



Gjennom kartlegging og samtaler evner vi å se hele mennesket i prosjekt Arbeidsglede, sier f.v. Grete Åsvang HMS rådgiver og Åshild Nordnes, organisasjonsdirektør i Helse Nord. Her foran hjulet, som er et sentralt kartleggingsverktøy med hensyn til å finne lekkasjene.

Jakten på friskfaktorene i Helse Nord

Erkjennelsen av at 10 prosent av de sykmeldte står for 80 prosent av fraværet fikk Helse Nord til å spisse arbeidet mot denne gruppen. I prosjekt Arbeidsglede jantes det på friskfaktorer og lekkasjer, hjemme som på jobb.

Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst og foto: Anne-Lise Aakervik/Idébanken og
Hanne Risa, informasjonsrådgiver Helse Nord RHF
Publisert: Mai 2008

På den andre siden av bordet sitter to helfrelste damer. Åshild Nordnes og Grete Åsvang er henholdsvis eier og leder for det nyskapende og utfordrende prosjektet. Møterommet i Bodø fylles etter hvert av entusiastisk informasjon om Arbeidsglede.

– Målet med dette er å veilede, støtte, og motivere medarbeidere

i Helse Nord som sliter med helse og gjentagende høyt sykefravær, og der de generelle virkemidlene ikke har hjulpet, sier Åshild Nordnes, organisasjonsdirektør i Helse Nord.

Prosjekt Arbeidsglede går helt annerledes til verks enn andre virkemidler. I bunnen ligger «Prof-råd», et karriererådgivningssystem

utviklet av professor Oscar Solberg ved NTNU. Denne testen tar deltagerne på egenhånd på nett. Helse Nords sertifiserte guider (ni stk) benytter resultatene sammen med andre opplysninger som hentes inn gjennom samtaler og kartlegging, etter metode utviklet av konsulentbyrået Sollan. En av hovedoppgavene til «guidene» er å bygge tillit i relasjonen. Spørsmålene som stilles gir muligheter for refleksjon og selvinnsett som kan være tøffe å takle for den enkelte.

Finne lekkasjer

– Hensikten er å komme frem til hva som er dine friskfaktorer, hva som gir energi og overskudd i hverdagen, og hva som er lekkasjer. Det kan like godt være noe på hjemmebane, som på jobben, sier Grete Åsvang, som HMS-rådgiver.

Samtidig vil «Profråd» gi indikasjon på om jobben du har passer til deg og dine egenskaper, kanskje

har du havnet på feil hylle. Fremdriften er som følger; kartlegging, veiledning og deretter legges en handlingsplan for den enkelte.

– Meningen er at denne kartleggingen, sammen med rådgivningen skal sette i gang en refleksjonsprosess. Det er snakk om å sette seg ved rattet og ta styringen over egen helse, sier Nordnes. Og få muligheten til å tette lekkasjer og rydde opp. Mange opplever å få en bekreftelse på noe de har kjent på lenge, men ikke satt ord på, forteller Åsvang. Til sammen får hver deltager to–tre veiledninger.

Få med lederne

Utfordringen har vært å få ledere til å melde inn personer som kan være med. – Vi ser at når lederne vet hva dette er, har de større sjanse til å plukke ut de riktige kandidatene. Det har også vært viktig å motivere de sykmeldte til å bli med. Deltagerne har møtt prosjektet på

mange måter, mange er skeptiske i starten, spesielt til testingen. «Skal dere veilede meg ut herfra», er det mange som har spurt oss om. Men det gjør vi ikke, forsikrer Åshild Nordnes.

–Vi ser det er viktig å bruke tid på å forklare hva dette handler om. Hva vi skal gjøre og hva vi ikke skal gjøre. Vi er for eksempel ikke interessert i diagnose, men heller hva man kan gjøre. Det handler om å se helheten – og hele mennesket – hva er din friskfaktor.

Følgforskning

Prosjekt Arbeidsglede er en pilot som avsluttes i juni. Da har ca 150 stykker blitt veiledet.

Hele prosessen har blitt fulgt tett av forsker Dorthe Eide ved Høgskolen Handelshøgskolen i Bodø. Hun skal blant annet evaluere tidsbruk, deltagerne og guidenes erfaringer, samt nytteeffekten i forhold til sykmelding. Deltagerne vil også bli fulgt opp i prosjektet etter 3, 6 og 12 måneder.

– Vi er klar over at dette er et dyrt prosjekt, men det skal ikke koste mer enn det smaker, sier Nordnes. På den annen side er kostnadene for et sykefravær på om lag ni prosent formidable. Ønsket er å kunne tilby dette til langt flere, slik at de slipper å bli sykmeldte og kan gjøre grep før den tid.

– Det er viktig at prosjekt Arbeidsglede ikke blir en sovepute for lederne. De må forstå at det er de som har ansvaret for sykefraværsoppfølgingen, sier organisasjonsdirektør i Helse Nord.



