



Anne Cathrine Garder, leder for Hønefoss omsorgsområde, og Astri Kolby, personalleder, anbefaler andre å ta i bruk regelverket og finne handlingsrommet.

Med tilretteleggingstilskudd som gulrot

I Hønefoss omsorgsområde har sykefraværet det siste året blitt halvert. Systematisk arbeid over tid, fokus på lederutvikling, kvalitet og kompetanse – og ikke minst tilretteleggingstilskuddet – ligger bak suksessen.

Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst og foto: Gerd Vidje
Publisert: November 2007

Hønefoss omsorgsområde på Ringerike **Månedens IA-virksomhet i KS**

– Jeg har alltid vært opptatt av kvalitet og kompetanse i fagutøvelsen og utvikling av gode ledere. Med tilretteleggingstilskuddet fikk vi et fantastisk verktøy til nettopp det.

Gjennom å utarbeide oppfølgingsplaner lærte lederne, og lærer stadig, å utøve godt lederskap. Å se den

enkelte, god dialog, gjensidig respekt og tillit er stikkord, sier Anne Cathrine Garder, leder for Hønefoss omsorgsområde i Ringerike kommune.

Fokus på personalarbeidet

For ett år siden ble Astri Kolby ansatt som personalleder og med Kolby fikk Garder en god makker i personal-

arbeidet og oppfølgingen av sykmeldte. Kolby samarbeider med tillitsvalgte og verneombud og bistår enhetslederne ved behov.

Oppmerksomheten er rettet mot det helsefremmende arbeidsmiljøet. Den faste kontaktpersonen på NAV Arbeidslivssenter i Buskerud er en god støttespiller, særlig i å bruke regelverket og finne handlingsrommet.

Hønefoss omsorgsområde har fått støtte til trivselstiltak, kontormøbler, opphold på rehabiliteringssenter, kompetansehevende kurs og hjelpemidler til enkeltpersoner og grupper.

– Arbeid på individnivå og systemnivå må skje parallelt. Vi prøver å nå de ti prosentene som står for 90 prosent av fraværet. De fleste trenger ikke spesiell oppfølging og tilrettelegging, men alle nyter godt av et godt arbeidsmiljø, mener Kolby.

Verktøy og gulrot

Tilretteleggingstilskuddet er en gulrot som alle forstår og ser resultatene av. I prosessen fram mot søknad arbeider ansatte og ledelse sammen om målet med tiltaket og planlegger oppfølgingen.

Det gjør at samarbeidet og dialogen

blir tett både før og etter at tiltaket er satt i verk.

– De ansatte blir mer bevisst sin egen rolle og sitt eget ansvar. Motivasjonen og arbeidsgleden blir større. I prosessen får de ansatte gode mulighet til å komme fram med egne ideer til løsninger, sier Kolby.

Kunnskap til alle

IA er implementert som en del av lederansvaret. God ledelse handler i stor grad om personlig egnethet. Ledere må kunne lytte og være tydelige. De må også kunne reflektere over hva det innebærer å ha ansvar for en viktig del av en medarbeiders liv, nemlig arbeidslivet. Flere ledere har deltatt i et lederutviklingsprogram på BI. Kommunen har også et eget mellomlederprogram og gode støtteordninger for grunn- og videreutdanning. De som ønsker å ta fagbrev får økonomisk støtte og permisjon med lønn.

– De fleste som har mer enn 20 stilling hos oss, er i en eller annen utdannings-situasjon. Det er ufaglærte som tar fagbrev, hjelpepleiere som tar sykepleierutdanning eller videreutdanning. Nærvær til jobben handler om å gå til en spennende og utfordrende jobb, en jobb man mestrer og hvor man har myndighet og ansvar, mener Garder.



Grete Frydenborg

Ble syk – fikk en ny hverdag

Etter mange år som hjemmehjelp har Grete Frydenborg satt seg på skolebenken for å bli helsefagarbeider. Hun er strålende fornøyd med oppfølgingen fra personallederen og synes hun har fått en ny hverdag.

