



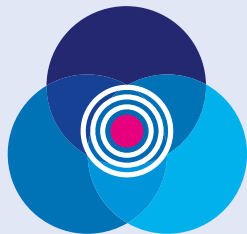
BEST SAMMEN

om å øke nærvær blant renholdere

INNHOOLD

- Side 3** Forord
- Side 4** Sammen om et inkluderende arbeidsliv
- Side 4** Sammen om utvikling av kvalitet og inneklima
- Side 6** Sammen om utvikling av helsefremmende arbeidsplasser
- Side 8** God ledelse
- Side 10** Sammen om et godt psykososialt arbeidsmiljø
- Side 12** Sammen om et godt fysisk arbeidsmiljø
- Side 16** Gravid og i jobb
- Side 17** Sammen om tilrettelegging og oppfølging
- Side 19** Gruppeoppgave

Best sammen: Prosessen med å skape nærvær og redusere fravær



BEST SAMMEN

FOREBYGGING **UTVIKLING** OPPFØLGING

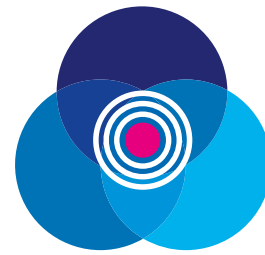
Forebygging, utvikling og oppfølging. Ikke alene og hver for seg, men samlet og samtidig. Systematisk og målrettet samarbeid gir de beste resultatene.

Forebygging handler om å sikre trygge og gode arbeidsplasser slik at ingen blir skadet eller syke av arbeidet. Dette gjelder både fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.

Utvikling handler først og fremst om kultur og holdninger, verdier og etikk, ledelse og medarbeiderskap.

Oppfølging handler om oppfølging av sykemeldte og tilrettelegging for å vende tilbake til arbeid.





BEST SAMMEN

FOREBYGGING UTVIKLING OPPFØLGING

Best sammen om å øke nærvær blant renholdere er et hefte i serien Best sammen, som partene i kommunal sektor har utarbeidet i fellesskap. Heftene skal gi tips og inspirasjon til arbeidet med et inkluderende arbeidsliv. Systematisk arbeid for et inkluderende arbeidsliv er viktig – for den enkelte arbeidstaker, for virksomhetene og for samfunnet. Best sammen om å øke nærvær blant renholdere retter seg direkte mot dere som arbeider med renhold.

Riktig renhold er med på å skape et godt innemiljø og øker trivselen på arbeidsplassene for alle. Renhold har stor forebyggende helsemessig betydning for alle i virksomheten, men samtidig er sykefravær og overgang til uførestønad høyt hos de som utfører renholdsoppgavene.

Det knytter seg en rekke utfordringer til utøvelsen av renholdsoppgaver, og de som arbeider med renhold er utsatt for en rekke faktorer som kan føre til helsemessige belastninger.

Dette heftet retter seg først og fremst mot arbeidsmiljøfaktorer i renholdsyrket og arbeidsgiveransvaret i kommuner og fylkeskommuner. Det aller meste av renhold skjer i egen regi i kommunesektoren, selv om det også kjøpes inn renholdstjenester fra andre. Dette heftet kan også ha relevans for arbeidsgivere som har ansatte som leverer renhold til kommunal sektor. Hvis det offentlige kjøper renholdstjenester fra andre, skal regelverket for offentlige anskaffelser samt forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter anvendes.

Renholdere har sin arbeidsplass ved skoler, barnehager, kontor, kino og teater, sykehjem, hjemmetjeneste og andre offentlige bygg og transportmidler. Når ansatte trives, vil dette bidra til at offentlige tjenester oppleves som gode.

Arbeidet for å styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet er viktige faktorer for å nå IA-avtalens overordnede mål. Partene er enige om at det er viktig å arbeide systematisk for å oppnå et inkluderende arbeidsliv.

Med hilsen partene i kommunal sektor



Best sammen om et inkluderende arbeidsliv

Lokal innsats og samarbeid på arbeidsplassen skaper resultater

Godt renhold

- gir bedre inn klima
- reduserer vedlikeholdsbehov
- forlenger levetiden på innredning og materialer

Arbeidsplassen er den viktigste arenaen for et inkluderende arbeidsliv. Tett samarbeid mellom partene er avgjørende for å fremme nærværet og lykkes med sykefraværarbeidet.

Å få fram gode løsninger lokalt gjennom dialog og samarbeid mellom ledelse og ansatte bidrar til et godt og helsefremmende arbeidsmiljø. Tiltak på nasjonalt nivå er viktig, men det er innsats lokalt og samarbeid i den enkelte virksomhetsom skaper resultater.

IA-avtalen har siden 2001 hatt tre overordnede mål; redusere sykefraværet, inkludere

personer med redusert funksjonsevne, og forlenge yrkesaktiviteten for seniorer. IA-arbeidet skal to ganger i året settes på agendaen som en integrert del av virksomhetens arbeidsmiljøarbeid hvor både ledelse, tillitsvalgte og verneombud er representert.

NAV Arbeidslivssenter skal bistå IA-virksomheter i det langsiktige, systematiske og forebyggende IA-arbeidet. Kontakt med NAV Arbeidslivssenter gir økt forståelse og motivasjon for dette arbeidet.

Sammen om utvikling av kvalitet og inn klima

Renhold har betydning for innemiljø, hygiene og trivsel på arbeidsplassen. Riktig renhold fjerner smuss og forurensning fra innemiljøet, som bakterier, sporer og støv, og har betydning for forekomsten av slimirritasjoner, astma og allergi.

Godt renhold = forebyggende helsearbeid

Godt renhold er forebyggende helsearbeid, og har direkte betydning for helsen til både ansatte og brukere. Valg av kjemikalier, metoder og utstyr har avgjørende betydning for hvor godt renholdet er. Opplæring av renholderen, tilrettelegging av lokalene for bedre fremkommelighet og effektive renholdsmetoder kommer alle til gode. Det er viktig at bygninger blir planlagt med tanke på renholdsvennlighet, og at den

kompetanse renholdere har om betydningen av lokalenes utforming, materiellvalg og innredning kommer til nytte i planleggingsfasen.

