



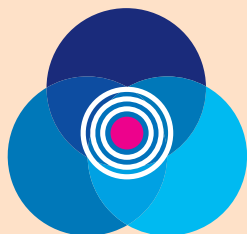
BEST SAMMEN

om å øke nærværet i helse- og omsorgssektoren

INNHOOLD

- Side 3** Forord
- Side 4** Sammen om et inkluderende arbeidsliv (IA)
- Side 4** Helsefremmende arbeidsplasser
- Side 6** God ledelse i helse- og omsorgssektoren
- Side 11** Godt psykososialt arbeidsmiljø
- Side 14** Åpenhet og trygghet
- Side 16** Godt organisatorisk arbeidsmiljø
- Side 16** Godt fysisk arbeidsmiljø
- Side 20** Tilrettelegging og oppfølging
- Side 23** 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.

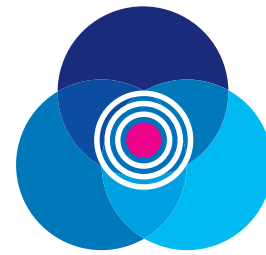
Forebygging handler om å sikre trygge og gode arbeidsplasser slik at ingen blir skadet eller syke av arbeidet. Dette gjelder både fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.

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.

Å bli sett og respektert for den jobben en utfører er en forutsetning for trivsel på arbeidsplassen.





BEST SAMMEN

FOREBYGGING UTVIKLING OPPFØLGING

Best sammen om å øke nærværet i helse- og omsorgssektoren 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 nærværet i helse- og omsorgssektoren retter seg direkte mot dere som arbeider med helse- og omsorgsoppgaver.

Helse- og omsorgssektoren består av viktige og givende oppgaver, i møte med andre mennesker som har ulike behov for tjenester av god kvalitet. Helse- og omsorgssektoren har et høyt sykefravær og årsakene til dette er sammensatt. Opplevelse av mestring og kontroll over egen arbeidssituasjon, kompetanse og ledelse er viktige nærværsfaktorer.

- Flere tiltak sammen, samtidig og over tid gir erfaringsmessig gode resultater
- Medvirkning og dialog er viktige forutsetninger for å skape helsefremmende arbeidsplasser
- Det må jobbes systematisk for et inkluderende arbeidsliv
- Arbeid er i seg selv en viktig faktor for den enkeltes helse

Med hilsen partene i kommunal sektor





Ulike roller og ansvar, men alle har som mål å skape en god arbeidsplass.

Best sammen om et inkluderende arbeidsliv (IA)

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 virksomhet som 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 helsefremmende arbeidsplasser

Helse- og omsorgssektoren har høyt sykefravær. Det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet virker i sammenheng, og forhold knyttet til organisering, jobbinnhold, opp-

Flere tiltak sammen, samtidig og over tid gir erfaringsmessig gode resultater.

læring og samarbeid er eksempler på faktorer som har betydning for arbeidsmiljøet og den enkeltes helse.

En helsefremmende arbeidsplass bidrar til å forebygge sykefravær. Dette inkluderer blant annet utvikling av gode HMS-systemer, inkluderende kultur og positive holdninger mellom ledelse, verneombud,

tillitsvalgte og medarbeidere. Ingen arbeidsteder er like, og derfor er det viktig at partene på den enkelte arbeidsplass møtes for å se hvordan de kan arbeide forebyggende med arbeidsmiljøet. En helsefremmende arbeidsplass kjennetegnes ved

- inkluderende ledelse som verdsetter og legger til rette for utvikling av den enkelte medarbeider

- lederen er aktiv som virksomhetsbygger, relasjonsbygger og kulturbygger
- godt arbeidsmiljø, som blant annet setter etikk og verdier på dagsorden
- ansattes medvirkning i arbeidsmiljøet og mulighet for å påvirke egen arbeidssituasjon
- trygge ansatte som tør å si fra og kan være åpne både mot kollegaer og leder

Systematikk i det forebyggende arbeidet

Å jobbe systematisk med arbeidsmiljøet er viktig for å unngå helseskadelige arbeidsmiljøfaktorer, og for å fremme et godt arbeidsmiljø. Etter arbeidsmiljøloven (aml.), internkontrollforskriften og arbeidsmiljøforskriftene skal virksomhetene arbeide systematisk med helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS). Kartlegging, risikovurdering, handlingsplan, oppfølging og forebygging står sentralt i dette arbeidet.

Sammen om klare roller og ansvar

Det skaper trygghet at alle ansatte har en klar rolleforståelse. Det er viktig for et godt arbeidsmiljø at alle vet hva den enkeltes ansvar og myndighet er:

- Partssamarbeidet virker når det er gjensidig forståelse for roller og ansvar hos ledere, tillitsvalgte og verneombud.
- Det er nødvendig med felles målforståelse i utviklingsarbeidet i virksomheten.
- Regelmessige og faste møteplasser, tilpasset daglig drift, må etableres for samspill og praktisk handling.
- Forankring av HMS og IA-arbeidet i alle ledd i organisasjonen og involvering av alle ansatte.

Arbeidsgiver

Arbeidsgiver, eller den som til daglig leder virksomheten i arbeidsgivers sted, har det overordnede ansvaret for at arbeidsmiljøet på arbeidsplassen er i samsvar med lov- og regelverk.

Arbeidsgiver skal sørge for systematisk HMS-arbeid (internkontroll) på alle plan i virksomheten (aml. § 3-1). Arbeidsgiver skal også påse at arbeidsmiljøet er forsvarelig og ikke for fysisk eller psykisk belastende for den enkelte arbeidstaker (aml. § 4-1).

Den tillitsvalgte

Tillitsvalgte skal ivareta oppgaver hjemlet i lov- og avtaleverk og representere medlemmene overfor arbeidsgiver. 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).

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 (aml. § 6-2). Han/hun skal blant annet se til at arbeidsmiljølovens krav blir oppfylt og gi råd under planlegging og gjennomføring av tiltak på arbeidsplassen. Verneombudet er også den personen som arbeidstakerne skal oppsøke dersom arbeidsmiljøspørsmål ikke løses på lavere nivå (arbeidstaker og nærmeste leder).

Arbeidstaker

Arbeidstaker har i henhold til arbeidsmiljøloven en medvirkningsplikt (aml. § 2-3). Dette innebærer å medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og

sikkerhetsarbeid. Arbeidstaker skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø. Arbeidstaker skal også bidra til å delta i tilretteleggingstiltak ved sykdom.

