

Du og jobben

Inkluderende arbeidsliv!

- Arbeid er god medisin
- Godt for deg, godt for Norge
- Gode ledere gjør folk friske



inkluderende arbeidsliv

“Vi har det best – og er på vårt beste –
når vi blir sett og inkludert”

Innhold

- 3** Leder
- 4** Du blir ikke frisk av å være syk, sier Frode Geitvik
- 6** Å være på jobben er god medisin, sier Gitte Brurberg
- 7** Gradert sykmelding er en døråpner, sier fastlege Bjørg-Helene Renaa
- 9** Ny NAV-direktør går på kurs om psykisk helse
- 10** "3-2-1"-prosjektet fikk trivselen opp og sykefraværet ned hos Finsbråten AS
- 12** Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv: Godt for deg, godt for Norge
- 14** Funksjonshemming ingen hindring, sier Mikkel, som fant drømmejobben
- 16** Hva betyr IA-avtalen for meg? IA-avtalens parter svarer
- 20** Senior i arbeidslivet: Sead Mujezinovic (68) vil vise at han duger
- 22** Marie Rein Bore (67) er erfaren og fortsatt nysgjerrig
- 24** Trygt å være i en IA-bedrift, sier hjelpepleier i Alvdal
- 25** Helsesektoren i Alvdal jobber ned sykefraværet
- 26** Gode leiurar gjer folk friske, meiner forskar Solveig O. Ose
- 28** Hvordan startet samarbeidet om et inkluderende arbeidsliv og hva er nytt i den nye IA-avtalen?
- 30** Verdt å vite – nyttige tips
- 31** Christine Koht om ros

Du og jobben

Inkluderende arbeidsliv!

2010

Annonsebilag fra Arbeidsdepartementet
med tema inkluderende arbeidsliv

Ansvarlig redaktør:

Kommunikasjonssjef Kristin Hetle
Telefon: 22 24 21 16
Mobil: 91673515
e-post: khe@ad.dep.no

Redaktør:

Gro Ørsal
Telefon: 22 24 84 26
Mobil: 91752621
e-post: go@ad.dep.no

Redaksjon:

Arbeidstilsynet: Monica Seem, Torstein Kvakland.
Arbeidsdepartementet: Kristin Hetle, Gro Ørsal

Design og layout:

Marianne Stepschko
Marianne Grafisk Design
Mobil: 93030665
E-post: marianne@mariannegrafiskdesign.no

Utgiver:

Arbeidsdepartementet
Signerte artikler gir ikke nødvendigvis
uttrykk for Arbeidsdepartementets syn.

Trykkeri:

VG
Opplag: 303 000

Les mer om avtalen om inkluderende
arbeidsliv på nettet:
www.regjeringen.no/ia

Det gode arbeidsliv

Hvordan har vi det på jobben? Stort sett bra! Arbeidsfellesskapet er et av de viktigste fellesskap i livene våre. Der får vi vist hva vi duger til, der betyr vi noe sammen med andre og der føler vi oss nyttige.

I bladet du holder i hånden møter du noen av de 2,5 millioner menneskene som går på jobb i Norge. For flere av dem er det ikke selvsagt at de kan ønske sine kolleger "god morgen" hver dag. Men bevisst innsats for arbeidsmiljøet der de jobber, har gjort det mulig. Det handler om et inkluderende arbeidsliv.

Som arbeidsminister er jeg opptatt av at alle som kan og vil arbeide, skal kunne gjøre det. Det handler om mer enn å holde arbeidsledigheten nede. Det handler også om å skape et arbeidsliv der det er plass til flere, og hvor færre faller ut og må leve på offentlige stønader. Denne oppgaven blir enda viktigere de neste 20 årene. Norge vil trenge arbeidskraft, og vi skal huske at verdien av arbeidskraftressursene i dette landet er mye større enn oljeformuen!

Det har vært mye debatt om sykefravær det siste året. Om retten til å være sykmeldt når man er syk, om arbeidsmoral, om at samtidig som folkehelse blir bedre, er vi mer borte fra jobb. Debatt er viktig, bevisstgjøring er bra. Det skulle bare mangle om vi ikke er opptatt av fellesgodene våre, og av forholdet mellom rettigheter og plikter. Det er et sunnhetstegn.

Det regjeringen gjerne vil ha med i debatten, er de grunnleggende og langsiktige utfordringene med å få et arbeidsliv som ikke produserer sykefravær. Å redusere rettighetene er som å dempe feber med paracet. I stedet må vi gjøre noe med årsakene.

Eksempelene i dette bladet viser nettopp at bevisst arbeid med årsakene nytter. "Vi føler oss mer verdsatt enn før" sier de ansatte hos Finsbråten, som har redusert sykefraværet fra 12 til 2,9 prosent. "Vi kaller det nærværarbeid", sier de på sykehjemmet i Alvdal. Der har de jobbet ned sykefraværet fra 18 til 3,5 prosent.

Hjelpepleierne som opplever støtte fra ledelsen og frihet i organiseringen av arbeidet, får rett og slett bedre helse, bekrefter arbeidslivsforsker Solveig Osborg Ose.

Og fordi "det sosiale livet på jobben er bra for helse, er det lurt med gradert sykmelding", mener fastlege Bjørg-Helene Renaa.

Historiene viser det samme som utallige arbeidsmiljøundersøkelser: Vi har det best og er på vårt beste når vi blir sett og inkludert.

Den gode nyheten er at sykefraværet nå faller over hele landet. Det kan være vanskelig å ha et konkret forhold til sykefraværsprosenter. Men ta landets friskeste fylke, Rogaland: der har de redusert fraværet med 13,4 prosent det siste året. Dette betyr at om lag 1 500 flere personer har vært i jobb. Illustrert på en annen måte: i stedet for at folk er hjemme på sykelønn, er det "skapt" en ny bedrift med nesten 1 500 ansatte!

I vår skrev regjeringen og partene i arbeidslivet under en ny avtale om et inkluderende arbeidsliv (IA). Nesten halvparten av landets arbeidstakere er omfattet av avtalen: de arbeider i 45 000 av landets om lag 194 000 virksomheter. Men målene for IA-arbeidet – som du kan lese mer om i bladet – gjelder oss alle.

For meg dreier et inkluderende arbeidsliv seg i bunn og grunn om å skape et inkluderende samfunn, hvor alle som vil og kan, bidrar med sine evner og talenter inn i alle samfunnets fellesskap.

Hvordan kan **du** bidra?

La deg inspirere av menneskene du møter på de neste sidene, av hva vi sammen kan gjøre for å lykkes med et virkelig inkluderende arbeidsliv.

God lesning!



Hanne Bjurstrøm
Arbeidsminister



Arbeid er god medisin

– Du blir **ikke frisk** av å være syk

Først smalt sykkelen til Frode Geitvik inn i en moped. Flere operasjoner, en lang rehabilitering og ett år senere gikk han selv på en psykisk smell.

I dag er Hafslunds direktør for samfunnskontakt sikker på at flakskvoten for lengst er brukt opp.

– Den første som kom til stedet etter mopedulykken, var en lege. Han reddet livet mitt. Året etter reddet Hafslund meg fra å bli uføretrygdet, sier Geitvik.

I mopedkollisjonen fikk Geitvik syv brudd i hodet, indre blødninger og flere knuste ribbein. Utskrevet fra sykehuset begynte han i den nye jobben som direktør for samfunnskontakt.

Møtte veggen

– Jeg trodde jeg var klar for å jobbe igjen, men hodet verket, jeg ble fort svimmel og sov dårlig. Jeg møtte den berømte veggen, sier Geitvik.

Han ble sykmeldt og deprimert. Geitvik, som bestandig hadde ridd av stormen for tidligere arbeidsgivere, klarte ikke stå oppreist lenger. Nå kan jeg like godt slutte i jobben, tenkte Geitvik. Det mente ikke hans daværende sjef, Rune Bjerke.

– Fokuser på det du kan, ikke på det du ikke kan, sa Bjerke. Og ba Geitvik ta tiden til hjelp. Dermed begynte han på en gradvis tilnærming til arbeidslivet. Først ti prosent, senere tredve. I dag jobber han femti prosent stilling i Hafslund.

Takknemlig

– Min arbeidsgiver ønsket å ha fokus på hva jeg kunne bidra med, ikke hvilke begrensninger ulykken la for meg. Jeg fikk muligheten til å ta et skritt av gangen, være tilstede på en god dag og hjemme i en dårlig uke. Slik kom jeg gradvis tilbake til arbeidslivet, forteller Geitvik.

Når han vil dele sin historie med andre, er det for å sette fokus på hvordan arbeidsgiver kan tilrettelegge for sine ansatte på en god måte.

– Jeg vil alltid være Hafslund evig takknemlig for at de hjalp meg dit jeg er i dag, sier Geitvik.

• Tekst: Apeland Informasjon • Foto: Tri Nguyen, LO-media

Gir råd til arbeidsgivere

Arbeidsgiverlos er en som veileder arbeidsgivere i spørsmål om arbeid og psykisk helse. Målet er bl.a å hindre at folk med psykiske helseproblemer faller ut av arbeidslivet. Tilbudet er etablert på bakgrunn av etterspørsel fra arbeidslivet og er forankret i Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse. Ordningen er et treårig prøveprosjekt ved NAVs Arbeidslivssentre. Det finnes til sammen ni loser, fordelt på syv fylker. Arbeidsgiverlosen er i første rekke et utvidet tilbud til arbeidsgivere i IA-bedrifter, men er også tilgjengelig for andre bedrifter. For mer informasjon se: www.nav.no/psykiskhelse



FRITID: *Fleksible løsninger og mulighet til å jobbe redusert fikk Frode Geitvik tilbake til arbeidslivet. – Du blir jo ikke frisk av å være syk, sier han.*

Suksessfaktorer

- **Fleksibilitet.** Tilrettelegg arbeidstid og oppgaver slik at den ansatte kan gjøre en god jobb gitt sine forutsetninger.
- **Fokus.** Verdsett det dine ansatte kan og vil bidra med, ikke fokuser på det de ikke kan.
- **Personlig.** Ta del i den ansattes utvikling, ikke overlat personen til seg selv og helsevesenet.
- **Åpenhet.** Sørg for at kolleger vet om og aksepterer situasjonen.
- **Grensesetting.** Sørg for at den ansatte holder avtaler om redusert arbeidstid – og går hjem i tide.

Oppslaget er hentet fra heftet "Sees i morgen!", utgitt av NAV og Helsedirektoratet, september 2010.

Å være på jobben er god medisin

– Det er godt å være tilbake på jobben, det får smerte og ubehag litt på avstand. Det er godt å føle at jeg kan bidra med noe, selv om jeg ikke er helt frisk. Det er godt å snakke med kolleger, selv om det kan være krevende og annerledes enn før.



At folk våger å bry seg setter jeg stor pris på. Det er en av grunnene til at jeg har valgt å være så åpen. Kanskje det kan hjelpe andre i samme situasjon også, sier Gitte Brurberg.

Det er Gitte Brurberg som forteller. Hun jobber for tiden som IT-koordinator ved SAS IT Norge på Gardermoen. For drøyt ett år siden fikk tobarnsmoren på 47 diagnosen kreft i spiserøret. Brått og uventet ble hun syk og satt utenfor arbeid, fritidsaktiviteter og det sosiale livet sitt. Fortvilelse, smerter og ubehag. Det er lett å forestille seg Gitte Brurberg sin situasjon. Nå er hun tilbake på jobb med gradert sykmelding.

Hun har valgt å være åpen om kreftsykdommen sin og synes hun har mye positivt igjen for åpenheten.

– Det er krevende å være åpen om kreftsykdommen. Folk på jobben har mange spørsmål, de tør å spørre om ting de synes er vanskelig å snakke om. De våger å bry seg sånn at jeg ikke blir stående alene. Hvordan har det vært å fjerne hele spiserøret og en stor del av magesekken? Hvordan har det vært å gå gjennom

tøffe cellegiftkurer og strålebehandling? Hvordan har du klart det? Hva med familien din? Og hva med framtiden? Gode kolleger gir meg omtanke og omsorg. Vi deler arbeidsoppgaver, og de setter meg inn i nye løsninger på dem. Vi snakker om faglige ting, om hverdagslige ting – og jeg får noe annet enn sykdom å tenke på. Det er befriende!

Gitte Brurberg er glad for at både arbeidet og arbeidstiden er tilrettelagt etter hennes behov. Hun roser nærmeste leder for imøtekommenheten.

