



Morten Hoelsveen, fabrikkssjef, og Lena Rokstad, fysioterapeut, samarbeider tett. – Lena har et annet blikk enn oss og ser muligheter og løsninger, sier Hoelsveen.

Daglig og tett oppfølging

Daglig oppfølging av sykefravær gjør at bedriften har situasjonen under kontroll. Med vilje og evne til tilrettelegging og omplassering er Norema en plass folk kan stå lenge i jobb.

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

Da Norema begynte å ta tak i det de oppfattet som et ubestemmelig høyt sykefravær, trodde bedriften det var mulig å investere seg ut av problemene. Det ble blant annet montert nytt ventilasjonssystem.

– Det viste seg å ha liten effekt på sykefraværet. Det falt først da vi begynte å spørre folk om hvorfor de var borte fra jobben og sette fokus på tiltak som har effekt for den

enkelte, forteller Morten Hoelsveen, fabrikkssjef ved Norema på Jevnaker.

Dialogen med sykmeldte fikk drahjelp da Norema ble IA-virksomhet i 2003. Langtidsfravær ble fulgt opp og avklart og nye oppfølgingsrutiner kom på plass. Sykefraværet falt fra rundt tolv prosent til fem–seks hvor det ligger i dag. Hoelsveen har møte med sine tre driftsledere hver dag. Da kommer navnene på de

sykmeldte opp på tavla og de avtaler hvem som skal følge opp og når det skal gjøres.

– Vi har god kontroll på fraværet og vet nesten alltid hvorfor folk er borte fra jobben, sier Hoelsveen.

Fysioterapeut på laget

En dag i måneden kommer Lena Rokstad, fysioterapeut fra bedriftshelsetjenesten på Hønefoss. Det har hun gjort siden 2004, så fysioterapeuten og de ansatte er godt kjent. Rokstad vandrer rundt på Norema, snakker med folk, stiller åpne spørsmål og lytter når ansatte forteller om plagene sine. Det er mange tunge løft i produksjonen og store haller med betonggulv. Med en snittalder på rundt 50 og gjennomsnittlig ansiennitet på 20 år, er slitasjeskader i muskler og skjelett ikke til å unngå. Derfor er fokus på

både forebyggende arbeid, tilrettelegging og omplassering stor.

– Jeg er tilstede og tilgjengelig og det gjør det mulig å fange opp problemer tidlig. I tett kontakt med fabrikkjefen følger jeg opp den det gjelder, blant annet til å finne lettere arbeid i en periode, sier Lena Rokstad.

Hoelsveen legger stor vekt på å gi de ansatte en lettere hverdag og hjelpemidler prioriteres stadig. Han humrer når fysioterapeuten sier hun utfordrer ham ved å sette fingeren på ting som bør forbedres.

– Samarbeidet med Lena og bedriftshelsetjenesten ev vel anvendte penger. Lena har et annet blikk enn oss og ser muligheter og kommer med tips til løsninger. Dessuten er hun en nøytral person utenfra. Det gjør nok at terskelen er lavere for mange til å komme med det de har på hjertet, mener Hoelsveen.

Med egen truck

Aase Gullen har sin egen frembringer-truck. Med den henter hun ferdig pakke enheter til Norema-kjøkkenet og setter dem på plass i containere som kjøres til kundene. Gullen kjenner arbeidsplassen sin godt. Hun kan skilte med 31 år i bedriften og har jobbet både med økonomi og sentralbord.

– Etter hvert fikk jeg lyst til å

– Med denne trucken klarer jeg å stå i jobb, eller skal jeg si sitte, sier Aase Gullen med glimt i øyet.

bevege meg mer og fikk arbeid i produksjonen. Til slutt satte helsa en stopper for manuelt arbeid. Nå har jeg min egen frembringer og det fungerer. Med den går det greit «å sitte» i jobb, sier Gullen med et stort smil, og legger til at hun fyller 62 til høsten.

Kvinner i produksjonen er ikke oppsiktsvekkende der i gården, nesten 40 prosent av operatørene er kvinner. Gullen mener det mulig fordi den ergonomiske tilretteleggingen er så god.

Rotasjon i oppgaver

Produksjonen er gruppeorganisert og det innebærer at alle skal kunne alle arbeidsoperasjonene innen gruppa. Variasjon i arbeidsoppgavene er viktig for å unngå slitasjeskader. Hoelsveen tilstreber derfor å få til utveksling av folk både internt i avdelingene og mellom avdelingene. Det gjør det også lettere å omplassere folk som trenger lettere arbeid en periode på grunn av helsa.