Arbeidstakerne har plikt til:

- å følge de verneinstruksene og sikkerhetsrutinene som er fastsatt for sin arbeidsplass
- å komme med forslag til tiltak for et bedre arbeidsmiljø
- å bidra til og delta i tilretteleggingstiltak for å komme tilbake ved sykdom

Sett partssamarbeidet i system

Partssamarbeid er en bærebjelke i arbeidet med et inkluderende arbeidsliv, og et godt samarbeid er en forutsetning for å nå felles mål.

Arbeidsgiver, tillitsvalgte og verneombud skal

- samarbeide om et godt arbeidsmiljø
- utvikle gode relasjoner og forståelse for hverandres roller og oppgaver
- etablere og forbedre pålagte rutiner i henhold til lov- og avtaleverk
- tydeliggjøre, oppgradere roller og status til verneombudet i arbeidsmiljøarbeidet

TIPS OG RÅD:

- etablere møteplasser for partssamarbeid mellom ledelse, tillitsvalgte og verneombud
- felles opplæring i systematisk HMS- og IA-arbeid, lov- og avtaleverk og konflikthåndtering



God ledelse i helse- og omsorgssektoren

Lederansvaret i helse- og omsorgstjenesten skjer 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 å lede arbeidet. Dette kan for

Gode relasjoner mellom leder og medarbeider skaper god tilknytning til arbeidsplassen og bidrar til å øke nærværet.

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

eksempel være ledere i den kommunale og fylkeskommunale administrasjon, ledere på alle nivåer i sykehjem, hjemmetjenester, dagsenter, rehabilitering, bofelleskap, omsorgsbolig, psykisk helse, rusomsorg osv.

Ledere bør være i kontinuerlig utvikling. Et godt HMS- og IA-system hjelper ledere i arbeidsmiljøarbeidet. Systemer for HMS- og IA-arbeidet må være brukervennlige, tilpasset virksomheten og lett tilgjengelige for alle.

Mellomlederne er nøkkelpersoner i arbeidet med arbeidsmiljø og sykefravær. Ansvaret for den praktiske gjennomføringen av virksomhetens arbeidsgiverpolitikk er ofte delegert til mellomlederne. Det er avgjørende for gode resultater at det systematiske HMS- og IA-arbeidet også er for-

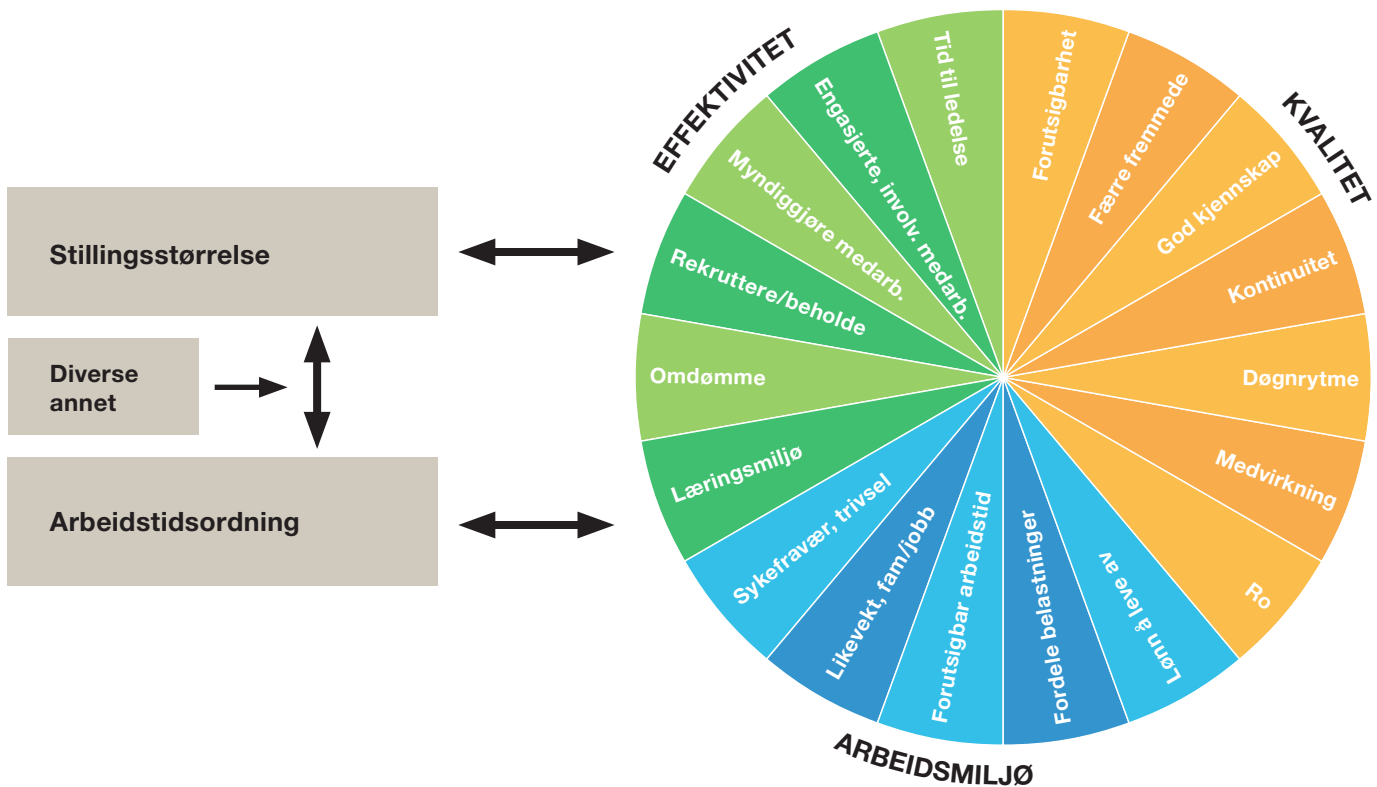
Kompetanseheving på arbeidsplassen gir motivasjon for den enkelte og hever arbeidsplassens status og omdømme.

ankret hos virksomhetens toppledelse, og er synliggjort i virksomhetens strategiske planer. Deltakelse i utarbeidelse av planer, synliggjøring av ansvarsområder og opplæring er viktige forutsetninger for den praktiske gjennomføringen av arbeidet.