– Alt i alt har dette vært med på å gjøre det mulig for meg å komme tilbake til arbeidslivet, etter hvert kanskje i en større arbeidsprosent. Selv om jeg ikke vet hvordan framtiden blir, vet jeg at jeg har fått livet i gave. Å komme tilbake til arbeidslivet er en bonus. Nå mestrer jeg 30 prosent jobb. Det føles utrolig godt!

• Tekst: Gerd Vidje • Foto: Svein Erik Dahl, Samfoto

Gradert sykmelding

Noen sykmeldte kan ikke jobbe under sykdom. For andre kan hel eller delvis jobb være helsefremmende. Derfor er det et mål at flere skal få gradert sykmelding. Fravær på grunn av sykdom skal reduseres gjennom bedre forebygging, tilrettelegging, aktivitet og oppfølging.

Noen ganger vil hvile og behandling utenfor arbeidsplassen være det mest helsefremmende, og i slike tilfeller skal ikke de det gjelder tvinges på jobb.

Legene og andre sykmeldere skal få mer faglig støtte og veiledning i sykemeldingsarbeidet. Det skal ut-

vikles faglig beslutningsstøtte, det innføres krav om obligatorisk opplæring og sykmelder skal få regelmessig tilbakemelding om sin egen sykemeldingspraksis.



– Vi leger er i en særstilling, vi får angst av ikke å jobbe, sånn som meg nå. Bjørg-Helene Renaa ler og peker på den nyopererte foten sin. Hun må sitte helt stille. – Null belastninger, har legen sagt! Jeg får ikke jobbet, en skjebnens ironi, jeg får ikke engang gradert!

Gradert sykmelding

– en døråpner for tilrettelegging

– Det sosiale livet på jobben er helsefremmende, det er en av grunnene til at gradert sykmelding fungerer så bra, sier Bjørg-Helene Renaa. Hun er Gitte Brurbergs fastlege gjennom mange år.

Nest etter familien er jobben den viktigste sosiale arenaen for de fleste. Det er leit å være syk og da er det enda kjedeligere å være avskåret fra det sosiale livet på jobben.

– Mange av mine pasienter deler Gitte Brurbergs erfaring og sier at arbeid kan være god medisin, sier Renaa, og trekker fram et avgjørende poeng med gradert sykmelding:

– Det er ikke mulig for arbeidsgiveren å tilrettelegge eller finne alternativt arbeid for en som ikke er til stede. Bare det å komme på jobben i en liten prosentandel gjør arbeidsgiveren mer bevisst på å finne løsninger, og det fremmer tilretteleggingen. Og det er jo tilrettelegging gradert sykmelding handler om. Det må gå an å legge til rette eller finne alternativt arbeid.

Hun legger vekt på ordentlig arbeid, ikke bare noe å fordrive tiden med. Folk må føle at de trengs på jobben, blir satt pris på og verdsatt. Gradert sykmelding er en dårlig løsning om ikke holdningen, tonen

og samarbeidsklimaet er godt mellom leder og ansatt.

– Vet du at pasienten blir mobbet på jobben, så glem gradert sykmelding. Forholdene må ligge til rette for at det skal fungere. Som fastlege får du tilgang til folks liv, det ligger i rollen vår. Det er ikke nok å vite medisinsk status. Du må kjenne til hva slags arbeid pasienten har og hennes forutsetninger for å kunne stå i jobben uten å være helt frisk. Du må kjenne til totalsituasjonen til pasienten og summen av belastninger. Noen ganger er full sykmelding det eneste rette. Gradert sykmelding er ikke svaret på alt!

Lytt til medarbeideren

Noen arbeidsplasser har tilrettelegging ved sykdom langt framme i pannebrasken. Renaa forteller om Oslo Lufthavn (OSL) på Gardermoen, som allerede under byggingen av flyplassen hadde tenkt igjennom hvordan de skulle møte ansatte som skadet seg.



– OSL tok kontakt med legevakta i kommunen og meldingen var klar: ”Hos oss behøver ingen sykmeldes på grunn av skader.” OSL var fast bestemt på å finne alternativt arbeid til alle. Vi reagerte først med skepsis, men så raskt at det fungerte utmerket. Folk som ikke var helt friske, men likevel arbeidsføre, fikk arbeid de var i stand til å utføre. Der i gården tok man avtalen om inkluderende arbeidsliv på forskudd.

Det er nettopp den holdningen Gitte Brurberg nyter godt av nå. Med gradert sykmelding kan hun få hentet seg inn etter behandling og mellom arbeidsøktene. Generelt blir man trett og sliten etter kreftbehandling, og man tåler mindre. Da er det lurt ikke å legge lista for høyt og tilpasse arbeidsmengden så man ikke mister motet. Det beste er å legge opp til en fleksibel arbeidssituasjon. Lytt til det medarbeideren har å si og utnytt det beste i folk, det er mitt råd, sier den erfarne fastlegen fra Jessheim.

Selv i renholdsbransjen og i andre fysisk tunge yrker har Renaa gode erfaringer med gradert sykmelding og tilrettelegging. – Det er utrolig hva som går an om viljen til å lete etter løsninger er til stede.

På legesenteret hvor hun jobber, pleier legene å si at pasienten ikke må være sykere enn klienten. Det betyr for eksempel at en sykepleier med depresjon ikke bør jobbe med klienter på en psykiatrisk institusjon.

– Noen sykdommer og behandlingsformer gjør at folk mister litt av vurderingsevnen, og da er enkelte yrker helt umulig å stå i, sier hun, og mener at kirurger, lærere og flygeledere er eksempler på det.

Før i tiden sa arbeidsgivere: ”Hold deg hjemme til du er helt frisk”. Nå er tonen en annen. Gradert sykmelding og det at folk kommer på jobben har gjort at arbeidsgivere flest har fått større bevissthet om sin plikt til å ta vare på medarbeidere som ikke er friske. Renaa er veldig fornøyd med den utviklingen. For med nye medisinske behandlingsformer overlever stadig flere mennesker livstruende sykdom samtidig som vi lever lenger og bedre enn før med kroniske sykdommer. Og mange både vil og kan være i arbeidslivet. Det handler om å bidra til å øke deltakelse i arbeidslivet.

Gjensidig forståelse

Fastlege Renaa har et redusert antall listepasienter og det gjør det lettere å kunne delta på såkalte dialogmøter. Der møtes arbeidstakeren, arbeidsgiveren, fastlegen og en saksbehandler fra NAV



lokal. Poenget er å finne en løsning for en medarbeider som ikke er frisk.

– NAV lokalt på Jessheim er profesjonelle og flinke og vi samarbeider tett. Etter et godt dialogmøte forstår arbeidsgiveren den ansattes begrensninger i arbeidet og muligheter til å ta annet arbeid i virksomheten. Medarbeideren forstår at han trengs på jobben, og begge skjønner at nå har de muligheten til å få prøvd ut arbeidsevnen under trygge forhold. De forstår at jeg som lege følger opp. Viser det seg at det blir for tøft, at vi må endre graderingsprosenten eller gå over til full sykmelding, så er det faktisk mulig. Jeg tror det er en lettelse for arbeidsgiveren å bli klar over at jeg er til å stole på og at de ikke har ansvar for medarbeideren alene. Med åpenhet og trygghet trengs nesten aldri full sykmelding, det er min erfaring.

Hun møter flest arbeidsgivere som er positive og imøtekommende, men også dem som er nedvurderende og nedlatende overfor arbeidstakeren.

– Et godt samarbeid er når arbeidsgiveren og NAV er med på laget. Mistenkelig-gjøring virker veldig negativt, det låser situasjonen og fører aldri noe fruktbart med seg.

Og et poeng til på tampen

– Den som kommer til dialogmøte fra arbeidsgiversiden må ha fullmakter til omplassering og oversikt over arbeidsoppgaver som det er mulig å omplassere til.

• Tekst: Gerd Vidje • Foto: Svein Erik Dahl, Samfoto

På kurs om psykisk helse

– Mange sliter og vi må passe på hverandre. Hver og en av oss kan gjøre en forskjell, sier arbeids- og velferdsdirektør Joakim Lystad. Han fikk seg en solid tankevekker da han deltok på kurs om arbeid og psykisk helse.

I løpet av høsten vil 10 000 ledere, tillitsvalgte og personalmedarbeidere ha deltatt på Sees i morgen-kurs i regi av Arbeids- og velferdsetaten. Kursene arrangeres for å øke kompetansen om arbeid og psykisk helse og for å skape mer åpenhet rundt temaet. Lystad deltok fordi Arbeids- og velferdsetaten har en sentral rolle i sykefraværsarbeidet, men også fordi han som arbeidsgiver trengte å lære mer.

– 20 prosent av sykefraværet i Norge skyldes psykiske helseproblemer. Det er mye. På kurset lærte jeg at en person med lettere depresjoner ofte kan føle seg verdiløs, og den følelsen kan alle være med å motvirke. Vi skal vise kollegene våre at de er verdsatt, at vi trenger dem og at de utgjør en forskjell. Det er sant og det hjelper å få høre det, sier Lystad.

– Trenger åpenhet

Han mener arbeidsgivere og ledere har

en nøkkelposisjon når det gjelder åpenhet rundt psykiske lidelser.

Helsedirektoratet og Arbeids- velferdsdirektoratet gjennomfører denne høsten en kampanje om arbeid og psykisk helse. Kampanjen har arbeidsplassen som arena. Målet med kampanjen er bl.a å øke kunnskapen om arbeidets betydning for den psykiske helsen, og vise hva den enkelte kan gjøre for å bidra til et godt arbeidsmiljø.

– Kan vi snakke sammen om det som er vanskelig, er mye gjort. Arbeidsgivere og ledere må tørre å stille spørsmål og invitere til samtaler som kan være både personlige og vanskelige. Forskningen viser at det å være i jobb i seg selv virker helsefremmende, og vi må gjøre det vi kan for å skape åpenhet slik at det er mulig å tilrettelegge.

: Av Aste Dahle Sundet, NAV

Sees i morgen

På kurset «Sees i morgen», kan ledere, mellomledere, tillitsvalgte og verneombud i alle typer av virksomheter lære mer om arbeid og psykisk helse. Kursene gjennomføres i alle fylker i regi av NAV Arbeidslivssenter. Målet er å skape gode og inkluderende arbeidsplasser, der ansatte med psykiske helse problemer blir sett og hørt, og hvor man legger til rette for at medarbeiderne skal holde seg friske og i jobb.

Kursene er utviklet av Arbeids- og velferdsetaten i samarbeid med partene i arbeidslivet og andre ressurspersoner på området. Temaer på kursene er blant annet:

- Arbeidets betydning for den psykiske helsen



- De vanligste psykiske helseplagene
- Roller og ansvar: Leder, ansatt, kollega og andre instanser
- Den nødvendige og gode samtalen
- NAVs virkemidler for arbeidsgivere

Kurset er gratis og det tilbys påbyggingsmoduler etter det første kurset. Både offentlige og private virksomheter deltar. De fleste deltakerne fra næringslivet kommer fra IA-bedrifter.

– Forebygge, ikke reparere

Med ”3 – 2 – 1”-prosjektet gikk trivselen opp og sykefraværet ned

– Fagkunnskap har vi alltid hatt, men nå er vi langt bedre rustet til å ta vare på våre medarbeidere. Vi er blitt flinkere til å legge til rette for dem som trenger lettere arbeid og har en åpen dialog om hva vi kan gjøre for å beholde våre dyktige fagfolk, sier Rune Slaatten, driftssjef og prosjektleder for 3 – 2 – 1-prosjektet hos Finsbråten A/S på Eidsvoll. Den tradisjonsrike familiebedriften innen kjøttbransjen kan neste år feire sitt 60-årsjubileum.

Marit Olstad som jobber ved påleggs-maskinen i pakkeavdelingen, kan bekrefte at sjefen har rett. – Vi har fått en ny tone på arbeidsplassen og føler oss mer verdsatt enn før. Nå blir vi ansatte spurt til råd når nye maskiner skal anskaffes. Ledelsen hører på hva vi som ”jobber på golvet” mener, og vi får mye mer innblikk i produksjonen. Det skyldes ikke minst våre såkalte tavlemøter som gjerne er fem-minutters samlinger innen en eller

flere avdelinger. Her får vi informasjon om aktiviteten framover, nye maskintilbud eller hva som ellers måtte være aktuelt. Vi setter pris på den informasjonen. Dessuten ser vi at vi har fått en mye bedre sykefraværsoppfølging. Det vet jeg etter en spørreunde jeg tok blant kollegene, sier hun, som fikk plass i prosjektgruppen fordi hun er kjent for å si hva hun mener. Marit røper også at mange synes de har en bedre sjef enn før.

