

Et mer inkluderende arbeidsliv - en reduksjon av sykefraværet ved Iglo Haugesund AS



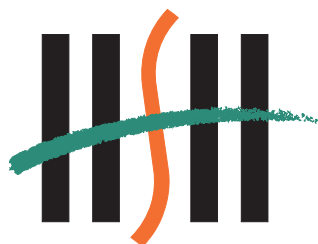
Hovedprosjekt utført ved Høgskolen Stord/Haugesund - Avd. for ingeniørfag

Studieretning HMS

Av : Bente Larsen Selle
Monica Therese Langedal
Siri Røssland

Haugesund

2002



Høgskolen Stord/Haugesund
Avdeling for ingeniørfag
Bjørnsonsgt. 45
5528 HAUGESUND
Tlf. nr. 52 70 26 00
Faks nr. 52 70 26 01

Oppgavens tittel Et mer inkluderende arbeidsliv – en reduksjon av sykefraværet ved Iglo Haugesund AS		Rapportnummer
Utført av Bente Larsen Selle, Monica Therese Langedal og Siri Røssland		
Linje Sikkerhet		Studieretning HMS
Gradering Åpen	Innlevert Dato 03.05.02	Veileder ved HSH Anna Kari Rasmussen
Oppdragsgiver Iglo Haugesund AS		Kontaktperson hos oppdragsgiver Sigurd A. Sande

Ekstrakt

Oppgaven omhandler arbeidsrelatert sykefravær. En presenterer og vurderer tiltak for å redusere sykefraværet ved Iglo Haugesund AS, og tiltak for å holde det på et lavt nivå. En ser også på om avtalen ”Et mer inkluderende arbeidsliv” er en aktuell løsning for Iglo-gruppen.

Etter synfaring, spørreundersøkelse og kontakt med ressurspersoner, har en kommet fram til at bedriften heller bør konsentrere seg om å forebygge i stedet for å redusere sykefraværet. En vil også anbefale Iglo-gruppen å bli en IA-virksomhet.

FORORD

På våren det 3. året av utdannelsen som sikkerhetsingeniører ved Høgskolen Stord/Haugesund, linje for helse, miljø- og sikkerhet (HMS) blir det utført et hovedprosjekt som bygger på alle foregående fag.

Etter en del diskusjon kom vi fram til temaet sykefravær. Dette er alltid et like aktuelt tema, da virksomheter med et høyt sykefravær kan ha mye å spare på å sette inn tiltak for å senke det. Særlig aktuelt er temaet i disse dager, da intensjonsavtalen om "Et mer inkluderende arbeidsliv" ble inngått mellom regjeringen Stoltenberg og partene i arbeidslivet i oktober i fjor.

Vi ønsket å ha prosjektet ved en bedrift som i sin produksjon hadde en del belastende arbeidsoppgaver, og det ble tatt kontakt med et par fiskeforedlingsbedrifter. Iglo Haugesund AS viste seg positive fra første stund.

Denne rapporten omhandler først og fremst Iglo Haugesund AS og er myntet på dem. Men de har fra før av et lavt sykefravær, og vi har derfor valgt å ta med tiltak som kan benyttes i alle bedrifter. Sånn sett kan det være en del andre som kan ha nytte av å lese rapporten.

I forbindelse med prosjektet er det en del personer vi ønsker å takke:

- Vår interne veileder Anna Kari Rasmussen for god veiledning og oppmuntring underveis.
- Vår eksterne veileder Sigurd A. Sande hos Iglo Haugesund AS for prosjektet, og for positiv innstilling gjennom hele perioden.
- Anne Tone Salte Andersen for uvurderlige innspill og veiledning.
- Paul Glenn for hjelp med digitale bilder, og for å være like blid etter n'te dag med masing etter nøkler til redigeringsrommet.
- Leif Anfinn Drange for hjelp til redigering av video.
- Hege Eriksen hos Iglo Haugesund AS for hjelp underveis.
- De ansatte ved Iglo Haugesund AS som gjorde det mulig for oss å gjennomføre prosjektet.
- Anne Jorunn og Elin ved Trygdeetatens arbeidslivssenter i Haugesund for å korrekturlesing av rapporten.

Haugesund, 03.05.02

Bente Larsen Selle

Monica Th. Langedal

Siri Røssland

SAMMENDRAG

Temaet i oppgaven er arbeidsrelatert sykefravær ved Iglo Haugesund AS. Dette er en fiskeforedlingsbedrift der mye av arbeidet er tungt og ensidig. Sykefravær er alltid et aktuelt tema, spesielt nå når regjeringen Stoltenberg og partene i arbeidslivet har inngått intensjonsavtalen "Et mer inkluderende arbeidsliv". Målene i avtalen er å redusere sykefraværet med 20%, tilsette flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne og øke den gjennomsnittlige avgangsalderen fra arbeidslivet. En ville se om denne avtalen var en aktuell løsning for Iglo-gruppen. Videre vil oppgaven presentere og vurdere tiltak for å redusere sykefraværet og holde det på et lavt nivå.

Etter en synfaring, spørreundersøkelse og et møte med ressurspersoner på Iglo Haugesund AS kom en fram til at bedriften heller bør konsentrere seg om å drive forebyggende arbeid enn å redusere sykefraværet siden det er så lavt allerede. Noe fravær vil alltid være normalt, for eksempel ved sykdommer som influensa med mer, og barns sykdom.

Det lave sykefraværet ved Iglo Haugesund AS kan det tyde på at det er lite misbruk av egenmeldingene, og en utvidelse av disse kan med fordel gjennomføres. Da sykefraværet deres er så lavt kan de konsentrere seg om de andre målene i IA-avtalen, som å tilsette flere personer med redusert funksjonsevne og å øke den gjennomsnittlige avgangsalderen.

I vurderingen av IA-avtalen, fant en at fordelene var større enn ulempene. Selv om en ikke vet noe om sykefraværet ved Iglo Manger AS, vil en allikevel anbefale Iglo-gruppen å inngå avtalen om "Et mer inkluderende arbeidsliv".

INNHold

FORORD	1
SAMMENDRAG	2
INNHold	3
1 INNLEDNING	5
1.1 HISTORIKK.....	5
1.2 GENERELT OM SYKEFRAVÆR.....	5
1.3 FRAVÆRSFAKTORER OG NÆRVÆRSFAKTORER.....	6
1.4 SYKEFRAVÆRSSTATISTIKK.....	6
1.5 BELASTNINGSLIDELSER.....	7
1.6 ET MER INKLUDERENDE ARBEIDSLIV	7
1.7 IGLO HAUGESUND AS.....	8
1.7.1 TPM-grupper	9
1.7.2 Sykefraværet på Iglo Haugesund AS	11
1.8 PROBLEMSTILLING.....	12
2 METODE	13
2.1 SYNFARING	13
2.2 SPØRREUNDERSØKELSE	13
2.3 TPM-MØTE.....	14
2.4 INKLUDERENDE ARBEIDSLIV	14
2.5 MØTE MED RESSURSPERSONER PÅ IGLO HAUGESUND AS.....	14
3 RESULTAT	15
3.1 SYNFARING I PRODUKSJONEN	15
3.1.1 Fra frossen fisk til farse	15
3.1.2 Fiskepudding	15
3.1.3 Fiskekaker	16
3.1.4 Pasteurisering.....	16
3.1.5 Pakking.....	17
3.2 SPØRREUNDERSØKELSEN.....	17
3.2.1 Kjønnfordeling og alder.....	17
3.2.2 Sykefravær som skyldes arbeidsmiljøet	18
3.2.3 Belastningslidelser.....	18
3.2.4 Treningsvaner.....	22
3.2.5 Psykososialt arbeidsmiljø	22
3.2.6 Inkluderende arbeidsliv.....	24
3.3 MØTE MED RESSURSPERSONER	24
3.3.1 Forslag til å lette arbeidsoppgavene	24
3.3.3 Forklaring til utsagn	25
4 DISKUSJON	26
4.1 DISKUSJON AV RESULTAT	26
4.1.1 Belastningslidelser.....	26
4.1.2 Trening	27
4.1.3 Psykososialt arbeidsmiljø	28
4.1.4 Redusert funksjonsevne	29
4.2 DISKUSJON AV METODE	29
4.2.1 Spørreskjema	29
4.2.2 Synfaring	31



4.3	TILTAK.....	31
4.3.1	Forslag til tiltak.....	32
4.3.2	Tiltak som er eller er planlagt gjennomførte	35
4.4	VURDERING AV IA SOM LØSNING FOR IGLO-GRUPPEN	36
5	KONKLUSJON	39
	LITTERATURLISTE	40
	VEDLEGG	42

1 INNLEDNING

1.1 HISTORIKK

At arbeidsmiljøloven kom i 1977 markerer et viktig årstall for arbeidsmiljø og arbeidsmiljø saker [1]. Men arbeidet med sykefraværet startet allerede rundt 1840. Den første frivillige sykekassen kom rundt 1840 og var et resultat av at menneskene begynte å få behov for økonomisk støtte, spesielt ved skader [2]. Tidligere var det storfamilienes plikt å ta seg av sine syke og skadde, men på denne tiden trakk menneskene inn til byene fra gårdene og begynte å arbeide i industri og fabrikker. Etter dette har en blant annet fått lover, Arbeidstilsyn og sykepenger. Arbeidstilsynet ble opprettet i 1892, og folketrygden ble gradvis innført i 1966 –1970. Dagens egenmeldingsordning kom i 1986. I 1988 fikk en sykemelding II, som i dag heter "Erklæring ved åtte ukers sykefravær fra lege". Først på slutten av 1980-tallet oppdaget virksomhetene det store sparingspotensialet som lå i aktivt og seriøst arbeid med sykefraværsreduksjon. Lov om yrkesskadeforsikring kom i 1990 og internkontrollprinsippet ble innført i 1992. I 1998 økte arbeidsgiverperioden, det vil si de dagene av et sykefravær som bedriften betaler, fra 14 til 16 dager [3].

1.2 GENERELT OM SYKEFRAVÆR

Registrering av fravær er lovpålagt både i Arbeidsmiljøloven og i Folketrygdloven. I følge Arbeidsmiljølovens §20 står det at "arbeidsgiveren skal sørge for at sykdom som har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen skal registreres." Og Folketrygdlovens §25-2 1.ledd pålegger alle virksomheter med mer enn 20 ansatte å føre statistikk over sykefravær og over fravær ved barns sykdom [1,4].

Sykefraværet varierer mye fra person til person, og fra bransje til bransje. Årsakene til at det varierer mye fra bransje til bransje er som oftest arbeidsmiljø, rekruttering og fordeling av ansatte etter kjønn og alder. Det viser seg at eldre arbeidstakere har færre egenmeldinger enn de som er yngre, men at de eldre gjerne har lengre fraværsperioder. De yngre arbeidstakerne har fravær som er korte og hyppige [3].

Kvinner har som regel mer fravær enn menn. Forskjellen kan begrunnes med faktorer som hjemmemiljø, fysisk arbeidsmiljø, fysisk belastning og psykososiale forhold. Mange av de mannsdominerte arbeidsplassene er fysisk for tunge for kvinner og mange kvinnearbeidsplasser er nettopp preget av tungt, statisk eller repetitivt arbeid [3].

Holdningene til sykefraværet er forskjellige. Noen tåler og utholder det meste av fysiske og psykososiale problemer i virksomheten, mens andre har det motsatt; er mye eller ofte syke og kanskje preget av kroniske problemer. De mestrer dermed verken det fysiske eller psykososiale arbeidsmiljøet særlig godt. Nå er det ikke slik i arbeidslivet at arbeidstakerne er enten eller. Det er også de som har en såkalt "normal" sykkelighet, det vil si at personene har en jevn helse med fravær som skyldes sykdommer som for eksempel influensa [3].

Ved fravær har enhver arbeidstaker fire egenmeldinger med inntil tre dager i løpet av en 12-måneders periode. Hvis en bare er borte i en eller to dager så har en brukt opp en egenmelding. Men er en syk lenger enn de tre dagene må en få det dokumentert av lege med en sykemelding. Arbeidsgiveren betaler de første 16 dagene av fraværet. Etter dette betaler folketrygden ut sykelønn i inntil ett år. Deretter går den sykemeldte over på attførings- eller rehabiliteringspenger som kan gis inntil ett år, dersom det er en mulighet for at den sykemeldte kan komme tilbake i arbeid. Hvis dette ikke er tilfelle kan det søkes om uførepensjon [3]. Det er også en ordning for den sykemeldte som heter aktiv sykemelding. I dette tilfellet går personen på arbeid i deler av sykemeldingsperioden. Ordningen ble innført i 1993 og er ikke en ekstra kostnad for bedriften utenom arbeidsgiverperioden. Bedriften må sørge for å finne oppgaver personen kan utføre [5].

1.3 FRAVÆRSFAKTORER OG NÆRVÆRSFAKTORER

Det er en del faktorer som styrer om du holder deg hjemme eller går på jobb. Disse kalles fraværsfaktorer og nærværsfaktorer. Noen eksempler på fraværsfaktorer er fysisk tungt arbeid, kjemiske stoffer og inneløst klima som arbeidsmiljø, ergonomiske forhold, psykososiale forhold, mangel på tilhørighet med mer. Nærværsfaktorer kan redusere sykefraværet ved at de ansatte er mer friske og at de går på jobb så sant de kan stå på beina. Eksempler på nærværsfaktorer er faglig utvikling og skapertrang, rotasjon, menneskelig utvikling, medbestemmelse, at en blir hørt på og respektert og at en får oppmuntring [3].

1.4 SYKEFRAVÆRSSTATISTIKK

Sykefraværet har økt sterkt i Norge siden midten av 1990-tallet. Antall sykefraværsdager som folketrygden dekker er økt fra 8,8 dager per sysselsatt i 1995 til 12,9 dager per sysselsatt i 2000. Dette tilsvarer en økning på 46%. Det er ca. 7% av de sysselsatte som står for ca. 80% av fraværet utover arbeidsgiverperioden, og det er først og fremst langtidsfraværet som har økt. Antall uførepensjonister har økt med 43 500 personer i samme periode. Av de personene som hadde brukt opp sykepengeretten sin i 1995 og som ble fulgt 5 år fremover til år 2000, er 43% uførepensjonister, 21% på rehabilitering/attføring, og i underkant av 30% er i arbeid [6].

På landsbasis er det Rogaland som har det laveste sykefraværet med 5% og Finnmark det høyeste med 8,2%. Her er det ikke tatt hensyn til at fylkene kan ha ulik næringsstruktur og alderssammensetning [7].

Utgiftene til sykepenger, rehabiliterings- og attføringspenger og uførepensjon var på 57,9 mrd. kroner i år 2000. Dette er en økning på 42,6% fra 1995, da utgiftene var på 40,6 mrd. kroner [8].

1.5 BELASTNINGSLIDELSER

Selv om lover og forskrifter sier at arbeidsmiljøet skal være for alle, og at arbeidet skal være meningsfullt, var det 3 585 sykdomstilfeller som skyldes arbeidsmiljøet i Norge i 2001, men det reelle tallet er imidlertid mye høyere. Det er antatt at 250 000 personer har helseplager som følge av arbeidsmiljøet. Dette er i hovedsak belastningslidelser og hørselsskader [9].

Definisjonen på belastningslidelser er: "Plager, smerter og ubehag som viser seg i kroppens muskler, sener og ledd, og som fører til nedsatt bevegelighet, redusert funksjonsevne og i siste instans sykemelding og uførhet" [10].