Fant tilbake motivasjon og arbeidsglede

Prosjekt Arbeidsglede førte til bedre arbeidslivskvalitet for Tone Indresand, mens avdelingssykepleier Hege Fredheim fikk en mer stabil arbeidstaker.



- Prosjektdeltakelsen var en kjempemulighet for meg. Det er absolutt noe å anbefale til andre. Jeg vil si at det passer for alle arbeidskollegaer som har en følelse av det er noe som ikke stemmer i arbeidshverdagen sin. Man trenger heller ikke å være veldig motivert før man setter i gang, dette er noe som kommer underveis i prosessen, sier Tone Indresand.

Etter flere år med gjentatte sykmeldinger, er Tone Indresand nå mer fornøyd med jobben sin enn på lenge. Etter deltakelse i prosjektet Arbeidsglede har hun fått tilrettelegging på arbeidsstedet og hun har også fått en ny stilling på pasienthotellet. – Fokus på friskfaktorer gjør at jeg har fått bedre arbeidslivskvalitet, forklarer Indresand.

Tone Indresand har i flere år jobbet som sykepleier ved UNN

Harstad. Etter en operasjon i nakken for noen år tilbake har hun gjennom flere perioder vært sykmeldt. Hun har også vært en del hjemme for å ta seg av sin sønn, som har epilepsi.

Kartlegging av profiler

– Etter en tid hvor jeg hadde vært en del sykmeldt lurte HMS-rådgiver og arbeidslivsguide, Liv Finnjord, om jeg ville delta i prosjektet. Jeg fordrar ikke å være sykmeldt, det er kjedelig å være hjemme. Jeg vil jo

helst være på jobb og blant folk, og så derfor på prosjektet som en mulighet, understreker Indresand.

– Jeg var kommet til det punktet i livet at jeg var på stedet hvil, og hadde tenkt på om jeg egentlig trives på jobb og om jeg var på rett plass i rett jobb. Jeg var derfor nysgjerrig på arbeidet med interesseprofilene og var, sier Indresand.

– Hvordan opplevde du metoden i Arbeidsglede?

– Vi hadde en åpen dialog og snakket om min situasjon. Samtalene var basert på ærlighet og positivitet. Jeg kjente meg for det meste igjen i kartleggingsresultatene. Jeg fant ut at jeg var på rett plass, men at jobben rett og slett var for tung fysisk, slik at jeg trengte noen endringer i min arbeidssituasjon, forklarer Indresand.

Hege Fredheim er leder til Tone

Indresand. Hun forteller at hun så på dette prosjektet som et virkemiddel og hjelpemiddel, som førte til et bedre samarbeidsmiljø.

– Prosjektet hjalp til med å åpne en dør som vi ellers ville hatt vansker med å få opp og vi kom videre i prosessen, sier Fredheim. Det er viktig å understreke at det er arbeidstakeren som har styring over hvilken informasjon han eller hun vil viderefremme til sin leder, noe som er en viktig forutsetning. For det andre har jeg tro på at det er helheten som teller, slik Arbeidsgledeprosjektet legger vekt på. Det gir økt forståelse for at privatliv og arbeidsliv henger sammen, sier Fredheim.

Friskfaktorer

– Friskfaktorer er det som gir deg energi i hverdagen, både på jobb og hjemme. Det betyr at jeg for eksempel

prioriterer å lese en bok, delta på kor, og prøve få tid til en samtale med pasientene. Slik fikk jeg også en bedre arbeidshverdag. Etter Arbeidsglede har jeg blitt mer bevisst mine friskfaktorer, forklarer Tone Indresand.

I dag jobber Indresand 50 prosent i poliklinikk, der det ikke er tunge løft: I tillegg jobber hun på pasienthotellet. – Jeg hadde tidligere søkt om overflytting, men følte med prosjekt Arbeidsglede at jeg hadde mer legitimitet bak forespørselen da en kunne vise til at foreslått endring ble mer målrettet.

– Å finne løsninger i situasjoner med sykmeldte kan være en utfordring, og da kommer prosjektet inn som et nyttig hjelpemiddel, avslutter Hege Fredheim.

Prosjekt Arbeidsglede – «jakten på friskfaktorene»

MÅL

- Økt arbeidsglede og redusert sykefravær

METODE

- Individuelt fokus
- Hele mennesket
- Narrativ karriereveiledning
- Ansvarliggjøring og mestring

INNHold

- Fokus på den enkeltes friskfaktorer og riktig ressursbruk

HENSIKT

- Tilrettelegging for arbeidstaker i nåværende jobb
- Tilrettelegging for arbeidstaker i nåværende bedrift
- Bistand til arbeidstaker som finner ut at en må gjøre noe annet for å få tilbake helsen og arbeidsgleden

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