

Helsefremmende arbeidsplass på god gli

Gol er for de fleste godt kjent som et vintersportssted med kort vei til alpinbakker og høyfjell. Kommunen har imidlertid ikke kun konsentrert seg om turismen, men har som en IA-virksomhet arbeidet mange år med å bli en helsefremmende arbeidsplass. Strategien har vært større åpenhet, involvering og fysisk aktivitet. For sine gode resultater, kåret KS Gol kommune til månedenes IA-virksomhet i desember 2005.

Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv

Tekst og foto: Signy Svendsen, Pressekontoret



Aud Torill Sæbø, leder for Frisklivprosjektet, Anne Krøvel-Velle, Gol kommunes IA-ansvarlig, og IA-rådgiver Britt Sissel Brataas, har mange baller i luften for å realisere målet om at «alle med-arbeiderne i kommunen skal kunne ta i bruk sine ressurser og på den måten bidra til verdiskaping».

Kommunehuset i Gol er bygget i en stil som passer inn med kopien av stavkirka rett over elva, stabbur og annen trebebyggelse. Inne er veggene preget av kjente norske kunstnere og lokale aktører som får stille ut sine bilder.

– Kunst på arbeidsplassen er viktig for trivselen, slår kommunens lønns- og personalleder, Anne Krøvel-Velle, fast. Hun er også IA-ansvarlig i kommunen, og har vært en pådriver i dette arbeidet siden Gol ble IA-virksomhet våren 2002.

Ansvar for egen helse

Gol kommune med sine 4400 innbyggere og 340 kommunale årsverk, sto overfor mange av de samme utfordringene som andre mindre kommuner. Innbyggerne og de ansatte ble eldre, oppgavene flere og sykefravær og dårlig trivsel ble et stadig større problem. Denne utviklingen ønsket Gol kommune å gjøre noe med. I 2004 startet kommunen sitt prosjekt «Gol kommune – ein helsefremmande arbeidsplass».

– Det har blitt gjennomført mange tiltak – tiltak som har kommet i stand etter at medarbeiderne har kjørt prosesser internt for å sette ord på utfordringene og mulige løsninger, sier Krøvel-Velle.

Aud Torill Sæbø er ansvarlig for «Frisklivprosjektet» som skal bidra til at de ansatte får bedre helse gjennom økt fysisk aktivitet. Som en del av dette prosjektet deler kommunen nå ut en egen «frisklivsresept» som gir ansatte med behov mulighet til å trene i arbeidstiden.

– Én ting er hva kommunen setter i gang av aktivitetstilbud. Vel så viktig er det at de ansatte selv tar ansvar for egen helse. Vi er derfor opptatt av at dette er en slags avtale mellom arbeidsgiver og deres medarbeidere slik at vi sammen når resultatene, understreker Sæbø.

Det finnes mange eksempler på at de ansatte tar utfordringen. Sæbø kan fortelle om en stafett enhetene imellom der de utfordrer hverandre til å ta initiativ til ulike aktiviteter.

– En enhet inviterer til å gå i fjellet den ene uka. Neste uke kommer det ut beskjed via intranettet om stavgang. På den måten presser vi hverandre på en hyggelig måte til å tenke nytt og helsefremmende, sier hun.

Raskere beslutninger

«Gol kommune – ein helsefremmande arbeidsplass» ble startet i samme tidsrom som det ble foretatt en omorganisering internt i kommunen, der antall nivåer ble redusert til to.

– Vi slo blant annet sammen fem barnehager til én med en felles leder som er plassert under rådmannen. Omorganiseringen har blitt positivt mottatt, forteller Krøvel-Velle, og får støtte fra Lina Haugstad som er hovedtillitsvalgt for Fagforbundet.

– Medarbeiderne opplever at det er enklere å nå frem til øverste leder. De føler at de blir hørt og at det de bringer fram blir tatt hensyn til. Beslutningsveien er blitt kortere og enklere. Det øker også følelsen av medbestemmelse og derigjennom trivselen, påpeker hun.

Myndiggjøring av medarbeiderne

Det er særlig innen Omsorgsavdelingen at det har skjedd radikale forandringer det siste året. 104 av kommunens årsverk er knyttet til omsorgsavdelingen, og den er dermed den største avdelingen i Gol kommune.