God ledelse innebærer å

- 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 ser og anerkjenner medarbeiderne
- sette sammen team som skaper vekst, åpenhet og læring
- legge til rette for møteplasser som bidrar til læring og refleksjon
- ha oppmerksomhet på åpenhet, trygghet og samarbeid
- involvere og ansvarliggjøre den enkelte og teamene
- utvikle og følge opp HMS-systemer
- følge opp sykmeldte medarbeidere

Lederansvaret i helse- og omsorgssektoren er komplekst. Lederen har både ansvar for kvaliteten i tjenesten og for å tilrettelegge for et godt arbeidsmiljø. I helse- og omsorgssektoren er bl.a. arbeidstid, stillingsandeler, flere arbeidssteder, døgnkontinuerlig tjeneste og emosjonelle krav arbeidsmiljøfaktorer som lederen må ha oppmerksomhet på. Det er viktig å legge til rette for at alle når fram til sin leder, uansett ansettelsesforhold.



Den demografiske utviklingen og fremtidige kompetansebehov tilsier at vi trenger kompetente medarbeidere i fulle stillinger.

Forskning viser at store stillingsstørrelser og hensiktsmessige arbeidstidsordninger styrker tjenestekvaliteten, arbeidsmiljøet og bidrar til mer effektivitet (Moland og Bråthen, 2012). For eksempel vil en avdeling med hele stillinger slippe å bruke tid til opplæring av stadig nye medarbeidere i små stillinger og brukerne forholder seg til færre personer.

En heltidskultur

Partene i kommunal sektor underskrev 12.02.2013 en felles erklæring for å skape en heltidskultur. Mer heltid kan ha betydning for kvaliteten på tjenestene, for rekrutteringsgrunnlaget, arbeidsmiljøet, sykefraværet og for den enkelte kompetanseutvikling. God organisering og mange i heltidsstillinger gjør også lederjobben enklere. Mange steder i helse og omsorgssektoren jobbes det for å øke andelen av heltidsarbeid.

Kommuner med mange medarbeidere som jobber heltid eller i store deltidstillinger har ofte prøvd ut flere tiltak samtidig. Bemanning, mer helgejobbing, arbeid på tvers og hvilken arbeidstidsordning som velges er tiltak som har betydning for å lykkes med målet om mer heltidsstillinger. Fremtidens arbeidstidsordninger bør først og fremst ta hensyn til brukerbehovene, og

samtidig gjøre det lettere å kombinere heltidsarbeid og familieliv. Helse- og omsorgssektoren trenger forskjellige turnusalternativer, av hensyn til brukerne, ansatte og arbeidsgiver.

Kompetanseutvikling

Kvalifisert personale er en nøkkelfaktor for å sikre kvalitet i tjenestene. Bygging av gode fagmiljø er et godt arbeidsmiljøtiltak. Helse- og omsorgsarbeidere i kommunen står daglig overfor faglig svært krevende utfordringer. Kommunene skal bl.a. ivareta pasienter med komplekse sykdomsbilder, alderssvækkelse, funksjonshemming, livsstilssykdommer og bidra til en god folkehelse. Ansattes kompetanse er helt nødvendig for å sikre pasientene nødvendig helsehjelp.

I arbeidet med å bygge gode fagmiljø er det viktig med en plan for kompetanseutvikling, samt etter- og videreutdanning.

Internopplæring kan legges opp med bruk av egne krefter.

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 medarbeider-tilfredshet. Arbeidsplassen får ofte et fortrinn i konkurransen om arbeidskraften.

Samhandlingsreformen innebærer en ny kommunerolle, der kommunene får et utvidet ansvar for helsetjenestene og oppgaver flyttes fra spesialisthelsetjenesten til kommunen. Dette utfordrer medarbeidere og ledere til å arbeide på nye måter, til å ta på seg nye oppgaver, lære nye ting og til økt samhandling både internt i kommunen og mellom kommuner og sykehus. De ansattes holdninger, erfaringer og kompetanse er avgjørende for å utvikle tjenestene.



En god medarbeidersamtale er avhengig av gjensidighet, åpenhet, ærlighet og likeverd mellom partene.



Det store heltidsvalget. Nestleder i Norsk sykepleierforbund Solveig K. Bratseth, leder i Fagforbundet Mette Nord, administrerende direktør i KS Lasse Hansen og leder i Delta Erik Kollerud har forpliktet seg til å jobbe for en heltidskultur i kommunesektoren.

Læreplasser

Virksomheter som tilbyr læreplasser til ungdom stiller sterkere i kampen om framtidens fagarbeidere. Læreplasser er avgjørende for å rekruttere til utdanningen og yrket. For voksne medarbeidere med allsidig praksis fra helse og omsorgstjenestene kan praksiskandidatordningen være en alternativ vei til å få fagbrev.

Mestrings- og endringskompetanse

Omstilling og endring påvirker både ledere og medarbeidere. Forhold som nedbemanning eller konkurranseutsetting kan bidra til økt stress, og følelse av manglende verdsettning 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.

Samarbeidet mellom ledere, tillitsvalgte og verneombud er ekstra viktig for å skape gode endringsprosesser. Alle ansatte må involveres i prosessen.

Medarbeidersamtaler

Medarbeidersamtale er et av flere ledelsesverktøy som benyttes i arbeidet for 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 skal omfatte temaer som arbeidsoppgaver, mål og resultater, kompetanse, samspill leder/medarbeider og arbeidsmiljø.

En god medarbeidersamtale er avhengig av gjensidighet, åpenhet, ærlighet og likeverd hos samtalepartene. Medarbeidersamtaler bør gjennomføres årlig, og avtalte tiltak må iverksettes.

Sammen om livsfase- og seniorpolitikk

En god arbeidsgiverpolitikk innebærer å tilrettelegge for ansatte i ulike livsfaser, i den grad det lar seg gjøre. Noen har småbarn og noen har omsorgsoppgaver for andre familiemedlemmer, og kan ha behov for tilrettelegging. Tiltak som bidrar til å utvikle og beholde gode medarbeidere i alle livsfaser,

må vektlegges. Kompetansen, kunnskapen og erfaringene 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 kan bidra til at flest mulig ønsker å stå lenge i jobb.

