

Banebrytende hos Tine

Livsstil til velvære og god helse

Vi blir imponert av Randi Vassbakk Ajer, bedriftssykepleier ved Tine Meierier på Kalbakken i Oslo. Drivkrafta og ildsjelen bak livsstilsprosjektet oser av pågangsmot og kompetanse. Som prosjektnavnet tilsier, er livsstil fokus, ikke ord som slanking. Smarte bedriftsledere bør være nysgjerrige på dette. Her er noe å hente for flere!

Randi Vassbakk Ajer skulle jobbe med sykmeldte i Tine da hun ble ansatt i mai 2007. Etter kort tid ble hun bevisst på at flere medarbeidere levde farlig. Tre mannlige kollegaer som koordinerer sjåførene var overvektige, satt stille hele dagen og spiste relativt usunt og sjelden. Randi vet at dette kan føre til livsstilsykdommer som slag, hjerte- og kar sykdommer og tidlig uførhet. I verste fall tidlig død.

Tok affære

Forskjellen på mange av oss andre og Randi, er at hun tok affære. Startgruppen utgjorde fem medarbeidere. En gruppe som etter hvert har økt til 22 medarbeidere! Det er sjåfører, formenn, selgere og medarbeidere fra produksjon og kontor. Flere hadde ikke vært hos fastlegen på flere år. Det startet med blodprøver som avslørte at flere lå svært dårlig an rent fysisk mht blodtrykk, diabetes, kolesterol og belastnings skader.

Starten

Randis tilnærming og start på prosjektet var individuelle samtaler og gruppesamtaler for å skape kunnskap og motivere om livsstil, kosthold, helse og fremtid med mål om å skape en atferd hos den enkelte som skaper en sunn livsstil. Aktivitetene består av 30 minutters bevegelse i lunsjtiden, en kveld i uka etter jobben og oppfølging hjemme. Fellesmøter en gang i måneden for felles motivasjon og målsetting. Videre individuell ukentlig oppfølging, og som om det ikke er nok; det tas også bilder fortløpende. Det utarbeides individuelle ernærings-, aktivitets- og oppfølgingsplaner. Resultater blir notert på store ark i form av søyler hvor det blir færre og færre smørpakker. Ingen har hittil skulket disse møtene!

Fakta

om livsstilsprosjektet i Tine Meierier Øst Oslo.

- Individuell oppfølging med samtale og helsedel med måling og veiing en gang i uka.
- Fellesmøter en gang i måneden
- Fotografering
- Fem måltider om dagen
- Motivasjon til fysisk aktivitet; bl.a. 30 minutter ved lunsjtid
- Langtidsoppfølging av bedriftshelsetjenesten
- Det tar lang tid å endre livsstil
- Kollegial gruppe som støtter hverandre

Fremgang og positive ringvirkninger

Kiloene har rent av. Resultater fra minus 36 til 65 kilo er imponerende. Entusiasmen har økt, også blant kolleger. Der er en heilagjeng i bedriften. Søvn er bedre, noe som gjør at en orker mer med mindre søvn. Flere tar mer og mer over selv gjennom økt bevissthet på kosthold og livsstil.

Egenmotivasjonen er avgjørende også her. Bedriftssykepleieren kan ikke gjøre jobben for den enkelte.

Det må de gjøre selv. Få tilbakeslag bevitner at en har nådd fram. Erfaringslæringen skal bidra til at dette er en atferd som skal vare hos den enkelte. Prosjektet påvirker positivt humør, miljø og det sosiale liv ved bedriften. Det påvirker også positivt i familiene ved mer mosjon og riktig kost.

Interesse – flere involveres

Mange har vist interesse for prosjektet. Olympiamester Fred Børre Lundberg og Knut Leo Abrahamsen fra Gymtimen.no er engasjert for å bistå i den fysiske treningen. Prosjektet har også vekket politisk interesse. Fastlegene er inkludert der helseproblemene er størst, så en kan si at dette er en trekant medarbeider, fastlege og bedrift, og etter hvert også familien.

Bedriften positiv

Uten at bedriftens ledelse er positiv, kan et slikt prosjekt vanskelig gjennomføres. Tine har ikke tallfestede besparelser, men at de er der både for bedrift og samfunn, er innlysende. Arbeidsplassen er en svært velegnet arena for slike tiltak hvor en har kollega grupper med samme type livsstilsutfordringer.