– Vi er ikke i mål får det gjelder rotasjon. Det handler om opplæring og i rolige perioder oppfordrer vi de ansatte til å prøve ut arbeidet i andre avdelinger. Det er en fordel både for den enkelte og bedriften. For noen er det en fremmed tanke å flytte på seg, og det er ikke alltid lett å bryte opp gamle mønstre, sier Hoelsveen.

– Å ha mange muligheter for omplassering er helt vesentlig og derfor er det lurt å ha hele organisasjonen å spille på, sier Rokstad.



Aktiv fysioterapeut på Norema

Hos Norema på Jevnaker er fysioterapeuten med på laget. Én dag i måneden vandrer Lena Rokstad rundt på Norema, snakker med folk, stiller åpne spørsmål og lytter når ansatte forteller om plagene sine.

Lena Rokstad, fysioterapeut fra bedriftshelsetjenesten på Hønefoss, bruker hele det faglige spekteret i arbeidet på Norema, men sjelden behandling. I det forebyggende arbeidet ser hun på belastningene og kommer med forslag til hvordan arbeidsplassen kan bli bedre tilrettelagt for den enkelte. Hun gir også tips til de ansatte om teknikker for å unngå plager i muskel og skjelett.

Aktivitet og atter aktivitet

Rokstad følger opp etter sykmelding og dersom det er aktuelt, lager hun eget treningsopplegg ut fra de

plagene vedkommende har. Trimrommet er mye brukt. Det er også et rolig sted hvor fysioterapeuten kan smette inn noen ord som går på livsstil og hvordan folk kan ta vare på egen helse. Det hender folk er usikre på om det er farlig å arbeide med vondt i ryggen eller skuldrene, men det er det som regel ikke.

– Oftest blir man ikke verre av å være på jobben, snarere tvert imot. Å være i aktivitet og arbeid kan gjøre folk friske. Å mestre jobben og ha sin egen inntekt er godt for psyken. For de fleste er jobben en viktig arena, det handler om sosialt nettverk og livskvalitet, mener Rokstad.

Uformelle og rett på sak

Det er ikke uvanlig at folk åpner opp for det de opplever som vanskelig på jobben.

– Da oppfordrer jeg folk til å snakke med lederen sin, og jeg tilbyr meg å være med. Og vi venter ikke til neste gang jeg kommer. Vi tar det på sparket. Det gjelder alt jeg gjør her, det er kort vei til ledelsen og vi er uformelle. Sammen følger vi opp den det gjelder, om det så er helt hjem, sier hun.

– Med en snittalder på rundt 50 og gjennomsnittlig ansiennitet på 20 år, er slitasjeskader i muskler og skjelett ikke til å unngå. Derfor er det stort fokus på både forebyggende arbeid, tilrettelegging og omplassering, sier Lena Rokstad, fysioterapeut fra bedriftshelsetjenesten på Hønefoss.



Tilrettelegging ja – men ikke for enhver pris



Odd Andreassen leder klubben ved Norema på Jevnaker. Hvert år kommer klubben med innspill til investeringsbudsjettet og argumenterer for hva som bør prioriteres av maskiner og utstyr.

Tilrettelegging og omplassering står høyt i kurs hos Norema. Det er bra, bare det ikke går for langt. Det er klubben i bedriften og ledelsen enige om.

Odd Andreassen er klubbformann og representerer Norsk treindustriarbeiderforbund hvor alle i produksjonen er organisert. Andreassen leder en aktiv klubb som er engasjert i IA-arbeidet og

har god dialog med ledelsen. Han mener Norema er en plass man kan stå lenge i jobb, det er godt arbeidsmiljø og bedriften er positiv til å tilrettelegge arbeidet for dem som sliter.

– Likevel kan det ikke tilrettelegges for enhver pris. Det fører til at noen står igjen med de tunge jobbene, og det går ikke i lengden. Variasjon mellom lette og tunge jobber må til for at kroppen skal tåle belastningene over tid. Permanent tilrettelegging må være unntaket, sier Andreassen. Fabrikksjefen er helt enig.

– Å optimalisere arbeidssituasjonen for én person kan ødelegge for ti andre og da møter vi oss selv i døra. Derfor er hovedregelen at vi ikke tilrettelegger permanent. Men det er alltid en individuell vurdering. Mange har gjort en stor innsats i produksjonen i mange år, vi ønsker å hjelpe folkene våre og vi strekker oss langt, sier Morten Hoelsveen.

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

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.