Arbeidsinnhold og oppgaver har stor betydning for den enkelte senior og vil kunne påvirke hvor lenge han/hun står i arbeid. Muligheten til å påvirke egen arbeidsdag og å kunne delta i beslutningene som tas på jobben skaper motivasjon og arbeidsglede.

Faktorer som har betydning og som leder bør vurdere i seniorsamtale 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 og/eller andre arbeidsoppgaver

Erfaringsoverføring er verdifullt både for den som lærer noe nytt og den som lærer fra seg.



SAMHANDLINGSREFORMEN HAR SOM MÅL:

- økt livskvalitet for den enkelte
- økt kvalitet på kommunale tjenester
- mer helhetlige og koordinerte tjenester
- forpliktende samarbeidsavtaler og avtalte behandlingsforløp
- dempet vekst i bruk av sykehustjenester
- Redusert press på helsetjenestene gjennom satsing på helsefremmende og forebyggende arbeid

UTVIKLINGSSENTER FOR SYKEHJEM OG HJEMMETJENESTER

Utviklingscenter for sykehjem og hjemmetjenester (USHT) er en nasjonal satsing som skal bidra til gode helse- og omsorgstjenester i kommunene. Satsingen er finansiert av tilskudd fra Helse- og omsorgsdepartementet og er en videreutvikling av satsingen «Undervisnings- og sykehjem» som startet i 1999. Totalt er det utnevnt 19 utviklingscenter for hjemmetjenestekommuner i landet.



Oppmuntring og ros løfter arbeidsgleden og følelsen av å være en verdifull del av fellesskapet.

TIPS OG RÅD:

Spørsmål som gir et godt grunnlag for et systematisk HMS-arbeid:

- Har vi uønskede belastninger på vår arbeidsplass?
- Hva er årsaken?
- Hva kan vi gjøre for å bedre forholdene?
- Hvem skal ha ansvaret?
- Når skal tiltakene iverksettes, og i hvilken rekkefølge?

Sammen om godt psykososialt arbeidsmiljø

Det psykososiale arbeidsmiljøet omfatter faktorer som påvirker det sosiale og mellommenneskelige miljøet på arbeidsplassen, som for eksempel samhold, lederskap, kommunikasjon, stress, konflikter, mobbing og trusler om vold.

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 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. Personalmøtene kan være en viktig møteplass for å utvikle et godt psykososialt arbeidsmiljø. Møtene kan være tverrfaglige eller for de enkelte faggruppene. 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 er oppmerksomme på forhold og tiltak som bidrar til god og åpen dialog
- det er nær kontakt mellom ledelse, tillitsvalgte, verneombud og ansatte om arbeidsmiljøet
- tillitsvalgte blir involvert i utarbeidelsen av retningslinjer, handlingsplaner, arbeidsplaner og annet som gjelder på arbeidsplassen
- alle kjenner til virksomhetens arbeidsgiverpolitikk, og relevante retningslinjer og regelverk
- de ansatte får ros og anerkjennelse for arbeidet
- vi er oppmerksomme på konsekvensen av endringer i arbeidsoppgaver, arbeidsområde, aktivitetsplan, bemanningsplan, brukersammensetning mv

Sammen om god psykisk helse på jobben

Psykiske helseproblemer er en økende årsak til sykefravær og uførestønad. Det er et felles ansvar å bidra til åpenhet om psykisk helse og legge forholdene til rette for den som har det vanskelig. Som leder er det ekstra viktig å ta initiativ til samtaler med

en medarbeider som har psykiske helseproblemer. Det er imidlertid ikke alltid lederen som observerer dette først, så åpenhet og en felles innsats er derfor viktig.

Noen arbeidssituasjoner kan oppleves som belastende for medarbeidere i helse- og omsorgssektoren. Alenearbeid, pleie av alvorlig syke, døende, mentalt ustabile og utagerende brukere er eksempel på slike arbeidssituasjoner. Det kan også forekomme uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering. Større krav fra brukere og pårørende er andre eksempler. Ansatte kan oppleve usikkerhet, uro og frykt for egen sikkerhet, og det kan gi helseplager. Dialog og åpenhet mellom ansatte og leder, kjennskap til hvem som er verneombud og gode rutiner for å melde avvik er derfor viktig. Om den ansatte opplever seg truet av pasienter må dette meldes. Dersom saken er kritikkverdig, gjelder varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Gode relasjoner til kollegaer og ledere er sentralt i forebygging av stressrelaterte plager og sykdommer.



Refleksjon og diskusjon rundt vanskelige, uvanlige eller gledelige opplevelser gir trygghet og utvikler evnen til å takle uventede hendelser.

Arbeidsmiljøutfordringer må kartlegges og omfattes av handlingsplaner for HMS-arbeidet. Handlingsplan for HMS-arbeidet skal vise at aktuelle arbeidsmiljøproblemer er kartlagt, og at det er foretatt en konkret vurdering av risikoforholdene.

Sammen mot mobbing og konflikter

Mobbing på jobben kan gi alvorlige konsekvenser for dem det gjelder. Å bli utsatt for mobbing øker risikoen for psykiske plager. Konflikter kan oppstå og er en del av hverdagen. Unødvendige konflikter og dilemmaer kan forebygges ved å

- ha en dialog og åpenhet om vanskelige temaer, ulikt verdisyn og ulike holdninger
- ta opp eventuelle kimer til konflikt med en gang de oppstår for at de ikke skal vokse seg større
- ha en aktiv holdning til konflikter
- ha kunnskap og rutiner som bidrar til å finne løsninger

Godt samspill krever felles bevissthet om mål, strategier og verdier. Tverrfaglig samarbeid og sosiale tiltak bidrar til å skape fellesskap og inkludering.

Rutiner mot trusler og vold

Ansatte i helse- og omsorgstjenesten kan ha særskilte utfordringer i sitt arbeid som kan utfordre den personlige sikkerheten. Vold og trusler om vold er et økende samfunnsproblem som vi må forholde oss til. Spesielt utsatt er ansatte som jobber tett på mennesker og som kan bli utsatt for vold og trusler om vold av de personene de skal hjelpe. Dette kan skje både i institusjon og når en jobber i andres hjem. Ut-øver kan være både bruker og pårørende. Årsakene kan være mange ulike helsetilstander, både fysiske og psykiske lidelser.

