

# IA-NYTT Oppland

## Informasjon om Inkluderende Arbeidsliv



### 30 år uten sykefravær

*Har du besøkt Nythun Høyfjellstue i Valdres i løpet av de siste tredve åra, så har du ganske sikkert møtt Oddveig Bergsbakken. Hun har vært på Nythun siden 1981 uten en eneste sykefraværsdag.*

-Det har jo vært et godt arbeidsmiljø som har gjort sitt til at du møter opp på jobb, sier Oddveig. - Jeg har prøvd å gjøre så godt jeg kan selv om jeg ikke har vært helt i form. Hadde jeg ikke hatt det så bra med arbeidsmiljøet og den åpenheten som vi har så er det klart at jeg hadde hatt mine fraværsdager jeg også, sier hun. Hun legger til at hun har vært heldig som ikke har vært alvorlig syk.

Les mer om Oddveig og Nythun Høyfjellstue på neste side.

I dette nummeret kan du lese mer om:

Arbeidsmiljøpris til Søre Ål skole i Lillehammer

Ny hjemmeside om Inkluderende Arbeidsliv

Stor interesse for nye oppfølgingsregler

Ikke glem IA-møtene med ledelse, tillitsvalgte og verneombud!

## 30 år uten sykefravær (forts.)



Oddveig Bergsbakken sammen med sine arbeidsgivere Marit Nythun Utheim og Jørn Tveiten Utheim, som eier og driver Nythun Høyfjellstue.

I sommer inviterte eierne av høyfjellstua til feiring av Oddveig sammen med hennes nærmeste og noen kolleger. Ordfører i Nord-Aurdal kommune var også tilstede. Oddveig fikk overrakt Norges Vels fortjenestemedalje for lang og tro tjeneste.

På Nythun har Oddveig allsidige oppgaver. Hun driver med servering, vask av rom og ellers alt forefallende arbeid. - Når du jobber bra sammen med sjefer og ansatte, så er det klart at du strekker deg lenger og yter mer, sier hun. - Det viktigste er kanskje at du som ansatt får en følelse av at du er en viktig del av bedriften, sier Oddveig. Hun mener god dialog med ledelsen og de andre ansatte er viktig. - Her har vi personalmøter hvor vi alle kan komme med ros og ris, både ledelse og ansatte. Dette gjør at vi sammen hele tiden kan forbedre oss til beste for alle parter. Når vi har det bra sammen, så blir dette også lagt merke til av gjestene. Vi får positive tilbakemeldinger som hele tiden gir oss inspirasjon for å stå på videre, sier hun.

Noe av det samme får vi høre fra Oddveigs arbeidsgivere Marit Nythun Utheim og Jørn Tveiten Utheim, som eier og driver stedet sammen. Marit sier at hun som leder ser klart at praktisk og variert arbeide er bra for de ansatte. Det bidrar til forebygging av psykosomatiske plager. Videre vektlegger hun åpenhet og god informasjon til alle som viktig for et godt arbeidsmiljø.

## GODE RÅD OM OPPFØLGING AV SYKMELDTE OPPDATERT 1. JULI

**FOREBYGGING OG OPPFØLGING  
- TO SIDER AV SAMME SAK**

Om forebygging av helseproblemer og oppfølging av sykefravær på arbeidsplassen  
Arbeidstilsynet, NAV og Petroleumsstiftelsen

2. utgave 2011

### Forebygging og oppfølging – to sider av samme sak

Tema i dette heftet er forebygging av helseproblemer og oppfølging av sykefravær på arbeidsplassen. Det tar blant annet opp tilretteleggingsplikts omfang, lovverket og hjelperne, og fokuserer på muligheter gjennom gode eksempler. Kontakt din rådgiver i NAV Arbeidslivssenter for å bestille.

### Tidligere oppfølging av sykmeldte

Denne brosjyren gir en god oversikt over de ulike tidsfristene og fasene, samt arbeidsgivers, arbeidstakers, legers og NAVs roller og oppgaver. Brosjyren kan bestilles fra din rådgiver i NAV Arbeidslivssenter eller lastes ned fra [nav.no](http://nav.no)

Lovendringer 1. juli 2011:  
**Tidligere oppfølging  
av sykmeldte**



Rektor Bodil Alver Moen mottar prisen av arbeidsminister Hanne Bjurstrøm. Foto: Torbjørn Olsen, Gudbrandsdølen Dagingen

## Arbeidsmiljøprisen for Innlandet 2011 til Søre Ål Skole

Langvarig innsats for fellesskapet på Søre Ål skole i Lillehammer ble påskjønnnet med Arbeidsmiljøprisen for Innlandet 2011. Prisen ble overrakt av arbeidsminister Hanne Bjurstrøm på den årlige arbeidsmiljøkonferansen i regi av flere av partene i arbeidslivet den 19. september.