Om lag 20% av de yrkesaktive er rammet av en belastningslidelse. Det er flest kvinner som får belastningslidelser og faren for å få det øker med alderen. Hvert år er over 50% av begrunnelsene på sykemeldingene muskel- og skjelettlidelser. Det er også den vanligste diagnosen på uførepensjonister. Alle kan få belastningslidelser, unge helt ned til 15 år kan ha symptomer på det. Belastningslidelser er en stor kostnad for samfunnet. Det blir utbetalt om lag 20 mrd. til blant annet trygd, sykepenger, behandling og tapt produksjon [11,12].

Belastningslidelser kommer av ytre belastninger, og skyldes arbeidet en gjør. De kommer hovedsakelig av arbeidsoppgaver som er lette, men ensidige og gjentakende. Belastningslidelser er en fellesbetegnelse på de fleste muskel- og skjelettlidelser. Den delen av kroppen som utgjør de fleste tilfellene av belastningslidelser, er ryggen. Av menn i alderen 40 – 47 år er det 70% som har hatt ryggplager. Av disse er det 50% som har hatt sykefravær som skyldes ryggplager, og 30% av dem har hatt plager de siste tre månedene [13].

1.6 ET MER INKLUDERENDE ARBEIDSLIV

Regjeringen vil nå legge større vekt på at arbeidslivet skal være for alle. Det må derfor bli mer inkluderende og forholdene i den enkelte virksomhet må i større grad være lagt til rette for yrkesdeltakelse også for mennesker som ikke kan yte full innsats. Dette var utgangspunktet for intensjonsavtalen "Et mer inkluderende arbeidsliv" mellom sosialdepartementet, arbeids- og administrasjonsdepartementet og partene i arbeidslivet. Avtaleperioden er på vel fire år, fra 03.10.01 til 31.12.05. De operative målene for avtalen er [6]:

- å redusere sykefraværet med minst 20% for hele avtaleperioden i forhold til sykefraværsnivået for 2. kvartal 2001, i henhold til den sentrale sykefraværstatistikken
- å få tilsatt langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne enn i dag
- å øke den gjennomsnittlige avgangsalderen fra arbeidslivet

For å bli en inkluderende arbeidslivsvirksomhet (IA-virksomhet) må det underskrives en samarbeidsavtale mellom bedriften og trygdeetaten. Ved å inngå denne avtalen oppnår bedriftene visse fordeler.

Disse er [14]:

- anledning til å benytte "aktiv sykemelding" uten forhåndsgodkjenning av trygdeetaten
- fast kontaktperson i trygdeetaten som blant annet skal gi råd i vanskelige enkeltsaker
- bedriftshelsetjenesten mottar en egen refusjonstakst i folketrygden til oppfølging av langtidssykemeldte/uførepensjonister og om mulig få dem tilbake i arbeid
- øke egenmeldingene til åtte dager per fraværstilfelle med et øvre tak på 24 dager i løpet av en 12-månedersperiode

Ved inngåelse av en IA-avtale må virksomheten sette konkrete delmål på minst ett av de operative målene i avtalen. For de målene det ikke settes delmål på, må det begrunnes hvorfor. Det skal lages periodiske mål, handlingsplaner og rutiner for arbeidet [14].

IA-avtalen medfører en del plikter for både arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidsgiver skal ta initiativ til dialog og samarbeid med arbeidstakerne, følge opp den sykemeldte og komme med tiltak for å bedre arbeidssituasjonen for vedkommende. Det skal også etableres en generell og en individuell oppfølgingsplan. Den individuelle oppfølgingsplanen skal opprettes innen åtte uker av sykemeldingen. I tillegg skal arbeidsgiveren bidra til omskolering og etter- og videreutdanning for andre stillinger innen bedriften dersom det er mulig. Videre skal arbeidsgiver legge til rette for arbeidstakere med redusert arbeidsevne, og rekruttere og beholde eldre arbeidstakere. Arbeidsgiver er også ansvarlig for å føre fraværstatistikk [14].

Arbeidstakerne skal ha en dialog med nærmeste leder om egen funksjonsevne ved fravær. Når en er syk skal det gis snarlig beskjed til nærmeste leder om hvor lenge en forventer å bli hjemmeværende. Ved innlevering av egenmelding skal det belyses om fraværet skyldes arbeidet. Arbeidstaker skal være med i utarbeidelsen av egen individuell oppfølgingsplan og bidra aktivt i oppfølgingsarbeidet for å kunne komme tilbake i hel- eller deltidsarbeid [14].

Avtalen kan sies opp med en måneds varsel. Dersom dette ikke gjøres, varer avtalen like lenge som intensjonsavtalen. Avtalen skal skrives under av daglig leder, leder for trygdeetatens arbeidslivssenter og hovedtillitsvalgt/ansattes representant [14].

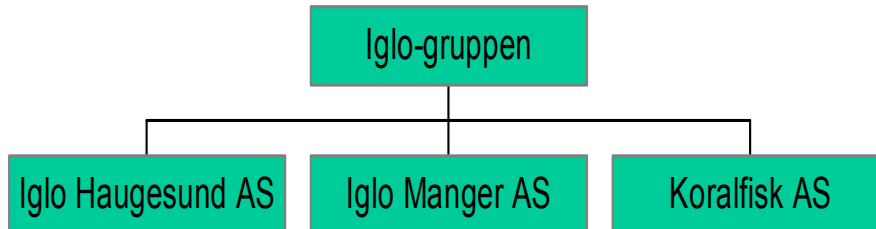
For å nå målene med et mer inkluderende arbeidsliv må det være et samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne. Både arbeidsgiver og arbeidstakerne på bedriften har et ansvar for arbeidsmiljøet [14].

1.7 IGLO HAUGESUND AS

Denne oppgaven omhandler Iglo Haugesund AS. Bedriften produserer tradisjonell fiskemat som fiskepudding og fiskekaker, der fiskepudding utgjør over halvparten av produksjonen. Bedriften har 34 ansatte, der tre arbeider i administrasjonen og resten

i produksjonen. Iglo Haugesund AS har også en søsterbedrift på Manger; Iglo Manger AS. Disse to bedriftene utgjør Iglo-gruppen. I tillegg er Iglo-gruppen en stor aksjonær i Koralfisk AS.

Organisasjonen til Iglo-gruppen:



Figur 1

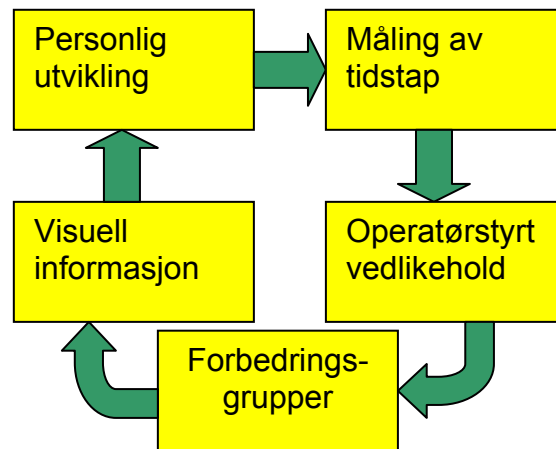
Iglo-gruppen står for ca. 30% av den samlede fiskematproduksjonen i Norge. Det meste av produktene går til butikker rundt om i Norge, og det er noe eksport av varer til Sverige, Spania og Tyskland. På sikt vil Norden bli et viktigere marked enn det er i dag for Iglo-gruppen.

1.7.1 TPM-grupper

Som et ledd i prosessen for å styrke sin posisjon innen sitt produktspekter, har Iglo Haugesund AS tatt i bruk forbedringsverktøyet TPM (Total Productivity Management). Det er i utgangspunktet en japansk ledelses- og arbeidsfilosofi som innebærer at hele organisasjonen arbeider systematisk med forbedringer av maskiner, utstyr, prosesser, arbeidsmetoder, rutiner og ledelse. Dette innebærer:

- måling av tapskilder og oppfølging mot effektivitets- og produktivitetsmål
- organisering av medarbeidere i forbedringsgrupper med fast møtetid, møteagenda og mandater til gjennomføring av tiltak
- struktur og orden på alle fellesområder (produksjons-, lager- og kontorområder)
- mål og måloppfølging på viktige prosesser i virksomheten kunngjøres på tavler
- utdanning og trening av operatør til enklere vedlikehold, slik at vedlikeholdsfunksjonen i bedriften i større grad konsentrerer seg om forebyggende vedlikehold

Grunnleggende elementer i TPM:



Figur 2: Figuren er hentet fra heftet "Mot verdensklasse gjennom kontinuerlig forbedring i bredt lagspill" [15]

En av hovedmålsetningene med metoden er å øke konkurransekraften gjennom blant annet bedre kvalitet på produkter og leveranse [15]. TPM kan benyttes i alle slags produksjonsvirksomheter som et verktøy til forbedring av både arbeidsmiljø, produktivitet og kvalitet.

TPM er primært et kvalitetsforbedringstiltak, men ved Iglo Haugesund AS blir det også benyttet som en del av internkontrollen. Kvalitetssikring og internkontroll behandles ofte som atskilte tema, men kan godt integreres i ett og samme system [16].

Kvalitetssikring er ikke lovpålagt, og hensikten er å redusere avvik, usikkerhet og risiko ved produksjon av varer og tjenester, og dermed øke produktiviteten. Med andre ord er det et ønske om lønnsomhet som ligger bak bruken av et slikt system [16].

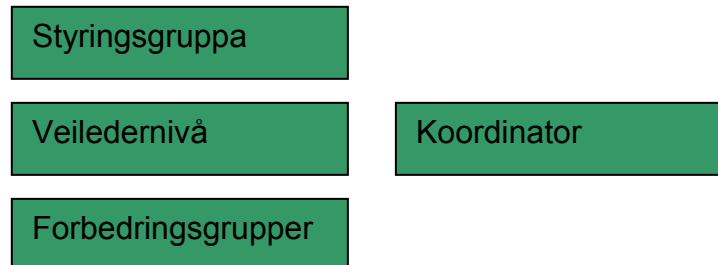
Internkontroll er derimot lovpålagt, og skal gi en bedre styring med bedriftens HMS-arbeid. Mens kvalitetssikring kan ses i et bedriftsøkonomisk perspektiv, må internkontroll settes i en samfunnsøkonomisk sammenheng. Dersom bedriften har dårlig internkontroll, faller kostnadene for sykefraværet, yrkessykdommer, helseskader, ulykker og miljøforurensninger i neste omgang på samfunnet [16].

TPM ble innført ved Iglo Haugesund AS i august 2001. Ordningen har en koordinator i kvart stilling, og medarbeiderne er inndelt i fem forbedringsgrupper, såkalte TPM-grupper. Foreløpig er det mest emner som angår rutiner, belastninger og det fysiske arbeidsmiljøet som blir tatt opp i gruppene, men en har nå så smått også begynt å ta opp psykososiale sider ved arbeidet. Grunnen til at dette ikke har blitt tema før, er at en må lære seg teknikken å snakke og samarbeide i grupper først. Psykososiale tema er gjerne sensitive, og det er ofte lettere å ta opp slike saker når en er blitt trygge på hverandre.

TPM drives på tre nivåer, se figur 3. Det nederste nivået er gruppene som de ansatte er delt inn i. Hver gruppe har en leder. Neste trinn er veiledergruppa, som består av

lederne fra de enkelte TPM-gruppene, TPM-koordinator og HMS-ansvarlig. Øverste organ er styringsgruppa, som består av TPM-koordinator, HMS-ansvarlig og daglig leder.

Støtteapparatet for organisering av TPM:



Figur 3: Figuren er hentet fra heftet "Mot verdensklasse gjennom kontinuerlig forbedring i bredt lagspill" [15]

Med bakgrunn i egne budsjetter og delegert fullmakt, blir mange av sakene løste på gruppenivå. Det er få saker som går helt opp i øverste organ, det vil si styringsgruppa, der de blir lagt frem for daglig leder. Alle gruppene har mandater til å sette i verk tiltak som koster opp til 1000 kroner. Dette gjelder som oftest saker innen avdelingen. Saker som angår mer enn en avdeling, og som koster opp til 5000 kroner, blir løste på veiledernivå. Større finansielle saker og saker som gjelder hele bedriften, som for eksempel større rutineendringer, går til styringsgruppa.

1.7.2 Sykefraværet på Iglo Haugesund AS

Sykefraværet på Iglo Haugesund AS har økt siden 1999, da de hadde et rekordlavt sykefravær på 1,38%. I 2000 var det oppe i 3,30% og i 2001 hadde de et sykefravær på 3,48%, noe som tilsvarer 339 dager. For 2002 har Iglo Haugesund AS et mål på å få sykefraværet ned i 2,25%, noe som tilsvarer ca. 219 dager. Bedriften har ført barns sykdom i sykefraværstatistikken på 3,48%. I følge trygdeetatens retningslinjer for føring av sykefraværstatistikk skal barns sykdom utelates [17]. Den reelle sykefraværsprosenten blir dermed 3,20% for 2001. Dette utgjør en forskjell på 8,24%. En har i oppgaven valgt å bruke de opprinnelige tallene, da feilen ble oppdaget ganske seint i oppgaven.

I forbindelse med sykefraværet utbetalte bedriften 171 729 kroner i sykelønn i 2001. I gjennomsnitt utbetales det ca. 872 kr per fraværsgdag. En sykefraværsgdag ble i år 2000 anslått til å koste ca. 2900 kroner [18]. Dette er mye høyere enn Iglo Haugesund AS sine tall, men denne summen er kun grunnlønnen. Alle tillegg som feriepenger, arbeidsgiveravgift og eventuell kvalitetsforringelse og produktivitetstap er ikke tatt med.

Under næringsmiddel- og drikkevareindustri som fiskeforedling går under er den gjennomsnittlige sykefraværsprosenten i siste halvår av 2000 og 2001 henholdsvis 8,5% og 8,75%. Som en ser ligger Iglo Haugesund AS sitt sykefravær på 3,48% langt under landsgjennomsnittet. Dersom en ser på sykefraværet for menn og kvinner hver for seg, ser en at menn har gjennomsnittlig sykefravær på 7,35% det siste halvår av 2000. Fram til siste halvår av 2001 stiger det til gjennomsnittlig 7,65%. Kvinners sykefravær i 3. og 4. kvartal i 2000 var gjennomsnittlig 10,6%, mens det for samme periode i 2001 var på 10,95% [19,20,21].

I løpet av oppgaveperioden skjedde det noen forandringer ved bedriften. Det ble avgjort at det skulle installeres en ny fiskepuddinglinje i mai dette året. Den vil ta bort flere av de mest belastende operasjonene. En valgte likevel å holde på problemstillingen, selv om aktualiteten til oppgaven ikke blir like stor. Fremdeles vil det bli utført belastende operasjoner ved bedriften, og en vet heller ikke om eller hvilke belastninger den nye linjen vil føre med seg.

1.8 PROBLEMSTILLING

Oppgaven går ut på å presentere og vurdere tiltak for å redusere sykefraværet fra 3,48% til 2,25%, og hvordan holde sykefraværet på dette nivået ved Iglo Haugesund AS. Videre har oppgaven som mål å motivere Iglo-gruppen til å bli en "IA-virksomhet" i henhold til intensjonsavtalen mellom regjeringen og partene i arbeidslivet som ble inngått 03.10.01.

Oppgaven er tredelt og problemstillingene er som følgende:

1. Hvordan redusere sykefraværet fra 3,48% til 2,25%?
2. Hvordan holde sykefraværet på 2,25%?
3. Er "Et mer inkluderende arbeidsliv" en aktuell løsning for Iglo-gruppen?

