

KLPs arbeidsmiljøpris 2005

KLP deler i år ut arbeidsmiljøprisen for femte gang. Vi har mottatt 28 gode søknader fra kommuner, fylkeskommuner, helseforetak og bedrifter som viser at utfordringene knyttet til arbeidsmiljø og inkluderende arbeidsmiljø tas på alvor.

Formålet med arbeidsmiljøprisen er å premiere de beste forebyggende, helsefremmende og arbeidsmiljøskapende tiltak gjennomført i helse- og kommunesektoren. Juryen har hatt fokus på IA avtalens målsetting, målbare resultater, forankring, medvirkning av ansatte og overføringsverdi ved tildelingen.

Juryen har bestått av:
Ann-Kristin Copson, KS
Gudny Sperrud, NAVO
Anne Lystad, Norsk Sykepleierforbund
Sveinung Berger, KFO
Ingunn Eriksen, Fagforbundet
Kristin Bergersen, KLP
Kari Anne Mørk, KLP
Vibeke Os Bratlie, KLP

KANDIDAT	PROSJEKT/TILTAK
1. Vestre Toten kommune – omsorgsavdelingen Gimle sykehjem	Arbeidsmiljøtiltak
2. Tysvær kommune	Arbeidsmiljøtiltak
3. Holmestrand kommune	Begeistringskommunen Holmestrand
4. Porsgrunn kommune	SOLA (Sammen om liv og arbeid)
5. Fredrikstad kommune – Åpen omsorg Onsøy	"JA vi kan!!!)
6. Jevnaker kommune – Jevnaker Omsorgs og rehabiliteringssenter	Friskvern og IA
7. Voss Sjukehus – Helse Bergen HF	Arbeidsmiljøtiltak
8. Nedre Eiker kommune	Seniorpolitikk
9. Iveland kommune	Arbeidsmiljøtiltak
10. Øverbygd Eldresenter og Sykehjem	Arbeidsmiljøtiltak
11. Høgskolen i Gjøvik – Institutt for Sykepleiefag	Arbeidsmiljøtiltak
12. Ålesund kommune, Lønn og Personalavdelingen	Arbeidsmiljøtiltak
13. Klepp kommune	Arbeidsmiljø, holdninger, bedriftskultur
14. Sykehuset Vestfold HF	IA
15. Gol kommune	En helsefremmende arbeidsplass
16. Stavanger Universitetssykehus	Arbeidsmiljø, IA
17. Kvæfjord kommune	Prosjekt ønsketurnus, ambulerende nattevakter
18. Ullensaker kommune	Forebyggende, helsefremmende tiltak
19. Feiringklinikken	Arbeidsmiljø, IA
20. Steinkjer kommune	Helse og miljø i Steinkjer kommune
21. Eidsberg kommune	HMS system
22. Helse Bergen, Radiologisk avdeling	HMS system
23. Askim kommune	Arbeidsmiljøtiltak

24. Hamar kommune	Helsefremmende arbeidsmiljøtiltak
25. Hole kommune	"Helsebygda Hole"
26. Stathelle Bokollektiv	Arbeidsmiljøtiltak
27. Sykehuset Østfold, Halden	Frisk arbeidsplass
28. Øyane Sykehjem	Arbeidsmiljøtiltak

Årets førstepris på 100.000 kroner går til Åpen omsorg Onsøy, Fredrikstad kommune. To priser på 50.000 kroner går til henholdsvis til Holmestrand kommune og Finsalsenteret i Hamar kommune.

Juryens begrunnelse: Åpen omsorg Onsøy, Fredrikstad kommune - "Ja, vi kan"

Virkomheten er en del av kommunehelsetjenesten som driver med hjemmebasert omsorg i hovedsak eldreomsorg. Høsten 2003 var ansatte kjempeslitne, frustrerte og hadde et høyt sykefravær. Det ble foretatt en spørreundersøkelse i virksomheten som hadde fokus på helsefremmende tiltak og hva de ansatte oppfattet som kunne ha effekt på økt trivsel og nærvær. I hele 2004 har virksomheten arbeidet med tiltak som de ansatte mener har vært viktig for forbedring av arbeidsmiljøet og resultatene har vært særdeles positive.

Sykefraværet har fra januar 2004 til januar 2005 blitt redusert fra 17,6% til 4%. Alle stillingene er besatte, også vikariatene. Faste ansatte ønsker seg større stillinger og ekstravaktene får ikke nok vakter fordi sykefraværet er så lavt. 0 turnover. Visjonen som ansatte, tillitsvalgte og ledergruppa har utarbeidet er "Ja – vi kan!". Stor fleksibilitet og åpenhet og stolthet blant de ansatte karakteriserer arbeidsmiljøet. De gode historiene blir fortalt, og de har fokus på alt de faktisk får til i hverdagen. Fokus på nærvær fremfor fravær, fokuserer på de som er til stede på jobben og gjøre en god jobb. Tett oppfølging av sykmeldte, gode rutiner, bruk av virkemidler fra trygdeetaten.

