



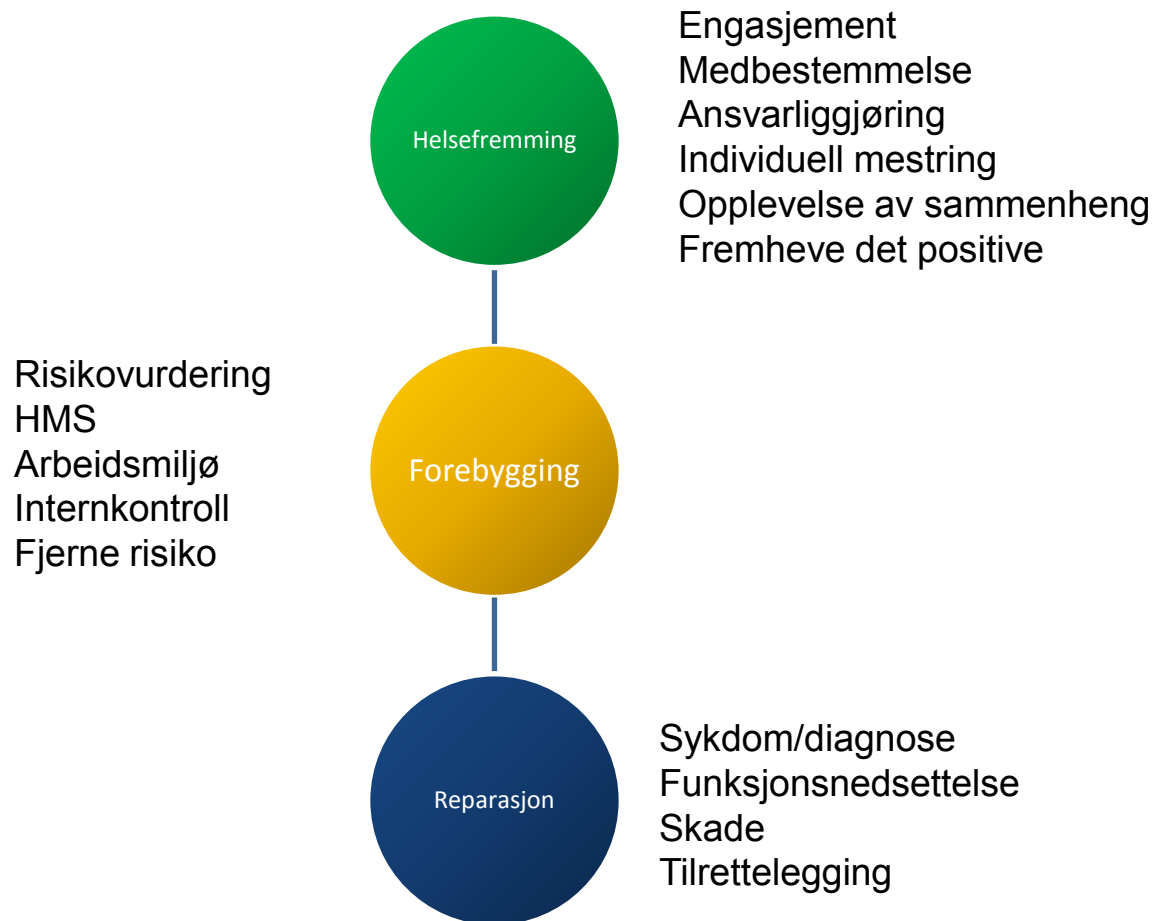
inkluderende
arbeidsliv

**«Saman om ei betre kommune»
Temaverksted 3.september 2014, Trondheim**

Godt IA-arbeid «Suksesskriterier».

Hilde Korsnes
Leder NAV Arbeidslivssenter Sør-Trøndelag

Et helhetlig HMS / IA-ansvar



Medarbeiderskap



Med et sykefravær på over 30 % skjønte de ansatte på Øvergården bofellesskap at de måtte gjøre noe med sin egen arbeidssituasjon.

De ba ikke om mer penger, men litt hjelp fra Arbeidslivssenteret til å finne de bra tingene med arbeidsplassen sin – og til å endre det som skapte slitasje. En prosess som blant annet endte med en helt ny turnus – 13 timer på jobb. Nå er de samme ansatte på vakt fra fra beboerne står opp, og gjennom hele dagen.

- Vi eide problemene, fant løsningene som har ført til bedre arbeidsmiljø, større brukertilfredshet, høy nærværsprosent og stabilitet i personalgruppen, sier faglig leder Berit Gulbrandsen.

Og sykefraværet – ned til 0,5 %



inkluderende arbeidsliv



Hva kjennetegner virksomheter som lykkes med sitt IA-arbeid?

(Kilde: Idebanken)

- ”De som snakker sammen”

Tillit/dialog/samspill/partssamarbeid

- ”De som har kompetanse”

Hva er IA, hva betyr det for oss

Kunnskap om muligheter / tiltak, avklarer forventninger, bevissthet rundt roller, rettigheter,

- ”De som satser strategisk”

IA ikke bare sykefraværsoppfølging/reparasjon men også forebygging, helsefremmende tiltak og organisasjonsutvikling.

IA perspektivet integrert i virksomhetsstrategien, i økonomiplanen, i rapporteringssystemet

- ”De som virkelig vil”

Vilje til grundig og langsiktig innsats.

Prioritet og engasjement fra øverste leder



Inkludering - liten innsats stor gevinst