Blir sett

Telefonselger Marit Haug bruker ikke lenger medisiner. Blodtrykket er senket, diabetes diagnosen er borte. Alt er blitt mye enklere nå. Hun kan kjøpe klær i alle butikker, og blir sett. Store mennesker tar ofte mye plass, men har problem med å bli sett. Det har forandret seg nå.



Bedriftssykepleier
Randi Vassbakk Ajer



Dette er et nyhetsbrev fra NAV Arbeidslivssenter Oslo, til nøkkelpersoner i virksomheter med IA-avtale i Oslo. Brevet legges også på www.nav.no/oslo. Videresend det gjerne til kolleger eller andre som måtte være interessert. Brevet kan fritt publiseres på mottakers egne nettsider, under forutsetning av at det henvises til NAV Arbeidslivssenter Oslo som utgiver.

Har du spørsmål til innholdet, ta kontakt med din IA-rådgiver på arbeidslivssenteret. Mangler du hennes/hans navn eller kontaktdata, send mail til: nav.arbeidslivssenter.oslo@nav.no, alternativt ring vårt sentralbord: 21 06 73 30, eller send fax til 21 06 73 31



IA-nytt

NAV Arbeidslivssenter Oslo

September 2008

Ny start i NMD:

Resepten er lederstøtte

Hanna Aaberg, HMS-ansvarlig i Norsk Medisinaldepot AS (NMD), er klar på hvordan konsernet skal videreføre sitt IA-arbeid. – Uten kontinuerlig trykk på IA kommer vi ingen vei, sier hun. Vår nye konsernstrategi for IA forteller tydelig at IA-resultatene er og blir et lederansvar.



HMS-ansvarlig
Hanna Aaberg

Ingen skal stå alene

Men for at lederne skal kunne gjøre en god jobb i en travel hverdag, må de få den støtten de trenger. Ingen leder skal føle at hun står alene. Medisinen vi bruker er kommunikasjon. - Erfaringene fra IA-arbeidet så langt, var at vi gjorde mye riktig, men vi undervurderte kommunikasjonsbehovet. Derfor satser vi nå både på elektronisk informasjon gjennom intranettet og direkte kommunikasjon gjennom en intern IA-ressurs, altså meg, smiler HMS-ansvarlige.

Satser på intranettet

Gjennom intranettet får både medarbeidere og ledere den informasjonen de trenger. Innholdet er tilpasset de to målgruppene. I disse dager lanseres også et nytt webbasert kvalitetssystem som beskriver alle rutiner og prosedyrer apotekene skal følge.– Her har IA-området sin naturlige plass. IA-rutinene er like viktige som noen annen rutine apotekene må følge, sier Hanna. I tillegg vurderer vi å utvikle et e-læringsprogram for å styrke IA-opplæringen ytterligere.

Støttespiller og sparring partner

Men nettbasert informasjon løser ikke alt. Lederne trenger også noen å snakke med. - Jeg er støttespiller for alle ledere som har et IA/HMS-problem. Stort eller lite, de kan når som helst ringe. Ofte reiser jeg ut og bistår leder og medarbeider på stedet, sier Hanna. – Men jeg er veldig bevisst på at det er lederen som har ansvaret. Min rolle er å overføre kunnskap og være sparring partner og idébank.

Vil gjerne bli arbeidsledig

- Målet mitt er å bli arbeidsledig, i hvert fall på

brannslukkings-området, ler Hanna. Da jeg begynte som HMS-ansvarlig for 4 år siden, ble det mye brannslukking. Det er naturlig i startfasen, men nå er mange ledere blitt gode på IA. Rutinene fungerer og vi bruker store ressurser på ledertrening. Vårt opplæringsprinsipp er "Hjelp til selvhjelp". Etter hvert får vi nå anledning til å bruke mer tid på forebygging og arbeidsmiljøutvikling.

Gravid og på jobb

I den nye IA-planen ligger sykefraværsmålet på dagens nivå, eller lavere. – Seks prosent er rimelig i vår bransje, sier Hanna. Arbeidet på apotekene gir stor belastning på kroppen og kundebetjening er krevende. Dette er kvinnearbeidsplasser med svært mange ansatte i fertil alder. Derfor har vi også en del svangerskapsrelatert fravær. Bedriften har merket seg de positive resultatene fra sykehussektorens arbeid med gravide og vurderer nå å engasjere en bedriftshelsetjeneste med jordmor-kompetanse.