Omsorgsleder Trine Lise Granli ble ansatt i februar i år. Hun kom utenfra, og så miljøet med nye øyne. Granli ble møtt av et miljø preget av relativt høyt sykefravær, men stort engasjement for arbeidsplassen. Mye av sykefraværet ble oppgitt å være relatert til arbeidsmiljøet og usikkerhet om roller og ansvar. Turnoveren var høy, og omdømmet til arbeidsplassen ga noen utfordringer med tanke på rekruttering av nye medarbeidere.

– Vi er en del av prosjektet «Gol kommune – ein helsefremmande arbeidsplass», men vi kjører vårt eget opplegg tilpasset våre spesielle utfordringer. For oss har lederoppfølging og -kurs vært fine tiltak, som har gitt nyttig input med tanke på gjennomføring av medarbeidersamtaler og konflikthåndtering, sier Granli.

Hun dannet et lite lederteam bestående av fire områdedelere rundt seg der åpenhet var et viktig stikkord. Sammen har de tatt tak i problemene når de har oppstått, løst konflikter og satt i verk en «åpen dør-politikk» der de vektlegger å være tilgjengelige for de ansatte. Samtidig er de også bevisste på at de ønsker å være tydelige ledere.

– Det er viktig at hver og en forstår sin rolle, hvilke forventninger vi har til dem, og deres betydning for å skape et godt arbeidsmiljø. Som leder forventer jeg initiativrike medarbeidere. Det bidrar til å myndiggjøre og ansvarliggjøre dem. Dette er igjen viktige faktorer for å skape et godt arbeidsmiljø, sier Granli.

Krøvel-Velle fortsetter:

– Nettopp dette har vi jobbet med gjennom konseptet Medarbeiderskap som er en del av det sentrale KS prosjektet «Flink med Folk». Hensikten med Medarbeiderskap er å bevisstgjøre de ansatte slik at de selv tar initiativ til endringer og til å delta i endringsprosesser. Alle i Omsorgsavdelingen deltok på allmøter, snakket ut, og fikk ansvar i prosessen videre med å løse utfordringene de hadde.

– Fra 1. januar og 1 uker fremover skal alle medarbeiderne i kommunen jobbe med prosjekter de har skissert. Ett eksempel er de som arbeider på kjøkkenet som hadde ideen «Rutiner i egen avdeling». Medarbeiderne der skal i 12 uker arbeide med å forbedre rutinene, forteller omsorgsleder Granli.

Resultatene av IA-arbeidet er utvilsomt positive. For Omsorgsavdelingen gikk sykefraværet ned fra 9,1 prosent i 3. kvartal 2004, til 4,5 prosent samme kvartal 2005.

– Resultatet har vært veldig bra, men det betyr ikke at vi hviler på våre laurbær. Trivsel og god helse er noe vi må jobbe med kontinuerlig, understreker Granli.

Tett oppfølging

IA-rådgiver Britt Sissel Brataas liker denne formen for involvering, og roser Gol kommunes evne og vilje til å involvere alle medarbeiderne.

– Gjennom denne type prosesser får medarbeiderne erfart at de blir lyttet til og at det nytter å komme med gode ideer. Involvering skaper trivsel, som igjen reduserer sykefraværet, mener Brataas.

Hun har kontor i kommunehuset i Gol, og kan dermed følge nøye med på de ulike tiltakene som foregår. Og hun liker det hun ser. På spørsmålet om hva hun vil fremheve av det positive Gol kommune har gjort som IA-virksomhet, svarer hun:

– For det første er det veldig viktig å engasjere og involvere og å skape åpenhet mellom ledere og medarbeidere. Videre synes jeg det er veldig bra at kommunen tar tak i sykefravær på en offensiv måte. Trygdeetaten har rost kommunen for å engasjere seg allerede fra dag én når en medarbeider melder seg syk, så fremt man vet at det ikke handler om fravær grunnet forkjølelse eller liknende. Til slutt vil jeg nevne seniorpolitikken som nettopp har blitt påbegynt. Det er nettopp startet en spørreundersøkelse med fokus på hva de ansatte mener er viktig for at de skal velge å stå lenge i jobb. Resultatene fra denne undersøkelsen vil bli brukt til å vurdere mulige nye tiltak i tillegg til de som allerede er satt i verk.

– Det tas mange initiativ, og IA har virkelig blitt satt på kartet. At kommunen vil redusere tempoet etter å ha blitt kåret til månedenes IA-virksomhet, skal man heller ikke frykte. De har allerede startet planleggingen for 2006, der stikkordet er «arbeidsglede», legger Brataas entusiastisk til.

