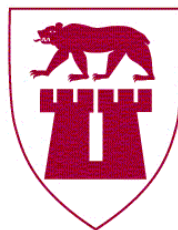
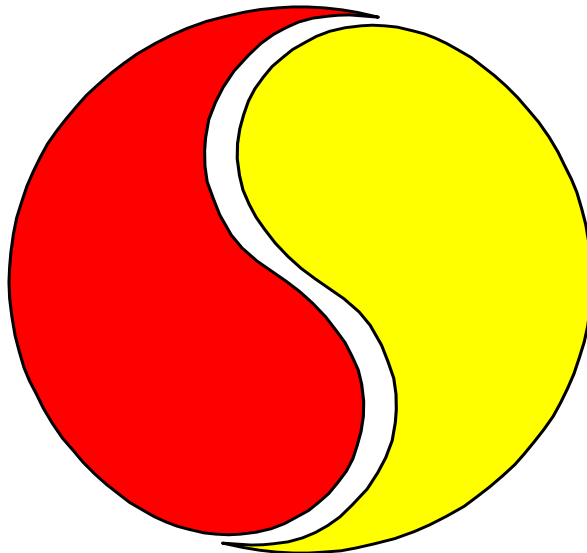


Prosjektrapport

”Et friskere liv på jobb”

1. februar 2006 – 30. juni 2008



Sarpsborg kommune

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning

1.1 Hensikten med prosjektet

2.0 Hovedmål for prosjektet

2.1 Delmål for prosjektet

2.1.1 Effektmål

2.1.2 Resultatmål

2.1.3 Prosessmål

3.0 Prosjektorganisering

3.1 Prosjektgruppen

3.2 Referansegruppen

3.3 Prosjekteiere

3.4 Prosjektleder

3.5 Prosjektets styringsgruppe

4.0 Hva har blitt gjennomført

4.1 Arbeidshelseundersøkelser

4.2 Tiltak, Vaskeri- og renhold

4.3 Tiltak, Hjemmebaserte tjenester Tune

5.0 Oppsummering

1.0 Innledning

Prosjektet ” Et friskere liv på jobb” ble startet opp i Sarpsborg kommune 1. februar 2006. Målgruppen for prosjektet var 130 renholdere innen *virksomhet vaskeri/renhold* og 15 hjemmehjelpere i *virksomhet hjemmebaserte tjenester Tune*.

Sarpsborg kommune ble IA-bedrift allerede i 2002. Det pågikk derfor allerede et systematisk arbeid i virksomheter og kommuneområder for å redusere sykefraværet og tilrettelegge for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Utfordringene var spesielt store i de virksomhetene som hadde ansvaret for vaskeri, renhold og hjemmebaserte tjenester. Med utgangspunkt i IA-tenkningen, og med basis i grunnleggende holdninger og verdier i kommunens arbeidsgiverpolitikk, ble prosjektet ” Et friskere liv på jobb” etablert for å sette fokus på arbeidsforhold og utfordringer som medarbeiderne i disse fagområdene møter i hverdagen. Hensikt var å utvikle bedre arbeidsmetoder, arbeids- og helsevilkår for denne gruppen av medarbeidere.

Sarpsborg kommune har gjennom prosjektperioden hatt gleden av å samarbeide med:

- **NAV Arbeidslivssenter Østfold**, som har bidratt med god veiledning og rådgivning, vært en viktig støttespiller i gjennomføringen av de ulike tiltakene og ytet økonomisk støtte gjennom sine tilskuddsordninger.
- **Kommunal Landspensjonskasse (KLP)**, som har bidratt med veiledning og med kr. 200.000 i økonomisk støtte.
- **Hjelp 24 Bedriftshelsetjeneste**, som har bidratt med helseundersøkelser, god veiledning og oppfølging av den enkelte ansatte, samt vært en viktig bidragsyter i de ulike prosessene i prosjektet.
- **Fagforbundet Sarpsborg**, som har bidratt til å motivere sine medlemmer, kommet med innspill til prosessen og vært tilrettelegger på forskjellig vis.