2 METODE

2.1 SYNFARING

Det ble gjennomført en synfaring i produksjonslokalene til Iglo Haugesund AS der en fikk omvisning og innsikt i produksjonen. En gjorde observasjoner på arbeidsoperasjoner og andre forhold med relevans til belastninger og sikkerhet. Disse observasjonene ble satt opp skjematisk, som en svært overflatisk risikoanalyse. Dette er en liten kartlegging av forhold som kan føre til arbeidsrelatert sykefravær, enten som følge av belastninger over tid eller av uhell/ulykker. Resultatet er blitt kalt "Observasjoner", og er å finne som vedlegg 1.

2.2 SPØRREUNDERSØKELSE

I tillegg til synfaringen ble det brukt et spørreskjema. Her er det muligheter for å få fram arbeidernes synspunkter, samtidig som belastninger og psykososiale forhold kan kartlegges.

Fordelen med bruk av spørreskjema er at det er raskt å administrere og å fylle ut. En har mange informanter, og skjemaet kan omfatte de fleste sidene av arbeidsmiljøet. Spørreskjema gir kvantifiserbart resultat som egner seg godt for sammenfattende rapporter. Ulempen er at informasjonen er preget av ja/nei-svar eller en skala, og er derfor svært unyansert med lite utfyllende kommentarer, noe som kan gi overflatisk kunnskap. Det er dessuten vanskelig å lage gode skjema, og det kan være krevende å tolke og se sammenhenger. [3,18]

Spørreskjemaet er prøvd gjort så enkelt som mulig, blant annet ved et enkelt språk, enkel utforming, enkel forklaring der det var behov for det, og åpning for kommentarer [3]. Sistnevnte gir svareren mulighet for å komme med egne meninger, kommentarer og tilleggsinformasjon for å unngå misforståelser. Ulempen med dette er at det blir vanskeligere å administrere datamengden. Da det er såpass få ansatte ved Iglo Haugesund AS, ble ikke dette ansett som noe problem. Videre ble det valgt å ha spørreskjemaet anonymt for å få fram mest mulig ærlige svar.

Med utgangspunkt i et tidligere utkast, og med hjelp fra faglitteratur og veiledere, ble resultatet et spørreskjema der det ble lagt vekt på spørsmål om belastninger og belastningslidelser, trivsel/innflytelse, mosjonering og innspill til hvordan man kan unngå arbeidsrelatert sykefravær. I tillegg ble det spurt om de hadde noen forslag til arbeidsoperasjoner som kan utføres av personer med redusert funksjonsevne med tanke på IA-avtalen. Spørreskjemaet er å se som vedlegg 2.

Spørreskjemaet ble gjennomgått med foreleser i forebyggende helsearbeid og justert litt før det ble lagt fram for daglig leder, tillitsvalgt og hovedverneombud på Iglo Haugesund AS. Et spørreskjema bør ikke brukes uten at det er godkjent av ledelsen og representanter for arbeidstakerne [3].

Undersøkelsen var på forhånd varslet gjennom oppslag fra daglig leder, og avdelingslederne var varslet muntlig. Selve undersøkelsen ble gjennomført i en

lunsjpause for å nå flest mulig av de ansatte. En valgte å være til stede under gjennomføringen fordi dette gjerne gir en høyere svarprosent på grunn av at en da kanskje føler seg mer forpliktet til å svare.

Resultatet ble presentert i form av diagrammer og tabeller.

2.3 TPM-MØTE

Et av Iglo Haugesund AS sine positive tiltak med tanke på de ansattes innflytelse på arbeidsplassen, er TPM-gruppene. Gruppene har møte annenhver fredag fra kl 14 – 15. For å se hvordan dette fungerer, var en deltakere ved et slikt møte. For å dekke størst mulig område i produksjonen, var en fordelt på tre forskjellige grupper. Dette ble også gjort for ikke å bli for mange på en og samme gruppe. En vet av erfaring at enkelte legger bånd på seg når ukjente er til stede.

2.4 INKLUDERENDE ARBEIDSLIV

I og med ønsket om å knytte en del av oppgaven opp mot prosjektet "Et mer inkluderende arbeidsliv", er det blitt lest en del om temaet. Litteratursøk har for det meste foregått over Internett. Særlig er intensjonsavtalen og samarbeidsavtalen mellom bedrift og trygdekontor studert nøye. I forbindelse med Inkluderende arbeidsliv deltok en på et foredrag om temaet i Tysvær kommune. Foredraget ble holdt av Trygdeetatens Arbeidslivssenter.

2.5 MØTE MED RESSURSPERSONER PÅ IGLO HAUGESUND AS

Da en skulle utarbeide forslag til tiltak, ble det valgt å ha et møte med ressurspersoner på Iglo Haugesund AS for å få tips til hva som kan gjennomføres. Disse personene var TPM-koordinator, tillitsvalgt og hovedverneombud. Det var på forhånd sendt ut spørsmål til ansatte der de ble bedt om å utdype noen av svarene i spørreundersøkelsen. Spørsmålene som ble sendt var:

- Hvilke arbeidsoperasjoner inneholder tunge løft, hva blir løftet og hva bærer en på?
- Hva kan en gjøre for å lage arbeidsoppgavene lettere?
- Hva bør gjøres for å unngå sykefravær som i hovedsak skyldes arbeidsmiljøet?
- Hva vil det si å bli flinkere til å forstå hverandre og at mennesker er forskjellige?

3 RESULTAT

3.1 SYN FARING I PRODUKSJONEN

Etter synfaring i produksjonen ble observasjonene satt opp skjematisk, se vedlegg 1.

Produksjonen ved Iglo Haugesund AS består av flekking og hakking av frosne fiskeblokker, produksjon av farse, tapping og steiking av fiskepudding og steiking av fiskekaker. Pakking og distribusjon inkluderer vakuumpakking av både fiskepudding og fiskekaker, etikettering og pakking av produkt i esker som videre pakkes på paller.

De fleste arbeidsoperasjonene innebærer rotering. En får da flere forskjellige arbeidsoppgaver, og dermed ulik belastning. I tillegg blir arbeidet mer variert når en behersker flere oppgaver.

I det følgende gis en presentasjon av det som ble funnet under synfaringen.

3.1.1 Fra frossen fisk til farse

Mange av arbeidsoperasjonene innebærer løfting, skyving og bæring. For eksempel blir blokker på 7,5 og 10 kg med frossen fisk løftet fra pall til pall etter at den er flekket (bilde 1). I dette området er det kaldt, men personen har på seg varmedress. Videre løftes blokkene fra pall til hakkemaskin (bilde 2). Bevegelsene innebærer bøyning av ryggen, men også armer og skuldrer blir belastet.

Ferdig hakket fisk kjøres i lave vogner til farsemaskinen. Vognene har nå fått håndtak, slik at en slipper å bøye ryggen når de skal trilles.



Bilde 1: Flekking av fisk.

Det løftes en del råstoff som fisk, mel, krydder m.m. Mel og krydder bæres i bøtter til farsemaskinen. Operasjonen sliter på armer og skuldrer, men innebærer også en del støving fra tørrvarene. Bedriften jobber imidlertid med å få en porsjonspakking av krydder og tilsetningsstoff for å løse dette problemet.



Bilde 2: Hakkemaskin. Her ser en også vognene det kjøres fisk i.

En stor vogn som tar 380 kg med farse må skyves mellom farsemaskin, fiskepuddingmaskin og steikemaskinen for fiskekaker. Skyving innebærer bruk av rygg, armer og ben.

3.1.2 Fiskepudding

Smøring av formene til fiskepudding foregår manuelt, noe som belaster "smørearmen". Etter tapping av fiskepudding i formene, plasseres de på stativ. Det er ingen heiseanordning for stativene her. En må derfor bøye seg langt ned for å plassere pudding på de nederste brettene og strekke seg for å nå de øverste.

Store, tunge stativ med fiskepudding skyves fra fiskepuddingmaskin til steikeovn, og fra steikeovn til kjølespiral. Skyvingen belaster ryggen, armene og skuldrene.



Bilde 3: Skyving av stativ med fiskepudding inn på heiseanordning ved kjølespiralen.

Ved den siste operasjonen er brettene i stativet fylt med kokende vann etter steikinga, noe som fører til at en er ekstra varsom for å unngå å søle varmt vann på seg. Hjulene har også en tendens til å gå i hver sin retning, noe som gjør det ennå tyngre å skyve.



Bilde 4: Fiskepudding legges på kjølespiralen.

Ved kjølespiralen kjøres stativene inn på en heiseanordning (se bilde 3).

Å ta fiskepudding ut fra formene og legge på båndet til kjølespiralen belaster ryggen. Vedkommende som utfører operasjonen må vri seg 180° når de tomme formene skal legges på bordet bak personen (bilde 4).

En operasjon som sliter særlig på ryggen er å ta vakuumpakkede fiskepuddinger og fiskekaker og legge i korgene som produktene pasteuriseres i (bilde 5). Korga vist på bildet er todelt, slik at når nederste del er full, legges øverste del ned. Når korgene er tomme, må en bøye seg langt ned for å legge produkter i bunnen. På slutten er en nødt for å reise seg for å plassere produkter på toppen. Vedkommende som utfører denne operasjonen roterer med de som pakker fiskekaker og fiskepudding.



Bilde 5: Vakuumpakkede fiskekaker legges i pasteuriseringskorg.

3.1.3 Fiskekaker

Ventilasjonsanlegget over området der fiskekakene blir steikte lager en gardin av luft for å hindre steikeos å komme ut i produksjonslokalet (bilde 6). Dette fører til trekk, og av den grunn var det mange som stengte igjen flere av ventilene over arbeidsområdet fordi de fikk stiv nakke av trekken.



Bilde 6: Steiking av fiskekaker. Her ser en ventilasjonsanlegget i overkant av bildet.

Pakking av fiskekaker er ensidig arbeid der ryggen må vris 90° hver gang fiskekaker tas fra kassen og legges i vakuumpakken. De som arbeider her roterer med den personen som legger fiskekakene i pasteuriseringskorgene.

3.1.4 Pasteurisering

Dette er den arbeidsoperasjonen som har minst belastninger. Den innebærer en del gåing



Bilde 7: Pasteurisering

fram og tilbake foran pasteuriseringskarene, og heising av vogner ut av og ned i dem. Vognene blir stabiliserte med den ene armen når de henger i lufta. Dette innebærer statisk arbeid for armen, selv om ikke arbeidet er langvarig hver gang (bilde 7).

3.1.5 Pakking



Bilde 8: Produkter legges i etiketteringsmaskinen

I pakkeavdelingen må tunge vogner skyves inn på etiketteringsmaskinen (bilde 8). Dette er svært tungt, og krever bruk av armer og rygg. Etter at produktene er pakket i esker, plasseres disse på paller (bilde 9).



Bilde 9: Slutten av pakkelinja

Eskene veier ca. 9,6 kg og skal løftes over skulderhøyde. Pallen med esker blir pakket i plastfilm og plassert på kjølelageret. Operasjonen innebærer bruk av jekketralle.

Videre fant en at nesten alle arbeidsoppgavene har en viss grad av ensidighet og gjentakelse. De gjentakende operasjonene har lette belastninger. En så at dette var oppgaver som i hovedsak belaster nakke/skuldrer og armer. Ryggen er vanligvis mest utsatt ved tunge løft, men pakking av vakuumerter fiskekaker og fiskepuddinger i pasteuriseringskarene belaster ryggen mye selv om oppgavene er lette. Operasjonen er vist på bilde 5.

3.2 SPØRREUNDERSØKELSEN

Resultatet som presenteres her er kommet fram gjennom spørreundersøkelsen ved Iglo Haugesund AS.

Alle resultatene vil ikke bli presentert her da alle ikke er like relevante for oppgaven. Det fullstendige resultatet er imidlertid å se som vedlegg 3.

Det var 26 personer som svarte på spørreundersøkelsen.

3.2.1 Kjønnfordeling og alder

Nasjonale fraværstatistikker viser at kvinner har mer fravær enn menn [20,21]. Yngre arbeidstakere har korte og hyppigere fravær, mens de som er eldre gjerne har lengre fraværperioder [3]. I 2001 hadde kvinnene ved Iglo Haugesund AS et sykefravær på 4,24% og mennene sitt var på 0,81%.

Av de som svarte på spørreundersøkelsen var det 18 kvinner og 8 menn.

Diagram 1 viser at aldersfordelingen er jevn blant de ansatte. 14 personer er under 40 år, mens 12 er over.

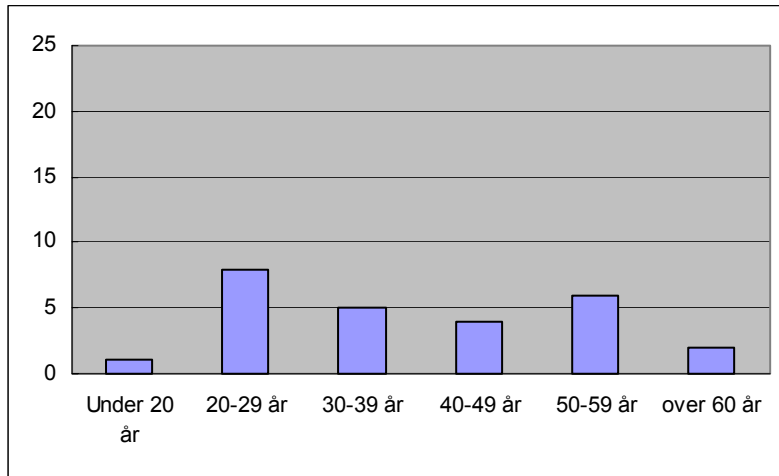


Diagram 1

Av diagrammet ser en at det er en person under 20 år, 8 personer er i alderen 20 – 29 år, 5 er i alderen 30 – 39 år, 4 er i alderen 40 – 49 år, 6 personer er i alderen 50 – 59 år mens 2 personer er over 60 år.

3.2.2 Sykefravær som skyldes arbeidsmiljøet

Arbeidsoperasjonene ved Iglo Haugesund AS er preget av tunge løft, skyving og ensidig arbeid. De ansatte er også til en viss grad utsatt for trekk og kulde.

I undersøkelsen var det 5 personer som sa at de har eller har hatt sykefravær som skyldes arbeidsmiljøet. 14 personer sa at de ikke hadde hatt det, mens 7 personer ikke har besvart spørsmålet.

Av de 5 som sa de har eller har hatt sykefravær som skyldes arbeidsmiljøet, sier alle at de har eller har hatt belastningslidelser.

18 personer sier at det utføres belastende arbeidsoperasjoner ved Iglo Haugesund AS, mens 7 personer mener det motsatte. En person har ikke svart på spørsmålet.

De belastende arbeidsoperasjonene som ble nevnt, er:

- Tunge løft
- Bæring
- Skyving
- Ensformige arbeidsoppgaver
- Tapping av fiskepudding

3.2.3 Belastningslidelser

Ved ensidig gjentakende arbeid og tunge løft blir kroppen utsatt for belastninger som kan være uheldige. I lengden kan disse utvikle seg til å bli belastningslidelser. Det er flest kvinner som får belastningslidelser og faren øker med alderen [11].

Av de spurte sier 15 personer at de har eller har hatt belastningslidelser. Av disse 15 er det 12 kvinner og 3 menn. 11 personer sier at de ikke har eller har hatt belastningslidelser.

Belastningslidelser fordelt på kvinner og deres alder er vist i diagram 2.

