

Inkluderende

TEMABILAG FRA LO MEDIA

ARBEIDSLIV



– Trivsel er avgjørende

s. 12 – 15

Storfnøye med
ny IA-avtale s. 3-5

Dette betyr
begrepene s. 10-11

Må skje på arbeids-
plassen s. 18-19

INKLUDERENDE ARBEIDSLIV

Temabilaget «Inkluderende arbeidsliv» er et redaksjonelt produkt utgitt av den uavhengige mediestiftelsen LO Media.

LO Medias stiftere er Landsorganisasjonen i Norge og alle LO-tilknyttede fagforbund.

ANSVARLIG REDAKTØR

Steinar Grønbekk

DESIGN

Sheila Hegge Olsen

LAYOUT

Sheila Hegge Olsen

Thomas Løland

OPPLAG

113.000 eksemplarer

TRYKK

Ålgård Offset, Stavanger

UTGIVER

Stiftelsen LO Media

Møllergata 10/39

0179 OSLO

Telefon 22 06 33 66

REDAKSJONEN AVSLUTTET

26. februar 2010

INNHold

LO er veldig fornøyd	3
– Trivsel er god medisin	6
Sykefraværleksikon	10
– Symmelding er ikke svaret	12
Leter etter samme kur	16
Må løses på arbeidsplassene	18

” Når vi er så opptatt av at flest mulig skal jobbe mest mulig og lengst mulig, er ikke det ene og alene et spørsmål om verdiskapning.

Steinar Grønbekk

Å bli satt pris på

DEN STØRSTE BLØFFEN i sykefraværdebatten, er at avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA) ikke fungerer. Rundt om i hele landet, i alle bransjer og i små og store bedrifter, finnes utallige gode eksempler på at systematisk arbeid og oppfølging faktisk forebygger sykefravær og hjelper de som allerede er syke raskere tilbake i jobb.

At IA-avtalen ikke har fungert godt nok, er en helt annen sak. Men gjennom hele debatten de siste uker og måneder er det få, om noen, som har spurt syterne hva de selv har gjort for å få ned sykefraværet i egen bedrift.

ENDA EN GANG ER DET DE SYKE selv som er blitt stilt til ansvar for sykefravær. Helt uten dokumentasjon er det slynget ut beskyldninger om latskap og dårlig arbeidsmoral, og det er nok av dem som begjærlig har grepet anledningen til å ri videre på sin gamle, låghalte kjepphest. Men å framstille karenisdager og redusert lønn under sykdom som selve mirakelkuren, er det reneste kvakksalveri.

Det finnes verken én årsak eller én løsning. Sykefravær er like sammensatt som antall mennesker. Sykdom og ulykker rammer også blindt. Hvem som helst kan når som helst ende opp som et tall i sykefraværstatistikken.

MENS DISKUSJONEN RASTE som verst på senhøsten, opplevde jeg selv å bli alvorlig syk. I mange uker var selv de enkleste gjøremål i hverdagen et eneste langt og slitsomt dagsverk i seg selv. Det gjorde også noe med selvbildet mitt. Å ligge uvirksom på sofaen stengte meg ute fra alle de fellesskapene som gir hverdagen så mye mening, både på jobb og privat.

Jeg er så heldig at jeg har et yrke og

en arbeidsplass hvor det var mulig å gå tilbake til jobb ganske raskt likevel. Jeg fikk selv lov til å bestemme arbeidshverdagens lengde og tempo. Det forkortet fraværet med flere uker. Men jeg er helt sikker på at jeg ikke ville klart det samme uten tilrettelegging.

DET KRITIKERNE av IA-avtalen glatt overser, er arbeidets høye egenverdi. Det er en verdi som verken måles statistisk eller i kroner og øre. Når vi er så opptatt av at flest mulig skal jobbe mest mulig og lengst mulig, er ikke det ene og alene et spørsmål om verdiskapning. Det handler også om respekt for enkeltmennesket og vårt behov for å ha en meningsfylt hverdag sammen med andre. Selvsagt finnes det unntak. Selvsagt finnes det en og annen som tar en «tredagers». Men igjen – de er unntakene.

Sykefraværet i Norge er for høyt og koster oss svært mye penger. Men samtidig er det prisen vi betaler for å inkludere. Det er heller ikke gratis å forebygge sykefravær og å få syke mennesker tilbake i jobb. Derfor er det rett og rimelig at dette er et spleiselag der både den enkelte ansatte, arbeidsgiveren og fellesskapet bidrar.

I DE BEDRIFTENE som har lykket med IA-arbeidet, har nøkkelen vært å sette pris på mennesker i ordets beste mening. Vi alle har behov for å bli sett og verdsatt som den vi er. Enten vi er kolleger eller arbeidsgivere – den beste måten å holde folk i jobb på, er å skape trivsel og et godt fellesskap som vi ønsker å være en del av.

Steinar Grønbekk
ansvarlig redaktør



For LO-leder Roar Flåthen er noe av det flotteste ved IA-avtalen at den inkluderer alle i arbeidet med å nå målene. Fra topp til bunn. ►

TEKST: Svein-Yngve Madssen
FOTO: Sissel M. Rasmussen

Pressekonferansen onsdag 24. februar fortalte i grunnen alt. Der var de alle. Fra statsminister Jens Stoltenberg og arbeidsgiverne til LO-leder Roar Flåthen og toppene fra de andre arbeidstakerorganisasjonene.

– Dette viser jo det unike ved den norske samarbeidsmodellen. Her går regjeringen, arbeidsgivere og arbeidstakere sammen for å nå tre store mål. Det er slikt som vekker oppsikt i fagbevegelsen internasjonalt. For i hvilke andre land kan de gjøre tilsvarende avtaler, undrer LO-lederen.

– Men da er det jo merkelig at Høyre og Fremskrittspartiet er kritiske til en avtale som samler hele arbeidslivet. Hvordan skal de få ned sykefraværet? Hvilke løsninger har de for å skape et arbeidsliv som har plass til alle? Tror de at kutt i sykelønna vil gjøre folk friskere? Det vil jo bare ramme de som fra før har det ekstra vanskelig, fastslår Flåthen.

Lov å bruke huet

Og han avviser at den nye IA-avtalen bare er mer av det som ikke fungerer.

– En slik kritikk fra blant annet Fremskrittspartiets Per Sandberg tyder på at de ikke har lest avtalen og baserer seg på kunnskapsløshet. For det er det motsatte



” Jeg møter ofte folk som sier at de ikke ønsket å være helt borte fra arbeidsplassen, men legen ga dem full sykmelding.

vi gjør. Vi gjør mer av det vi vet virker, fastslår han.

Det innebærer blant annet tett oppfølging av den sykmeldte fra lege, Nav og arbeidsgiver. Og ikke minst muligheten til å kombinere sykdom og arbeid.

– Men det er fortsatt lov å være hundre prosent syk og helt borte fra jobben. Her er det snakk om å bruke huet, understreker LO-lederen.

– Jeg forstår jo at en lokomotivfører bør være helt frisk når han kjører toget. Og for en hjelpepleier som jobber 16 prosent stilling er det ikke så mye å dele på. Men for mange vil det være fullt mulig å arbeide noe når man er langtidssyk. Og jeg tror mange gjerne vil det. Jeg møter ofte folk som sier at de ikke ønsket å være helt borte fra arbeidsplassen, men legen ga dem full sykmelding. Ja, for enkelte kan kontakten med arbeidsplassen og kollegene være helsefremmende og bidra til at de blir friske, sier Flåthen.

Flere må bidra

Men det kanskje viktigste er at kontakt med arbeidsplassen motvirker utstøting

fra arbeidslivet. Og han viser til statistikken som forteller at det bare er 18 prosent av de som har vært borte i 52 uker som kommer tilbake i jobb.

– Derfor er økt bruk av gradert sykmelding positivt. Men i mange tilfeller krever det tilrettelegging av arbeidsgiver. Og her er IA-avtalen veldig tydelig på at arbeidsgiver har en tilretteleggingsplikt, påpeker han. Dette er riktig nok en tilretteleggingsplikt som også ligger i dagens arbeidsmiljølov og derfor forplikter ledelsen i virksomheter som ikke er IA-bedrifter. Det nye her er at hovedorganisasjonene sammen skal utarbeide verktøy for hjelp i virksomhetenes tilretteleggingsarbeid.

Men skal IA-innsatsen gi redusert sykefravær – flere med redusert funksjonsevne i arbeid og forlenget yrkesaktivitet – så må flere enn bare arbeidsgiverne bidra.

LO-lederen er derfor godt tilfreds med at de tillitsvalgte ute på arbeidsplassene har fått en klar rolle som part i IA-avtalen i den enkelte virksomhet.

– Erfaringene viser at der partene har hatt et godt samarbeid, har de også lyktes



” De som hevder at norske arbeidstakere har dårlig arbeidsmoral, tar fullstendig feil. Det finnes ikke belegg for noe slikt.

med å nå målene i IA-avtalen, sier han og utfordrer spesielt arbeidsgiverne i stat og kommune til å ta denne utfordringen. Det er ingen tvil om at store deler av offentlig sektor her har mye å lære av industrien. Og ikke minst de tradisjonsrike samarbeidsprosjektene mellom LO og NHO.

Får større fokus

– Det at partene i IA-virksomhetene nå skal utvikle felles skoleringsopplegg i IA-arbeid er et slikt skritt i riktig retning. Det er viktig at IA-opplæringen styrkes og at flest mulig gjennomfører kurs, sier han.