– Det har vært spennende å være med på dette, sier hun og får mange nikk fra prosjektgruppen: – Dette har ikke bare vært bedriftsutvikling. Det har betydd egenutvikling for oss også.

Nasjonalt samarbeidsprosjekt

Prosjektet de har deltatt i heter 3-2-1 Sammen for et godt arbeidsmiljø. Det er et nasjonalt samarbeidsprosjekt der Arbeidstilsynet sammen med NAV og arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i sykehjemsbransjen og kjøtt- og fjørfeindustrien, ønsker å forebygge sykefravær og utstøting fra arbeidslivet.

Driftssjef Rune Slaatten innrømmer gjerne at det var tvil og skepsis blant mange i bedriften før det ble endelig avgjort å bli med i 3 – 2 – 1-prosjektet. – Vi har deltatt i prosjekter før uten å få særlig utbytte av det. I gruppen har vi hatt med oss en kontaktperson fra NAV og to representanter fra Arbeidstilsynet. Vi ventet oss derfor formaninger og påbud, men da tok vi feil. Vi møtte flinke folk med verdifull kunnskap og erfaring innen arbeidsmiljø, og vi fikk veiledning på et prinsipielt nivå. De ble våre gode hjelpere, slår Slaatten fast.

3 parter - 2 bransjer - 1 mål

Sammen for et godt arbeidsmiljø

Trepartssamarbeid mellom Arbeidstilsynet, NAV og organisasjonene i arbeidslivet om satsingsområder i sykehjemssektoren og kjøttindustrien. 3 - 2 - 1-prosjektet er gjennomført i perioden 2007 – 2010 og er en del av den forsterkede innsatsen for et inkluderende arbeidsliv. Det er et nasjonalt prosjekt som ble satt i gang etter initiativ fra Arbeidsdepartementet. 31 virksomheter har deltatt.

Sykehjemssektoren og kjøttbransjen ble valgt fordi de begge sliter med høyt sykefravær og utstøting fra arbeidslivet. Ledelse og bedre samarbeid mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene har vært satsingsområder innen begge bransjer. Innen sykehjemssektoren har prosjektet i tillegg satset på kompetanseutvikling, mens man innen kjøttbransjen har fokusert på systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS).



“Jeg trives og vil gjerne jobbe fram til pensjonsalderen”

Grethe Vannevjen (t.v.) har fått erfare at det kan være tungt arbeid i kjøttbransjen. Takket være kiropraktortimer og jobbrotasjon ser hun lyst på framtiden. Bak: Else-Marie Kristiansen. Begge i gang med å produsere wienerpølser.



Marit Olstad (første rekke i grønn hatt) er fornøyd med sykefraværssoppfølgingen i Finsbråten. Her sammen med prosjektgruppa, f.v Henning Solhaug, Jarl Andre Rønning, Rune Slettebakken, Tove Stensbagen, Svein Høgden, Bjørg Aasheim, Kai Arne Nordhaug og Rune Slaatten.

Forstår hverandres oppgaver

– Vi har lært mye om ledelse og om det viktige samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, sier han. – Ved hjelp av prosjektmidler har ledere, mellomledere, verneombud og tillitsvalgte blitt kurset i ledelse med vekt på ”den gode samtalen”, sykefraværssoppfølging, ergonomi og risikovurdering for å kunne forebygge muskel- og skjelettskader. Det har vært veldig viktig at vi har fått denne opplæringen sammen. Det har gitt oss nyttig rolleavklaring og en felles plattform for det videre arbeidet. Vi har fått langt større forståelse for hverandres oppgaver. Resultatet er at nå blir alle relevante beslutninger tatt etter drøfting med hovedverneombud og tillitsvalgte.

– Prosjektet har gitt en ny omgangsform i bedriften, en gjensidig tillit. Det betyr også at det er lov å gjøre feil, og det er som kjent sine feil man lærer av. – Som ledere er vi blitt mer bevisste og flinkere til å informere. Dessuten har vi ledere lært å trekke oss tilbake den siste delen av avdelingsmøtene for å gi verneombudet lederstolen. Da får de ansatte sjansen til åpenhjertig å ta opp saker der de ønsker hans medvirkning. Prosjektet legger spesiell vekt på å trekke fram verneom-

budenes rolle og arbeid og dette er nyttig tidsbruk, mener Slaatten.

Et viktig moment er avdelingsleders månedlige gjennomgang av status i avdelingen. Her blir ”vondter” og bekymringer fanget opp og fulgt opp med forebyggingssamtaler og eventuelle tiltak. Målet er å forebygge. Ønsket om å forebygge helseplager gjennomsyrrer alt vi gjør. Det er blitt en rutine som vi vil høste fordeler av i mange år framover. De ansatte, de som har jobbet her i mange år, hjelper oss å se faremomentene, sier Slaatten.

– Lettere å si fra

58-årige Grethe Vannevjen har 20 år bak seg hos Finsbråten. Hun bekrefter at det har vært tungt arbeid. I sommer fikk hun smerter i den ene armen. – Takket være åpenheten om helseplager ble jeg raskt fulgt opp og fikk time hos kiropraktor. Dessuten har vi jobbrotasjon, slik at jeg jevnlig skifter fra pølseproduksjon til å jobbe med julesylte. Da slipper jeg å løfte armene, kan arbeide i mitt eget tempo og har ingen smerter, forteller hun.

– Jeg trives og vil gjerne jobbe fram til pensjonsalderen, sier Grethe Vannevjen.

Sykefraværet i bedriften som omfatter 120 årsverk, lå vanligvis på ca 12 prosent. Det har gått jevnt og trutt nedover. I sommer var fraværet nede i 2,6 prosent, i oktober var det 2,9 prosent. – Det er gledelig, men vi må ikke glemme at folk må kunne bli syke uten å bli uglesett, understreker Slaatten. – Da er vi mer opptatt av at de som ønsker det tar i bruk sin restarbeidsevne og påtar seg oppgaver de kan mestre.

Driftssjefen har full støtte av prosjektgruppen når han forteller om utbyttet bedriften har hatt av 3 – 2 – 1-prosjektet. Bjørg Aasheim har hatt ansvar for sykefraværstatistikken, for oppfølgingsplaner etter de månedlige helsesamtaler, og har stått for mye av kontakten til NAV og bedriftshelsetjenesten. – Det har vært et fint samarbeid, veldig lærerikt og har gitt oss muligheten til å ivareta kollegenes helse på en helt annen måte enn før. Det kommer både bedriften og de ansatte til gode.

: Tekst og foto: Anne Guri Rodvang

Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv: Godt for deg, godt for Norge

En mørk vintermorgen er det blytungt å våkne. Du føler deg dårlig og vurderer å bli hjemme. Tanken på å be om sykmelding ligger snublende nær. Kanskje har følelsen vært der lenge. Helsa skranter, pliktene sliter, arbeidsdagen er lang og jobben er en pest og en plage.

Årsakene kan være mange. Slitasje, alder, grublerier, en følelse av ikke å strekke til. Valget denne morgenen kan i verste fall føre til et farvel til arbeidslivet, i beste fall kan det føre til en ny giv på jobben. Vi har nemlig et moderne arbeidsliv der du skal kunne yte etter evne og arbeidet skal legges til rette, slik at du kan våkne om morgenen og vite at du vil beherske også denne og kommende dager.

Heldigvis er det sånn at de fleste i Norge trives og har det bra på jobb. Og selvsagt har vi selv et ansvar for hvor god arbeidsdagen blir. Men sykefraværstallene de siste årene forteller likevel at alt ikke er som det skal. Myndighetene og partene i arbeidslivet har derfor gått sammen om et krafttak for å hjelpe flest mulig til å stå i jobb. Avtalen om et inkluderende arbeidsliv skal bidra til at du og arbeidsgiveren din skaper en jobbhverdag som du kan leve med lenge.

IA-avtalen er full av gode målsettinger om å få ned sykefraværet og åpne arbeidslivet for de som har problemer med å etablere seg på arbeidsmarkedet. Men målsettingene har liten verdi om de ikke følges opp med tiltak og samarbeid, idealisme og kreativitet. Og det meste av engasjementet skal foregå på din eller naboens arbeidsplass.

Solskinnhistorier

Etter noen år med IA-avtale, finnes det mange gode historier om hva det betyr for arbeidslivet at folk tar vare på hverandre og er opptatt av å gjøre hverandre gode på arbeidsplassen. ”Miljøet hos oss er raust og inkluderende”, rapporterer en daglig leder i en IA-bedrift som har tatt imot skolelei ungdom og folk som har gått på yrkesrettet attføring. Nå blomstrer de på

jobben, og tar fag på videregående på kveldstid. Slik virker IA-avtalen.

Antallet eldre i Norge stiger raskt. Seniorer har en viktig kompetanse. Står seniorer ett år lenger i jobb, sparer samfunnet 20 milliarder kroner, viser en beregning Econ Pöyry har gjort for Senter for seniorpolitikk. Landet trenger de eldre arbeidstakerne, særlig innen helse- og omsorgssektoren kan det gå mot en bemanningskrise om noen år. Men en 64-åring er ikke like rask og utholdende som en 23-åring. God ledelse og mer fritid kan gjøre susen, meldes det fra en stor arbeidsplass som har åpnet for fleksibilitet og redusert arbeidstid fra fylte 55 år. Ja, det finnes eksempler på at folk i 60-årene har gått tilbake til 100 prosent jobb etter å ha nøydt seg med 80 prosent i mange år. Slik virker også IA-avtalen.

Arbeidslivet må oppdras, det er nødvendig å avlive noen myter, mener et stort selskap innen rekruttering og vikartjenester. Selskapet har 104 nasjonaliteter i arbeid, og har erfart at særtrekk ved religion, kosthold og livsstil godt kan forenes med norsk arbeidsliv. Det handler om å tilegne seg kunnskaper, være åpne, samarbeide og ha en dialog med alle grupper. Dette kan også være med å bidra til at folk trives, det kan være med å forebygge sykefravær og kan åpne for at det blir enklere for arbeidssøkere å finne en plass i arbeidslivet.

Forbedret avtale

Slik kan eksemplene mangedobles. Om den gravide som fikk tilpasset arbeidet og sto tre måneder lenger i jobb. Om læreren som fikk hjerneslag og ikke kunne gå tilbake til klasserommet, men stortrives på helsetunet. Om arbeidstakere med



Gradert sykmelding

Noen sykmeldte kan ikke jobbe under sykdom. For andre kan hel eller delvis jobb være helsefremmende. Partene mener derfor det er et mål at flere skal få gradert sykmelding. Fravær på grunn av sykdom skal reduseres gjennom bedre forebygging, tilrettelegging, aktivitet og oppfølging. Noen ganger vil hvile og behandling utenfor arbeidsplassen være det mest helsefremmende, og i slike tilfeller skal ikke de det gjelder tvinges på jobb.

Legene og andre sykmeldere skal få mer faglig støtte og veiledning i sykemeldingsarbeidet. Det skal utvikles faglig beslutningsstøtte, det innføres krav om obligatorisk opplæring og sykmelder skal få regelmessig tilbakemelding om sin egen sykmeldingspraksis.

redusert funksjonsevne som hører til i det sosiale arbeidslivet, produserer verdier og hever lønn. Tilretteleggingsplikten gjelder for alle arbeidsgivere.

Bak det litt diffuse begrepet IA-avtalen skjuler det seg altså mange mennesker som har fått en bedre hverdag. IA-avtalen er bare et dokument, ute i arbeidslivet møter vi virkeligheten. Det er der IA-avtalen skal gjennomføres.

Regjeringen og partene i arbeidslivet har inngått en ny og enda grundigere IA-avtale for perioden 2010 til 2013. Hovedmålet er fortsatt å forebygge at folk faller ut av arbeid, til beste for en selv og for samfunnet. Et konkret mål er at sykefraværet skal ned med 20 prosent i forhold til nivået andre kvartal 2001, det betyr at fraværet ikke skal overstige 5,6 prosent.

Forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS) har fått enda sterkere fokus enn i de tidligere IA-avtalene. Og partene vil anstrenge seg for at folk over 50 år skal forlenge yrkeskarrieren med seks måneder. Flere med redusert funksjonsevne skal ut i arbeid.

