

## – Nøkkelen ligger hos de ansatte

HMS-kordinator Therese Johannesen mener bedriftene må innse at det er de ansatte som er eksperter på egen arbeidssituasjon. Hun delte sin suksesshistorie med arbeidsministeren, forskere, direktører og filosofer på den nasjonale IA-konferansen.

En stappfull sal av interesserte i hvordan Norge skal ta steget ned fra verdenstoppen i sykefravær hadde møtt opp til konferansen som fant sted i november 2013. Her ble det diskutert og dosert fra talerstolen for å bli enda klokere på hva et inkluderende arbeidsliv skal inneholde.

### Kjemperesultater med pilotprosjekt

Hvis man bare leser avisoverskrifter kan man fort få inntrykk av det er milevis mellom tiltakene som faktisk har en effekt på sykefraværet på norske arbeidsplasser. Men en av suksesshistoriene i sykmeldingsarbeidet ble presentert av ergoterapeut og HMS-kordinator i entreprenørfirmaet Caverion. Bedriften startet i 2010 et pilotprosjekt hvor de ansatte ble involvert i sykmeldingsarbeidet. Pilotprosjektet ble opprettet for å prøves ut i Oslo-avdelingen, men har vært så vellykket at det nå skal prøves ut på nasjonalt nivå i firmaet.

To av tilstandene som dominerer sykefraværstatistikken er psykiske plager og muskel- og skjelettplager. Caverion har totalt 3 500 ansatte som i stor grad er i risikozonen for å få muskel- og skjelettplager, siden de fleste ansatte jobber med krevende fysisk arbeid som håndverkere i entreprenørbransjen. Tallmaterialet i kjølevannet av pilotprosjektet viser at entreprenørselskapet nær halvverte sykefraværet med tilknytning til denne type plager.

– Nøkkelen ligger hos de ansatte. Ledelsen vår jobber ut fra at det er den enkelte arbeidstaker som er eksperten på sin arbeidssituasjon. Det innebærer at det er den enkelte arbeidstaker som er best i stand til å identifisere sine egne behov og foreslå tiltak som vil fungere i det praktiske arbeidet, forteller en engasjert Johannesen.

### Tar tyren ved hornene

Hun forklarer at de også bruker dette virkemidlet i det forebyggende arbeidet ved å etablere en varslerfunksjon for å fange opp ansatte før det de sliter med, resulterer i langtidsfravær.

– Vi sørger for å være så kjapt på som mulig. Er det snakk om annet enn kortvarig sykdom, så får de tilbud om bruk av bedriftshelsetjenesten innen tre dager som gjør at det er kontakt, i stedet for at det kun etableres kontakt i dialogmøte 1. Dette skjer før de går til fastlegen og på denne måten får vi tatt tak i dette før det blir store saker, sier Johannesen.



– Det viktigste tiltaket er å endre holdningene til sykefraværarbeid i bedriftene, sier Therese Johannesen. Foto Caverion

### Kultur skapes på toppen

Som IA-bedrift får firmaet refundert penger for bruken av bedriftshelsetjenester som de leier inn via en ekstern partner. Johannesen mener det er variabel kvalitet på bedriftshelsetjenester, og at det er avgjørende at bedriftene følger opp at de ansatte får den tilretteleggingen de skal.

– Vi hadde et møte med vår bedriftshelsetjenesteleverandør og spesifiserte hva som var viktig for de ulike gruppene av ansatte. Dette er svært viktig, samtidig som vi må se og følge opp alternative måter å jobbe på som gjør arbeidssituasjonen for de ansatte bedre, sier Johannesen.

Ergoterapeuten mener det viktigste tiltaket er å endre holdningene til sykefraværarbeid i bedriftene og skape muligheter for å involvere de ansatte. Hun mener holdningsendringen først og fremst må skje på ledelsenivå.

– Det er et tillitsforhold. Det er avgjørende å informere slik at det etableres en kultur for dette i organisasjonen. Dette er noe vi har lyktes med, avslutter en stolt Johannesen.

### Eldre må jobbe mer

Den nåværende avtalen om et inkluderende arbeidsliv utløper i inneværende år og for-

handlingene om en fornyelse av avtalen er kommet i gang mellom partene i arbeidslivet.

Foredragsholderne på konferansen var både tilbakeskuende på hvordan IA-avtalen har fungert siden oppstarten for snart 12 år siden, og fremadskuende mot utfordringene i morgendagens yrkesliv. Den nyvalgte arbeidsministeren Robert Eriksson (FrP) innledet konferansen med å rette oppmerksomheten mot et delmål i IA-avtalen som i stor grad har unnsloppet mediens søkelys og den offentlige debatten: Hvordan få eldre arbeidstakere til å jobbe lenger?

Arbeidsministeren kunne fra talerstolen redegjøre for at han ikke var tilfreds med hvor langt man har kommet i arbeidet med dette delmålet av IA-avtalen.

– De som passerer 60 i dag, har en helt annen helse enn forrige generasjon. Belastningene i arbeidslivet er også helt annerledes, sa Eriksson og la til at regjeringen vil spesielt vurdere hvilke tiltak de kan gjøre for å nå gruppen mellom 62 og 67 år.

### Mattis Dahl Åmotsbakken

mattis.dahl.amotsbakken@legeforeningen.no  
Samfunnspolitisk avdeling