



Samhold og entusiasme i sykefraværsarbeidet. Fra venstre Leif Inge Eide, inspektør ved Dale barne- og ungdomsskole, Bjørg Djukastein, stabssjef i driftsenheten og prosjektleder, May Britt Eliassen, rådgiver NAV Arbeidslivssenter Hordaland, og Linda Ulveseth Fossmark, prosjektmedarbeider.

Bredt fokus over tid

Med stor entusiasme, mange tiltak og god systematisk tilnærming har sykefraværet i Vaksdal kommune gått ned med 20,6 prosent på to år.

*Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst og foto: Gerd Vidje/Idébanken
Publisert: Januar 2010*

Bjørg Djukastein, stabssjef ved driftsenheten, har ledet prosjektet «Innsats sjukefravær» siden 2007. – Bak suksessen vår ligger et langtidsperspektiv på arbeidet med å få ned sykefraværet og ikke minst at kommunen har vist vilje til å sette av ressurser til å jobbe med dette, sier hun. Hun trekker fram at IA-

arbeidet har god forankring i administrativ og politisk ledelse, godt samarbeid med tillitsvalgte, verneombud, NAV (både arbeidslivssenteret og lokalt) og bedriftshelsetjenesten.

Vaksdal kommune er med i Kvalitetskommuneprosjektet i regi av KS. www.kvalitetskommuneprosjektet.no

Fokus på fem områder

- kvalitetssikre IA-oppfølgingen
- langtidssykmeldte
- friskvern
- organisasjonsutvikling og lederskap
- friske gravide i jobb

Leder er nøkkelperson

Med prosjektet ble IA-arbeidet revitalisert. Rutinene ble oppjustert og gjort enklere å følge. Enhetsledere og ledere med personalansvar fikk opplæring i de nye rutinene, virkemidler fra NAV og i den vanskelige samtalen. Informasjonsrunde til alle arbeidsplasser med fokus på både rutiner og holdninger ble gjennomført. – En gjensidig avklaring av forventninger var nyttig. Nå er vi i ferd med å innarbeide rutinene i et nytt lønns- og personalsystem som skal gjøre det enkelt for lederne å rapportere og kvittere ut saken, sier Djukastein.

Langtidssykmeldte blir fulgt opp med egne kurs, «Ditt liv – ditt valg». Det handler om å bli sett av lederen sin, endre holdning gjennom samtaler og bli motivert til å se at det finnes andre muligheter. – Kurset hjelper medarbeideren til å ta tak i egen situasjon og se framover. Vi fokuserer på det folk kan og mestrer, ser på tiltak for å tilrettelegge arbeidet eller vurdere alternativer, sier hun.

Individuell tilrettelegging og forebygging

Kommunen er en av NAVs fokusbedrifter. Det har blant annet resultert i mye større fokus på mulighetene for å tilrettelegge arbeidet. Gravide står lenger i jobb enn tidligere. Assistenten tar tunge løft og jobber sammen med den gravide. Kommunejordmoren er også koblet inn og deltar i oppfølgingssamtalen sammen med den gravide (trekantsamtale).

– Vi har også et tett samarbeid med bedriftshelsetjenesten i blant annet arbeidsplassvurderinger og kurs om løfte- og forflytningsteknikk, forteller Linda Ulveseth Fossmark. Hun var prosjektmedarbeider i full stilling.

Gjennom arbeidet med friskvern retter kommunen fokuset på de som er friske og som kommer på jobben hver dag. En bok med forskjellige turalternativer er laget og det er opplegg for trening i arbeidstiden. Kommunen har deltatt i kampanjen Dytt (www.dytt.no), en nettbasert skrittkonkurranse til virtuelle steder. Folk kommer i form, det skaper samhold og lagfølelse i kommunen.

Tar de ansatte på alvor

Djukastein mener hun har fått svar på hva som gjør at folk kommer på jobben selv om ikke formen er på topp. – Svaret er ansvarsfølelse og at folk vet at de betyr noe for helheten.

Vi er avhengige av hverandre for å skape en god arbeidsdag og en god tjeneste. Utviklingen av organisasjonen vår har styrket samarbeidsånden mellom ansatte og ledere, men også bedret samarbeidet mellom lederne. Faste møter, planer for temaer og en etablert møtearena gjør susen. Vi har gått gjennom roller og turnus, enkelte enheter har organisert arbeidet i team og det er ikke tette skott mellom avdelingene. Lavest er sykefraværet i skolen og blant renholderne, sier hun. Ikke så lite stolt.

Genuin ivaretagende

Leif Inge Eide, inspektør ved Dale barne- og ungdomsskole, har etablert et system for å bry seg om medarbeiderne sine. – Det er ikke angiveri, men det handler om å melde ifra til meg om noen i kollegiet sliter. Jeg tar kontakt med den det gjelder, prater og bidrar med tilrettelegging i skolehverdagen.

Eide går ikke av veien for å dra hjem til folk som er syke.

– Jeg bruker meg selv og egne erfaringer. Jeg er opptatt av menneskene og mulighetene. Det er lett å tenke at skolen er så spesiell at tilrettelegging er vanskelig. Det er ikke min erfaring. Du må se medarbeiderne dine. Bruke humor og tørre å by på deg selv. Og det meste er mulig.

Sykefravær på tretallet

– Medbestemmelse over egen arbeidssituasjon, kunnskap og moderne utstyr ligger bak det oppsiktsvekkende lave sykefraværet blant renholderne, mener Toni Søndergaard, leder for enheten renhold, vaskeritjenester og eiendom.

– Renholderne tømte fraværet ut med vaskevannet. Moderne utstyr og metoder har bidratt til det lave sykefraværet, sier Toni Søndergaard, leder for enheten renhold, vaskeritjenester og eiendom.



– Tidligere hadde renholderne faste områder og tunge fastlåste rutiner. Arbeidet gikk på autopilot. Det var dårlig utstyr, lite samarbeid og liten kompetanse – og små muligheter for å vurdere arbeidet selv. Dette er

snudd helt på hodet nå, ikke over natta, det har vært en prosess gjennom flere år. I løpet av fem år er sykefraværet falt fra 33 prosent til 3,6. Samtidig er bemanningen redusert fra 28,9 til 17,8 årsverk, sier Søndergaard.

I dag jobber renholderne i team på dagtid og bidrar selv i vurderingen av metoder og hyppighet. Renholderne

er kommet fram i lyset og det er slutt på ufrivillig deltidsarbeid. Det holdes kurs jevnlig og alle får tilbud om å ta fagbrev.

– Vi har alltid i mente at vi kan bli bedre, sier han.



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.