Mange godord

Avtalen inneholder en rekke konkrete tiltak som skal gjøre det mulig å nå disse målsettingene. Planen forplikter både politikere og partene i arbeidslivet, dette er et ansvar ingen kan løpe fra.

– Jeg er svært glad for at vi gjennom trepartssamarbeidet har fått til dette. Det betyr at vi kan få ned sykefraværet og øke inkluderingen, sa statsminister Jens Stoltenberg da avtalen ble inngått. LO-leder Roar Flåthen understreket at et godt arbeidsmiljø på den enkelte arbeidsplass fortsatt er det beste virkemidlet mot sykefravær og utstøting.

– Vi har fått en forsterket IA-avtale med klare forpliktelser for alle parter og med et sterkt fokus på forebygging. Nå er det opp til partene å følge opp, sa Flåthen til FriFagbevegelse.no

NHO-leder John G. Bernander sluttet seg til godordene, og var opptatt av at leger, NAV, bedriftene og arbeidstakerne sammen må dra lasset for å få ned sykefraværet.

– Det er viktig å komme raskt tilbake og beholde tilknytningen til arbeidet for mange av dem som er midlertidig syke. Fokus i den nye avtalen er lagt på nærvær og oppfølging, og det vil være viktig i denne sammenheng. Gradert sykemelding blir hovedregel, påpekte Bernander overfor NTB.

Det nytter

Etter at den første IA-avtalen ble inngått i 2001, har forventet pensjoneringsalder økt med et halvår, folk står altså lenger i arbeid. Samtidig har sykefraværet gått ned i mange bedrifter som har vært tilsluttet IA-avtalen, resultatene er best i privat sektor. Avtalen har likevel ikke vært det springbrettet til arbeidslivet for folk med nedsatt funksjonsevne som forutsetningen var.

Nå har en ny avtale trådt i kraft og skal bidra til å åpne porten til norske arbeidsplasser. Verktøykassen er innholdsrik, det er opp til partene å ta redskapene i bruk. IA-avtalen er til for deg og meg, den er konkret og jordnær og skal gjennom samarbeid og tilrettelegging på den enkeltes arbeidsplass bidra til å holde flere av oss på jobb.

: Av Per Lars Tonstad

Funksjonshemming ingen hindring: Mikkel fant drømmejobben

Funksjonshemmede mangler ofte arbeidserfaring. Derfor blir de skviset ut i kampen om de gode jobbene. Det har også Mikkel Øyen fått oppleve. Han fant en løsning.

Mellom bokreoler og PC-pulter på Engebråten ungdomsskole triller Mikkel Øyen i sin rullestol. Han er skolebibliotekar for 750 elever på Kjelsås i Oslo.

– Jeg er veldig glad i denne jobben, sier han. Mikkel er 32 år gammel, har mastergrad i litteraturvitenskap, og cerebral parese. Jobb er ingen selvfølge for Mikkel. 78 000 funksjonshemmede ønsker seg jobb, ifølge en fersk rapport fra Statistisk sentralbyrå. Det er omtrent like mange som for ti år siden, til tross for tallrike tiltak.

Bokelsker i biblioteket

Mikkel Øyen stortrives i biblioteket. Han har alltid elsket litteratur og musikk, besøkt festivaler og konserter, skrevet poesi og arrangert litteraturtreff hjemme i leiligheten. – Nå skriver jeg en bok med utgangspunkt i mine opplevelser som funksjonshemmet. Jeg skal møte forleggeren i morgen. Mikkel kan gleder seg over jobben, men veien dit har vært kronglete.

I 2006 leverte Mikkel sin masteroppgave i litteraturvitenskap til Universitetet i Oslo.

Etter seks år på skolebenken, lengtet han etter å komme i jobb: – Jeg søkte drømmejobbene hos forlag og bokhandlere, og la aldri skjul på at jeg brukte rullestol, forteller han.

Ingen ville ha ham. Mikkel fortsatte å skrive søknader, gikk på NAV-kurs og jobbet sporadisk som språkvasker for Gyldendal.

Endelig gjennom nåløyet

På forsommeren 2007 kom en ny sjanse: Staten ville slå et slag for de funksjonshemmede og utlyste flere ett-årige traineestillinger. Hensikten var å gi arbeidserfaring til handikappede med høyere utdanning, og få flere i jobb. Av de 186 som søkte, kom 20 gjennom nåløyet. Mikkel var en av dem.

I september 2007 begynte Mikkel som trainee i Kultur- og kirkedepartementets idrettsavdeling. De stiller blant annet med idrett for funksjonshemmede.

Da han troppet opp på sin nye arbeidsplass, var kollegene både hyggelige, positive og hjelpsomme.

ett år. For personer som har fått sin arbeidsevne nedsatt, slik at de hindres i å skaffe seg eller beholde inntektsgivende arbeid, kan det tidsbegrensede lønnstilskuddet maksimalt utgjøre 60 prosent av lønnen i inntil tre år.

Tidsubestemt lønnstilskudd (forsøksordning)

Tidsubestemt lønnstilskudd skal bidra til å øke mulighetene for ordinært arbeid blant personer med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne, samt bidra til å forebygge

– Men snart viste det seg at Idrettsavdelingen slett ikke hadde bruk for meg. Jeg ble satt til å lage brosjyrer, men det var slett ikke nok til å fylle arbeidsdagen. Jeg var fullstendig overflødig, forteller Mikkel Øyen. I september 2008 ble trainee-perioden avsluttet.

Hjelper bare noen få

– Jeg tror at mange departement tok inn funksjonshemmede fordi ledelsen følte at de måtte gjøre det. Det var en slags ”tvangspolitik”, sier Mikkel.

Seks måneder senere ble trainee-ordningen evaluert av Fafo. De konkluderte med at den var vellykket. Selv om de var få, hadde to tredjedeler av traineene fått seg ny jobb.

– Statens trainee-program er ingen dårlig ordning, men jeg er ikke overbevist om at den får så mange flere funksjonshemmede i jobb, sier Mikkel Øyen.

I de to årene etter trainee-perioden skrev Mikkel over 200 søknader uten å bli innkalt til ett eneste intervju.

uførepensjonering. Deltakeren skal ha lønn fra arbeidsgiver i henhold til de avtaler som gjelder for virksomheten.

Tilskuddet fastsettes av Arbeids- og velferdsetaten. Etaten skal i sin vurdering av tilskuddets størrelse og varighet legge vekt på arbeidstakerens yteevne. Lønnstilskuddet skal kompensere for redusert arbeidsevne.

Tidsbegrenset lønnstilskudd

Tidsbegrenset lønnstilskudd gis til arbeidsgivere som ansetter personer som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet på ordinære lønns- og arbeidsvilkår. Siktemålet er et varig arbeidsforhold.

Deltakerne skal ha lønn fra arbeidsgiver i henhold til de avtaler som gjelder for virksomheten.

Tidsbegrenset lønnstilskudd kan maksimalt utgjøre 50 prosent av lønnen i inntil



– Jeg måtte innse at jeg var en funksjonshemmet, annenrangs arbeidstaker for de fleste arbeidsgivere. De så bare rullestolen og min manglende arbeidserfaring. Jeg bruker TT-tjenesten til og fra jobb, men forøvrig er ikke handikappet mitt noe stort hinder. Jeg kan likevel jobbe.

NAV hjalp Mikkel i gang

Da Mikkel fikk høre at Engebråten ungdomsskole trengte bibliotekar, grep han sjansen. At skolen manglet penger, var ikke til hinder. Mikkel tipset NAV som ordnet tre måneders praksisplass fra januar 2010. Deretter fikk han seks måneders lønnstilskudd der NAV betaler halvparten av lønnen. Nå er han midlertidig ansatt ut året. Skolen betaler hele lønnen. Fra årsskiftet har Mikkel søkt vanlig, fast ansettelse.

Mikkel Øyen mangler bibliotekarutdanning, men kan til gjengjeld bidra med litteraturkunnskap. – Skolens nye utdanningsplan fokuserer på lesing. Derfor er det midt i blinken, sier han.

I biblioteket anbefaler han ungdomsbøker av Rune Belsvik, Erlend Loe og Arne Berggren.

Han holder også skrivekurs for elevene, og bidrar med skrivetips til de som spør.

– Jeg kommer på jobb tidlig på morgenen. Det er alltid noen elever som trenger utskrift av oppgaver som de skal levere. Biblioteket har et jevnt tilsig av elever helt til skoledagens slutt.

Lønnstilskudd får flere i arbeid

Mikkel Øyen er svært positiv til tidsbegrenset lønnstilskudd. Noen ganger tar arbeidsgiver kontakt med NAV. Andre ganger finner NAV en passende jobb. Men arbeidssøker kan også tipse NAV om en ledig jobb.

NAV betaler halvparten av lønnen i 4-6 måneder. Deretter må arbeidsgiveren betale det hele.

Private bedrifter som er fornøyd med arbeidsinnsatsen, lar gjerne den funksjonshemmede fortsette i stillingen.

Offentlige virksomheter må derimot utlyse stillingen på nytt og ansette den best kvalifiserte. – Da blir mange funksjonshemmede med kort arbeidserfaring skviset ut, sier Mikkel Øyen. Arbeidserfaring er mangelvare hos svært mange funksjonshemmede.

– Er det egentlig hensiktsmessig å utlyse slike stillinger på nytt, hvis myndighetene

Syssettingstrategi

Flere unge funksjonshemmede skal i jobb

For mange funksjonshemmede er utenfor arbeidslivet. Derfor har arbeidsminister Hanne Bjurstrøm utpekt to paneler som skal gi konkrete innspill til hvordan arbeidslivet kan åpnes innenfra.

Idè- og erfaringspanelet ledes av tidligere LO-leder Yngve Hågensen. Thyra Kirknes, som er informasjons- og organisasjonskonsulent i Norges Parkinsonsforbund, leder brukerpanelet.

78 000 funksjonshemmede sier de ønsker å komme ut i jobb. Arbeidsministeren ønsker å rette spesielt fokus mot unge funksjonshemmede under 30 år som er på vei inn i arbeidslivet. Statsråden ønsker å avdekke hva som er de viktigste hindrene funksjonshemmede møter i arbeidslivet, og hva som skal til for å fjerne dem. – Vi må spørre bedriftene hva de mangler for å kunne åpne sine dører, og vi må tenke hvordan inkluderingspolitikken kan tilføre bedriftene den motivasjonen og de virkemidlene de opplever å mangle, samtidig som arbeidslivets parter må bidra, sier Bjurstrøm.

Syssettingstrategien er et viktig virkemiddel i regjeringens arbeid med å legge til rette for et inkluderende arbeidsliv og forhindre at folk blir uføre.

Panelene skal levere sine innspill til arbeidsministeren innen 15. januar 2011.

virkelig ønsker å få 78 000 funksjonshemmede i arbeid, spør Mikkel.

Vinn-vinn for alle parter

”Handikapp-miljøet” har i følge Øyen, mange motstandere av lønnstilskudd. Noen synes det er nedverdiggende. Det gjelder spesielt tidsbestemt lønnstilskudd som kan vare i årevis.

– Jeg mener at vanlig, tidsbegrenset lønnstilskudd kan være svært vellykket for de som mangler arbeidserfaring. Slike tilskudd varer ikke evig. De som mister jobben, eller søker ny jobb, får ikke nytt lønnstilskudd, sier han.

– Med lønnstilskudd blir forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver mer likeverdig enn med trainee-ordninger, og skaper en vinn-vinn-situasjon for alle parter. Det er vel ikke noe nedverdiggende i det!

Lønnstilskuddsordningen har gitt den unge litteraturviteren innpass på Engebråten. Mikkel Øyen skryter av sin arbeidsplass:

– Her er trivelig miljø, fine elever, gode lærere og en dyktig ledelse som tar vare på sine medarbeidere.

: Tekst og foto Bjørn B. Brøndbo

Hva betyr IA-avtalen for meg?

IA-avtalens parter svarer

1. Hva betyr IA-avtalen for medlemmene i din organisasjon?
2. Hva er de viktigste virkemidlene for å få til et inkluderende arbeidsliv?
3. Hva gjør du/dere for å bidra til forbedring og oppfølging i arbeidslivet?

“God og målrettet bistand fra NAV er helt essensielt i dette arbeidet”

Vibeke Hammer Madsen

administrerende direktør i HSH



1. For HSHs medlemmer som har tegnet IA-avtalen og fått tilgang til virkemidlene, betyr IA-avtalen mye. Fremdeles har vi utfordringer med tanke på å få IA-avtalen til å fungere godt også for små- og mellomstore virksomheter, og dette er en viktig sak for HSH å jobbe videre med politisk og i praksis ute i fylkene.

