

Da sykepleier Steinar Larssen ble syk, opplevde han at tillit gir krefter.

Mandalsmetoden

Egenmelding i Mandal

- » I 2009 innførte Mandal kommune ubegrenset egenmelding etter to år med forberedelser.
- » I 2003 startet Nærværprosjektet med å bygge opp gode styringssystemer og holdninger. 11 andre prosjekter ble gjennomført de neste fire årene. Senere kom Tillitsprosjektet.
- » Den som blir syk, kan logge seg på et eget datasystem hjemmefra og skrive egenmelding for hvor lenge man mener man trenger, maks 8 dager første gangen. Nærmeste leder får e-post. Etter tre dager får leder automatisk påminnelse om oppfølging. Er ikke leder til stede, går e-posten videre til overordnet leder.

Sykepleier Steinar Larssen går lett på foten gjennom korridoren med beboer Gunvor Rudnick på Mandal sykehjem. For bare ett år siden hadde han akutt lammelse i det ene beinet, og legen mente han måtte gi opp yrket sitt. Men med en avdelingsleder som fulgte ham opp tett, og et sterkt ønske om å komme tilbake, fikk han trent seg opp såpass at han klarte å komme på jobb i perioder, gjennom aktiv egenmelding. I dag jobber han 100 prosent igjen.

– Han kunne ringe inntil dagen før for å avklare neste dags vakt, sier avdelingsleder Cecilie Blørstad Ro.

Hennes jobb var å holde kontakten med Larssen, tilrettelegge for at han kunne jobbe når han ønsket, og koble inn de instanser som kunne hjelpe ham.

Gode tall

Mandal kommune hadde lenge et høyt sykefravær og lav reell pensjoneringsalder. Men etter at de aktivt har jobbet med arbeidsmiljøet siden 2003, har sykefraværet sunket til 26 prosent under landsgjennomsnittet.

– Det vil si 55 000 arbeidstimer fris-

grenset egenmelding, og det har gitt høyere trivsel. I 2003 pensjonerte mandalitter seg i gjennomsnitt da de ble 52 år, nå vil de jobbe de er 58.

– Dette er viktig både for den enkelte ansatte og ikke minst for kommunen som beholder kompetansen lenger, noe som igjen gir bedre tjenester til de 14 500 innbyggerne i kommunen, påpeker Johannessen.

Tallene hun kan slå i bordet med har skapt dønninger langt innover mot hovedstadens maktkorridorer. I februar ble Johannessen til og med spurt om hun kunne presentere suksessen for selveste statsministeren.

– Jeg opplevde en lydhør statsminister som virket interessert og imponert. Han var rimelig klar på at det ikke var for alle å starte opp med 365 egenmeldingsdager, men tilbakemeldingen fra flere av statsrådene var at flere kommuner som selv ønsket det, burde kunne forsøke ordningen.

Nærvær- og tillitsprosjekt

Totalt ble det gjennomført 11 prosjekt i en fireårsperiode til 2007. De startet i 2003 med Nærværprosjektet der de brukte mye tid på å bygge opp gode styringssystemer for kommunen og endre holdninger hos de ansatte.

– Hva sier man for eksempel når man møter en sykmeldt på joggetur langs bystranda? Vi ville ha vekk mistilliten, sier Johannessen.

Hun leder det som etter hvert fikk navnet Tillitsprosjektet, da de i 2007 søkte om å få bruke egenmeldinger opptil et helt år. Kommunen jobbet i to år for å få denne ordningen godkjent av Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Tillatelsen kom først da

en ny saksbehandler i departementet fikk saken.

– I etterkant kan vi se at vi faktisk trengte så lang tid på å forberede for den nye egenmeldingsordningen. Det er ikke noe en kommune kan sette i gang med over natta. Vi måtte utvikle datasystemer som støtter de nye rutinene, forteller Johannessen.

Hun legger til at fordelene med egenmelding er at du ser på deg selv som ansatt, ikke som pasient. Du velger det friske framfor det syke. Det gjør veien tilbake til arbeidet enklere.

Blomster på 16. dag

Alle ansatte i kommunen har fått små «tillitskort» som hjelper dem med å logge seg på systemet og skrive egenmelding elektronisk hjemmefra når de blir syke. Det hele er koblet opp mot e-postsystemet slik at nærmeste leder får en e-post fra den ansatte ved sykdom. Etter tre dager sender så datasystemet automatisk mail til leder om oppfølging av den ansatte. Dersom den ikke besvares innen tre dager, går mailen automatisk videre til lederen over, og deretter til personalavdelingen. På den måten sikres det at lederne følger opp de syke.

Lederne må ha samtaler med den som er syk nesten ukentlig. På den 16. sykedagen sender arbeidsgiveren en blomsterhilsen med ønske om god bedring.

– Systemet krever mye av mellomlederne og gjør at vi ikke har like god tid som før til å ta oss av dem som faktisk er på jobb, sier tre av avdelingssykepleierne vi snakker med på sykehjemmet.

– Nå gir vi kanskje mer en liten klapp på skulderen i gan-



«Det er fantastisk hvordan de syke nå følges opp»

Avdelingssykepleier Inger-Helen V. Haga

kere, eller 25 årsverk friskere, sier prosjektleder Siren Vetnes Johannessen.

