



*Siden Ressurssenteret i NSB ble etablert i 2007 har mange fått hjelp til at døra ikke lukker seg til arbeidslivet. Ann Sissel Skogstad er avdelingsleder og Hallvard Aakervik er rådgiver i senteret. Bak Tore Mentjærvi, leder i Sentralt attføringsutvalg.*

## Vi er der når du trenger oss!

NSB Ressurssenter gir støtte, veiledning og praktisk bistand både til den enkelte ansatte og til ledere i spørsmål og oppfølging av sykefravær. 80 prosent av de ansatte som har fått hjelp fra senteret, har gått tilbake til arbeid.

*Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv  
Tekst og foto: Gerd Vidje/Idébanken  
Publisert: Januar 2010*

– Vi er der når folk trenger oss, sier Ann Sissel Skogstad, avdelingsleder, og rådgiver Hallvard Aakervik som er senterets to ansatte. – NSB Ressurssenter er et barn av IA-avtalen, det handler om å ivareta medarbeiderne for å hindre at de faller ut av arbeidslivet, sier Skogstad.

Å følge opp den enkelte ansatte i et sykefraværsløp kan være krevende, særlig i driftsavdelingene hvor lederne har personalansvar for et førtitalls lokførere og konduktører. Det er strenge helse- og sikkerhetskrav i persontrafikken og det fører til høyt sykefravær og at de som er syke, ofte er lenge borte fra yrket.

Mange har fortsatt stor arbeidsevne til annen type arbeid. Det var bakteppet da NSB Ressurssenter ble etablert for to år siden.

## Jobbank og koordinator

Skogstad og Aakervik har oversikt over ledige arbeidsoppgaver som de sykmeldte kan få prøve seg på. De kjenner tiltakene og virkemidlene fra NAV og koordinerer samarbeidet med NAV, bedriftshelse-tjenesten og lederen til den det gjelder.

– Vi ser det friske ved medarbeiderne som kommer til oss, vi fokuserer på mulighetene og er på tilbudssiden med aktivitet og tilrettelagt arbeid. Medarbeideren er alltid én uke hos oss først. Vi trenger den tiden for å bli kjent, kartlegge muligheter og begrensninger, finne ut hva som er problemet og hva vi kan bidra med. Vi overtar oppfølgingsarbeidet, men ikke oppfølgingsansvaret, det er fortsatt lederens. Målet er jo at vedkommende skal tilbake til sitt opprinnelige arbeid, sier Skogstad.

Den sykmeldte kan også være på Ressurssenteret i en lengre periode, maks tre måneder, for å få dataopplæring eller

arbeidstrening, andre ganger skjer dette eksternt.

– Av og til handler det om gradvis å venne seg til å være på arbeidsplassen. Det senker terskelen på å komme tilbake. Bare det å komme et sted du kan kalle jobben og henge fra deg frakken og veska, kan være en begynnelse, sier Aakervik.

## Innsikt og kompetanse

Den enkelte må føle seg ivaretatt, bli sett og fulgt opp med respekt. Folk som har vært lenge borte fra jobben er usikre og det er viktig å skape trygghet. Skogstad og Aakervik har veiledningskompetanse og er gode til å ta imot folk. Aakervik har i tillegg lang erfaring fra bedriften og kjenner NSB og kulturen ut og inn.

– Flere hadde garantert blitt uførtrygdet om ikke vi hadde vært på banen. Noen lykkes kanskje ikke første gangen og blir sykmeldt igjen, og må ha en runde til for å lykkes. Det er like viktig å følge opp etter at folk er tilbake i arbeid. Å gå fra gradert sykmelding til full jobb kan være en dramatisk overgang, og som leder er det lett å tenke «han er jo på jobb igjen». Derfor

bistår vi både lederen og den ansatte en stund etterpå slik at tilbakeføringsfasen blir så god som mulig, sier Skogstad.

## Behov for flere sentre

Ressurssenteret ligger ved Oslo Sentralstasjon, i NSB Region Øst, der den største konsentrasjonen av ansatte befinner seg. Tore Mentyjärvi, leder i Sentralt attføringsutvalg, skulle gjerne sett ressursentre flere steder i landet. Selv om Ressurssenteret har en landsdekkende funksjon når det gjelder råd og veiledning, er det langt å dra for medarbeidere vest og nord i landet.

– Med så gode resultater står regionale avdelinger av Ressurssenteret både i Trondheim og Bergen på ønskelista, sier Mentyjärvi.

Ressurssenteret bidrar også til at folk får en verdig avslutning på arbeidslivet.

– Vi ønsker at de som sliter helsemessig skal bli tatt godt vare på. Folk skal behandles på en ordentlig måte. NSBs omdømme er avhengig av at både de som jobber og de som slutter er gode ambassadører for statsbanen, mener Mentyjärvi, Aakervik og Skogstad.

# Ressurssenteret tilbyr

- veiledning til medarbeider og leder i spørsmål om sykefravær
- hjelp til å finne løsninger og virkemidler for den enkelte, utarbeidet og dokumentert i oppfølgings- eller attføringsplan
- hjelp til å utarbeide oppfølgingsplan
- avklare funksjonsevnen
- finne tilrettelagte arbeidsoppgaver for utprøving av arbeidsevne
- kompetanseheving som dataopplæring, jobbsøkerkurs og kvalifiserende arbeidstrening

**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.