2. For oss er arbeidet med å redusere sykefraværet og begrense overgangen til uføretrygd det viktigste fokuset i denne avtaleperioden. Jeg har tro på at økt bruk av gradert sykmelding, tilrettelegging i virksomhetene og medvirkning til dette fra tillitsvalgte og ansatte vil føre til at vi får redusert både den korte og det lange sykefraværet. God og målrettet bistand fra NAV er helt essensielt i dette arbeidet.

3. Opplæringsaktiviteter knyttet til IA -området har vært viktig for oss både i foregående IA-perioder og i denne nye IA-perioden. HSH tilbyr mange relevante kurs for å øke kunnskapen blant ledere og verneombud, og vi har utviklet et nettverkskonsept hvor ledere utveksler erfaringer om ulike temaer knyttet til personalarbeid, sykefraværarbeid og IA. Jeg tror at ledere lærer mye av å delta i slike nettverk og at denne måten å tilegne seg kunnskap og utveksle erfaringer på oftere fører til mer varige endringer ute i virksomhetene enn enkeltstående kurs.

Sigrun Vågeng

administrerende direktør i KS



1. IA-avtalen støtter opp om arbeidet som har pågått i kommunene i lang tid, også før avtalen ble inngått. Det gjøres et godt, systematisk arbeid i kommunene med å redusere sykefraværet. Man tar tak i problemene og viser en stor grad av oppfinnsomhet for å møte de utfordringene vi står ovenfor.

2. Det finnes ingen raske løsninger. Vi må utvikle gode ledere, vi må tenke nytt, vi må dele erfaringer, vi må få til et skikkelig partsamarbeid og vi må ikke minst holde blikket på siktemålene i avtalen.

3. Vi har et stort region- og fylkesapparat som sørger for at vi kan være tett på medlemmene våre. KS bistår kommunene i utfordringene som oppstår når vi skal redusere sykefraværet og frafallet fra sektoren. Akkurat nå har vi etablert en satsing som skal gi bedre lederstøtte i IA-arbeidet.

“Det er ute på den enkelte bedrift det viktigste arbeidet skjer”

Roar Flåthen

LO-leder



1. Et godt IA-arbeid betyr et arbeidsmiljø som virker forebyggende på helse-skader og som tilrettelegger for at LOs medlemmer i større grad kan fortsette å stå i jobb, selv om de får problemer og kanskje ikke kan fungere hundre prosent i jobben. Men det betyr også at våre medlemmer i større grad får beholde arbeidskamerater som i dag forsvinner til trygde-ordninger eller langvarige sykmeldinger.

2. IA-avtalen har tre delmål som alle trenger ulike virkemidler. Felles for alle er at arbeidslivet - altså hver enkelt arbeidsplass - må legge til rette for at arbeidstakere kan fungere ut fra sine egne forutsetninger, og gjøre en jobb ut fra den arbeidsevnen de har. Jeg vil særlig trekke fram to sentrale virkemidler. Det ene er Arbeidslivssentrene og deres kontaktpersonrolle som er svært sentral. Det andre er godt partssamarbeid - på alle nivå.

3. LO driver et omfattende arbeid for et bedre arbeidsliv; alt fra å styrke helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet på arbeidsplassene og bekjempe sosial dumping, til den konkrete oppfølgingen av IA-avtalen. Her spiller de tillitsvalgte en nøkkelrolle, og for LO og LOs medlemsforbund er det en viktig oppgave å spre kunnskap og drive opplæring av de tillitsvalgte. Vi må heller ikke glemme at verneombudene har en sentral rolle i HMS/IA-arbeidet. Det er ute på den enkelte bedrift det viktigste arbeidet skjer.

Tore Eugen Kvalheim

leder i YS



1. Gjennom samarbeidet både på hovedorganisasjonsnivå og på tariffområdene, blir våre medlemmer involvert på en langt bedre måte enn tidligere. De motiveres helt ut på virksomhetsnivå til økt innsats for å forebygge sykefravær, redusere sykefravær, skape et stadig mer inkluderende arbeidsliv og utforme god seniorpolitikk. Mange av våre medlemmer skolerer nå i IA-arbeidet.

Vi oppfordrer våre tillitsvalgte til aktiv innsats i IA-arbeidet og til å påvirke at det tegnes IA avtale der dette ikke er gjort.

2. En egen kontaktperson for IA-virksomhetene i Arbeidslivssentrene. Dette er myndighetenes “verktøy” i IA-samarbeidet. Når virksomheter ber om bistand, må de få den hjelpen de har behov for. Ikke minst er en slik kontaktperson et nødvendig bidrag inn mot trepartsamarbeidet på virksomhetsnivå. Kontaktpersonoppgaven må derfor rendyrkes. Et annet viktig virkemiddel er tilretteleggingstilskuddet.

3. YS har gjennom høsten 2010 hatt et landsomfattende kursopplegg for våre tillitsvalgte. Fokus har vært på den rollen tillitsvalgte har i den nye avtalen. Dessuten har YS-forbundene sine egne opplæringsarenaer. Målet vårt er å få godt skolerte tillitsvalgte som kan bidra til å nå målene i IA-avtalen på hver enkelt arbeidsplass.

“Jeg tror IA-avtalen bidrar til at arbeidslivet blir rausere i kantene og mer inkluderende – det er bra for arbeidstakerne og for bedriftene”

Knut Aarbakke

leder i Akademikerne



1. IA-avtalen bidrar til bedre ledelse og fører til fokus. Den fremhever behovet for å møte ledelsesutfordringer og gir bevissthet på arbeidsmiljø i bred forstand. Jeg tror IA-avtalen bidrar til at arbeidslivet blir rausere i kantene og mer inkluderende – det er bra for arbeidstakerne og for bedriftene.

2. Det viktigste virkemiddelet er den ressursen som ligger i konstruktivt samarbeid mellom partene i arbeidslivet på alle nivå. Av mer konkrete virkemidler er NAVs arbeidslivssentre det vi vil fremheve som spesielt viktig. Den kompetansen de møter arbeidsplassene med er det viktigste IA-virkemiddelet. Den nye avtalen har et sterkere fokus på forebygging, her spiller arbeidslivssentrene en sentral rolle.

3. Vi jobber med å sette dette på dagsorden i de store offentlige tariffområdene! Vi sprer kunnskap og motivasjon og er opptatte av at dette skal prioriteres i opplæringen av tillitsvalgte. Akkurat nå er tema arbeid og psykisk helse høyt på dagsorden i vår organisasjon.

“Det er lov å være syk, men ikke å ha et arbeidsmiljø som gjør oss syke”

Ingrid Finboe Svendsen,
direktør i Arbeidstilsynet



1. Arbeidstilsynets ansatte skal hjelpe virksomhetene med å prioritere arbeidet med å forebygge sykdom og skader, følge opp fravær og legge til rette for at også de med redusert arbeidsevne får anledning til å gi sitt bidrag i arbeidslivet. Arbeidstilsynet har ca 550 ansatte, og vi er også selv opptatt av å skape en arbeidsplass som virker positivt på de ansattes helse.

2. Det viktigste er at den nye IA-avtalen vektlegger det systematisk forebyggende HMS-arbeidet i større grad, slik at arbeidsrelatert sykdom kan unngås. Det at virksomhetene skal arbeide systematisk for å sikre sunne arbeidsforhold er et viktig premiss for å sikre et inkluderende arbeidsliv. Det er lov å være syk, men ikke å ha et arbeidsmiljø som gjør oss syke. Videre er det at innsatsen spisses mot sektorer/bransjer/næringer med særlig risiko for sykefravær og utstøting, et viktig virkemiddel.

3. Vi legger særlig vekt på sykefraværarbeid og oppfølging av sykmeldte og de pliktene arbeidsgiveren, med bistand fra de ansatte, har for å legge arbeidsforholdene til rette for hver enkelt i virksomheten.

“Staten bør være best i klassen når det gjelder å oppnå IA-målene”

Siri Røine
Statens personaldirektør



1. Nesten alle statlige virksomheter har tegnet IA-avtale, fordi IA-arbeidet er viktig. IA-avtalen handler om å skape gode arbeidsmiljø, der alle ansatte trives, vokser og yter etter evne. Et godt IA-arbeid kommer alle ansatte til gode. Høyt sykefravær viser for eksempel at mange ikke har det så bra som de kunne og burde.

2. Alle tiltakene som ligger i den nye IA-avtalen er viktige. Systematisk HMS-arbeid med fokus på nærvær og aktivisering er sentralt. I tillegg sitter du og jeg med gode virkemidler rett foran oss: Å bry oss om dem vi jobber sammen med. Mistrivsel og lettere psykiske problemer leder ofte til sykefravær, men dette kan det være lett å gjøre noe med. Snakk med kollegaen din!

3. Staten som arbeidsgiver har mange IA-relaterte tiltak, og flere er på vei. Traineeprogrammet vårt gjør det mulig for de statlige virksomhetene og departementene som ønsker det, å ansette velkvalifiserte funksjonshemmede arbeidssøkere som traineer, og gi dem verdifull erfaring, med veiledning og støtte fra oss. Vi ser at fordommer og myter brytes. De aller fleste forblir i jobb, enten der de startet eller i annen virksomhet.

“IA-arbeidet i bedriftene innebærer at det er lov til å bry seg, og at ledere og ansatte skal bry seg”

John G. Bernander
administrerende direktør i NHO



1. For NHO-bedriftene har IA-avtalen betydd bevisstgjøring av økonomi og kostnader knyttet til sykefravær. Bedriftene har fått nye måter å jobbe på. Avtalen har gitt økt oppmerksomhet på et godt og inkluderende arbeidsmiljø. IA-arbeidet i bedriftene innebærer at det er lov til å bry seg, og at ledere og ansatte skal bry seg.

2. Kjernen er et tett samarbeid og dialog i bedrift. For at bedriftene skal lykkes kreves det forutsigbarhet i virkemidlene fra NAV. En fast kontaktperson i NAV Arbeidslivssenter og tilskudd til tilrettelegging har vært noen av de viktigste virkemidlene for bedriftene.

3. NHO utarbeider og profilerer informasjonsmateriell, verktøy for bedriftene og formidler eksempler for å lære av de bedriftene som lykkes. NHO-fellesskapet arrangerer opplæring, kurs og seminar og setter IA på dagsorden på alle viktige møteplasser for bedriftene. NHO støtter også utviklings- og forskningsprosjekter gjennom NHOs Arbeidsmiljøfond.

“NAV arbeidslivssentre er NAVs viktigste virkemiddel, men innsatsen på hver enkelt arbeidsplass er avgjørende for å lykkes”

Joakim Lystad

direktør Arbeids- og velferdsetaten



1. For NAV betyr den mye. Vår oppgave er først og fremst å være en støtte for IA-virksomheter på veien til å bli en mer inkluderende arbeidsplass. IA-avtalen har derfor mye å si for vår måte å jobbe på, samtidig som vi selv også er en IA-virksomhet, med de mulighetene og forpliktelsene det

innebærer. Som forvalter av IA-avtalen, ønsker vi å være blant de ”beste i klassen” på IA.

2. NAV arbeidslivssentre er NAVs viktigste virkemiddel, men det avgjørende for å lykkes, er innsatsen på hver enkelt arbeidsplass. Lederen må prøve å bygge en kultur og en ”vi”-følelse som gjør at alle kjenner seg verdsatt, og de ansatte må hjelpe til. Et raust arbeidsliv, er et inkluderende arbeidsliv.

3. I fjor høst la Arbeidstilsynet fram en rapport om arbeidsmiljøet innad i NAV, som blant annet førte til at alle ledere ble pålagt å sette i gang tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet. Flere spennende prosjekter er satt i gang, med gode resultater. Dette er noe jeg ønsker å videreføre.

Lars Haukaas

administrerende direktør i Spekter



1. Avtalen tydeliggjør ansvarsfordelingen mellom arbeidsgiver, den sykmeldte og NAV, og gir i tillegg bedriftene tilgang til nyttige virkemidler.

2. Et inkluderende arbeidsliv der alle er med, er viktig også for å sikre Norge nok arbeidskraft i årene som kommer. Det må nye tiltak til i både

arbeidslivs- og familiepolitikken for å få til dette. IA-avtalen er ikke nok. Vi må også huske at bak statistikken finnes det enkeltindivider og enkeltskjebner. Derfor er det avgjørende å finne gode tilpassede løsninger for den enkelte.

