

Vellykket egenmeldingsordning i Jernbaneverket



Cathrin Sevin (t.v.) og Trude Berntzen i Jernbaneverket

Siden mai i fjor har Trafikkdivisjonen i Jernbaneverket gjennomført et forsøk med ny egenmeldingsordning. Den gir medarbeiderne rett til et ubegrenset antall egenmeldinger pr år i arbeidsgiverperioden. For fravær inntil 16 dager skal det kun leveres egenmelding og ikke sykmelding fra lege. Det er altså ikke lenger nødvendig for de ansatte å oppsøke lege i denne perioden, hvis de ikke trenger behandling.

Jernbaneverket har nå evaluert ordningen i en egen rapport. Den viser at forsøket har vært svært vellykket og over 90 prosent av ledere og ansatte anbefaler at ordningen fortsetter.

Flink til å vurdere helse og krav i jobben

-Vi ønsker at medarbeiderne blir enda mer involvert i vurdering av egen helse og kravene i jobben, sier Trude Berntzen i Trafikkdivisjonen i Jernbaneverket. De skal få mulighet til å ta et større ansvar samtidig som tilliten til dem blir tydeligere. Vårt mål har vært å få et riktig sykefravær og ikke nødvendigvis et lavere fravær på kort sikt, sier Berntzen. Større fokus på kontakt og dialog i forkant og under sykefravær, vil gjøre ledere enda dyktigere i oppfølgingen og gi medarbeiderne større ansvar for å finne gode løsninger. Dette betyr også at legen etter hvert blir brukt mer som rådgiver enn en som gir direktiver. Gjennom denne ordningen tror vi at dialogen mellom ledere og medarbeidere kan styrkes ytterligere og etter hvert påvirke langtidsfraværet i positiv retning.

Gode resultater

Utviklingen i sykefraværet i perioden viser samlet sett nedgang og Trafikkdivisjonen ligger nå godt under 5 prosent sykefravær. I spørreundersøkelsen svarer medarbeiderne at de er positive til å få større tillit og selv vurdere egen helsetilstand med tanke på tilbakeføring til jobb. De fremhever også fordelen ved å slippe legebesøk kun for å få en sykmelding. Videre mener mange at ordningen er fleksibel og medfører en tettere dialog med leder. - At både medarbeidere og ledere er så fornøyd når dialogen er blitt bedre, viser bare at det har skjedd en utrolig utvikling i norsk arbeidsliv de siste ti årene, sier Cathrin Sevin. Tidligere skulle en sykmeldt gjerne få være i fred og det var nærmest forbudt å spørre om noe som helst. Slik er det ikke lenger. Gjennom bedre dialog og medvirkning har vi fått langt flere muligheter til å tilrettelegge for den enkelte. Den nye egenmeldingsordningen vil styrke denne trenden og trolig medvirke til at langtidssykefraværet fortsatt har en positiv utvikling hos oss.

NAV AA-registeret:

Viktig for Arbeidsgivere

AA-registeret skal, med noen få unntak, inneholde en oversikt over alle arbeidsforhold i Norge, samt arbeidsforhold til sjøs. Registeret forvaltes av NAV, men brukes av mange offentlige etater. Registeret påvirker bl.a. nasjonal sysselsettings- og sykefraværs statistikk. Registreringen er i dag mangelfull og vi oppfordrer arbeidsgiverne om å se på sine rutiner og stramme disse opp om nødvendig.

Arbeidsgiver skal sende melding til AA-registeret:

- ved inntak/opphevelse eller endringer av arbeidsforhold
- når arbeidsforholdet er ment å vare i mer enn syv dager og innebærer gjennomsnittlig minst fire timers arbeid pr uke
- når en arbeidstaker har permisjon med eller uten lønn i mer enn 14 dager, skal det meldes opphør. Etter endt permisjon skal det sendes ny inntaksmelding.

Meldingen skal sendes senest fredag i uken etter at arbeidsforholdet tar til, endres eller opphører.



Ca 3,3 mill. transaksjoner pr. år

Les mer om NAV AA-registeret her:
<http://www.nav.no/page?id=287>

Nyttige adresser for deg som jobber med Inkluderende Arbeidsliv (IA):

NAV	http://www.nav.no/page?id=260	NHO	http://www.nho.no/ia/
Idébanken	http://www.idebanken.org	Norsk Industri	http://www.norskindustri.no/ia/
SSP++	http://www.seniiorpolitikk.no	Arbeidstilsynet	http://arbeidstilsynet.no
STAMI	http://www.stami.no		
KS	http://www.ks.no/templates/Topic.aspx?id=2992		
LO	http://www.lo.no/s/Arbeidsliv/IA-avtalen/?tabid=119		
HSH	http://www.hsh-org.no/eway/default.aspx?pid=274&trq=Main_5801&Main_5801=5822:0:10:1656:1:0:0:0:0		

Leder og innvandrer Shahram Karimi: Møt fordommer med forståelse!

