

BODØ KOMMUNE EN HELSEFREMMEDE OG LANGTIDSFRISK ORGANISASJON

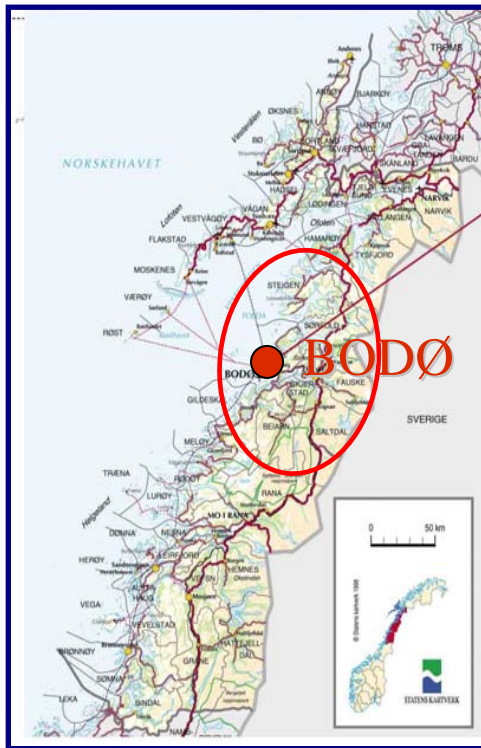
Ragnhild Skålbones

Leder for Bedriftshelsetjenesten

Prosjektleder Kvalitetskommuneprogrammet

☯ Delprosjekt HeLa

Fakta om Bodø



- Fylkessenter for 236.000 nordlendinger
- Regionsenter for 75.000 saltværingers i 9 kommuner
- Ca 46.000 innbyggere
- 1.385 km² (920 + 465): en "grønn" kommune, nordlandsk kystlandskap / foreslått nasjonalpark
- Bosetting i 10.000 år - bystatus fra 1816 - bombet 27. mai 1940
- By og land; 39 000 mennesker i "byen", resten spredt, bl.a. 15-20 på Givær
- Ansatte i kommunen : ca 3300



LEGEMELDT FRAVÆR

2. KVARTAL (NAV)

	2008	2007	2006	2005	2004
Kommunen	7,4 %	8,0%	9,3 %	7,4 %	9,1 %
OK-avd	7,4 %	7,4 %	8,1 %	7,1 %	8,7 %
HS-avd	7,6 %	9,8 %	10,8 %	9,20 %	10,4 %
TA	4,4 %	5,5 %	8,0 %	3,8 %	7,7 %
SA	9,0 %	7,0 %	11,7%	7,0 %	7,7 %

HISTORIE

- ☯ Sykefraværsprosjekt 1995
- ☯ Ny strategi 2001
- ☯ IA-avtale
- ☯ LØFT
- ☯ Lederprogram fra 2006
- ☯ Høsten 2006 : helsefremmende lederskap
- ☯ Ny strategi jan 2007

Ny AML
Formål : helsefremmende arbeidsplasser

Helsefremmende og langtidsfrisk kommune er ikke et prosjekt

- ☯ Et helhetssyn i organisasjonen
- ☯ Vi jobber med å skape en helt ny kultur

Sykefraværsarbeid er ikke prosjektarbeid

- ☯ Drift

Prosjektet

- ☯ Å lage en strategi med prosedyrer, verktøy med mer
- ☯ Å implementere denne

Kvalitetskommuneprogrammet

En styringsgruppe

2 delprosjekt med egne prosjektgrupper

Delprosjekt : Kvalitet i omsorgssektoren

- ☯ Kriterier for tjenenester i sykehjem og hjemmetjeneste
- ☯ Styrke brukerdialogen

Delprosjekt : HeLa

- ☯ Statistikk og effekt
- ☯ Økt intern mobilitet
- ☯ Hva skal til for at vi vil og kan komme på jobb når vi kan ?

BODØ KOMMUNE EN HELSEFREMMEDE OG LANGTIDSRISK ORGANISASJON



BRA FOR
INNBYGGERNE, MEDARBEIDERNE OG ORGANISASJONEN

STRATEGIEN ER BASERT PÅ :

Langtidsfrisk www.langtidsfrisk.com

☯ det fremmende prinsippet

Aaron Antonovsky :

☯ salutogenese

☯ helsesyn

☯ mestringsteori

☯ Et humanistisk verdigrunnlag

☯ humanistisk lederskap

☯ Helsefremmende arbeidsplasser HEFA

☯ www.prevent.se

☯ Søren Ventegodt - arbeidslivskvalitet

LANGTIDSFRISK

Andelen langtidsfriske er et mål på organisasjonen

Ansatt i minst 3 år,
ingen sykefraværsdager de 2 siste årene



DEN LANGTIDSFRISKE ORGANISASJONEN :

- ☯ Bevisst organisasjon
 - ☯ verdigrunnlag og mål : kjent og akseptert
- ☯ Kreativt miljø / åpent arbeidsklima
 - ☯ Basert på tillit og respekt _ man duger som den man er
 - ☯ Høyt under taket
 - ☯ Godfotteorien
 - ☯ Det er lov å gjøre feil
- ☯ Fremmende lederskap
 - ☯ Medarbeiderne er sett, hørt og behøvd
 - ☯ Og gitt de beste forutsetninger
- ☯ Fremmende medarbeiderskap
 - ☯ Gitt / tatt myndighet og ansvar

Helse

Frisk

Ikke
frisk

Ikke
syk

Syk

Hva skal til for
at vi (vil og kan) komme
på jobb når vi kan ?