Grete Frydenborg har jobbet som ufaglært hjemmehjelp i ti år. For et par år siden fikk hun problemer med skulderen. Store smerter gjorde det umulig for henne å svinge langkosten. Hun var sykmeldt i ett år før hun fikk tilbud om å utdanne seg til helsefagarbeider, i ordningen «Utdanning i egen bedrift». Det innebærer en skoledag i uka i to år og praksis på en dement-avdeling i Hønefoss omsorgsområde i 50 prosent stilling. Utdanningsopplegget er skreddersydd ut fra Frydenborgs tidligere erfaringer og kunnskap.

– Jeg er heldig, jeg får lettere arbeidsoppgaver på grunn av skulderen min og har forståelsesfulle kolleger. Arbeidsdagene mine er interessante, jeg har fått en ny hverdag og gleder meg til å gå på jobb, sier Frydenborg.

Astri Kolby er raskt ute med å rose henne.

– Grete er positiv og motivert, hun er en dame med tæl som står på for å gjøre noe med sin egen situasjon. Som helsefagarbeider kan man velge blant mange stillinger, sier Kolby.

Trivselen er viktigst

– Tilrettelegging og gode hjelpemidler på jobben er vel og bra. Det gjør at jeg føler meg verdsatt. Det er likevel trivselen med kolleger og beboere som er viktigst, sier Britt Nordal.

viktigste årsaken til at jeg er så raskt tilbake i arbeid, sier Nordal.

Oppfølging fra ledelsen

En ledelse som følger opp, skaffer hjelpemidler og samtidig tenker forebyggende, er helt topp. Det er Nordal og Orucevic skjønt enige om. For Enver Orucevic trenger også lederstøtte fra Garder og Kolby i jobben som enhetsleder. Sammen fører de «krig» mot dårlige holdninger, mot dem som velger å bli hjemme når de er i stand til å utføre lettere arbeid på jobben.

– Vi snakker åpent om denne «krigen» og om konsekvensene av å ikke gå på jobb. Alle har dager da vi skranter og ikke er helt i form. Det er aksept for det, derfor kan jeg alltid tilby alternativt arbeid, sier Orucevic.



Enver Orucevic og Britt Nordal

Britt Nordal har arbeidet som hjelpepleier i 29 år, de siste 11 i Hønefoss omsorgsområde. Hun går og står hele dagen og det har gitt slitasje i både knær og hofter. Da hun ble operert i kneet tidligere i år, var Nordal sykmeldt i åtte uker. En dag var lederen hennes, Enver Orucevic, på telefonen. Han tilbød Nordal maisaisko for å lette gangen på det harde gulvet på jobben.

– Maisaiskoene er gode, det kjenner jeg på kroppen. Trivselen og det kollegiale samholdet er likevel den

De ansatte blir hørt

I søknadsprosessen for å få tilretteleggingstilskudd har de ansatte gode mulighet til å komme fram med egne ideer til løsninger. Det mener May-Britt Sundal, hovedtillitsvalgt for Fellesforbundet.

– De lokale tillitsvalgte, de som best vet hvor skoen trykker, kommer til orde, mener May-Britt Sundal.

Hun presiserer at eldreomsorgen er en tøff arbeidsplass som ofte fører til belastninger og sykdom, og at det alltid vil være noe fravær. Å få alternativt og lettere arbeid ved sykdom er en fordel, bare omlasseringen skjer i samarbeid med den det gjelder.

– Vi har en ledelse som mener at de ansatte er like viktige som beboerne og brukerne. Med tilfredse ansatte får de eldre en bedre tjeneste. Alle tjener på et godt arbeidsmiljø med god dialog og gjensidig tillit, sier Sundal.



May-Britt Sundal

- Siden 2002, da Ringerike kommune ble IA-virksomhet, har det vært store omorganiseringer i Hønefoss omsorgsområde.
- Det består av sykehjem, omsorgsboliger og hjemmebaserte tjenester.
- Lederfilosofien er lagt om og antall årsverk har steget fra 45 til 250.
- Metodikken i sykefraværsarbeidet har stadig utviklet seg. Først når tjenesten tok i bruk tilretteleggingstilskuddet, begynte sykefraværet å falle. Det er i dag på 8,8 prosent.

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