Vold og trussel om vold behøver ikke være rettet mot helsepersonell personlig, men mot det systemet de representerer. En del aggresjon vil vi oppfatte som naturlig, rett og slett fordi vi vet at mennesker med f.eks sterke smerter og frykt kan bli aggressive. Grensen går der den personlige sikkerheten for den ansatte er truet. Det anbefales at partene på arbeidsplassen utarbeider tilpassede HMS systemer som virker forebyggende på voldsrisiko og ivaretar sikkerheten for de ansatte.

Forslag til innhold i lokale HMS rutiner:

- kartlegging og risikovurdering
- ulike sikkerhetstiltak som fungerer i praksis (teknisk, bygningsmessig, alenearbeid osv)
- klare retningslinjer for håndtering av vold og trusler på arbeidsplassen
- tiltak som kan virke forebyggende på vold og trusler og en plan for gjennomføring for disse
- rutiner for ivaretagelse av ansatte som har vært utsatt for vold og trusler (debrifing, krisehjelp, kollegastøtte)
- les om trusler og vold, www.ks.no
- rutiner for at voldsepisoder registreres nøyaktig og sendes rette instans (ledelse, lege, arbeidstilsyn, NAV, forsikringselskap)
- opplæringstiltak (og evt. trening) for ansatte i håndtering av vold. Partene i kommunal sektor har utarbeidet et veiledningsmaterieell for håndtering av vold og trusler, som kan lastes ned fra partenes hjemmesider

Faktorer som kan bidra til å bedre arbeidsmiljøet er

- medarbeidersamtaler
- prioritering av arbeidsoppgaver
- avveining av krav og ressurser
- rolleavklaring
- medbestemmelse
- variasjon av oppgaver og ansvar
- medarbeiderskap
- kollegastøtte
- systematikk i arbeidet

Positiv energi på møter

Vi må tilstrebe møter som gir oss positiv energi og som gir motivasjon og læring for den enkelte møtedeltaker. Møtene bør ha en klar agenda og målsetting.

Kjennetegn på gode møter:

- rom for at alle kan delta og bidra i møtene
- tid til vesentlige saker som har relevans for deltakerne
- løsningsfokusert
- bidrar til trivsel og samhold på arbeidsplassen
- har plass til gode fortellinger og humor



Mange arbeider alene. Det er viktig å dele sine opplevelser med med kolleger og ledelse.

TIPS OG RÅD:

Her er det tips til hvordan en kan lage en trivselspolitikk i felleskap. Å ta opp temaer til felles diskusjon kan være en god arbeidsform.

- Gjennomgå begreper og skap en felles forståelse av hva som oppleves som belastende.
- Beskriv hensikten og formålet med tiltaket.
- Lag retningslinjer for å øke trivselen og forebygge psyko-sosiale belastninger; 4-6 prioriterte punkter.
- Avklar hvem som skal ha ansvaret for gjennomføring.

TIPS OG RÅD:

Kampanjen «jobbing uten mobbing» kan gi deg veiledning i hvordan du steg for steg kan forebygge og håndtere konflikter.

Se www.jobbingutenmobbing.no



Sammen om åpenhet og trygghet

Pårørende og brukere må møtes med tillit og respekt. Refleksjon og bevissthet omkring etiske spørsmål er en viktig del av arbeidet for å kunne yte god kvalitet på tjenestene i møte med befolkningens ulike

HVA ER EN REFLEKSJONGRUPPE

Refleksjon og samtale med kollegaer for å øke graden av mestring av de arbeidsoppgavene som oppfattes som vanskelige og belastende over tid. Erfaringene er at god praksis kan læres og videreutvikles, og at refleksjonsgruppen kan bidra til at hele arbeidsmiljøet får ta del i denne kunnskapsutviklingen.

behov. Å ha en dialog om holdninger og refleksjoner bidrar til å skape et godt arbeidsmiljø preget av åpenhet og trygghet.

Åpenhet og trygghet for å prate om vanskelige og konfliktfylte temaer, ulike verdier og holdninger, er viktig for kvaliteten på tjenesten og for trivsel på arbeidsplassen. Det bidrar også til en forbindelse mellom hverdagens mange praktiske oppgaver, og idealer den enkelte ønsker å virkeliggjøre. Dette kan gi større mening og mestring i jobben og dermed virke helsefremmende. Dialog om etiske spørsmål kan bidra til å sikre felles forståelse for beslutninger.

Gjennom kurset Medarbeiderskap utvikles en aktiv, ansvarsbevisst og etisk bevisst medarbeiderrolle. De grunnleggende verdiene i utviklingsprogrammet handler om kompetente medarbeidere. Arbeidsglede

og godt arbeidsmiljø oppnås ved at man sammen skaper gode resultater.

Etikk har sammenheng med faglig kvalitet. Flere kommuner erfarer at å heve den etiske kompetansen og se dette i sammenheng med faglige utfordringer, bidrar til faglig utvikling. I tillegg kan det å ta opp etiske utfordringer øke motivasjonen og kreativiteten i organisasjonen og på sikt ha en effekt på jobbnærvær og rekruttering.

TIPS OG RÅD:

Dialog- og verdiforum

Et dialog- og verdiforum er en møteplass hvor en samtaler om spørsmål som den enkelte har knyttet til etikk og idealer i hverdagen.

Refleksjon og bevissthet omkring etiske spørsmål er en del av arbeidet for å kunne yte god kvalitet overfor befolkningens ulike behov.

TIPS OG RÅD:

Prosjektet Samarbeid om etisk kompetanseheving har laget fire kortfilmer av e-læringsprogrammet «Etisk refleksjon». Prosjektets hovedmål er å bidra til at kommunene styrker den etiske kompetansen i helse-, sosial - og omsorgstjenestene og gjennomfører systematisk etisk refleksjon i tjenestene.

Eksempler på prosjektets verktøy:

- Etikkhåndboka for kommunenes helse- og omsorgstjenester

- e-læringsprogrammet Etisk refleksjon
- prosjektets refleksjonskort. Kortene finnes også som app til smarttelefoner
- heftet Tips og hjelp til å komme i gang med etisk refleksjon

Du finner dette materialet på www.ks.no



Når pasienten bor hjemme, er det ekstra viktig å ha et godt samarbeid med de pårørende.