Dimensjonert
ut fra
at vi ikke alltid
er 100%

*Hvordan er det
når det er som
best ?*

Ønsket tilstand

Nå-tilstand

Handlingsplan for å oppnå ønsket
tilstand

Skill mellom

mål (det vi skal oppnå) og
middel (det som vi skal gjøre)

Oppfølging : det som måles og
belønnes blir gjort

IGP-METODEN

Roller som bør gå på omgang

- ☯ 1 gruppeleder –
- ☯ 1 som skriver på flipover
- ☯ 1 som legger fram i plenum

Individuelt : hver enkelt tenker over oppgaven og noterer stikkord

Gruppen : runder der alle presenterer sine tanker.

- ☯ Starte med at alle sier en ting og går runden til alle har sagt sitt.
Dersom noen har sagt alt de vil sier de pass. Alt noteres på flipover
- ☯ Deretter diskuteres momentene, det oppsummeres og prioriteres.
Gruppen blir enig om hva som skal legges fram i plenum

Plenum :

- ☯ Alle gruppene legg fram på flipover
- ☯ Plenum diskuterer, oppsummerer og konkluderer dersom det er nødvendig

INDIVIDUELT

Hvordan er det når det er som best :

Hva legger jeg i verdibegrepet og hvordan kan jeg vise dette i praksis

GRUPPE

Runde ett og ett punkt; alle presenter sitt selv om det er sagt før

Hva må vi gjøre for å få det slik vi vil ha det ?

- Handlingsplan

PLENUM

- Gruppene presenterer
- Felles oppsummering

VÅR STRATEGI

*Visjon :
Vi er en framgangsrik
organisasjon*

FREMMENDE ARBEID

FOREBYGGENDE ARBEID

REAGERENDE ARBEID

*Vi tror ikke at våre utfordringer kan løses med
bare reagerende arbeid*

	FREMMENEDE	FORE-BYGGENDE	REA-GERENDE
INDIVID - Privat	Velge et sunt liv i balanse	Livsstil- endring	Behandle Løse problemer
INDIVID - I arbeid	Arbeidsglede, trivsel og mestring	Identifisere og fjerne risiko Systematisk HMS-arbeid	Følge opp sykmeldte
GRUPPE	Utvikle en god arbeidsplass / arbeidsfellesskap		Løse problemer
ORGANI- SASJON	Verdi - mål Ledelse - medarbeidere Klima / samhandling		
ORGANISATORISK FYSISK		PSYKOSOSIALT KJEMISK / BIOLOGISK	

	FREMMENDE	FORE-BYGGENDE	REA-GERENDE
INDIVID - Privat	Holde kroppen i form Balanse		Behandling
INDIVID - I arbeid	Bevisst holdning til arbeidsteknikk Balanse : turnus + ekstrajobbing		Veiledning – hindre gjentakelse
GRUPPE	Kultur Samhandling	Kartlegging Gode prosedyrer	Avvik Lære av det som går galt
Organisa- sjon	Organisering Bemanning Lederskap – Medarbeiderskap	Organisering Hjelpemidler Opplæring	
ERGONOMI I SYKEHJEM			

ORGANISERING AV ARBEIDET

- ☯ Lederansvar
- ☯ Arbeidsmiljøgrupper på arbeidsplassene

- ☯ PO-sjef / Leder friskvernteamet PO og Leder BHT jobber med strategien og er pådrivere
- ☯ PO-kontorets friskvernteam (3 årsverk)
- ☯ Intern BHT 5,2 årsverk

- ☯ Kvalitetskommuneprogrammet ga oss 3-partsamarbeidet

- ☯ 12 prosessledere er utdannet – flere kommer
 - ☯ 2 HTV
- ☯ Andre sentrale støttespillere

STRATEGISK ARBEID

Langtidsfrisk

- ☯ Johnny Johnsson vår mentor
- ☯ Medlem i Møteplassen langtidsfrisk

Samarbeid med fastlegene

- ☯ Alternativ til sykmelding
- ☯ Kopi av oppfølgingsplanene til fastlegen

Samarbeid med NAV

- ☯ Overordnet strategisk nivå
- ☯ Utøvende nivå

Måle andelen langtidsfriske

Gode måltall, bl.a på fravær

Hva virker ? – måle effekt

UTVIKLE FELLESSHAPSKULTUR KOMMUNEN DET ER DU OG JEG

- ☯ Omdømmebygging
- ☯ Fest for alle i Spektrum høsten 2007
- ☯ Seminarer :
 - ☯ Humor
 - ☯ Arbeidsglede
- ☯ 3- og 7-toppsturen

