



– Som leder må du bry deg, engasjere deg i medarbeiderne dine og ta del i hverdagen deres, sier Solveig Ruø, styrer ved Hunstad Øst barnehage i Bodø.

En helsefremmende barnehage

«Folk må ha lyst til å gå på jobben, de må trives, ha utfordringer og vite at det er bruk for dem. Det er dette du skal bidra til som leder. Så må du ha fokus på arbeidsevne – og ikke på sykdom.»

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

Det er Solveig Ruø som snakker, styrer ved Hunstad Øst barnehage i Bodø. Hun har lang erfaring med å utvikle helsefremmende arbeidsplasser. Ikke som et prosjekt, for

prosjekter tar slutt – men som en prosess. En helsefremmende arbeidsplass skapes i møtet mellom mennesker, og den prosessen tar naturlig nok aldri slutt.

På jobb med vikar

Da en av barnehagens førskolelærere falt av sykkel og forstuet hånden, foreslo Ruø likevel at førskolelæreren møtte på jobben. Med egen vikar som gulrot.

– Hun kom på jobb med spjelket arm, men resten av damen var jo helt i orden. Dette var i en periode med opptak av nye barn. Hun tok seg blant annet av samtaler med foreldre og planlegging av det pedagogiske arbeidet og slapp dermed å organisere masse i etterhånd for å komme á jour. Samtidig engasjerte jeg en vikar som gjorde de praktiske oppgavene på avdelingen, forteller Ruø.

Økonomisk tapte barnehagen ingenting. Ruø minner om at kostnadene de første 16 dagene i en sykmeldingsperiode uansett er arbeidsgiverens utgift.

Motivasjon og vilje

Med utgangspunkt i arbeidsevnen lagde Ruø og førskolelæreren en skriftlig avtale om hva hun kunne gjøre av arbeid i sykmeldingsperioden.

– Sykmeldingen makulerte vi i etterkant. Om vi definerer oss som friske eller syke er ofte et spørsmål om motivasjon og vilje. Vi kan velge å gå på jobb uten å være helt på topp. Det krever tilrettelegging, gode kolleger og raushet i miljøet. Ingen

krevde at førskolelæreren i dette tilfellet skulle stille grytidlig om morgenen. Vi forsto jo at morgenstellet på hjemmebane gikk seinere med en spjelket arm. Å vise omsorg fremmer helse, mener Ruø.

Poenget er å komme på jobb når man kan og være hjemme når man må. For å komme litt haltende på jobb må du vite at det er viktig at du kommer og du må trives. Og arbeidsplassen må være organisert og ha en bemanning som tar hensyn til at folk ikke alltid kan yte hundre prosent.

Helsefremmende prinsipp

Barnehagen jobber aktivt etter planleggingsmodellen «Det fremmende prinsippet». Det går ut på å stille spørsmålet «hvordan har vi det når det er som best?» og få fram en ønsket tilstand. Deretter se på hvordan det er i dag og så lage en plan for å oppnå den ønskede tilstanden.

– Vi setter et mål for det vi skal oppnå og hvilke tiltak vi skal bruke for å oppnå målet. Tiltakene må være oversiktelige, enkle og ikke for mange, slik at det blir lett å evaluere. Og målet må være realistisk, ikke en drømmesituasjon, men noe som det er mulig å få til innenfor de rammene man har.

Individuelle gruppeprosesser

Ruø jobber også etter metoden IGP som står for individuelle gruppeprosesser. IGP er en veksling mellom å jobbe i grupper, løse individuelle oppgaver og drøfting i plenum. Metoden ansvarliggjør de ansatte og skaper myndiggjorte medarbeidere.

– Vi praktiserer metoden i barnehagens ordinære møtenett, men ofte er gruppene satt sammen av ansatte som jobber på forskjellige avdelinger. Det styrker fellesskapet i barnehagen. Metoden ellers gjør at folk får være med å påvirke sin egen hverdag – og det er en viktig helsefremmende faktor, mener Ruø.

Raushet skaper motivasjon

Ruø forteller at budsjetterte utgifter til vikar som ikke brukes, benyttes til de ansattes beste.

– De oppsparte pengene går ikke tilbake til kommunekassa. I fjor brukte vi pengene til datautstyr, oppussing av oppholdsrom, nye møbler og til kompetanseutvikling. Det skaper ekstra motivasjon i personalet, sier Solveig Ruø.

Ragnhild Skålbones, leder av Bedriftshelsetjenesten i kommunen, Unni Bøkestad Eide, leder av Friskvernteamet (foran) og Geir Hareide Hansen, hovedtillitsvalgt i Undervisningsforbundet, jobber aktivt for å spre langtidsfrisktenkningen.