Totale eksterne tilskudd har vært på ca. kr. 300.000, og til sammen er det kanalisert kr. 488.000 til prosjektet over kommunens sentrale IA-budsjett. I tillegg kommer noen midler fra virksomhetenes egne budsjett.

1.1 Hensikten med prosjektet

Som nevnt innledningsvis slet de to virksomhetene med høyt sykefravær og store utfordringer i arbeidshverdagen. Både NAV Arbeidslivssenter og Hjelp 24 Bedriftshelsetjeneste anbefalte Sarpsborg kommune å se spesielt på situasjonen for denne utsatte gruppen av medarbeidere. KLP dokumenterte samtidig at mange av de medarbeiderne som har fysisk tungt arbeid faller tidlig ut av yrkeslivet, med overgang til uførepensjon.

Sarpsborg kommune hadde på dette tidspunktet slutført etableringen av IA-rutiner for oppfølging og tilrettelegging. Det var derfor en naturlig videreutvikling å starte et prosjekt der rammevilkårene i arbeidshverdagen skulle bli nærmere undersøkt. Hovedprofilen for prosjektet ”Et friskere liv på jobb” ble forebyggende arbeid: Det var ønskelig å utprøve effektene av endringer i arbeidsutstyr og økt fokus på ergonomi, helsefremmende tiltak, høyere kompetanse og innsikt i egen livssituasjon og mestring.

2.0 Hovedmål for prosjektet

Prosjektet ”Et friskere liv på jobb” har hatt som hovedmål å prøve ut aktuelle tiltak som kan bidra til økt trivsel og mestring for medarbeiderne i de aktuelle virksomhetene, redusere sykefravær og fremme nærvær i arbeidshverdagen.

2.1 Delmål for prosjektet

- Se sammenhengen mellom livsstil, mestring og helse
- Utveksling av kompetanse for sammenlignbare yrkesgrupper
- Standardisering av rutiner og utstyr i hjemmene til brukerne av tjenestene
- Strukturert arbeid for å redusere sykefraværet
- Øke fag- og mestringskompetansen
- Fokus på faktorer som fører til nærvær
- Fokus på trivsel og sosiale relasjoner
- Hindre utstøting fra arbeidslivet
- Fremme yrkesstolthet

2.1.1 Effektmål

- ⇒ Redusert sykefravær
- ⇒ Kompetanseutvikling
- ⇒ Ny giv

2.1.2 Resultatmål

- ⇒ Forebygge sykefravær på lang sikt
- ⇒ Forebygge utbrenthet og slitasje
- ⇒ Kompetanseheving
- ⇒ Økt selvbevissthet og mestringsopplevelse

2.1.3 Prosessmål

- ⇒ Organisasjonsutvikling
- ⇒ Videreføring av prosjekterfaringen til andre virksomheter

3.0 Prosjektorganisering

Det har vært mange aktører med i gjennomføringen av prosjektet. Hovedpersonene er de ca. 150 medarbeiderne i de to fagområdene vaskeri/renhold og hjemmebaserte tjenester. Og gjennom den formelle organiseringen av prosjektet har også mange andre vært engasjert:

3.1 Prosjektgruppen :

Virksomhetsleder vaskeri – og renhold, Guri Tysil
Virksomhetsleder hjemmebaserte tjenester Tune, Solbjørg Johansen
Verneombud hjemmebaserte tjenester, Siw Stephansen
Hovedtillitsvalgt Fagforbundet Sarpsborg, Eva Johansen
NAV Arbeidslivssenter ved rådgiverne Jørgen Q. Larsen og Line Motzfeldt
BHT Hjelp 24, Dr. Bjørn E. Belstad og bedriftssykepleier Marit Tolleshaug
Rådgiver KLP, Vibeke Os Bratlie
IA-rådgivere Sarpsborg kommune, Magnus Eriksen og Kathe S. Antonsen

