



# NRS– en IA-virksomhet

## Hva betyr det for arbeidsplassen? Rettigheter og plikter.

### 221118

Einar Løvseth  
IA-Seniorrådgiver  
NAV Arbeidslivssenter Trøndelag

# Bakgrunnen for IA-avtalen – 1999/ 2000

Økning i sykefraværet

For mange gikk ut av arbeidslivet (uføretrygd)

Mange kom ikke inn i arbeidslivet (unge uføre)

Store kull født etter krigen ut av arbeidslivet

(født 1946 – 62 år 2008)

Små kull på vei inn (de født på 80-tallet)

Mangel på arbeidskraft

Arbeidsinnvandring ville heller ikke dekke behovet

Opprettholde nivået på velferdsordningene

Beholde sykelønnsordningen – refusjon fra 1. dag

Ikke økt arbeidsgiverperiode



# Mål for IA-avtalen

- Hovedmål
  - Bedre arbeidsmiljø
  - Økt jobbnærvær
  - Forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og uønsket avgang fra arbeidslivet
- Operative mål
  - Nedgang i sykefraværet
  - Beholde de som er ansatt og ansette de som står utenfor
  - Øke gjennomsnittlig alder for yrkesaktive over 50
- Partssamarbeid – samarbeid mellom leder og meda



# Bedre føre var...

Det er både **leder og den enkelte arbeidstaker** som har ansvar for å skape et godt arbeidsmiljø.

Det er **leders ansvar** å sikre at arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt gjennom systematisk HMS arbeid på alle plan.

Det er den enkelte **arbeidstaker** selv som kan gjøre noe med sin egen arbeidshverdag.

Det er gjennom samarbeid at leder og arbeidstaker finner de smarte løsningene.

**Din arbeidsevne angår ledelsen.**

# Bedre føre var... ”leders ansvar”

Leder har en plikt til individuell tilrettelegging (”så langt det er mulig”) av arbeid for arbeidstakere med redusert arbeidsevne på grunn av sykdom eller andre helsemessige forhold.

Det er leders ansvar å sikre at arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt gjennom systematisk HMS arbeid på alle plan.

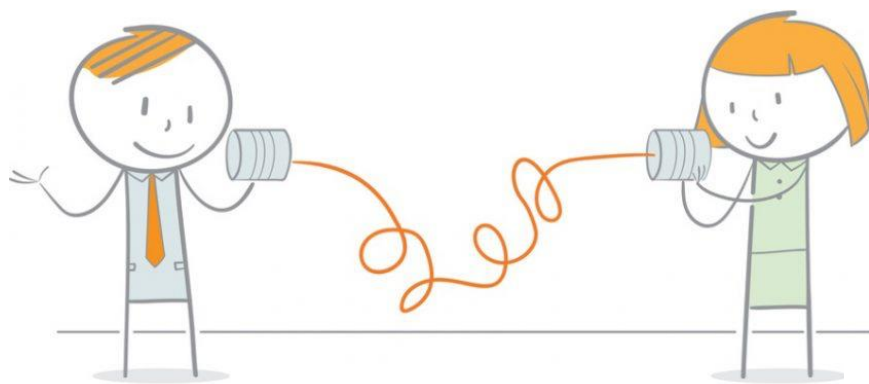
# Rutiner for oppfølging av sykmeldte



## Sjekkliste:

- Vi har sykefravær rutiner
- Rutinene er konkrete
- Rutinene er kjent blant ledere og medarbeidere på alle avdelingene
- Rutinene følges
- Etterlevelse av rutinene dokumenteres
- Oppfølgingsplaner brukes aktivt

# Samtalen mellom leder og medarbeider



Tilfeldig

Planlagt og avtalt



# Tidsaksen for oppfølging - arbeidsgiverperioden

Forebygging

16 dager

Egenmelding

Avventende sykmelding:

*Avventende sykmelding er en beskjed til arbeidsgiveren din om at sykmelding kan unngås hvis det blir lagt til rette for deg på arbeidsplassen.*

Gradert sykmelding



# Bedre føre var... ”arbeidstakers ansvar”

Arbeidstaker har **medvirkningsplikt**

Arbeidstaker skal tidligst mulig ta initiativ til samarbeid og delta på oppfølgingssamtaler og være løsningsfokusert.