Den langtidsfriske organisasjonen

1. Bevisst organisasjon

- verdigrunnlag og mål: kjent og akseptert

2. Kreativt miljø og åpent arbeidsklima

- Basert på tillit og respekt – man duger som den man er
- Høyt under taket
- Godfotteorien
- Det er lov å gjøre feil

3. Fremmede lederskap

- Medarbeiderne er sett, hørt og behøvd
- Og gitt de beste forutsetninger

4. Fremmede medarbeiderskap

- Gitt/tatt myndighet og ansvar

Satser friskt på å bli langtidsfriske

Bodø kommune satser friskt på å bli en helsefremmende og langtidsfrisk organisasjon. Andelen langtidsfriske måles og er et uttrykk for hvordan organisasjonen fungerer og hvordan de ansatte har det på jobben.

Andelen langtidsfriske måles etter hvor mange som har vært ansatt i minst tre år uten sykefraværsdager de siste to årene.

– Dersom andelen langtidsfriske er over 20 prosent er det bra, går den under 15 er det et dårlig tegn. Hunstad Øst barnehage er en langtidsfrisk barnehage med 36 prosent langtidsfriske. Arbeidet der

viser at dette er en riktig vei å gå, sier Ragnhild Skålbones. Hun er leder av Bedriftshelsetjenesten i kommunen og en av motorene bak langtidsfrisktenkningen.

Langsiktig helseperspektiv

Hun peker på sammenhengen mellom kvalitet, helse og effektivitet.

– Disse tre faktorene henger nøye

sammen og påvirker hverandre gjensidig. Et godt eksempel er turnus i pleie- og omsorgstjenesten. Fokus på kvalitet innebærer at det er brukernes behov som styrer når personalet er på vakt. Tenker vi på medarbeidernes helse, tar vi hensyn til god balanse mellom arbeid og fritid samt kunnskap om hva som er den beste turnusen ut fra helseperspektivet, sier Skålbones.

Hun mener at kommunen må bruke ressursene godt og effektivt slik at de rekker langt. Men ensidig fokus på effektivitet kan være negativt for helsa

og kvaliteten. På sikt kan det slå tilbake dersom sykefraværet øker.

– Når turnus skal planlegges må alle tre faktorene vektlegges; kvalitet, god ressursutnyttelse og et langsiktig helseperspektiv, sier hun.

Lokale IA-avtaler

Kommunen har de siste årene utmerket seg med lavt sykefravær. Selv kommunal- og regionminister Magnhild Meltveit Kleppa har vært på visitt og mener at andre kommuner har mye å lære av Bodø. Det lave fraværet kan

henge sammen med tidlig start på sykefraværarbeidet. Skålbones løfter også fram lokale IA-avtaler som et godt grep.

– Vi opplevde at IA-arbeidet var en positiv videreføring av det vi hadde holdt på med i flere år. Hos oss ble det inngått en overordnet IA-avtale med rådmannen og lokale avtaler med hver virksomhetsleder. Det sikret både forankring og eierskap og ga de lokale lederne ekstra motivasjon til å følge opp, sier Skålbones. Hun mener mye av suksessen ligger her.

FAKTA

- Hunstad Øst barnehage i Bodø har 72 plasser. Satsingsområdene er friluftsliv, utelek og uteaktiviteter.
- Barnehagen har 14 ansatte, med en snittalder på litt under 50 år.
- Sykefraværet er lavt. Det har ligget rundt seks prosent i mange år. Korttidsfraværet (sykefravær under 16 dager) er om lag to prosent.
- Det er lav turnover.
- Fem av de ansatte i barnehagen er definert som «langtidsfriske». Definisjonen på «langtidsfrisk» er at man har vært ansatt i mer enn tre år og ikke har hatt sykefravær de to siste årene. Det utgjør 36 prosent av de ansatte.

FRISKFAKTORENE

- Bli sett, hørt og behøvd av leder
- Den enkelte i personalgruppa lar seg bli sett, hørt og behøvd
- Medvirkning, være med å påvirke sin egen hverdag
- Mestring og mulighet til utvikling og vekst, både faglig og pedagogisk
- Ha omsorg for hverandre. Du er god nok som du er. Kultur for å tilrettelegge for kolleger.
- Planleggingstid for assistentene er innarbeidet i ukeplanen.
- Det vi gjør betyr like mye som det vi sier
- Kontinuitet i arbeidsprosessene. Det innebærer at definerte oppgaver planlegges, gjennomføres og evalueres av de samme personene. Gjelder både faglærte og assistenter.

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.