Renholdsyrket rekrutterer fra ulike grupper. Bevisstheten om fysiske og kjemiske påvirkninger i et langsiktig perspektiv kan derfor være forskjellig hos de som skal være kort tid i yrket, og de som ønsker å ha renhold som yrke.

Renhold er et fag, og en profesjonell renholder kan løpende vurdere hva som må til for å oppnå et godt renhold på en mest mulig hensiktsmessig måte. Den beste kvaliteten på renholdet får man der det er god balanse mellom krav til renholdet og ressurser.

Renholdere møter mange det kan være naturlig å samarbeide med. Når de for eksempel jobber på sykehjem og i skolen, møter de pårørende, foreldre, brukere og elever i sitt arbeid. Kollegaer, pårørende og brukere er viktige medspillere i å skape et godt inn klima og trivsel, og hvordan lokalene brukes har stor betydning for renholderens arbeidsbetingelser. En samarbeidsavtale med for eksempel elevrådet, eller andre brukergrupper om felles innsats for et bedre innemiljø kan være en god start på et miljøsamarbeid

Riktig renhold er med på å skape et godt inn klima og øke trivselen på arbeidsplassen



Yrkesstolthet. Det er viktig for alle å bli sett og verdsatt for den jobben man gjør.

NS-INSTA 800
System for å fastsette og
bedømme rengjøringskvalitet

- vurderer kvalitetsnivåene etter utført renhold
- hvordan man måler kvalitet på renholdet
- et viktig verktøy for renholdere
- gi felles begrepsforståelse og vurdering av kvalitet

Helsedirektoratets normer for inneluftkvalitet omfatter forhold som

- forurensning av inneluften
- ugunstig termisk miljø
- støy
- belysning
- problemer i lufttekniske Installasjoner

Sammen om utvikling av helsefremmende arbeidsplasser

Et helsefremmende fokus i utvikling av renholdsyrket er et viktig bidrag for å forebygge sykefravær. Dette inkluderer blant annet utvikling av gode HMS-systemer, en inkluderende kultur og positive holdninger mellom ledelse, verneombud, tillitsvalgte og medarbeidere.

En helsefremmende arbeidsplass kjennetegnes ved

- en god og inkluderende ledelse som ser, verdsetter og legger til rette for utvikling av den enkelte medarbeider
- at lederen er aktiv som virksomhetsbygger, relasjonsbygger og kulturbygger
- et godt arbeidsmiljø, som blant annet setter etikk og verdier på dagsorden
- at ansatte gis medinnflytelse og mulighet for å påvirke egen arbeidssituasjon
- at en har trygge ansatte som tør å si fra og kan være åpne både mot kollegaer og leder
- en ledelse med evne til å lytte og som har respekt for de ansattes meninger og synspunkter

Felles forståelse av roller og ansvar

For å kunne drive et godt og systematisk nærværsarbeid må alle aktuelle aktører være bevisst sin rolle. Leder, tillitsvalgt, verneombud og ansatte har ulike roller og ansvar. At alle ansatte har en klar rollefor-

ståelse skaper trygghet. Vi vil i hovedsak ta for oss arbeidsmiljø som en forebyggende faktor sammen med tilrettelegging og sykefraværsoppfølging. Arbeidet forutsetter dialog og samarbeid med arbeidstakere, verneombud og tillitsvalgte.

Det finnes flere arenaer for samarbeid. Viktige arenaer er blant annet

- medarbeidersamtaler
- personalmøter
- møter med tillitsvalgte og verneombud

Arbeidsgiver, tillitsvalgte, verneombud og arbeidstaker har ansvar for følgende i nærværsarbeidet:

Arbeidsgiver/leder

Arbeidsgiver, eller den som til daglig leder virksomheten i arbeidsgivers sted, har det overordnede ansvaret for at arbeidsmiljøet på arbeidsplassen er i samsvar med lover og regelverk (AML § 2-1). Arbeidsgiver skal sørge for systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (internkontroll) (AML § 3-1) på alle plan i virksomheten. Arbeidsgiver skal også påse at arbeidsmiljøet er forsvarlig og ikke for fysisk eller psykisk belastende for den enkelte arbeidstaker. (AML § 4-1)

Den tillitsvalgte

Tillitsvalgte skal ivareta oppgaver hjemlet i

lov og avtale, samt representere medlemmene overfor arbeidsgiver/styrer. De tillitsvalgte og verneombudet skal tas med på drøfting og informeres om arbeidsmiljøspørsmål på den enkelte arbeidsplass. I henhold til Arbeidsmiljøloven skal helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte (AML § 3-1). Større arbeidsplasser skal ha et eget arbeidsmiljøutvalg (AMU).

Tillitsvalgtes ansvar i IA-arbeidet kan oppsummeres slik:

- å være lyttepost og representant for de ansattes interesser
- å formidle erfaringer, synspunkt og ideer i møter med arbeidsgiver
- å skape oppmerksomhet rundt og få tilslutning om IA

Verneombudet

Verneombudet representerer de ansatte overfor arbeidsgiver i arbeidsmiljøspørsmål. Han/hun skal blant annet se til at arbeidsmiljølovens krav blir oppfylt og gi råd under planlegging og gjennomføring av tiltak på arbeidsplassen.

Arbeidstaker

Arbeidstaker har i henhold til arbeidsmiljøloven en medvirkningsplikt. I AML § 2-3 (1) står det: Arbeidstaker skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø-



og sikkerhetsarbeid. Arbeidstaker skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.

Krav til det fysiske arbeidsmiljøet

Fysiske arbeidsmiljøfaktorer som bygning- og utstyrmessige forhold, inn klima, lysforhold, støy, stråling o.l. skal være fullt forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, miljø, sikkerhet og velferd. (AML §4-4 (1)) Ved håndtering av kjemikalier eller biologisk materiale skal arbeidsmiljøet være tilrettelagt slik at arbeidstaker er sikret mot ulykker, helseskader og særlig ubehag. Kjemikalier og biologisk materiale

skal fremstilles, pakkes, brukes og oppbevares slik at arbeidstaker ikke utsettes for helsefare. (AML §4-5 (1))

Kommunen som innkjøper

Når innleide arbeidstakere eller selvstendige utfører renholdsoppgaver i virksomhetene skal arbeidsgiver sørge for at også andre enn egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø (AML § 2-2).

