

---

# Vedlegg 2: Nøkler og utfordringer

## Arbeid og helse - Åpen arena

### 2012

---

---

# Vedlegg 2: Nøkler og utfordringer

---

På arenaens første dag ble deltagerne plassert rundt runde cafébord for å reflektere over egen rolle i et inkluderende arbeidsliv. Deltagerne fikk i oppgave å beskrive utfordringene de møter i sitt daglige virke på veien mot et inkluderende arbeidsliv. Deretter ble det en omrøking på gruppene og de nysammensatte gruppene fikk i oppgave å formulere en rekke nøkler som kunne brukes mot å løse de utfordringene som tidligere ble beskrevet. Under følger en gjengivelse av deltagerens utfordringer og nøkler i sin helhet.

## Nøkler og utfordringer

---

### Utfordring

ARR-utplassering i jobb/samhandling. Spille på lag med arbeidsgiver og andre aktører. Større fokus på dialog og samhandling mellom de ulike aktørene, arbeidsrettet rehabilitering og arbeidsplassen.

### Nøkler

- Nøkkel 1: Skape gode arenaer for at aktørene kan møtes der det er behov. F.eks å få dialogmøtene til å fungere. Plan for møter og fleksibel møteform
- Nøkkel 2: Måle/benchmark samhandling. F.eks at en rehabiliteringsinstitusjon tar kontakt med sykemelder, NAV osv
- Nøkkel 3: Hensiktsmessige og interaktive møteplasser
- Nøkkel 4: Tidlig i forløp: Kompetanseheving for lege og arbeidsgiver
- Nøkkel 5: Gjøre det enklere! Ikke tenke så komplisert!
- Nøkkel 6: Bli bedre på organisering og samarbeid lokalt

### Utfordring

Kreative individuelle løsninger i IA-arbeidet på arbeidsplassen (jfr Norsk industri), samt et forum for å dele dette.

### Nøkler

- Nøkkel 1: Videreutvikle idebanken: Markedsføring, tilgjengeliggjøring, videreutvikling
- Nøkkel 2: Forankring i ledelsen – økonomisk gevinst, åpenhet, relasjoner og kultur
- Nøkkel 3: Være løsningsfokusert – strekke oss lenger

### Utfordring

Tilrettelegge verdig utgang fra lønnet arbeid til sosial deltakelse og god livskvalitet uten lønnet arbeid (gjørne redusert arbeid).

### Nøkler

- Nøkkel 1: Omtale/retorikk skaper holdninger
- Nøkkel 2: Bli bevisst på egen omtale av ARR-klienter/pasienter/mennesker/medlemmer som faller gjennom og ikke kommer i arbeid
- Nøkkel 3: plan for alle livets arenaer slik at de som ikke kommer i arbeid har en positiv utvikling innen sitt

sosiale/familiære liv – og kanskje senere kan komme i arbeid

### Utfordring

Å finne gode og spesifikke mål på arbeidsevne. Dialog mellom arbeidsgiver, NAV og andre aktører.

### Nøkler

- Nøkkel 1: Tidsubegrenset lønnstilskudd
- Nøkkel 2: Dialog – dialog - dialog

### Utfordring

Manglende toleranse for ikke å fungere 100 % i jobben sin. Holdninger i forbindelse med hvordan vi møter mennesker og oss selv.

### Nøkler

- Nøkkel 1: Fleksibilitet. Det er greit ikke å yte 100 % hele tida
- Nøkkel 2: Forankre IA i ledelsen
- Nøkkel 3: Synliggjøre suksesshistorier med fokus på ressurser
- Nøkkel 4: Styrke individets selvfølelse

### Utfordring

Få bort diagnosekravet på sykemeldingen – unngå sykeliggjøring. Fastlegens rammebetingelser og rolle (diagnosesetting og funksjonsbeskrivelse). Fastlegens dilemma: Symptomer og ressurser.

### Nøkler

- Nøkkel 1: Funksjon i relasjon til jobb
- Nøkkel 2: Samarbeidspartnere forstår og forholder seg til fastlegens rammebetingelser. Evt også organisatoriske endringer
- Nøkkel 3: Tett kontroll etter første sykemelding og god tid på andre møte

### Utfordring

Avstand mellom teori/loven og praksis og mange og koordinerende ledd.

## Nøkler

- Nøkkel 1: Felles målsetning
- Nøkkel 2: Formidle de gode historiene

## Utfordring

Lettere psykiske lidelser/plager og konflikt på arbeidsplassen

## Nøkler

- Nøkkel 1: Jobbe for et godt psykososialt arbeid på arbeidsplassen. Ledelsen tar ansvar
- Nøkkel 2: God dialog som utgangspunkt for hensiktsmessig tilrettelegging som fungerer for både arbeidstaker og arbeidsgiver

## Utfordring

Hvordan gi rett tiltak til rett tid til rett person

## Nøkler

- Nøkkel 1: Viktig med forskning og dokumentasjon om hva som fungerer i hvilke sammenhenger
- Nøkkel 2: Økt bestillerkompetanse hos Nav, fastlege og henvisere

## Utfordring

Hvordan øke arbeidsgivers ressurser og kompetanse?  
Hvordan kan arbeidsplassen bli en arena for helsefremmende prosesser?

## Nøkler

- Nøkkel 1: Styrke arbeidsgiver og organisasjon i forhold til IA-arbeid og forebyggende arbeid
- Nøkkel 2: Innføre lavterskeltilbud i kommunene som bedrifter kan bruke i sin IA oppfølging.

## Utfordring

Kan arbeidsgivere møte et økende krav om tilrettelegging og gradert sykemelding?

- Nøkkel 1: Forebygging og helsefremming. Vil ha mer takhøyde og humor, rett og slett mer kødd
- Nøkkel 2: Kulturbygging, forandring av holdninger og kommunikasjon. (Karlsson på taket)

## Utfordring

Hvordan gi oppfølging og skape motivasjon.

## Nøkler

- Nøkkel 1: Etablere eierskap og motivasjon for planen hos brukeren. Ved å co-designe planen i felleskap med brukeren, å la ressursorientert trening
- Nøkkel 2: Beredskap og trening (rehab) på senter før bruker reiser hjem. Innarbeide rutiner og mønstre med veiledning

## Utfordring

Hvordan finne arbeidsoppgaver på ordinær arbeidsplass for personer med nedsatt arbeidsevne?

## Nøkler

- Nøkkel 1: Skape allianse og dialog med arbeidstaker om det som planlegges
- Nøkkel 2: Få hjelp av eksterne, for eksempel bedriftshelsetjenesten og karriereveiledning