



Grimstadmodellen

Orientering i Kommunestyret 15. mai 2025

Kristine I. Udjus HR/IA
Åse Liv Bjønnum HMS



Grimstad

Hva gjør vi, og hva har vi forsøkt?



Dialogplassen

Dialogplassen en arena der leder kan melde eller er sykemeldt.



NED
MED SYKEFRAVÆRET

Arbeidsmiljøportalen

Fagstøtte
IA/HMS



Tilrettelegging

Medarbeidersamtalen

EN BRA
DAG PÅ
JOBB

HMS/IA-plan 2021-2024

Denne planen skal gjelde for den enkelte HMS-gruppe på enhets-/avdelingsnivå, men inneholder også Grimstad kommunes overordnede plan. Legg spesielt merke til de fellesaktiviteter som gjelder for hele HMS/IA arbeidet. Når HMS-gruppen starter arbeidet med planen er det bare de hvite rutene som skal redigeres. Frist 1. mars 2022.

Evaluering

Sektorovergrepene HMS og IA-aktiviteter		
Tidspunkt	Tiltak	Ansvarlig
Kontinuerlig	IA-opplæring og veiledning ute i enhetene. For eksempel bistand med arbeidsmiljøprosesser og generell sykefraværsoppfølging	Fagstøtte IA/HMS
5-6 x per år	Møter i AMU – eget årshjul	AMU / HMS-rådgiver
2-4 x per år	Plan- og rapporteringsmøter med BHT	HR
4 x per år	Møter i Akan-utvalg	HVO
Hver 2. torsdag	Dialogplassen - dialogmøter og avklaringsmøter (leder melder på)	HR koordinerer
4-6 x per år	Lederskolen – HMS/IA relaterte temaer	HR / HMS
Vår	Fagdag for HMS-gruppene	HMS og HVO
Vår og høst	HMS-kurs	HMS og HVO inviterer
Årlig	Overordnet styrende HMS-dokumentasjon revideres	HMS, Kvalitet, AMU
Årlig	Besøk i HMS-gruppene ved behov	HR, HMS og HVO
Årlig	Besøk i HMS-gruppene 1 x per år	BHT
Årlig	Oppfølging av enheter med høyt fravær over tid	Fagstøtte IA/HMS

Medco dinHMS



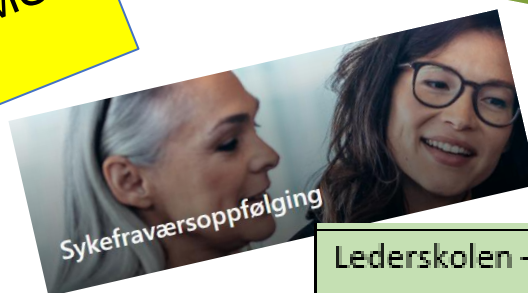
For ledere

Kurs i HMS og arbeidsmiljø

Datoene til neste 3-dagers HMS-kurs

Medarbeiderundersøkelse, 10-faktor

Årlige HMS -
dager



Sykefraværsoppfølging

Lederskolen – HMS/IA relaterte temaer

NAV arbeidslivssenter

Rutine for sykefraværsoppfølging

HMS grupper



Cathrine Abrahamsen – fastlege og forsker



POLITIKK

Kan hun ha knekt koden for 40 prosent av de sykmeldte?

Norge har verdens høyeste sykefravær, ifølge [Faktisk.no](#). Det legemeldte sykefraværet økte i andre kvartal i år og var på 7,1 prosent, ifølge Nav. Sykefraværet økte mest i aldersgruppa 25 til 39 år, og psykiske lidelser samt muskel- og skjelettsmerter utgjorde en større andel.

Arbeids- og inkluderingsminister Tonje Brenna (Ap) ser etter flere virkemidler, og mener at vi blant annet må se mer på legenes rolle for å få ned fraværet.

Det er nettopp det Abrahamsen har gjort. Hun står bak ICIT, et samtaleverktøy for fastleger i møte med pasienter. ICIT er også videreutviklet til metoden «jobbliste», som arbeidsgivere kan læres opp i og som kan brukes *før* den ansatte går til legen.

Abrahamsen og teamet hennes holder stadig kurs. ICIT brukes nå av nærmere 800 fastleger.

Vi måtte tenke nytt!