Arbeidstakerne har plikt til å

- følge de verneinstruksene og sikkerhetsrutinene som er fastsatt for sin arbeidsplass
- komme med forslag til tiltak for et bedre arbeidsmiljø
- bidra i tilretteleggingsarbeidet

Best sammen. Godt samarbeid mellom ledelse, tillitsvalgte, verneombud og ansatte er nøkkelen til godt HMS-arbeid.

Tydelige roller gir trygghet og trivsel

God ledelse

Lederansvaret for renholdet og renholdere kan ligge på flere nivåer. Arbeidsorganisering og ledelse er ofte fordelt på ledere som har et overordnet arbeidsgiver- og budsjettansvar, og de som har et konkret ansvar for utøvelse av renholdsoppgavene og ledelse av renholdere. Dette kan for eksempel være ledere i den kommunale og fylkeskommunale administrasjon, enhetsledere, ledere innen service og teknisk sektor, renholdsleder, rektor, sykehjemsbestyrer osv.

Gode resultater oppnås ved å ha fokus på nærvær i hele organisasjonen, og følge opp målene for IA-arbeidet. Flere tiltak sammen, samtidig og over tid gir erfaringsmessig gode resultater.

Lederen har ansvar for tilrettelegging og oppfølging både for de ansatte som er på jobb og de som er sykmeldte. Gode ledere kjennetegnes ved at de er tydelige, demokratiske, selvstendige, trygge og modige.

God ledelse innebærer å

- gjøre virksomhetens IA-arbeid kjent for alle
- lytte, være synlig og ha en åpen dør
- etablere gode samarbeidsrutiner og dialog med tillitsvalgte og verneombud
- se og bruke den enkeltes kompetanse ved å støtte, utfordre og stille krav
- utvikle en felles organisasjonskultur som dekker medarbeidernes grunnleggende behov for å bli sett og anerkjent
- sette sammen team som skaper vekst, åpenhet og læring
- legge til rette for møteplasser som bidrar til læring og refleksjon
- ha stor oppmerksomhet på åpenhet, trygghet, samarbeid, involvering samt ansvarliggjøring av den enkelte og av team
- utvikle og følge opp HMS-systemer
- følge opp sykmeldte medarbeidere



Noe du lurer på? Snakk med din leder om du har spørsmål om arbeidet.

Sammen om senior- og livsfasepolitikk

En god arbeidsgiverpolitikk innebærer å ta hensyn til ansattes behov i ulike livsfaser. Noen har småbarn og noen har omsorgsoppgaver for andre familiemedlemmer. Dette krever at leder ser og tilrettelegger i den grad det lar seg gjøre. Tiltak som bidrar til å

utvikle og beholde gode medarbeidere, også seniorer, må vektlegges. Kompetansen, kunnskapen og erfaringene som de ansatte opparbeider seg gjennom yrkesløpet er svært verdifull. Livslang læring gjør at kompetansen til de ansatte øker med årene. En attraktiv livsfase- og seniorpolitikk må til for at flest mulig skal ønske å være i

arbeid lengst mulig. En viktig forutsetning for å beholde senioren lenger i arbeidslivet er at de har en god helse og et godt arbeidsmiljø. De må oppleve at kunnskapen og erfaringene de har opparbeidet blir brukt og verdsatt. Arbeidsinnhold og oppgaver har stor betydning for den enkelte senior og vil påvirke hvor lenge han/hun står i arbeid.

Faktorer som har betydning og som leder må vurdere i samtale med den enkelte medarbeider er blant annet

- meningsfulle oppgaver
- ansvar
- kontroll over egen arbeidssituasjon
- arbeidsbelastning
- tilrettelegging av fysisk arbeidsmiljø
- behov for kompetanseutvikling
- tilrettelagt og/eller redusert arbeidstid
- annet arbeid/arbeidsoppgaver

Det er viktig med meningsfylte og varierte arbeidsoppgaver. Muligheten til å påvirke egen arbeidsdag og å kunne delta i beslutningene som tas på jobben skaper motivasjon og arbeidsglede.

Kombijobber kan gi mindre slitasje

Kombijobber har vist seg å kunne gi god effekt. Det kan redusere slitasje blant de ansatte og skape større arbeidsglede. Ideen med kombijobber er å kombinere det tradisjonelle og krevende renholdsarbeidet med andre serviceoppgaver, for eksempel oppdekking til møter, kaffekoking, tøyvask, blomstervanning, bestilling av varer og kopiering.

Fordeler for ansatte:

- Renholdere får større fleksibilitet og mer variasjon i arbeidet
- Bedre kjennskap til forholdene på arbeidsplassen
- Mindre slitasje
- Bedre mulighet for utvikling av ny kompetanse
- Mer kontakt med de andre ansatte

Fordeler for arbeidsplassen:

- Muligheter for arbeidsplassen til å få løst arbeidsoppgaver som ikke fyller en fulltidsstilling
- Bedre tid for kjerneoppgaver for de øvrige medarbeiderne
- Fleksibel arbeidskraft og større mulighet for kontakt med medarbeideren

Mestrings- og endringskompetanse

Omstilling og endring påvirker både ledere og medarbeidere. Forhold som konkurranseutsetting og outsourcing, kan for mange bidra til økt stress, og følelse av manglende verdsetting og mestring. For å skape bærekraft i omstillingsfaser er det behov for å styrke trygghet og mestringsevne både på individ – og organisasjonsnivå.

Mestring og tilstedeværelse er avgjørende for inkluderende prosesser. Prosjekter som ivaretar helhetstenkning i renhold og som inkluderer personutvikling har vist seg vellykket for motivasjon, kunnskap, forståelse, mestring og utvikling.

Kompetanseutvikling

Mange arbeidsgivere arbeider aktivt for å kvalifisere egne ansatte. Ledere som legger til rette for kompetanseutvikling av egne ansatte styrker arbeidsplassens omdømme og bidrar til økt medarbeidertilfredshet. Arbeidsplassen får ofte et fortrinn i konkurransen om arbeidskraften. Grunnopplæring av ansatte må omfatte så vel teoretisk som praktisk innføring i riktig bruk av renholdsmidler, verneutstyr, produktdatablad, utstyr og arbeidsteknikk. Opplæring i rengjøringsmetoder som medfører økt risiko for innånding eller hudkontakt, og håndtering av farlig avfall som glass, sprøytespisser, blod, søl, smittestoffer mv. Fagbrev er et kjennetegn på kvalitet og kompetanse, og bidrar til å fremme forståelsen for at renhold er et fagområde som krever kunnskap om renholdsmetoder, renholdsmidler, materialvalg, planlegging, ledelse, miljø og sikkerhet mv.

