



– Å ha mulighet til å påvirke sin egen arbeidshverdag skaper bedre forutsetning for mestring og positiv påvirkning av egen helse, sier Magnus Eriksen, IA-rådgiver, og Liv Fjeld, hovedverneombud.

Et friskere liv på jobben

Systematisk IA-arbeid gjennom flere år, fokus på forebyggende arbeid og bred medvirkning har ført til et stabilt, lavt sykefravær i Sarpsborg kommune.

Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst og foto: Gerd Vidje/Idébanken
Publisert: Januar 2010

Et av tiltakene for å forebygge sykdom, redusere sykefraværet og øke trivselen var prosjektet «Et friskere liv på jobben». Det ble gjennomført parallelt ved to virksomheter, *vaskeri og renhold* og *hjemmebaserte tjenester i Tune*. Begge virksomhetene hadde høyt sykefravær og tungt, belastende arbeid. Ved prosjektstart utførte bedriftshelsetjenesten arbeidshelseundersøkelser og kartlegging av arbeidsmiljøet ved virksomhetene.

Kunnskapsoverføring

Resultatet ved begge virksomhetene ble i store trekk ergonomiske, helsefrem-

mende og kompetansehevende tiltak (se opplisting). Hjemmetjenesten hadde utdatert utstyr, og utprøving av nytt utstyr ble satt i gang. Da *vaskeri og renhold* brukte, og hadde erfaringer med samme type utstyr, bidro de i opplæringen av ansatte ved *hjemmebaserte tjenester*.

Vaskeri og renhold

- fysisk trening med veileder
- massasje og behandling i arbeidstiden av fysioterapeut
- livsstilsoppfølging i regi av bedriftshelsetjenesten
- mestringsseminar
- kompetansehevende tiltak

(renholdsmetoder og generell data-opplæring)

- bibliotekbesøk for å lære om alternative læringsmedier
- etablert møteplass hvor sykmeldte ansatte møter kolleger

Hjemmebaserte tjenester i Tune

- nytt arbeidsutstyr
- samlinger om bruk og erfarings-utveksling av det nye utstyret
- opplæring i ergonomi
- individuell livsstilsundersøkelse med tilbakemelding om utfordringer og egen helse
- kurs om hvordan jobbe smart for å beholde helsen
- massasje og trening med veileder

Etter drøyt ett år var sykefraværet falt i de to virksomhetene med 45 prosent ved *vaskeri og renhold* og 60 prosent i *hjemmebaserte tjenester*, og har siden holdt seg nokså stabilt. Prosjektet ble avsluttet i juni 2008 med arbeidshelsekartlegging og velfungerende tiltak ble da lagt inn i ordinær drift.

Å bli tatt på alvor

– Vi har fortsatt mange utfordringer å ta tak i, men prosjektet bidro til å skape bred medvirkning blant ledere, ansatte, fagforeninger, NAV og bedriftshelsetjenesten.

Det kom opp mange forslag til løsninger og mange tiltak. Den enkelte medarbeider har blitt sett og hørt og fått mulighet til å påvirke sin egen arbeidshverdag. Det har skapt bedre forutsetning for mestring og positiv påvirkning av egen helse. At ansatte ved vaskeri og renhold ble engasjert i opplæringen av kolleger i hjemmebaserte tjenester, bidro til et positivt løft – både for renholderne som gruppe og når det gjelder å ta renhold som fag på alvor, sier Magnus Eriksen, IA-rådgiver, og Liv Fjeld, hovedverneombud.

Begge poengterer at det lave sykefraværet også henger sammen med det helhetlige IA-arbeidet som har foregått i kommunen siden 2002.

God forankring og organisering

Det sterke fokuset på å forebygge sykdom er solid forankret hos enhetslederne og oppover i systemet. IA-referansegruppen med tillitsvalgte, verneombud, IA-rådgivere, bedriftshelsetjenesten og et utvalg av enhetsledere kvalitetssikrer det inkluderende arbeidet. Gruppen drøfter mulighetene for tilrettelegging, utprøving og omplassering, vurderer tiltak som er iverksatt og foreslår nye tiltak og prosjekter.

– Nylig har referansegruppen foreslått

et prosjekt for å få gravide arbeidstakere til å stå lenger i jobb. Ellers ønsker vi å gjøre vi-følelsen enda sterkere blant de ansatte og bygge ned skillene mellom enhetene. Vi jobber på samme arbeidsplass og det er viktig at de ansatte blir kjent med andre plasser i kommunen enn den de jobber ved daglig. Da blir det ikke så skummelt å bli omplassert i en periode heller, sier Fjeld.

Setter av ressurser

Kommunen bruker store ressurser på IA-arbeidet. – Vi har ikke råd til å la være, sier Eriksen. Han er en av to fulltidsansatte IA-rådgivere i kommunen og er ute på en av enhetene han er ansvarlig for nesten hver dag.

– Vi blir godt kjent med hva som rører seg på godt og vondt. Vi går inn i de utfordringene som oppstår ute på enhetene og bidrar på den måten i kompetanseutviklingen av lederne. Vi har god oversikt og kjenner godt arbeidshverdagene og kan vurdere hvor det for eksempel kan være aktuelt med omplassering ut fra behov og kompetanse. Men først og fremst prøver vi å tilrettelegge arbeidet på egen arbeidsplass. Vi har et nært samarbeid med NAV, også når det gjelder kompetanseheving av medarbeidere som må ha mer eller ny kompetanse for å kunne fortsette i arbeid, sier Eriksen.

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.