



Saksframlegg

Arkivsak-dok. 26/1774-1
Saksbehandler Nina Rønningen

Utvalg	Møtedato
Administrasjonsutvalget 2023 - 2027	12.03.2026
Helse- og omsorgsutvalget 2023 - 2027	10.03.2026
Oppvekst- og utdanningsutvalget 2023 - 2027	10.03.2026
Kommunestyret 2023 - 2027	19.03.2026

Orientering om Grimstadmodellen

Kommunedirektørens forslag til vedtak

Saken tas til orientering.

Vedlegg

Presentasjon - Orientering til kommunestyret 15.05.2025

Kommuneplanen

Arbeidet med Grimstadmodellen støtter opp under flere av kommuneplanens satsingsområder. Gjennom fokus på tidlig innsats, ledelse og nærvær, bidrar modellen til bedre trivsel, økt kvalitet i tjenestene og et mer attraktivt og kompetent arbeidsmiljø. Dette styrker kommunen både som arbeidsgiver og samfunnsutvikler.

Sammendrag

Det vises til presentasjon av Grimstadmodellen i kommunestyret 15. mai 2025.

Denne orienteringen gir en status for arbeidet med implementering av modellen, samt en oppsummering av erfaringer og effekter som har fremkommet i løpet av 2025.

Fakta

Grimstad kommune har over flere år arbeidet systematisk med tiltak innen HMS og nærvær. Høsten 2024 ble Grimstadmodellen innført som en metode hvor man setter fokus på dialog og muligheter i tettere samarbeid mellom ansatt, leder og fastlege. Modellen legger til grunn at jevnlig dialog mellom leder og ansatt er avgjørende for å forstå arbeidshverdagen og sikre nødvendig oppfølging.

Det er lagt ned betydelig arbeid i implementeringen av Metode jobbliste i oppfølgingen av ansatte. Det har også vært et særskilt fokus på gode oppfølgingsplaner som understøtter dialogen med fastlegene.

Grimstadmodellen gjennom 2025

HR/HMS har gjennom året gjennomført en rekke aktiviteter og opplæring for å støtte

implementeringen:

- Grimstadmodellen som tema på lederskolen
- Presentasjon av metoden på personalsamlinger i virksomhetene
- Støtte og veiledning i enkeltsaker
- En gruppe utvalgte ledere fikk direkte oppfølging/veiledning av fastlege og forsker Cathrine Abrahamsen våren 2025
- HR har informert om Grimstadmodellen og resultater på allmennlegeutvalgets møte i november 2025

HMS-gruppene har en nøkkelrolle som pådrivere i dette arbeidet. Det ble derfor gjennomført en egen dialogkonferanse for tillitsvalgte, verneombud og ledere i april 2025, hvor deltakerne fikk opplæring i Metode jobbliste av fastlege og forsker Cathrine Abrahamsen, tilsvarende den opplæringen som ble gitt lederne og legene høsten 2024.

Evaluering fra ledere og leger i bruk av Grimstadmodellen

Det har vært sendt ut evalueringsskjema til alle ledere og fastleger i Grimstad i februar og i mai 2025.

Begge evalueringene viser at Grimstadmodellen har gitt positive effekter:

- Bedre relasjon mellom leder og ansatt.
- Ansatte opplever seg mer sett og bedre fulgt opp.
- Fastlegene er bevisste på viktigheten av dialogen mellom ansatte og leder, og etterspør i mye større grad «jobbliste-samtalen».
- Leder og ansatt utarbeider mye oftere en plan for videre oppfølging og eventuelt tilrettelegging.
- Både ledere og NAV melder om flere graderte sykmeldinger.

Resultater fra arbeidsmiljøundersøkelsen 2025 relatert til Grimstadmodellen

Arbeidsmiljøundersøkelsen som ble gjennomført november 2025 inkluderte spørsmål om nærværsfaktorer som trygghet, meningsfullhet og autonomi i arbeidshverdagen, samt konkrete erfaringer med og bruken av Grimstadmodellen (jf. egen sak 26/1777-1).