3.2 Referansegruppen :

Virksomhetsleder vaskeri – og renhold, Guri Tysil
Virksomhetsleder hjemmebaserte tjenester Tune, Solbjørg Johansen
Hovedverneombud Sarpsborg kommune, Liv Th. Fjeld
Verneleder Sarpsborg kommune, Knut A. Haugen
Hovedtillitsvalgt Fagforbundet Sarpsborg, Eva Johansen
BHT Hjelp 24, bedriftslege Bjørn E. Belstad
NAV Arbeidslivssenter ved rådgivere Jørgen Q. Larsen og Line Motzfeldt
IA-rådgivere Sarpsborg kommune, Magnus Eriksen og Kathe S. Antonsen

3.3 Prosjekteiere:

Kommunesjef drift, Kirsti Skaug/Anita Grøseth
Kommunesjef personal og organisasjon, Reidar Handelsby

3.4 Prosjektleder

IA-rådgiver Jan T. Engen/Magnus Eriksen

3.5 Prosjektets styringsgruppe:

HAMU, Sarpsborg kommune

4.0 Hva har blitt gjennomført ?

4.1 Arbeidshelseundersøkelser

Ved oppstart av prosjektet var samtlige medarbeidere som skulle delta gjennom en arbeidshelseundersøkelse foretatt av Hjelp 24 Bedriftshelsetjeneste. Det ble gjennomført separate undersøkelser for ansatte ved *hjemmebaserte tjenester Tune* og ansatte i *virksomhet vaskeri og renhold*.

- Ved *vaskeri/renhold* var det totalt 133 renholdere som fikk tilbud om time hos bedriftslegen. Helseundersøkelse hadde vekt på sammenheng mellom helse og arbeidsmiljø. Det ble også foretatt en kartlegging av arbeidsmiljøet ved virksomheten. 119 besvarte et spørreskjema og ble samtidig intervjuet av bedriftslegen om arbeidsmiljøet. Det ble dokumentert at hele 76 % av de ansatte hadde hatt yrkesrelaterte belastningslidelser det siste året. Plager i skulder, nakke og armer var vanligst. Renholderne i skoler og barnehager hadde også mye ryggplager. 25 % oppga helseplager relatert til inn klima og 18 % til psykososiale forhold. Trivselen ble imidlertid beskrevet som meget bra.
- Ved virksomhet *hjemmebaserte tjenester Tune* ble alle medarbeiderne ved virksomheten samlet til en felles samling på Tingvoll sykehjem mai 2006, der fokus var arbeidsmiljø og helse, relatert til arbeidsmiljø. Ved denne samlingen besvarte de ansatte tilsvarende spørreskjema som ved *vaskeri/renhold*. 17 av 19 (89 %) oppga belastningsplager siste året relatert til jobben. Her var ryggplager hyppigst, fulgt av plager i armer, skuldre, nakke og føtter. De ansatte opplevde imidlertid svært god trivsel i jobben.

I løpet av prosjektet har alle medarbeiderne fått tilbud om livsstilshelsekontroll hos Hjelp24 Bedriftshelsetjeneste. Fokus her var blodtrykk, kolesterol, blodsukker, røyking og trim.

Høsten 2008 vil arbeidsmiljøundersøkelsen fra 2006 gjentas, slik at eventuelle endringer kan måles.

4.2 Tiltak i regi av prosjektet – *vaskeri/renhold*

18. april 2006 var det kick-off-seminar for prosjektet "Et friskere liv på jobb" på hotell Quality i Sarpsborg. Samlingen fikk riksdekning gjennom NRK. 160 personer deltok, og dette markerte starten for mange flotte initiativ i regi av prosjektet.

Ved oppstart:

- Informasjon til de ansatte om prosjektet.
- Kick-off-seminar.
- Arbeidshelseundersøkelse med vekt på sammenheng mellom helse og arbeidsmiljø.