LO er også godt fornøyd med at oppfølgingen av sykefravær skal bli en del av HMS-opplæringen for øverste leder, linjeledelsen, vernetjenesten og tillitsvalgte i virksomhetene.

Men den tredje parten i samarbeidet må også bidra. Det innebærer at både Nav og legene får klart definerte roller.

– Navs arbeidslivssentre har vist seg å være et godt redskap. Nå skal de videreutvikles for den oppgaven de ble opprettet for, det vil si å bistå virksomheter

med IA-avtalen. At det skal opprettes en nasjonal koordineringsenhet for arbeidslivssentrene, er i tråd med LOs krav. Det vil styrke arbeidslivssentrene både faglig og organisatorisk, mener Flåthen.

Skolering av legene er også nødvendig.

– Den største utfordringen er like fullt at flere slutter opp om IA-avtalen og at den følges opp ute på arbeidsplassene. IA-bedrifter får dessuten tilgang til ressurser og kompetanse som er viktig for å lykkes.

Andre mål nedvurdert

LO-lederen vedgår at IA-debatten i dag er preget av sykefraværet. Det betyr ikke at de to andre delmålene er nedvurdert. Utviklingen av AFP-ordningen og en god seniorpolitikk har fått det arbeidet på rett spor.

– Her klarte vi å oppfylle målsettingen. Og jeg er trygg på at mulighetene til å kombinere arbeid og pensjon vil bidra til at langt flere vil stå lenger i jobb. Langt vanskeligere er det å inkludere mennesker med redusert funksjonsevne i arbeidslivet. Her må Nav og myndighetene bidra i sterkere grad. Men det er

også nødvendig med en holdningsendring hos arbeidsgiverne. Det at du har redusert funksjonsevne betyr jo ikke at du yter mindre enn andre. Tvert imot tror jeg dette er blant de mest pliktoppfylgende arbeidstakerne en arbeidsgiver kan få. Men det krever tilrettelegging, erkjenner Flåthen.

Følges opp løpende

Like fullt er han optimist og har tro på at den nye IA-avtalen vil fungere bare alle parter bidrar slik de nå har forpliktet seg til.

– Og avtalen vil jo fortløpende bli fulgt opp og utviklingen analysert av en partssammensatt faggruppe som blant annet skal se på konjunktursvingninger, sammensetningen av sysselsettingen og andre faktorer som kan påvirke statistikkene og resultatene.

– Men det vi i realiteten snakker om her er å skape et best mulig arbeidsliv. Klarer vi å ivareta et positivt menneskesyn også ute på arbeidsplassene er mye gjort, fastslår han. Og, legger han til, det gjelder også synet på norske arbeidstakere.

– De som hevder at norske arbeidstakere har dårlig arbeidsmoral, tar fullstendig feil. Det finnes ikke belegg for noe slikt. Og vi skal være svært forsiktig med å stille diagnoser enten det er på naboen eller arbeidslivet generelt, advarer LO-leder Roar Flåthen.

FAKTA

IA-avtalens mål

Hovedmål:

- Å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre frafall og utstøning fra arbeidslivet.

Delmål:

- Sykefraværet skal reduseres med 20 prosent sammenliknet med andre kvartal i 2001. Det vil si at sykefraværet skal ned til 5,6 prosent. I dag ligger fraværet på 7,7 prosent.
- Øke sysselsettingen for personer med nedsatt funksjonsevne.
- Øke pensjoneringsalderen med seks måneder.

FAKTA

Tiltakene

- Graderte sykmeldinger skal heretter bli hovedregelen.
- Arbeidsgiverne får en forsterket forpliktelse til å tilrettelegge forholdene på arbeidsplassen slik at sykmeldte kan jobbe så mye som mulig.
- Også reglene om å utarbeide oppfølgingsplaner og gjennomføre såkalte dialogmøter blir strammet opp i tråd med ekspertgruppas råd.
- Det skal i tillegg utarbeides faglige veiledere for leger og andre sykmeldere for å sikre en mer ensartet praksis når det gjelder sykmeldinger.

– Trivsel er god medisin

Et ankelbrudd holdt ikke Kenneth Sleveland hjemme fra jobben på Aker Solutions i Egersund. Han tok en telefon til formannen og ganske snart var det tilrettelagte arbeidsoppgaver for en på krykker. – Trives du på jobb så vil du gjerne fortsette mulig tilbake, sier han.

TEKST: Line Scheistrøen
FOTO: Tri N. Dinh

Da Kenneth Sleveland for noen år tilbake brakk ankelen ble han utstyrt med krykker og sykmelding. Men platearbeideren ble fort lei av å ligge hjemme.

– Jeg ringte formannen, som jeg kjenner ganske godt, og spurte om det ikke var noe jeg kunne gjøre selv om jeg gikk på krykker, forteller Sleveland.

Sammen fant de arbeidsoppgaver til Sleveland. Han gikk over på aktiv sykmelding, før han senere kom tilbake i full jobb. Sleveland mener god kontakt

med nærmeste leder – formannen – var avgjørende for at han kom fort tilbake på jobben.

– I mitt tilfelle var det avhengig av god dialog og tillit til formannen. Det er han som kjenner meg best. Jeg tror ikke andre kunne helt tatt den rollen, sier Sleveland.

– Men også den enkelte arbeider må ta ansvar for dialogen under sykdomsperioder. Ansatte må engasjere seg, mener han. Sleveland tror likevel at til syvende og sist handler dette om trivsel.

– Trives du på jobb så vil du gjerne fortsette mulig tilbake. Terskelen for å være borte lenge er lavere hvis du ikke syns noe særlig om jobben du har, sier Sleveland.

Opptatt av folkene

På Aker Solutions i Egersund har de jobbet med å få ned sykefraværet i mange år. Og tallene vil si at de har lyk-

FAKTA

Kjerneord i nærversarbeidet ved Aker Egersund:

- Kontinuitet i alt nærversarbeid.
- Bredder i tiltak.
- Ansvarliggjøring.
- Tillit og samarbeid mellom alle parter.

tes. Siden IA-avtalen ble inngått i 2002 har sykefraværet gått fra 7,1 prosent i 2002 til 4,5 prosent i 2009. Det er en reduksjon på 40 prosent. I kroner og øre har bedriften spart 7,6 millioner kroner, ifølge en beregningsmodell for kostnader av sykefravær fra forskningsinstitusjonen SINTEF.

Ingen på bedriften synes spesielt opptatt av tallene. De er opptatt av folkene. Enkeltmennesket. Og om klubbleder

”Også den enkelte arbeider må ta ansvar for dialogen under sykdomsperioder. Ansatte må engasjere seg.

Kenneth Sleveland, platearbeider

– Oppfølging. Oppfølging. Oppfølging.

Da sykefraværspersentenen bikket 15, var det på tide å gjøre noe drastisk. I tospann med ledelsen gikk HK-klubben på Engrospartner grundig til verks. Resultatet er at sykefraværet nesten er halvert.

– Oppfølging, oppfølging og oppfølging, sier klubbleder Torill Hellum og produksjonssjef Hilde Moberg i kor.

Ifølge dem er det selveste stikkordet for et godt sykefraværarbeid. Å ta kontakt med hver eneste sykmeldte medarbeider ga gode resultater for lager-

bedriften på Lillestrøm. Folk ville tilbake på jobb, og med litt hjelp klarte mange det. Nå er det forebygging som gjelder for å holde de ansatte friske.

Tillitsvalgt Torill Hellum ved Engrospartner er ikke i tvil om at IA-avtalen er til stor hjelp. Men den må følges. Og det slaviske. Hennes bedrift ble IA-bedrift i 2003, men da de noen år senere omorganiserte og la ned administrasjonen, ble ansvaret for avtalen nærmest pulverisert. I 2007 hadde sykefraværspersentenen steget til over 15.

I samtalen med de syke er det alltid den ansattes behov som skal lede veien videre. Ved Engrospartner har de erfart at folk vil tilbake til jobb. Det eneste mange trenger, er litt tilrettelegging.

Men det er ikke bare de sykmeldte som trenger oppmerksomhet. Ved Engrospartner er det å skape trivsel en god resept for å forebygge sykdom. Trivsel medvirker også til et dalende fravær.

HK-Nytt.no



RASKT TILBAKE: Kenneth Sleveland ville fort tilbake på jobben som platearbeider på Aker Solutions i Egersund. – Det kommer ingenting godt av å sitte hjemme og glo, mener han.

Oddvar Hølland var skeptisk til noen av tiltakene da de startet IA-arbeidet, så er han i dag begeistret.

– Da vi startet opp i 1999 tenkte jeg at dette går til helsike. Skal liksom lederne begynne å ringe hjem til folk og spørre hvorfor de er syke og om de ikke kan komme på jobb? Det trodde jeg ingen

kom til å akseptere. I dag får lederne kjeft hvis de ikke ringer den syke den første dagen, forteller Hølland.

Summen som teller

De snakker nærvær, minst mulig om sykefravær på bedriften. Alt IA-arbeid er systematisert og synliggjort i et eget

nærversutvalg. Ingen stiller spørsmål ved IA-arbeidet. Det har aksept hos alle.