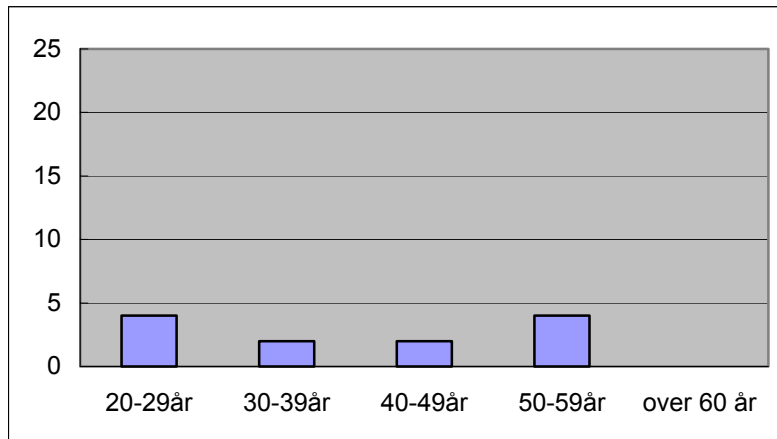


Diagram 2

En ser at det er flest kvinner i aldersgruppen 20 – 29 år og 50 – 59 år som har belastningslidelser. Det er 4 kvinner i hver av disse aldersgruppene. Det er 2 kvinner i hver av de to andre aldersgruppene, 30 – 39 år og 40 – 49 år. (I følge undersøkelsen er det ikke ansatt noen kvinner over 60 år ved bedriften).

Fordelingen av belastningslidelser på menn og deres alder er vist i diagram 3.

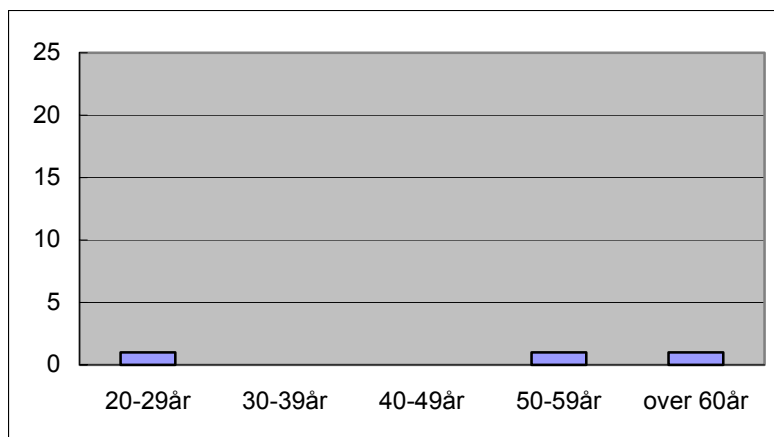


Diagram 3

Av diagram 2 og 3 ser en at det ved Iglo Haugesund AS er flere kvinner enn menn som har belastningslidelser. Diagram 3 viser at det er 3 menn som har belastningslidelser og disse er i alderen 20 – 29 år, 50 – 59 år og over 60 år.

Fordelingen av belastningslidelser i distribusjon og produksjonsavdelingene er vist i diagram 4.

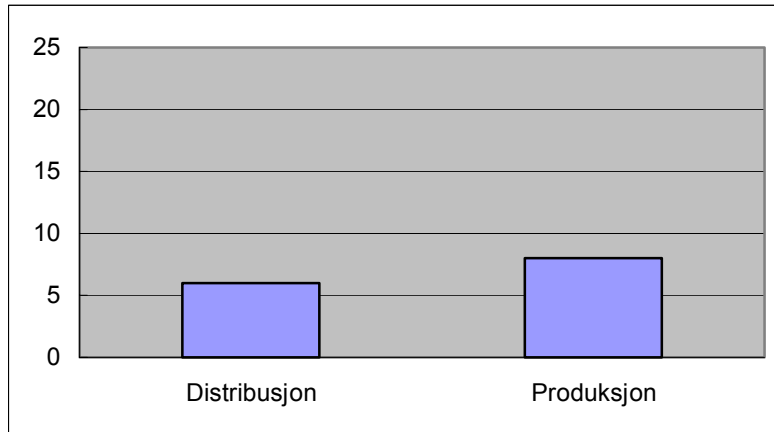


Diagram 4

En ser at det er flest personer med belastningslidelser i produksjonen, hvor dette utgjør 8 personer. I distribusjon er det 6 personer.

I arbeidsmiljø med lette, ensidig gjentakende oppgaver er det nakke og skulder som er mest utsatte, mens det ved tunge løft er rygg og armer det går utover.

Diagram 5 viser hvilke kroppsdeler som blir belastet ved Iglo Haugesund AS.

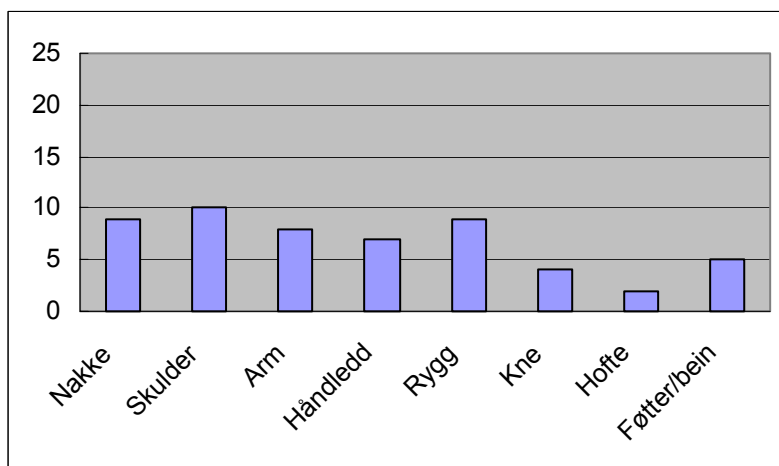


Diagram 5

Av diagram 5 ser en at det er i nakke, skulder, rygg, arm og håndledd de fleste sier at de har belastningslidelser.

For å se om belastningslidelsene oppstår på Iglo Haugesund AS, ville en vite om personene har hatt plagene lenge og om det har fulgt dem fra tidligere arbeidsforhold.

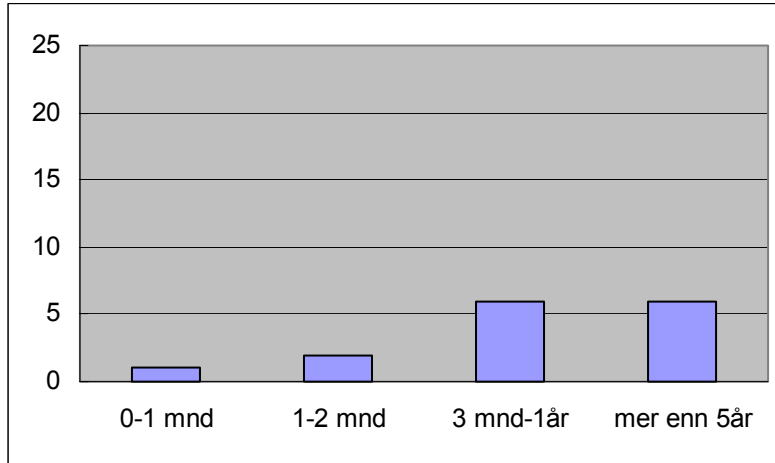


Diagram 6

Diagram 6 viser at flertallet av de spurte sier at de har hatt plagene mer enn 3 måneder, mens 3 personer har hatt plagene fra 0 – 2 måneder.

Av de spurte oppgir 3 personer at plagene har fulgt dem fra tidligere arbeidsforhold. Flertallet på 11 personer har ikke hatt plagene fra tidligere arbeidsforhold. En person har ikke svart på spørsmålet.

Belastningslidelser oppstår ikke momentant, men utvikles over tid. I diagram 7 ser en på om det er en sammenheng mellom ansettelsestid og belastningslidelser.

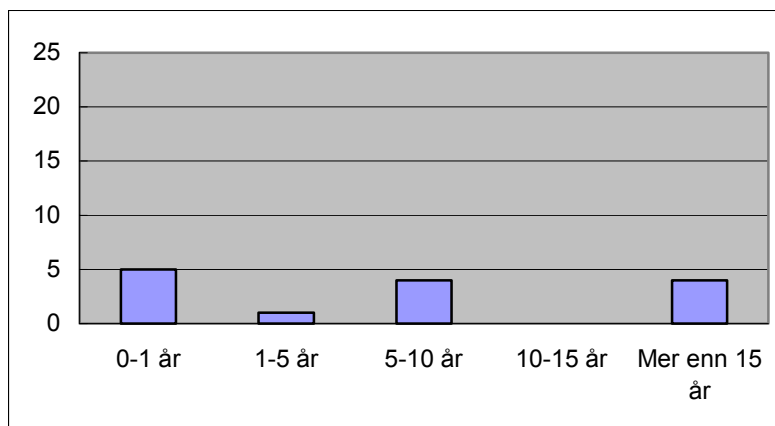


Diagram 7

Av diagram 7 ser en at det er de som har vært ansatt i 0 – 1 år som utgjør den største gruppen av de som sier at de har eller har hatt belastningslidelser.

Dette utgjør 5 personer. En person som har vært ansatt i 1 – 5 år har belastningslidelse. Fra 5 – 10 år og mer enn 15 år er det 4 personer i hver aldersgruppe.

3.2.4 Treningsvaner

Siden en vet at trim og mosjon kan forebygge skader, ønsker en å se på sammenhengen mellom de som trener og de som har belastningslidelser.

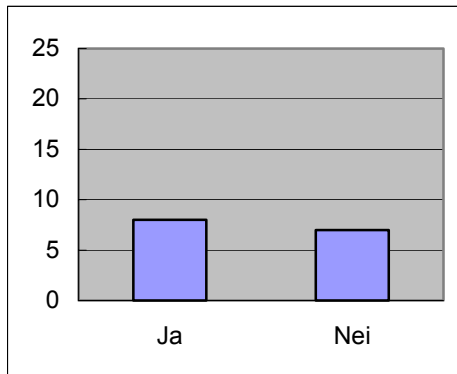


Diagram 8

Ut fra diagram 8 ser en at det er 8 av de 15 personene som sier de har/har hatt belastningslidelser som mosjonerer regelmessig. 7 personer mosjonerer ikke.

Iglo Haugesund AS har en avtale med Yes! Treningssenter der bedriften betaler 2/3 av treningsavgiften. Kun et fåtall på 8 personer benytter seg av dette tilbudet. 18 personer benytter seg ikke av denne treningsavtalen.

3.2.5 Psykososialt arbeidsmiljø

Psykososialt arbeidsmiljø inneholder de fire dimensjonene: personlig utvikling, sosialt samspill, organisatoriske forhold og organisasjonskultur. Ut fra disse dimensjonene kan en nevne en rekke ting som variasjon i arbeidet, opplæring, samarbeid, omtanke, organisering, tilrettelegging av arbeidet, normer og verdier [22].

Diagram 9 viser om de ansatte synes det er positivt å arbeide på Iglo Haugesund AS.

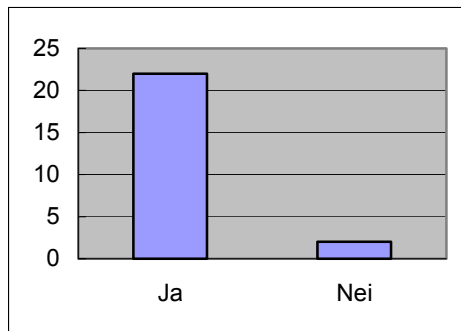


Diagram 9

Som en ser sier 22 personer at det er positivt å arbeide på Iglo Haugesund AS, mens 2 personer mener det motsatte. 2 personer har ikke besvart spørsmålet.

Faktorer som de ansatte mente gjorde det positivt å arbeide der var: positiv ledelse, greie arbeidskollegaer, variert arbeid, mulighet for utvikling og godt miljø.

Når det gjelder innflytelse i HMS-spørsmål, sier 12 personer at de føler de har innflytelse. 9 personer mener at de ikke har det. 5 personer har ikke svart på spørsmålet.

10 personer som sier at det er positivt å arbeide på Iglo Haugesund AS synes at de har innflytelse når det gjelder HMS-spørsmål. Av dem som synes det er positivt å arbeide der, men som føler at de ikke har innflytelse i HMS-spørsmål er det 7 personer.

Ser en på sammenhengen mellom innflytelse i HMS-spørsmål og ansettelsestiden kan en lage følgende tabell:

Ansettelsestid	Antall personer	Prosent
0 – 1 år	3 av 9	33 %
1 – 5 år	4 av 7	57 %
5 – 10 år	3 av 4	75 %
10 – 15 år	0 av 1	0 %
Mer enn 15 år	1 av 4	25 %

Tabell 1

Av de som har vært ansatt i kort tid (0 – 1 år) er det forholdsvis få som føler de har innflytelse i HMS-spørsmål.

Tabell 1 viser at det er mange av personene som har vært ansatt fra 5 – 10 år som synes de har innflytelse i HMS-spørsmål. Av de som har vært ansatt i mer enn 10 år er det få personer som føler at de har innflytelse.

Med utgangspunkt i sammenhengen mellom at det er positivt å arbeide på Iglo Haugesund AS og ansettelsestid får en følgende tabell:

Ansettelsestid	Antall personer	Prosent
0 –1 år	8 av 9	89 %
1 – 5 år	5 av 7	71 %
5 –10 år	3 av 4	75 %
10 –15 år	1 av 1	100 %
Mer enn 15 år	4 av 4	100 %

Tabell 2

Ut fra tabell 2 ser en at det er de som har vært ansatt i mer enn 10 år som synes det er positivt å arbeide på Iglo Haugesund AS, selv om også de andre gruppene har høy trivselsprosent.

3.2.6 Inkluderende arbeidsliv

Med tanke på at et av de operative målene ved IA-avtalen er at man skal ansette flere personer med redusert funksjonsevne, ble de ansatte spurt om det fantes oppgaver i deres avdeling som kunne utføres av personer med redusert funksjonsevne. Der mente et stort flertall på 18 personer at det ikke var oppgaver som kunne utføres av personer med redusert funksjonsevne. 7 personer mente at det fantes slike oppgaver i deres avdeling.

3.3 MØTE MED RESSURSPERSONER

Etter møte med ressurspersonene kom det fram andre arbeidsoppgaver som også er tunge. Omlegging av maskiner og skifting av formsett innebærer stor belastning av ryggen da en må bøye seg inn over maskinen for å få tak i formsettet. Forholdet er nå utbedret ved at en har fått en mobil vinsj til bruk ved slike arbeidsoppgaver.

Skifting av film på de forskjellige maskinene innebærer løfting av 25 – 30 kg tunge filmruller. Rullene må hentes på lageret, og bæres manuelt ut til en vogn.

Det blir også løftet en del kasser, paller og Brett med fiskepudding. Kassene med fisk veier 25 og 30 kg, mens brettene veier ca. 10 kg.

3.3.1 Forslag til å lette arbeidsoppgavene

De ansatte ble spurt om hva som kan gjøres for å lette arbeidsoppgavene, og deres forslag var:

- Være flinkere til å bruke hjelpemidler med hjul istedet for å bære alt
- Være flinkere til å hjelpe hverandre
- Løfteanordninger
- Motordrevet jekk

3.3.2 Forslag til tiltak for å unngå arbeidsrelatert sykefravær

En ville også høre hvilke forslag til tiltak de ansatte hadde for å unngå sykefravær som i hovedsak skyldes arbeidsmiljøet. De var kommet fram til følgende:

- En må bli hørt av ledelsen
- Positiv feedback fra hele linjen
- Trygghet over arbeidsoppgaver. En må føle at en mestrer jobben sin.

