

Dette er et underlag og noen stikkord for presentasjonen, og gir et innblikk i noe av det som ble sagt i dette innlegget.

Nordisk konferanse i arbeidsrettet rehabilitering

Viktige momenter for en vellykket rehabilitering sett fra LO ståsted.

Umulig å ikke snakke litt om den norske IA-avtalen. Avtalen mellom arbeidslivets parter og regjeringen for å arbeide for et mest mulig inkluderende arbeidsliv.

Legger rammer og premisser for det som skjer mellom partene sentralt, regionalt og på den enkelte arbeidsplass.

Gjennom årene har tiltak og virkemidler i IA-avtalen hatt stor innvirkning på mye av lovverket når det gjelder

tilrettelegging på arbeidsplassene

oppfølging av syke,

og også hatt noe innflytelse på hvordan vi arbeider med å rehabilitere langtidssyke.

Bl. a. ble Raskere Tilbake midler brukt i rehabiliteringsarbeidet.

I alle faser av et sykefravær eller etter sykepengeperioden, hvor man er på andre ytelser, har vi jobbet for at tidlig intervensjon skal være prinsippet.

I praksis - lykkes i varierende grad.

Et annet prinsipp har vært fokus på dialogen mellom alle involverte parter, men spesielt dialogen mellom den syke og arbeidsplassen og leder.

Antagelig har vi lykkes brukbart med dette på flere arenaer.

Kort om dagens avtale:

Avtalen har et overordnet mål om å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. Dette er det viktigste målet!

Delmål 1:

Reduksjon i sykefraværet med 20 prosent i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent.

Delmål 2:

Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne.

Delmål 3:

Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år).

Resultatene:

Sysselsettingen i Norge har en fallende kurve, vi er halvveis til sykefraværsmålet, kan ikke se noen endring i sysselsatte blant personer med nedsatt funksjonsevne – men vi har oppnådd seniormålet.

Allikevel mener LO at avtalen har vært og kommer til å være viktig. IA-avtalen er den rammen og plattformen arbeidslivets parter har for å drøfte utfordringene med inkludering, hindre utstøting og forebygge fravær.

Vi er nå i gang med forhandlinger om ny avtale.

Viktige momenter for LO er at avtalen skal være virksomhets nær, altså svare på noe av de utfordringene som er på arbeidsplassene.

Vi vil at arbeidet med det forebyggende arbeidsmiljøet skal løftes opp og frem. Gjennom godt forebyggende arbeid og godt arbeidsmiljø, kan langvarige plager og langvarig fravær forebygges.

Når du skal rehabiliteres tilbake til arbeid er det avgjørende at du opplever et godt arbeidsmiljø. Og til alle som ikke helt forstår verdien av et godt arbeidsmiljø sier jeg; du skulle prøve et dårlig et en stund, så er du overbevist!

Når vi snakker om arbeidsmiljøet menes jeg ikke personalgoder som fruktkurv, trening i arbeidstiden, stressmestringskurs ol.

Nei, vi snakker om at arbeidsmiljøet handler om arbeidet og hvordan dette er organisert.

- Arbeidsmiljøet er knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet

- Arbeidsmiljøet er forskjellig fra arbeidsplass til arbeidsplass og krever derfor ulike tilnærminger
- Arbeidsmiljøet påvirker arbeidstakernes helse, jobbensgjensjement og virksomhetens resultater

Litt om helsetjenestene:

Når mennesker har falt ut eller er i ferd med å gjøre det, er det svært viktig at helsetjenestene tenker tilbake til arbeid tidligst mulig!

Vi vet fra forskningen at for de aller fleste er arbeid bra for helsen, og spesielt for de med sammensatte og lettere psykiske lidelser.

Dagene her har bekreftet at vi er på rett vei!

Når man er i et rehabiliteringsløp og i behandling tror vi det er viktig at det opprettholdes kontakt med arbeidsgiver og arbeidslivet.

Arbeidet og kanskje en gradvis opplevelse av mestring vil for mange være en del av behandlingen og tilfriskningen.

Derfor vil kontakt med arbeidsgiver være viktig når man er i et rehabiliteringsløp. Gjennom å teste ut underveis vil også arbeidsgiver langt på vei få erfaring med den ansattes muligheter. Det vil antagelig være enklere å snakke om fremtiden. Man kan få en dialog rundt hvordan arbeidsgiver kan tilrettelegge, hvilke muligheter er det på arbeidsplassen, hvilke begrensninger og utfordringer har den som skal tilbake, og ikke minst at den syke kan holde kontakt med leder og kollegaer.

Ledelse

Svært viktig i denne sammenheng. Dialogen kan skape forståelse og tillit mellom arbeidstaker og leder. Tillitsvalgte kan absolutt bidra i vanskelige situasjoner. Bl.a. gjennom at de er informert og kan bidra til at arbeidskollegaer er klar over at en kollega kommer tilbake og kanskje trenger litt ekstra omsorg og støtte den første tiden.

Oppsummert mener vi det er viktig med:

Et godt forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Tett kontakt med arbeidsplassen i hele perioden en ansatt er sykmeldt og/eller er i et rehabiliteringsløp.

At helsepersonell motiverer og snakker om tilbake til arbeid så tidlig som mulig.

Dette er usedvanlig viktig, for jeg har sett forskning som viser at ens egen tro på det å komme tilbake betyr mest og mer enn alle de andre faktorene.

At arbeidsplassen er informert om situasjonen og tenker tilretteleggingsmuligheter. Her har tillitsvalgte en rolle; bidra til å informere og forberede kollegaer om at nå kommer personen tilbake.