Som asylant fra Iran i en norsk fjellbygd på 1980-tallet gikk han 12 kilometer i snøføyka hver vei til og fra fotballtrening – inntil han etter tre måneder ble spurt av en treningskollega og nabo om han kanskje ville sitte på i stedet. – Vi har alle fordommer, sier Shahram Karimi. Utfordringen ligger i å forstå dem og innse at endring tar tid!



"Spillende trener" Shahram Karimi med kollegaene (fra venstre) Sonja Lund Smeby, Oda Ellingsen og Gro Sidsel Lie

Shahram Karimi er leder og innvandrers – en svært sjelden kombinasjon, selv i Bydel Søndre Nordstrand i Oslo kommune der om lag 40 prosent av de 1500 ansatte har innvandrerbakgrunn. Han leder en enhet bestående av 12 omsorgsboliger for personer med psykiske lidelser, og har ansvar for 17 ansatte.

Usvikelig engasjement

Veien til lederstillingen har mer enn noe annet gått gjennom et usvikelig engasjement, både profesjonelt og privat. Dette har gjort folk trygge på hvem han er, og hva han står for. Formelt er Shahram Karimi utdannet sosialantropolog fra Iran og ergoterapeut fra Norge, og for tiden holder han på med videreutdanning i ledelse.

– Jeg har utseende som en

innvandrers, men kan ikke ta inn over meg alt som sies om innvandrere. Jeg er opptatt av hvem folk er, ikke hva slags bakgrunn de har. Min bakgrunn har gjort at jeg har måttet jobbe ekstra hardt for å komme dit jeg er i dag.

Integrering – et gjensidig fenomen

Shahram Karimi omtaler integrering som et gjensidig fenomen, der det å høre den andre fortelle om sine erfaringer er helt avgjørende. – Å dele erfaringer åpner for muligheten til å forstå at vi som mennesker i bunn og grunn er veldig like, og at forskjellene i stor grad handler om forskjellige erfaringer. I dette ligger ikke minst en utmerket mulighet til å lære noe nytt!

Store ubrukte ressurser

– Gir vi muligheter, så skaper vi muligheter. Store ressurser går tapt ved at så mange fortsatt står utenfor. Språkopplæringen er viktig, og dessverre svikter den ofte. Men språkopplæring hjelper lite hvis man likevel ikke kommer inn i samfunnet.

Shahram Karimi snakker varmt om å legge til rette for at folk kan få brukt sine ressurser, og vårt iboende behov for tilhørighet og mening.

– Alle trenger meningsfull aktivitet og en rolle og rytme i hverdagen.

Innser vi dette, og legger til rette for deltakelse, har vi de beste forutsetninger for å få til integrering – for øvrig omtalt av Jonas Gahr Støre som den største utfordringen vi som samfunn står overfor.

Hva vil du bli omtalt som; ikke-vestlig, innvandrers, fremmedkulturell, minoritetsspråklig, etnisk minoritet, eller kanskje ny landsmann?

– Shahram Karimi.

IA-arbeidet foregår i linjen: LAG BEDRIFTENS EGEN DISTRIBUSJONSliste

Som mottaker av IA-nytt håper vi at du videresender nyhetsbrevet i egen bedrift. Som kjent foregår IA-arbeidet i linjen, og det er derfor av betydning at linjeledere, tillitsvalgte og medarbeidere gis anledning til å motta og lese IA-nytt.

Arbeidslivssenteret får mange henvendelser fra interesserte som vil motta IA-nytt. Det liker vi. Dessverre har vi begrensninger på hvor mange vi kan legge inn i våre kontaktlister fra hver bedrift. Dette i motsetning til at vi ønsker at flest mulig får tilgang. Egne distribusjonslister for videresending i *din bedrift* vil hjelpe.

RELEVANTE BROSJYRER

Aktuelle lenker til informasjon og brosjyrer om IA-arbeidet.

Her finner du bl.a.

- Folder/brosjyre om "Tettere oppfølging av sykmeldte"
- Tidsfrister, roller og oppgaver
- Oppfølgingsplan
- samt lenker til en rekke andre relevante verktøy

<http://www.nav.no/805341071.cms>

NAV - Arbeidsgiver

<http://www.nav.no/page?id=254>

Se også "nyttige nettadresser for deg som jobber med IA" på første side.



