



inkluderende arbeidsliv

Inkluderende Arbeidsliv

Samling for Landbrukets Arbeidsgiverforening



Harald Morten Utness

NAV Arbeidslivssenter Oppland

Mobiltelefon: 45 27 05 50
harald.morten.utness@nav.no

Mål

- Redusere sykefraværet
- Ansette og beholde flere personer med redusert funksjonsevne
- Ta bedre i bruk eldre arbeidstakeres ressurser og arbeidskraft

Hovedbudskapet i inkluderende arbeidsliv:

Et arbeidsliv for alle som vil og kan arbeide

IA - avtalen

Overordnet mål:

Å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

Arbeidsgivernes og arbeidstakernes forpliktelser på virksomhetsnivå

Forutsetning:

Sterkt ledelsesengasjement, langsiktig tenkning og systematisk samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten

- Aktiv medvirkning i IA - arbeidet
- Fastsette og følge opp konkrete aktivitets- og resultatmål i sykefraværsarbeidet
- Minst to ganger årlig ha møter mellom ledelsen og tillitsvalgte hvor IA - arbeidet er eneste tema
- Være åpne for at personer som NAV har avklart, og som har behov for utprøvning, får utprøvd sin arbeids- og funksjonsevne (forutsetter at NAV sikrer bistand (økonomi, kompetanse, tilrettelegging))