Utvikler seniorpolitikk

NMD utvikler i disse dager en seniorpolitisk plattform. Lederne skal få en verktøykasse av virkemidler som de kan ta i bruk for å få medarbeiderne til å stå lenger i jobb. Ingen av insentivene skal være av økonomisk art. NMD er også positiv til inkluderende rekruttering og synes både IA-plasser og tidsbegrenset lønnstilskudd er interessante virkemidler.



Trening og fysisk aktivitet vektlegges hos NMD

Banebrytende i Tine: Livsstil til velvære og god helse

Tilretteleggingstilskudd

For å bidra til en drahjelp i oppstarten i livsstilsprosjektet i Tine (se side 1), har NAV Arbeidslivssenter Oslo innvilget tilretteleggingstilskudd til gruppeveiledning.

Videre er det søkt om individuelle tilskudd for å dekke noe av tapt arbeidsinnsats og kostnader til veiledning. Tiltaket ligger innenfor rammene for tildeling, slik at en kan regne med noe bidrag i en periode også her.

Dette er et nyhetsbrev fra NAV Arbeidslivssenter Oslo, til nøkkelpersoner i virksomheter med IA-avtale i Oslo. Brevet legges også på www.nav.no/oslo. Videresend det gjerne til kolleger eller andre som måtte være interessert. Brevet kan fritt publiseres på mottakers egne nettsider, under forutsetning av at det henvises til NAV Arbeidslivssenter Oslo som utgiver.

Har du spørsmål til innholdet, ta kontakt med din IA-rådgiver på arbeidslivssenteret. Mangler du hennes/hans navn eller kontaktdata, send mail til: nav.arbeidslivssenter.oslo@nav.no, alternativt ring vårt sentralbord: 21 06 73 30, eller send fax til 21 06 73 31



IA-nytt

NAV Arbeidslivssenter Oslo

September 2008

De tillitsvalgte ved Rikshospitalet:

Hele IA-pakka, takk!

- Det er lett å komme litt bakpå med IA-arbeidet når det meste dreier seg om penger og innsparinger! Da er det dét som har fokus. Det er mye lettere å drive et godt IA-arbeid på solskinnsdager, når økonomien er god. Men det er i trangere tider det er viktig å ha med seg grunnholdningene i IA-avtalen; det å tenke og opptre inkluderende og positivt i vid forstand. Det er Elisabeth Emilsen, foretakstillitsvalgt i Parat, Rikshospitalet og kollegene David Pearson og Knut Asle Byklum som sier dette. Det står **Fagforeninger over døren**, og i et lite kontorlandskap i Forskningsveien møter vi de tre tillitsvalgte.



David Pearson (t.v.), Elisabeth Emilsen og Knut Asle Byklum vil ha hele IA-pakka!

- Omstilling er spesielt utfordrende for en virksomhet som i liten grad kan påvirke inntektssiden, men må ta alt på utgiftssiden. Vi ser at lederne nå sliter mer og har fått langt flere oppgaver knyttet til disse overordnede utfordringene. Det er ikke like lett for dem å innplassere de som vanskelig lar seg innplassere.

Press på eldre

- Vi merker også presset mot våre eldre kolleger i denne situasjonen. Mange føler at de bør vurdere AFP og sluttpakker, selv om de ikke hadde tenkt å gå av nå. Vi har nok erfart direkte press fra arbeidsgiver i noen tilfeller, men ofte er dette et "usynlig" press som kommer av situasjonen vi er i. Nettopp derfor er IA-avtalen viktig for oss nå, selv om vi lett kommer i dilemmaer i denne sammenheng.

På en måte er det lettere å få eldre arbeidstakere til å stå lenger i jobben og ansatte flere som har ekstra behov for å bli inkludert, enn å redusere

sykefraværet. En styrt reduksjon i sykefraværet er ikke alltid like lett, fordi det er så mange faktorer som spiller inn. Har vi skrevet IA-avtale er det derfor viktig at vi tar hele pakka og ikke begrenser oss til å arbeide med ett av delmålene!

IA-fanen

- Det er klart vi i Parat kan gjøre mer for å holde oppe IA-fanen. Og IA blir alt for sjelden tema i de fleste fora, om det er styremøter eller ukentlige og månedlige møter med arbeidsgiver, på ulike nivåer. Dette bør vi kunne gjøre noe med.