- Etablere **en ny praksis** der lege, leder og ansatt samarbeider om beste løsning for god arbeidshelse ved bruk av dialog, samtaleverktøy og mulighetsskjema.

= **Grimstadmodellen** 😊

Hvordan?

- Mulighetsskjema
- Felles samtaleverkstøy for leder og fastleger

Mulighetsskjema
- til bruk ved dialog mellom ansatt, leder og evt. lege



Dette skjemaet er en hjelp til å kartlegge mulighetene for tidsbegrenset tilrettelegging på vår arbeidsplass.

Leder før lege:
God dialog mellom ansatte og leder er avgjørende i arbeidshverdagen, og spesielt viktig:

- for å forebygge sykmelding
- som alternativ til sykmelding
- for at den ansatte kan klare å delta i arbeidsrelatert aktivitet ved sykmelding
- for å komme tilbake i arbeid etter sykmelding

Ved behov for medisinske vurderinger, eventuelt en sykmeldingsgrad, er det viktig at fastlegen også får innsikt i hva arbeidet består i, hvilke belastninger som er aktuelle og hvilke muligheter som finnes på arbeidsplassen.

Arbidssted:	
Nærmeste leder:	Til:
Kort beskrivelse av arbeidsplassen:	

LEDER FØR LEGE

Forankring og involvering

Koordinerende arbeidsgruppe

Kristine I Udjus HR/IA

Åse Liv Bjønnum HMS

Oda Fossdal Fastlege/TV

Forankring

Kommunedirektørens ledergruppe

Hovedtillitsvalgte og hovedverneombud

Samrådsmøte

Kommuneoverlege



Grimstadmodellen

- **Leder før lege**
- **Dialog ansatt/leder, deretter lege**
- **Dialog ansatt/lege, deretter leder**