**Bli kjent med den nye
sykmeldingsblanketten:**

<http://www.nav.no/98519.cms>



Elin Johanne Strandås

Følg Linjen

Noen mener det ikke er lett å få til tilrettelegging i barnehage. Økonomien er gjerne som i banker uten statlig redningspakke, oppgavene mye de samme i alle avdelinger og arbeidstiden er bestemt av når barna er der. Så får vi høre om Linjen barnehage.

Der får de til det meste. - Den viktigste terskelen er egentlig å komme i gang, gjøre avtale om å møtes. Holde dialogen i gang. Så enkelt er det! Da finner vi alltid en løsning. Vi treffer Elin Johanne Strandås i Linjen barnehage i bydel Alna. Hun er glødende engasjert i lederskap, arbeidsmiljø og oppfølging av sykmeldte. Her har hun arbeidet siden midten på syttitallet og har hatt lederfunksjoner i mange år. Noen ledere i Norge blir kanskje litt for tidlig opptatt av spørsmål som "når nok er nok"?

Det enkle det beste

I Linjen gjelder det heller å lete etter muligheter og løsninger. For man må alltid regne med medarbeidere som har pådratt seg helseproblemer og trenger å justere situasjonen på jobben. Å følge opp sykmeldte er viktig, men også veldig tilfredsstillende og morsomt når man lykkes! Strandås kommer stadig tilbake til det enkle, grunnleggende: å snakke med den enkelte og ha god kontakt.

Forhold utenfor jobben påvirker

Problemstillinger rundt sykefravær gjelder ofte forhold utenfor jobben. Noen er sterkere enn andre til å takle de situasjonene de er havnet i. Smertene er mange, prolaps, skuldre, ledd, psykiske sykdommer. Uten et godt arbeidsmiljø ville det være langt verre å finne løsninger. Derfor må vi passe på at ikke alle historiene kommer ut i avdelingene. De som ikke er syke må også skjermes, og ikke få alle belastningene med å måtte engasjere seg i alt og alle. Vi har en åpen og direkte tone her, men uten at man blir oppfarende og uhøflig. Det må være forferdelig vanskelig når man er uvenner på jobben. Hvordan skal man få til tilrettelegginger og et godt miljø, da? I grunnen er det dette og viljen det står på.

Informasjon på do

I Linjen er det stor grad av medvirkning. De ansatte tar selv hånd om justeringer i vaktlisten og felles informasjon henger på do! På en arbeidsplass med nesten bare kvinner er jo det veldig praktisk!

Tilretteleggingene gjelder ofte justering av arbeidspress og arbeidsbelastninger. Vi bruker for eksempel hele skalaen av muligheter innenfor gradert sykmelding. Det gjør det mulig å øke arbeidsmengden i tråd med hva den enkelte til enhver tid mestrer. Barna ramler eller de klynger seg til medarbeiderne. Det er en utfordring å la være å løfte og hjelpe barn som har slått seg. Å sette inn ekstrahjelp som kan avlaste vonde rygger og ledd vil derfor svare seg i lengden. Derfor bruker vi også mange vikarer.

En leder må være tilstede, reflektere og uttrykke

hva hun ser. Det er denne og medarbeidernes tilstedeværelse, som gjør det mulig å finne gode tilrettelegginger for alle som har behov for det.

Det er det som er linjen i Linjen.

BHT-honorar:

Fra tre til ett skjema!

Det foreligger nå ett skjema som skal brukes i forbindelse med alle søknader om refusjon av honorar til BHT. Skjemaet heter *Søknad om refusjon av honorar til bedriftshelsetjeneste*, og har nummer NAV 08-00.00.

Skjemaet erstatter de tre tidligere skjemaene for søknad om honorar, refusjonskrav og refusjonskrav i forbindelse med dialogmøte. Endringen er gjort fordi det har virket komplisert med tre ulike skjema, og fordi en forenkling kan bidra til økt bruk av bedriftshelsetjenesten i forbindelse med forebygging og oppfølging av sykmeldte arbeidstakere.

Honorar til BHT er et rammestyrt virkemiddel, og det er arbeidsgiver som fremsetter søknad om refusjon etter at tiltaket er gjennomført. Skjemaet skal sendes til NAV Skedsmo Trygd, pb. 294, 2001 Lillestrøm, alternativt til NAV Arbeidslivssenter.

Les mer om samarbeid mellom NAV og BHT og honorar til BHT her:

<http://www.nav.no/page?id=282>