I prosjektperioden:

Det har blitt satt sterkt fokus på nærvær og nærværsfaktorer for medarbeiderne. Ledelsen for *vaskeri/renhold* har på en meget god måte klart å møte den enkelte medarbeiders behov, med økt tilrettelegge for arbeidstakere som har vært i behov av dette for en kortere eller lengre periode, og tett oppfølging av medarbeidere som er sykemeldt eller står i fare for å bli

sykemeldt. ”Å se den enkelte medarbeider” har hatt en høy prioritet, og det samme gjelder kompetanseutvikling. Følgende tiltak har vært gjennomført i regi av virksomheten gjennom prosjektperioden:

- Jevnlige møter med prosjektgruppen og referansegruppen.
- Virksomheten har organisert ulike former for trening for de ansatte.
- Tilbud om massasje i arbeidstiden.
- Etablert ” Møteplassen” hvor sykemeldte arbeidstakere kan møtes og holde jevnlig kontakt med arbeidsplassen og kollegaer.
- Kompetansehevede tiltak, inklusive dataopplæring for ansatte som har hatt behov for dette.
- Bibliotekbesøk for å lære om alternative læringsmedier.
- Mestringsseminar.
- Livsstilshelsekontroll i regi av bedriftshelsetjenesten.
- Tett oppfølging av medarbeidere gjennom ” mini-IA ” møter hver 14 dag.
- Bedriftslegen som fast deltaker i ordinære IA-møter.

Tiltakene har gjennomgående blitt meget godt mottatt av medarbeiderne og har gitt god uttelling. Alle tiltakene vil bli videreført i ordinær drift på virksomheten.

4.3 Tiltak i regi av prosjektet – *hjemmebaserte tjenester Tune*

Ved oppstart:

- Planlegging, informasjon og opplæring med de 14 hjemmehjelperne som skulle delta i prosjektet på 2 av 4 soner i hjemmebaserte tjenester Tune. (Antall hjemmehjelpsmottakere var da ca 160.)
- Prosjektleder og virksomhetsleder var i møte i hovedutvalget for helse og sosial for å informere om prosjektet.
- Informasjon og motivasjon til brukerne via brev og motivasjonsarbeid fra alle i virksomheten.
- Kompetanseoverføring mellom virksomhet *vaskeri/renhold* og virksomhet *hjemmebaserte tjenester Tune* – med hovedfokus opplæring i moderne renhold, renholdskjemi og ergonomi.
- Opplæring fra fysioterapeut fra Hjelp 24 Bedriftshelsetjenesten i ergonomi, med fokus på arbeidsstillinger og hvordan forebygge belastningsslidelser
- Helseundersøkelse fra Hjelp 24 til deltakerne i prosjektet og de øvrige hjemmehjelperne i virksomheten.
- Studiebesøk til leverandør Lilleborg med informasjon, der hjemmehjelperne var med på å velge hvilket utstyr som skulle brukes i prosjektet.

I prosjektperioden:

- Jevnlige møter med prosjektgruppen og referansegruppen.
- Flere samlinger med hjemmehjelperne med erfaringsutveksling og vurdering av utstyr og bruken av dette.
- Ytterligere opplæring fra Hjelp 24 Bedriftshelsetjeneste i ergonomi.
- Hjelp 24 Bedriftshelsetjeneste har gjennomført livsstilsundersøkelse med konkret tilbakemelding til hver enkelt ansatt om egen helse og utfordringer.
- Tilbud om røykesluttkurs (uten respons).

- Eksternt kurs med tema «hvordan jobbe smart for å beholde helsen». Dette ble svært godt mottatt.
- En hjemmehjelper fra annen sone ble inkludert i prosjektet etter ca ett år fordi hun var i ferd med å bli sykmeldt pga. belastningslidelse. Hun unngikk sykemelding før operasjon, og er i dag tilbake i jobb.
- Obligatorisk ukentlig Prana-trening. God respons fra medarbeiderne.
- Tilbud om massasje en gang pr. uke. Dette har også vært svært godt mottatt.

