



Arbeidsmiljøgruppa i Brinken barnehage i Trondheim er klare på at alle må ansvarliggjøres i forhold til å skape en arbeidsplass som de ansatte gleder seg til å komme til.

Fra venstre: Gunhild Elise Teigum, tillitsvalgt, Hege Beate Sivertsen, verneombud, styrer Ruth Kjellhaug Sandvik og tillitsvalgt Aud Midtlyng.

Kvalitetskommuneprosjekt mot fravær

Utviklingsveiledere og arbeidsmiljøgrupper er sentrale når Trondheim kommune skal få ned fraværet. Økt nærvær blant de ansatte skal også gi bedre kvalitet på tjenestene til brukerne.

Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst og foto: Anne-Lise Aakervik/Idébanken
Publisert: Desember 2008

I jakten på å få ned sykefraværet har Trondheim kommune forsøkt mange ting. – Det vi ser er at det viktig å ha kontinuitet over tid, og at man ikke sprer seg på for mange og forskjellige tiltak, sier Ellen Edvardsen, som er overordna prosjektleder for kvalitetskommuneprogrammet i Trondheim, og rådgiver i Rådmannens stab. – Vi ser at sykefraværet stiger i kommunen. I 2007 hadde vi et fravær på 9,2 prosent, i år vil det øke med 0,5 prosent.

– Nå benytter kommunen sin del-

tagelse i kvalitetskommuneprogrammet til å fokusere på å øke nærværet hos de ansatte innen helse og velferd samt oppvekst og utdanning. Kvalitetskommuneprogrammet er et treparts-samarbeid mellom tre departement, fire arbeidstakerorganisasjoner og Kommunenes Sentralforbund.

Fremme nærvær

Hovedmålsetningen til kommunen er å øke nærværet, og dermed få ned fraværet blant de ansatte. Ved alle

enheter i Trondheim kommune er det opprettet arbeidsmiljøgrupper. Her sitter alltid leder, tillitsvalgt og verneombud i tillegg til andre tillitspersoner, alt etter størrelsen på enheten. Disse har en sentral rolle i prosjektet ved at de kurses til å kjøre prosesser blant egne kolleger.

Det er kommunens utviklingsveiledere som kurser og veileder arbeidsmiljøgruppene i prosessmetodikk slik at de blir i stand til å kartlegge hva som fremmer og hemmer nærvær. Utviklingsveiledere er ansatte i kommunen med en ekstra-kompetanse som trår til på alle områder der enhetene jobber med endrings- og utviklingsprosjekt.

Pilot med suksess

Våren 2008 gjennomførte kommunen et pilotprosjekt hvor et sykehjem og en barnehage gikk gjennom kursmodulen sammen med utviklingsveilederne.

Brinken barnehage i Trondheim var en av to piloter. De har gode erfaringer og likte veldig godt metodene som ble benyttet.

Underveis har de lært metoder og analyseverktøy for å komme frem til nærvær og fraværsfaktoren, det vil si hva

som er avgjørende for at man blir hjemme eller går på jobb ved et tvilstilfelle. I tillegg har de lært å finne sitt utviklingspotensial.

– En av de største fordelene med dette er at vi i gruppa ble veldig godt kjent med hverandre. Vi har hatt tre hele dager sammen, hvor vi har gjort en masse forskjellige ting, både lekt oss, og gjort seriøse ting. Alt ledet av utviklingsveilederne, som har lært oss metodikken gjennom praktisk erfaring, sier Ruth Kjellhaug Sandvik, styrer i barnehagen.

Brinken på vei

På Brinken har hele arbeidsmiljøgruppa hatt ansvaret for personalmøtene etter kurset, og det har gitt resultat.

Vi får reflektert mye sammen, det får vi liten tid til på dagtid, og med hjelp av metodene jobber vi strukturert. Vi bruker både aktivitetene og lekene vi lærte på samlingene, forklarer tillitsvalgt Aud Midtlyng. Dette gjør at kollegene lærer hverandre å kjenne på en annen måte enn rent faglig. Etter å ha kartlagt nærværsfaktorer har barnehagen nå et skjema hvor de har listet opp fire ting de er gode på, og fire ting de kan bli bedre på.

– Dette er noe vi skal jobbe systematisk

med å endre, men samtidig skal vi ha det gøy og ta vare på det vi faktisk er gode på, sier Aud.

– Vi opplever at vi forplikter oss på en helt annen måte nå enn tidligere, sier Ruth Sandvik om deltagelsen.

Ved Brinken barnehage har fraværet faktisk gått ned litt fra første til andre kvartal i år, men styreren er svært forsiktig med å si at dette skyldes prosessen de har vært gjennom. De har enda ikke kommet helt i mål.

Vet hvor skoen trykker

I Trondheim kommune håper de at når man jobber aktiv på enheten med dette går også sykefraværet ned.

– Det er de som jobber der som vet hvor skoen trykker. Derfor tror vi også at det er de som kan finne nærværsfaktorer, og ikke Bjarne Håkon Hansen eller andre overordna innstanser, sier Jan Tore Asmussen, sentralt hovedverneombud i kommunen. Utviklingsveilederne skal følge arbeidsmiljøgruppene over tid, og komme tilbake for å se om innsats og tiltak har satt spor. I høst er ti nye grupper klare for å gå løs på nærvær og fraværsfaktorer i egne rekker.

FAKTA

Kvalitetskommuneprogrammet er et trepartssamarbeid mellom tre departement, fire arbeidstakerorganisasjoner og Kommunenes Sentralforbund, og går over tre år. Nasjonale mål er kvalitetsforbedring innen skole, barnehage, SFO, pleie og omsorg. Hovedmål i Trondheim kommune er økt nærvær blant de ansatte, og bedre kvalitet på tjenestene til brukerne. Nærvær fører også til mindre fravær.

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.