



Spenncon AS er landets største leverandør av råbygg basert på prefabrickerte betong-elementer og bæresystem av stål. De har mer enn 650 ansatte og en omsetning på over 1 mrd. Hovedkontoret ligger i Sandvika, med fire markedsregioner. Region Midt-Norge har to fabrikker. En i Verdal og en i Trondheim. Foto: Spenncon

## Fleksible og løsningsorienterte

På tre år gikk sykefraværet i Verdalsbedriften Spenncon ned fra 13.2 prosent til 2.5 prosent. God dialog, tett oppfølging, stor fleksibilitet og forebyggende arbeid har gitt disse resultatene. Hva har skjedd mellom 2003 og 2006?

Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv  
Tekst og foto: Anne-Lise Aakervik  
Publisert: Oktober 2007

– Det er mange faktorer som har virket inn her, sier driftssjef i Trøndelag, Jon Morten Lund. Etter at IA-avtalen ble skrevet i 2003 har bedriften jobbet systematisk med IA-arbeidet

### Snakker på tvers

Opp gjennom årene har bedriften vært med på mange snedige forsøk

med tanke på å redusere sykefraværet, forteller Jon Morten Lund.

Vi startet blant annet med trening i arbeidstida lenge før alle andre gjorde det. Den største gevinsten med dette, slik vi ser det i ettertid, er at alle møttes i skogen i treningstøy og gjorde noe i felleskap. Vi begynte å snakke

sammen, på tvers av alle fag og stillinger, forklarer Jon Morten Lund.

– Siden har ikke bedriften vært den samme, smiler tillitsvalgt Bjørn Olsen.

**Samarbeid med NAV og BHT**  
Bedriften har et godt samarbeid med NAV, og har lært seg å bruke muligheten som finnes der, blant annet tilretteleggingstilskuddet.

En stor gevinst kom da de skiftet bedriftshelsetjeneste (BHT) for to år siden. Nå er de ansatte garantert legetime innen 48 timer hvis noe skulle oppstå. Erfaringen fra tidligere var at folk brukte mye tid på å stå i kø, vente på lege, og behandling.

De har også målstyrt bruken av BHT og har blant annet laget en helseundersøkelse som gikk på livsstilssykdommer fremfor den vanlige, rutineprega undersøkelsen.

Denne undersøkelsen avslørte blant annet at en del av de yngre ansatte hadde et spesielt dårlig kosthold. Noe de har fått hjelp til å rette på, gjennom særskilt innkalling til lege.

### **Offensiv seniorpolitikk**

Bedriften ønsker å ha de ansatte lengst mulig i arbeid. Konkrete tiltak er tilrettelegging av arbeid, gradert AFP og tilbud om fagbrev i forhold til kompetanseheving, noe som gir interessante jobber og høyere lønn.

Nå tar de nok et steg. Fra 1.januar 2008 vil de over 62 år kunne ta ut fire ekstra ferieuker med lønn, eller åtte uker med halv lønn.

Bedriften driver også aktivt rekruttering av kvinner, og har ansatt kvinnelig lærling, kranførere og montasjeleder.

### **Tilrettelegging ved sykdom**

Oppfølgingsansvaret ved sykdom er plassert et sted. Langtidssykmeldte blir aktivt kontaktet av bedriften. Det er tillitsvalgt Bjørn Olsen og produksjonssekretæren Elisabeth Kvelstad som står for den jobben.

–Vi hører etter hvordan de har det, og ber de ta seg en tur for å drikke kaffe. Det kan være problematisk å komme tilbake på jobb etter langvarig avbrekk, derfor er det viktig å holde kontakten, sier Elisabeth.

I motsetning til tidligere ser bedriften nå at den både kan omplassere og omskolere internt ved behov, slik at man unngår uføretrygd.

– Vi ser at korttidsfraværet har gått opp, men langtidsfraværet har gått kraftig ned. Vi jobber mye med å bevisstgjøre de ansatte slik at de kan ta opp behov for tilrettelegging før det er aktuelt med sykemelding, forklarer Lund. Han er ikke bekymret for korttidsfraværet.



– Vi har et godt samhold, og det er lite surmuling her, sier tillitsvalgt Bjørn Olsen om arbeidsmiljøet i Spenncon. Sykefraværet er lavt og vi snakker sammen på tvers av stilling og fag.

Foto: Anne-Lise Aakervik



*De ansatte opplever å bli sett og hørt. Da Mats Finnseth (i midten) sto i fare for å bli uføretrygdet, tok Jon Morten Lund (tv) affære og puffet på for få ham til å omskolere seg. Det har han ikke angret på. Produksjonsassistent Elisabeth Kvelstad er en av de som følger opp sykemeldte.*

## Overtalt til omskolering

**Bedriften ønsker å beholde arbeidskrafta og satser på omskolering fremfor uføretrygd.**

En av de som har opplevd dette er Mats Finnseth. Trøbbel med hælene sendte han ut i en lang sykemelding, operasjon hjalp heller ikke og det var hakket før uføretrygd.

Sjefen mente han kunne omskolere seg til transportleder, det var en posisjon som kom til å bli ledig. Men det fristet ikke å sette seg på skolebenken igjen.

Da startet Jon Morten Lund «operasjon overtalelse». Finnseth fikk nærmest valget om omskolering eller uføretrygd – og valgte å sette seg på skolebenken.

Det var penger igjen på budsjettet, og søknad til NAV ble skrevet i romjula. Tilretteleggingstilskuddet ble brukt, og i dag er han i full jobb i bedriften som transportleder. Noe han ikke angrer på i dag.

# Ti år uten skade

Det er ti år siden montasjeavdelingen ved Spenncon i Midt-Norge hadde en skade med fravær. Det viser at fokusert satsing på HMS hjelper.

Det fikk det trønderske montasjelaget som jobber på Mailand videregående skole i Lørenskog erfare. De ble kåret til månedens HMS-bedrift for september.

Montasjelaget, bestående av syv montører, én montasjeleder og én kranfører, får prisen etter å ha økt fokus på «kompiskontroll» ved bruk av fallsikring og ved å gjøre det tydelig hvem som har ansvaret for sikring av dekkekanter.

I tillegg får Spenncons montaselag honnør for å holde en god dialog med hovedentreprenøren angående HMS-utfordringene på byggeplass.

– En avviksmelding fra byggherren inspirerte oss til å sette HMS på dagsorden.

Denne prisen beviser at det har gitt resultater, og vi skal ikke hvile på laurbærene. Det må arbeides daglig med HMS, sier montasjeleder Kathrine Lyngstad fra Spenncon Verdal.

## SUKSESSKRITERIER

- Opplæring i IA
- Seniortilbud
- Omklassere, omskolere internt
- Plassert oppfølgingsansvaret ved sykemelding
- Ny og mer behovstilpasset bedriftshelsetjeneste
- Bevisstgjøring av ansatte, slik at de tar opp behov for tilrettelegging før sykemelding
- Fleksibel bruk av egenmelding – behov styrer
- Orden og ryddighet med fokus på sikkerhet

**Telefon** NAV NDU: 21 07 10 00  
**Internett** [www.idebanken.org](http://www.idebanken.org)  
**E-post** [post@idebanken.org](mailto:post@idebanken.org)

**Besøksadresse**  
NAV NDU  
Sannergata 2, Oslo

**Postadresse**  
NAV Idébanken – inkluderende arbeidsliv  
Postboks 5200 Nydalen, 0426 Oslo

**idé**banken  
– inkluderende arbeidsliv