



– AHA gir et bilde av hvordan de ansatte opplever egen helse og arbeidsmiljø. Det er også et verktøy for den enkelte til å forebygge helseplager og øke trivselen, sier fra v. Tom Østli, HMS-rådgiver og prosjektleder, Mai Ingunn Fjell, personalleder, og Sveinar Bones, nestleder i Oslo sporveier arbeiderforening.

AHA pluss Lean skal gi lavere sykefravær

Gjennom kartleggingsmetoden AHA har Verkstedenheten i Kollektivtransportproduksjon AS i Oslo satt i gang en prosess for å redusere sykefraværet i løpet av en treårs periode. Prosessen kan de ansatte følge på Lean-tavlene, for i oppfølgingsarbeidet er det Lean-konseptet som gjelder.

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

AHA-metoden er en systematisk kartlegging av medarbeidernes helse, livsstil og psykososiale arbeidsmiljø. Når siste svaret er gitt,

trykker medarbeideren på send-knappen og får raskt tilbake sin egen profil. Profilen forteller om risikoområder og hva som er tilfreds-

stillende hos den enkelte. Lederne kan i tillegg lage tilsvarende profiler på gruppe- og avdelingsnivå ut fra anonymiserte data.

Fremgangsmåten

AHA-metoden er en prosess i fire trinn:

- Forberedelse: planlegging og forankring
- Kartlegging: innsamling av data med spørreundersøkelse
- Tilbakemelding: Utredning av resultater individuelt og i gruppe
- Tiltak: støtte og veiledning i forandringsarbeid

Etter ett års arbeid med forberedelses- og kartleggingsfase er Verkstedenheten nå inne i tilbakemeldingsfasen. 278 av 324 ansatte har svart på 130 spørsmål om arbeid og helse. Om hva de mener om arbeidskrav, stress, sosialt samspill, lederskap og motivasjon, om egen livsstil, mosjon, røyking og alkoholinntak – for å nevne noe.

– Vi var veldig spente på hvor mange som ville svare, og gledet oss stort over en svarprosent på 86, sier Tom Østli, HMS-rådgiver og leder av prosjektet.

Bak den høye svarprosenten ligger et omfattende forberedelsesarbeid med forankring og involvering av toppledelse, tillitsvalgte og bedriftshelsetjeneste. Det har vært kurs ved

Karolinska Institutt i Sverige som har utarbeidet metoden, lederopplæring, informasjon på avdelingsmøter, i internavis og på stand.

Det handler om deg

– Gulrota er at kartleggingen gir den enkelte personlig tilbakemelding på risiko for å få livsstils- eller jobbrelaterte plager. De som svarte fikk en bag med treningstøy og treningsdagbok – en startpakke for en sunnere livsstil. Et gavekort med rabatt på joggesko til seg selv og samboer fulgte også med, forteller Østli.

Svarene ble vurdert av Karolinska Institutet og tilbakemelding ble sendt direkte til den ansatte. Der kommer det fram om man ligger i faresonen på områder som blant annet stress, mosjon, kosthold, diabetes – eller det er en bekreftelse på at ting er på stell. Det er opp til hver enkelt å følge opp, enten å oppsøke egen lege eller bruke bedriftshelsetjenesten.

De personlige resultatene er sikret full anonymitet. På de helserelaterte spørsmålene er tilbakemeldingen til Verkstedenheten kun gitt på grupper som er større enn 30 ansatte og hvor minimum halvparten har svart.

Omforent handlingsplan

Resultatene av spørsmålene om det psykososiale arbeidsmiljøet peker på hva bedriften bør arbeide videre med.

– Det er viktig for å kunne se hvor det er problemer, samtidig som det fortsatt er umulig å vite hvem som svarer hva. Framover nå har vi gruppesamlinger på løpende bånd hvor de ansatte kommer med innspill på tiltak for å forbedre de områdene som beskrives i resultatene fra Karolinska Institutet. For å sikre aktiv deltakelse er det utarbeidet en egen manual til gjennomgang av resultatene. En god dialog og diskusjon er avgjørende for å komme fram til en omforent handlingsplan, sier Østli.

– For Verkstedenheten er det interessant å få vite om det er mye nakke- og ryggproblemer i en avdeling, søvnproblemer ved skiftarbeid, mobbing osv. Åpen kantine nattetid for å få kjøpt sunn mat og ikke måtte ty til nærmeste bensinstasjon, er et tiltak som vi allerede setter i gang nå i januar, sier Mai Ingunn Fjell, personalleder og prosjektmedarbeider.

Lean som forbedringsmetode

Handlingsplanen viser hva som skal forbedres og hvilke tiltak som ledelse og ansatte er blitt enige om å prioritere. Det er i oppfølgingen av handlingsplanen at Lean-konseptet er sentral. Lean er en måte å tenke forbedringer på og er en teknikk for å øke effektiviteten ved å fjerne tidstyver som leting, dobbeltarbeid, sløsing, feil osv. Det handler også om å systema-



– Lean er både en forbedringsmetode og en metode for gjennomføring, sier Tom Østli, HMS-rådgiver og prosjektleder. Her ved tavla i administrasjonsbygget.

tisere arbeidet og om ryddige og rene omgivelser. Det er avgjørende at de ansatte gjennomfører forbedringene selv, ikke etter ordre fra ledelsen, men fordi de ser fordelene av forbedringene og har ansvaret og eierskapet til å gjennomføre dem.

– Vi har god erfaring med Lean. Metoden engasjerer folk, vi får mulighet til å påvirke og vi går for løsningene i fellesskap, sier Sveinar Bones, nestleder i Oslo Sporveier arbeiderforening.

Lean-tavler

Hjertet i Lean-konseptet er tavlene, store informative oppslagstavler som også er samlingspunkt for de ansatte.

– Ved tavlene møtes leder og ansatte 5–15 minutter hver uke. Her

kan alle skaffe seg oversikt over planer, oppfølging, ansvar og resultater. Hvor er vi i prosessen? Hva har vi fått til? Hva er utfordringen nå? Det er gruppas felles verk og fortjeneste. De ansatte ser at ting blir gjennomført og at det nytter å si ifra. Etter hvert kommer tiltakene fra AHA undersøkelser opp på tavla hvor vi kan følge prosessen og gjennomføringen blir tydelig og synlig for alle, sier Østli.

Penger spart

Verkstedenheten i Kollektivtransportproduksjon AS i Oslo er første bedrift i Norge som gjennomfører AHA-metoden. I Sverige har mange bedrifter benyttet AHA og spart store summer ved å forbedre arbeidsmiljøet, motivert til sunn livsstil og oppnådd lavere sykefravær. Fjell referer til Posten Sverige hvor sykefraværet falt fra 9,1 prosent i til 5,6 i løpet av tre år.

– Målet vårt er å redusere sykefraværet fra dagens 11 prosent til åtte i løpet av tre år. Med en nedgang i sykefraværet på bare én prosent har vi, med det antall ansatte vi har i dag, spart én million kroner, uten at ekstra kostnader ved overtid eller vikarer for den syke er tatt med i beregningene, sier Fjell.

Fakta

- Kartleggingsmetoden AHA er utviklet av forskere ved Karolinska Institutet i Göteborg.
- Kollektivtransportproduksjon AS i Oslo het tidligere AS Oslo Sporveier
- Verkstedenheten består av verkstedet på Ryen, Grefsen, Majorstua og Holtet.
- Til sammen har enheten 340 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.