- Tillitsvalgtes rolle burde også vært mye mer tydelig i selve IA-avtalen. Da hadde det vært lettere for oss å utføre den pådriverrollen vi bør ha. Men like viktig er at dere i NAV kan påvirke arbeidsgiver i IA-arbeidet. Vi savner også aktuell informasjon om IA som kan gå ut til våre medlemmer. Får vi engasjert de ansatte, vil muligheten for å lykkes i IA-arbeidet bli mye bedre, innen alle tre delmål.

IA-rådet:

De tillitsvalgte må bli mer synlige i IA-arbeidet

-Vi ser at et vel fungerende samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte er et viktig suksesskriterium for gode IA-resultater i bedriftene, sier leder for IA-rådet i Oslo og Akershus, Inger Lise Fagerli. - Virksomheter som lykkes over tid, sørger for god forankring av IA-arbeidet også hos de ansatte.

Eget kursopplegg

- Siden de tillitsvalgtes rolle i dette arbeidet avviker noe fra deres ordinære rolle, er det behov for både kunnskap og hjelp til bevisstgjøring rundt IA-arbeidet. Arbeidslivssentrene i Oslo og Akershus har derfor i samarbeid med

arbeidstakerorganisasjonene - LO, Akademikerne, YS og UNIO utarbeidet et opplegg for de tillitsvalgte. Materiellet er fleksibelt og kan tilpasses ulike behov. Dette gjør det velegnet til bruk i organisasjonenes skoleringsarbeid, sier hun. Begge arbeidslivssentrene tilbyr også ordinære kurs for tillitsvalgte i IA-arbeid. (Se egen omtale av kurskatalog)



Leder IA-rådet
Inger Lise Fagerli

IA-RÅDET i Oslo og Akershus:

Samarbeidende utvalg med deltakere fra

- arbeidstakerorganisasjonene LO, YS, Unio og Akademikerne
- arbeidsgiverorganisasjonene NHO, KS, HSH og Spekter
- NAV ved Jobbservice og Arbeidslivssentrene i Oslo og Akershus, samt Arbeidstilsynet

IA-senteret har fått NY besøksadresse

Arbeidslivssenteret har flyttet fra Helsfyr til Oslo sentrum. Vår nye besøksadresse er: CJ Hambos plass nr 2, 5. etasje. Besøkende bes henvende seg i resepsjonen, 2. etasje. Alle andre kontaktdata, som telefon, fax og post er ellers som før.

Dette er et nyhetsbrev fra NAV Arbeidslivssenter Oslo, til nøkkelpersoner i virksomheter med IA-avtale i Oslo. Brevet legges også på www.nav.no/oslo. Videresend det gjerne til kolleger eller andre som måtte være interessert. Brevet kan fritt publiseres på mottakers egne nettsider, under forutsetning av at det henvises til NAV Arbeidslivssenter Oslo som utgiver.

Har du spørsmål til innholdet, ta kontakt med din IA-rådgiver på arbeidslivssenteret. Mangler du hennes/hans navn eller kontaktdata, send mail til: nav.arbeidslivssenter.oslo@nav.no, alternativt ring vårt sentralbord: 21 06 73 30, eller send fax til 21 06 73 31



IA-nytt

NAV Arbeidslivssenter Oslo

September 2008

Senior i nået!

Tatiana Granum (64) tenker verken på alderen, pensjonen eller fremtiden.
– Jeg jobber med noe jeg liker, og lever mest mulig her og nå!

Som ansatt i en avlastningsbolig for multifunksjonshemmede i Oslo kommune har Tatiana Granum ingen lett jobb. Hun kom til Norge fra Bulgaria for ti år siden, og har utdannelse i pedagogikk fra opprinnelseslandet. - Å jobbe er bra. I åtte år har jeg jobbet med to av barna som bor her. Jeg jobber mer med hjertet enn med hodet. Jeg elsker barna! Og jeg føler meg ung sammen med mine unge kolleger.

Trening, sykling, slalåm og reise

Tatiana Granum er full av liv, latter og energi. Hva er oppskriften? - Jeg vil og må bevege meg! Jeg går på treningssenter, sykler og kjører slalåm. Og hver helg går jeg 15 km i marka. Jeg elsker naturen, og blir et nytt menneske etter at jeg har vært på tur. Norsk natur er verdens beste! Jeg plukker bær og urter der. Jeg kunne levd av det jeg finner i naturen. Været, det spiller ingen rolle. Og så reiser jeg – jeg må gjøre det nå, for jeg vet jo ikke hvor mye tid

jeg har igjen!