Lærlingeplasser er avgjørende for å rekruttere til utdanningen og yrket. Alternativet er fagbrev etter praksiskandidatordningen, hvor de som har allsidig praksis innen renhold kan avlegge fagbrev.

Medarbeidersamtaler

Medarbeidersamtale er et av flere ledelsesverktøy som benyttes i arbeidet med å nå overordnede målsettinger for virksomheten og de ansatte. En god medarbeidersamtale foregår som en planlagt, forberedt, strukturert og fortrolig samtale mellom medarbeider og nærmeste leder. Samtalen har fokus på mål og resultater, kompetanse, samspill leder/medarbeider og arbeidsmiljø.

En god medarbeidersamtale er avhengig av gjensidighet, åpenhet, ærlighet og likeverd hos samtalepartene.

Gjennomføring av medarbeidersamtaler er en prosess, som bør endres i pakt med utviklingen på arbeidsplassen og i samfunnet. Medarbeidersamtaler må følges opp, og avtalte tiltak må iverksettes.

TIPS OG RÅD:

For voksne ansatte uten formell relevant utdanning, vil en realkompetansevurdering være verdifull for å få dokumentert relevant kompetanse i forhold til fagopplæring, kompetanse- og karriereutvikling.

En god leder ivaretar helheten og ser samtidig den enkelte medarbeider

Lag en plan. Godt samarbeid i arbeidsgruppen og god arbeidsdeling gjør dagene trivelige og mindre belastende.

Godt arbeidsmiljø skapes gjennom en åpen og god dialog, nær kontakt mellom leder, ansatt, tillitsvalgt og verneombud samt balanse mellom hva som kreves og den enkeltes kompetanse



Sammen om et godt psykososialt arbeidsmiljø

Åpenhet, dialog og trygghet er viktige forutsetninger for gode samarbeidsrelasjoner. Det må være balanse mellom det som blir krevd av den enkelte og hans/hennes kompetanse, kunnskap, erfaring og tid til arbeidsoppgaver. Det er viktig å legge til

TIPS OG RÅD:

Fem råd til arbeidsgivere, arbeidstakere og tillitsvalgte:

- Vær med å ta ansvar for å skape åpenhet.
- Si fra – ta initiativ til en samtale.
- Hold kontakt selv om du eller andre er syke.
- Jobb forebyggende med arbeidsmiljø og ta symptomer på alvor.
- Bruk hjelpene. Ha oversikt over hvem som er de «gode hjelpene» på jobben. Be om bistand om du trenger råd, informasjon eller hjelp. Se side 14.

rette for den gode dialogen og samarbeidet i det daglige arbeidet. Medarbeiderne bør få hjelp og støtte til å prioritere arbeidsoppgaver og avstemme forventninger til arbeidet. Veiledning, både individuelt og i gruppe, kan være et godt tiltak. Vi skal heller ikke glemme konstruktive tilbakemeldinger i løpet av dagen. Personalmøter er en viktig møteplass for å se på hvordan en kan utvikle et godt psykososialt arbeidsmiljø. Slike møter kan være for de som jobber med renhold, for alle som jobber i en avdeling/enhet eller for hele virksomheten.

Forhold som selvstyring, arbeidstempo, arbeidsmengde, ensformig arbeid, alenearbeid, arbeidstid og anerkjennelse har stor betydning for hvordan renholdere opplever det psykososiale arbeidsmiljøet. Veiledning og hjelp fra kollegaer og ledere har positiv effekt på forhold som kan utløse stress.

For å skape et godt samarbeidsklima er det viktig at

- vi fokuserer på det som kan endres kortsiktig og langsiktig

- vi er oppmerksomme på konsekvensen av endringer i arbeidsoppgaver, arbeidsområde, dagsplan, åpningstider, brukersammensetning mv
- det er nær kontakt mellom ledelse, tillitsvalgte, verneombud og ansatte om arbeidsmiljøet
- vi er oppmerksomme på forhold og tiltak som bidrar til god og åpen dialog
- medarbeidere blir involvert i utarbeidelsen av retningslinjer, handlingsplaner, arbeidsplaner og annet som gjelder på arbeidsplassen
- de ansatte kjenner til virksomhetens arbeidsgiverpolitikk og de lover og forskrifter som gjelder
- de ansatte får ros og anerkjennelse for arbeidet

Sammen om psykisk helse på jobben

Psykiske helseproblemer er en økende årsak til sykefravær. En god psykisk helse er viktig for å mestre utfordringer alle møter i livet. Alle har et felles ansvar for å bidra til åpenhet om psykisk helse på arbeidsplassen. Alle kan også være med på å legge

forholdene til rette for den som har det vanskelig. Som leder er det ekstra viktig å ikke være redd for å ta initiativ til samtaler med en medarbeider som sliter psykisk. Det er imidlertid ikke alltid lederen som observerer dette først, og felles innsats er derfor en viktig faktor.

Mobbing

Mobbing på jobben kan gi alvorlige konsekvenser for dem det gjelder. Å bli utsatt for mobbing øker risikoen for psykiske plager. De som blir mobbet har høyere risiko for å oppleve psykiske plager, samtidig som arbeidstakere med psykiske plager opplever seg mer mobbet enn andre.

Konflikter

Konflikter er en del av hverdagen, men det er viktig at en har kunnskap og rutiner som gjør at en finner løsninger.

Unødvendige konflikter og dilemmaer kan forebygges ved å ha en dialog og åpenhet om vanskelige temaer, ulikt verdisyn og ulike holdninger. Godt samspill krever felles bevissthet om mål, strategier og verdier. Tverrfaglig samarbeid og sosiale tiltak bidrar til å skape fellesskap og inkludering.

