

Arbeidsgiverlosen holder folk i jobb



Truls Eskelund

«Hadde du vært i arbeid for ti år siden, hadde jeg hatt en jobb nå.» Foran meg står en kvinne i 50-årene. Jeg har vært på Verdensdagen for psykisk helse i Sandefjord, og orientert om ordningen med arbeidsgiverlos. «På grunn av angsten min ble jeg skjøvet ut,» fortsetter hun. «Jeg møtte liten forståelse for at jeg kunne ha dårlige dager, fra sjefen min og fra kolleger.»

I min forrige jobb som tiltakskonsulent i en attføringsbedrift undret jeg meg stadig over hvorfor våre anstrengelser for å tilpasse arbeidstakerne til arbeidsmarkedet ikke alltid førte fram. Attføringsbedriften hadde kontakt med arbeidsgivere som så det som sin menneskeoppgave og samfunnsplikt å ansette mennesker som hadde falt ut av arbeidslivet, eller hadde vansker med å skaffe seg arbeid. Likevel fikk vi det ikke til å fungere. Kunne årsaken være at mange arbeidsgivere var så opptatt av at de som ble ansatt, skulle møte presis kl 07.00 mandag morgen – kanskje etter flere år uten jobb? Jeg selv har vansker med å komme i gang etter noen ukers sommerferie. Hva da med mennesker som hadde vært borte fra arbeidslivet i ett år – to år – flere år? Var vi for opptatt av å tilpasse arbeidssøkerne til arbeidslivet, framfor å tette gapet mellom forventninger og forutsetninger?

Jeg ble derfor glad da jeg fikk tilbud om jobb som en av to arbeidsgiverloser i Vestfold – et pilotprosjekt som skal bidra til å bygge ned terskelen hos arbeidsgivere for å beholde og ansette mennesker med lettere psykiske lidelser. Dette ga meg en anledning til selv å heve blikket og arbeide mer systemrettet.

Arbeidsgiverlos er forankret i Nasjonal Strategiplan for arbeid og psykisk helse 2007–2012, og skal fremme et bedre samarbeid mellom helsetjenesten og NAV for å få mennesker med psykiske lidelser til å beholde jobben, eller komme i jobb. I 2006 gjennomførte Rådet for psykisk helse en undersøkelse blant bedriftsledere om deres holdninger til psykisk helse og til ansatte med psykiske problemer. En næringslivsleder uttalte der at psykisk sykdom er skumlere enn kreft. Stigmatiseringen syntes å være et problem i arbeidslivet.

Ved å utfordre vedkommende på hva angsten hennes var og betød for arbeidsevnen, klarte vi å tilrettelegge slik at hun kunne være i jobb

I et møte i brukerforum for arbeidsgivere i 2008 var satsingen på psykisk helsevern i Vestfold tema. Samtalen engasjerte og synliggjorde et udekket behov på mange arbeidsplasser for et sted å søke råd og hjelp for arbeidsgivere med ansatte med psykiske lidelser og/eller rusproblemer. Dette var den utløsende faktoren til at fylkeskoordinatorerne i Vestfold og Vest-Agder søkte Arbeids- og velferdsdirektoratet om midler til arbeidsgiverlos. Ved utgangen av 2008 var det ansatt to arbeidsgiverloser i hvert av pilotfylkene, og i løpet av våren 2009 fulgte fem fylker etter: Aust-Agder, Telemark, Akershus, Nord-Trøndelag og Troms, hver med en los. Prosjektperioden varer ut 2010. Men: Det er også viktig at arbeidsgivere og andre bruker ordningen – slik at den blir varig.

Tanken er at ledere skal lære seg å kjenne igjen symptomer på psykiske lidelser tidlig, for derved å kunne iverksette hensiktsmessige tiltak så raskt som mulig. Mennesker med lettere psykiske lidelser er målgruppen. Samtidighet i behandling og arbeid ser ut til å være en suksessfaktor. Arbeidsgiverlosen skal gi hjelp til selvhjelp. Felles bakgrunn for losene er at de har videreutdanning i psykisk helsearbeid, veilederkompetanse og erfaring fra feltet.

