadde vi to ansatte på krykker; da kjøpte vi inn sparkesykler. Tidligere hadde vi bare én oppvaskmaskin til hele huset. For å lette arbeidet har vi fått en maskin på hver avdeling. Vi er en liten og åpen organisasjon og det lett å fange opp problemer og ta tak i dem, mener Monstad.

**Telefon** NAV NDU: 21 07 10 00  
**Internett** [www.idebanken.org](http://www.idebanken.org)  
**E-post** [post@idebanken.org](mailto: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](http://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.