TIPS OG RÅD:

Kampanjen «jobbing uten mobbing» kan gi deg veiledning i hvordan du steg for steg kan forebygge og håndtere konflikter. Søk opp «den lille tiltakstrappa» på Arbeidstilsynets hjemmesider.

www.arbeidstilsynet.no

TIPS OG RÅD:

Faktorer for å bedre arbeidsmiljøet og forebygge fysiske eller psykososiale belastningsskader er:

- medarbeidersamtaler
- rimelig arbeidsbelastning
- rolleavklaringer
- årshjul og handlingsplan
- selvbestemmelse - arbeidsmetode, arbeidstempo
- variasjon av oppgaver og ansvar
- medarbeiderskap og kollegastøtte

TIPS OG RÅD:

Lag trivselspolitikk i fellesskap

Tips til hvordan en kan lage en trivselspolitikk i fellesskap er å

- snakke gjennom begreper og ha en felles forståelse av hva som oppleves som belastende
- finne fram til noen få prioriterte områder eller tiltak som dere vil jobbe med. Beskrive hensikten og formålet med tiltaket
- lage retningslinjer for å øke trivselen og forebygge psykososiale belastningen med 4- 6 prioriterte punkter
- velge ansvarlige for gjennomføring av tiltakene

TIPS OG RÅD:

Gode møter

Vi må tilstrebe møter som gir oss motivasjon og som gir gode erfaringer og læring for den enkelte møtedeltaker. Gode møter

- er faglig spennende og utviklende
- bidrar til trivsel og samhold på arbeidsplassen
- har plass til gode fortellinger og humor
- har fokus på løsninger
- bruker tiden på vesentlige saker som har relevans for deltakerne
- gir rom for at alle kan delta og bidra i møtene
- har en klar agenda og målsetting

TIPS OG RÅD:

Gruppeoppgave:

Hvordan oppfatter vi vår arbeidsplass?

1. Vi oppfatter vår arbeidsplass som ...
2. For å få suksess på vår arbeidsplass må vi ...
3. Mottoet for vår arbeidsplass kan være ...
4. De viktigste verdier i vår arbeidsplasskultur er ...
5. Det vi trenger å utvikle i vår arbeidsplasskultur er ...
6. Hvordan ønsker vi våre personalmøter?

På side 19 kan dere i fellesskap fylle ut og bruke disse oppgavene.

Svanemerket er det nordiske miljømerket. Svanemerking skal stimulere til å lage miljøtilpassede varer og tjenester, og gjøre det enkelt å ta gode miljøvalg.

Sammen om et godt fysisk arbeidsmiljø

Det er viktig å jobbe systematisk med forebyggende arbeid og oppfølging. Et systematisk arbeid for å forebygge helseskader på arbeidsplassen er lovpålagt, jf. forskrift om helse- miljø og sikkerhet (HMS-forskriftene). Leder bør samarbeide med tillitsvalgte om å utarbeide gode rutiner. Det er viktig med felles forståelse og forankring av arbeidet med fysisk tilrettelegging for renholdere.

I en travelt hverdag er det lett å utvikle dårlige vaner. Så lenge en ikke har vondt, er det fort å glemme det forebyggende aspektet. Kanskje brukes det tid og krefter på oppgaver som strengt tatt er andres ansvar og som medfører uheldige arbeidsbelastninger og slitasje. Det kan være arealer som benyttes til lagring av gjenstander, og som vanskeliggjør renholdet og derfor flyttes og/eller løftes. Det kan være avfall som «må» plukkes opp, tilgrising av inventar, smuss som bringes inn og andre forhold som gjør at renholdet blir tyngre og mer tidkrevende enn nødvendig. Dette er

Kutt kjemikaliebruk og få ned sykefraværet. Undersøkelser viser at renholdsprodukter i sprayform, såpe og svevestøv fra bonevoks og maskiner kan gjøre folk syke.



Høy eller lav?

Juster arbeidsredskapene til riktig høyde.

forhold som kan rettes, og hvor ansatte oppnår å være gode veiledere samtidig som det fritar alle for mange uheldige arbeidsbelastninger. Se side 18 (om bistand fra bedriftshelsetjenesten).

Forebygging

Forebygging er viktig, men det krever litt av både arbeidsgiver og arbeidstaker. Der som arbeidsgiver tilrettelegger ved f.eks. å gå til innkjøp av fysiske hjelpemidler, må arbeidstaker også ta et ansvar for å bruke de hjelpemidler som blir stilt til disposisjon. Forebygging er et felles ansvar som det må fokuseres på, og det bør være tema på personalmøter. Kollegaer, brukere og pårørende kan også bidra til at renholdere ikke utsettes for større fysiske belastninger enn nødvendig. Dette kan derfor være et naturlig tema på personalmøter, foreldremøter og i informasjonsmateriell.

Høye krav om et godt faglig tilbud og tjenester må kombineres med ergonomiske hensyn til de ansattes arbeidssituasjon. Den enkelte arbeidsplass bør derfor ha en gjennomgang av egne arbeidsmetoder og vurdere hvordan en kan legge til rette for et bedre ergonomisk arbeidsmiljø for renholdere ved å ta i bruk både tekniske og organisatoriske metoder.



Pass på ryggen.

Ikke bær når du kan trille.

Renholdsyrket er fysisk belastende og det er helt nødvendig at kroppen er forberedt på disse belastningene. Å holde kroppen i fysisk god form er derfor ekstra viktig i fysiske belastende yrker. Undersøkelser viser at trening en time eller flere pr uke, kan redusere risikoen for at

TIPS OG RÅD FOR ET GODT INNEKLIMA:

- Sørg for rent bygg i byggeperioden og god forvaltning, drift og vedlikehold av byggene.
- Innred slik at det er færrest mulig «støvsamlere» i innemiljøet.
- Unngå faste gulvtepper, åpne hylleløsninger og skap som ikke går helt opp til tak.
- Bruk glatte materialer og interiør, gardiner og lignende.
- Sørg for god ventilasjon/frisklufttilførsel.
- Hold riktig temperatur.
- Sørg for et godt renhold.
- Sørg for riktig belysning.
- Sikre gode lydforhold.
- Unngå dyrehold.



overvektige utvikler kroniske smerter. Med fysisk trening vil mulighetene for å være i arbeid frem til pensjonsalder øke.