Det jobbes blant annet med bedriftsintern attføring

Tiltak:

- Medarbeidersamtaler viktig virkemiddel
- Tydelige og tilstedeværende ledere
- Daglige sonemøter, rapporter
- Personalmøter der ansatte har en viktig rolle
- Forflytningsveiledere
- Arbeidsplassvurderinger ute hos brukerne
- Sykepleiefaglig veiledning

I 2004 hadde virksomheten 12 bedriftsinterne saker – 10 personer er tilbakeført til egen stilling etter vellykket tilrettelegging. I 2005 har 9 av 10 bedriftsinterne saker kommet tilbake i jobb.

Fredrikstad kommune og Åpen omsorg Onsøy har mange gode eksempler på hvordan de har tilrettelagt for ansatte slik at de skal kunne fortsette å arbeide til tross for sykdom og alder. Virksomheten har også en ledelse som er sterkt opptatt av at ansatte skal trives og ha det bra på jobben – dette har en stor positiv effekt på de ansatte.

Juryens begrunnelse: Holmestrand kommune - Begeistringskommunen Holmestrand

Kommunen har arbeidet systematisk og innovativt med å utvikle organisasjonen til å bli en helsefremmende arbeidsplass. Stikkord for prosessen har vært å tenke helhetlig, kreativt, kompetanseheving, utvikle metoder som er enkel og som har en overføringsverdi, skape en lærende organisasjon, dialog, kommunikasjon, begeistre og involvere og myndiggjøre ansatte på alle nivå.

Tiltak og prosesser som er gjennomført:

- Videreutviklet HMS systemet
- Utarbeidet et eget kurskonsept som "helsefremmende kurs" for ansatte som er i risikozonen for å bli sykmeldt
- Individuelle kurs i "veiledning i hvordan mestre arbeidsdagen"
- Kurs i arbeidsglede for renholdere og deres ledere
- Coaching og kompetanseutvikling for ledere
- Flink med folk prosjekt i regi av KS
- Veiledning for ledere på sykehjem og hjemmetjeneste
- Helsefremmende personalpolitikk med dialogkonferanse og veiledning fra personal
- Begeistring!!! Begeistring satt på dagsorden som motivasjonsfaktor for å lykkes i å satse på et gode arbeidsmiljø. Arrangert begeistringskonferanse, opprettet begeistringsombud, begeistringsdag, begeistringspris
- HMS dag for ledere

Kommunen har erfart at begeistring virker og de tar tak i det som er bra og skal gjøre det bedre! De jobber med å skape nye kreative tiltak, de skal fortsatt ha det morsomt på jobb og bidra til at den positive utviklingen som en ser resultater av dvs. økt nærvær og bedre arbeidsmiljø fortsetter i 2006

Kommunen har mange gode og kreative tiltak som har stor overføringsverdi til andre virksomheter.

Juryens begrunnelse: Hamar kommune - Helsefremmende arbeidsplasser på Finsalsenteret

Prosjektet Helsefremmende arbeidsplasser har vært knyttet til to avdelinger på sykehjemmet Finsalsenteret. Begge avdelingene er langtidsavdelinger med pleietrengende beboere. Prosjektet er gjennomført i 2004 og 2005.

Bakgrunnen for prosjektet er at avdelingene har hatt et høyt sykefravær på 15-17%, som i stor grad skyldes belastningsskader. Både personalgruppa og avdelings sykepleierne opplevde dette som frustrerende. Målsettingen for prosjektet har vært å bedre både det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet, samt at prosjektet skulle ha overføringsverdi til andre avdelinger i kommunen.

Tiltakene som har blitt gjennomført er:

- Egenkontroll av fysisk arbeidsmiljø.
- Undervisning og kunnskapsflyt i ergonomi, forflytning og hjelpemidler.
- Ryggombud har blitt etablert på avdelingene.
- Bevisstgjøring i forhold til stressmestring og livsglede.
- Kurs i samarbeid og kommunikasjon.

Gjennom tiltakene har avdelingene ved sykehjemmet oppnådd en rekke gevinster som blant annet økt mestring, tryggere kommunikasjon, bedre fellesskap, fått nytt

forflytningsutstyr og senger og bedre rutiner på forflytning. Sykefraværet har også stabilisert seg på 5-7% .

Prosjektet har satt søkelys på det fysiske arbeidsmiljøet, samtidig som at det har blitt jobbet med en bred medvirkning fra de ansatte. Selv sier de involverte: "Gjennom lagånd, humor, nysgjerrighet, kunnskap, erfaring, ressurser og "stå på vilje" har vi gjennomført prosjektet." Det vises også til en holdingsendring blant de ansatte som viser betydningen av å bli sett og respektert for jobben som er tung og krevende både fysisk og psykisk.