



De samarbeider tett, hovedverneombud Roar Teigen, informasjonsansvarlig Robert Lien Pettersen og rådmann Tore Marthinsen.

God butikk å satse på de ansatte

Bamble kommune ble IA-virksomhet i 2002 og lå allerede den gang et hestehode foran i inkluderende holdninger og praksis. I dag er IA-arbeidet godt innarbeidet i personalpolitikken. De ansatte skal glede seg til å gå på jobben, er omkvedet. Små og store tiltak sørger for det.

*Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst og foto: Gerd Vidje
Publisert: April 2008*

For å utvikle arbeidsmiljøet bevilger kommunen stimuleringsmidler. Midlene tildeles den enkelte virksomhet, 1000 kroner per fast ansatt, som kan brukes over en treårsperiode. Et annet tiltak er grønn resept. Det innebærer at ansatte kan avtale med lederen sin om å få to timer av arbeidstiden per uke til fysisk aktivitet.

- Lederne kan også bruke ordningen med grønn resept når en medarbeider trenger en pust i bakken.

Det er ikke all verden, men kan være til god hjelp og mest av alt signaliserer det en ivaretagende holdning, sier Robert Lien Pettersen, tidligere HMS- og kvalitetskoordinator, nå informasjonsansvarlig.

De ansatte er gull verd

Annet hvert år gjennomfører kommunen i samarbeid med bedriftshelsetjenesten en arbeidsmiljøkartlegging av det psykososiale og

fysiske miljøet. Resultatene brukes aktivt til å planlegge å gjennomføre forbedringer.

– Kommunen som helhet skårer høyt på energi og engasjement på jobben og lavt på opplevelse av egen effektivitet. Det er tydelig at folk ønsker å gjøre mer enn de rekker. Der det er nødvendig følger bedriftshelsetjenesten opp, forteller rådmann Tore Marthinsen.

At kommunen bruker mye penger på hver ansatt mener rådmannen er vel anvendte penger.

– De ansatte er vår viktigste ressurs. Vi legger til rette for at folk skal glede seg til å gå på jobben, og det kollegiale og sosiale spiller stor rolle for nærværet, sier han.

Fysisk aktivitet

– Mange tiltak handler om å komme i bedre form, være med i bedriftsidrettslaget, bli motivert til å gå mer ved å bruke skritteller, sykle og gå til jobben, bassengtrening med fysioterapeut, kampanje for å spise grønt og bruke avdelingens treningskort på PULS, sier Marthinsen.

Kommunen hjelper ansatte til å komme i gang med trening slik at man får gode rutiner. Etterpå er det den enkeltes ansvar. Marthinsen går selv foran med et godt eksempel. Han sykler til og fra jobben og synes at det renser systemet etter endt arbeidsdag.

Synlige og tydelige ledere

Hvert år arrangerer kommunen flere ledersamlinger for alle sine 40 ledere. Det gir faglig og sosialt

utbytte og i tillegg bygges det relasjoner på tvers.

– Det er viktig å ha gode og tilstrekkelig antall ledere. Lederne må ha tid, kompetanse og mulighet til å være gode personalledere og ha lyst til å ta seg av HMS-arbeidet, sier Roar Teigen. Han er hovedverneombud på heltid i kommunen og administrerer 30 verneområder og like mange verneombud. Han har ikke noe til overs for ledere som bruker all tiden sin på «spennende prosjektarbeid» og farer over personalarbeidet med harelabben.

Som hovedverneombud er Teigen vaktbikkje i kommunen, eller kanskje heller jaktbikkje. For han løper ikke etter og bjeffer, men er mer foran og finner viltet.

– Vi satser kontinuerlig på HMS-arbeidet med vekt på kvalitet og opplæring, det fører ikke fram med skippertak, sier Teigen.

Egen IA-dag

Rutiner for sykefraværsarbeid og oppfølging av sykmeldte er for lengst på plass i Bamble. Kommunen samarbeider godt med NAV og bedriftshelsetjenesten og har hvert år en egen IA-dag. Da inviteres eksterne samarbeidspartnere til å bidra med informasjon og nyheter om inkluderende arbeidsliv. Flere personalrådgivere i virksomhet for personal- og organisasjonsutvikling gir råd til lederne og hjelper til ved omplassering, yrkesrettet attføring, uførepensjon osv. Kommunen har mål for alle delmålene i IA-avtalen. I tillegg satses det for fullt på forebyggende arbeid.

Tidligere rektorer gir skolesjefen råd

To tidligere rektorer på 62 er rådgivere hos skolesjefen i Bamble kommune og bidrar med kompetansen sin i til sammen 120 prosent stilling. Da de ba om annet arbeid for ett år siden, var kommunen hundre prosent lydhør.