Virksomheten ble nominert til IA-prisen for Østfold for 2007. I den sammenhengen holdt virksomhetsleder og tillitsvalgt et innlegg på en stor HMS-konferanse i september 2007. Virksomheten ble tildelt HMS-prisen fra LO Sarpsborg for 2007, og virksomhetsleder og tillitsvalgt har også presentert prosjektet i bystyret i mars 2008.

Hjemmehjelperne som har deltatt i prosjektet har fått en mye lettere arbeidsdag ved bruk av det nye utstyret, og et mer bevisst forhold til egen helse, sett opp imot arbeidsutførelse og mestring. De er svært godt fornøyd og føler seg sett og hørt på en måte de ikke har opplevd tidligere, ved at ledelsen har gitt dem tettere oppfølging.

Sarpsborg kommune har tidligere ikke stilt spesielle krav til utstyr hos brukerne av hjemmehjelpstjenestene. Nå ble Sarpsborg kommune den første kommunen i landet som tok i bruk engangsutstyr ved rengjøring i private hjem. Det ble derfor en stor endring for mange brukere da hjemmehjelperne gikk over til standardisert utstyr. Men dette har ikke skapt problemer.

5.0 Oppsummering

Før oppstart av prosjektet slet de to virksomhetene *vaskeri/renhold* og *hjemmebaserte tjenester Tune* med høyt sykefravær og mange utfordringer i det daglige arbeidet. Utfordringene er fortsatt mange, men gjennom prosjektet har arbeidsgiver, medarbeiderne og de øvrige involverte satt lys på mange utfordringer, foreslått løsninger og iverksatt tiltak. Den enkelte medarbeider har også fått større mulighet til påvirke sin egen arbeidshverdag og det er skapt bedre forutsetninger for mestring og positiv påvirkning av egen helse.

Når prosjektdeltakerne ser tilbake på tiltakene som har blitt gjennomført i løpet av prosjektperioden, er det lett å oppdage positive resultater på virksomhetsplan og for den enkelte medarbeider. Tilbakemeldingene fra brukerne av tjenestene har også vært svært positive. Samtidig har det også vært en kraftig reduksjon i sykefraværet på de to virksomhetene:

Virksomhet vaskeri/renhold har i prosjektperioden redusert sitt fravær med ca. 45%.

Virksomhet vaskeri/renhold har i prosjektperioden redusert sitt sykefravær med ca. 45 % !

Virksomheten har ca. 130 medarbeidere som har deltatt i prosjektet. Nedgangen i sykefravær gir en stor gevinst i form av mer nærvær, men også en økonomisk uttelling. I den sammenhengen kan nevnes at KS vanligvis kalkulerer en kostnad pr. fraværsdag i arbeidsgiverperioden til ca. 2000 kr.

KS kalkulerer kostnad pr. fraværsdag i arbeidsgiverperioden til ca. 2000 kr.

Virksomhet hjemmebaserte tjenester Tune har også erfart meget positive resultater i løpet av prosjektperioden, og sykefraværet er senket med ca. 60%.

Virksomhet hjemmebaserte tjenester Tune har i prosjektperioden redusert sitt sykefravær med ca. 60% !

På virksomhet *hjemmebaserte tjenester Tune* er det 15 arbeidstakere som har deltatt i prosjektet, og nedgangen i sykefraværet har også der ført til mer nærværende og fornøyde arbeidstakere, og betydelig innsparing i vikarutgifter m.v.

Prosjekt ”Et friskere liv på jobb” har hatt som hovedmål å rette fokus mot helse, arbeid, kompetanseheving og mestring. Tilbakemeldingene fra prosjektdeltakerne og de faktiske resultatene som er oppnådd, viser at tiltakene har gitt meget positive virkninger. I det videre arbeidet må det sikres at disse erfaringene overføres fra prosjektorganisering og inn i ordinær drift, både i de to virksomhetene og i andre aktuelle virksomheter i Sarpsborg kommune.