Helsefremmende arbeidsmetoder står sentralt. Vi skal bidra til at arbeidsgiveren blir i stand til å gi ansatte målrettet hjelp og støtte. Vi skal være tilgjengelige samtalepartnere når arbeidsgiveren føler behov for det. Vi skal ikke overta ansvaret, men dele kunnskap og gi trygghet til å ha denne gruppen i arbeid. Arbeidsgiverlosene skal bidra til å bygge opp kompetanse som løser floker, og være en del av arbeidsgiverens fundament i møte med fremtidige utfordringer.

Har vi nådd målet? Erfaringer vi har høstet, kan tyde på at vi er på god vei. Tilbakemeldinger fra arbeidsgivere befester dette inntrykket, flere gir uttrykk for at de har kommet et stykke videre etter samarbeidet.

Typiske saker involverer både arbeidsliv og privatliv. Det kan dreie seg om samlivsbrudd, med påfølgende konsentrasjonssvikt og søvnvansker. Da kan det være lett å tenke sykmelding for vedkommende. Men med små og ofte enkle midler kan disse være i full jobb. Et eksempel er mannen midt i 30-årene, med nyopplevd samlivsbrudd. I samtale med nærmeste leder forteller han om sine utfordringer, og at han vurderer sykmelding. Lederen tar kontakt med NAV Arbeidslivssenter. Som arbeidsgiverlos snakker jeg med lederen, bidrar til å normalisere og orientere om hvordan en lettere depresjon kan påvirke arbeidsevnen. Resultatet ble at bedriften mottok økonomisk kompensasjon fra NAV, og arbeidstakeren kunne være i jobb med full lønn, selv om han i en periode av livet ikke kunne yte ett hundre prosent. For arbeidstakeren innga dette trygghet, han kunne komme og gå etter hvordan dagsformen var.

Enkelte arbeidsgivere er usikre på hva de kan si til mennesker som sliter med angst eller depresjon. Her kan arbeidsgiverlosen bidra til at samtalen blir så god som mulig. Utgangspunktet er at arbeidsgivere og ledere skal være seg selv, og bruke seg selv. Ikke synes synd på arbeidstakeren mer enn andre syke medarbeidere, men ha i bakhodet at i faser av livet da vi er mer sårbare, kan en leders uttalelser om for eksempel «å ta seg sammen» eller «ikke være så hårsår» oppleves som krenkende.

Vi har opplevd at arbeidstakere skyver sin psykiske lidelse foran seg. «Jeg har angst jeg, skjønner du,» sa en arbeidstaker til meg. Ved å utfordre vedkommende på hva angsten hennes var og betød for arbeidsevnen, klarte vi å tilrettelegge slik at hun kunne være i jobb. Hun fortsatte sin terapi i behandlingsapparatet, mens vi i samarbeid med henne selv og arbeidsgiveren kunne tilrettelegge arbeidsplassen slik at hun kunne delta ut fra sine forutsetninger.

Vi har nylig gått over i et nytt år. Statsministeren la i sin tale vekt på vår gode sykelønnsordning, og at denne står fast for de som virkelig er syke. Gode krefter jobber med å tilrettelegge for et åpent og fleksibelt arbeidsliv. Dette er et nødvendig arbeid. Men avtalen om et inkluderende arbeidsliv må gjelde også for de som står utenfor arbeidslivet, ikke bare de som allerede er i arbeid. Erfaringer viser at arbeidsgivere som allerede har ansatte med nedsatt funksjonsevne, er mer villige til å ansette flere. Virksomheter som viser denne velviljen, har også lettere for å få tak i mennesker når de lyser ut stillinger, de får et godt rykte i markedet.

Å forsikre arbeidstakere om at de blir ivaretatt når sykdommen rammer psykisk eller fysisk, gir trygghet, motivasjon for å være i bedriften, og bidrar til et godt arbeidsmiljø.