Noen har gode erfaringer med at trening gir gode resultater på sykefraværet. En time trening pr. uke i arbeidstiden, faste møter hvor sykefravær/nærvær, trening/metoder og kompetanse ble prøvd ut med godt resultat. I prosjektperioden 2008-2009 ble sykefraværet redusert fra 12,61 % til 4,8 %.

System for å fastsette og bedømme rengjøringskvalitet:

- Vurderer kvalitetsnivåene etter utført renhold
- Hvordan man måler kvalitet på renholdet
- Et viktig verktøy for renholdere
- Gi felles begrepsforståelse og vurdering av kvalitet

TIPS OG RÅD:

Faktorer som påvirker tiden det tar å utføre arbeidet:

- Arealutforming, materialvalg, møbleringsgrad og innredning
- Bruksbelastning, smussforebygging og matteløsninger
- Tilgjengelighet (tilgang til heis, tidspunkt for utføring av renholdet, etc.)
- Avstander (til renholdsrom, vann- og tømmemuligheter, etc.)
- Hindringer (nivåforskjeller, trapperepos, etc.)
- Gulv- og inventarmopper, kluter, børster etc.
- Renholdskjemi (såpe og pleie-midler)
- Rengjøringstralle
- Maskinelt rengjøringsutstyr



Jobb smart. Riktig arbeidsstilling og bruk av arbeidsredskaper er viktig for å unngå belastningsskader.

Bruk hodet når du velger sko. God demping er viktig, og velg gjerne skinnsko som former seg etter foten.

TIPS OG RÅD:

Om organisering av arbeidet

- jobbe to eller flere sammen når det er hensiktsmessig
- variere med forskjellige oppgaver i løpet av en dag
- ha en renholdsplan som ikke lager de store toppene i løpet av året
- en møteplass med de som bruker lokalene har mange gevinster
- be de som bruker lokalene om å tilrettelegge for renholdet
- ta renholderen med på vernerunder
- ta renholdere med i planleggingen av innkjøp av inventar
- ta renholdere med i planlegging av bygging og ombygging

GOD RENGJØRING?

Hyppig rengjøring med minst mulig bruk av vann og kjemikalier bidrar til god luftkvalitet. Innred slik at man ikke må flytte på altfor mange gjenstander for å få gjort rent.

Innemiljøstandard og vedlikehold

Mye kan gjøres ved enkle tiltak. Det mest nærliggende er å avklare nivået på renholdet, så det blir tydeligere hva som skal rengjøres og at det utføres jevnlige målinger. Det er avgjørende at brukere og kollegaer også har denne informasjonen. Riktig vedlikehold er avgjørende for å lette arbeidet og redusere belastninger.

Fysiske og kjemiske belastninger

Høy fysisk belastning og lav fysisk kapasitet øker risikoen for helseplager, og statiske belastninger har betydning for forekomsten av muskel- og skjelettlidelser. Kunnskap om arbeidsbelastninger reduserer slike helseplager.

Det er et vell av ulike produkter som brukes til renhold, og flere av disse er farenmerkede. Kunnskap og produktmerking reduserer forekomsten av hudlidelser, luftveisproblemer og allergi.

Kjemisk arbeidsmiljø

Renholdere utsettes daglig for rengjøringsmidler og fiber. Helsekadelige kjemikalier skal være merket med symboler og informasjon som forteller om de er giftige, etsende, allergi- eller kreftfremkallende.

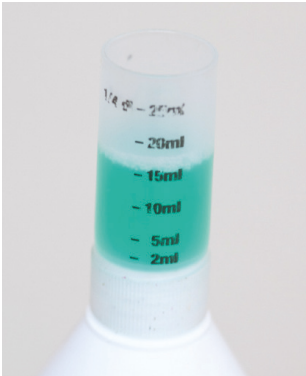
Påvirkning som irriterer eller fører til helse-skade, forekommer hyppig i noen yrkesgrupper. Renholdere risikerer å bli eksponert for innånding av forurenset luft eller hudkontakt med kjemikalier. Dette kan føre til helseproblemer som luftveislidelser, eksem, hudkløe og utslett, og må forebygges.

Er luften du puster i ren?

Støv og spesielt svevestøv er en viktig årsak til dårlig inneluft. Luftens temperatur og fuktighet virker også inn. Dårlig luft kan føre til sykdom og plager som luftveisinfeksjoner, hodepine og unormal tretthet, samt forverring av allergier, neseplager og astma.

Ventilasjonsanlegg kan bidra til god luftutskiftning og jevn temperatur, men det forutsetter godt vedlikehold. Filtre og ventilasjonskanaler trenger jevnlig tilsyn og rengjøring.

Støv og smuss dras i stor grad inn fra uteområdet. Støvmengden kan reduseres ved å ha en avskrapingsrist utenfor inngangen. Vurder muligheten for å skille inne- og yttertøy, samt mulighet for å spyle av søle og smuss fra sko og yttertøy.



Bruk vaskeveit. Les bruksanvisningen. Bruk doseringshette eller pumpe. Pass på hud, øyne og luftveier.



Tommelfingerregel. Husk å beskytte huden, og glem ikke en god fuktighetskrem når jobben er gjort.



Renholdsmetoder og betydning av utstyr

Profesjonelt og godt renhold er avhengig av at de maskiner og det utstyret som brukes er tilpasset de ulike oppgavene. I hovedsak er det mye godt utstyr, men det må være oppmerksomhet på at det brukes riktig.

Redskapsvognen, mopper og koster er nødvendig arbeidsredskap. Der det er mulig kan renholdsmaskiner erstatte tidkrevende og belastende arbeidsmetoder.

Beskyttelse og sikkerhet

Rengjøringsmidler er løsemidler, og er uheldig for huden fordi de bidrar til å fjerne hudens beskyttende lag av fett. Dermed mister huden mye av sin motstandskraft, både mot kjemikalier, allergener og mekanisk slitasje. Hyppig kontakt med vann kan også svekke hudens motstandskraft og føre til, eller medvirke til hudplager.

Smittevern og god håndhygiene er vel så viktig for renholdere, som for andre yrkesgrupper. I tilknytning til garderoben skal det være toalett og gode vaskemuligheter, og også tilgang på dusj om arbeidet er spesielt skittent. Personlig verneutstyr, gode hansker, beskyttelseskremer, øyevern og åndedrettsvern reduserer risikoen for uønskede påvirkninger.