FREMMENDE ARBEID

Spre / bruke det fremmende prinsippet

☯ Som best – nå – hvordan få det som best

☯ IGP

Arbeide med de 4 kritiske faktorene

☯ Verdigrunnlag KOR

☯ Prosessarbeid i personalgruppene

☯ Lederutviklingsprogrammet tar nå opp humanistisk lederskap

Prosjekter i virksomheter :

☯ 4 langtidsfriske barnehager

FOLKEHELSEARBEID

- ☯ Sunnere kantiner; sunne alternativer
- ☯ Treningsavtale
- ☯ Bruk av Bodømarka
- ☯ Samarbeid med Nasjonalforeningen om røykeslutt-kurs
- ☯ Samarbeid med Folkehelsekoordinatoren
 - ☯ De fleste av våre medarbeidere er også våre innbyggere
 - ☯ Fræsk Bodø
- ☯ Røykfri arbeidstid fra 01.01.2010

FOREBYGGENDE ARBEID

☯ SYSTEMATISK HMS-ARBEID

- ☯ Nytt datasystem KS / HMS skal kjøpes inn og tas i bruk

☯ Forebygging av konflikter

- ☯ Dyktiggjøre ledere

☯ Økt intern mobilitet – prosjekt i Kvalitetskommuneprogrammet

- ☯ Prosjekt gravide: jordmor i 20 % stilling
 - ☯ Basseng
- ☯ Forflytningskultur i sykehjem
- ☯ Vold / trusler om vold
- ☯ Hygiene i barnehagene
- ☯ Prosjekt støy

SYKEFRAVÆR

Hva handler det om ?

SYKELIGHET \neq SYKEFRAVÆR

- ☯ Sykdom der vi ikke skal komme på jobb
- ☯ ??
- ☯ Skulk (eller en litt lav arbeidsmoral ?)
- ☯ Skjuler det seg helt andre ting ?
 - ☯ Ta i bruk andre ordninger

Sykefravær er ikke (bare) et spørsmål om å være syk eller frisk, men et aktivt valg om hvor vi skal være når vi har fysiske, psykiske eller sosiale begrensninger

Magnar Kleiven Arbeidsmedisiner

TILLIT ARBEIDSGIVER - ARBEIDSTAKER

KOMME PÅ JOBB NÅR JEG KAN



VÆRE HJEMME NÅR JEG MÅ

En ny kultur **Hva er bra for oss : myter eller sannheter ?**

Vil og kan komme på jobb alle dagene vi kan

☯ Også med redusert arbeidsevne

Vil komme på jobb :

☯ Mening og motivasjon

☯ Vite at det er viktig at du kommer

Kan komme på jobb :

☯ Dimensjonert ut fra at vi ikke alltid er 100 %

☯ Holdning fra leder og kollega

REAGERENDE ARBEID

- ☯ Tett oppfølging av sykmeldte
 - ☯ Lederansvar – støtte fra PO / BHT
 - ☯ Langtidssykmeldte
 - ☯ Hyppig kortidsfravær
- ☯ Samtale med dem som har hyppig korttidsfravær
- ☯ Spørsmål på egenmeldingsskjemaet :
 - ☯ Er fraværet arbeidsrelatert
 - ☯ Ønsker du kontakt med BHT
- ☯ Bruk av virkemidlene til NAV
- ☯ Snakke om ukultur – reagere når vi ser det

☯ Bruke BHT

☯ Fysioterapeut : akutt hjelp

☯ Psykiatrisk sykepleier

☯ Bassengtilbud for sykmeldte med muskel- og skjelettplager

☯ Verktøy for BHT - funksjonsvurdering

PROSESSARBEID I PERSONALGRUPPER

- ☯ Kvalitet
- ☯ Helsetrappa
- ☯ Er syk lik fri fra jobb ?
- ☯ Oppfølging av fravær
 - ☯ Vi trenger deg på jobb : Er det noe vi kan gjøre for at du kommer tilbake på jobb ?
- ☯ Hva skal til for at vi vil og kan komme på jobb når vi kan ?

VEIEN VIDERE

- ☯ Tilsette bedriftslege
- ☯ Samtale med alle sykmeldte etter 3 uker v/BHT
 - ☯ Vite med om fraværet
- ☯ Konfliktløsning
 - ☯ Dyktiggjøre ledere
 - ☯ Meglere
- Mestringsgrupper
 - ☯ KID + KIB
 - ☯ Muskel- og skjelettplager
- ☯ Økt intern mobilitet
- ☯ Utdanne Arbeidslivsguiden www.sollan.no
 - ☯ Profråd – JTI og energihjulet
 - ☯ Identifisere friskfaktorer og energilekkasjer

MESTRING

Resultatformelen utledet av Antonovskys mestringsteori

RESULTAT =

RESSURSER ¹ X

KOMPETANSE ² X

KOMMUNIKASJON ³ X

MOTIVASJON ⁴ X

MENING ⁵