Oppvokst bak jernteppet

Hun er oppvokst under tøffe forhold bak jernteppet i etterkrigstidens Bulgaria, der muligheten til å reise bare var en fjern drøm. Reiste gjorde hun gjennom bøker. Etter utdannelsen jobbet hun til sammen 33 år før hun kom til Norge, i perioder alene med ansvar for opptil 30 barn.

- Jeg lærer mye av dere norske. Dere jobber på en annen måte. Dere tar dere godt av dem som faller utenfor. Sykefravær har hun nesten ikke. Hun har kroniske smerter, men sier at det ikke nytter å tenke at "jeg har vondt her, jeg har vondt der". I stedet tenker hun hva hun vil gjøre og hvor hun vil reise. Har du noen råd til andre seniorer? - Ikke tenk pensjon. Finn en jobb du trives med. Ikke tenk på årene! Tenk positivt!



Tatiana Granum
- senior i nået!

Ny sykmeldingsblankett

Den nye blanketten, som ble innført den 1. september i år, gir arbeidsgiverne en langt bedre mulighet til dialog med de som utsteder sykmeldinger enn før. Allerede navnet på blanketten sier at det skal tenkes og handles på en ny måte: "Vurdering av arbeidsmulighet/sykmelding". Det er derfor ikke så sikkert at den som oppsøker lege, eller en annen med rett til å sykmelde, blir sykmeldt. Han eller hun kan like gjerne komme tilbake til arbeidsplassen med en avventende sykmelding. Dermed må arbeidsgiveren i samarbeid med arbeidstakeren, vurdere ulike tiltak for tilrettelegging på arbeidsplassen.



Avventende sykmelding

Dersom legen (eller annen med rett til å sykmelde) vurderer at det vil være mulig for en person å være helt eller delvis på arbeidsplassen, kan legen/sykmelder skrive en avventende sykmelding. Det blir opp til arbeidsgiver i samarbeid med arbeidstaker, å finne ut om en fremtidig sykmelding kan unngås. Avventende sykmelding kan kun brukes i arbeidsgiverperioden: de første 16 dagene av en sykmeldingsperiode.

Blanketten

Den nye blanketten skiller seg fra dagens sykmeldingsblankett ved at det er gitt rom for mer tekst, vurderinger og dialog. Blanketten har blant annet fått en ekstra side (del C) for kommunikasjon mellom lege/sykmelder og arbeidsgiver ([Ny sykmeldingsblankett](#)). På denne delen av blanketten kan arbeidsgiver og arbeidstaker gi informasjon til

legen/sykmelder om hvordan tilretteleggingen skal være og samtidig etterspørre mer informasjon fra legen/sykmelder. Dette kan for eksempel være faglige spørsmål knyttet til funksjonsvurdering. (Les mer her: [IA-funksjonsvurdering](#) og [tilretteleggingstilskudd](#).)

Kurs for IA-virksomheter

NAV Arbeidslivssenter Oslo arrangerer denne høsten egne kurs for IA-virksomheter i den nye sykmeldingsblanketten. Du finner mer om [kurstilbudet her](#).

Informasjon

Det ligger mye informasjon for både arbeidstakere og arbeidsgivere på [NAVs hjemmesider](#). NAV har etablert en egen servicetelefon for arbeidsgivere: "Raskere tilbake telefontjeneste for arbeidsgivere": 75 42 64 06. Det er også laget et webbasert opplæringsprogram for sykmelder.

Dette er et nyhetsbrev fra NAV Arbeidslivssenter Oslo, til nøkkelpersoner i virksomheter med IA-avtale i Oslo. Brevet legges også på www.nav.no/oslo. Videresend det gjerne til kolleger eller andre som måtte være interessert. Brevet kan fritt publiseres på mottakers egne nettsider, under forutsetning av at det henvises til NAV Arbeidslivssenter Oslo som utgiver.

Har du spørsmål til innholdet, ta kontakt med din IA-rådgiver på arbeidslivssenteret. Mangler du hennes/hans navn eller kontaktdata, send mail til: nav.arbeidslivssenter.oslo@nav.no, alternativt ring vårt sentralbord: 21 06 73 30, eller send fax til 21 06 73 31



IA-nytt

NAV Arbeidslivssenter Oslo

September 2008

Tidsubestemt lønnstilskudd – noe for din virksomhet?