I begrunnelsen heter det blant annet at skolen systematisk har jobbet for et godt arbeidsmiljø, gjennom systematisk samarbeid, samhold, satsing på veiledning og et godt lærings- og utviklingsmiljø også for de ansatte. Skolen er ikke redd for å være med på prosjekter og å tenke nytt, noe som gir utviklingsorienterte medarbeidere. Arbeidsplassen får igjen medarbeidere som gleder seg til å gå på jobb dag etter dag. Over 25 prosent av undervisningsstaben er over 60 år, de eldste 69 år.

### Nye temadager om oppfølgingsamtalen

I mai ble det arrangert temadager om oppfølgingsamtalen. Stor interesse gjorde at flere virksomheter ikke fikk delta. I november kjører vi derfor reprise på disse temadagene på Lillehammer og Raufoss. Se ellers omtale i forrige utgave av IA-nytt. Invitasjon med nærmere info kommer senere fra din rådgiver i NAV Arbeidslivssenter.

## SEES I MORGEN!

Hvordan møte ansatte med psykiske helseproblemer

### Flere kurs i arbeid og psykisk helse

De som ikke fikk med seg fordypningskursene med tema Konflikthåndtering og Kommunikasjon samt Krise- og Stressmestring, får nå en ny sjanse. Disse kursene vil senere i høst arrangeres både på Hadeland og i Nord-Gudbrandsdalen. Kursene holdes av fagfolk fra CoperioSenteret. Invitasjon med nærmere informasjon kommer senere.



### Vafler og Saft AS

Dette er en humorfylt og inspirerende film om grunntanken i IA. Filmen varer 4 minutter, og passer utmerket på alle typer møter med arbeidsmiljø, HMS, IA eller sykefravær som tema. Du finner den på [www.idebanken.org](http://www.idebanken.org) ved å trykke på link oppe til høyre.

# Tettere oppfølging skal gi lavere sykefravær

Nye regler for oppfølging av sykmeldte var tema da NAV Oppland arrangerte temadag på Raufoss den 22. september. 88 engasjerte kursdeltakere fikk gjennom teori, eksempler og gruppediskusjoner større innsikt i de nye reglene og hensikten med disse.

## Viktig med en god oppfølgingsplanen

Etter de nye reglene skal oppfølgingsplanen innen 4 uker sendes til sykemelder/legen som grunnlag for å vurdere i hvilken grad arbeidstaker kan være i arbeid tross redusert helse. Derfor er det viktig at planen gir en god beskrivelse av arbeidstakers faste arbeidsoppgaver og stillingsgrad, samt muligheter for tilrettelegging på arbeidsplassen. Det er også avgjørende at både arbeidstaker og arbeidsgiver medvirker for å finne gode løsninger.