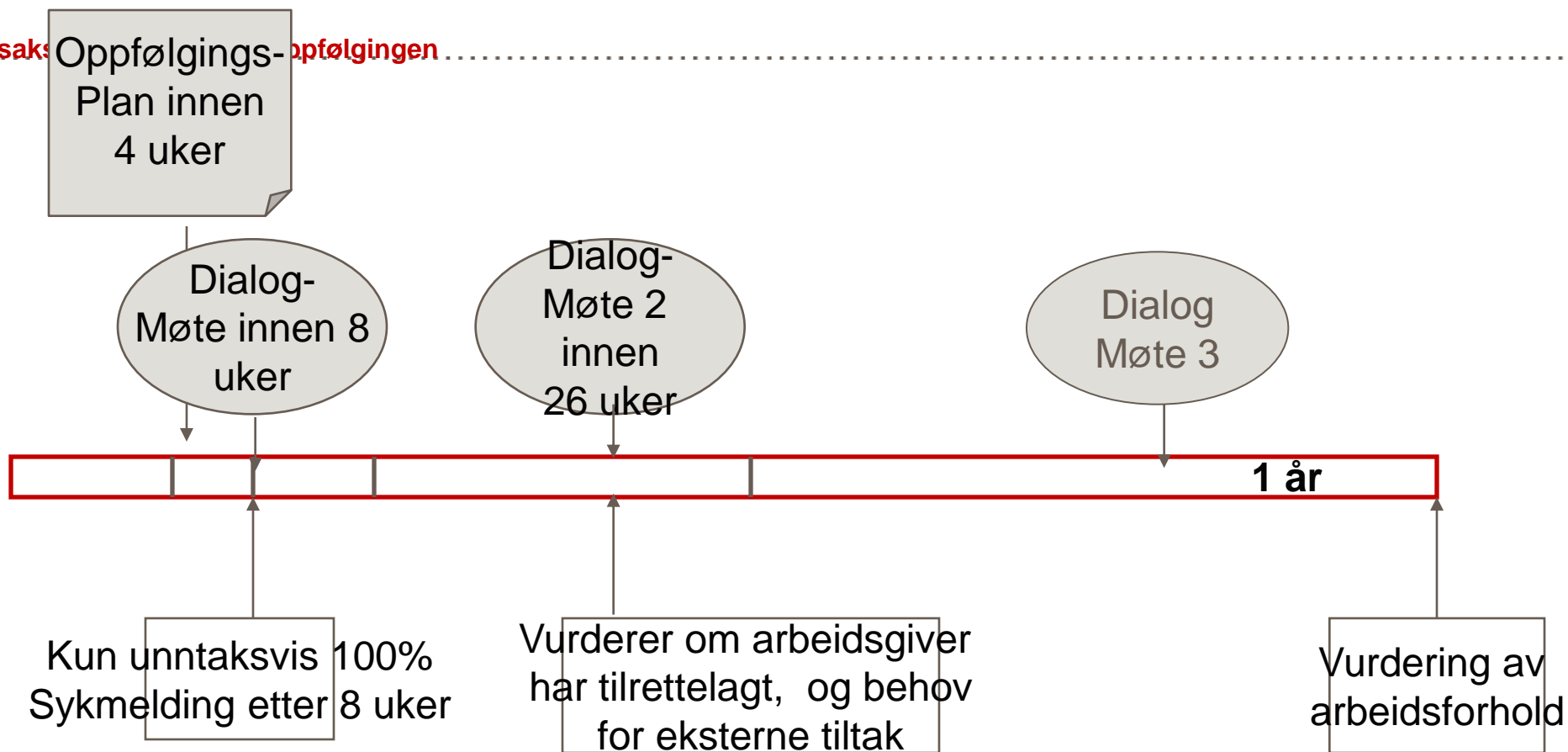
Rettigheter for IA-virksomheter

- **Egen kontaktperson i NAV arbeidslivssenter**
 - **Tilretteleggingstilskudd fra NAV**
 - **Honorar til bedriftshelsetjenesten**
 - **Bruk av egenmelding (inntil 24 dg./12 mnd., maks. 8 dg. pr. gang)**
- + NAVs øvrige virkemidler i oppfølgings og tilretteleggingsarbeidet**

IA - avtalen er supplert med en protokoll

- Tiltakspakke for å få ned sykefraværet
- Gjelder alle virksomheter
- Beskriver langsiktige tiltak som krever lovendringer
- Beskriver en økt involvering av sykmelder
- Økt fokus på arbeidsevne og aktivitet for i størst mulig grad ta i bruk gradert sykmelding. Ordningen med aktiv sykmelding avvikles
- Framskyvning av stoppunktene i sykefraværsoppfølgingen
- Ny modell for arbeidsgivers medfinansiering av sykelønnsordningen skal utredes
- Større fokus på obligatorisk HMS-opplæring, og undersøkelser/evalueringer av effekt

Tidsaks Oppfølgings-oppfølgingen



4 uker: Oppfølgingsplan

- Oppfølgingsplan skal være utarbeidet senest når arbeidstaker har vært sykmeldt i fire uker, unntatt når dette er åpenbart unødvendig (AML § 4-6)
- *Hensikt:* Forplikte arbeidsgiver og arbeidstaker til å etablere tidlig samarbeid og god dialog om tilrettelegging og aktuelle tiltak
- Arbeidsgiver har ansvar for utarbeidelsen av planen, som skal lages i samråd med arbeidstaker
- Oppfølgingsplan skal inneholde:
 - en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne
 - aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi
 - aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene
 - plan for videre oppfølging

8 uker: Aktivitetsplikt

- For å ha rett til sykepenger må arbeidstaker være i arbeidsrelatert aktivitet (aktiv sykmelding, gradert friskmelding, reisetilskudd) innen 8 uker
- Det kreves en utvidet legeerklæring som dokumenterer at det er tungtveiende medisinske grunner som hindrer aktivitet

Avventende sykmelding – sykmelding på vent?

Legens vurdering av om arbeid er mulig er tydeligere!

- På blanketten skal legen ved hver sykmelding ta stilling til spørsmålet: Er det medisinsk sett mulig å være i tilrettelagt arbeid eller aktivitet i perioden?
- Hvis svaret er JA, kan legen ta i bruk den nye ordningen Avventende sykmelding eller han vil gi en gradert sykmelding. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan benytte aktiv sykmelding i kombinasjon med gradert sykmelding.
- Hvis svaret er NEI, vil legen sykmelde 100%.
- Han kan også kombinere disse, f eks først 100% sykmeldt og deretter gradert sykmeldt fra et oppgitt tidspunkt.