3. Som alle vet - alt henger sammen med alt. Arbeidslivet består av individer med ulike behov, og vi blir mer og mer forskjellige. Forskjellighet er dermed det nye normale, og det viktigste vi kan gjøre er å sikre at vi har systemer og aktører som evner å se dette og som ser ting i sammenheng over tid. I dette ligger også at vi må tørre å utfordre de etablerte systemene.

“IA-avtalen er eit vekkjarur som har mobilisert heile organisasjonen til ein kraftigare innsats til å opne arbeidslivet for alle som vil og kan gjere ein innsats”

Anders Folkestad

leder i Unio



1. IA-avtalen er eit vekkjarur som har mobilisert heile organisasjonen til ein kraftigare innsats til å opne arbeidslivet for alle som vil og kan gjere ein innsats.

2. Krav til medraderett og partssamarbeid er avtalen sitt viktigaste virkemiddel. Ein open dialog og vilje til å ta ansvar hos alle parter er avgjerande.

3. Dei tillitsvalde har ei sentral rolle. Unio jobbar saman med medlemsforbunda for at IA-arbeidet får ein sikker plass i opplæringa av tillitsvalde og verneombod.

Nå får jeg vise at jeg duger

Sead Mujezinovic
håpet og drømte om
å få bruke utdanningen sin som ingeniør.
Som 64-åring og
etter 13 år i Norge
klaffet det. Etter et
jobbsøkerkurs i
regi av NAV fikk
Sead napp hos
Teknologisk Institutt.

Når jeg holder på med et spennende oppdrag, er det vanskelig å løsrive seg, jeg er nesten forelsket der jeg står og venter på resultatet av målingen, sier Sead. – Etter så mange år som vaktmester og lagerarbeider er det fantastisk å ta i bruk kompetansen som sivilingeniør. La meg få vise at jeg duger, tenkte jeg da jeg kom til Norge som flyktning fra Bosnia i 1993. Jeg har hele tiden strevd etter det.

Det kom rundt 12 000 flyktninger fra Bosnia Hercegovina til Norge i 1993. Sead, kona hans og to tenåringsbarn var blant dem. Familien ble drevet på flukt fra hjembyen Banja Luka og måtte forlate jobbene sine, leiligheten sin og alt de eide. På Fornebu sto Sead med en plastpose i hånden – og i den hadde han eksamenspapirene som sivilingeniør.

– Det første målet vårt var å skaffe oss arbeid så vi kunne klare oss selv. Jeg tenkte at språket ville åpne dører for oss, så vi begynte på norskskurs alle fire. Jeg fortsatte med norsk på universitetet og tok eksamen etter ett år. Ungene mine kom godt i gang med utdanning og kona mi fikk jobb som arkitekt, forteller Sead.

Men han fikk ingen jobb som ingeniør.

Arbeid og jobbsøking

Etter nesten 13 år kunne Sead se tilbake på jobber som frivillig, vaktmester, renholder og lagerarbeider. En periode jobbet han med et prosjekt i Elkem og ett år jobbet han som prosjektleder i NHO. Jobben gikk ut på å skaffe praksisplasser til andre flyktninger i norske bedrifter. Den som sto igjen uten jobb da prosjektet i NHO var over, var Sead.

Da bar det tilbake til lagerjobben. Så godt som hele tiden søkte han på jobber som sivilingeniør, det kunne være 80-90 søknader i året. Uten å få napp – han ble ikke engang innkalt til intervju.

Arbeidsgiverne så kanskje for seg en stakkarslig, utslitt fyr med én fortann. Sead mener det var sann den bosniske flyktningen ble framstilt i media. I stor kontrast til virkeligheten, for veldig mange av de bosniske flyktningene som kom til Norge hadde høyere utdanning.

– Jeg gjorde et skikkelig og ærlig arbeid, det ga meg selvrespekt og følelsen av å være en helt normal mann. Samtidig var det viktig for meg å vise barna mine at det gjelder å stå på og ikke gi seg. En mann i arbeid gir respekt innad i familien også.

Sead forteller at navnet hans betyr en mann som er glad i livet. Han vil leve opp til det, men medgir at det til tider røyner på. – Da jeg holdt på å gi opp, var ungene mine til uvurderlig støtte. ”Stå på, pappa, du må prøve enda hardere, du må søke enda flere jobber”. Så sto det for meg hva jeg hadde tenkt da familien kom til Norge: vis at du duger.

Fikk drahjelp fra NAV

Ikke lenge etter falt Sead ned flere meter på lageret og skadet ryggen. Ulykken førte til sykmelding og attføring og han var ute av arbeidslivet i ett år. Det var da NAV tok kontakt med tilbud om å delta på jobbsøkerkurs. Og Sead stilte opp, sammen med arbeidssøkende som verken kunne lese eller skrive.



“For meg handler det å arbeide om mer enn penger. Det handler om respekt og tilhørighet,”

– Det gjelder å være positiv, sier han med et smil. – Jeg var bare 64 og hadde mer å gi. Nå ble søknadene mine om mulig enda mer perfekte. Jeg snakket også med en flink saksbehandler i NAV og etter det tok det ikke lang tid før jeg fikk kontakt med Teknologisk Institutt og en midlertidig ansettelse. Etter en prøvetid med faglig påbygging og testing ble jeg akkreditert til å undersøke metaller. Det har vært og er fortsatt en stor glede, sier han.

Som 64 åring ville Sead ha fått en pensjon på 4900 kroner i måneden. Med så liten pensjon er det lett å tenke at pensjonisttilværelsen kanskje ikke var noe alternativ.

– Pengene er nå en ting, for meg handler det å arbeide om mer enn penger. Det handler om respekt og tilhørighet. Jeg kommer fra en kultur hvor arbeid er en grunnleggende del av identiteten. Jeg har arbeidet hardt hele mitt liv. Som ung og nyutdannet sivilingeniør fikk jeg raskt store oppgaver og mye ansvar. Da jeg måtte flykte, var jeg topplerer for Jelsingrad stålstøperi med 1300 ansatte. Jeg liker fortsatt å ligge i tet og har stor glede av arbeidet, føler meg godt inkludert – en vanlig mann, med jobb og norske venner. Livet er ikke så verst!

Sead har bestemt seg for å jobbe til han fyller 69. Det er i juni neste år, og en ny fase i livet begynner. Sikkert ikke uten arbeid, for da skal den energiske mannen produsere frukt og vin på en vingård som familien har kjøpt på Hvar i Kroatia.

– Der skal jeg være sammen med familie og venner – men jeg kommer også til å være mye hjemme i Norge, sammen med barn og barnebarn.

Tusen takk Norge, som ga med mulighet til å vise at jeg duger. Det er jeg dypt takknemlig for!

: Tekst: Gerd Vidje • Foto: Svein Erik Dahl, Samfoto

Erfaren og nysgjerrig – ikke gammel og mett

Marie Rein Bore fra Stavanger Aftenblad følte seg ikke klar til å slutte i arbeidslivet da hun fylte 67. Gammel og mett, nei, heller erfaren og nysgjerrig, er mottoet hennes.

– Jeg kom sent inn i journalistikken, som 35 åring. Jeg har mye ugjort og føler jeg har mye jeg vil skrive om. Jeg passerte 67 i en nedbemanningsperiode, og det var ikke enkelt å hevde at jeg ville stå lenger i jobb. Det er ikke til å stikke under en stol at det gikk en kule varmt mellom tillitsvalgte, yngre og eldre ansatte. Selv fikk Bore stor forståelse for ønsket om å fortsette og hadde gode samtaler med ledelsen. Klubben ga henne støtte, men samtidig råd om å gå ned til 50 prosent stilling. Det rådet fulgte hun.

– Du er ikke ferdig selv om du har passert 60. Vi godt voksne må få med være i grupper med yngre. De yngre virker stimulerende og det gjelder å unngå å stivne i jobben. Ikke tillat senioren å trekke seg tilbake. Erfarne journalister er gull verd i prosjektarbeid. Jo mindre man siler ut eldre som særgruppe, jo bedre. Sats heller på medarbeiderpolitikk. Jeg tror ønske om å stå i jobb verken handler om alder eller penger, men om følelsen av å være en del av et fellesskap og å bli verdsatt, sier Bore.

: Tekst Gerd Vidje • Foto: Stavanger Aftenblad





Alder ikke avgjørende

Eva Gauslaa, personalsjef ved Teknologisk Institutt, sier at det ikke er alder som er avgjørende ved ansettelser hos dem. – I løpet av det siste året har vi ansatt to nye med-

arbeidere på 63 år og én på 58. Vår eldste medarbeider har passert 70 og vi har flere over 62. Det er faglig bakgrunn, erfaringer og personlige egenskaper som betyr noe, ikke alder. Hos oss har vi mye kontakt med

kunder og medarbeideren må kunne kommunisere godt med mennesker – og det er jo som vi vet ikke avhengig av alder, sier hun.

Senior = ressurs

Kari Østerud, direktør i Senter for seniorpolitikk, vil ha mer fokus på delmål 3 i IA-avtalen. I siste avtaleperiode økte den reelle pensjoneringsalderen med seks måneder, fra 64 til 64,5 år. Denne tilsynelatende lille økningen tilsvarer ifølge Østerud åtte-ti milliarder kroner spart i samfunnsregnskapet. Og her er det mer å hente.

– Flere virksomheter må inkludere seniorpolitikken i personalpolitikken. Seniorpolitikk kan ofte dreie

seg om annet enn tilrettelegging og ekstra fridager. Det er viktig for noen, men de fleste seniorer har ingen drøm om å slutte i arbeidslivet når de fyller 62. Seniorer fortsetter i arbeidslivet når de blir sett av lederen sin og får muligheter til å utvikle seg i jobben.

Når dette er på plass, viser undersøkelser at seniorer er de mest motiverte og de som trives best på arbeidsplassen. Et viktig poeng i seniorpolitikken er fleksibilitet og individuell tilpassing, sier Kari Østerud.



– Trygt å være i en IA-bedrift



Pleie, omsorg og rehabilitering i Alvdal har i hele år hatt et rekordlavt sykefravær. Hjelpepleier Hanne Kristin Strypet (bak rattet) storrives i hjemmetjenesten. Det gjør også kollegene Tanja Westgård (i passasjeret) og Nina Grötting.

Hjelpepleier Hanne Kristin Strypet storrives på jobb i hjemmetjenesten i Alvdal kommune, og synes det er trygt å være ansatt i en IA-bedrift.

– Jeg har ikke fått testet ut så mange fordeler av å være i en IA-bedrift, for jeg er aller mest frisk og på jobb. Men jeg vet blant annet at man har flere egenmeldingsdager, og det gir også en grunnleggende trygghet for oss som er ansatt, sier hjelpepleier Hanne Kristin Strypet i Alvdal kommune.

Hun har arbeidet i Alvdal kommune i snart tjuen år, og i de siste sju årene har hun vært ansatt i hjemmetjenesten. Hun har vært en del av snuoperasjonen i helsesektoren i Alvdal kommune, som på tre år førte til

en reduksjon i sykefraværet fra 18 prosent ned til rekordlave 3,5 prosent.

– Det merkes at vi har et lavt sykefravær. Særlig på travle dager, der alle hender trengs på jobb, sier Strypet.

Hun påpeker at et høyt sykefravær ofte skaper en vond spiral, som kun skaper enda mer sykefravær. Dette fordi de som er igjen på jobb får en enda større belastning når mange andre er syke.

– Det er godt å ha en ergoterapeut å ty til

når vi har utfordringer i jobben vår. Da kan vi blant annet få veiledning på ulike hjelpemidler, sier hun.

Hun påpeker også at det er en høy terskel blant de ansatte på å være borte fra jobb. – Hodepine stopper oss ikke, da prøver vi i hvert fall, sier Strypet.

Hun skryter også av det gode arbeidsmiljøet, hvor de ansatte både tør å kritisere hverandre og skryte av hverandre. – Her ligger nok det gode sosiale miljøet som en solid bunnplanke, sier hun.

Jobber ned sykefraværet

På tre år har helsesektoren i Alvdal klart å redusere et sykefravær på 18 prosent til rekordlave 3,5 prosent.