TIPS OG RÅD:

Medarbeiderskap – et utviklingsprogram

Medarbeiderskap bygger på den erkjennelse at det ved utvikling av organisasjoner ikke er tilstrekkelig med faglig utvikling av den enkelte eller lederutvikling alene. Hele organisasjonen må trekkes med i de omstillinger og utfordringer man står overfor. I en lærende organisasjon kreves det at ledere og medarbeidere utvikles sammen for å kunne møte framtidens utfordringer. Kravet til omstilling, fleksibilitet og evne til raskere endring er økende. Parallelt med økningen i forandringskrav og forandringstakt ser vi behovet for nytenkning og kreativitet, kombinert med økt involvering av ansatte.

Les mer på www.kskonsulent.no

TIPS OG RÅD:

Hjerte-hode-hender

Håndboka «Hjerte-hode-hender» er et refleksjonsverktøy for mestring i pleie- og omsorgstjenesten som kan brukes av ansatte for å jobbe med mestring av krevende oppgaver og etiske dilemmaer. Ved at kolleger sammen reflekterer rundt situasjoner som har vært vanskelig å håndtere, kan man finne fram til nye og bedre strategier. Målsettingen er både bedre tjenester og bedre arbeidsmiljø. Håndboka kan brukes som redskap ved start, organisering og drift av refleksjonsgrupper. Håndboka er utarbeidet av Arbeidsforskningsinstituttet.

www.helsedirektoratet.no

Se publikasjoner, hjerte-hode-hender

Sammen om et godt organisatorisk arbeidsmiljø

Det organisatoriske arbeidsmiljøet omfatter trekk ved organiseringen av arbeidet, blant annet hvordan arbeidet er organisert, grad av medvirkning, grad av frihet i jobben, ensformig eller variert arbeid og arbeidstid.

God og hensiktsmessig organisering av arbeidet bidrar til et godt arbeidsmiljø. Det fysiske, organisatoriske og det psykososiale arbeidsmiljøet virker i sammenheng. Forhold som knytter seg til organisering,

jobbinnhold, opplæring og samarbeid kan bidra til et godt arbeidsmiljø og ha positive helseeffekter for den enkelte medarbeider. Helse- og omsorgssektoren er i stor grad preget av turnusarbeid. Brukerne har behov for tjenester hele døgnet, hele uka og hele året. Organisering av arbeidstiden og utarbeidelse av turnusordninger er av stor betydning for både bruker, arbeidstaker og arbeidsgiver. Mulighetene for å tilpasse arbeidstiden kan ha betydning for hvordan den enkelte håndterer hverdagen. Nattarbeid er dokumentert mer belastende enn vanlig dagarbeid.

TIPS OG RÅD:

Bruk personalmøtene til å utarbeide felles mål.

- Vurder om arbeidstid og turnus kan endres for å gi et mer helsefremmende arbeidsmiljø som ivaretar brukernes behov.
- Vurder om organisatoriske forhold kan forårsake uheldige belastninger knyttet til omstilling, psykiske og psykososiale faktorer, ergonomi, kjemisk og biologisk helsefare.
- Vurder om arbeidsstedet har dokumenterte rutiner som sikrer

at det er samsvar mellom arbeidsoppgaver, tilgjengelige ressurser og kompetanse.

- Vurder om det er dokumenterbare rutiner som sikrer at alle ansatte får nødvendig opplæring for å kunne utføre arbeidet på en helse- og sikkerhetsmessig fullt forsvarlig måte.
- Vurder om rutiner for ivaretagelse av sykemeldte og tilrettelegging for medarbeidere med nedsatt funksjonsevne fungerer som de skal.

TIPS OG RÅD:

- Tid til hvile og pauser
- Opplæring i arbeidsteknikk og bruk av hjelpemidler
- Informasjon om risikofaktorer
- Turnusordning som går med sola/klokka (dag/kveld/natt)

Sammen om et godt fysisk arbeidsmiljø

Fysiske arbeidsmiljøfaktorer omfatter ergonomi, bygnings- og utstyrmessige forhold, inneklima, lysforhold, støy, stråling og lignende.

Ergonomi handler om fysisk arbeidsmiljø med tilpasning mellom arbeidsmiljø, teknikk og mennesket. God ergonomi kjennetegnes ved at arbeidsplassens utforming, omgivelser, lysforhold, tekniske hjelpemidler og utstyr er tilpasset den enkelte arbeidstakers fysiske forutsetninger og den oppgaven som skal utføres.

Ved bruk av tekniske hjelpemidler kan uheldig belastning på grunn av tunge løft i stor grad unngås. Dette kan oppnås ved god planlegging av lokaler, utstyr som er lett tilgjengelig, samarbeid og opplæring.

Kunnskap om arbeidsbelastninger reduserer helseplager. Grunnopplæring av ansatte må omfatte så vel teoretisk som praktisk kunnskap om bruk av verneutstyr, produkt-datablad, teknisk utstyr og arbeidsteknikk, og informasjon om risikofaktorer forbundet med arbeidet.

Det bør være balanse mellom fysisk belastning og fysisk kapasitet for å minske risikoen for helseplager. Statistiske belastninger har betydning for forekomsten av muskel- og skjelettlidelser.

Det er nødvendig at kroppen er forberedt på disse belastningene. Å holde kroppen i fysisk god form er derfor ekstra viktig i fysisk belastende yrker. Med fysisk trening vil mulighetene for å være i arbeid frem til pensjonsalder øke.

Minn hverandre på å bruke riktige arbeidsstillinger.

Det er ikke alltid lett å få tid til å passe på seg selv i en travelt arbeidshverdag, og det er lett å utvikle dårlige vaner. Så lenge man ikke har vondt er det fort å glemme det forebyggende aspektet. Kanskje vi også glemmer at noen brukere både kan reise seg og kle på seg selv. Den enkelte arbeidsplass bør derfor ha jevnlig gjennomgang av egne arbeidsmetoder og vurdere i hvilken grad en kan legge til rette for et bedre ergonomisk arbeidsmiljø.

Kjemiske og biologiske stoffer i arbeidsmiljøet

I noen arbeidssituasjoner utsettes ansatte for helseskadelige stoffer, innånding av forurenset luft, hudkontakt med kjemikalier og smittefarlig biologisk materiale. Helse-skadelige kjemikalier skal være merket med symboler og informasjon som forteller om de er giftige, etsende, allergi- eller kreftfremkallende.