FOLKETRYGDEN

VURDERING AV ARBEIDSMULIGHET / SYKMELDING

A Sykmeldereren skal sende dette eks. til NAV utstedelsesdagen

	0.1 Første vurdering	0.2 Påfølgende vurdering	0.3 Påfølgende etter annen sykmelders vurdering	
1 Om personen og arbeidsforholdet	1.1 Etternavn, fornavn		1.2 Fødselsnummer (11 siffer)	
	1.3 Telefonnummer	1.4 Yrkesstilling		1.5 Ca. antall timer/uke ei. stillingsprosent
	1.6 Arbeidsgivers navn i det arbeidsforholdet denne attesten gjelder for			1.7 Fiere arbeidsforhold? <input type="checkbox"/>
	1.8 Føstlegens navn		1.9 Personens NAV kontor	
2 Medisinsk vurdering	2.1 Diagnose(r) (Hoveddiagnose først)		2.2 Kode(r)	2.3 Kodesystem <input type="checkbox"/> ICD-10 <input type="checkbox"/> ICD-10 <input type="checkbox"/> ICD-10
			2.4 Svangerskapsrelatert sykdom <input type="checkbox"/>	2.5 Annen lovfestet fraværsgrunn til § 8-4 tredje ledd <input type="checkbox"/>
Er det medisinsk sett mulig å være i tilrettelagt arbeid eller aktivitet i perioden(e) du vurderer? Ja 2.7 Aktivitet er mulig f.o.m. ----- Gi veiledning i pkt. 5. Velg type sykmelding i pkt. 3 eller 4. -----				
Nei 2.8 Aktivitet er ikke mulig, 100 % sykmeldt f. o. m. - t. o. m. ----- Eventuelle innspill til arbeidsgiver gis i pkt. 5 -----				
3 Avventende sykmelding	Sykmelding kan unngås med tilrettelegging (Gjelder arbeidsgiverperioden) De medisinske vilkår for sykmelding er til stede, men sykmelding kan unngås om arbeidsplassen tilrettelegger i henhold til råd gitt i pkt 5 i perioden som er angitt.			
4 Friskmeldingsplan	4.1 Kan delvis utføre arbeid f. o. m. - t. o. m. -----		Sykmeldingsgrad	4.2 Aktiv sykmelding f. o. m. - t. o. m. -----
	a) -----		Sykmeldingsgrad	4.3 Reisetilskudd f. o. m. - t. o. m. -----
	b) -----		Antall dager	f. o. m. ----- t. o. m. -----
	4.4 Sykmelding på enkeltstående behandlingsdager		4.5 Arbeidsfor etter endt periode ----- Eventuelle innspill til arbeidsgiver gis i pkt. 5 (f.eks. behov for tilrettelegging i etterkant)	
5 Veiledning til arbeidsgiver/arbeidstaker	Beskriv hensyn som bør tas og/eller muligheter. Eventuelle forebyggings tiltak samt andre innspill. Angi varighet på hele sykefraværet om mulig.			
6 Melding til NAV	5.1 Tilbakemelding fra arbeidsgiver (del C) ønskes ved eventuelt ny konsultasjon <input type="checkbox"/>			
	6.1 Erklæring sønnet ved 5 uker når medisinske grunner er til hinder for arbeidsrelatert aktivitet 6.2 Informasjon til og/eller behov for NAVs oppfølgingstjenester/virkemidler/tiltak			
7 Sykmelderens underskrift mv.	Jeg bekrefter at personen er kjent eller har vist legitimasjon. 7.1 Dato, sykmelderens navn, adresse og telefonnummer			7.2 Om det ikke er samsvar mellom underskriftsdato og første sykmeldingsdato, angi dato for dokumenterbar kontakt. ----- Dato
	----- Underskrift			

NAV 08-07.04 Bokmål Fastsatt 6.88 Endret 09.2008



Dialog mellom deg som leder og arbeidstaker – raskt!