Mulighetsskjema

Liste over alternative oppgaver i en tilretteleggingsperiode

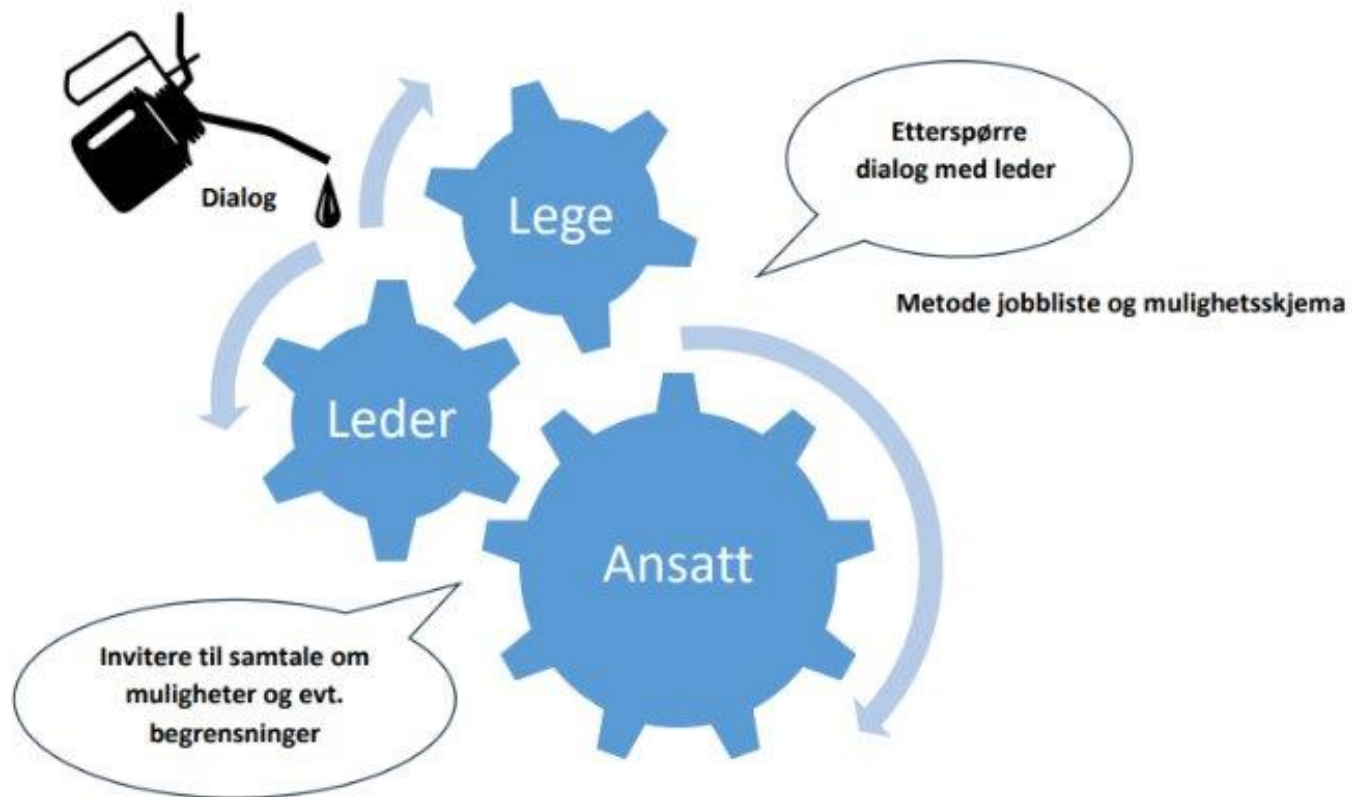
Generell

Metode jobbliste

Veileder med definerte spørsmål til dialogen omkring arbeid og helse

Individuell

Dialog mellom ansatt, leder og lege bygget på tillit og felles forståelse



Metode jobbliste og mulighetsskjema

Aktiviteter 2024/25



Grimstad

Mars
2024

- HMS-dag for **HMS-gruppene**
 - Leder, verneombud og tillitsvalgte
 - Tema: Psykologisk trygghet og Mulighetsskjema

Oktober
2024

- Dialogkonferanse 1.0
 - **Fastleger og ledere**
 - Tema: Felles forståelse av utfordringsbildet, statistikksjef NAV Ulf Andersen
Foredrag ved Cathrine Abrahamsen, anerkjennende dialog og innføring i Metode jobbliste

April
2025

- HMS-dag for **HMS-gruppene**
 - Tema: Innføring i anerkjennende dialog og Metode jobbliste
- Dialogkonferanse 2.0 for **ledere og fastleger**
 - Erfaringsdeling og videre arbeid med å etablere felles forståelse

Dialog, tillit og relasjon

- Ledere melder at ansatte i større grad kommer til leder før de går til lege
 - Unngått sykemelding - dette får vi ikke målt...
 - Leder har gitt velferdspermisjon i ett par dager – ansatt veldig fornøyd
 - Ansatte tar med Jobblista til lege (også mulighetsskjema)
- Må være fysiske møter, invitere - ikke innkalle..
 - Relasjon er viktig. Metoden bygger på tillit og trygghet i relasjon
- Legene oftere etterspør dialog med leder – før eventuell «dosering av sykemelding»

- Både ledere, leger og ansatte rapporterer om at metoden bedrer samarbeid og kommunikasjon
 - Flere graderte sykemeldinger
 - Friskmeldinger på torsdag-fredag
 - Mer bevissthet rundt egenmelding vs sykemelding
 - Ressursgruppa; Positiv utvikling på sykefraværet fra nov. til dd.

- **ENDRING AV KULTUR TAR TID!**

Veien videre 2025



- Vi bistår ledergrupper og personalgrupper med informasjon og implementering
- Videre drift av ressursgrupper
- **Drahjelp fra HMS gruppene er viktig!** De må etterspørre status
- Nye evalueringer, ledere og leger, i mai og oktober
 - Verneombud og tillitsvalgte i juni
- For å sikre at vi får tilbakemelding fra alle ansatte, vil vi etterspørre erfaringer i arbeidsmiljøkartleggingen 2025
- Utarbeide e-læringsmaterieill

Grimstad på kartet 😊

- Hadsel kommune – er allerede i gang
- Froland kommune
- Lindesnes kommune
- Haugesund kommune
- Risør kommune
- Østre Viken
- HMS nettverk i Agder i regi av KLP
 - Samling i Mandal forrige uke
 - Stor interesse på tvers i Agder kommunene. Vennesla planlegger tilsvarende satsning
- Rådgivende lege i Agder «selger Grimstadmodellen inn» til leger og andre NAV kontor i Agder
- Innslag på NRK Sørlandet og på nett

