



Bildet helt til venstre:
Vinmonopolets vacuum-
løfter. Foto: Marianne
Otterdahl-Jensen

Bildet til venstre:
Vinmonopolets IA-ildsjel,
Nina Østby.
Foto: Kristian Bye

Vinmonopolets sykefraværsoppfølging

Hos Vinmonopolet er sykefraværet på vei nedover. – Årsakene er nok mange, men hovedprinsippet er enkelt, sier IA-kontakt og primus motor for sykefraværsarbeidet i bedriften, Nina Østby.

Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst: Kristian Bye, NAV Arbeidslivssenter i Oslo
Publisert: November 2007

– I stedet for å sette oss ambisiøse mål, legger vi vekt på å gjøre de riktige tingene. Da kommer også resultatene. Vi ønsker å ha et helhetlig syn på arbeidet og bruker visjonen vår aktivt. «Kvalitet og ansvar i kontakt med mennesker», er ingen floskel til bruk i festlige anledninger. Dette skal gjennomsyre alt vi gjør, både overfor kunder og

egne ansatte. Vi synes vi har kommet et godt stykke på vei og jobber hele tiden for å bli enda bedre.

IA handler om folkeskikk og god oppfølging

– God kundebehandling og medarbeideroppfølging er en del av Vinmonopolets bedriftskultur. Vi

legger vekt på å behandle hverandre ordentlig, sier Nina Østby.

– Det innebærer blant annet god oppfølging av medarbeidere som blir syke eller står i fare for å bli det. Gode oppfølgingsrutiner og grundig funksjonsvurdering danner grunnmuren i IA-arbeidet vårt. Alle vet at dette skal gjøres og ingen får sluntre unna, fortsetter hun.

Sykefraværet inngår i balansert målstyring

– Dessuten er arbeidet solid forankret i toppledelsen. Dette er en forutsetning for å lykkes. Sykefraværet inngår i rapporteringssystemene våre. Alle lederne blir fulgt opp på dette området, på lik linje med f.eks salgs- og driftsresultater, sier IA-kontakten.

Kompetanse og mestring forebygger sykdom

– Samsvar mellom kunnskaper og oppgaver, gir opplevelse av mestring. Mangel på mestring kan gi belast-

ningsskader og føre til sykdom. Dette gjelder så vel fysiske som psykiske belastninger. Derfor satser vi sterkt på kompetanseutvikling, sier Nina. Vi bruker også kompetanseheving som tilretteleggingstiltak for de som er blitt syke eller fått redusert funksjonsevne.

Variasjon i arbeidet

En annen viktig årsak til det lave sykefraværet, er at ensidig arbeid unngås. Ingen medarbeider sitter for eksempel i kassa en hel dag. En typisk arbeidsdag kan inneholde både kundemøter, varemottak og kontor-rutiner i tillegg til kundeekspedisjon og kassaarbeid.

Verdibasert ledelse

– Behovet for å føle seg viktig gjelder alle ansatte, uansett hvor vi befinner oss i hierarkiet, sier IA-kontakten. Vi ønsker at våre ledere skal være tydelige, engasjerte og inkluderende. De skal kommunisere klart, være opptatt av medarbeidernes ve og vel

og holde god kontakt med medarbeiderne sine. Det siste er spesielt viktig når noen er blitt syke eller trenger spesiell oppfølging.

Ingen er usårbare

I Nina Østby har Vinmonopolet en ildsjel som stråler av engasjement og arbeidsglede. Selv har hun erfart hvordan det er å være syk.

– Før hjerneslaget trodde jeg at jeg var udødelig, sier hun. Jeg som alltid var frisk og rask, regnet med at det bare var de andre som ble syke. Nå vet jeg bedre. Jeg har erfart hva det vil si å ha sterkt nedsatt funksjonsevne og hvor viktig det er med god oppfølging når man er i en sårbar situasjon. Årsaken til at jeg kom så raskt tilbake på jobb, skyldes ikke den medisinske behandlingen, men kollegenes omsorg. Tilbakemeldingene fra ledere og gode kolleger var langt viktigere enn all verdens medisiner, avslutter Vinmonopolets IA-kontakt Nina Østby.

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