



Jøtul har godt omdømme og vi er stolte av ovnene våre, sier klubbleder Roald Johansen og personalsjef Linda Michalsen.

Brenner for IA

Jøtul brenner for IA. Ikke med et kjempebål, mer med mange små tiltak som holder IA-ilden ved like og gir lavere sykefravær og godt arbeidsmiljø. Det er jevn fyring hos ovnsprodusenten i Fredrikstad.

*Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst og foto: Gerd Vidje/Idébanken
Publisert: Desember 2009*

Siden Jøtul ble IA-virksomhet i 2003 har sykefraværet gått gradvis ned, i noen år lå det på ti prosent og i 2008 gikk det ned til om lag åtte. Lang erfaring i inkluderende arbeid, fokus på IA, samarbeid, informasjon og opplæring ligger bak. Det er klubbleder Roald Johansen og personalsjef Linda Michalsen enige om.

God samarbeidsånd

I det hele er det ikke stor uenighet mellom klubben og ledelsen på Jøtul. Det er samarbeidsånden og dialogen som rår, i all fall når det gjelder arbeids-

miljø og inkluderende arbeid. Bedriften er bevisst på å tilrettelegge arbeidet, spesielt ved sykdom og generelt etter fylte 60 år. De ansatte blir spurt, tatt med på råd og lyttet til.

– Lean-tenkning, som handler om å involvere de ansatte, er nyttig, mener Roald Johansen.

– Ja, det er de ansatte som kjenner hvor skoen trykker, nikker Linda Michalsen. Hun kom til Jøtul som personalsjef for snart to år siden.

– Jeg kom til en bedrift hvor mye av IA-arbeidet var på stell. Som en del av det å bli kjent med bedriften og de

ansatte, var det naturlig for meg å dukke ned i IA-arbeidet. Nå brenner jeg for saken, sier hun.

Innspill fra de ansatte

Michalsen ville gjerne ha svar på to spørsmål: hva er bra hos oss? hva kan bli bedre? Ut fra innspillene laget hun en toårig handlingsplan med konkrete oppgaver, når de skulle løses og av hvem.

– Det gjelder å holde fokus på IA-arbeidet. Vi har blant annet gjort det enklere å melde fra om sykdom. Michalsen viser fram et lite oransje, foliebelagt kort på størrelse med et bankkort. Det forteller om hva man skal gjøre ved sykdom, melde til nærmeste leder direkte, ikke sms eller gi beskjed via andre. Hvordan og når sykmeldingen skal leveres og aktuelle telefonnummer. Et optimistisk «god bedring!» til slutt. En perm med felles informasjon til lederne har Michalsen også ført i pennen og en plakart med husregler, Jøtulloven, er også «vedtatt».

– Jøtulloven forteller hvordan vi har det hos oss (se ramme). Loven er utarbeidet i samarbeid med verneombud og tillitsvalgte, sier Michalsen.

Tett oppfølging

– Vi får stadig bedre forståelse av hva IA-arbeidet handler om, sier klubblleder

Johansen. Han har 44 år bak seg på Jøtul, kjenner bedriften ut og inn og er en trygg havn for mange ansatte. Johansen er med på oppfølgingsmøter, og det er ikke uvanlig at han har egne møter med den det gjelder. Han gir støtte og tilbyr seg å være med til legen ved behov.

Johansen deltar på de månedlige møtene med avdelingslederne hvor personalsjefen, bedriftshelsetjenesten og av og til IA-rådgiveren fra Arbeidslivsenteret møtes.

– Vi går konkret til verks. Avdelingslederne legger fram hvem som er syke, hva som er gjort for vedkommende og hva lederen har tenkt å gjøre. Det er ulikt fravær fra avdeling til avdeling, noe arbeid er fysisk veldig tungt og repeterende. Så langt er det faktisk den tyngste plassen som har minst fravær. Det er der jernet blir sortert. Dette er en plass hvor folk jobber veldig godt sammen og er trygge i jobben sin, sier Michalsen.

IA-bank og internavis

IA-banken er en jobbank som har oppgaver for dem som på grunn av dårlig helse trenger alternative arbeidsoppgaver i en periode, for eksempel kopiering, arkivering osv. Michalsen går selv gjennom oppgavene sammen med den det gjelder, og blir det et vellykket opplegg skriver

Michalsen om det i internavisen Brennhett. – Det er viktig å vise fram at det nytter og at det en eller annen gang kan gjelde deg. Å skape aksept for å gjøre noe annet i en periode er viktig; være gartner, pusse opp pauserommet – bare fantasien setter grenser. Det handler også om å bryte ned avdelingsgrenser, samarbeide på tvers av avdelinger og styrke oppfatningen av at vi jobber i samme bedrift.

Engasjerte ledere

En annen kontinuerlig oppgave er lederopplæring og lederutvikling. Lederne kurses i hva god ledelse rommer og et lederutviklingsprogram er også på trappene. Lederne må være oppdaterte i IA-arbeidet og hvilke tiltak som kan være aktuelle å ta i bruk. Mange ledere er rekruttert fra egne rekker, erfaring fra Jøtul blir høyt rangert ved ansettelse.

– Vi bruker NAV-tiltak for alt det er verdt, sier Michalsen og understreker det fruktbare samarbeidet med Arbeidslivsenteret. IA er en fast post på alle møter, det gjelder å holde poteten varm, sier hun.

Både Johansen og Michalsen poengterer at all oppfølging skal ha preg av omsorg og omtanke. Folk som er syke er sårbare, det er lov å være syk, men det er ikke lov å bli syk av arbeidet. – Det gjelder å være på tilbudssiden, sier Johansen.

Jøtul loven

- Hils på dem du treffer på, det kan redde dagen din og deres.
- Ta hensyn til dine medarbeidere.
- Vær blid mot andre, selv om du har en dårlig dag.
- Tull og tøys er greit, men ikke la det gå over til mobbing.
- Ha respekt for andre, da er det lettere å få respekt tilbake.

- Hold det ryddig og pent rundt deg.
- Tenk sikkerhet – det kan redde deg og andre.
- Verdsatt andres synspunkter og del dine erfaringer med andre.
- Har du gitt ros til en kollega i dag?
- La ikke frustrasjon råde, søk løsninger.
- Ta initiativ – det er lov å dumme seg ut.
- Snakk med kollegaen – ikke om.

Telefon NAV NDU: 21 07 10 00

Internett www.idebanken.org

E-post post@idebanken.org

Besøksadresse

NAV NDU
Sannergata 2, Oslo

Postadresse

NAV Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Postboks 5200 Nydalen, 0426 Oslo

idébanken
– inkluderende arbeidsliv www.idebanken.org

I Idébanken finner du gode eksempler fra bedrifter og virksomheter som har lyktes med å få ned sykefraværet, har tilsatt arbeidstakere med redusert funksjonsevne, har tiltak som gjør at ansatte over 62 år velger å fortsette i arbeid. Idébanken formidler også resultater fra forsøksvirksomhet og forskningsprosjekter fra arbeidslivet.