Avventende sykmelding - En ordning innenfor arbeidsgiverperioden

- Lege/sykmelder har vurdert at de medisinske vilkårene for sykmelding er til stede, men at sykmelding kan unngås hvis arbeidsforholdene legges til rette for det.
- Lege/sykmelder gir innspill på sykmeldingsblanketten om hvilke hensyn som må tas og evt hvilke muligheter som foreligger.
- Arbeidstaker tar dette med til en samtale med **arbeidsgiver**. Hvis de i fellesskap finner en løsning på arbeidsplassen, fortsetter arbeidstakeren i en tilrettelagt arbeidssituasjon og unngår sykmelding. Gevinst: Arbeidstakeren er på jobb, du som arbeidsgiver har arbeidskraft tilgjengelig, Nærværet i går opp!

Tilbakemelding fra arbeidsgiver til lege/sykmelder angående tilretteleggingsmuligheter

Denne fylles ut i samarbeid mellom arbeidstaker og arbeidsleder så snart som mulig etter at det fra sykmelder foreligger vurdering av arbeidsmulighet ved sykdom. Dette gjelder i alle tilfeller av avventende sykmelding og ellers der sykmelder gir innspill om at tilbakemelding fra arbeidsplassen er nødvendig for sykmelders videre vurderinger. Skjemat brukes også der arbeidsgiver og arbeidstaker har viktig informasjon til sykmelder uten at dette er etterspurt.

Arbeidstakers navn		Fødselsnummer (11 siffer)
Arbeidsgiver	Nærmeste leders navn	Tlf. / Mobilif.
Navn på eventuell bedriftshelsetjeneste	Kontaktperson	Tlf. / Mobilif.

Tilretteleggingstiltak

Beskriv med utgangspunkt i nåværende arbeidsoppgaver / ansvarsområder:
Er det oppgaver som kan utføres / ikke utføres? Er det mulighet for alternative oppgaver / tilrettelegginger / tilpasninger? Er det behov for bistand - til hva/fra hvem? Er det avtalt tiltak - tidsperiode?

Dato for neste oppfølgingsamtale (senest for evt. ny konsultasjon):

Tilrettelegging ikke mulig - Begrunn

Tilbakemelding til sykmelder tas med til en eventuell ny konsultasjon

Evaluer tiltak som er gjennomført og angi muligheter for tilrettelegging i en eventuell ny periode. Evt. behov for sykmelders veiledning angående tilretteleggingen.

Dato:

Arbeidstaker

Arbeidsgiver

Arbeidstaker tar med tilbakemeldingen til lege/sykmelder ved neste konsultasjon.

Opplysningene over kan også brukes i utforming av en oppfølgingsplan som skal utarbeides senest ved 6 ukers sykefravær.

Arbeidsmiljøloven har bestemmelser om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt: Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, siltasje eller lignende, skal arbeidsgiver så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått atfering eller lignende.

Folketrygdloven har et krav om at sykmeldte personer skal være i aktivitet senest ved 8 ukers sykmelding hvis det ikke er medisinske forhold som hindrer dette. Dette kan føre til behov for tilrettelegging på arbeidsplassen. Hvis dette unntaksvis ikke er mulig, må arbeidsgiver kunne dokumentere dette overfor NAV på 8 ukers tidspunktet.

NAV 08-07.04 Bokmål Fastsatt 6.88 Endret 09.2008 Bakside del C

Hva betyr det for leder?

- **Kommunikasjon arbeidsgiver og lege – gylden mulighet!**
- Arbeidsgiver gir en tilbakemelding til lege/sykmelder på baksiden av blankettens del C. Selv om sykmelding ikke kan helt unngås, er det kanskje mulig å tilrettelegge delvis? Gjelder i alle tilfeller av avventende sykmelding, og ellers der lege/sykmelder ønsker tilbakemelding fra arbeidsplassen. Kan også brukes der arbeidsgiver og arbeidstaker har informasjon til sykmelder selv om dette ikke er etterspurt.
- Arbeidstakeren tar dette med til lege/sykmelder ved konsultasjon. Resultat kan være en gradert eller 100% sykmelding. Hovedregel etter 8 uker er gradert sykmelding, selv om dette medfører vesentlige endringer i arbeidsoppgaver for arbeidstaker.

”Arbeidstaker kan ikke jobbe kveldsskift...”