Arbeidstøy og sko

Det er like viktig å bruke riktig sko på jobben som når du jogger. Støtdempingen holder i tre år for løping og et år for jobbing. Gamle sko og harde underlag kan gjøre folk syke.

- Bruk arbeidssko med god demping.
- Velg riktig størrelse, foten hovner opp ca. 5 % ved fysisk aktivitet.
- Kjøp skinnsko for disse tøyene seg ut både på lengde og bredde.

Arbeidstøy utsettes for mange påkjenninger, og skal fungere under alle slags forhold. Arbeidstøy skal ha god funksjonalitet og være komfortable å ha på seg.

Brannvern og førstehjelp

Renholdere skal opplæres i brannvern, og delta i øvelser på lik linje med de øvrige ansatte. De skal være kjent med alle sikkerhetsrutiner og rømningsveier. Forbindingsaker og annet førstehjelpsutstyr er lett tilgjengelig for alle arbeidstakere. Dersom arbeidet medfører fare for sprut i øynene skal det finnes øyespylere tilgjengelig. Arbeidstaker skal ha fått opplæring i bruk av utstyret.

Godt innemiljø er alles ansvar

Tiltak som virker

- opplæring for å forebygge plager i muskel- og skjelettsystemet
- individuell veiledning og tilpasning av arbeidsstillinger for å redusere belastninger i nakke og skulder
- korte pauser og variasjon i arbeidsoppgavene forebygger belastningslidelser
- hensiktsmessig utstyr i forhold til oppgavene
- tunge, tidkrevende renholdsmetoder bør unngås
- tilrettelegging av oppgaver
- trening
- bedre trivsel og arbeidsmiljø
- bedre karriere- og utviklingsmuligheter
- etterutdanning for ansatte og daglig ledelse

TIPS OG RÅD:

Ergonomiske tips

- Vær kledd for oppgaven, med stødige sko og klær som gir bevegelsesfrihet.
- Bruk forkle når det trengs.
- Sørg for å ha plass rundt deg.
- Bruk de store musklene til de tunge takene. Beina er sterkere enn ryggen og armene.
- Lag deg en god arbeidshøyde der det er mulig.
- Ha arbeidet nært kroppen der det er mulig.
- Fjern gjenstander som er i veien
- Vær breibeint og ha lavt tyngdepunkt.
- Demonstrer gode arbeidsvaner på arbeidsgruppemøter.



Gravid og i jobb

Gravide er i utgangspunktet friske. Gravide representerer 1/3 av alle fraværsdager blant kvinner i alderen 20-39. Bare en liten del av dette sykefraværet skyldes komplikasjoner i graviditeten. Det er viktig å være bevisst på at den gravide ikke sykkeliggjøres og blir møtt med spørsmål om når hun skal sykemelde seg. En frisk gravid vil i utgangspunktet ha godt av å bevege seg, også ved å være i arbeid.

Det kan imidlertid i løpet av graviditeten være en del ting man ikke kan eller bør gjøre. Den gravide vil kunne ha behov for tilrettelegging for eksempel i form av hjelpemidler eller endrede arbeidsoppgaver, for å kunne stå lengst mulig i jobb. Hva tilretteleggingen består i må i utgangspunktet vurderes individuelt. Det finnes gode eksempler på at samarbeid med jordmor har hatt positiv effekt på gravides nærvær. Den gravide skal selv delta i tilretteleggingen, ta ansvar og komme med forslag til tiltak i samarbeid med leder og eventuelt jordmor, lege og bedriftshelsetjeneste.

Suksessfaktorer – et lederansvar

- Rutiner for oppfølging av gravide legges inn i virksomhetens HMS-system
 - Starte tidlig dialog med den gravide om eventuelt behov for tilrettelegging
 - Utarbeide individuell oppfølgingsplan som grunnlag for jevnlig dialog
- La planen bli den gravides verktøy i samhandlingen med lege og jordmor på svangerskapskontrollene.

Hvordan tilrettelegge for den gravide

- færre tunge løft
- vurdere endrede arbeidsoppgaver
- mulighet for pauser i løpet av arbeidsdagen
- ansvar for mindre arbeidsområder
- redusert omgang med stoffer som kan være skadelig og/eller irriterende
- redusere renholdsoppgaver som kan gi den gravide problemer med kvalme og lignende svangerskapsplager
- vurdere å søke om tilretteleggings-tilskudd fra NAV
- smitteverntiltak, ekstra tiltak på hygiene

Gravid? Gode arbeidsgivere legger forholdene til rette for dem som er gravide.

TIPS OG RÅD:

En stor kommune innførte rutiner med tre samtaler med den gravide i løpet av svangerskapet. Dette resulterte i at de ansatte i snitt sto fem uker lenger i arbeid enn deres gravide kollegaer hadde gjort årene før. De la opp til følgende tre samtaler:

Samtale 1 – tidligst mulig i svangerskapet

- hensikten er å informere om rettigheter og plikter, herunder forskjellen mellom svangerskaps-penger og sykepenger
- kartlegge miljøfaktorer ved hjelp av risikovurderinger
- tilrettelegge arbeidet for den gravide
- utarbeide individuell oppfølgingsplan

Samtale 2 – midt i svangerskapet

- hensikten med samtalen er å følge opp tilretteleggingen av arbeidet
- hva fungerer, hva fungerer ikke?
- revidere oppfølgingsplanen hvis nødvendig

Samtale 3 – rett før permisjon

- hensikten med samtalen er å revidere oppfølgingsplanen

TIPS OG RÅD:

Tilretteleggingstilskudd

Dersom virksomheten er en IA-virksomhet, kan NAV søkes om kompensasjon for merutgifter/merinnsats i forbindelse med tilrettelegging for å beholde den gravide i arbeid.