Et av tiltakene var å innføre ube-



FORNØYD: – Få med at Steinar er en veldig flink sykepleier og at jeg kan snakke med avdelingsleder Cecilie om alt! foraner beboer Gunvor Rudnick når hun lar seg avbilde på sengekanten med Steinar Larssen.



TOMMELEN OPP: – På kurset lærte vi å ha tommelen oppå armen til pasienten når vi skal leie vedkommende med oss. Ikke ta det vanlige grepet med tommelen rundt. Det oppleves mer truende, forteller fra venstre avdelingssykepleierne Inger-Helen V. Haga, Cecilie Blørstad og sykepleier Marit H Støle.



VIL FORTSETTE: Den spesielle egenmeldingsordningen i Mandal gjelder fram til 2011. – Vi kommer helt sikkert til å søke om forlenget, sier Siren Vetnes Johannessen.



GODT FORNØYD: – Selv om de syke følges opp mer nå enn før, ser det ikke ut til å gå på bekostning av de friske som er på jobb. I medarbeidertilfredshetsundersøkelsen fra høsten 2009 er de fleste ansatte på Mandal sykehjem godt fornøyd med den oppfølgingen de får, sier avdelingsleder Lise Grøvan Røysland (stående). Karina Dybesland mater en beboer.

gen og spør hvordan det går. Men det er fantastisk hvordan de syke nå følges opp. Den jobben tar vi gjerne hvis de kan komme tilbake, sier avdelingssykepleier Inger-Helen V. Haga.

– På den måten får vi ikke bare friskmeldinger på mandager slik det var før når legene styrte det. Nå får vi det også på andre ukedager, sier Johannessen.

«Statsministeren var rimelig klar på at det ikke var for alle å starte opp med 365 egenmeldingsdager.»

Prosjektleder Siri Vetnes Johannessen

Egenmeldingene skrives for så lenge man selv føler det er nødvendig å være borte fra jobb, maks åtte dager ganger to til å begynne med, deretter 16 dager om gangen.

Økt grunnbemanning

Blant alle de tiltak Mandal kommune har gjort for å minske sykefraværet, bør den økte grunnbemanningen på sykehjemmet nevnes. Det har resul-

tert i at sykefraværet sank på den avdelingen som prøvde det først, fra 14 prosent i begynnelsen av 2008 til under 2 prosent i begynnelsen av 2010.

På den måten har de også fått gjort noe med den ufrivillige deltiden. Gjennom å bruke vikarbudsjetten på forhånd, har de ansatte fått høyere stillingsprosent, slik at det på turnusen er mer enn minimumsbemanning. Det vil si at på avdelingene er det fra en til to flere personer på vaktlista nå i forhold til før. Det er nesten alltid noen som er borte, så den ekstra vaktten kalles «stjernevakt» siden den kan fordeles på tvers av avdelingene ved behov.

– Vi fikk ideen til å bruke oss av vikarbudsjetten på forhånd fra brannvakta rett over veien her. Tilbakemel-





dingene vi får er at det ikke er fullt så mye stress i forhold til korttidsfraværet, og de ansatte har senket skuldrene mer, sier leder ved sykehjemmet, Øyvind Seland.

– De eneste som ikke er glade i det nye systemet er de som ønsker ekstravakter, supplerer avdelingssykepleier Lise G. Røyland.

Kurs i takling av vold

– Vi har også et veldig godt samarbeid med Nav, poengterer Johannessen.

Nav har blant annet bidratt med midler slik at en jordmor er frikjøpt i en 20 prosents stilling for å følge opp gravide ansatte. Med bedre tilrettelegging står gravide lenger i stillingene før de går i permisjon.

Som et reint forebyggende tiltak har

Nav også bidratt slik at ansatte på et par avdelinger ved sykehjemmet har fått kurs i hvordan de skal håndtere utagerende eller voldelige personer. Avdelingene har de tyngste demente og også noe psykiatri.

– Det gjør noe med mennesker å bli slått og spyttet på. Vi merket utmattelsen blant personalet og lå i forkant. Vi så at her ville det bli et ras av sykmeldinger hvis vi ikke gjorde noe, sier avdelingssykepleier Inger-Helen V. Haga.

Dermed ble det fire dagers kurs i den såkalte «Løvsdaskolen».

– Det handler kort sagt om hvordan man minimerer kriser og nærmer seg mennesker på en måte som virker bertryggende og ikke truende, forteller avdelingssykepleier Cecilie Blørstad.

Triksene er blant annet å få blikkontakt og ikke stille seg rett foran beboeren når man henvender seg til vedkommende, men gjerne komme inn litt skrått fra siden.

– En hjelpepleier sa til meg at hverdagen er blitt ny etter kurset. Og jeg ser det på ansiktsuttrykkene til personalet at de tar det lettere enn før hvis de får beskjed om å være på en gruppe med krevende pasienter, sier Haga.

– Andre forskjeller i forhold til før?

– Det er blitt færre skader blant personalet. Personalet er blitt tryggere og det smitter også over på pasientene. Nå forebygger vi hendelser, det merkes ved at det er roligere i gangene. ■■■

Tekst **Eivor Hofstad** Foto **Erik M. Sundt**

SYK? Møter man en som er sykmeldt, for eksempel på skitur på stranda, er det viktig å ikke reagere på en måte som skaper mistillit.