



Alle går inn for at IA-arbeidet skal være en naturlig del av politikken og arbeidshverdagen. Fra v.: Elin Heen, IA-kontakt, Frode Andreas Hågvar, rådgiver ved NAV Arbeidslivssenter Sogn og Fjordane og Steinar Drægni, hovedverneombud og folkehelsekoordinator i Årdal kommune.

## God systematikk i IA-arbeidet

Systematisk planarbeid sikrer at IA-arbeidet kontinuerlig er på dagsorden. Det ivaretar informasjon og opplæring av ledere, oppfølging av enkeltpersoner og forebygger sykdom og uhelse for de ansatte i kommunen.

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

I Årdal kommune er planarbeidet tegnet som et årshjul. Ikke for at det skal rulle av seg selv, for det er kommuneledelsen klar over at IA-arbeidet ikke gjør.

– Det gjelder å sette IA på dagsorden, ha kontinuitet i arbeidet og fokus på best mulige løsninger, sier Elin Heen. Hun er IA-kontakt og trekker i IA-trådene der i gården.

Årdal kommune har vært IA-virksomhet siden 2002 og har hatt et stabilt sykefravær i flere år.

### Høy aktivitet

Årshjulet viser hyppig frekvens på informasjon og aktivitet som setter fokus på IA-arbeidet. Til hverdags har de 60 mellomlederne i kommunen personalgruppa i administrasjonen å

støtte seg til. Personalgruppa har på sin side faste møter med NAV Arbeidslivssenter Sogn og Fjordane og NAV Trygd.

– Her diskuterer vi erfaringer og staker ut veien videre i enkeltsaker. Samtidig gir det oss muligheten til å jobbe strategisk med IA-arbeidet, ta opp aktuelle temaer og diskutere nye tiltak og retningslinjer for arbeidet, sier Heen.

Det er også faste informasjonsmøter om IA-arbeidet med mellomlederne, tillitsvalgte og formannskapet. Det er viktig for både forankringen av arbeidet og videre bevilgninger av ressurser.

– Vi arrangerer erfaringsamlinger for å øke kunnskapen om IA-arbeidet. Her spiller arbeidslivssenteret en sentral rolle og ledere, mellomledere, hovedtillitsvalgte og NAV deltar, forteller hun.

### Ser de ansattes behov

God dialog mellom leder og ansatt er et must. Det handler særlig om å se de ansattes behov og legge til rette for å få gjort noe med det som ikke fungerer. Jobbanken registrerer ledige stillinger i kommunen og her kan ansatte som har behov for å bytte jobb, søke om nytt arbeid for en periode. Jobbanken har egne midler som kan brukes til utprøving på ny arbeidsplass, hjelpemidler og tilrettelegging på arbeidsplassen eller til kompetanseheving i forbindelse med nye arbeidsoppgaver.

– Det er viktig å kunne tilby forskjellige typer arbeid. Å ufarliggjøre atferingsarbeidet er en

utfordring. Heldigvis ser stadig flere at det handler om å finne løsninger i en vanskelig arbeidssituasjon. Utgangspunktet er den enkeltes behov og gi hjelp og støtte til å komme videre. Det gjelder å se på kommunen som en helhet, som en arbeidsplass, sier Heen.

### IA – en del av HMS-arbeidet

Kommunen er opptatt av at IA-arbeidet skal være en del av HMS-arbeidet. Her kalles det HMT-arbeidet: Helse-Miljø-Tryggleik, og hele kommuneledelsen står bak: IA-arbeidet skal være en naturlig del av politikken og arbeidshverdagen.

Steinar Drægne, hovedverneombud og folkehelsekoordinator, er opptatt av å forenkle systemveldet slik at det skal bli greit å bruke skjemaene og melde avvik. At den som melder skal få tilbakemelding om hva som skal gjøres av tiltak – med ansvarlig person og tidsfrist for gjennomføring. Drægne banker en 36-siders systemhåndbok for HMS-arbeidet lett i bordet. Håndboka er resultatet av et samarbeid mellom Årdal og nabokommunene Lærdal, Aurland og Vik. Den er helt fersk, ikke engang underskrevet av rådmennene i kommunene.

– Følger vi denne lefsa, som bare veier 110 gram, kan vi dokumentere hvert skritt vi tar og vi får et redskap til å følge opp HMS-arbeidet. Det må være enkelt for de ansatte å ta tak i feil og mangler. Vi må se det vi gjør i sammenheng, systematikken må ligge i bunnen, sier han.