Påvirkning som irriterer eller skader hud, forekommer hyppig i noen yrkesgrupper og sjelden i andre. Det er viktig å forebygge eksem, hudkløe og utslett, og beskytte seg mot unødvendig eksponering av vann, støv, rengjøringsmidler og kjemikalier. Ansatte kan også bli utsatt for smitterisiko fra biologiske faktorer som følge av bruk av eller kontakt med spisse eller skarpe gjenstander, som sprøyte-spisser. Slike hendelser må forebygges så langt det er mulig.

TIPS OG RÅD:

1. Motiver brukeren til egeninnsats under forflytning, påkledning og bistand med personlig hygiene.
2. Lær deg riktig løfteteknikk.
3. Bruk tekniske hjelpemidler for å redusere antall løft og feilbelastninger.
4. Reduser hindringer som vanskeliggjør arbeidet i private hjem.

Å klare mest mulig selv er viktig for brukere. Det betyr også at de ansatte belastes mindre.



TIPS OG RÅD:

Samarbeid med brukere i hjemmetjenesten og pårørende om

- avtale om røyking
- fjerning av badekar
- fjerning av tepper
- møbelfrie soner
- heve- og senkeseng
- utskifting av rengjøringsmidler
- regelmessig lufting
- solskjerming
- bedre lyskilder

Godt inneklima

Støv og spesielt svevestøv er en viktig årsak til dårlig inneklima. 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 og astma.

Støv og smuss dras i stor grad inn av de som kommer utenfra. Støvmengden kan reduseres ved å ha en avskrapingsrist utenfor inngangen. Unngå faste gulvtepper, åpne hylleløsninger, skap som ikke går helt opp til tak og innredning som vanskeliggjør godt renhold. Bruk glatte materialer på interiør, gardiner o.l.

Ventilasjonsanlegg bidrar til god luftutskifting og jevn temperatur, forutsatt godt vedlikehold. Filtre og ventilasjonskanaler trenger jevnlig tilsyn og 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.

God håndhygiene

Ansatte, brukere og pårørende er utsatt for smitte. Riktig og profesjonell håndhygiene reduserer overføring av bakterier og forebygger sykdom.



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



Husk å beskytte huden.



Tilgjengelighet på desinfeksjonsmiddel og informasjon om god håndhygiene er en forutsetning for at ansatte, brukere og pårørende rengjør hendene så godt som mulig.

Arbeidstøy og sko

Det er like viktig å bruke riktig sko på jobben som når du jogger.

- Bruk arbeidssko med god demping.
- Velg riktig størrelse, foten hovner opp ca. 5 % ved fysisk aktivitet.
- Kjøp skinnsko for de tøy 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 komfortabelt å ha på seg.

Brannvern og førstehjelp

Ansatte skal læres opp i brannvern. De skal være kjent med alle sikkerhetsrutiner og rømningsveier. Forbindingssaker, hjertestartere og annet førstehjelpsutstyr skal være lett tilgjengelig for alle arbeidstakere. Arbeidstaker skal ha fått opplæring i bruk av utstyret.

Arbeid i andres hjem

Helse- og omsorgstjenester ytes også i andres hjem. Private hjem er ikke definert som arbeidslokaler, men arbeidsplassen skal likevel tilrettelegges slik at den er fullt forsvarlig uansett hvordan en definerer lokalet det arbeides i. Kravene til inn klima og belysning er likevel ikke de samme som dem gjelder i arbeidslokaler.

Møblering, sengeutstyr, røyking og helse-skadelige kjemikalier er eksempler på faktorer som kan gi helsemessige belastninger for de ansatte, og hvor det er nødvendig med et samarbeid med brukere og pårørende for å sikre gode arbeidsforhold. Denne tilretteleggingen kan også innebære fordeler og bedre tilgjengelighet for brukere.

TIPS OG RÅD:

Hendene skal rengjøres

- før og etter direkte kontakt med brukere, og mellom ren og uren kontakt hos samme bruker
- før håndtering av sterilt, desinfisert og rent utstyr
- etter bruk av hansker
- etter kontakt med medisinsk utstyr og gjenstander i brukers nærhet
- etter håndtering av mikrobiologisk prøvemateriale
- før legemiddelhåndtering
- før mathåndtering

Ha desinfeksjonsmiddel lett tilgjengelig

- i lommen
- på badet
- på kjøkkenbenken
- på nattbordet

15 sekunder er nok

Link til Nasjonal veileder for god håndhygiene på Folkehelseinstituttets hjemmesider.



Hvordan går det? Oppfølging av sykemeldte ansatte kan gjøre veien tilbake på jobb kortere.

Sammen om tilrettelegging og oppfølging

Noen ganger kan bemanning, type arbeidsoppgaver som skal ivaretas, type lidelser det skal tilrettelegges for (eks belastningslidelser i yrker som innebærer løft og annet fysisk arbeid) gjøre det vanskelig å tilrettelegge. Hvor går grensen for arbeidsgivers tilretteleggingsplikt? Tilretteleggingsplikten er ikke absolutt. Det skal «så langt mulig» iverksettes nødvendige tiltak

Det kan være vanskelig å tilrettelegge, hvis det er mange som har behov for tilrettelegging.

for at arbeidstakere med redusert arbeids- evne skal kunne beholde eller få et annet passende arbeid (aml.§ 4-6). Hva som vil være «mulig» vil variere fra arbeidsplass til arbeidsplass og må derfor vurderes konkret.

Sammen om oppfølging og dialog ved sykefravær

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 arbeidsuføhet og sykdom. De har derfor et felles ansvar for å utarbeide en

TIPS OG RÅD:

Ledelse, tillitsvalgt og verneombud:

- Gå sammen om å definere hvor mye tilrettelegging som er mulig ved arbeidsplassen.
- Lag felles kjøreregler for tilrettelegging.
- Sørg for også å ivareta de friske medarbeiderne.
- Lag rutiner for tilrettelagt turnus.

Dette vil gjøre det lettere å skape forståelse for og samarbeid om tilrettelegging.

FOREBYGGINGS- OG TILRETTELEGGINGSTILSKUDD

Dersom virksomheten er en IA- virksomhet, kan NAV søkes om kompensasjon for merutgifter/ merinnsats i forbindelse med forebyggings- og tilretteleggingstiltak.