Tiltakene er mange: Massasjestol midt i fabrikkhallen, tilbud om forskjellige typer trening, flere oppfølgingstiltak/samtaler under sykdom, diverse kurs om for eksempel kost og livsstil, stressmestring, mulighet for innarbeidelse av ▶

– Det handler om menneskesyn

Ved Havna Service på Sortland har de oppfylt IA-avtalens mål om 20 prosent lavere sykefravær. Mirakelkuren er medbestemmelse og oppfølging.

Med svimlende 24 prosent syke på bedriften var det åpenbart at noe måtte gjøres. Havna Service valgte et inkluderende arbeidsliv som metode. Etter sju år er sykefraværet nede i 4,4 prosent.

Tidligere var det ingen rutiner for å følge opp de som ble syke over tid. De var bare borte, og kom igjen når de var klare

for det. Nå er nesten ingen syke lenger, og de som blir det kommer raskt tilbake.

– Opplegget var at både samtaler og nye rutiner skulle gi økt nærvær på jobben, forteller personal- og økonomimedarbeider Berit Elvan, som er overbegeistret over det apparatet Nav har for å hjelpe bedrifter.

En av dem som har følt at Havna Service har tatt vare på henne i forbindelse med sykdom, er Tonje Karlsen. Da hun var borte i flere måneder fra jobben på grunn av sykdom.

– Grunnen til at jeg kom tilbake er at de ringte meg jevnlig. De brydde seg om hvordan det gikk med meg og glemte meg ikke. Da jeg begynte å jobbe igjen, tilrettela de slik at jeg startet med 20 prosent stilling og trappet opp til full stilling etter hvert, forteller Karlsen.

– Det handler i bunn og grunn om synet på mennesker. Det vi får igjen, er at vi beholder de flinke folkene våre, sier Berit Elvan.

HK-Nytt.no



MORALKAMPANJE: Colin Kane mener godt arbeidsmiljø, dialog og tillit er avgjørende, men også moral: – Kanskje jeg er gammeldags, men altså: Moral har mye å si på mange områder.



STORFORNØYD: Klubbleder Oddvar Hølland var skeptisk til flere av IA-tiltakene i begynnelsen. Nå er han ekte tilhenger av IA-arbeidet.



TAR TID: Det tar tid å bli flink i IA-arbeid, mener bedriftssykepleier Wenke Gravdal.



RIKTIG FOKUS: HR-ansvarlig Roy Hovland mener det er viktig å ikke være så opptatt av tall.

ferie, rotasjonsordninger, medarbeider-samtaler, lederopplæring, velferdstiltak – blant annet. Bredden i tiltakene er ett av fire nøkkelord for plattformen de jobber etter i IA-arbeidet.

De ønsker ikke å vise til enkelttiltak som viktigere enn andre.

– Det er ingen enkel oppskrift på dette. Ingen enkle fasitsvar, sier HR-ansvarlig Roy Hovland som mener det er viktig å understreke nettopp dét.

” I dag får lederne kjefte hvis de ikke ringer den syke den første dagen.

Oddvar Hølland, klubbleder

– Vi har ikke lyst til å lage en «best case»-liste fordi vi mener dette ikke er i henhold til hvordan vi arbeider daglig. Det er summen av alle tiltakene og nærværet vi mener har resultert i gode sykefraværstall for oss de siste årene, mener Hovland.

– Men uansett gode og brede tiltak er det viktig med dialog og tillit mellom operatør og leder, understreker klubbleder Hølland. At bedriften, i oppturer som nedturer, viser at de tar vare på ansatte har også stor betydning, mener Hølland.

– **Må se den enkelte**

Å gi oppskrift på hvordan oppnå god dialog og tillit er igjen vanskelig, mener Hølland, Hovland og bedriftssykepleier Wenke Gravdal. Et stikkord er tid.

– Det tar tid å bli flink i IA-arbeidet, sier Gravdal. Hun er ansatt på full tid i bedriften. I tillegg består bedriftshelsetjenesten av lege og fysioterapeut, i henholdsvis 36 og 20 prosent. Bedriftshelsetjenesten har en sentral og aktiv rolle.

– Vi ønsker fokus på forebyggende arbeid, ikke helsekontroll. Fysioterapeuten jobber for eksempel nesten bare forebyggende, forteller Hovland.

Gravdal mener det har betydning at hun jobber full tid på bedriften.

– Det gir ansatte lavere terskel for å ta kontakt. Alle vet hvem jeg er. Det er også enklere å sikre kontinuitet og god oppfølging av det enkelte menneske på individnivå i og med at jeg er her hele dagen, forteller Gravdal.

” Vi må se enkeltmennesket. Alle kan ha små, spesielle behov. Vi prøver å tilpasse hverdagen etter det.

Wenke Gravdal, bedriftssykepleier

– Vi er ofte tidlig inne når det er snakk om sykdom. Allerede første dag hvis det er nødvendig. I mange tilfeller har vi en støttende rolle for ansatte og ledere, hvis ikke de klarer å løse det seg imellom, sier Gravdal.

– Vi må se enkeltmennesket. Alle kan ha små, spesielle behov. Vi prøver å tilpasse hverdagen etter det, avslutter hun.

Kultur for inkludering

Nav stilte med gode råd og økonomiske insentiver, kommunen med språk-opplæring og Aker Kværner i Egersund med plasser på sveiseskolen. Resultatet ble 14 mann, tidligere flyktninger, i fast arbeid som sveisere.

– Aker Kværner hadde behov for sveisere, så vi fikk raskt kontakt med Bjørn Zakariassen, leder av sveiseskolen i Aker Kværner. Sammen laget vi et kvalifiseringsprogram. Etter nyttår 2006 møtte ti menn og opplæringen var i full gang. Meldingen fra Zakariassen var klar: De som klarer å ta sveisesertifikat får fast jobb. Det forteller Harald Svanes og Egil Tengs, begge fra Nav Egersund Arbeid.

Kvalifiseringsprogrammet varte i fire måneder. Først tre måneder med opplæring i sveising, så en måneds praksis og eksamen før deltakerne slippes ut i ordinær produksjon. Gjennom hele programmet stiller kommunen med norsklærer en dag i uken. Hensikten er å utvikle norskferdighetene i sveisefag og verkstedsindustri, men også innen HMS og personalpolitikk.

Nav bidro med tilskudd til opplæringsvirksomheten på sveiseskolen og deltakerne har fått kursstønnad gjennom alle fire månedene.

Kilde: Idébanken

Tar vare på de ansatte

For syk til å gå på jobben? På Norske Skog Saugbrugs finner de andre oppgaver til de ansatte.

For 15 år siden var sykefraværet på papir-fabrikken Norske Skog Saugbrugs i Halden mellom 6,5 og 7 prosent. Det syntes både ledelsen og de tillitsvalgte var for høyt. Derfor satte de seg ned sammen med verneombudene for å finne en løsning.

– Det handlet om å hjelpe de som var syke, framholder personalkonsulent Egil Solheim, som mener den viktigste

ingrediensen i godt sykefraværarbeid er en felles vilje til å gjøre noe med det. HKs klubbleder Trond Andersen og nestleder og verneombud Hilde Redi er enige.

Det systematiske sykefraværarbeidet har gitt gode resultater. Nå ligger sykefraværet på om lag 4,3 prosent. Men Egil Solheim vil ikke trekke fram ett enkelt virkemiddel som det mest saliggjørende.

– Det er ikke det enkelte tiltaket som er viktig, men summen av dem. Alle mennesker er forskjellige, og har ulike

behov. Det viktigste tiltaket er at vi er enige om å ta vare på de ansatte, understreker personalkonsulent.

Å få ned sykefraværet på en bedrift kan gå kjapt. På Saugbrugs gikk det ned til om lag 5 prosent kort tid etter at sykefraværarbeidet ble igangsatt. Men det er det å holde det nede som er kunsten.

– Det handler om kultur. Å endre en kultur gjør du ikke ved å knipse i fingrene, det tar mange år, sier Solheim.

HK-Nytt.no

Har hele familien i fokus

– Å ha hele den ansattes familie i fokus, er stadig viktigere for å få ned sykefraværet, sier Asbjørn Skjerven ved personalavdelingen hos Boliden i Odda.

Bedriften, populært kalt «sinken» på folkemunne, kan snart kalles «familien Boliden». Blant de rundt 330 ansatte har sykefraværet gått kraftig ned de siste årene. I 2009 var det 4,4 prosent fravær, noe som er oppsiktsvekkende bra i norsk målestokk. En rekke tiltak har bidratt til det, blant annet samlivskurs og medarbeidersamtaler

med alle med barn under 12 år. En utvidet helseforsikring som sikrer rask behandling, har også bidratt positivt.

– Industrien har hatt rykte på seg for utstrakt machokultur. Jeg håper våre tiltak viser at den tiden er over. Vi er villige til å legge til rette arbeidstid for de familier som har problemer med å få kabalen til å gå opp. At de ansatte har det bra med kone og barn, gir seg direkte utslag i trivsel og forhåpentlig yter sitt beste på jobb. Hvis vi kan være med å

forebygge samlivsbrudd, vil det være bra både for bedriften og den ansatte, sier Skjerven.

Den største reduksjonen i fraværet har kommet i støperiet, hvor man har omorganisert til 5-skift med seks operatører på hvert skift, mot 3-skift med 13-14 mann tidligere.

– Det har vist seg å være en bra ordning med færre skiftlag og mindre enheter, sier Asbjørn Skjerven.

