



Monica Berg, IA-ansvarlig, bruker kniven til ære for fotografen. Like bak står Lasse Jakobsen som føler seg godt ivaretatt på bedriften.

En ildsjel i oppfølging

Hun er en ildsjel i å følge opp ansatte og spiller på lag med bedriftshelsetjenesten, leger og NAV. Monica Berg er på hugget i arbeidet med å få ned sykefraværet. Det siste året falt det legemeldte fraværet med drøyt 30 prosent.

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

Nordlaks Produkter AS **Månedens IA-virksomhet i NHO**

På få år har Nordlaks Produkter i Stokmarknes økt produksjonen av fisk mange hundre prosent. Den kolossale ekspansjonen med mange nye folk og nytt produksjonsutstyr gjorde at oppfølgingen av ansatte i en periode kom i bakleksa. Nordlaks, som hadde vært IA-virksomhet i flere år og fått sykefraværet ned på et akseptabelt nivå, opplevde at det begynte å stige.

Det var da Monica Berg kom inn i bildet som IA-ansvarlig og bidro til å snu tendensen. Selv sier Berg at hun bare følger det lovpålagte etter boka, men det er ikke alle som lykkes i å få

legene med på dialogmøter når ansatte har vært syke i 12 uker. Det lykkes de med på Nordlaks.

– Vi er en stor bedrift, og det er mange som har deltatt i denne prosessen, presiserer Berg.

Bli kjent med oss!

Ett av grepene til Berg har vært å invitere leger og manuell terapeuter til Nordlaks.

– Det har gitt dem et godt innblikk i arbeidet som gjøres her og hvilke muligheter som finnes for å tilrettelegge arbeidet, sier Berg. Hun mener det har

hatt konsekvenser for sykmeldingspraksisen og ført til større åpenhet mellom ansatte, lege og arbeidsgiver. Fordi det ofte kommer nye leger, er Nordlaks i gang med å utarbeide en brosjyre om bedriften og hvordan de driver IA-arbeidet sitt. Ved utskifting på legekantorene planlegger Berg og BHT å dra rundt å presentere Nordlaks med brosjyren i hånda.

Bedriftshelsetjenesten er gull

Får folk problemer, er Berg raskt ute med å tilby bistand fra BHT. Tjenesten kommer til Nordlaks etter avtale. Ansatte kan også kontakte BHT på eget initiativ og ved behov få rask henvisning videre til spesialister. Lederne i produksjonen gjør et godt forebyggende arbeid med tilrettelegging og dialog med de ansatte.

– Vi begynner tidlig med å lage

oppfølgingsplaner, gjerne før seks ukers fravær, og vi samarbeider godt med NAV. Ellers prøver vi å hjelpe de ansatte så langt vi kan. Vi har 15 nasjonaliteter representert blant folkene våre og klarer vi å gi dem et godt fotfeste i lokalmiljøet, er det noe alle vinner på. Det gjelder å se den enkelte og situasjonen deres under ett, sier Berg.

Tips ved sluttintervju

Til tider har Nordlaks hatt høy turnover. I periodene med stor ekspansjon støvsugde Nordlaks arbeidsmarkedet og ikke alle fant seg tilrette i fiskeindustrien. For å finne ut mer om hvorfor folk sluttet, begynte Berg med sluttintervjuer.

– Tilbakemeldingene har ført til både forenkling av produksjonsprosesser og tiltak i arbeidsmiljøet. Selv om vi ikke har så høy turnover i dag, intervjuer jeg

fortsatt folk som skal slutte. Det meste kan bli bedre og tips til forbedringer tar vi mot med glede – og selvsagt ikke bare av dem som slutter hos oss, sier hun.

God dialog

NAV Arbeidslivssenter i Nordland roser bedriften for utrettelig oppfølging over tid. At fokuset er på muligheter inntil det motsatte er et faktum. Tillitsvalgte er også fornøyd med IA-arbeidet.

– I et godt arbeidsmiljø føler folk at de mestrer jobben. Det fordrer at det er et rimelig forhold mellom produksjonskrav og hva som er respektabelt og mulig å få til for den enkelte. Tillitsvalgsapparatet har godt og systematisk samarbeid med ledelsen. Vi snakker rimelig åpent om ting og det er kort vei mellom oss, sier Oddgeir Finstad, tillitsvalgt.

FAKTA OM NORDLAKS PRODUKTER AS

- Nordlaks ble etablert i 1989. Rundt 320 ansatte produserer, videreforedler og selger nordnorsk atlantisk laks og regnbueørret. Hovedkontor, moderne slakteri- og videreforedlingsanlegg er på Stokmarknes i Vesterålen. Nordlaks har egne produksjonsfasiliteter både på sjø og land og har kontroll over hele verdikjeden, fra rogn til ferdig produkt.
- Siden 1989 har årsproduksjonen økt fra 2,5 tusen tonn fisk til 40 tusen tonn.
- Fra 2007 til 2008 falt det legemeldte sykefraværet med 32,4 prosent.

SUKSESSFAKTORER

- Godt inkluderingsarbeid, forankret i hele virksomheten
- God dialog mellom ansatte og nærmeste leder
- God oppfølging med fokus på muligheter
- Tilrettelegging av arbeidet
- Godt samspill med lege, bedriftshelsetjeneste og NAV
- Oppfølgingsplaner og avklaring
- Sluttintervjuer
- På stadig jakt etter forbedringer

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.