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 beholde eller få et passende arbeid. Det stilles strenge krav til arbeidsgivers oppfølging under fraværet. Arbeidstaker har på sin side plikt til å gi opplysninger om egen funksjonsevne og bidra til at hensiktsmessige tiltak blir utprøvd og iverksatt (ftrl. §8-8). Det innebærer blant annet at arbeidstaker skal gi opplysninger om hvilke arbeidsoppgaver vedkommende kan utføre.

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

En arbeidsgiver som er god på oppfølging av sykmeldte har

- gode rutiner for oppfølging av sykmeldte som er kjent for alle
- god kunnskap om reglene for oppfølging og tilrettelegging for sykmeldte
- samarbeid med BHT, sykemelder og NAV
- kultur for dialog og åpenhet om fraværet og hva som skal til for å komme tilbake i arbeid



I lykkelige omstendigheter? Gode hjelpemidler kan gjøre jobben enklere, og det blir lettere å holde seg i arbeid.

Funksjonsnedsatt og i arbeid

Personer med funksjonsnedsattelse utgjør ingen homogen gruppe. Det vil derfor variere hva den enkelte trenger for å fungere optimalt i en jobb, avhengig av om det er fysiske eller psykiske helseproblemer som krever tilrettelegging. 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 og kan også gi kompensasjon i form av lønnstilskudd eller lignende.

Bruk bedriftshelse-tjenesten (BHT)

Kommunene skal ha en godkjent BHT for helse- og omsorgssektoren (aml. § 3-3). Godkjenningsordningen forvaltes av Arbeidstilsynet.

BHT har en viktig rolle som bidragsyter i det systematiske, forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. BHT skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold, og den skal ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål (aml. § 3-3).

Aktiv og målrettet bruk av BHT kan derfor være til stor hjelp i å skape sunne, trygge og gode arbeidsforhold i den enkelte virksomhet.

BHT kan bistå på områder som å

- planlegge og gjennomføre forandringer i arbeid og arbeidsmiljø
- kartlegge arbeidsmiljøet og foreta risikovurderinger
- foreslå tiltak som kan forebygge helseskader for eksempel når det gjelder ergonomi, støy, inneluft og psykososialt arbeidsmiljø
- gjennomføre arbeidsplassvurderinger
- delta i dialogmøter

Gravid og i jobb

Gravide er i utgangspunktet friske. Gravide representerer en stor del av sykefraværet 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.

IA-virksomheter kan helt eller delvis få refundert utgiftene til bruk av BHT fra NAV. Det forutsetter at BHTs arbeid bidrar til at arbeidstakere kan unngå sykemelding eller hvis sykemeldte eller personer med redusert arbeidsevne tilbakeføres til arbeid.

TIPS OG RÅD:

Last ned egen app. på sykefravær som NAV har laget for oppfølging av sykemeldte (se appstore og Google play, NAV sykefravær).

TIPS OG RÅD:

Partenes felles nettside, inkluderende.no, gir inspirasjon og tips til IA-arbeidet.

TIPS OG RÅD:

Les «Best sammen om å øke sysselsettingen blant personer med redusert funksjonsevne».

TIPS OG RÅD:

Innføre rutiner med tre samtaler mellom leder og den gravide i løpet av svangerskapet. Dette kan legges opp på følgende måte:

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

Samtale 3**– på slutten av svangerskapet**

Hensikten med samtalen er å diskutere behovet for tilrettelegging i resten av svangerskapet.

Fritak fra arbeidsgiverperioden. Arbeidsgiver kan søke NAV om fritak fra arbeidsgiverperioden for syke gravide. Ved svangerskapsrelatert sykdom kan det søkes om fritak fra arbeidsgiverperioden tre måneder tilbake i tid. Nærmere om reglene om dette se NAVs rundskriv til ftrl § 8-20 (2).

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 vurderes individuelt. Det finnes gode eksempler på at samarbeid med jordmor har hatt positiv effekt på gravidens 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.

Det er viktig å kartlegge arbeidsmiljøet slik at det tas hensyn til at gravide og ammen- de kvinner ikke utsettes for risiko. Foreta en risikovurdering av om forhold i arbeidsmiljøet innebærer risiko for arbeidstakere

som er gravide, eller ammer. Arbeidstil- synet har utarbeidet veiledere.

Suksessfaktorer – et lederansvar

- Start tidlig dialog med den gravide om eventuelt behov for tilrettelegging.
- Utarbeid individuell oppfølgingsplan som grunnlag for jevnlig dialog mellom leder og den gravide. La planen bli den gravidens verktøy i samhandlingen med lege og jordmor på svangerskaps- kontrollene.
- Legg rutiner for oppfølging av gravide inn i virksomhetens HMS-system.

Hvordan tilrettelegge for den gravide

- færre tunge løft
- vurdering av endrede arbeidsoppgaver og organisering av arbeidstid
- mulighet for pauser i løpet av arbeidsdagen
- unngå omgang med smittsomt biologisk materiale og stoffer som kan være skadelige
- vurdere å søke om forebyggings- og tilretteleggingstilskudd fra NAV

Henvisninger

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

Her finner du blant annet: «Hvordan kan kommunene tilby flere heltidsstillinger?» Leif E. Moland og Kjetil Bråthen, 2012

Partenes nettsteder

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

Aktuelle nettsteder

www.ks.no
www.kskonsulent.no
www.utviklingssenter.no
www.jobbingutenmobbing.no
www.helsedirektoratet.no
www.arbeidstilsynet.no
www.inkluderende.no
www.stami.no
www.regelhjelp.no
www.regjeringen.no
www.nav.no
www.vinnvinn.org
www.fhi.no

Utgift «Best Sammen»

Heftene kan lastes ned på www.ks.no

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

Gruppeoppgave:

I dette heftet «Best sammen om å øke nærværet i helse- og omsorgssektoren» 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 helse- og omsorgssektoren. Her er noen gruppeoppgaver som dere i felleskap kan bruke på personalmøter eller i det daglige arbeidet. Lykke til!

1. Hvordan ønsker vi at vår arbeidsplass skal være?

2. Har vi felles mål?

3. Hva skal til for å nå målene?

4. Hva er de viktigste verdiene på vår arbeidsplass?

5. Hvor kan vi starte for å videreutvikle vår arbeidsplasskultur?

6. Hvordan kan vi utnytte våre personalmøter for å nå målene våre?



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

FEBRUAR 2017

