



*Camilla Kerler og Morten Lislerud poserer ved sentrifugen i Vanillinfabrikken. Med alternative oppgaver og IA-permisjon jobber Kerler svangerskapet ut.*

## Tilpasset arbeid i svangerskapet

Da Camilla Kerler ble gravid, var hun snar til å be lederen sin om IA-samtale for å få tilpasset arbeid. Den unge fagarbeideren har gått fra å produsere vanillin til å utvikle opplæringspakker for et nytt storkontrollrom som Borregaard fabrikker i Sarpsborg har på trappene.

*Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv  
Tekst og foto: Gerd Vidje/Idébanken  
Publisert: Mai 2009*

Camilla Kerler kom til Borregaard i 1998 som lærling, tok fagbrev i kjemiprosess i 2000 og har inntil hun ble gravid gått i helkontinuerlig skift på Vanillinfabrikken som operatør. Det handler om å styre produksjonen fra et kontrollrom og jevnlig gå runder i fabrikken for å ta prøver, sette i gang vedlikeholdsprosedyrer og sjekke at alt går riktig for seg.

– I produksjonen bruker vi løsemidler som ikke lar seg forene med graviditet. Å jobbe med detaljerte opplæringspakker for det nye storkontrollrommet er midt i blinken for meg. Jeg kjenner området godt og lærer samtidig mye nytt som både jeg og bedriften nyter godt av framover. Nå blir det lettere å komme tilbake etter permisjon også, sier Kerler.

Selv om Kerler fikk nytt arbeid, beholdt hun arbeidstiden til dagskiftet fra 07–15. Etter hvert ble det tøft å stå opp før seks for å nå jobben. Et urolig barn i magen og dårlig søvn gjorde sitt til at arbeidsdagen ble ekstra slitsom. Det var da Morten Lislerud, driftssjefen ved Vanillinfabrikken, brakte IA-permisjon på banen. Det er en permisjonsordning med lønn som Borregaard innvilger ansatte som et alternativ til sykmelding. Det kan dreie seg om noen timer eller dager, en planlagt situasjon eller et akutt behov hos ansatte. Kerler fikk innvilget to timer IA-permisjon hver morgen resten av svangerskapet.

– Vi får mer igjen av Camilla fra 9–15 enn en trett og uopplagt Camilla som kommer klokka sju, sier Lislerud.

# På rett vei i IA-arbeidet

– Vi tar små skritt framover hver dag og er på rett vei, sier Tone Bente Solberg (bildet). Hun er IA-koordinator og bindeleddet til den eksterne bedriftshelsetjenesten.



Borregaard fabrikker har vært IA-virksomhet siden 2002 og rutinene er på plass. Sykmeldte skal følges tett opp av nærmeste leder. Oppfølgingsplan og IA-samtale skal skje etter ti dagers fravær. Fokuset er på rask avklaring og tilrettelegging.

## Fokus på lederstøtte

I 2008 var det totale sykefraværet nede i 5,9 prosent. Siden jul har korttidsfraværet økt.

– Nå jobber vi for fullt med lederstøtte. Lederne må tørre å utfordre restarbeids- evnen til ansatte. Det gjelder å se mulig- heter og lete etter løsninger. Ledelse er å

SE sine ansatte, la folk vite at de er viktige på jobben og at vi savner dem som er borte, mener Solberg. Og legger til at tilrettelegging og alternativt arbeid ved sykdom er alfa og omega. Å etablere lokale jobbbanker med lette arbeidsopp- gaver diskuteres i personalledelsen.

## Fredagsmøtet – et effektivt IA-redskap

Én time hver fredag møtes produksjons- sjefer, tillitsvalgte, verneombud og IA- koordinator. Utviklingen i sykefraværet, årsakssammenhenger og felles IA-strategi

står på dagsorden, men også enkeltsaker som krever løsninger på tvers av avdelinger og fabrikker, tas opp. Det kan være en ansatt som må vente i seks uker på en MR-undersøkelse i offentlig regi, og som søker om støtte til privat undersøkelse for å komme raskere i gang med utredning. Eller en operatør på krykker som i en periode trenger vikar som sidemann til rundene i fabrikken. Ordningene «Raskere tilbake», «Kjøp av helsetjenester» og «Fritt sykehusvalg» er i bruk.

– Poenget er å bidra til at ansatte kommer raskere tilbake etter sykdom, sier Solberg.

## FAKTA

- Med tømmer som råstoff produserer Borregaard i Sarpsborg biokjemikalier, biomaterialer og bioetanol. Selskapet har i tillegg posisjoner innen finkjemi og pharma.
- Borregaard er Østfolds største industriarbeidsplass med 880 ansatte totalt, hvorav 700 i produksjonen.
- 340 går i helkontinuerlig skift (25 av dem er kvinner)
- Sykefravær i 2008: 5,9 (i 2007: 7,29)

## SUKSESSFAKTORER

- Våkent øye på fraværsutviklingen
- Tett på IA med fredagsmøte som redskap
- Godt samarbeid med tillitsvalgte og verneombud
- IA-permisjon
- Fokus på lederstøtte

**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

**idébanken**  
–inkluderende arbeidsliv [www.idebanken.org](http://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.