– Vi er utrolig fornøyd med det vi har fått til, sier en smilende virksomhetsleder for PRO (pleie, omsorg og rehabilitering) i Alvdal kommune i Hedmark, Gunveig Eide. For tre år siden lå sykefraværet i omsorgsenheten i Alvdal på rundt 18 prosent.

– Vi prøver å konsentrere oss om nærvær i stedet for fravær. Vi kaller det nærvær-arbeid, sier Eide, som leder omlag 150 fast ansatte i Alvdal kommune. Dette favner ansatte på institusjon med kjøkken og vaskeri, innen hjemmetjenesten og tjenesten for funksjonshemmete, som yter omsorg og hjelp til om lag 450 brukere.

Nær grunnfjellet

Eide forventer et «grunnfjell» i fravær på 2,5 prosent. Dette regnes som et normal-fravær som skyldes generell sykdomsforekomst i en befolkning. – Derfor er det helt fantastisk at vi i en helseenhet, med store belastninger både fysisk og mentalt, klarer å ligge så nært grunnfjellet, sier hun.

Fraværet på 3,5 prosent er målt fra 1. januar og fram til november i år, der flere av sommermånedene faktisk er med på å dra fraværsprosenten ned. – I juli hadde vår enhet et sykefravær på 1,0 prosent. Dette er det ikke mange som klarer å slå, konstaterer Eide.

Hun mener det ligger mange suksessfaktorer bak de mange friske alvdølene. – Et viktig grep var at politikerne i 2007 økte grunnbemanningen i kommunens omsorgsenhet, sier Eide. Men hun påpeker at Alvdal ikke ligger høyere enn andre sammenlignbare kommuner på grunnbemanning, heller tvert imot, slik at dette ikke er nøkkelfaktoren.

Vi har fokusert mye på at vi er en IA-bedrift, og hva det innebærer, sier Eide. Alvdal kommune hadde allerede inngått at IA-avtale da hun begynte for ett og et halvt år siden. – Selv har jeg jobbet med sykefravær i hele mitt liv, så hos meg ligger det i ryggmargen. Hadde jeg vært en fersk leder, ville IA-avtalen vært et supert daglig hjelpemiddel, sier Eide.

Hun tror IA-avtalen kan være en god anvisning for ledere som ikke har inngående



ALLE PÅ JOBB: På Solsida omsorgsheim er alle på jobb. Foran virksomhetsleder Gunveig Eide. Bak fra venstre Eldrid Nygard, fysioterapeut Karen Meyer, Margot Enget, hjelpepleier Gerd Marie Stormoen Øien, hjelpepleier Britt Samuelshaug, Mary Granerud, Hagbart Thoresen, Paal Frisvold og Goro Valle under en aktivitetstime.

kunnskap om nærværarbeid. – IA-avtalen gir en god oppskrift på hvordan arbeidet skal gjøres, med flytskjemaer som veileder lederne gjennom hele prosessen, sier hun.

Det kan være en lang prosess fra sykemeldingen ligger på bordet, til den ansatte er tilbake på jobb. – IA-avtalen har klare bestemmelser om når det skal tas kontakt med den sykmeldte, at det skal skrives referater, når det skal være møter og med hvem, forklarer hun.

Setter inn tiltak

I tillegg følges sykefraværet i omsorgsenheten i Alvdal svært tett opp.

– Vi snakker om fravær på alle ledermøter og følger opp dette fra måned til måned, sier Eide. Ledergruppen går systematisk gjennom alle fraværstall, og skiller mellom korttids- og langtidsfravær. Innen langtidsfravær prøver de å skille ut fravær med diagnoser som ikke er relatert til jobb, og blir dermed sittende igjen med jobbrelaterte diagnoser.

– Hos oss kan dette være belastningslidelser, og her gjelder det raskt å sette inn tiltak for å redusere disse belastningene, sier Eide.

Hun påpeker at tilgang til tekniske hjelpemidler og kunnskap om ergonomi her er viktig. I tjenesten for funksjonshemmete er det mentale belastninger.

– Det sliter å jobbe med samme krevende brukere i mange år, sier Eide. Tiltakene

her er jobbrotasjon og la ansatte få andre oppgaver en stund.

– Vi har også svært gode relasjoner på gruppeledernivå, sier Eide. Hun påpeker at dyktige og støttende avdelingsledere med god takthøyde er viktig, og at det er deres nitidige arbeid som har beredt grunnen for et godt nærværarbeid. – Når tilliten er der, går det an å ringe til den som er syk. Det er her hele den gode starten ligger, sier Eide.

– Vi har så flotte folk på jobb, som respekterer hverandre, sier leder for hjemmetjenesten i Alvdal, Tanja Westgård. Hun skryter også av husfar og vaktmester Kjell Arne Bjørnstadjordet som både reparer og monterer hjemme hos brukerne. Dette avlastar de ansatte i hjemmetjenesten, som ellers måtte ha fraktet og montert ulike hjelpemidler.

Ny IA-avtale

Eide har merket seg den nye IA-avtalen, og påpeker at trenden går mot mer ansvar på arbeidsgiver. – Dette er både positivt og negativt. Det negative på kort sikt er at vi har små og trange kommunebudsjetter. Det positive er større fokus på nærværarbeid, fordi sykefraværet koster oss så veldig mye, sier hun. Kostnadene med sykefravær er så store at alle automatisk tvinges til å gjøre alt for å få sykefraværet ned. Pengene vi sparer bruker vi på å videreutvikle tjenesten vår, sier Eide.

: Tekst og foto Mali Hagen Røe, Østlendingen

Gode leiarar gjer folk friske

Gode leiarar brukar den kunnskapen dei har fått i oppfølging av sjukmeldte til å førebygge. Analysar basert på ei spørjeundersøking blant 10 000 hjelpepleiarar, viser klart at det som er avgjerande for om ein opplever meistring og trivsel på jobben, er tilhøvet til næraste leiar.

Solveig Osborg Ose i SINTEF Helse er arbeidslivsforskar og har mellom anna evaluert IA-avtala. – Det som nyttar er kontinuerleg arbeid med leiing, medarbeidarskap, motivasjon og kommunikasjon. Godt samarbeidsklima mellom leiinga og dei tilsette gir betre muligheiter til å lukkas med IA-arbeid, fortel ho.

Ose har sett på hjelpepleiarar tilsett i norske kommunar. – Skryt, ros, verdsetting og oppmuntring frå sjefen, er viktig. Dei hjelpepleiarane som opplever at dei har støtte frå leiinga, har betre helse. Det same gjeld fleksible løysingar. Det å sjølv kunne velje når ein vil ta pausar, arbeidstempo, arbeidsmengde og arbeidsmåte, verkar positivt. Det som verkar negativt, er når ein opplever arbeidsbelastninga som for stor. Risiko for vald, trugande brukarar eller det å måtte forlate brukarane før ein har fått gjort det ein skulle, påverkar sjukefråveret negativt, seier ho.

– Det vi ser når vi har vore ute på mange sjukeheimar og heimenester og snakka med folk, er at dei tilsette påverkar kvarandre. Dersom det er ein låg terskel for sjukefråvær blant dei tilsette, blir fråværet høgt. Då blir det viktig å jobbe med arbeidstakarane på gruppenivå. Men ein må òg vere open for at fråvær rett og slett skuldast for låg bemanning. Organiseringa av arbeidet kan vere feil, slik at belastninga rett og slett blir for stor. Vi har ikkje

grunnlag for å seie at det handlar om god eller dårleg arbeidsmoral, seier Osborg Ose.

Førebygging løner seg

Evalueringa av IA-avtala har avdekt at mange leiarar brukar mykje tid og ressursar på å følgje opp sjukmeldte tilsette. – Det kan sjølvstøtt gå utover dei som er på jobb og som er friske. Den nye IA-avtala legg opp til at arbeidsgjevarar skal ha større fokus på dei som er friske, samtidig skal og den sjukmeldte følgjast tettare opp. Her kan ein sjå ein konflikt. Det blir rett og slett ikkje tid, og det er truleg i førebygging det er store gevinstar å hente, seier Ose.

– Det tyder godt og målretta IA-arbeid og HMS-arbeid. Då kan ein få til eit lågare sjukefråvær gjennom auka trivsel, meistring og motivasjon. Skal ein få til det må ein ha rett balanse mellom rettar og plikter, mellom arbeidsgjevar- og arbeidstakarsida, seier Osborg Ose.

Meir enn sjukefråvær

Av alle dei Ose har intervjuar i samband med forskinga si, seier heile 90 prosent at for dei er IA-arbeid det same som oppfølging av sjukmeldte.

– Det fortel meg at vi har mykje å gå på i høve til å arbeide med dei andre måla i IA-avtala, seier ho.

Ho tenkjer då på å få folk med redusert funksjonsevne inn i arbeidslivet på den eine sida, og få seniorar til å jobbe lenger, på den andre. – Undersøkinga vi har gjort viser tydeleg at arbeidsgjevarane er opne for å stille såkalla IA-plassar til disposisjon for funksjonshemma. Det bør motivere styresmaktene og då reint praktisk NAV til å få til betre arenaer for å få kopla dei funksjonshemma og arbeidsgjevarar. Her har vi mykje å hente, seier ho. I tillegg peikar ho på rolla til fagrørsla. – Vi veit at fagrørsla er der for å ta vare på medlemmane sine. Skal vi lukkast med å få fleire med funksjonshemming inn i arbeidslivet, treng vi at fagrørsla i enda større grad viser solidaritet med denne gruppa som strevar med å få bidra i arbeidslivet, seier ho.

Seniorane kjem

Arbeidsmarknaden vil i framtida ha mykje større tyngd av eldre arbeidstakarar enn i dag. Befolkninga endrar seg mot at vi får fleire eldre. – For å ha nok arbeidskraft i framtida, er to ting viktige. Vi må få auka kvinnesyssetting og vi må auke lengda på yrkeslivet for dei som er der. Seniorane må altså stå lenger i jobb, seier Ose. Ho peiker på at vi i dag har lite forskning på eldre i arbeidslivet. Vi veit lite om kva dei treng av tilrettelegging og kor utfordrande det vil vere å få til det i praksis. – Men det er heilt opplagt at seniorane er ein stor ressurs, dei er friskare enn før og vil ha mykje å bidra med på arbeidsmarknaden, avsluttar seniorforskar Solveig Osborg Ose.

: Tekst og foto Kjersti Bruheim



Kva er ein god leiar?

Førebelse funn i forskingsprosjektet Lokalt IA-samarbeid og inkludarende leiing, viser at ein god leiar

- inkluderer tilsette i planar og endringsprosessar.
- er god på å avklare forventningar.
- er ein god lyttar med interesse for sine tilsette.
- tek omsyn til det som blir formidla.
- ikkje er redd for sterke personar, men utnyttar kompetansen deira.
- er trygg på sin eigen kompetanse.
- er til stades.
- skapar eit miljø der konflikhtar ikkje får utvikle seg.
- har respekt og tillit til dei tilsette og kontrollerer dermed ikkje alle detaljar.
- gjev rom for eigenutvikling og vekst.
- finn fram til oppgåver der ein får brukt dei beste eigenskapane sine.
- ser når nokon slit.

Kjelde: Solveig Osborg Ose, Sintef

IA – et samarbeidsprosjekt

Begrepet inkluderende arbeidsliv (IA) ble første gang brukt i Sandmanutvalgets utredning fra 2000 “Sykefravær og uførepensjonering. Et inkluderende arbeidsliv”.

Utvalget ble nedsatt for å utrede den kraftige veksten i sykefravær og uførepensjonering på slutten av 1990-tallet. IA ble lansert som et samlende begrep for de ulike tiltakene som utvalget anbefalte for å møte disse utfordringene.

Nasjonalt partssamarbeid

Sandmanutvalgets rapport dannet grunnlaget for forhandlinger mellom partene i arbeidslivet, dvs. myndighetene, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene. I 2001 resulterte disse i intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv, også kalt IA-avtalen. Avtalen har blitt forlenget flere ganger, og den nåværende gjelder for perioden 2010-2013.

Intensjonsavtalen er et stort samarbeidsprosjekt der partene går sammen

for å møte utfordringene norsk arbeidsliv står overfor. Den skal gjøre arbeidslivet mer inkluderende gjennom tre hovedgrep: (1) Forhindre at arbeidstakere faller ut av arbeidslivet og går over til ulike former for stønad som sykepenger og uføretrygd. (2) Sørge for at flest mulig av de menneskene som står utenfor arbeidslivet kommer i jobb. (3) Arbeide for at eldre arbeidstakere står lenger i arbeidslivet.

