



– Godt IA-arbeid med sykefraværet forplanter seg til de andre delmålene, sier Morten Hanssen, arbeidsmiljørådgiver, Marianne Jørstad, fungerende HR-sjef og Karianne Berg Eriksen (t.h.), hovedtillitsvalgt for Fagforbundet.

God lederstøtte fra eget arbeidsmiljøsenster

Med direktøren med på laget og et aktivt arbeidsmiljøsenster har IA-arbeidet ved sykehuset gode vilkår. God lederstøtte er avgjørende for å skape et godt arbeidsmiljø og få ned sykefraværet.

Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst og foto: Gerd Vidje/Idébanken
Publisert: November 2008

Sykehuset jobber godt med alle delmålene i IA-avtalen og har lagt ned store ressurser i en planmessig og langsiktig utvikling av arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøsensteret spiller en sentral rolle i både lederstøtte, oppfølging av ansatte og opplæring.

En prosent ned siste året

I fjor utfordret ledelsen i Helse Sør-Øst alle helseforetakene i regionen til å redusere sykefraværet

med én prosent i løpet av ett år. – Det har vi klart, med god forankring hos direktøren vår, sier Morten Hanssen, som er en av tre arbeidsmiljørådgivere ved Arbeidsmiljøsensteret. Hanssen har fagbakgrunn som sosionom og de andre to er henholdsvis ergoterapeut og sykepleier. Senteret har rollen som bedriftshelsetjeneste og er organisert under HR-avdelingen. Direktør Einar Magnus Strand er

med på ledersamlinger og samlinger for tillitsvalgte, han kommer med forslag til temaer for samlingene og er aktiv i diskusjonene.

– Det er veldig motiverende for alle, sier Hanssen.

Sykehuset ble IA-virksomhet allerede i 2003 med et totalt sykefravær godt over ti prosent. Gjennom et nærværprosjekt gikk nærværet gradvis opp og før siste års kampanje lå det ganske stabilt rundt 91 prosent. I august lå sykefraværet på 8,2 prosent.

Tett samarbeid med HR

– IA-arbeidet er et tålmodighetsarbeid, det gjelder ikke å gi opp, men fortsette med det man ser fungerer, sier Marianne Jørstad, fungerende HR-sjef.

– Vi retter oppmerksomheten mot de gruppene ved sykehuset som har høyest sykefravær og går varsomt fram for ikke å stigmatisere noen. Vi ser på arbeidssituasjonen deres og på hva som kan gjøres med det som åpenbart er mest belastende, sier hun.

Når Jørstad sier «vi» i denne sammenhengen, betyr det en av arbeidsmiljørådgiverne, den aktuelle avdelingslederen og HR. De er sammen på de månedlige bemanningsmøtene hvor status over alle på avdelingen blir lagt fram, alt fra om vikarkontraktene er å jour til hvem som er syke.

– Vi tar opp både problemer i arbeidsmiljøet og oppfølgingen av den enkelte. Det kan være ensomt å være

linjeleder, og trenger lederne bistand i oppfølgingen, trår vi til. Det hender også at ansatte ønsker å drøfte situasjonen sin med noen som ikke er på arbeidsgiversiden og tar kontakt direkte med oss. Terskelen for å kontakte oss om et problem er heldigvis ikke så høy, sier Hanssen.

Fokus på tilrettelegging

Hanssen presiserer hvor viktig det er at fastlegene er med på dialogmøtene.

– Hensikten er å komme i kontakt med legene og fortelle om hvilke muligheter vi har for å legge arbeidet til rette. Det kan være annet arbeid i en periode, slippe tunge oppgaver og tilpasse arbeidstiden. Samarbeid med NAV lokalt og NAV Arbeidslivssenter er også viktig for å få hjelp til å søke om for eksempel tilretteleggingstilskudd eller få hjelp når det er umulig for ansatte å gjøre jobben sin, sier han.

Hanssen forteller om to ansatte som gjennom bistand fra NAV, utprøving og praksisplass har fått nye stillinger internt. Ellers har mange ved sykehuset behov for tilrettelegging i perioder på grunn av tungt arbeid.