Arbeidstaker **skal** ta kontakt med leder før han/hun ved sykdom kontakter lege og bidra til god dialog.  
**BHT** skal/kan involveres i hht.avtale med bedriften.

Når du er sykemeldt, **er du sykemeldt fra arbeidsoppgavene, men ikke arbeidsplassen.**

Kan du bidra og utføre alternative arbeidsoppgaver evt.med litt tilrettelegging **skal** det prøves ut.

# Bedre føre var.. ``arbeidstakers ansvar``

- Egenmelding skal benyttes i inntil 8 dager før en evt.må ha sykemelding fra sin fastlege. Gradert sykemelding krever sykemelding fra lege.
- Arbeidstaker og leder kan når som helst bli enige om å redusere sykemeldingsgraden evt.friskmelde seg uten å involvere fastlegen eller nav.
- Arbeidstaker kan f.eks være 50% sykemeldt, men være på arbeid opptil 100% men produserer ca.50%..
- Arbeidstaker kan ikke være 100% sykemeldt og samtidig utføre arbeid, da må sykemelding graderes fra max 90% syk og min.10% frisk....prosentene kan justeres



# Sagt og hørt

«Det er legen som bestemmer om jeg kan være på jobb eller ikke»

«Jeg vet mer om hvordan det går med meg etter at jeg har vært til legen neste uke»

- Arbeidstakers medvirkningsplikt

«Arbeidsgiver har ingenting med hvorfor jeg er borte»

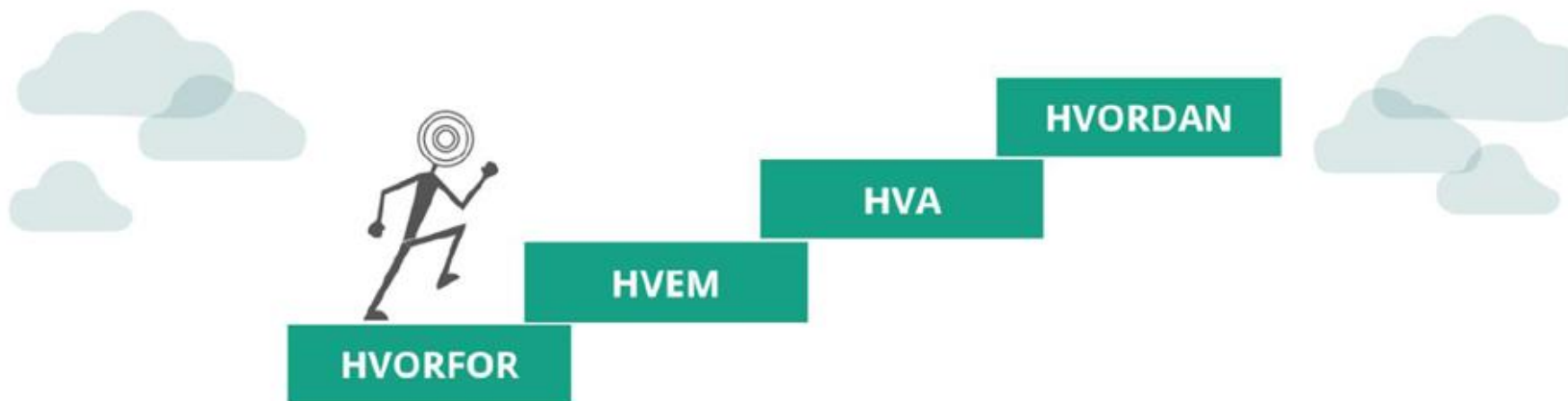
- Hva har arbeidsgiver noe med?
- Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt

«Når jeg er syk, er jeg hjemme til jeg er frisk»

- Når er jeg frisk nok til å være på jobb?
- Når er jeg for syk til å være på jobb?