## FAKTA

- I kommunen arbeider det 600 fast ansatte fordelt på 490 årsverk.
- Vært IA-virksomhet siden 2002.
- Årshjulet er en type handlingsplan gjennom året. Den peker på type aktivitet, målet med aktiviteten, når den skal skje (en eller flere ganger i løpet av året), hvem som er ansvarlig for innkalling og gjennomføring og hvem som skal delta.

# Vellykket jobbytte

Torhild Lindland og Gunn Kristin Ruud har minst én ting felles: De er glade for å ha fått nye jobber i kommunen! Begge framhever støtte, kunnskap og klokskap fra lederne sine som helt avgjørende i prosessen med jobbytte.



*– Det er gull verd med ledere som ser de ansatte, som kjenner systemet og mulighetene – og som kan bidra med løsninger når det røyner på, sier Torhild Lindland (til høyre) og Gunn Ruud.*



Gunn Ruud

Etter mange år i barnehage begynte Gunn Ruud å merke at hun var sliten. Hun fikk problemer med tunge løft og mye støy og ble sykmeldt i perioder.

– Til slutt var det lederen min som tok affære og mente jeg burde prøve annet arbeid i kommunen. Saken min kom opp i Attføringsutvalget og med midler fra Jobbanken fikk jeg prøve meg i arkivet i kommuneadministrasjon. Det gikk veldig bra, jeg lærte meg data og trives veldig godt. Halv dag på jobb var nok til å begynne med,

nå jobber jeg 90 prosent og har fått fast jobb i arkivet.

Ruud roser lederen i barnehagen som forsto situasjonen hennes og støttet henne hele veien i å bytte jobb. – Hun visste hva hun skulle gjøre fordi hun kjente systemet godt. Å få muligheten til å bytte arbeid har vært supert for meg, hvis ikke hadde jeg sannsynligvis vært uføretrygdet i dag, sier Ruud.

## Ny start for læreren

Torhild Lindland hadde jobbet 33 år i grunnskolen da det begynte å lugge.

– Jeg var sliten av skolen, følte at jeg kom til kort som lærer. Jeg strakk meg og strakk meg, men syntes ikke undervisningen ble god nok likevel. Det var tungt å komme gjennom ukene, forteller Torhild Lindland.

En dag ba rektor Lindland om å stikke innom kontoret. Han skisserte muligheter for å bytte arbeidsoppgaver og ba henne tenke over situasjonen sin.

– Jeg tenkte lenge og kom til at jeg gjerne ville ha noe nytt, men som likevel var kjent. Jeg valgte å bli hjemmehjelper i 75 prosent stilling og undervise i voksenopplæringen i den resterende 25 prosenten. Det er godt å undervise voksne elever i en liten

gruppe. Fokus er mer på undervisning, mindre på planer og møter. Det hele er mer overkommelig. I hjemmetjenesten møter jeg brukere med ulike behov, og jeg føler meg verdsatt og nyttig. Jobbene utfyller hverandre; på sikt blir kanskje prosenten 50/50 i de to jobbene, sier Lindland.

## Avgjørende med støtte

Lindland framhever støtten fra rektor som helt avgjørende for å komme videre.

– At han gikk fram så skånsomt og lot meg få velge. Jeg hadde ikke vært sykmeldt én dag og var redd for å bli parkert i arbeidslivet. Støtten fra nære kolleger har også

vært uvurderlig. Jeg tror at folk bør være mer oppriktig overfor seg selv, kjenne etter hva som er godt for en og ikke la det gå for langt før en sier stopp og tar en pust i bakken. Det er gull verd med ledere som ser de ansatte, som kjenner systemet og mulighetene – og som kan bidra med løsninger når det røyner på, mener Lindland.

Torhild Lindland



## SUKSESSKRITERIER

- Forankring i ledelsen
- God dialog med lege, tillitsvalgte, hovedverneombud, bedriftshelsetjenesten og NAV
- Aktiv bruk av rutinene
- Kunnskap om alderssammensetning og kompetansen til de ansatte
- Medarbeidersamtale, livsfaseorientert, og evt. oppfølgingssamtale
- Jobbank
- Handlingsplaner for arbeidsmiljø ut fra vernerunder
- Medarbeiderundersøkelse
- Kompetanseplaner
- Midler til videre- og etterutdanning

**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