IndustriEnergi.no

SYKEFRAVÆRSLEKSIKON

A **AKADEMIKERNE.** Arbeidstakerorganisasjon for personer med utdanning fra universitet eller vitenskapelige høyskoler.

AKTIV SYKMELDING. En ordning der ansatte kan prøve seg i arbeid på tross av sykdom, og der gradert sykmelding (se dette) ikke er aktuelt. Det er en forutsetning at arbeidsgiver finner andre arbeidsoppgaver enn de vanlige. Denne ordningen utvikles med den nye IA-avtalen.

ARBEIDS- OG VELFERDS DIREKTORATET. Et direktorat underlagt Arbeidsdepartementet som skal sikre enkeltmenneskers rettigheter innenfor alle trygde- og bidragsordninger gjennom arbeids- og velferdsetatens virksomhet. Se også Nav.

ARBEIDSGIVERPERIODE. Perioden da arbeidsgiver betaler lønn til den sykmeldte, i dag er det de 16 første kalenderdagene. Se også Sykelønn.

ARBEIDSLIVSSENTER. Bistår bedrifter og virksomheter med å nå målene i IA-avtalen gjennom bl.a. redusert sykefravær og rekruttere og beholde arbeidstakere med redusert funksjonsevne.

ARBEIDSMARKEDSBEDRIFT (AMB). En bedrift som kvalifiserer eller tilrettelegger arbeidet for personer med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging.

ARBEIDSPASSVURDERING. Tilskudd fra Nav som dekker utgiftene til ekstern fysioterapeut/ergoterapeut som foretar arbeidsplassvurdering for sykmeldte og arbeidstakere som står i fare for å bli sykmeldt.

ARBEIDSRETTET REHABILITERING. Et personrettet tiltak som skal styrke den enkeltes arbeidsevne og når det er behov for mer omfattende oppfølgingsbistand. Hvis den det gjelder allerede er i et arbeidsforhold, skal rehabiliteringen foregå i tilknytning til arbeidsplassen.

ARBEIDSRETTEDE TILTAK. Et personrettet tiltak for arbeidssøkere tilpasset den enkeltes behov for kvalifisering og arbeidstrening.

ATTFØRING. Se Yrkesrettet attføring.

AVKLARINGSTILSKUDD. Tilskudd til veiledning, systematisk kartlegging og utprøving av den enkeltes arbeidsevne for å avklare behovet for kvalifisering eller andre tiltak som kan bidra til at en person kan komme i arbeid.

AVVENTENDE SYKMELDING. Betyr at en ansatt ikke greier å utføre sitt vanlige arbeid,

men at det ikke er noe medisinsk i veien for at den ansatte kan være i jobb dersom arbeidet blir tilrettelagt.

B **BEDRIFTSHELSETJENESTE (BHT).** En helsetjeneste som skal bidra til å forebygge og redusere skader og sykefravær, samt fremme trivsel på den enkelte arbeidsplass. I en rekke bransjer er virksomhetene pålagt å knytte til seg en offentlig godkjent bedriftshelsetjeneste.

BHT-TILSKUDD. Ordning der IA-bedrifter kan få hel eller delvis dekning av utgiftene ved bruk av bedriftshelsetjenesten (BHT) for å unngå at ansatte blir sykmeldt, eller å legge til rette for at sykmeldte med redusert arbeidsevne kommer tilbake i jobb.

D **DEN SVENSKE MODELLEN.** En norsk betegnelse på den nye svenske sykelønnsmodellen. Den innebærer bl.a. at de ansatte ikke får lønn første sykedag, deretter betales det 80 prosent lønn. I tillegg er det innført normert sykmelding, det vil si at sykmeldingens lengde er standardisert utfra diagnosen den enkelte har fått. Dessuten må den sykmeldte si opp jobben etter seks måneder og melde seg som arbeidssøker dersom hun eller han kan klare å forsørge seg med annet arbeid.

DIALOGMØTE. Et møte mellom den sykmeldte, behandlende lege og arbeidsgiver for å diskutere mulige tiltak for å få den sykmeldte tilbake i hel eller delvis jobb. Første dialogmøte skal holdes senest 12 uker etter at den ansatte ble sykmeldt. Se også Oppfølgingsplan. Med den nye IA-avtalen blir fristen åtte uker.

E **EGENMELDING.** Alle arbeidstakere som har vært ansatt i to måneder eller mer, kan sykmelde seg i opptil tre kalenderdager fire ganger i løpet av en 12-månedersperiode uten legeerklæring. I IA-bedrifter kan ansatte levere egenmelding for opptil 24 kalenderdager i løpet av en 12-månedersperiode, men ikke for mer enn åtte dager sammenhengende.

EGENMELDT FRAVÆR. Se Egenmelding.

EKSPERTGRUPPA. Offentlig nedsatt utvalg som skulle foreslå tiltak for å få ned sykefraværet i forkant av forhandlingene om ny IA-avtale i 2010.

F **FASTLEGE.** Din faste lege. Du velger selv hvem som skal være din lege forutsatt at den legen har ledig

plass på pasientlisten som er registrert hos Nav. Du kan skifte fastlege opptil to ganger i året. Legen får betalt for å ha deg på sin pasientliste.

G **GRADERT SYKMELDING.** Gradert sykmelding brukes når den sykmeldte kan utføre deler av sine vanlige arbeidsoppgaver, enten ved å arbeide kortere dager eller ved å bruke lengre tid på sitt vanlige arbeid. Ordningen kan også brukes når den sykmeldte delvis kan utføre nye arbeidsoppgaver. Med den nye IA-avtalen blir graderte sykmeldinger hovedregelen.

H **HOVEDORGANISASJONER.** En sammenslutning av flere ulike forbund og/eller arbeidsgiverorganisasjoner, f.eks. Landsorganisasjonen og Næringslivets Hovedorganisasjon.

HOVEDSAMMENSLUTNING. Se Hovedorganisasjon.

HSH. Arbeidsgiverorganisasjon for handels- og servicenæringene. Var opprinnelig en forkortelse for Handels- og Servicenæringenes Hovedorganisasjon.

IA-AVTALEN. IA er en forkortelse for «Intensjonsavtale for et mer inkluderende arbeidsliv». Avtalen har som mål å gi arbeid til alle som kan og vil jobbe gjennom å forebygge sykefravær og uføretrygd. Avtalen ble første gang undertegnet av myndighetene og partene i arbeidslivet i oktober 2001.

I **IA-BEDRIFT.** En bedrift som har sluttet seg til og er forpliktet til å følge opp tiltakene i IA-avtalen, og får samtidig tilgang til spesielle tjenester og virkemidler gjennom Nav. Både arbeidsgiver og de ansatte i bedriften må være enige om og forplikte seg til å samarbeide systematisk for å nå målene i IA-avtalen.

INKLUDERENDE ARBEIDSLIV. Se IA-avtalen.

K **KARENSDAGER.** En ordning der ansatte ikke får utbetalt lønn for en eller flere dager av sykefraværet.

KORTTIDSFRAVÆR. Et sykefravær som varer mindre enn åtte uker.

KS. Arbeidsgiverorganisasjon for kommuner og fylkeskommuner. Var opprinnelig en forkortelse for Kommunenes Sentralforbund.

L **LANDSORGANISASJONEN (LO).** Norges største arbeidstakerorganisa-



REHABILITERINGS-PENGER. En trygdeytelse som betales til personer som har brukt opp sine sykepengerettigheter og som går på tiltak som skal hjelpe den enkelte tilbake i jobb.

REISETILSKUDD. Et tilskudd fra Nav for å dekke ekstra transportutgifter til og fra arbeidssted slik at ansatte kan være helt eller delvis i jobb i stedet for å være sykmeldt.

RESTARBEIDSEVNE. En betegnelse på det arbeidstakere klarer å utføre av arbeid ved delvis sykdom eller uførhet. Er en person 50 prosent ufør, er restarbeidsevnen 50 prosent.

S **SENIORPOLITIKK.** Tiltak for å holde eldre arbeidstakere i jobb lengst mulig. I mange sammenhenger er senior definert som 55+.

SPEKTER. Arbeidsgiverorganisasjon som i hovedsak organiserer virksomheter med direkte eller indirekte statlig tilknytning.

SVENSK MODELL. Se Den svenske modellen.

SYKELØNN. Lønn under sykdom. Ansatte er sikret full lønn sammenhengende i ett år under sykdom. De første 16 kalenderdagene dekkes fullt ut av arbeidsgiver. Deretter får arbeidsgiver refundert utbetalt lønn fra Nav. Den ansatte får sykelønn i opptil ett år.

SYKENÆRVÆR. Når ansatte går på jobb selv om de er syke og i mange tilfeller burde vært sykmeldt.

SYKMELDING. Fravær pga. sykdom. Se også Aktiv sykmelding, Avventende sykmelding og Gradert sykmelding.

SYKEPENGEPERIODEN. Den perioden den ansatte får utbetalt lønn. De første 16 kalenderdagene dekkes fullt ut av arbeidsgiver. Deretter overtar staten ansvaret og refunderer den ansattes lønn til arbeidsgiver i opptil ett år.

T **TIDSBEGRENSET LØNNSTILSKUDD.** Tilskudd til arbeidsgivere som ansetter arbeidssøkere i utsatte grupper med sikte på et varig arbeidsforhold. Arbeidstakeren ansettes med vanlige lønns- og arbeidsvilkår.