3.3.3 Forklaring til utsagn

En ville også ha en bedre forklaring på utsagnet "Bli flinkere til å forstå hverandre, at mennesker er forskjellige". Dette var et punkt som kom fram i spørreundersøkelsen. De ansatte mente at dette innebar:

- Å slutte med baksnakking
- Respektene hverandre
- Ha tålmodighet
- Vise toleranse

4 DISKUSJON

4.1 DISKUSJON AV RESULTAT

Fra innledningen ser en at sykefraværet for den type bedrift som Iglo Haugesund AS er, ligger rundt 8,5%. Dette er mye høyere enn Iglo Haugesund AS sitt, som var 3,48% i 2001. En ville i denne oppgaven se om noe av sykefraværet skyldtes arbeidsmiljøet. I denne forbindelse valgte en å konsentrere seg om belastningslidelser og psykososialt arbeidsmiljø.

En har kanskje en formening om at denne typen bedrifter sysselsetter et stort flertall av kvinner, og at de er i alderen fra 45 år og oppover. Ved Iglo Haugesund AS er kvinnene riktignok i flertall, men det er faktisk de i alderen 20 – 29 år som utgjør den største aldersgruppen. Ledelsen har arbeidet aktivt med å få en bredere alderssammensetning, så ut fra kartleggingen kan en si at de har lyktes med denne prosessen. Av diagram 1 så en at de andre aldersgruppene er noenlunde jevnt fordelt. En bred alderssammensetning hjelper både på arbeidsmiljøet og rekrutteringen til bedriften. Dette fordi en kan få utvekslet erfaringer og kunnskap mellom yngre og eldre arbeidstakere, samtidig som de eldre skaper balanse og trygghet blant de yngste.

4.1.1 Belastningslidelser

Flertallet av de ansatte mener at det utføres belastende arbeidsoppgaver ved bedriften. 5 personer sier også at de har hatt sykefravær som skyldes arbeidsmiljøet. Årsaken til fraværet er ikke kartlagt, men alle har svart at de har belastningslidelser. Ut fra dette er det nærliggende å tro at lidelsene kan være en årsak til fraværet.

15 personer sier at de har eller har hatt belastningslidelser, og ser en på kjønnsfordelingen er det et fåtall av dem som er menn. Det at Iglo Haugesund AS er en typisk kvinnebedrift må sees i denne sammenhengen, men tidligere forskning har funnet at kvinner er mer utsatte for belastningslidelser enn menn. Årsaker til dette er blant annet at kvinner har store usynlige belastninger i form av omsorgsarbeid og annet arbeid i hjemmet. Kvinnene har også økt sitt arbeidsområde betraktelig gjennom tidene, mens mennene ikke har utvidet sitt på samme måte [23]. Mennene er også fra naturens side fysisk sterkere enn kvinnene, og ved utførelse av samme arbeidsoppgaver kan dette være mulige årsaker til at det er flere kvinner enn menn som har belastningslidelser.

Av diagram 2 så en at det er kvinner i aldersgruppene 20 – 29 år og 50 – 59 år som er mest plaget med belastningslidelser. Diagram 3 viste at mennene er i forskjellige aldersgrupper. Ser en dette i sammenheng med ansettelsestiden, er det de som har vært ansatt fra 0 – 1 år og 5 år og oppover som har belastningslidelser. De som har vært der lenge er over lang tid blitt eksponert for de belastende arbeidsoperasjonene, mens nye arbeidstakere muligens har fått liten opplæring i arbeidsteknikk og dermed belaster kroppen feil. Kroppen blir også utsatt for uvante bevegelser som kan føre til at den reagerer umiddelbart. Den blir også svakere med årene, men dette kan til en viss grad kompenseres med bedre arbeidsteknikk [12].

Et fåtall av de ansatte har hatt plagene fra tidligere arbeidsforhold. Dette kan tyde på at de pådrar seg belastningslidelsene ved Iglo Haugesund AS. Å kartlegge mulige årsaker til belastningslidelsene er en krevende og komplisert prosess. Forhold som kan antas å ha innvirkning på belastningslidelser er medikamenter, røyking, alkohol, kulde, trekk, vibrasjoner, revmatiske sykdommer, bindevevssykdommer, personlighet/psyke, fritidsaktiviteter/idrett, organisering av arbeidet, psykososiale arbeidsmiljøfaktorer og genetisk utrustning [24]. En kan derfor ikke bare si at det er arbeidsoppgavene som er eneste årsak. Men tilrettelegging av arbeidsoppgavene er viktig fordi dagens mennesker tilbringer mye av tiden på arbeid. Arbeidsplassen blir derfor en viktig arena med tanke på å forebygge muskel- og skjelettlidelser.

Ser en på fordelingen av belastningslidelser mellom avdelingene produksjon og distribusjon, så er det flertall i produksjonsavdelingen. En av grunnene til dette kan være at flertallet av de som har svart på undersøkelsen arbeider i produksjonen. Men det er også i denne avdelingen det er flest tunge løft. Arbeidet innebærer også en del skyving og en del gjentakende arbeid. For begge avdelingene gjelder at det er vanskelig å ta seg en pause når en vil, siden det er kontinuerlig produksjon og en må stå på for å unngå flaskehals og produksjonsstopp.

Ut fra diagram 5 så en at kroppsdelen som de ansatte har plager i, er det nakke, skulder, arm/håndledd og rygg. Nakke og skulder er utsatt ved ensidige og lette belastninger, mens rygg og armer er utsatt ved tunge løft, bæring og skyving. Under synfaringen så en også at det var disse kroppsdelen som ble belastet under arbeidet.

4.1.2 Trening

En vet trening kan forebygge og reparere belastningslidelser [25]. Iglo Haugesund AS har en avtale med Yes! Treningssenter der de ansatte står fritt til å benytte seg av tilbudet. Bedriften betaler 2/3 av treningsavgiften. Litt interessant er det da å finne at av de 15 personene som har belastningslidelser, er det 8 som mosjonerer regelmessig og 7 som ikke gjør det. En ville ventet at tallene var annerledes. Det en skulle tro, var at det var flertallet som ikke mosjonerer. Men ut fra kartleggingen vet en bare at personene mosjonerer, ikke hvor lenge de har gjort det. Muligens bruker noen det som primærforebygging for å unngå belastningslidelser, mens andre bruker trening som sekundære tiltak for å reparere og hindre videre utvikling av plagene.

Et fåtall av de ansatte benytter seg av treningstilbudet. Mulige årsaker til det kan være arbeidstidsordningen. Når kontrakten ble inngått var det skiftarbeid, mens det nå er et system hvor noen arbeider fra kl 07 – 15 og en annen gruppe fra kl 09 – 17. Beliggenheten kan også spille inn fordi de ansatte bor geografisk spredt fra arbeidsplassen og treningssenteret. Ut fra antall brukere kan en si at dette treningstilbudet ikke fungerer helt etter hensikten

4.1.3 Psykososialt arbeidsmiljø

Det er litt overraskende at kun 12 personer føler at de har innflytelse i HMS-spørsmål, mot 9 som mener det motsatte. Siden en har innført TPM ved Iglo Haugesund AS skulle en tro at de ansatte føler at de har innflytelse gjennom disse gruppene. Men det er kanskje ikke alle som er helt fortrolig med bruken av dem ennå siden det er under 1 år siden oppstarten. Av den grunn er det ikke sikkert at de vet hvilket sterkt og bra verktøy de har gjennom disse gruppene.

I følge undersøkelsen kan det tyde på at det ikke er nødvendig med innflytelse i HMS-spørsmål for å synes at det er positivt å arbeide ved bedriften. Dette er litt interessant fordi undersøkelser viser at økt medbestemmelse ofte fører til høyere involvering og høyere trivsel. Det kan også se ut som at det er de som har vært ansatt fra 1 – 10 år som føler de har mest innflytelse i HMS-spørsmål (se tabell 1). Årsakene kan kanskje være at de som har arbeidet der i 0 – 1 år ikke helt vet hvordan de kan ha innflytelse, eller hvordan ting fungerer ved bedriften. De som har vært ansatt i over 15 år har kanskje problemer med å se ting på en ny måte, fordi en blir inngrodd i det som alltid har vært.

Økt medbestemmelse kan ses i sammenheng med at det har skjedd en utvikling med hensyn til hvilke krav arbeiderne stiller til jobben. Ikke minst de unge er misfornøyd med det tradisjonelt organiserte rutinearbeidet. Økt medvirkning i beslutningsprosessen betyr også at en kan få til en desentralisert beslutningstaking hvor de som er nærmest problemet også er sentrale i løsningen av det. En får på denne måten bedre utnyttet de ressursene bedriften har tilgjengelig, samtidig som det viser seg at løsningene gjerne blir bedre [26].

Det er ikke dermed sagt at en føler en har innflytelse selv om en har TPM-grupper. Å arbeide i grupper har sine fordeler og ulemper. Ulempen kan være at noen kan bli så engasjerte at andre ikke får bidra med sin erfaring og kunnskap. Det er vel heller et unntak at alle er like aktive i en gruppe. Noen trekker seg automatisk unna. Fordelene er at gruppediskusjoner kan bidra til å endre holdninger og atferd hos de ansatte samtidig som det kan bidra til å utvikle den enkelte. En kan utvikles både sosialt og kunnskapsmessig, noe som kan føre til økt mellommenneskelig forståelse. Det å arbeide i grupper kan bidra til å tilfredsstille sosiale behov. Opplever en samhörighet og fellesskap, bidrar det til å skape trivsel [26].

Når en ser på resultatene, så er det et stort flertall som sier at de synes det er positivt å arbeide på Iglo Haugesund AS. TPM-gruppene kan være en medvirkende årsak til dette. Men siden det er et forholdsvis nytt tiltak, er det også andre årsaker til at de ansatte synes det er positivt å arbeide på Iglo Haugesund AS. Dette kan være godt arbeidsmiljø, organisering av arbeidet og god ledelse.

Gjennom spørreundersøkelsen og møte med ressurspersonene ved Iglo Haugesund AS kom det fram punkt som kan ses i sammenheng med trivsel og mistrivsel. De ansatte nevnte personlig utvikling, lære seg nye ting, fremmer forslag til endringer og ikke være villige til å hjelpe hverandre. Det er lett å finne fram til faktorer i arbeidslivet som fremmer mistrivsel. En kan nevne i fleng: tunge løft, manglende tilpasning av

arbeidsplassen, glatte gulv, støy, for stor arbeidsmengde, stress og problematisk forhold til overordnede eller kollegaer [26].

De ansattes egne forslag til hvordan sykefraværet kan reduseres, er mindre baksnakking, at en må vise toleranse og respektere hverandre. En ser at alle disse faktorene går på det psykososiale arbeidsmiljøet. Det kan tenkes at en ikke er klar over at det i en gruppe alltid vil være forskjellige personligheter og at disse reagerer og handler ulikt. Noen er iverksettere, opprettholdere eller veiledere mens andre er nytenkere. Det er viktig at en forstår likheter og ulikheter mellom seg selv og andre. Noen foretrekker å gjøre arbeidsoppgavene på en måte, mens andre har helt andre metoder. Noen finner en raskt tonen med, mens andre typer oppfatter en som vanskelige og problematiske å kommunisere med. En må vite at det er bruk for forskjellige personligheter innad i en gruppe, og at alle disse personene har styrker og svakheter som er nødvendige å ha [27].

4.1.4 Redusert funksjonsevne

Flertallet av de ansatte mener at det ikke finnes arbeidsoppgaver for personer med redusert funksjonsevne i deres avdeling. Men om de ansatte har tenkt både på fysisk og psykisk funksjonsevne, vet en ikke. Men ut fra resultatet kan det tenkes at de kun har tenkt på det fysiske, siden bedriften per dags dato har noen personer som er inne på tiltak. En har kanskje ikke tenkt på dem som personer med redusert funksjonsevne.

4.2 DISKUSJON AV METODE

Sykefraværarbeid kan deles opp i fire faser. Det er igangsetting, kartlegging, tiltak og oppfølging. I denne oppgaven har en valgt å gå direkte fra problemet til løsningen. En brukte spørreskjema som kartleggingsmetode for å ha et bakgrunnsmateriale å gå ut fra når en skulle foreslå tiltak. Resultatene gir derfor i seg selv ikke svar på problemstillingen.

Bruk av alle fire fasene ville innebært en mye større involvering av de ansatte ved bedriften enn det som er gjort. Tatt i betraktning tidsrammen til prosjektet ville en heller ikke fått anledning til å følge opp bedriften i det videre arbeidet. Men disse fire fasene kan være en god arbeidsmetode for reduksjon og en kontinuerlig forbedring av sykefraværet [18].

4.2.1 Spørreskjema

Å lage et godt spørreskjema er vanskelig [18]. Spørsmålene må være enkle, raske å svare på og ivareta anonymitet. Det var vanskelig å lage et fullstendig anonymt skjema. Faktorer som alder, kjønn og avdeling ble tatt med for å kunne lage kryssreferanser i resultatene. Problemet var at et par av avdelingene er svært små, og det ble dermed mulig å finne ut hvem som har svart på skjemaet. Men en mener at måten resultatet er presentert på, stort sett har løst dette problemet.

Et godt utformet spørreskjema kan få fram god og relevant informasjon. Ved utforming av svaralternativ ble "vet ikke" med vilje utelatt for å tvinge svareren til å ta et standpunkt. Håpet var å få mer relevante svar. Mange "vet ikke" ville begrenset

verdien av informasjonen. Men under behandlingen av dataene så en at dette sannsynligvis har ført til at mange har svart blankt.

En av svakhetene med spørreskjema som metode, er alle feilkildene. En kan ikke stole blindt på resultatene en har fått, men må ta forbehold om ulike faktorer. I det følgende presenteres ulike feilkilder som kan ha hatt innvirkning på det en har funnet.

- Spørsmålene ble misforståtte. Grunner til dette kan være dårlig spørsmålsformulering eller bruk av faguttrykk. Det siste ble så langt som mulig prøvd unngått. Det arbeider dessuten en del fremmedspråklige ved bedriften, og spørreundersøkelsen var på at annet språk enn deres morsmål. Det er ikke alltid like lett å forstå ord og uttrykk på et fremmed språk.
- Dårlig plassering av spørsmål på spørreskjemaet, slik at de lett kunne overses. Dette gjelder spesielt spørsmål 5: Ansettelsesforhold. Svært få personer har krysset av her.
- Undersøkelsen ble gjennomført på et ugunstig tidspunkt. Det ble gjort i lunsjpausen, som ved Iglo Haugesund AS bare er 15 minutter. Det ble da knapt med tid til å svare på skjemaet, når en i tillegg skulle spise og prate med kollegaer. Den korte svartida kan også ha ført til at noen glemte å svare på enkelte spørsmål. Det hadde kanskje vært bedre om det hadde vært innleveringsfrist dagen etterpå, men dette kunne igjen ført til lav svarprosent da en føler seg mindre forpliktet til å svare når de som leverer ut spørreundersøkelsen ikke er til stede.
- Vedkommende tør ikke svare ærlig, enten fordi sidemannen kunne se hva en svarte på grunn av at en satt så tett eller at det ville komme fram av resultatene hvem som hadde svart hva.
- En fant ikke et svaralternativ som passet eller en glemte å svare. En del av spørsmålene var blanke, og dette kan være noen av grunnene.
- Feil tolking av svarene. Ulik utfyllingspraksis gjorde det til tider vanskelig å tolke svarene. Dette vil også avspeile seg i resultatet. Ved kryssreferering ble det tatt utgangspunkt i skjema der personen hadde besvart begge spørsmålene. Tallene i kryssreferansen stemmer derfor ikke nødvendigvis med tallene i det enkelte spørsmålet.
- Lite datamateriale som det er vanskelig å trekke en entydig konklusjon fra. Men på den annen side var det mange ansatte som svarte, så en vil tro at selve svarene er troverdige.
- En feilkilde som kan ha innvirkning på flere av resultatene, er forvirring omkring spørsmålet om hvor lenge du har vært ansatt. Dette på grunn av at Iglo Haugesund AS er en videreføring av Karmøy Fiskemat, og noen av de ansatte ble med videre. Derfor har kanskje noen svart hvor lenge de har vært

ansatt i Iglo Haugesund AS, mens andre har tatt sitt engasjement hos Karmøy Fiskemat med i betraktningen.