Tidsubestemt lønnstilskudd er et virkemiddel som er ment å forebygge uføretrygd for personer med restarbeidsevne – uten tap for arbeidsgiver.



Det er redusert arbeidsevne som kompenseres, og inntil 75 prosent av total lønnskostnad kan refunderes første året. Det vil si at personer med ned til 25 prosent restarbeidsevne kan motta full lønn, uten tap for arbeidsgiver. Fra og med andre året dekker NAV inntil 66,67 prosent. (Ny arbeidsevnevurdering skal foreligge hvert halvår.) Arbeidsgiver må ha lagt til rette så langt det er mulig før tilskuddet kan innvilges. Tilskuddet er begrenset oppad til fem ganger grunnbeløpet i folketrygden, det vil si 351.280 kroner.

På jobb 100%

Mottak av tilskuddet forutsetter at arbeidstakeren er på jobb 100 prosent av tiden, dersom ikke medisinske eller helsemessige forhold tilsier noe

annet (det er altså arbeidsevnen og ikke arbeidstiden som er redusert).

Tilbaketrekking/hvile, forebyggende/lindrende aktiviteter (eksempelvis gåturer) og behandling regnes her som arbeidstid. Det kan gis tilretteleggingstilskudd ved siden av, for eksempel til arbeidshjelpemidler.

Tilskuddet kan være et avgjørende virkemiddel for arbeidstakere med psykiske problemer – gjennom blant annet muligheten til å kunne arbeide under mindre press. Også for arbeidstakere som av helsemessige årsaker ikke kan yte 100 prosent og ikke har mulighet til å gå av med avtalefestet pensjon (AFP), kan ordningen være et alternativ.

Sekstiåringene haler innpå

NAV's sykefraværstatistikk viser at det var 45 % flere sekstiåringene som hadde et arbeidsforhold i 2007 sammenlignet med 2003. Selv om økningen i stor grad skyldes at det er blitt 26% flere i denne gruppen, er det ingen annen aldersgruppe som relativt sett, har så stor økning i antall arbeidsforhold. Samtidig svarer nesten 70% av yrkesaktive 66-åringene at de ønsker å kombinere arbeid og pensjon når de fyller 67 år, hvis ikke pensjonen blir avkortet. Dette fremkommer av en spørreundersøkelse utført av NAV i vår.

Høstens kurstilbud fra IA-senteret

NAV Arbeidslivssenter Oslo tilbyr IA-virksomhetene et bredt kursprogram i høst. Programmet er delt i 2 kategorier: grunnkurs og påbygningskurs. Grunnkursene gir nyttig innføring i grunnleggende IA-arbeid. Påbygningskursene bygger på grunnkursene. Vi anbefaler derfor at du deltar grunnkursene før du melder deg på noen av påbygningskursene. Kurskatalogen finner du her under overskriften "Inkluderende arbeidsliv":

www.nav.no/page?id=805313156

Nyttige nettadresser for deg som jobber med IA

NAV	http://www.nav.no/page?id=260
Statens arbeidsmiljøinstitutt	http://stami.no/forsiden/
Idebanken	http://www.idebanken.org
Arbeidstilsynet	http://www.arbeidstilsynet.no
Senter for seniorpolitikk	http://www.seniorpolitikk.no

NHO	http://www.nho.no/ia/
	http://www.norskindustri.no/ia/
HSH	http://www.hsh-org.no/eway/default.aspx?pid=274&trg=Main_5801&Main_5801=5822:0:10,1656:1:0:0::0:0

Dette er et nyhetsbrev fra NAV Arbeidslivssenter Oslo, til nøkkelpersoner i virksomheter med IA-avtale i Oslo. Brevet legges også på www.nav.no/oslo. Videre send det gjerne til kolleger eller andre som måtte være interessert. Brevet kan fritt publiseres på mottakers egne nettsider, under forutsetning av at det henvises til NAV Arbeidslivssenter Oslo som utgiver.

Har du spørsmål til innholdet, ta kontakt med din IA-rådgiver på arbeidslivssenteret. Mangler du hennes/hans navn eller kontaktdata, send mail til: nav.arbeidslivssenter.oslo@nav.no, alternativt ring vårt sentralbord: 21 06 73 30, eller send fax til 21 06 73 31