TIDSUBESTEMT LØNNSTILSKUDD. Tilskudd som skal forebygge uførepensjonering

sjon. Organiserer ansatte i de fleste yrker og innenfor de fleste sektorer.

LANGTIDSFRAVÆR. Et sykefravær som varer i åtte uker eller mer.

LANGTIDSSYKMELDT. En ansatt som er sykmeldt i åtte uker eller mer.

LEGEMELDT FRAVÆR. Sykefravær med legeerklæring.

N **NAV.** Arbeids- og velferdsetat som styrets av Arbeids- og velferdskomiteen. Nav leverer alle tjenester innenfor bl.a. trygde- og bidragsordninger, arbeidsmarked og sykefravær.

NORMERT SYKMELDING. Betyr at ulike diagnoser i utgangspunktet skal ha forhåndsdefinerte lengder på sykmeldingen, slik at praksisen mellom legene blir mer ensartet.

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON (NHO). Arbeidsgiverorganisasjon innenfor industri og en rekke andre sektorer.

O **OPPFØLGINGSPLAN.** En plan som beskriver hvilke tiltak som er gjennomført og hvilke tiltak som bør gjennomføres for å få den sykmeldte tilbake i hel eller delvis jobb. Oppfølgingsplanen skal utarbeides av den ansatte og arbeidsgiver i fellesskap senest seks uker etter første sykedag. Med den nye IA-avtalen blir fristen fire uker.

P **PARTENE I ARBEIDSLIVET.** En fellesbetegnelse for arbeidstakere og arbeidsgiveres ulike hovedsammenslutninger, f.eks. Landsorganisasjonen og Næringslivets Hovedorganisasjon.

R **REHABILITERING.** Se Arbeidsrettet rehabilitering.

og øke muligheten for ordinært arbeid blant personer med varig og nedsatt arbeidsevne, og hvor alternativet er uførepensjon.

TILRETTELEGGINGSGARANTI. Se Tilretteleggingsplikt.

TILRETTELEGGINGSPLIKT. En ordning som skal sikre arbeidstaker og arbeidsgiver trygghet for at personer med nedsatt funksjonsevne får nødvendige hjelpemidler, tilrettelegging og oppfølging.

TILRETTELEGGINGSTILSKUDD. Tilskudd fra Nav som gis til arbeidsgivere som legger til rette for at den ansatte kan jobbe på tross av helseproblemer.

TILRETTELEGGINGSTILTAK. Tiltak for å legge til rette for at den enkelte ansatte kan jobbe på tross av helseproblemer. Dette kan f.eks. være tilpasning av selve arbeidsplassen eller tilskudd til transport mellom hjem og arbeid for bevegelseshemmede.

U **UNIO.** Norges nest største arbeidstakerorganisasjon. Organiserer personer med universitets- eller høyskoleutdanning, bl.a. polititjenestemenn og sykepleiere. Brøt i sin tid ut av Akademikernes Fellesorganisasjon (AF).

UFØRETRYGD. En trygdeytelse for personer som er helt eller delvis ute av stand til å stå i arbeid.

UTSTØTING. En betegnelse på det som skjer når arbeidslivet generelt og arbeidsplasser spesielt ikke legger til rette for at personer med nedsatt arbeidsevne kan fortsette å jobbe og i stedet blir sykmeldt, arbeidsledig, uføretrygdet eller ufrivillig pensjonert.

Y **YRKESHEMMET.** En person som er ufør, det vil si er helt eller delvis ute av stand til å stå i arbeid.

YRKESRETTET ATTFØRING. Ordning der Nav gir bistand slik at personer med helseproblemer kan skaffe seg arbeid, eller beholde den jobben de har.

YRKESORGANISASJONENES SENTRALFORBUND (YS). Alternativ arbeidstakerorganisasjon for personer som ikke ønsker å være medlem i LO.

Hovedkilde: www.nav.no

Sykefraværleksikonet finner du også på
FriFagbevegelse.no

– Sykmelding er ikke svaret!

Etter ti år som jordmor, endte Heidi (41) som sykmeldt med kronisk senebetennelse og «frozen shoulder». Etter lengre tid som sykmeldt, tok hun selv grep og fikk seg annen jobb på sykehuset i Kirkenes.

TEKST OG FOTO: Nina Hanssen

Heidi, som ikke kan opplyse om fullt navn av sikkerhetsmessige hensyn, trivdes så godt på klinikken i Kirkenes at hun ikke hadde lyst til å skifte jobb. Da hun fikk problemer med skuldrene, forsøkte hun aktiv sykmelding og ble flyttet over til gynekologisk poliklinikk for en periode.

– Sykmelding kan være greit i korte perioder, men når det ble over så lang tid, ble jeg rett og slett aggressiv. Det var som å være premenstruell hele tiden, sier tobarnsmoren, som heller ikke tror familien hadde godt av at hun gikk hjemme og var sykmeldt.

– Dagarbeid er ikke noe for meg. Jeg savnet å jobbe skift og savnet å kunne gjøre jobben min. Aktiv sykmelding var rett og slett ikke noe for meg. Etter nesten to år var jeg lei av å skifte mellom en dagjobb og sykmelding.

Byttet til AMK-sentralen

Heidi valgte i stedet å friskmelde seg i september 2009 og stille på jobb i fødeavdelingen igjen.

– Men på grunn av skuldrene, fikk jeg ikke være med på forløsningen under



HEDER: Avdelingsleder Wenche Riise ved dokumententeret fikk før jul en HMS-pris for innsatsen for å få ned sykefraværet. Hun har blant annet lagt vekt på å være synlig og tydelig som leder.

fødselen. Det er jo dette som er den beste delen av å være jordmor. Da mine kolleger gikk inn på fødestua, kunne jeg ikke være med. Jeg kunne kun jobbe på barsel og gynekologisk.

Allerede i oktober skjønnte hun at det var best både for henne og kollegene at sykehuset fikk inn en jordmor som kunne være med på alt.

– Jeg gikk til arbeidsgiverne og spurte om det var andre stillinger jeg kunne gå inn i. Selv om mine kolleger støttet meg og gjerne ville at jeg skulle bli på avdelingen, innså jeg at jeg ikke lenger kunne være jordmor. Men jeg hadde iallfall ikke lyst til å forlate sykehuset, forteller hun.

– Jeg fikk et tilbud om å få begynne på AMK Finnmark som også holder til på sykehuset. Det hørtes spennende ut, så jeg takket ja, sier Heidi.

Etter en lang ferie og et 56-timers kurs, begynte hun i en helt ny stilling i akuttmedisinsk kommunikasjonsentral (AMK), som tar imot alle 113-meldingene og koordinerer ambulansene i hele Finnmark, fra 1. januar i år.

Flere har byttet jobb

Hovedverneombud og barnepleier ved Kirkenes sykehus, Solveig Nilsen fra Fagforbundet, sier at Heidi langt fra er den eneste ansatte ved sykehuset som har fått nye arbeidsoppgaver eller byttet jobb som følge av helseplager. Etter to år som hovedverneombud har Nilsen også sett en positiv utvikling der gode ledere har satt fokus på både arbeidsmiljø og de langtidssykmeldte.

Aktuell.no



” Det er viktig at man selv tar ansvar og finner ut hva man vil og hvilke alternativer som finnes.

Heidi, jordmor som har byttet jobb

BYTTET JOBB: Heidi (41) kunne ikke fortsette som jordmor. I stedet for å gå sykmeldt, tok hun selv initiativet og fikk ny jobb på AMK-sentralen ved sykehuset i Kirkenes.

Solveig Nilsen trekker spesielt fram Wenche Riise, avdelingsleder ved dokumententeret, som før jul fikk en HMS-pris for innsatsen for å få ned sykefraværet. Riise selv er stolt over prisen. Hun kom fra tannhelsetjenesten i kommunen og hadde ingen ledererfaring før hun kom til sykehuset i 2008. Det ble en bratt læringskurve.

– Det var mange utfordringer knyttet

til arbeidsmiljøet som ventet meg på avdelingen. Jeg bestemte meg tidlig for å bli bedre kjent med folk og tok daglige runder for å prate. I begynnelsen kunne jeg bruke timer på denne runden, i dag bruker jeg ti minutter, smiler hun. Riise tror det er viktig for arbeidstakere at lederen er synlig og tydelig. På avdelingen har de hver dag også felles lunsj og formiddagstrim. Og kolleger

betegner avdelingslederen som en solstråle med mange talenter. Nettopp utstrålingen ble trukket fram under tildelingen av HMS-prisen.

Veldig lavt fravær

Ved anestesivdelingen kan konstituert leder Tone Sagen vise til det laveste sykefraværet av alle ved sykehuset i Kirkenes. Avdelingen, med fem og en halv stilling, ►

Fra skyhøyt sykefravær til nærmest null

Gjennomsnittsalderen er høy og arbeidet er fysisk tungt. Likevel har postbudene i Oslo sentrum et sykefravær på 1,4 prosent. De gir sjefen mesteparten av æren for at sykefraværet har gått ned fra 29 prosent.

De ansatte omtaler Azmi Adra som en god leder, en som ser den enkelte, som er strukturert og sørger for at folk får hjelp når de trenger det.