– Det er ikke uvanlig med slitasje i muskler og skjelett blant hjelpepleierne. Jeg bruker mye tid på å forklare mine medlemmer at tilretteleggingen som regel ikke kan vare livet ut. For noen er det så brutalt at de kanskje må finne seg en jobb som ikke er så tung, sier Karianne Berg

Eriksen, hovedtillitsvalgt for Fagforbundet.

Godt samarbeid med NAV

NAV Arbeidslivssenter Akershus har bidratt med opplæring og kurs, særlig de første årene etter at sykehuset tegnet IA-avtale. Det har vært samtalekurs, kurs i funksjonsvurdering og oppfølgingsplan, og opplæring av ledere, tillitsvalgte og verneombud i bruk av virkemidler. Et eget kurs om rollen til tillitsvalgte og verneombud har også gått av stabelen.

På ledersamlingene har arbeidslivssenteret bidratt med temaer som inkluderende lederskap, livsfasepolitikk og oppfølging på systemnivå. NAV lokalt har bistått på individnivå og med opplæring i virkemidler.

– Vi er enige om at Sunnaas fortrinnsvis skal søke om tilretteleggingstilskudd i et forebyggende perspektiv og helst til tiltak som flere kan ha glede av. Dette er spesielt viktig for å bygge opp under sykehusets nærværarbeid. Når fokuset ligger på nærvær opplever flere å bli sett og å få delta i utviklingen av et felles arbeidsmiljø. For å få tilretteleggingstilskudd til tiltak på systemnivå, er vi enige om at tiltaket skal være en del av HMS/IA-planen. Effekten så langt har vært at flere og flere ledere griper tak i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, sier Aud Jorunn Hovland, rådgiver ved NAV Arbeidslivssenter Akershus.

Alder ingen hindring

Kjellaug Slinde er pensjonist og jobber som hjelpepleier på avdelingen for ryggmargsskadde. Hun er en av flere pensjonister som står på lista over såkalte tilkallingsvakter.

– Jeg blir ringt opp ganske ofte og har til tider 80 prosent jobb, dag og kveld, men aldri natt. Jeg jobber rett og slett fordi jeg liker det og har glede av det. Jeg liker stedet og teamarbeide med kollegene og jeg liker å høre til et sted.



– Her er det godt å arbeide, både hyggelig og nyttig, sier Kjellaug Slinde.

Samtidig jobber jeg ikke så mye at jeg ikke har tid til å passe barnebarna, smiler Slinde.

Hun synes folk må tåle å ha det litt travelt på jobb. Slinde deltar i alt arbeid på avdelingen, fullt stell,

samtaler med pasientene og opplæring av vikarer og studenter.

– Det er mye helse i det å jobbe, sier Slinde.

– Kjellaug er et unikt eksempel på arbeidsglede og arbeidsstolthet,

og at alder spiller liten rolle. Hun byr på seg selv, viser hva hun kan og er til nytte. Hun er en ressurs for de yngre på avdelingen og inspirerer oss alle, sier Marianne Jørstad.

SUKSESSFAKTORER FOR GODT IA-ARBEID

- Forankring i toppledelsen
- Ressurser
- God lederstøtte
- Støtte fra tillitsvalgte og verneombud
- At ansatte har eierskap til IA
- Tålmodighet. Det nytter, selv om sykefraværet går opp i perioder
- Kartlegging av det psykososiale miljøet og arbeidsmiljøundersøkelser med påfølgende handlingsplaner
- Godt samarbeid med NAV Arbeidslivssenter Akershus

TILTAK

Tilretteleggingstilskudd til

- kurs i selvforsvar (takle voldelige pasienter, avvæpning gjennom språk og fysiske grep)
- kurs i stressmestring
- vikar ved utprøving av ansattes arbeidsevne
- praksisplass ved bedriftsintern attføring

TRIVSELSTILTAK

- Frukt og grønt
- En time trening per uke i arbeidstiden
- Kurs i røykeavvenning
- Estetikkutvalg med fokus på et estetisk miljø

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.