Resultater særlig rettet inn mot implementering av Grimstadmodellen:

- 80% av respondentene svarer at de kjenner til mulighetene og eventuelle begrensninger for tilrettelegging på egen arbeidsplass.
- Like mange mener at de har lav terskel for å snakke med sin leder om eventuelle tilretteleggingsbehov.
- 90% mener at det å være i jobb har en positiv innvirkning på helsen.
- Jobblistesamtaler:
 - 228 (19%) har hatt én eller flere jobblistesamtaler i løpet av det siste året
 - 734 (59%) angir at det ikke har vært behov
 - 268 (22%) svarer Nei, men det kunne vært nyttig
 - Av de som har hatt én eller flere samtaler svarer 90% at det ble opplevd som nyttig

Øvrige erfaringer og status:

- Grimstad-leger gir arbeidsgiver flere tilbakemeldinger på sykmeldingsblanketten
- Økning i graderte sykmeldinger i forhold til 100%
- Sykmeldte blir friskmeldt på torsdag/fredag før jobbbehold
- Ansatt/pasient har blitt «sendt tilbake» til leder for å avklare tilretteleggingsmuligheter før en

- eventuell sykmelding
- Det oppleves økt positivitet rundt det å være noe til stede, og at 100% sykmelding er unntaket
- Mer bevissthet rundt egenmelding vs. sykemelding. Oppfordres av lege til å bruke egenmelding først (i de tilfeller der det er forbigående sykdom)
- Lege opplever at færre pasienter forteller om dårlig relasjon/kommunikasjon med sin leder
- Tilbakemelding fra rådgivende lege på NAV om at de opplever færre drøftinger relatert til aktivitetsplikten ved 8 ukers sykmelding – gjelder 100% sykemeldinger
- NAV opplever samarbeidet med Grimstads leger som svært godt!

Tilbakemeldingene kan tyde på at ved å ha tett dialog med ansatte, samt godt samarbeid med fastlege og NAV tidlig i et fravær, kan det ha en positiv effekt. HR har etter sommeren 2025 fått tilbakemelding fra ledere om at det er flere graderte sykmeldte enn tidligere. Gradert sykmelding krever god planlegging og tilrettelegging, noe «jobbliste-samtalen» skal bidra til å finne gode løsninger på. For den ansatte gir gradert sykmelding mulighet til å bevare faglig tilknytning og relasjon til kolleger og brukere, som igjen bidrar til kontinuitet i tjenestene og kan redusere risikoen for langvarig fravær.

Grimstadmodell - dialoglass for gravide

Tall fra NAV viser en økende trend i sykefravær blant gravide nasjonalt, en utvikling vi også ser her i kommunen. Vi ønsker at ansatte skal oppleve trygghet og gode rammer på arbeidsplassen gjennom hele svangerskapet. For de fleste har det å være i arbeid under graviditeten positive helseeffekter, både fysisk og psykisk.

For å styrke oppfølgingen har vi etablert en egen dialogplass for gravide, der vi benytter metodikken fra Grimstadmodellen. I møtene deltar leder, den gravide og vår kontaktperson i bedriftshelsetjenesten. Bedriftshelsetjenesten gjennomfører en risikovurdering av arbeidssituasjonen og gir faglige råd knyttet til tilrettelegging. Ved behov kan hun også fungere som bindeledd mellom fastlege, kommunejordmor og arbeidsgiver dersom det er usikkerhet rundt utfordringsbildet. Tiltaket ble innført i desember 2025 og skal bidra til trygghet, god dialog og best mulig arbeidsdeltakelse for gravide ansatte i Grimstad kommune.

Vurderinger og tiltak fremover:

Evalueringer, erfaringer fra praksis og funn i arbeidsmiljøundersøkelsen viser helt klart en kulturendring på vei. Innføring og implementering av Grimstadmodellen, både blant ledere, ansatte og leger, er et langsiktig arbeid. Denne nye måten å jobbe på, hvor dialog, mulighetsfokus og den enkeltes egen medvirkning står sentralt, krever tid og handler i stor grad om å utvikle holdninger og kultur. Vi har fortsatt en vei å gå for å få alle ledere og leger til å bruke «jobbliste-samtalen». Metoden er avhengig av et godt tillitsforhold mellom leder og ansatt. Jevnlige, uformelle én-til-én-samtaler bidrar til å etablere trygghet og god relasjon, som igjen skaper grunnlaget for at «jobbliste-samtalen» skal få ønsket effekt. Vi erfarer at samtaler ansikt til ansikt, hvor den ansatte opplever aksept og trygghet i forkant, er avgjørende for å lykkes med denne arbeidsformen.

Det vil fremover fortsatt være fokus på opplæring og bruk av metoden, samt deling av erfaringer for å styrke og videreutvikle denne formen for dialog. Et konkret eksempel på dette er den planlagte styrkingen av oppfølgingen av gravide arbeidstakere gjennom Grimstadmodellen, i tett samarbeid med bedriftshelsetjenesten.

Selv om vi per nå ikke ser en signifikant nedgang i sykefraværet, var vi forberedt på at resultatene ville komme over tid. Oppfølgingen av arbeidsmiljøkartleggingen (jf. sak 26/1777-1) forventes å

bidra positivt og ytterligere støtte den kulturendringen vi nå ser begynnelsen på.

Konklusjon

Saken tas til orientering.