– Etter at Azmi kom, har vi fått et veldig godt arbeidsmiljø. Folk vet hva de har å gjøre, og de blir ikke satt til oppgaver de

ikke mestrer. Jeg tror at trivsel og trygghet har mye å si. Og at vi blir hørt, rett og slett, sier Ann Kristin Løkkevik.

– God kommunikasjon og tilrettelegging er viktig, og gode hjelpemidler, sier Jørn Staal.

Tillitsvalgt Vidar Ekeberg er enig. Han har god dialog med sjefen. De mener at det er viktig å ha en leder som de kan prate med og som ikke trer beslutningene ned over hodet på folk.

For fem-seks år siden var sykefraværet

på omdelingsenheten på 29 prosent, og arbeidsmiljøet definert som problematisk. De ansatte forteller om en arbeidsplass som var preget av hyppige lederskifter, stadig omstilling og en arbeidsdag som var kaotisk og uforutsigbar.

– Jeg må være et forbilde og ikke forlange mer av folk enn av meg selv. Og jeg må prøve å støtte og hjelpe folk når det trengs. Jeg må være både mor og far for dem, sier Azmi Adra.

Aktuell.no

– Alle trenger bekreftelse og anerkjennelse

Alle trenger vi bekreftelse og anerkjennelse for den jobben vi gjør, sier personalleder Joacim A. Kristiansen i Region Nord i Jernbaneverket.

– For å løse utfordringer med sykefravær, må man også ha et godt samarbeid mellom ledelsen, vernetjenesten og tillitsvalgte, sier han.

På Marienborg jernbaneverksted i Trondheim er det ikke mange syke til tross for mye tungt arbeid. Men regionen under ett har høyt fravær, 8 prosent i 3. kvartal i 2009.

– Det er jeg selvsagt ikke fornøyd med, men sammenlignet med gjennomsnittet i anleggsbransjen er ikke dette så høyt. Vi har et klart mål om å komme ned på 6 prosent, sier Kristiansen, som forklarer fraværet blant annet med en arbeidsulykke som førte til langtidssykmeldte.

– Korttidsfraværet er ikke så skremmende. En del forklares med svineinfluensa. Folk ble jo bedt om å holde seg borte fra jobben, framholder han.

– Jeg tror likevel ingen av våre ansatte

er late og utnytter sykelønnsordningen. Folk vil helst jobbe og bruke seg selv. Vi har ingen unnasluntrere her.

Når folk først er blitt syke, mener Kristiansen terskelen for å komme tilbake blir mindre jo tidligere arbeidsgiveren kontakter den sykmeldte.

– Vårt fokus er da hvordan vi som arbeidsgiver kan fjerne belastningen og gjøre arbeidshverdagen lettere, sier Kristiansen.

Aktuell.no



hadde i 2009 bare 0,8 prosent sykefravær. Året før var fraværet oppe i 9 prosent.

Tone Sagen mener det er viktig å jobbe for et godt arbeidsmiljø. Og uansett om de er fast ansatte eller vikarer, mener Sagen det er viktig å bygge opp en teamfølelse og å se folk. I hele 2009 har de også hatt en trimkonkurranse på jobben. Sagen tror likevel ikke det alene forklarer det lave fraværet.

– Vi har blant annet ingen arbeidstakere over 50 år og heller ikke småbarnsforeldre ansatt hos oss. Det kan nok bety noe, sier hun.

Sagen tror de fleste trives svært godt på jobben. Det får vi bekreftet av de grønnkledte kollegaene vi møter i anestesivdelingen. Både Jorun Markussen, fast vikar Lennart Strand, Ida Østen og Marit Jørgensen skryter av arbeidsmiljøet.

– Åpent og inkluderende miljø, høyt under taket og humor, sier de.

Godt samarbeid

Klinikkens sjef i Kirkenes, Grete Aasvang, stortrives selv i den vennlige atmosfæren på sykehuset. Selv om bygningsmassen er slitt og økonomien er ekstremt stram, har hun både mellomledere og ansatte som alltid setter pasientene i fokus. Mottoet for sykehuset er da også «hjelp til alle tider».

– Vi har et arbeidsmiljø som i dag

LAVEST FRAVÆR: Anestesiavdelingen ved Kirkenes sykehus har bare 0,8 prosent fravær. Et av tiltakene er trimkonkurranse. Både sjefen selv, Tone Sagen (til høyre), og student Ida Østen konkurrerer med skritteller.

preges av samarbeid og fornyelse, og jeg er også opptatt av at vi har åpenhet, sier Aasvang.

Hun er svært fornøyd med arbeidet som gjøres for å få ned sykefraværet. Hun mener alle parter vinner på at sykefraværet er lavt og at arbeidsmiljøet er godt. Blant annet vet hun at et nært samarbeid med hovedverneombud og de tillitsvalgte er viktig for å lykkes, både lokalt og i helseforetaket for øvrig.

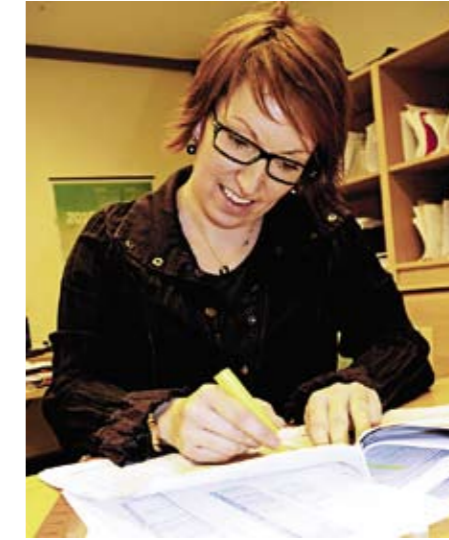
Satser på nærvær

Helse Finnmark har holdt fokus på sykefravær de siste årene. Fra 2005 til 2007 jobbet en egen gruppe med å finne virkemidler og komme med råd for å få ned sykefraværet i foretaket. I mai 2008 fortsatt gruppen arbeidet på enkeltavdelinger for å finne ut hvordan man kunne arbeide med å øke nærværet på ulike måter. Gruppen har kartlagt fem avdelinger, hvorav fire har utarbeidet egne handlingsplaner.

– Vi mener at vi, gjennom arbeidet i denne tverrfaglige gruppen, har kommet frem til en god metode for å fremme nærvær. Nå arbeider vi med å finne en god metode slik at samtlige avdelinger kan utarbeide egne handlingsplaner for å fremme jobbnærværet, sier HMS-rådgiver Stian Wessel Johnsen i Helse Finnmark.

– Ta grep selv!

– Vi tror at det som har virket positivt inn på nærværet i Helse Finnmark, kan ha flere årsaker. Men at arbeidet er forankret godt hos ledelsen, har vært viktig. At mellomledere som trenger støtte kan hente denne kompetansen internt hos den overordnede nærværsgruppa og eksternt



FORNØYD: Klinikksjef Grete Aasvang ved Kirkenes sykehus er stolt av et godt arbeidsmiljø som er preget av samarbeid og fornyelse.

fra Nav Arbeidslivssenter, tror vi også har gitt effekt, sier Wessel Johnsen.

Han har fire konkrete råd: Å holde trykket oppe på arbeidet over tid, forutsigbarhet gjennom rutiner og prosedyrer, forankring hos ledelse, og dialog og medvirking ved utarbeidelse av handlingsplaner og andre prosesser.

Tidligere jordmor Heidi synes det er flott at ledelsen har utviklet verktøy for å få kunnskap om det som fungerer og ikke fungerer på arbeidsplassen. Selv mener hun det er et svært godt faglig og sosialt arbeidsmiljø på de fleste avdelingene på sykehuset.

” Vi har et arbeidsmiljø som i dag preges av samarbeid og fornyelse.

Grete Aasvang, klinikkens sjef

FAKTA

Helse Finnmark

Består av tre enheter: Klinikkk Kirkenes, Klinikkk Hammerfest og Klinikkk for psykisk helsevern og rus, der den siste er den største.

Klinikk Kirkenes

2008: 9,3 prosent sykefravær
2009: 8,0 prosent sykefravær

Klinikk psykisk helsevern

2008: 11,0 prosent sykefravær
2009: 9,0 prosent sykefravær

Helse Finnmark samlet

2008: 9,7 prosent sykefravær
2009: 9,1 prosent sykefravær

Selv om hun fortsatt savner kollegene på fødestua, synes hun det var forfriskende å bytte jobb og få nye kolleger.

Derfor er Heidi glad for at hennes arbeidsgiver hjalp henne med et aktivt

jobbytte slik at hun slapp uføretrygging eller fortsette med sykmelding.

– Det hadde tatt knekken på meg. Men arbeids-

takerne kan ikke bare sitte og vente på at arbeidsgiveren tar grep. Det er også viktig at man selv tar ansvar og finner ut hva man vil og hvilke alternativer som finnes, sier Heidi.

Kuren er store doser tillit

Sykefraværet i Barnevern Sør gikk ned fra 4 til 1,7 prosent i 2009. Kuren er store doser tillit. De ansatte kan være borte fra jobben i ett år uten sykmelding fra legen.

– Arbeidsmoralen her er formidabel. Vi har en overhyppighet av samvittighetsfulle og hardt arbeidende folk. Av og til tenker jeg at det kan være for mye av det gode, da hender det at jeg ber vedkommende om å gå hjem så de får samlet krefter, sier Jan Terje Einarsmo, leder av Barnevern Sør med 16,3 årsverk.

