



Irene Rendahl (til v.) og Magda Aspø, begge sykepleiere, leder hver sin arbeidsgruppe. De opplever mindre «klaging» i hverdagen og folk stiller opp på jobb med en mer positiv holdning.

## Lav, lavere, lavest

Kommunen har hatt lavt sykefravær i flere år. Med et prosjekt ved den hjemmebaserte tjenesten i kommunen har sykefraværet gått ned enda et hakk. Involvering av alle, engasjement og entusiasme ligger bak.

Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv  
Tekst og foto: Gerd Vidje/Idébanken  
Publisert: Oktober 2009

De ansatte i hjemmetjenesten har lært seg medarbeiderskap gjennom et prosjekt for noen år siden. I fjor ble kommunen med i Kvalitetskommune-programmet og inngikk i et likeverdig trepartsamarbeid mellom kommune-

politikere, faglig ledelse i kommunen og tillitsvalgte.

### Alle ansatte involvert

Alle 70 ansatte, sykepleiere, hjelpepleiere og hjemmehjelpere, fikk to

spørsmål. «Hva er viktig for at du skal trives og ha lyst til å gå på jobb?» og «Hvordan ser det ut hos oss når vi har det bra?». De myndiggjorte medarbeiderne ga mange svar som ble sortert på følgende måte:

### **Hva er viktig for at du skal trives og ha lyst til å gå på jobb?**

- Godt arbeidsmiljø/gode kolleger
- Nok folk på jobb
- Hjelpsomhet og samarbeid
- Nok tid til bruker/arbeidsoppgaver
- Humor

### **Hvordan ser det ut hos oss når vi har det bra?**

- Ingen klage/misnøye blant kolleger
- Godt arbeidsmiljø/gode kolleger
- Humor/godt humør
- God bemanning
- Høflig tone

– Vi valgte ut tre områder som vi ønsket å jobbe videre med. Det var godt arbeidsmiljø, nok folk på jobb og faglig vekst og utvikling. Fem arbeidsgrupper ble satt ned, forteller Irene Rendahl, sykepleier og leder for en av arbeidsgruppene.

Alle ansatte er med i gruppearbeidet og jobber med forslag til tiltak for å forbedre det de selv meldte inn i spørreundersøkelsen og brenner for.

### **Felles forståelse**

Utfordringene er lagt på bordet og blitt synlige for alle. Det har skapt en felles

forståelse for arbeidssituasjonen og hva som er viktig å ta fatt på. Anne Marit Franing, virksomhetsleder i Pleie og omsorgstjenesten, mener at prosjektarbeidet har resultert i engasjement, mer samhold og økt trivsel.

– Diskusjonene om tiltak har nesten blitt en «snakkis» blant de ansatte, sier hun.

– Folk er på tilbudssiden og hjelper hverandre. Brukernes behov veksler stadig, og den som har veldig mye å gjøre får raskt hjelp fra kolleger, sier Magda Asphaug, sykepleier og leder for en av arbeidsgruppene.

### **Aktivt bruk av data**

Under temaet arbeidsmiljø ble det satt ned tre arbeidsgrupper. En av dem handler om å ta datamaskin i aktivt bruk. Og det krever opplæring, praksis og ikke minst tilgjengelige datamaskiner.

– Mange kviet seg tidligere for å bruke datamaskin. Nå har alle gjennomført kurs i data og på ønskelista står datamaskiner i alle omsorgsboliger, eventuelt bærbare maskiner. Da slipper vi å dra til basen for å hente ut informasjon, skrive rapporter osv. og det vil frigjøre tid som vi kan bruke til andre oppgaver. Nå har vi innført systemer som sikrer at alle får praksis på data, sier Magda Asphaug, som leder datagrappa.

De andre gruppene under arbeidsmiljø tar for seg bedre bilhold og sosiale forhold.

### **Mer forutsigbarhet og trygghet**

Arbeidsgruppa som jobber med «Nok folk på jobb» foreslår tiltak for å bedre rutinene i hjemmetjenesten, ikke flere ansatte og mer ressurser. Et av tiltakene er å planlegge kjøreruten ut til brukerne én uke fram i tid, det skaper forutsigbarhet for de ansatte.

Under temaet «Faglig vekst og utvikling» har arbeidsgruppa prioritert tiltak for å gjøre folk trygge i jobben. De foreslår førstehjelpskurs, systemer for debriefing og refleksjon etter hendelser, hospitering i og utenfor kommunen og delegering av legemiddelhåndtering.

### **En arene for dialog**

– Prosjektet har gitt oss en arena for å snakke sammen om arbeidshverdagen vår. Hvilke problemer har vi og hvordan skal vi løse dem? Vi ser at det fører til utvikling på andre områder også, for eksempel er vi mer sammen i fritiden. Det at vi jobber med tiltak for noe vi brenner for, sammen med kolleger som er opptatt av det samme, styrker tilhørigheten og samholdet, mener Rendahl.

Kommunen har fått tilretteleggings-tilskudd fra NAV for å frigjøre ressurser til å delta i arbeidsgruppene.

– Vi fikk også bistand fra NAV Arbeidslivssenter Nordland i oppstartfasen, sier Rendahl. Gruppene legger fram resultatet av arbeidet på personalmøtet i oktober.

# Medarbeiderskap som bakteppe

Alle medarbeiderne i Saltdal kommune har lært metoden medarbeiderskap. De ansatte er selvstendige, setter ord på det de selv oppfatter som utfordringer og kommer med forslag til tiltak for å gjøre noe med saken.

– Det er ledernes jobb å legge til rette for gjennomføringen av tiltakene, sier Anne Marit Franing, virksomhetsleder i Pleie og omsorgstjenesten. Hun har satset stort på lederopplæring de siste årene og gjennomført en ledermodell for mellomlederne.



*Anne Marit Franing, virksomhetsleder i Pleie og omsorgstjenesten, og Anders Krane, prosjektleder på rådmannskontoret og kontaktperson i kvalitetskommuneprogrammet, jobber tett og går i spissen for samarbeidsånden.*

## Interkommunalt nettverk

Indre Salten RKK, Regionale kompetanse kommuner, er et samarbeid mellom syv kommuner og KS (Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon) om kompetanse.

RKK ble i sin tid etablert av Utdanningsdirektøren i Nordland. RKK drives uavhengig av andre satsninger som f.eks. Kvalitetskommuneprogrammet og Flink med folk i første rekke.

– Vi deler erfaringer og gir hver-

andre råd og tips, sier Anders Krane, prosjektleder på rådmannskontoret og kontaktperson i kvalitetskommuneprogrammet.

– Interkommunalt samarbeid får vi mye igjen for, mener Krane.

## FAKTA OM HJEMMETJENESTEN

- Om lag 70 ansatte fordelt på 39 årsverk
- Nesten bare kvinner, de fleste mellom 40 og 50 år
- Stabilt personale
- Nesten alle har fagbrev
- Rullering av oppgaver, ikke ensidig slitasje
- Kort vei mellom hjelpeinstansene
- Lavt sykefravær (5,5 prosent totalt i første halvår i 2009)

**Telefon** NAV NDU: 21 07 10 00

**Internett** [www.idebanken.org](http://www.idebanken.org)

**E-post** [post@idebanken.org](mailto: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](http://www.idebanken.org)