Kom med hva dere ønsker å jobbe med, vi finner en løsning hvis dere er villige, var beskjeden fra kommunen til de to seniorenene. Nå er de seniorrådgivere ved skolesjefens kontor og bruker kompetansen sin blant annet med minoritetsspråklige barn, bibliotekjentesten, med matematikkprisen Abelgøy og Fjæreprsjektet som handler om å gi tilbud til elever med lære- og adferdsvansker.

Delvis AFP

Bamble kommune har bestemt at en leder skal stå i 100 prosent stilling. Da Laila Nordberg Eriksen og Sture Normann ønsket å gå av med AFP, hadde de som rektorer ikke krav på redusert stilling. Begge følte seg slitne som rektorer, men klare for annet arbeid i kommunen.

– Både Laila og jeg synes at vi har mer å gi og ble glade da



– For oss er dette så bra at vi sikter på å jobbe i to år til, sier Laila Nordberg Eriksen og Sture Normann. Det bidrar til at kommunen kanskje når målet om å øke gjennomsnittlig pensjoneringsalder.

signalene fra kommunen var så positive, sier Normann. Begge er fornøyde med å jobbe 60 prosent og ha 40 prosent avtalefestet pensjon (AFP).

– Å begynne som lærer var ikke noe alternativ, først og fremst fordi lærer jobben også er tøff. Mange

rektorer ender arbeidslivet sitt som sykmeldt, og det er ingen hyggelig sorti, sier Nordberg Eriksen.

– Det er viktig at vi beholder kompetansen til Laila og Sture i organisasjonen og kan bygge videre på den, sier rådmann Tore Marthinsen.

Sammen for en bedre hverdag

Medbestemmelse, ansvar, varierte oppgaver og en trygg og tydelig leder gir trivsel og velvære ved avdeling for psykisk helsearbeid i Bamble. Og et sykefravær på 3,5 prosent.

For tre år siden flyttet avdeling for psykisk helsearbeid inn i splitter nye

hus. 15 medarbeidere startet på en ny giv som ser ut til å vedvare. Den

erfarne virksomhetslederen, Anne Melie Henriksen, fokuserer på de

som er på jobb og er bevisst på å gi de ansatte innflytelse og ansvar.

Kurs i medarbeiderskap

Alle ansatte ved avdelingen er blitt kurset i medarbeiderskap.

– Hensikten er å styrke den enkelte i egen jobb, reflektere over hva man er spesielt god til, har lyst til å gjøre mer av, ta ansvar for og utvikle videre. Som en følge av kurset i medarbeiderskap lagde avdelingen sin egen visjon: Sammen for en bedre hverdag.

– Den er blitt en rettesnor i forhold til planer og målsettinger vi lager, sier Henriksen. – Vi er mer bevisste på å støtte hverandre i det daglige arbeidet, på hvordan vi samhandler og kommuniserer. Alle er blant annet med på å utvikle virksomhetsplanen.

Henriksen tar fram en A4-perm som er merket «Medarbeiderskap».

– Den brukes som et samlende punkt når noe ikke fungerer, sier hun.

Sosialt og godt arbeidsfellesskap

Kurset i medarbeiderskap ga også ideen til en studietur. En arbeidsgruppe sto for planleggingen og resultatet ble en tur til Dublin for å lære LØFT-modellen (LØFT = løsningsfokusert tilnærming). Turen ble delvis finansiert av den enkelte og delvis av stimuleringsmidler fra kommunen.

– Vi ville at turen også skulle være en personlig investering. Nesten alle var med. Turen spleiset oss sammen; nå har vi satt ned en ny gruppe som skal planlegge tur til høsten.

Med arbeidssteder fordelt på bofellesskap, dagsenter og utetjeneste er arbeidsoppgavene i avdelingen forskjellige og de ansatte ser heller ikke hverandre hver dag. For å få variasjon i arbeidet ruller de ansatte mellom arbeidsstedene.

– Rulleringen ble mulig etter at vi



Å ha tid til å bli kjent og være sosiale sammen er viktig når man ikke ser hverandre hver dag. Det er de Anne Melie Henriksen (t.v.) og Merethe Rørholt enige om.

flyttet inn i nytt hus og samlet alt arbeid for psykisk helse i kommunen i en avdeling. Nå unngår vi ensidig arbeidsbelastning og får brukt flere sider av oss selv i jobben, sier Merethe Rørholt, som er verneombud.

– Når vi kjenner hverandres oppgaver får vi et fleksibelt arbeidsfellesskap som gjør det lettere å dekke opp for hverandre ved for eksempel fravær, sier Henriksen.

Tiltak

- Grønn resept
- Stimuleringsmidler: 1000 kroner per ansatt over tre år
- Forebyggende arbeid gjennom BHT
- Legger til rette for fysisk aktivitet
- Arbeidsmiljøkartlegging
- Kurs i medarbeiderskap
- Oppfølging av ledere med kompetanseheving (blant annet i coaching) og lederstøtte
- Frikjøpt hovedverneombud på heltid

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