## Hvordan skal vi få med legen?

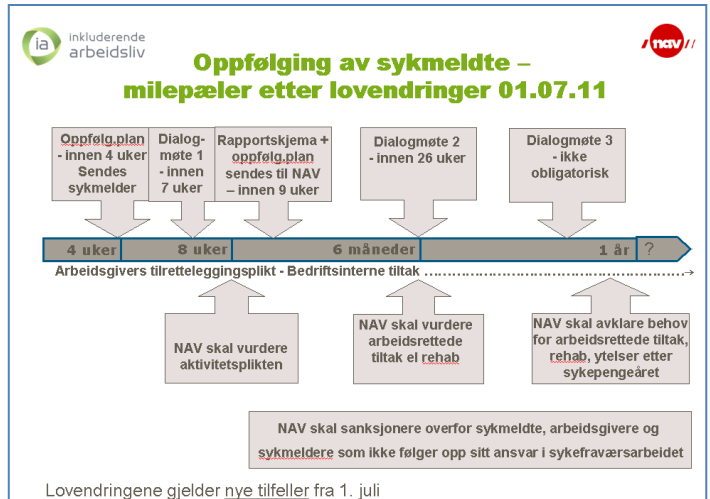
Dette er et spørsmål mange av deltakerne var opptatt av. Sykemelder skal nå innkalles til dialogmøte innen 7 uker sammen med arbeidsgiver, arbeidstaker og bedriftshelsetjenesten. Det var ulike erfaringer i salen med hensyn til legenes deltakelse på slike møter. Kurslederene rådet til å være tidlig ute med å innkalle legene, gjerne samtidig som oppfølgingsplanen sendes over. Det kan være fornuftig å ta kontakt med legekantoret for å avtale tidspunkt. Dersom man kan ha møtet på legekantoret, øker muligheten ytterligere for å få det til. Legen kan også delta pr. telefon. Det var også flere som hadde god erfaring med leger som tar seg tid til en runde på arbeidsplassen i forbindelse med dialogmøter. På denne måten får legen selv dannet seg et inntrykk av de muligheter og utfordringer som finnes for arbeidstaker. Uansett erfaringer **skal** legen nå inviteres til dette møtet, med mindre arbeidstaker ikke ønsker det eller det anses uhensiktsmessig.



Per Harald Grøv (t.v.) og Kai Skaugerud fra NAV Arbeidslivssenter i Oppland var kursledere, og kom med hvert sitt gode råd på Raufoss denne dagen:

*Per Harald: Gå til leder før du går til legen!*

*Kai: Husk at du er sykmeldt fra arbeidsoppgavene, ikke fra arbeidsplassen!*



## Ikke glem IA-møtene med ledelse, tillitsvalgte og verneombud!

Samarbeidsavtalens pkt. 3.2 forplikter arbeidsgiver til å sørge for at det avholdes to møter årlig med IA-arbeidet som eneste tema. Dette kan gjøres på mange måter, i større eller mindre fora. Kravet er at både ledelse, tillitsvalgte og verneombud skal være representert. Virksomhetens rådgiver i NAV Arbeidslivssenter blir gjerne med på slike møter. Tema for møtet kan for eksempel være evaluering av handlingsplanen for IA-arbeidet – i hvilken grad har vi nådd de oppsatte mål og gjennomført de planlagte aktiviteter.



## Nytt interaktivt opplæringsverktøy for Inkluderende Arbeidsliv

*Hvordan bør ledere ta tak i et dårlig arbeidsmiljø?*

*Hva kan man forvente at arbeidsplassen gjør for å unngå langvarige sykemeldinger?*

*Hva er den tillitsvalgtes rolle i å skape et inkluderende arbeidsmiljø?*

Dette er noen av temaene som tas opp i det nye opplæringsverktøyet for inkluderende arbeidsliv – **www.inkluderende.no** - som ble lansert 27. september. Målgruppen er alle virksomheter i hele Norge; store, små, offentlige, private, de med IA-avtale og de uten. Norsk Industri leder arbeidet med inkluderende.no. Bak prosjektet står alle arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, samt fornyings og administrasjonsdepartementet.

På [www.inkluderende.no](http://www.inkluderende.no) finner du 3 interaktive episoder som tar for seg dilemmaer fra arbeidslivet – der DU må velge og valgene får konsekvenser. Disse dilemmaene fungerer som utgangspunkt for refleksjon over og diskusjon om din rolle i bedriften – enten du er ansatt, leder, tillitsvalgt eller verneombud. I tillegg vil du finne temasider med artikler, eksempler, verktøy, tidslinjer for oppfølging av sykmeldte osv.

Dersom dere er IA-bedrift eller interessert i å jobbe med arbeidsmiljø og nærværsfaktorer, men trenger litt inspirasjon og hjelp til å komme i gang - følg med på [www.inkluderende.no](http://www.inkluderende.no). Verktøyet er gratis og åpent for alle, både IA-virksomheter og andre.

**SPØRSMÅL OM PENSJON? RING 55 55 33 34**

Dette er NAVs nye telefonnummer for veiledning om pensjon.

### IA-NYTT Oppland

Nyhetsbrev fra NAV  
Arbeidslivssenter Oppland

Ansvarlig utgiver:  
Eirik Mangrud

Redaktør: Rita Thomassen

I redaksjonen: Morten Kjelsrud  
og Svein Trondsen

Send gjerne tips og kommentarer til [rita.thomassen@nav.no](mailto:rita.thomassen@nav.no)