– Ja, han passer på oss. Hvis det er lys på kontorer når han går fra jobben, går han inn og sier at det er på tide at vi går hjem, bekrefter FOs plasstillitsvalgt Trine Grimstad.

Barnevernкуратор Kirsten Schibstad har siden 1999 vært 50 prosent uføretrygdet. I fjor sommer var kroppen tappet for krefter av helseproblemene. Hun ble fulgt opp gjennom sommeren. I slutten av august inviterte han til en samtale og sa: «Du Kirsten, med fare for at du blir

forbannet. Men du vet at jeg har god tro på trening.»

Kirsten Schibstad ble hoppende glad. – Det var jo omsorg. Jeg fikk personlig trener og følte meg utrolig verdsatt. Vi gikk stavgang flere ganger i uka. Jeg ba ham ta utgangspunkt i ytelsesnivået til en åttiåring. Nå nærmer vi oss min biologiske alder på 52 år, ler Kirsten Schibstad, som fra november var tilbake i stillingen på 50 prosent.

Fontene.no

Tar vare på hverandre

Gruveindustribedriften Titania i Sokndal er ifølge forskere et skoleeksempel på hvordan et sykefraværarbeid skal bedrives. Systematisk arbeid gjennom mange år og et godt samarbeid med fagforeningen får æren for suksessen.

– Det å ta vare på hverandre er lengst fremme i bevisstheten hos en gruvearbeider. Vi har hele tiden arbeidet jevnt for å holde sykefraværet på et lavt nivå. Men arbeidet er nok blitt mer systematisk med IA-avtalen, sier personalsjef Finn Nesvold.

Personalsjefen gir en tett oppfølging av de sykmeldte mye av æren for det lave sykefraværet. Også fagforeningen er svært positiv til måten sykmeldte følges opp.

– Før ble du sykmeldt, og så hørte du ikke noe mer. Folk føler de blir tatt vare på og at bedriften ønsker at de skal være på jobb. Dette oppleves ikke som et press, det er ikke sånn at våre medlemmer opplever at bedriften skal ha dem på jobb for enhver pris, sier Odd Arild Egeland, nestleder i Sandbekk Gruvearbeiderforening.

Trivsel gir også en inkluderende holdning blant de ansatte. Kollegaer og bedrift stiller opp for å finne løsninger for hver enkelt sykmeldt. Det er stor åpenhet for tilrettelegging av arbeidssituasjonen der det kreves.

– Mye kan gjøres med enkle tiltak og med en vilje til å prøve. Vi skal ha et omsorgsaspert i vårt møte, uten å være barnepiker, sier Nesvold.

LO-Aktuelt

Leter etter samme kur

Høyt sykefravær og stadig flere uføre utfordrer partene i arbeidslivet i alle de nordiske landene. Og alle sliter for å finne løsningen.

TEKST: Line Scheistrøen

SVERIGE



– Ansvar for å komme tilbake til arbeid etter sykdom er i alt for stor utstrekning lagt på den enkelte. Med de snevre tidsrammene som er innført (rehabiliteringskjeden og tidsbegrensningen for sykepenges) legges et sterkt press på den som er syk om å bli frisk og arbeidsfør. For lite er gjort for å sikre at alle aktører gjør hva de skal gjøre for at den enkelte skal komme tilbake i jobb. Det handler om hva helsevesenet må gjøre, og det handler om hvilket ansvar arbeidsgiverne har, sier rådgiver Linda Grape i Arbeidslivsenheten i LO i Sverige.

Norges statsminister Jens Stoltenberg tok tidlig i debatten fram svenskens «medisin» – normert sykmelding – i kampen mot det høye sykefraværet. Det advarte svensk LO mot. Også den svenske regjeringen mener ordningen må gjøres «rundere» i kantene.

Nylig la regjeringen i Sverige fram flere forslag som kan innebære endringer i sykeforsikringen. Stadige endringer gjør derimot folk usikre.

– Den økonomiske tryggheten brister og mange mennesker savner tiltro til sykeforsikringens mulighet til å levere trygghet. I en undersøkelse som LO gjennomførte våren 2009 fortalte seks av ti svensker at de ikke føler at den allmenne sykeforsikringen gir økonomisk trygghet ved langvarig sykefravær, opplyser Grape.

I arbeidet for å redusere sykefraværet mener LO i Sverige at det er mye å hente på å styrke arbeidsmiljøet på den enkelte arbeidsplass.

– Ikke bare for å forhindre sykdom, men også for å skape arbeidsvilkår som er tilpasset mennesker og ikke motsatt. Vi ønsker også økte ressurser til Ar-

betsmiljøverket og satsing på arbeidslivs-forskning.

Arbeidsgiverne må ta ansvar for å tilrettelegge arbeidsplasser for sykmeldte, mener svensk LO og er åpen for sanksjoner mot de som ikke gjør det.

– Vi er ikke ferdig utredet med hvordan en slik sanksjonsmulighet kan se ut, men ett alternativ kan være at det inkluderes i arbeidsmiljøloven med Arbetsmiljøverket som tilsynsmyndighet, forteller Grape.

DANMARK



Én av tre er syke på grunn av dårlig arbeidsmiljø, ifølge forskning i Danmark. Å øke innsatsen på dette området er derfor helt avgjørende for å redusere sykefraværet, mener dansk LO. Å skape større romslighet i arbeidslivet står også sentralt i arbeidet.

Ganske nylig viste en undersøkelse gjennomført for dansk LO at nær én av tre førtidspensjonister egentlig kunne tenkt seg å fortsette i jobben, men ikke fikk tilrettelagt arbeidet ut fra redusert arbeidsevne.

– Romsligheten på landets arbeidsplasser må simpelthen være større. Det er felles ansvar å inkludere disse menneskene, som har vanskeligheter med å få fotfeste på arbeidsmarkedet. For hvis vi ikke gjør det, så får det en selvforsterkende effekt, og det blir enda vanskeligere å komme tilbake i jobb, uttaler nestleder Lizetta Risgaard i dansk LO til eget nettsted. Hun mener det offentlige helsevesenet og ikke minst virksomhetene må gjøre mer for å forhindre at folk havner utenfor arbeidslivet.

Dansk LO ønsker å styrke innsatsen på den enkelte arbeidsplass. De mener arbeidsgivere i stor grad har overlatt mye

av ansvaret til spesielt kommunene i arbeidet med å få sykmeldte tilbake i jobb.

– For å få ned sykefraværet er det en forutsetning at virksomhetenes sosiale ansvar økes. (..)Tendensen nå er at virksomhetene mener det sosiale ansvaret er kommunenes, heter det i et notat fra dansk LO.

Kommunene har ansvar for oppfølgingen av sykmeldte, men ifølge dansk LO er det for mange eksempler på at dette ikke fungerer: Saksbehandlingen går for tregt. Totalbildet savnes i behandlingen.

– Det er nødvendig med større grad av koordinering, tverrfaglig innsats med vekt på tidlig diagnostisering og behandling enn tilfelle er i dag, mener dansk LO.

ISLAND



Islandsk LO (ASÍ) har lagt stor vekt på arbeidet for å få flere langtidssykmeldte tilbake i arbeid.

– Det må investeres i rehabilitering av langtidssyke, mener lederen Gylfi Arnbjörnsson.

Antallet uføre har økt bekymringsfullt mye i løpet av de 10 siste årene, mener islandsk LO.

Sammen med arbeidsgiverne, og finansiert også via pensjonsfond og staten, ble Rehabiliteringsfondet opprettet i fjor, med tre hovedmål:

- organisere og finansiere rehabiliteringsrådgivere hos den enkelte fagforening.
- forhandle med og finansiere diverse rådgivende spesialister til å planlegge et individbasert rehabiliteringsprogram.
- forhandle med rehabiliterings- og utdanningsinstitusjoner om rehabiliteringsprogram.

– Systemet er planlagt delvis ut fra den norske Nav-modellen og det danske arbeidsevneprogrammet, men med den vesentlige forskjellen at arbeidet gjøres av rådgivere som er lokalisert hos fagforeningene, hvor vi har muligheten til å koble tillitsvalgt og HMS-ansvarlig direkte inn i saken, samt arbeidsgiveren. Det mener vi vil styrke de langtidssykmeldtes mulighet til å

komme tilbake på arbeidsmarkedet, sier Arnbjörnsson.

– Ideen om at en offentlig embetsmann, som ikke har noen tilknytning til arbeidsplassen, skal kunne hjelpe langtidssykmeldte tilbake i jobb virker på oss som urealistisk, sier Arnbjörnsson.

Islandsk LO jobber også for å endre sykepengeordningen, slik at den i større grad skal sikre arbeidstakere full lønn i det første sykefraværet og bedre økonomiske vilkår ved rehabilitering over flere år. Forhandlinger med arbeidsgiverne har ikke nådd fram.

På Island har politikerne så langt vært fraværende i sykefraværarbeidet.

– Det har ikke vært oppfattet som et politisk problem, ifølge Arnbjörnsson.

FINLAND



Trepartssamarbeidet står sentralt i arbeidet med å redusere sykefraværet også i Finland. Med deadline ved årsskiftet foregår det nå forhandlinger om tiltak, opplyser direktør Nikolas Elomaa i FFC. Diskusjonene er nært knyttet til behovet for å få arbeidstakere til å stå lengre i jobb, enten ved å høyne pensjonsalderen eller ved å legge til rette for at arbeidstakere orker å jobbe lengre uten å bli syke. Forebygging og tilrettelegging er viktige elementer i FFCs arbeid.

