

Arbeidsplassen hovedarena for inkluderende arbeidsliv

Arbeidstaker og arbeidsgiver må sammen vurdere hvilke oppgaver den sykmeldte kan utføre. Arbeidsplassen er hovedarenaen for å lykkes med inkluderende arbeidslivstiltak.

Dette er det samstemmige budskapet fra Rikstrygdeverket (RTV) og Legeforeningen etter trygdeetatens årskonferanse i januar. Både RTVs direktør Arild Sundberg og Legeforeningens president Hans Kristian Bakke mener at trygdekontorets og legers kompetanse er støttefunksjoner i IA-arbeidet.

– I trygdeetaten må vi hele tiden se hva vi kan gjøre for å støtte en god dialog med arbeidsgiverne. Hvordan kan vi bidra til å skape aktivitet og ikke passivitet? spurte Arild Sundberg. Han innrømmet at trygdeetaten tidligere ikke har vært god nok; derfor er samspillet mellom Aetat og trygdeetat viktig.

– Kommer vi begge inn tidlig, kan vi i fellesskap legge forholdene til rette, sa Sundberg.

Han mente at legenes viktigste bidrag er å stimulere til å se løsninger og muligheter, fremfor å fokusere på de begrensninger sykdom gir.

Felles ryggmargsrefleks

Legeforeningen og Rikstrygdeverket tar sikte på felles utviklingstiltak som skal føres ned på grasrotnivå, slik at enkeltleger

blir kjent med hva som kan gjøres. Leger vil bli trukket inn i arbeidet. Forståelse for den rollen leger kan spille, blir dermed sterkere forankret i legegruppen.

Det nye prosjektet vil se dagens lys i løpet av 2004. Trygdeetaten vil ut til allmennlegene for å informere om funksjonsvurderinger, men også informere om hvordan leger og trygdeetat i fellesskap kan gi arbeidsgiverne verdifulle innspill.

Legepresidentens resept er aktivitet fremfor passivitet: – For å forebygge sykefravær må vi få et stønadssystem bedre tilpasset dagens samfunn. Det må lønne seg å arbeide, sa Hans Kristian Bakke.

– Noe av det viktigste vi etter min mening mangler, er en felles ryggmargsrefleks hos alle aktører. Kan en arbeidstaker på grunn av sykdom ikke, eller bare delvis, utføre sitt vanlige arbeid, da skal arbeidsgivers første tanke være: Hva annet arbeid kan vi tilby denne arbeidstakeren i den perioden som nå følger? På samme måte skal arbeidstakerens ryggmargsrefleks være: Hva annet arbeid kan jeg nå gjøre i bedriften? Dette samme perspektivet skal også være legens tilnærming ved den første konsultasjonen, utdypet Bakke.

Normalt å være på jobben

– Samspill og klar ansvarsfordeling mellom partene skaper inkluderende forhold på arbeidsplassen, fremholdt presidenten.

– Å forebygge sykefravær krever at alle trekker sammen. Rollene må tydeliggjøres for arbeidstakere og -givere. Uavhengig av diagnose, må arbeidstaker vurdere sin arbeidsevne og bidra til å finne alternative løsninger til et fravær fra arbeidsplassen. Arbeidsgivers rolle som tilrettelegger for ansatte med redusert funksjonsevne, er ikke ny. Men den er tydeliggjort gjennom avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. For å lykkes i arbeidet, må arbeidsgiver akseptere at «småsyk» og «halvfrisk» er normalt tilstander som skal møtes med lettere eller tilrettelagte oppgaver, og derigjennom hindre fravær fra arbeidet, mente Hans Kristian Bakke.

Ellen Juul Andersen

ellen.juul.andersen@legeforeningen.no
Avdeling for informasjon og helsepolitikk



Aktivitet fremfor passivitet er Legeforeningens resept for å forebygge sykefravær. Illustrasjonsfoto

NHO står på i IA-arbeidet



Geir Riise

Geir Riise, avdelingsdirektør i Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), sier at det viktigste sett fra NHOs ståsted, er at legene holder døren mest mulig åpen for dialog mot arbeidsplassene. Legene bør

utfordre både arbeidsgiver og arbeidstaker til å finne en løsning i fellesskap, før sykmelding vurderes. Om det ikke er noen vei utenom sykmelding, må alltid gradert sykmelding – alternativt aktiv sykmelding – velges først.

– Den nye oppfølgingen tilsier at passiv sykmelding utover åtte uker, vekk fra arbeidet, kun skal benyttes hvis slik sykmelding er en del av den medisinske behandlingen. Bare halvparten av arbeidstakerne som har et sykefravær på mer enn åtte til tolv uker, kommer tilbake til den jobben de hadde da de ble syke. Dette er et tankekors. Derfor vil NHO arbeide for at ansatte har god kontakt til arbeidsplassen. Vi må unngå utstøtningsmekanismer, kommenterer Riise.

Arbeidsgiver må bli flinkere til å lytte



Turid Klette

Rådgiver Turid Klette i Landsorganisasjonens (LO) arbeidsgiveravdeling, sier at man i LO begynner å bli noe bekymret for at arbeidet med inkluderende arbeidsliv tar fokus vekk fra det som er poenget.

– Når sykdom rammer, er det en rekke lidelser som leges raskere ved at pasienten får være helt i ro. Det må vi ikke glemme i det peset vi opplever rundt IA-arbeidet nå, kommenterer hun.

– Vi må ikke håndtere denne problemstillingen slik at vi legger sten til byrden for dem som er syke, ved at de i tillegg opplever et press for å gå på jobben når de ikke makter å gå på jobb, sier Klette.