Sammen om tilrettelegging og oppfølging

Arbeidsgiver og arbeidstaker har, etter arbeidsmiljøloven og folketrygdloven, en gjensidig plikt til å bidra til at arbeidstaker kan komme tilbake i arbeid/beholde arbeid ved arbeidsuførhet og sykdom. De har derfor et felles ansvar for å utarbeide en plan for oppfølging og tilrettelegging. Utgangspunktet er at arbeidstaker skal være i aktivitet under sykdom. Arbeidsgiver plikter så langt det er mulig å iverksette nødvendige tiltak, for at arbeidstaker skal få, eller beholde passende arbeid under sykefravær. Det stilles strenge krav til arbeidsgivers oppfølging under fraværet. Arbeids-

taker har på sin side plikt til å gi opplysninger om egen funksjonsevne og bidra til å finne gjennomførbare tilretteleggingstiltak. Det innebærer at arbeidstaker skal gi opplysninger om hvilke arbeidsoppgaver vedkommende kan utføre.

Når arbeidstaker blir syk er gode rutiner og et helhetlig system for oppfølging viktig.

En arbeidsgiver som er motiverende og god på oppfølging av sykmeldte har

- gode og kjente rutiner for oppfølging av sykmeldte – individuelle tiltak

- god kunnskap om reglene for oppfølging og tilrettelegging for sykmeldte og et nært samarbeid med NAV
- kultur for dialog og åpenhet om hva som skal til for å komme tilbake i arbeid
- klare roller og ansvar for alle; arbeidsgiver, arbeidstaker, tillitsvalgte og verneombud

Funksjonsnedsatt og i arbeid

Enkelte arbeidsgivere setter likhetstegn mellom redusert funksjonsevne og redusert arbeidsevne, og vil av den grunn kanskje vegre seg for å ansette en



arbeidstaker med nedsatt funksjonsevne. Personer med funksjonsnedsettelse utgjør ingen homogen gruppe, og det vil derfor variere hva den enkelte trenger for å fungere optimalt i en jobb avhengig av om det er styrken, bevegelseevnen, hørselen, synet eller andre funksjoner som er nedsatt.

Noen kan også ha nedsatt funksjonsevne grunnet psykiske helseproblemer. Det kan i mange tilfeller være relativt enkle tiltak som skal til for at vedkommende kan utføre jobben på lik linje med andre. NAV kan gi støtte til hjelpemidler som kan kompensere for funksjonsnedsettelsen. De kan også gi kompensasjon i form av lønnstilskudd eller lignende, noe som kan være et gunstig verktøy i en startfase. En aktiv startperiode for tilpassing og tilrettelegging skaper trygghet for begge parter. Noen med nedsatt funksjonsevne vil for eksempel trenge lenger tid for å komme inn i arbeidssituasjonen, eller for å utføre noen typer oppgaver.

Bistand fra bedriftshelsetjenesten

Kommunene skal ha etablert bedriftshelsetjeneste (BHT) for flere bransjer (AML § 3-3). Godkjenningsordningen forvaltes av Arbeidstilsynet.

Bedriftshelsetjenesten har en viktig rolle som bidragsyter i det systematiske, forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. BHT skal ha en fri og uavhengig stilling. Verne- og helsepersonale i bedrifts-

helsetjenesten skal være fagkyndige og rådgivende. Aktiv og målrettet bruk av bedriftshelsetjenesten kan derfor være til stor hjelp i å skape sunne, trygge og gode arbeidsforhold i den enkelte virksomhet.

Bedriftshelsetjenesten kan

- bistå i arbeidet med å planlegge å gjennomføre forandringer i arbeid og kartlegge arbeidsmiljøet og foreta risikovurderinger
- foreslå tiltak som kan forebygge helseskader for eksempel når det gjelder ergonomi, støy, inneklima og psykososialt arbeidsmiljø

Forebygging- og tilretteleggingstilskudd

Dersom virksomheten er en IA-virksomhet kan NAV søkes om kompensasjon for merutgifter/merinnsats i forbindelse med forebygging- og tilretteleggingstiltak. IA-virksomheter kan også helt eller delvis få refundert utgiftene til bruk av bedriftshelsetjeneste (BHT) fra NAV. Det forutsetter at BHTs arbeid bidrar til at arbeidstakere kan unngå sykmelding, eller at sykmeldte eller personer med redusert arbeidsevne tilbakeføres til arbeid.

Les mer på www.nav.no

Forskrift 2003 -12 – 19 nr. 1671 om tilretteleggingstilskudd på www.lovdatabank.no

Henvisninger

Aktuelle lenker til temaer beskrevet i dette heftet er samlet på: www.ks.no

Her finner du bl.a. disse lenkene;

- Mer om smittevern, se www.fhi.no
- www.arbeidstilsynet.no

Partenes nettsted:

www.ks.no
www.ys.no
www.lo.no
www.unio.no

Aktuelle nettsteder:

www.psykiskhelse.no
www.psykisk.no
www.idebanken.org
www.arbeidstilsynet.no
www.bedrekommune.no
www.lovdatabank.no
www.inkluderende.no

Utgitt «Best Sammen»:

- Best sammen om å redusere sykefraværet i kommunal sektor
- Best sammen om å øke nærværet i barnehager
- Best sammen om å øke nærvær blant renholdere
- Best sammen om å øke nærværet i helse- og omsorgssektoren
- Best sammen om å øke sysselsettingen blant personer med redusert funksjonsevne
- Best sammen om flere yrkesaktive år

Gruppeoppgave:

Hvordan oppfatter vi vår arbeidsplass?

I dette heftet «Best sammen om å øke nærværet for de som jobber med renhold» har dere funnet en rekke råd og tips til hvordan utvikle et godt arbeidsmiljø. Noe vil dere kjenne godt til og annet vil kanskje være nytt. Vi håper dere gjennom dette heftet får ideer og inspirasjon til gode tiltak for renholdere. Her er noen gruppeoppgaver som dere i felleskap kan bruke på personalmøter eller i det daglige arbeidet. Lykke til!

1. Vi oppfatter vår arbeidsplass som ...

2. For å få suksess på vår arbeidsplass må vi ...

3. Mottoet for vår arbeidsplass kan være ...

4. De viktigste verdier i vår arbeidsplasskultur er ...

5. Det vi trenger å utvikle i vår arbeidsplasskultur er ...

6. Hvordan ønsker vi våre personalmøter?



PROSJEKT: ELISABETH AXELSSON BERGE • DESIGN: HÅKON IMS • FOTO: MONICA LARSEN OG GEIR ØYVIND GISMERVIK • TRYKK: HBD

FEBRUAR 2017