– Vi mener arbeidstakeres rettigheter bør styrkes i forhold til å kunne påvirke egen arbeidsdag, gjennom for eksempel avtale om mer individuelle arbeidstider, rett til deltidspensjon, rett til kompetanseheving og styrke den forebyggende rollen til helsevesenet opp mot arbeidslivet.

Finsk LOs største bekymring knyttet til sykefravær er det økende antall personer med psykiske lidelser som ikke klarer kravene i arbeidslivet og blir stående utenfor, mange for alltid.

– Framtidsutsikten for denne gruppa er forferdelig bekymringsfull, mener Elomaa.



Det er på arbeidsplassene det må skje

At sykefraværet skal ned, synes myndighetene og partene i arbeidslivet å være enige om. Spørsmålet er hvordan.



Tove Midtsundstad, forsker

Sykefraværsutvalget foreslår økt bruk av gradert sykmelding og økt arbeidsgiveransvar under langtidsfravær. Forslagene problematiseres ikke. Kanskje fordi ekspertutvalget trekker sine konklusjoner nesten utelukkende på basis av registerdata og makrotall, og de sier lite eller ingenting om hva som rører seg ute på norske arbeidsplasser.

Fafo har over en tiårsperiode studert arbeidsplassenes inkluderingssevne. Disse erfaringene kan være nyttige å ha med seg i den videre diskusjonen om sykefravær og arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv. Gjennom virksomhetsstudier har vi blant annet sett på mulighetene for tilrettelegging av arbeidet for eldre og personer med redusert funksjonssevne. Vi har intervjuet toppledere, mellomledere, tillitsvalgte og ansatte innen både industrien, omsorgssektoren, offentlig forvaltning, ingeniørbedrifter med flere. De fleste av virksomhetene hadde såkalt god praksis på inkluderingsområdet; enkelte har sågar fått pris for det. Deres erfaringer er derfor verdt å lytte til.

For at delvis sykmeldte skal kunne integreres på jobben finnes i prinsippet tre muligheter. De kan jobbe a) færre timer med det samme som før, b) bli fritatt for enkelte oppgaver eller c) få annet og/eller lettere arbeid. Hva som er realistisk og mulig å få til vil blant annet avhenge av årsaken til sykefraværet, arbeidet vedkommende har, type arbeidsplass/produksjon m.v.

Skal en delvis sykmeldt gjøre det samme som før, må det for det første være mulig å dele opp jobben, slik at hun i praksis kan jobbe minimum 20 prosent. Den enkelte må også helst jobbe like fort de timene han eller hun er på arbeid for å unngå produktivitetstap, om da ikke kolleger jobber dette inn. Det igjen forutsetter at andre har samme type kompetanse og er villige til å ta et ekstra tak. En annen mulighet er at den enkelte jobber flere timer enn sykmeldingen skulle tilsi, og dermed kompenserer for eventuell lavere produktivitet. I visse typer virksomheter kan man likevel ikke redusere arbeidstempoet for én uten at det påvirker de øvrige ansatte.

Skal gradert sykmelding løses ved at en slipper enkelte oppgaver, må disse helst være av en slik art at de kan skyves på eller overtas av andre, gjennom ekstravakter, overtid eller innleid vikar. Begge disse løsningene forutsetter at det er oppgaver som ikke krever særlig ekspertise eller spesialkompetanse, eller at det finnes flere på arbeidsplassen som alternativt kan utføre dem.

Den tredje løsningen er å sette den delvis sykmeldte til såkalt annet eller lettere arbeid. Det forutsetter at det på arbeidsplassen finnes slikt arbeid, og at det dreier seg om konkrete oppgaver som normalt skal og må gjøres. Arbeidet må oppfattes av den enkelte selv og arbeidsfellesskapet som meningsfylt, og bør også være av en slik art at det er forenlig med den enkeltes kompetanse og yrkesidentitet. Hvis ikke vil dette fort virke alt annet enn helsebringende. I våre samtaler med tillitsvalgte,



LENGST: På heia innenfor Vigeland i Vest Agder er det enn så lenge lengre til Fuskeland enn til Skofteland. Foto: Eivind Falkum, Fafo.

mellomledere og de ansatte sjøl, hører vi stadig om enkelttilfeller hvor det eneste bedriften har å tilby er kaffekoking, vaffelsteking og kopiering.

Vår erfaring er at det i mange industribedrifter er lite realistisk med deltidsjobb i hovedproduksjonen. Det er heller ikke mange som har alternativt eller lettere arbeid å tilby. En industribedrift kan for eksempel ha en eller to mindre avdelinger som driver med vedlikehold, yter service til de øvrige arbeiderne (av typen verkstedbua), gjør lettere monteringsarbeid eller lignende. Arbeid som vurderes som mindre stressende og tungt, og i mange tilfeller kan gjøres på dagtid. Der er det imidlertid ofte bare plass til noen få om gangen, og behovet for slikt arbeid er som regel mye større enn tilbudet.

Det er sjelden oppgaver og funksjoner må gjøres hver dag, slik tilfellet er i omsorgssektoren, industrien eller skoleverket. Oppgavene kan skyves på. Problemet er at det dreier seg om eksperter og spesialkompetanse. Andre kan dermed ikke uten videre ta over oppgavene på kort varsel. Bruk av vikarer er derfor vanskelig. Er arbeidstakeren borte fra jobben, hoper derfor oppgavene seg opp, og må tas igjen når sykmeldingen er over. Og jobber de redusert tid, utfører de gjerne mer arbeid enn antallet timer skulle tilsi.

Det finnes selvfølgelig enkeltteksempler på originale og kreative løsninger i virksomhetene, og de skal og bør man studere nøye, og lære av. Men vår erfaring er at disse, av praktiske og andre grunner, ofte forblir nettopp enkeltteksempler. I en bedrift vi var på, var det en ansatt i produksjonen, som ikke lenger var i stand til å gjøre sitt vanlige arbeid. Men han var svært god med data og fikk da jobb med å systematisere og sette opp oppgaver for de andre. Slike løsninger er imidlertid tilfeldige og krever svært mye overtalelse og tilrettelegging av den enkelte personalansvarlige for at de skal fungere.

Vårt inntrykk er at arbeidstakere flest er arbeidsvillige, trives i jobben sammen med kollegaene og derfor gjerne vil være der. Men nettopp av den grunn holder de seg også tilbake når helsa svikter. Før pleide vi å kalle det solidaritet. De vet at om de kommer på jobben med vond rygg, må andre ta over de tunge løftene. Og de færreste ønsker å belaste en god kollega, selv om disse gjerne vil hjelpe. Faren er dessuten stor for at slike løsninger, i neste omgang fører til belastningsskader og sykefravær hos andre. Det å ha 50 prosent redusert funksjonssevne betyr gjerne at man jobber halv tid. At man er halvt arbeidsfør betyr likevel

ikke at man jobber like fort som før. Det kan hende at man trenger to timer på oppgaver man før gjorde unna på en time. Koblingen mellom arbeidsevne og prosentvis arbeidstid går derfor ikke alltid i hop. Resultatet kan fort bli at man sinker andre og blir en propp i systemet. Dette fører gjerne til at mange foretrekker full sykmelding eller trekker seg helt ut av arbeidslivet. Det har med den enkeltes verdighet å gjøre.

” Vårt inntrykk er at arbeidstakere flest er arbeidsvillige, trives i jobben sammen med kollegaene og derfor gjerne vil være der.

Manglende inkludering og tilrettelegging i de virksomhetene vi har vært innom skyldes med andre ord sjelden vond vilje. Hovedproblemet er at budsjetter, lønnsomhet og bunnlinja avgjør, og sånn må det nesten være. Er det dermed ulønnsomt å inkludere og tilrettelegge? Ikke nødvendigvis, men det tar tid og krever ledelse. Inkludering og tilrettelegging må planlegges og organiseres, det krever kunnskap, informasjon og samarbeid. Dessuten må man ha tilgang på egnet alternativt arbeid, kjenne til mulige støtteordninger og tekniske hjelpemidler for tilrettelegging, ha penger til vikarer eller ekstrahjelp på budsjettet m.v. Alt dette utgjør ekstra arbeidsbelastninger og kostnader noen må bære; om det ikke er staten som tar dem, blir det ikke nødvendigvis arbeidsgiver, men like ofte kollegaene eller den syke selv. Dette snakkes det for lite om.

De foreslåtte tiltakene utgjør derfor ikke nødvendigvis et nullsumspill for arbeidsgivere og arbeidstakere. En god del kostnader synes ikke å være regnet inn. Myndighetene bør derfor bestemme seg for om de helst vil ha en kortsiktig innsparing på sykefraværsutgiftene, eller om de ønsker å legge til rette for reell inkludering, og dermed få større innsparinger på uførebudsjettet på sikt.



De fleste har det fint på jobben

Men ikke alle. Høyt arbeidspress, ubekvem arbeidstid, ufrivillig deltid og midlertidige ansettelser er hverdagen for mange. Noen opplever også vold og trusler. LO jobber for et godt arbeidsmiljø. Det er det beste middelet mot sykefravær og utstøting. Les mer om den nye avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) på www.lo.no.

LO er garantisten for full lønn under sykdom.
Meld deg inn i et LO-forbund du også!

www.lo.no