Som et alternativ til en spørreundersøkelse kunne en for eksempel brukt strukturerte intervju med faste spørsmål. Her har en direkte kommunikasjon med intervjuobjektet, og en kan få utdypende svar. Men det er tidkrevende og en måtte plukket ut et utvalg personer man ønsket å snakke med [18]. Ved bruk av spørreskjema ble nærmere 80% av de ansatte nådd. En annen ulempe med intervju er at noen av temaene kan fortone seg som sensitive for enkelte personer. Det kan derfor hende en ikke hadde fått ærlige svar.

Størrelsen på bedriften var en viktig faktor for valg av bruk av spørreskjema. Iglo Haugesund AS er en forholdsvis liten virksomhet, og dermed ble ikke datamengden fra spørreundersøkelsen u håndterlig stor. Dette har selvsagt også sine ulemper, da datamaterialet på sin side igjen blir lite.

4.2.2 Synfaring

Hovedhensikten med synfaringen var å få en bedre innsikt i produksjonen, og å observere arbeidsoperasjoner, samt uheldige bevegelser og mulige farer. Observasjonene ble notert ned, og satt opp skjematisk som en "minirisikoanalyse". I tillegg burde en hatt en liten samtale med dem som utførte arbeidsoperasjonene for å sjekke at vår forståelse var riktig. Resultatet fra observasjonene blir sett fra vårt ståsted, noe som kanskje ikke samsvarer med den opplevde situasjonen. Det er jo de som utfører jobben som vet hvor belastningene er, og som ofte har gode forslag til forbedringer. På den annen side kan vi som utenforstående se forhold de i bedriften har "sett seg blinde på", og tankegangen vår kan presentere nye løsninger som de ansatte ikke har tenkt på før.

Et alternativ til synfaringen kunne for eksempel vært deltagelse på en organisert vernerunde.

4.3 TILTAK

En del av oppgaven gå ut på å presentere og vurdere tiltak for å redusere sykefraværet ved Iglo Haugesund AS fra 3,48% til 2,25% og hvordan holde det på et så lavt nivå. Etter gjennomgang av spørreundersøkelsen og møte med ressurspersonene, har en kommet fram til at tiltak for å redusere sykefraværet i hovedsak bør konsentreres om psykososiale faktorer, mens tiltak for å holde sykefraværet lavt i større grad gjelder forebygging. Her ser en på belastninger både fysisk og psykisk.

For best mulig forebygging og behandling av belastningslidelser må en se på helheten og alle sider ved samfunnet der menneskene blir utsatt for belastninger [23]. Men å finne tiltak utenom arbeidsplassen vil være å dra oppgaven for langt.

Forebygging kan deles inn i tre strategier [24]:

- Primærforebyggende, der tiltakene er innrettet mot mulige problemer før de oppstår
- Sekundærforebyggende, der en vil hindre videreutvikling eller tilbakefall av plager
- Tertiærforebyggende, der en vil vedlikeholde et funksjonsnivå i en allerede oppstått sykdoms- eller problemsituasjon

En finner det viktig å legge en viss vekt på de ansattes egne forslag til løsning av problemstillingen. Disse er flettet inn blant de andre tiltakene. Men det er vanskelig å skille mellom tiltak for å redusere sykefraværet og tiltak for å holde sykefraværet på et lavt nivå. I det følgende blir derfor tiltakene presentert under ett.

4.3.1 Forslag til tiltak

Kurs og opplæring

- På grunn av tunge løft, skyving av tunge gjenstander og gjentakende arbeid, kan det gjennomføres kurs i løfteteknikk og forflytningsteknikk. Det har aldri vært avholdt noe lignende kurs ved bedriften tidligere. Kunnskap om hvordan løfting, bæring og skyving kan gjøres lettest mulig har til nå vært overført fra de som har arbeidet der en stund til de som er nye. En innføring i løfte- og forflytningsteknikk har som formål å lære hvordan en skal skyve og løfte for å få minst mulig belastning på utsatte kroppsdeler.
- Kurs der en lærer avspenningsøvelser og hvordan disse kan gjøres både på arbeid og hjemme. Lære om mikropauser og effekten av disse. Mikropauser er korte pauser (ca. 30 sekund) der muskelen henter seg inn etter et statisk arbeid. Mikropausene trenger ikke innebære fullstendig hvile. I stedet kan en bruke andre muskelgrupper ved å gjøre andre aktiviteter [36].
- Grundig opplæring i arbeidsoppgavene. Dette er viktig for å føle at en mestrer arbeidsoppgavene sine. Det er dessuten et viktig ulykkesforebyggende tiltak fordi det blant annet øker muligheten for å identifisere farer på et tidlig tidspunkt [28]. I følge bedriften selv er det lite tid til opplæring, og at dette er et punkt de kan bli bedre på. Bedriften har skrevne prosedyrer for opplæring av nyansatte i HMS-håndboken, og må passe bedre på at disse blir fulgte.
- Opplæring eller informasjon om hvordan personer på tiltak skal integreres i bedriften, og hvordan en skal takle ulike situasjoner for å gjøre hverdagen lettere.

Trening og fysisk aktivitet

Når fysisk aktivitet utenom arbeidet er nødvendig for å mestre arbeidssituasjonen, blir det regnet for å være et sekundærforebyggende tiltak [24]. Men trening er viktig både for å forebygge skader og restitusjon dersom det først har oppstått en skade. En studie ved to norske bedrifter viser effekten av regelmessig trening ved sykefravær. Det ble gjort et forsøk med personer med nakke-, skulder- og ryggproblemer og effekten av daglige avspenningsøvelser på arbeidet og regelmessig egentrening hjemme, med innlagt oppfølging og helseinformasjon. Det viste seg at det totale sykefraværet ble betraktelig redusert, og en konkluderte med at fysisk trening under

veiledning synes å være et effektivt og rimelig tiltak for å forebygge og redusere sykefraværet på grunn av belastningslidelser [25].

I denne sammenheng bør bedriftshelsetjenesten benyttes aktivt med veiledning og oppfølging, spesielt for personer som allerede har pådratt seg en belastningslidelse. Men også andre som ønsker det bør ha samme muligheten.

Kommunikasjon

For å få et godt samarbeid og godt arbeidsmiljø er det viktig med god kommunikasjon begge veier i linja. Forslag fra de ansatte for å få ned sykefraværet går blant annet ut på at en må bli hørt av ledelsen og få positiv tilbakemelding på arbeidet en gjør. Tilbakemeldingen må komme fra kollegaer, leder og daglig leder. Ros er viktig for selvfølelsen, og kan føre til at den ansatte velger en atferd som fører til ros [29].

Informasjon

Informasjon er et viktig punkt, og har flere funksjoner. Den er viktig for at en skal kunne utføre jobben sin og ta beslutninger. Informasjonen må være tilfredsstillende både nedover, oppover og horisontalt i organisasjonen, og mellom organisasjonen og omverdenen. Dette er en forutsetning for at en organisasjon skal fungere godt [29].

Det er mer problematisk å få informasjonen oppover enn nedover. Det oppleves ofte at ledelsen er dårlig informert om hva som foregår på lavere nivå. For at ledelsen skal kunne ivareta sin funksjon er det behov for å vite hvilke problemer som oppstår [29]. Ved bedriften har en prøvd å løse dette problemet med å bruke TPM-grupper.

Det er også viktig å informere hvilke mål det arbeides mot, slik at alle trekker i samme retning. Informasjonen er også viktig med hensyn til motivasjon og trivsel. Mangel på informasjon er et irritasjonsmoment [29]. Det er derfor viktig å informere godt om endringer som er planlagt gjennomførte.

Rotering mellom avdelingene

I dag er det rotering innen avdelingene, men det er egentlig rotering mellom avdelingene som er planen. Dersom dette gjennomføres vil en få flere forskjellige arbeidsoppgaver, og dermed ulik belastning. I tillegg vil en beherske flere oppgaver, og arbeidet blir mer variert. Det at flere personer kan ulike oppgaver, gjør bedriften mindre sårbar dersom noen er borte [18]. Ulempen med rotasjon er at det kollegiale nettverket på arbeidsplassen kan bli ødelagt, da alle må arbeide med alle, med utilfredshet som følge [30]. Det sistnevnte ble det også gitt uttrykk for ved bedriften. Under møtet med ressurspersonene kom det fram at ikke alle gikk like godt i lag, og at dette kunne skape en dårlig stemning.

Pausegymnastikk

I noen av pausene kan hele arbeidsstokken involveres i pausegymnastikk, der en får løst opp i musklene, for eksempel fem minutter et par ganger om dagen. En slik ordning krever noen ansvarlige personer som leder opplegget.

Sykefraværsoppfølging

Ved sykemelding over lengre tid må medarbeideren følges opp og oppmuntres til å komme tilbake til arbeidet. I denne perioden er det viktig å ikke miste kontakten med bedriften, jamfør avtalen om "Et mer inkluderende arbeidsliv". Bedriften bør etablere rutiner for oppfølging av sykemeldte, og disse bør legges i HMS-håndboka. Forslag til oppfølgingsplan er å se i vedlegg 4 og 5.

Innkjøp

Nytt utstyr må være brukervennlig. Brukeren bør tas med i planleggings- og innkjøpsprosessen. Dette vil kunne gi godt tilpasset og tjenlig utstyr [24].

Utstyr

For å gjøre arbeidsoppgavene lettere, kan det tas i bruk flere hjelpemiddel. Forslag til dette er:

- En må være flinkere til å benytte hjelpemidler med hjul i stedet for å bære alt. Dette forutsetter selvfølgelig tilgang til slike hjelpemidler
- Løfteanordninger ved operasjoner der det er mye strekk og bøy av ryggen.
- Bruk av motordrevet jekk: I dag er det en slik jekk i produksjonsavdelingen, men det burde også være en i pakkeavdelingen til bruk for dem som ikke kjører truck. En arbeidsoperasjon er å legge kartonger på 9,6 kg på en pall, og de siste kartonger må løftes over hodehøyde. Dette skal egentlig gjøres av en truck, men få ansatte har truckførerbevis. Det er ikke alltid at en av disse personene er tilgjengelige, og da blir det til at arbeidet gjøres manuelt. Og 20 kartonger på 9,6 kg blir til sammen 192 kg!
- Heiseanordninger for pallene der en flekker fisken og ved hakkemaskinen. Mulighet for heiseanordning i pasteuriseringsvognene.

Videre må en sørge for kontinuerlig vedlikehold av utstyret, for eksempel bedre vedlikehold av hjulene på vogner og stativ, slik at disse ikke henger seg opp.

Bredere kjønns sammensetning

Kvinnene er i stort flertall, og det er en allmenn oppfatning at det på en kvinnedominert arbeidsplass er mye baksnakking. En bredere kjønnsfordeling kan utbedre dette problemet.

Aktiv bedriftshelsetjeneste

Kurs og opplæring kan for eksempel holdes av bedriftshelsetjenesten. De bør også gi tilbud om fysioterapi. Helsekontrollene må være grundige for å fange opp eventuelle arbeidsrelaterte plager og sykdommer på et tidlig tidspunkt, slik at tiltak kan settes raskt i verk. Videre må bedriftshelsetjenesten følge opp undersøkelser de har gjort med tiltak. I følge avtalen Iglo Haugesund AS har med sin bedriftshelsetjeneste, skal arbeiderne ha helsekontroll hvert tredje år, mot hvert år som det har vært til nå. Det blir av arbeiderne satt spørsmålsteget ved denne praksisen, da det er en allmenn oppfatning at helsekontrollene bør komme hvert år. Det kan skje mye på et år, og særlig det første året man er ansatt.

Holdningsendringer

Holdningsendringer kan for eksempel gjennomføres som holdningskampanjer for å skape bedre arbeidsmiljø og mindre baksnakking.

Oppfølging

Oppfølging er viktig for å vise de ansatte at bedriften har handlekraft, og ikke bare består av ord og tomme løfter. Det viser også at de ansatte blir hørt og tatt på alvor. Oppfølging kan være å følge opp diverse tiltak, eller å følge opp ting som kommer fram under medarbeidersamtaler.

4.3.2 Tiltak som er eller er planlagt gjennomførte

For å vise at bedriften arbeider med HMS, finner en det formålstjenlig å nevne HMS-tiltak som allerede er gjennomførte ved Iglo Haugesund AS, eller som er planlagt gjennomførte:

- Innføring av TPM-grupper. I tillegg til å være et kvalitetsforbedrings- og internkontrollverktøy, er de et viktig forum for å løse blant annet problem med informasjon, særlig oppover i organisasjonen.
- Bedriften arbeider med å få porsjonspakker for krydder og tilsetningsstoffer for å få bort operasjonen med å bære bøtter med mel og krydder. Men det er viktig at porsjonspakkene i sin tur ikke blir for store, for da går hele vitsen med tiltaket vekk. Den nåværende ordningen støver en del, og råstoff blir liggende på gulvet eller svever i luften. En porsjonspakking vil bøte på støvproblemet, og i tillegg spare penger ved at mindre råstoff går tapt.
- Til omlegging av maskiner har en fått en mobil jekk. Til flytting av kasser har en fått en elektrisk jekk. På de lave vognene som den hakkede fisken blir kjørt i, har en fått håndtak.
- Med tanke på å bli bedre på opplæring, blir det arbeidet med å lage en kunnskapsmatrise der det blir satt opp hvilken kunnskap bedriften har bruk for, hva de har, og hva det er de trenger. Ut fra dette vil de da se hvilke tiltak som må iverksettes.
- Bedriften har arrangert et røykesluttkurs. Dette er svært positivt med tanke på de ansattes helse. Røykere har gjennomsnittlig høyere sykefravær enn ikke-røykere [31], og en har funnet at røyking kan være en innvirkende faktor ved belastningslidelser [23].
- Ved hver arbeidsplass er det oppslag om bruk av verneutstyr.
- Ny fiskepuddinglinje som skal være i drift fra 21.05.02. Dette fører til at mange av de belastende operasjonene går vekk. Den nye linja er en tunnelovn som både porsjonerer og steker puddingene. Farsen vil gå i rør fra farsemaskinen til tunnelovnen og til fiskekakemaskinen. Det innebærer derfor en eliminering av alle operasjoner fra farsen blir laget fram til vakuumpakking av fiskepudding. Når det gjelder produksjon av fiskekaker, vil denne være den samme fra og med steikinga. Imidlertid blir tempoet ved vakuumpakkingen av fiskepudding intensivert, og en vet heller ikke hvilke belastninger den nye produksjonslinjen vil føre med seg.