Nasjonale tiltak

Partene i intensjonsavtalen har iverksatt ulike tiltak for å nå målet om et mer inkluderende arbeidsliv. Det mest omfattende grepet er opprettelsen av NAV Arbeidslivssenter i hvert fylke. Arbeidslivssentrene inngår samarbeidsavtaler med interesserte virksomheter, som dermed får status som IA-virksomheter. Disse forplikter seg til

å gjøre en ekstra innsats for å bli mer inkluderende, og får støtte til sitt IA-arbeid fra Arbeidslivssenterets rådgivere, samt tilgang til spesielle støtteordninger (tilretteleggingstilskudd og BHT-honorar) fra Arbeids- og velferdsetaten.

IA-arbeid

Intensjonsavtalen utpeker den enkelte arbeidsplass som den viktigste arenaen for arbeidet med å skape et mer inkluderende arbeidsliv. IA-arbeid er betegnelsen på den samlede innsatsen en virksomhet gjør for å bli mer inkluderende. Gode resultater krever systematisk og langsiktig arbeid, og IA-arbeidet dreier seg generelt sett om å:

- systematisk begrense psykiske og fysiske belastninger på arbeidsplassen
- forebygge fravær gjennom tilrettelegging av arbeidet for den enkelte ansatte
- følge opp sykemeldte på en strukturert måte for å få dem raskt tilbake i jobb
- aktivt stimulere til at eldre arbeidstakere blir så lenge som mulig i arbeid
- prøve å ha ansatte i jobb selv om de ikke kan yte 100 prosent
- legge til rette for ansettelse av personer som står utenfor arbeidslivet
- ha fokus på et godt arbeidsmiljø, trivsel og faktorer som motiverer ansatte til å komme på jobb

Arbeidsplassen formes i stor grad gjennom lederskap. Derfor er det ledelsens ansvar å skape gode rammebetingelser for en inkluderende arbeidsplass. Forankring og engasjement helt opp på øverste nivå i en virksomhet er helt avgjørende for å lykkes med IA-arbeidet. Den andre hovedaktøren er de ansatte selv, som plikter å medvirke konstruktivt i utviklingen av arbeidsplassen. Det er derfor avgjørende at IA-arbeidet er forankret i partssamarbeidet. Tillitsvalgte og verneombud er sentrale aktører som bidrar til å legitimere og forankre IA-arbeidet i hele organisasjonen. I tillegg finnes det mange andre aktører og gode hjelpere, som for eksempel bedriftshelsetjenesten, leger og Arbeids- og velferdsetaten. For å lykkes krever IA-arbeidet et konstruktivt samarbeid, tillit og dialog mellom alle disse aktørene.

Les mer på www.idebanken.org

: Tekst: Idébanken – inkluderende arbeidsliv





Hva er nytt i den nye IA-avtalen 2010-2013

Den nye IA-avtalen legger større vekt på det systematiske og forebyggende arbeidet for å fremme inkludering og øke tilrettelegging for nærvær. Det daglige IA-arbeidet ute i den enkelte virksomhet er det viktigste arbeidet for å nå målene i IA-avtalen.

IA-innsatsen skal forsterkes og målrettes gjennom sektorvise/bransjerettede satsinger på fylkesnivå, der utgangspunktet er sektorens/bransjens forutsetninger og utfordringer når det gjelder sykefravær og forebyggende HMS-arbeid (helse, miljø og sikkerhet). Det er opprettet "IA-råd" i samarbeid mellom myndighetene og partene i fylkene, som har en viktig rolle i dette arbeidet.

Det partssammensatte Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd under ledelse av arbeidsministeren, har ansvaret for oppfølgingen av IA-avtalen på nasjonalt nivå. Avtalepartene skal rapportere halvårlig på gjennomførte tiltak og strategier, og på aktiviteter og oppnådde resultater. Det er etablert et mer kraftfullt oppfølgingsregime sentralt for å følge opp enigheten fra IA-avtalen og holde trykket oppe på IA-arbeidet.

Hva har skjedd siden inngåelsen av den nye IA-avtalen:

- Handlingsplan for oppfølgingen av IA-avtalen er vedtatt
- Ny samarbeidsavtale mellom NAV og IA-bedriftene er vedtatt
- Den første rapporteringen til Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd er gjennomført
- Den første nasjonale IA-konferansen, avholdes 3. desember
- Nasjonal koordineringsenhet for NAV arbeidslivssentrene er etablert
- System for obligatorisk opplæring av og tilbakemelding til sykmeldere om egen praksis er under arbeid
- Felles tilretteleggingsverktøy fra hovedorganisasjonene er under arbeid

Se ellers www.regjeringen.no/ia for oppdateringer om oppfølgingen av IA-avtalen sentralt.

Verdt å vite

Det går an

Mange verksemdar greier å halde på tilsette som er blitt sjuke. Nokre rekrutterer medvite folk som andre lar vere å vurdere. Idébanken har samla døme til inspirasjon for andre.

Jobb endra livet

Stormberg, som produserer og sel turklede, har som målsetting at 25 prosent av arbeidsstokken skal rekrutterast blant folk som elles har vanskar med å skaffe seg jobb. Øyvind Solli fekk gjennom eit arbeidstreningstil-tak hos NAV innpass i verksemda og der vart han verande. Han trudde i utgangspunktet at han ville bli behandla annleis enn dei andre på grunn av bakgrunnen som narkoman. Det skjedde ikkje. Han er glad for å bli vurdert etter den jobben han gjer og ikkje ut frå fortida si. Utan denne haldninga til arbeidsgjevaren ville han hatt store problem med å endre livet sitt.

Utfordringar lar seg løyse

Brynjulf Flasnes er lærar på ungdomsskulen i Nærøy. Han har en muskel-sjukdom som gjer det vanskeleg å røre seg og han kjem etter kvart til å trenge rullestol. Daglegdagse rørsler som å reise seg frå stolen, skrive på tavla og å gå i trapper er utfordringar han møter.

Både han og arbeidsgjevaren er opne om sjukdomen og utfordringane. Saman er dei ved hjelp av NAV og hjelpemiddelsentralen komne fram til løysingar som fungerer. Mellom anna vurderer dei å organisere kvardagen slik at han er på ein plass og at elevane må komme til han og ikkje omvendt.

Slike konkrete døme på korleis utfordringar er takla andre stader kan vere nyttig for arbeidsgjevarar som står framfor konkrete oppgåver på sin eigen arbeidsplass.

Les meir på www.idebanken.org.



– Ved å bruke nettstaden www.regelhjelp.no aktivt og abonnere på nyhende, held du deg oppdatert om kva for regelverk som gjeld di verksemd, seier direktør Ingrid Finboe Svendsen i Arbeidstilsynet. Foto Arbeidstilsynet.

Regelhjelp.no gjer helse-, miljø og sikkerhetsarbeidet enklare

Finn rett regel for di verksemd

Eit grunnleggjande krav for å vere ei IA-verksemd er å følgje opp regelverket. På nettstaden Regelhjelp.no finn du lett fram til reglane som gjeld din arbeidsplass.

Regelhjelp.no presenterer HMS-informasjonen enkelt, oversikteleg og bransjespesifikk. Finn bransjen du er interessert i på førstesida, klikk – og du får opp HMS-krava som gjeld for nett din bransje.

Også nyhendetenesta på regelhjelp.no er bransjespesifikk. Ved å abonnere på nyhende, held du deg oppdatert om nytt regelverk og endringar for din bransje. Oppdateringane kjem til den einskilte brukar som e-post og er sjølvstøtt gratis. I dag er nærare 6000 verksemdar og privatpersonar abonnentar.

Regelhjelp.no vart lansert i 2005, som eit ledd i satsinga til stryresmaktene om Et enklere Norge. No omfattar nettstaden regelverk for 57 bransjar innanfor arbeidsmiljø, brann- og eksplosjonsvern, dyrevern, dyre- og plantehelse, elektriske anlegg og utstyr, forureining, industrivern, mattryggleik og produkttryggleik.

Bak nettstaden står Arbeidstilsynet, Direktoratet for samfunnssikkerheit og beredskap, Helsedirektoratet, Mattilsynet, Næringslivets sikkerhetsorganisasjon, Klima og forureiningsdirektoratet og Nærings- og Handelsdepartementet. Det overordna redaktøransvaret ligg hjå Arbeidstilsynet.

Hjelp til å finne ut av lovpålagte plikter som gjeld di verksemd finn du ved å leite her:

www.regelhjelp.no og
www.regelhjelp.no/nyhetsbrev

Ros og raus

En av mine yndlingshobbies er å gå bak damer på tur. Da tyvlytter jeg og lærer masse om livet og arbeidslivet. ”Jeg ordnet hele seminaret,” sier for eksempel Else, ”og sjefen har ikke sagt et ord til takk!” ”Du må ta det opp med ham,” sier Turid. ”Gå rett inn og si at du ikke finner deg i det.” ”Han kunne i alle fall sendt en sms,” sier Else. ”Men nei da.”

Else er ikke alene om å være skuffet. Da jeg laget tv-serien min om det sosiale livet på jobben, oppdaget jeg at det er én ting det er for lite av i det norske arbeidslivet: ros og anerkjennelse. I min spørreundersøkelse var det bare én prosent som sa at de fikk nok ros, usle 17 prosent fikk det av og til, mens et overveldende flertall savnet mer. Det stemmer helt med offisielle tall.

Det er ikke det at vi ikke trives på jobben, for det gjør vi virkelig! Bortsett fra danskene, er det ingen i hele verden som trives så godt på jobben som oss nordmenn. Men savnet etter å bli sett og verdsatt er stort. Det er hyggelig med ros fra kollegene, men det er ikke nok. Ros og anerkjennelse har ikke flat struktur, det er noe alle vil ha fra oven, fra lederne.

I flere år har jeg holdt inspirasjonsforedrag på forskjellige arbeidsplasser, og jeg merker at dette behovet for å bli sett bare øker. På en måte er det rart. Det er mer deltakelse og medbestemmelse i det norske arbeidslivet enn nesten alle andre steder i verden. Og temaet er på dagsorden i ledersamlinger landet rundt; det er kommunikasjon og samhandling de fleste kurs og seminarer handler om.

Selv er jeg hekta på kjerneverdier, for uansett om de er banale eller oppfinnsomme, forteller de masse om arbeidslivet. Kjerneverdiene uttrykker bedriftens selvbilde.

Her er noen vanlige kjerneverdier: Effektiv. Fleksibel. Kompetent. Åpen. Innsiktsfull. Synlig. Nytenkende. Initiativrik. Inspirerende. Trygg. Målbevisst. Løsningsorientert. Positiv. Resultatfokust. Motivert. Innovativ. Tydelig. Kreativ. Ærlig. Etisk. Fremtidsrettet og proaktiv. Samt raus, endringsvillig og troverdig.

For en medarbeider! For dette er jo personlige egenskaper, de beskriver ikke hva du gjør, men hvordan du gjør det. Og aller mest hvem du er. Det er ikke rart at



arbeidstakere savner anerkjennelse, når det vi selger på arbeidsmarkedet er personligheten og kunnskapen vår, mer enn tiden. Så når noen sier ”ikke ta det personlig”, tenker jeg: hvordan skal jeg ellers ta det? Upersonlig? Jobben er jo personlig!

Derfor er anerkjennelse så viktig. Derfor er det sårt for Else å bli glemt, å ikke bli sett av sjefen sin. Else investerer mye mer enn arbeidstiden sin i jobben. Ellers hadde hun jo ikke snakket om den, der hun går på tur med venninnen sin. Jeg er helt sikker på at sjefen til Else syns hun er kjempeflink. Men det vet hun jo selv, tenker han, det vet hun dessuten at han syns.

Nei, det gjør hun ikke. Mange ledere har en tendens til å tro at de må legge en komplisert strategi om tilbakemeldingskultur før de kan gi ros. Men det skal så utrolig lite til! Som regel holder det å si de hyggelige tingene du tenker inni deg. ”Takk for at du er her,” for eksempel. ”Du betyr så mye.”

Hvor lang tid tar det? Tretti sekunder? Få det ut! Det er jo ikke sånt jeg blir sliten av å si noe hyggelig til andre. Men det jeg og alle andre kan bli så slitne av at vi blir syke av det, det er ikke å høre noe som helst.

: Tekst: Christine Koht

“Det er ute på den enkelte bedrift
det viktigste arbeidet skjer”



Les mer om inkluderende arbeidsliv på nettet:
www.regjeringen.no/ia