Modell for oppfølgingsamtale

- Tydelighet, både i dialogen og det dere skriftliggjør
- Samsvar mellom det som sies i samtale, og det som nedfelles skriftlig
- Aktivitet i en eller annen form fra både arbeidstaker og arbeidsgiver er hovedregel, ikke unntaket
- Fokus på arbeidstakers opplyste arbeidsevne, ikke hva legen har meddelt arbeidstaker i hurtig konsultasjon
- Husk at arbeidstaker har opplysningsplikt om arbeidsevne/-mulighet og skal medvirke i samtalen og til innhold i oppfølgingsplanen

Innhold i oppfølgingsplanen

Oppfølgingsplan skal gi info om...

- Arbeidstakers arbeidsoppgaver ut i fra stillingsbeskrivelse
- Arbeidsevne, muligheter og begrensninger
- Hva som er forsøkt tidligere av tiltak/tilrettelegging
- Arbeidsgivers og arbeidstakers forslag til tiltak/tilrettelegging og eventuell bistand
- Konkret plan for hva det er enighet om, hvem som har ansvar for hva, når neste samtale er og evaluering

8 uker: Dialogmøte

- *Hensikt:* Å sørge for bedre samhandling mellom arbeidsgiver, sykmeldt arbeidstaker og ev. andre aktører, og bidra til aktiv tilrettelegging og tiltak i virksomheten
- Arbeidsgiver skal innkalle arbeidstaker til dialogmøte senest innen 8 uker, med mindre det er åpenbart unødvendig (§ 4-6 i AML)
- Arbeidstaker har plikt til å delta på møtet (§ 2-3 i AML)
- Gjelder sykmeldte som ikke er i arbeidsrelatert aktivitet
- Møtet skal arbeide videre med oppfølgingsplanen, herunder vurdere arbeidstakers arbeidsevne og ev. tilretteleggingstiltak

8 uker. Dialogmøte (forts.)

- Bedriftshelsetjenesten skal delta (i virksomheter som har dette)
- Legen/annen sykmeldende behandler skal delta i møtet dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstaker alene ønsker det
- Tillitsvalgte/verneombud kan delta hvis arbeidstaker ønsker det
- Møtet skal som hovedregel holdes på arbeidsplassen
- Arbeidsgiver skal gi skriftlig melding om møtet til NAV, som hovedregel vil det si revidert oppfølgingsplan

Virkemidler for IA-virksomheter

Eksempel på bruk av tilretteleggingstilskudd:

- Ansatt med nakke/skulder/hofteproblem som ikke er sykmeldt; NAV dekker innkjøp av løftebukk til kr. **18.000,-**.
- Ansatt som prøves ut i nye oppgaver ved hjelp av aktiv sykmelding; NAV gir tilretteleggingstilskudd med kr. **15.370,-** fordelt på 53 dager.
- Ansatt med brist i ribbein og brudd i hånd. Arbeidsgiver tilrettelegger med lettere arbeid; Nav gir tilretteleggingstilskudd med kr. **6900,-** fordelt på 24 dager.

Tilretteleggingstilskudd

- Dagsats fra 290,- til 580,-
- Kan brukes forebyggende og for sykmeldte
- Kan brukes til hjelpemidler inntil kr. 34.800,-, for eksempel løsørepreget utstyr eller ombygging av maskiner/tilpasning av arbeidsstasjon
- Dagsats ytes normalt i 12 uker, kan forlenges til 36 uker maksimalt
- Kan ikke gis til behandling eller større bygningsmessige endringer

Noen suksesskriterier

- Skriftlig rutine for oppfølging – skal følges, ingen tvil om hva som gjøres
- Oppfølging i første samtale når ansatt melder fra om sykefravær
- Vurdering av retten til bruk av egenmelding
- Effektiv bruk av BHT og virkemidler fra NAV
- Ansatterepresentant/ verneombud som ressurs og støttespiller
- Oversikt over mulighet for tilrettelagte oppgaver
- Folkeskikk på jobb
- HMS system med reell handlingsplan
- Måling og utvikling av psykososialt arbeidsmiljø
- Bevisst rekruttering
- Jobbutvikling=ansatte må ha noe å strekke seg etter=jobbtilfredshet=effektive medarbeidere=god verdi for virksomheten