4.4 VURDERING AV IA SOM LØSNING FOR IGLO-GRUPPEN

Det er både fordeler og ulemper ved å bli en IA-virksomhet. I vurderingen må en ta begge sider med i betraktningen. Dersom en finner fordelene større enn ulempene bør en søke om å bli en IA-virksomhet. Når en inngår avtalen får en rett på utvidet egenmelding med inntil åtte dager i hvert fraværstilfelle med et øvre tak på 24 dager i løpet av en 12-månedersperiode. Det positive med dette er at en ikke trenger å gå til lege for en dags sykemelding dersom en må være borte fra jobben i fire dager. Legekøene kan dermed bli kortere slik at de som virkelig trenger lege kommer raskere til.

Ved å være hjemme bare en dag eller to har en med den eksisterende egenmeldingsordningen brukt opp en egenmelding. Dette gjør det lettere å være borte resten av dagene i egenmeldingsperioden også. En oppmykning av egenmeldingsreglene er en oppmuntring til folk som heller vil gå på jobb enn å være hjemme [32]. Men en utvidet bruk av egenmeldinger kan også lett føre til misbruk. Arbeidsgiver må ved inngåelse av en slik avtale velge å stole på sine ansatte. Ved mistanke om misbruk kan arbeidsgiver kreve sykemelding fra første fraværstid. Fra arbeidstakernes ståsted viser en utvidelse av egenmeldingene at arbeidsgiver har tillit til dem.

Norske Skog Skogn prøvde i 1998 ut en praksis der en kunne dele egenmeldingene opp i 12 enkeltdager i løpet av 12 måneder. Men i hvert fraværstilfelle kunne en bare ta ut egenmelding i tre dager etter hverandre som i den eksisterende ordningen. Dette førte til at det totale sykefraværet gikk ned fra 7,48% i 1997 til 5,85% i 1998. Antallet egenmeldinger økte svakt, men til gjengjeld ble antall sykemeldinger fra lege på inntil 14 dager redusert. I løpet av prøveperioden ble det ikke sett tegn til misbruk, og tilbakemeldingen på ordningen var positiv. Før denne prøveordningen var det årlig omkring 40 personer som brukte opp egenmeldingene sine, mens det med den nye ordningen nesten ikke var noen [32].

Det er et eget egenmeldingsskjema som skal brukes av IA-virksomheter. Her skal en ikke bare svare om det er egen sykdom, egen sykdom med sykemelding, innlagt på sykehus, barns eller barnepassers sykdom eller annet, men også om fraværet skyldes arbeidet. Selv om det er en rubrikk for annet er det ikke dermed sagt at de oppgir her at fraværet skyldes arbeidet. Den ansatte må ha en dialog med arbeidsgiver der egen funksjonsevne blir tatt opp. Dette kan være et problem for enkelte fordi det kan føles som en privatsak, men viser det seg at det blir satt inn tiltak for å bedre arbeidssituasjonen kan det hende at de ansatte åpner seg mer etter hvert.

Ved hjelp av dialog med den enkelte ansatte der fraværet skyldes funksjonsevnen kan tiltak bli satt inn hurtigere og den ansatte kan komme tilbake i jobb i deltid eller fulltid. Men det forutsetter at de ansatte er villige til å fortelle om egen funksjonsevne dersom sykefraværet er arbeidsrelatert.

Et eksempel på tiltak er aktiv sykemelding som nå kan settes inn uten forhåndsgodkjenning av trygdekontoret. Det er litt forskjellige meninger om hvordan

aktiv sykemelding fungerer i praksis. Fra 2000 til 2001 i perioden januar til september økte antall aktive sykemeldinger med 18,7%. Fungerende tryggedirektør Arild Sundberg sier "at aktiv sykemelding er et viktig virkemiddel til å opprettholde kontakten med arbeidsplassen, slik at det blir lettere å gjenoppta vanlig arbeid etter endt sykemelding" [33]. Mens i Dagens Næringsliv stod det at bruk av aktiv sykemelding hadde verken redusert utbetalingene av sykepengar eller fått folk raskere tilbake i jobb. Dette baserer seg på en undersøkelse blant 6000 ryggpasienter i fylkene Hedmark, Telemark og Troms [34]. Bruk av aktiv sykemelding kan skjule de reelle fraværsårsakene og overføre kostnadene til samfunnet. Dermed reduseres ikke kostnadene for samfunnet, de økes [35].

En annen fordel ved å bli en IA-virksomhet er at bedriftshelsetjenesten mottar en egen refusjonstakst fra folketrygden som skal brukes til oppfølging av langtidssykemeldte/uførepensjonister og om mulig få dem tilbake i arbeid.

Redusert arbeidsevne er et vidt begrep. Det kan være personer med en kronisk lidelse, belastningsslidelser, personer med psykisk lidelse og så videre. De kan fungere godt i et arbeid, mens de i en annen type ikke fungerer i det hele tatt. Egentlig kan vel de fleste arbeidsplasser ta i mot personer som har redusert arbeidsevne, en må bare definere hvilke lidelser de kan ha for å gjøre en jobb i en bestemt virksomhet. På Iglo Haugesund AS er det vanskelig for personer med større fysiske lidelser å arbeide på grunn av rotasjonen på de enkelte arbeidsoperasjonene. Men for de med psykiske lidelser kan det gå bra.

Når en inngår samarbeidsavtalen må en sette konkrete delmål på minst et av de operative målene. Men Iglo Haugesund AS har mulighet til å sette delmål på alle de tre operative målene fordi de per dags dato har flere personer på tiltak, og åtte personer i arbeid som er over 50 år. Dette gjør at det kan bli aktuelt å sette delmål på det operative målet om å tilsette personer med redusert funksjonsevne og å drive seniorpolitikk. Å holde på eldre arbeidstakere er aktuelt for de som passerer 50 år. Personer i denne aldersgruppen kan ha vanskeligheter med å få seg en ny jobb. På det første målet som omhandler reduksjon av sykefraværet, har Iglo Haugesund AS allerede et konkret delmål.

Skal en se litt kritisk på "Et mer inkluderende arbeidsliv" vil en se at de operative målene strider mot hverandre. Det første målet er at sykefraværet skal reduseres med 20% innen 2005, og det andre og tredje målet er at en skal tilsette flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne og øke den gjennomsnittlige avgangsalderen fra arbeidslivet. De to siste målene kan føre til at sykefraværet øker i stedet for at det blir redusert. Særlig langtidssykefraværet kan øke fordi eldre arbeidstakere gjerne har færre, men lengre sykefraværsperioder [35].

Som en del av oppgaven er det laget en skisse til plan for oppfølging av sykemeldte og en mal for individuell oppfølgingsplan, se vedlegg 4 og 5. Dette er ment som dokumenter Iglo-gruppen kan bruke som utgangspunkt dersom de velger å gå inn for å bli en IA-virksomhet. Forslagene må tilpasses den enkelte bedrift.

Iglo Haugesund AS har som tidligere nevnt anledning til å sette delmål på alle de tre operative målene i intensjonsavtalen. Når en ser på godene IA-avtalen gir, vil dette være en god løsning for Iglo-gruppen.

Men avtalen må ikke inngås ukritisk. Etter vår mening har Iglo Haugesund AS med sitt lave sykefravær mest å tjene på å forebygge. Det er viktig at de ansatte får god informasjon om prosjektet, og at de får være med på å avgjøre om bedriften skal gå inn for avtalen eller ikke.

En har fått inntrykk av at det er lite misbruk av egenmeldinger ved Iglo Haugesund AS, og denne ordningen kan med fordel utvides.

Goder og forpliktelser er utviklet til å kunne brukes i enhver bedrift, og avtalen burde også kunne benyttes på Iglo Manger AS.

5 KONKLUSJON

Problemstillingen gikk ut på å finne tiltak for å redusere sykefraværet og for å holde det på et lavt nivå. Til slutt vil en se om avtalen "Et mer inkluderende arbeidsliv" er en aktuell løsning for Iglo-gruppen.

Når en ser på Iglo Haugesund AS sin sykefraværstatistikk, så er denne svært lav. Ytterst få har sagt at de har hatt sykefravær som skyldes arbeidsmiljøet. Noe fravær vil alltid være normalt, som for eksempel ved sykdommer som influensa med mer, og ved barns sykdom.

Med det lave sykefraværet ser en det som viktigst for Iglo Haugesund AS å konsentrere seg om forebyggende arbeid for å hindre at det oppstår sykefravær som følge av belastninger eller dårlig arbeidsmiljø.

Det lave sykefraværet ved Iglo Haugesund AS kan det tyde på at det er lite misbruk av egenmeldingene, og en utvidelse av disse kan med fordel gjennomføres. Da sykefraværet deres er så lavt kan de konsentrere seg om de andre målene i IA-avtalen, som å tilsette flere personer med redusert funksjonsevne og å øke den gjennomsnittlige avgangsalderen.

I vurderingen av IA-avtalen, fant en at fordelene var større enn ulempene. Selv om en ikke vet noe om sykefraværet ved Iglo Manger AS, vil en allikevel anbefale Iglo-gruppen å inngå avtalen om "Et mer inkluderende arbeidsliv".

LITTERATURLISTE

1. Arbeidsmiljøloven
2. Bjørnson, Ø., Haavet, I. E.: Langsomt ble landet et velferdssamfunn – trygdens historie 1894 –1994 (ad Notam Gyldendal, 1994)
3. Bye, A.: Er du halt, kan du ride – håndbok i reduksjon av sykefravær (Kommuneforlaget, Oslo 1993)
4. Folketrygdloven
5. <http://www.dinside.no/page/art/4915.shtml>
6. st.prp. nr.1. Tillegg nr.1 (2001 – 2002)
7. <http://www.ssb.no/emner/06/02/sykefra>
8. <http://www.trygdeetaten.no/stat/basisrapport2001.pdf>
9. <http://www.arbeidstilsynet.no/info/idag/>
10. Lystad, A., Norsk sykepleieforbund – forhandlingsavdeling: Sett "diagnose" på arbeidsmiljøet! (1992)
11. NOU 1998: 18: Det er bruk for alle (Statens trykkeri, Oslo 1998)
12. Rasmussen, A.K.: Kompendium i arbeidsfysiologi (2001)
13. Ebeltoft, A.: Fra muskelverk til miljøaktivitet (Universitetsforlaget, 1986)
14. <http://www.trygdeetaten.no/arbeidslivssenter/veileder.pdf>
15. <http://www.samarbeidsutvikling.no/tpm.html> (Mot verdensklasse gjennom kontinuerlig forbedring i bredt lagspill)
16. Lindøe, P. H.: Kvalitetssikring og internkontroll (ad Notam Gyldendal, 1996)
17. <http://www.trygdeetaten.no/arbeidsgiver/veiledning-sykefravarsstatistikk.pdf>
18. Ellefsen, S. S., Lund, D., Klette, T. : Fra skippertak til system (revidert 2001)
19. <http://www.ssb.no/sykefra/tab-2002-03-14-03.html>
20. <http://www.ssb.no/sykefra/tab-2002-03-14-04.html>
21. <http://www.ssb.no/sykefra/tab-2002-03-14-05.html>
22. Vest – Agder Fylkeskommune: Håndbok – Psykososialt arbeidsmiljø (1999)
23. Fra belastning til utfordring og handling – Handlingsplan for forebygging av belastningslidelser (1994 – 98)
24. Moen, B.E., Berntsen, M., Sætersdal, L., Skjelfjord, L., Præsttun, A-G., Moe-Nilsen, R., Vatshelle, Å., Hollund, B.E.: Håndbok for bedriftshelsetjenesten, del 3 – Arbeidsmiljøfaktorer som belaster muskel-/skjelettsystemet, psykososiale arbeidsmiljøfaktorer og rusproblematikk (as Joh. Nordahls trykkeri, Oslo 1993)
25. <http://fysioterapeuten.no/200114/fagart3.htm>
26. Fischer, G., Sortland, N.: Innføring i organisasjonspsykologi (Tano, 1999)
27. Sjursen, R.: Forelesningsnotater i Prosjektstyring (2002)
28. Hovden, Ingstad, Mostue, Rosness, Rundmo, Tinmannsvik: Ulykkesforebyggende arbeid (Yrkeslitteratur as, 1992)
29. Busch, T., Vanebo, J. O.: Organisasjon, ledelse og motivasjon (Tano, 1995)
30. Graversgård, J.: Psykisk arbeidsmiljø – en veiledning (Tidens norsk forlag, 1998)
31. <http://www.vg.no/pub/vgart.hbs?artid=2115876>
32. Magasinet for fagorganiserte nr. 2, 2000; "Flere egenmeldinger ga lavere sykefravær" s. 25
33. Refleks nr.2 2002 (NITO); "Økt bruk av aktiv sykemelding" s. 15
34. http://www.dn.no/artikkel?ID=EPS_51735



35. http://www.fellesforbundet.no/vis_artikkel.php3?aid=1858&orgID=134
36. Åstrand, I.: Arbets fysiologi (Graphic System AB, 1990)

VEDLEGG

OBSERVASJONER

PRODUKT	ARBEIDSGAVER	BEVEGELSE	FARE
Farse	<ul style="list-style-type: none"> • Ta papp og plastikk av fisken ("kle av fisken") • Legge fisken på en lavere palle • Ta fisken fra pallen og opp på maskinen som hakker fisken • Kjøre vognene med den opphakkede fisken til maskinen som lager farse • Vognene settes inntil en heis • Bære bøtter med mel og krydder fra de store kassene til maskinen som lager farse 	<ul style="list-style-type: none"> • Bøyer ryggen • En kraftig bøyning av ryggen • Vognene er lave, og må derfor bøye seg når man skal kjøre disse 	<ul style="list-style-type: none"> • Kan kutte seg med kniven som brukes til å ta av pappen og plastikken med • Glatte gulv ⇒kan falle • Slitasje på rygg og armer
Snabb	<ul style="list-style-type: none"> • Ferdiglagede fiskepuddingsnabber faller opp i en vogn • Når vognen er full må den dyttes opp en liten skrå helling i gulvet 	<ul style="list-style-type: none"> • Dytte den oppover, benytte rygg og armer 	<ul style="list-style-type: none"> • Glatte gulv • Hjulene kan henge seg opp ⇒vognen blir tyngre å skyve

<p>Fiskepudding</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formene må smøres for hånd • Formene settes på et høyt stativ med mange hyller • Farsen kjøres fra maskinen som lager den til maskinen som porsjonerer ut puddingen i passe porsjoner • Puddingen helles opp i formene og settes inn igjen i stativet • Når stativet er fullt, kjøres det til stekeovnene • Brettene blir fylte med vann • Etter steking skal stativene kjøres til transportbåndet og kjøres inn på en heis • Puddingen tas ut av formene og veltes opp på båndet, som fører den inn i en kjølespiral • Pakking av fiskepudding og plassering i vogner 	<ul style="list-style-type: none"> • Stå rett opp og ned, smører formene • Skyver vogn med farse i • En vri på ryggen for å ta formene av brettene bort til maskinen og tilbake igjen, må og bøye seg når man skal ned til de nederste hyllene • Skyver stativene ⇒bruker armer, rygg og ben • En vri på øverste del av ryggen når puddingen skal tas fra brettet og når formene skal plasseres på et annet bord • En vri på øverste del av ryggen når puddingen skal tas fra transportbåndet til vakuumpakking • En bøying av ryggen når den ferdigpakke puddingen skal ned i vognen 	<ul style="list-style-type: none"> • Belaste "smørearmen" • Glatte gulv • Vridning og slitasje på ryggen • Hjulene kan sette seg fast ⇒tyngre å skyve • Hull i gulvet som stativet kan sette seg fast i ⇒varmt vann skulper over kanten, de kan brenne seg • Slitasje/vondt i ryggen • Vondt i ryggen
---------------------	--	--	--

Fiskekaker	<ul style="list-style-type: none"> • Vognene med farse kjøres til maskinen som steker kakene, og farsen blir pumpet opp i maskinen • Maskinen trykker ut kakene • De flytter seg bortover i maskinen • Maskinen snur kakene når de er halvveis i maskinen • Kakene går over til et transportbånd, inni en kjølespiral og videre til pakking • To personer tar kakene fra kassene som de lander i og opp i plastemballasje • En person tar de ferdigpakkede fiskekakene og legger dem ned i en vogn 	<ul style="list-style-type: none"> • En person må stå å se at kakene blir trykt ut, dersom det ikke skjer må personen hjelpe litt til • En person må se at kakene snur seg når de skal og ikke havner oppå hverandre • Vri på øverste del av ryggen når kakene skal tas fra kassene og plasseres opp i der de vakuumpakkes • Bøyning på ryggen når de ferdigpakkede kakene skal plasseres i vogner 	<ul style="list-style-type: none"> • Hjulene kan settes fast • Glatte gulv • Kan treffe noen med de store vognene til farsen dersom en ikke er forsiktig • Trekk fra ventilasjonsanlegg ⇒stiv/anspent nakke • Transportbåndet er lavt og personer kan treffe det med hodet
Pasteurisering	<ul style="list-style-type: none"> • Vognene med produktene går først ned i kaldt vann før de senkes ned i et basseng med varmt vann slik at temperaturen stiger igjen 	<ul style="list-style-type: none"> • En person som styrer denne 	<ul style="list-style-type: none"> • Glatte gulv • Kjettingen som løfter opp vognene kan ryke

Pakking	<ul style="list-style-type: none"> • Vognene kjøres inn i en heis og produktene tas ut av vognene og opp på et transportbånd • Etikettene blir satt på av maskinen • Produktene blir så pakket opp i esker • Eskene blir plassert på paller, disse pallene blir plassert på en heis og heist opp til passelig høyde • Pallene blir dratt på en jekketralle til maskinen som pakker alle eskene i plast 	<ul style="list-style-type: none"> • Sidelengs bøyning av ryggen for å få produktene fra vognen til transportbåndet • Må stå å se at de blir plassert riktig • Liten bøy av ryggen • Bruker rygg, armer og ben for å dra jekketralle 	<ul style="list-style-type: none"> • Trekk fra kjølerom og åpne dører (bare i kortere perioder) ⇒fryser/kalde muskler ⇒belastningsskader
---------	---	--	---

SPØRREUNDERSØKELSE

Generelt

1. Kjønn: Kvinne
Mann
2. Alder: under 20 år 20-29 år 30-39 år
40-49 år 50-59 år over 60 år
3. Hvor lenge har du vært ansatt?
0-1 år 1-5 år 5-10 år
10-15 år mer enn 15 år
4. Stillingsandel: Full stilling
Deltid
5. Ansettelsesforhold: Fast ansatt
Vikar/ekstrahjelp
6. Hvilken avdeling jobber du i?
Produksjon Distribusjon Teknisk Adm.
7. Har du eller har du hatt sykefravær som i hovedsak skyldes arbeidsmiljøet?
Ja Nei

Belastninger/belastningslidelser

8. Blir det utført belastende arbeidsoperasjoner på Iglo? Ja
Nei
Hvis ja, hvilke(n)? _____
- (Med belastende arbeidsoperasjoner menes arbeid som belaster muskler, bindevev, sener eller ledd og som kan føre til smerter i disse.)
9. Dersom ditt arbeid innebærer belastende operasjoner, hvilke(n) kroppsdeler er da utsatt for belastninger?

10. Har du forslag til hva som kan gjøres for å redusere belastningen?
Ja Nei

Hvis ja, skriv forslag her:

11. Har du eller har du hatt belastningslidelse(r)? Ja Nei

Hvis ja, hvor? (Her kan du sette flere kryss)	Nakke	<input type="checkbox"/>	Rygg	<input type="checkbox"/>
	Skulder	<input type="checkbox"/>	Kne	<input type="checkbox"/>
	Arm	<input type="checkbox"/>	Hofte	<input type="checkbox"/>
	Håndledd	<input type="checkbox"/>	Føtter/bein	<input type="checkbox"/>

(Med belastningslidelser menes smerter, verk, stivhet eller funksjonsnedsettelse i muskler, bindevev, sener eller ledd.)

12. Dersom du har svart ja på spørsmål 11:

a) Har du hatt plagene lenge?

0-1 mnd	<input type="checkbox"/>	3 mnd-1 år	<input type="checkbox"/>
1-2 mnd	<input type="checkbox"/>	mer enn 5 år	<input type="checkbox"/>

b) Har plagene fulgt deg fra tidligere arbeidsforhold?

Ja Nei

13. a) Plages du av for mye støy? Ja Nei

b) Bruker du hørselsvern i soner der dette er påbudt?

Ja Nei

Hvis nei, hvorfor ikke?

14. Synes du det er nok lys på arbeidsplassen din? Ja Nei

Trivsel/innflytelse

15. Synes du det er positivt å arbeide på Iglo?

Ja Nei

Hvis ja, hvorfor?

16. Føler du at du har innflytelse i helse-, miljø og sikkerhetsspørsmål (HMS)?

Ja Nei **Diverse**17. Trimmer/mosjonerer du regelmessig? Ja Nei

(En trimøkt er minst 20 minutter, og du bli svett og andpusten. Det kan f. eks. være å gå rask tur, lagidrett, treningssenter og lignende. Med regelmessig menes minst en gang pr.uke)

18. a) Benytter du deg av treningstilbudet Iglo har på Yes! Treningssenter?

Ja Nei

b) Hvis nei, hvorfor ikke?

c) Vil du vurdere å benytte deg av tilbudet? Ja Nei

19. Har du ideer om hva som kan gjøres for å unngå sykefravær som i hovedsak skyldes arbeidsmiljøet?

Ja Nei

Hvis ja, skriv dette her:

20. Mener du at det finnes arbeidsoppgaver i din avdeling som kan utføres av personer med redusert funksjonsevne?

Ja Nei

Hvis ja, hvilke?

(Med redusert funksjonsevne menes evne til å utføre arbeid på tross av sykdom eller lyte (fysisk eller psykisk). Funksjonsevnen må sees i forhold til arbeidet som skal utføres.)

Tusen takk for hjelpen!

RESULTAT FRA SPØRREUNDERSØKELSEN

VEDLEGG 3

1. Kjønn

Kvinne	18
Mann	8

2. Alder

Under 20 år	1
20 – 29 år	8
30 – 39 år	5
40 – 49 år	4
50 – 59 år	6
Over 60 år	2

3. Hvor lenge har du vært ansatt ved Iglo Haugesund/Karmøy Fiskemat?

0 – 1 år	9
1 – 5 år	7
5 – 10 år	4
10 – 15 år	1
Mer enn 15 år	4

4. Stillingsandel

Full stilling	20
Deltid	3
Ikke svart	3

5. Ansettelsesforhold

Fast ansatt	14
Vikar/ekstrahjelp	3
Ikke svart	9

7. Har du eller har du hatt sykefravær som i hovedsak skyldes arbeidsmiljøet?

Ja	5
Nei	14
Ikke svart	7

8. Blir det utført belastende operasjoner ved Iglo Haugesund AS?

Ja	18
Nei	7
Ikke svart	1

Hvis ja, hvilke?

- Løfte kasser
- Tappe fiskepudding
- Dra stativ
- Skyving
- Ensformig arbeid

- Bæring
- Tunge løft

9. Dersom ditt arbeid innebærer belastende operasjoner, hvilke(n) kroppsdel(er) er da utsatt for belastninger?

- Rygg
- Bein
- Armer

10. Har du forslag til hva som kan gjøres for å gjøre arbeidsoppgavene lettere?

- Mer rullering
- Løfteanordning
- Bedre skotøy
- Bedre vedlikehold av hjul på vogner

11. Har du eller har du hatt belastningsslidelser?

Ja	15
Nei	11

Hvis ja, hvor?

Nakke	
Skulder	
Arm	
Håndledd	
Rygg	
Kne	
Hofte	
Føtter/bein	

12. Dersom du har svart ja på spørsmål 11:

a) Har du hatt plagene lenge?

0 – 1 mnd	
1 – 2 mnd	
3 mnd – 1 år	
Mer enn 5 år	

b) Har plagene fulgt deg fra tidligere arbeidsforhold?

Ja	4
Nei	11

RESULTAT FRA SPØRREUNDERSØKELSEN

VEDLEGG 3

13. a) Plages du av for mye støy?

Ja	10
Nei	15
Ikke svart	1

b) Bruker du hørselsvern i soner der dette er påbudt?

Ja	
Nei	
Ikke svart	

14. Synes du det er nok lys på arbeidsplassen din?

Ja	25
Nei	1

15. Synes du det er positivt å arbeide på Iglo Haugesund AS?

Ja	22
Nei	2
Ikke svart	2

16. Føler du at du har innflytelse i HMS-spørsmål?

Ja	12
Nei	9
Ikke svart	5

17. Trimmer/mosjonerer du regelmessig?

Ja	14
Nei	12

18. a) Benytter du deg av treningstilbudet Iglo Haugesund AS har på Yes! Treningssenter?

Ja	8
Nei	18

b) Hvis nei, hvorfor ikke?

- Trener andre steder
- Kan ikke
- Tiden strekker ikke til

c) Vil du vurdere å benytte deg av tilbudet?

Ja	
Nei	
Ikke svart	

19. Har du ideer om hva som kan gjøres for å unngå sykefravær som i hovedsak skyldes arbeidsmiljøet?

- Større innflytelse fra arbeiderne
- Visse større respekt
- Bli flinkere til å forstå hverandre, at vi alle er forskjellige
- Psykososiale tilbud
- Gjøre arbeidsoppgavene lettere

20. Mener du det finnes arbeidsoppgaver i din avdeling som kan utføres av personer med redusert funksjonsevne?

Ja	
Nei	

Hvis ja, hvilke?

INDIVIDUELL OPPFØLGINGSPLAN

GENERELT

Navn	
Fødsels- og personnummer	
Adresse	
Postnummer	Sted
Telefon	
Dato første sykedag	

ARBEID

Stilling
Stillingsandel
Avdeling
Arbeidstid

NÆRMESTE LEDER

Navn
Stilling
Telefon

VERNEOMBUD/TILLITSVALGT

Navn, verneombud
Telefon
Navn, tillitsvalgt
Telefon

ÅRSAKEN TIL SYKEMELDINGEN

- Det fysiske arbeidsmiljøet
- Det psykososiale arbeidsmiljøet
- Organisatorisk
- Andre forhold

HVA KAN GJØRES FOR AT DU SKAL KOMME TILBAKE I JOBBEN DIN?

- Mer rullering
- Organisering
- Andre arbeidsoppgaver
- Opplæring
- Stillingsandel
- Hjelpemidler
- Andre tiltak

BESKRIV KORT HVA JOBBEN DIN GÅR UT PÅ

NÆRMESTE LEDER SIN VURDERING AV DEN ANSATTES PROBLEMER I JOBBEN

TILTAK

Tiltak	Tidspunkt	Ansvarlig

KONKLUSJON

Underskrift arbeidstaker

Underskrift leder

OPPFØLGINGSPLAN FOR SYKEMELDTE VED IGLO HAUGESUND AS

Ved sykefravær	Den ansatte	Nærmeste leder	Daglig leder	Kontor/personal	Lege/trygde- og arbeidskontor
1.dag	Gi beskjed til nærmeste leder. Si noe om lengden på fraværet og om det skyldes arbeidsmiljøet.				
Hvis alle egenmeldinger er oppbrukt.	Levere sykemelding fra første dag.	Samtale med arbeidstaker ved friskmelding.		Gi beskjed om legeerklæring fra 1.dag.	
4.dag	Levere sykemelding fra lege. Informere om situasjonen og anslå lengden av fraværet.	Vurdere kontakt med den sykemeldte	Støtte nærmeste leder til å følge opp sykemeldt arbeidstaker.	Registrere fraværet.	Vurdere aktive virkemidler som f.eks. aktiv sykemelding
Etter 16 dager	Levere inn forlenget sykemelding. Vurdere aktiv sykemelding.	Kontakte den sykemeldte og følg opp. Vurder tilrettelegging eller alternativt arbeid. Legg vekt på mestring og funksjon.		Refusjonskrav til trygdekontoret for sykefraværet utover 16 dager.	Kan når som helst innhente egenopplysninger fra den sykemeldte og en redegjørelse om tilrettelegging av arbeidet fra arbeidsgiver. Vurdere aktive virkemidler.
Etter 4 uker	Levere inn forlenget sykemelding.	Tilbud om samtale. Lag oppfølgingsplan for å lette evt. tilbakeføring til jobb.			
Etter 8 uker	Levere inn "Erklæring ved 8 ukers sykefravær" fra lege.	Hold kontakt, send ut post, møteinnkallinger ol.			"Erklæring om ved 8 ukers sykefravær" til trygdekontor med en vurdering av muligheten til å bli arbeidsfør og en redegjørelse for videre behandling.

Ved sykemelding	Den ansatte	Nærmeste leder	Daglig leder	Kontor/personal	Lege/trygde- og arbeidskontor
Etter 12 uker		Hold jevn kontakt med den sykemeldte. Informere om økonomiske vilkår og attføringsmuligheter.	Sende kvartalsvis rapport til styret om det samlede fraværet.	Sjekk vedtak om fortsatt sykepenger etter 12 uker. Ved manglende refusjon: vurdere lønnstopp, sykepenger direkte fra trygdekontoret.	
6 måneder NB! Ved ansettelse mindre enn 5 år, faller den spesielle ansettelsesbeskyttelsen etter AML § 64 bort.				Rehabilitering eller uføretrygd. Krav bør settes fram før sykepengeåret er utløpt for å unngå opphold i ytelsen.	
Etter 9 måneder	Vurdere søknad om yrkesmessig eller medisinsk rehabilitering, uføretrygd evt. søke om pensjon dersom det ikke er mulig med tilbakeføring til arbeidet.	Hold fortsatt kontakt med den sykemeldte. Arbeid med tiltak.		Orienterer den sykemeldte om dato for opphør av sykepenger. Refusjonskrav til trygdekontoret.	Etter 39 uker sender trygdekontoret brev til den sykemeldte med tilbud om samtale og dato for opphør av sykepenger.
Etter 12 måneder NB! Ansettelsesbeskyttelsen etter AML § 64 faller bort.	Yrkesmessig eller medisinsk rehabilitering. Dersom det ikke er sannsynlig at en kommer tilbake til jobben, vurderer søke permisjon eller vurderer å skifte jobb. Retten til sykepenger opphører.		Saksbehandle permisjonssøknad. Legge inn lønnstopp. Vurdere videre arbeidsforhold.	Stoppe sykepengeutbetalingen.	
Etter 24 måneder	Vurdere muligheten for yrkesmessig eller medisinsk rehabilitering, gjeninntreden i arbeidslivet, alternativt slutte og søke pensjon.	Følg opp og oppsummer situasjonen.	Avslutte ansettelsesforholdet. Ved uførepensjon kontakt forsikrings-selskapet som forvalter tjenstepensjon.		