# Mål og hensikt med tilretteleggingen

En god prosess krever god planlegging



# Tilrettelegging

Egne oppgaver, men færre

Egne oppgaver med redusert tempo

Andre oppgaver eller annen avdeling

Endret arbeidstid

Gi eller få opplæring

Overføre relasjon – trygghet

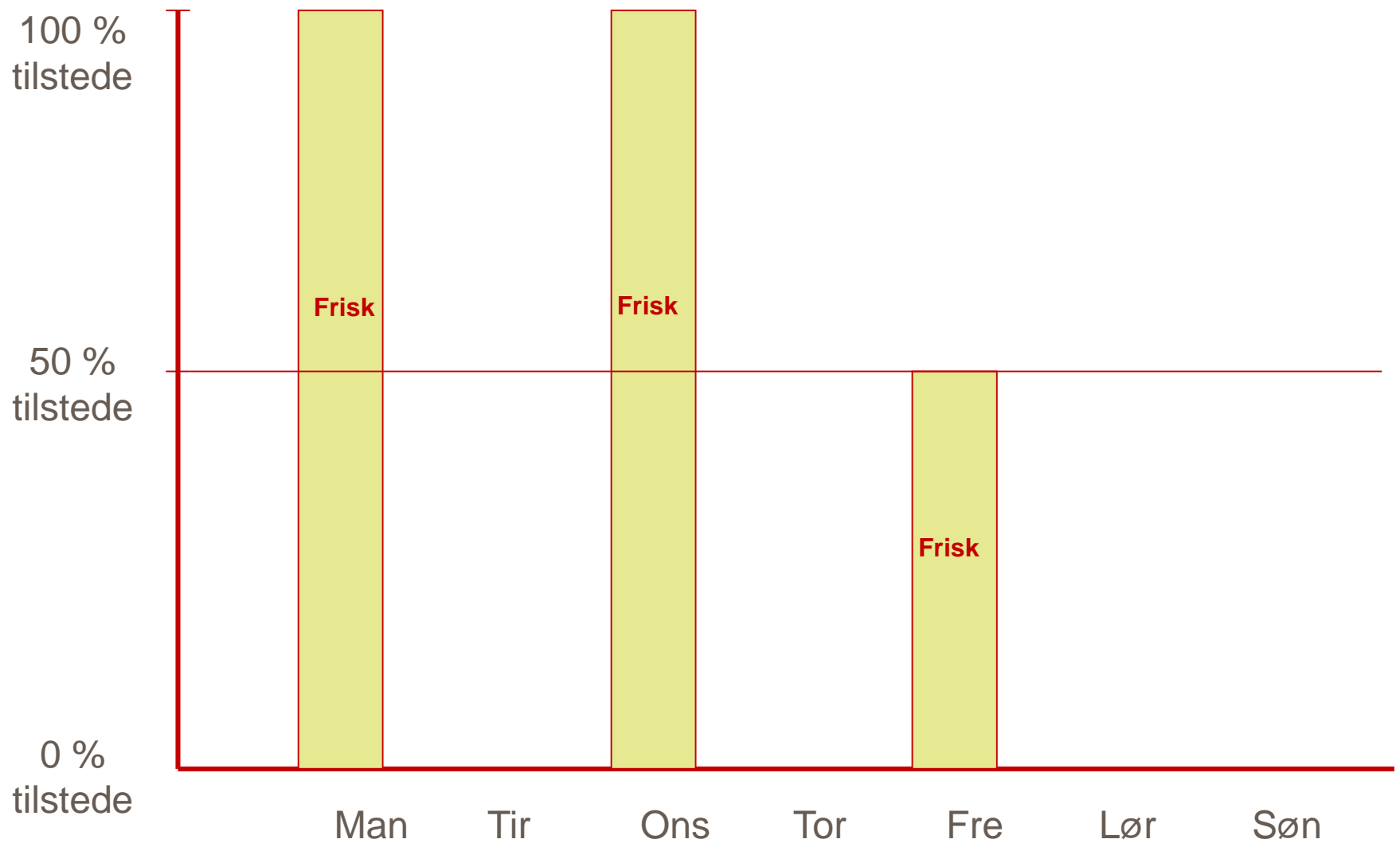
Utstyr

Gjøre oppgaver vi aldri får gjort

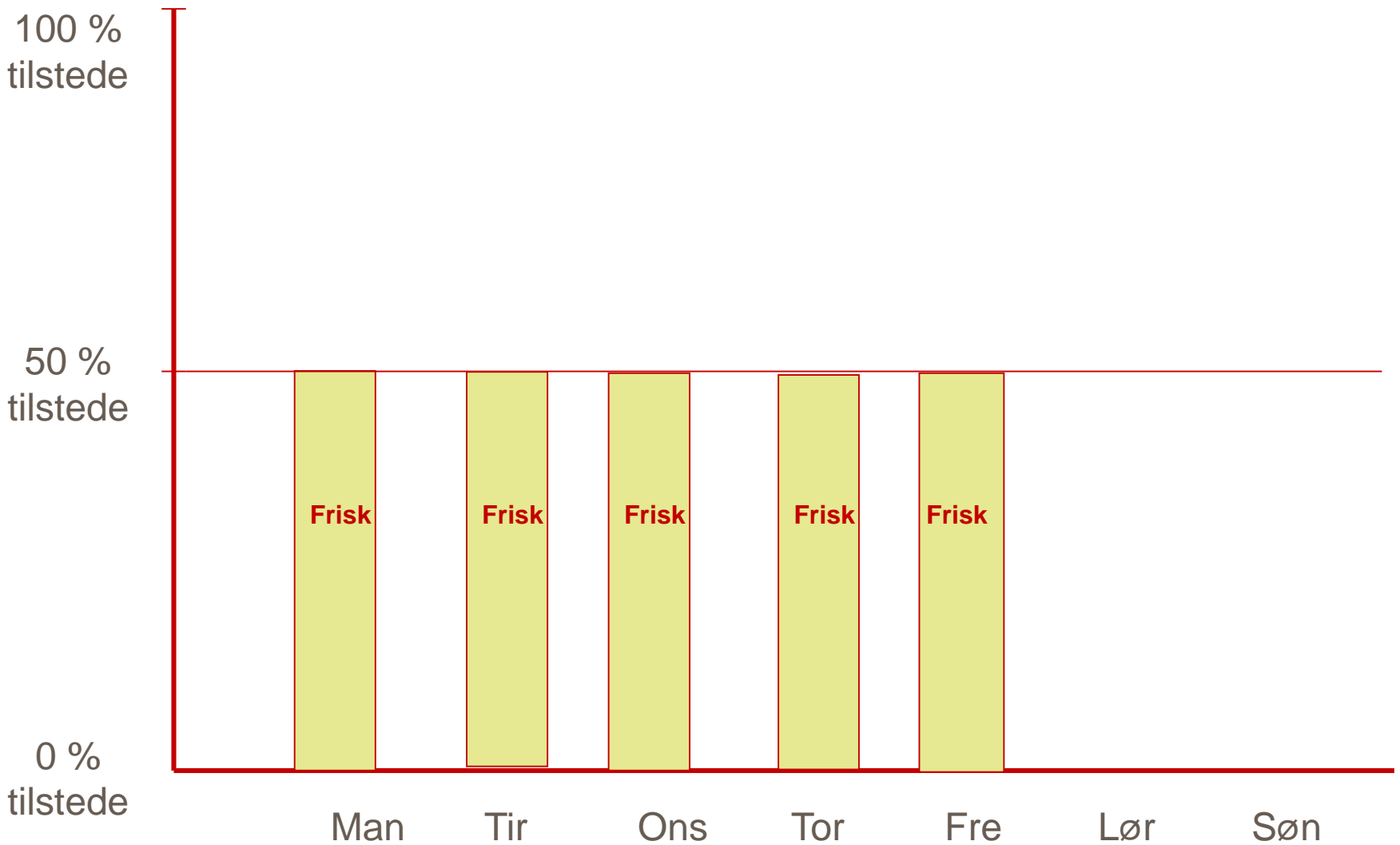
Hvor mange kan vi tilrettelegge for samtidig?

Hvor lenge kan vi tilrettelegge for den enkelte?

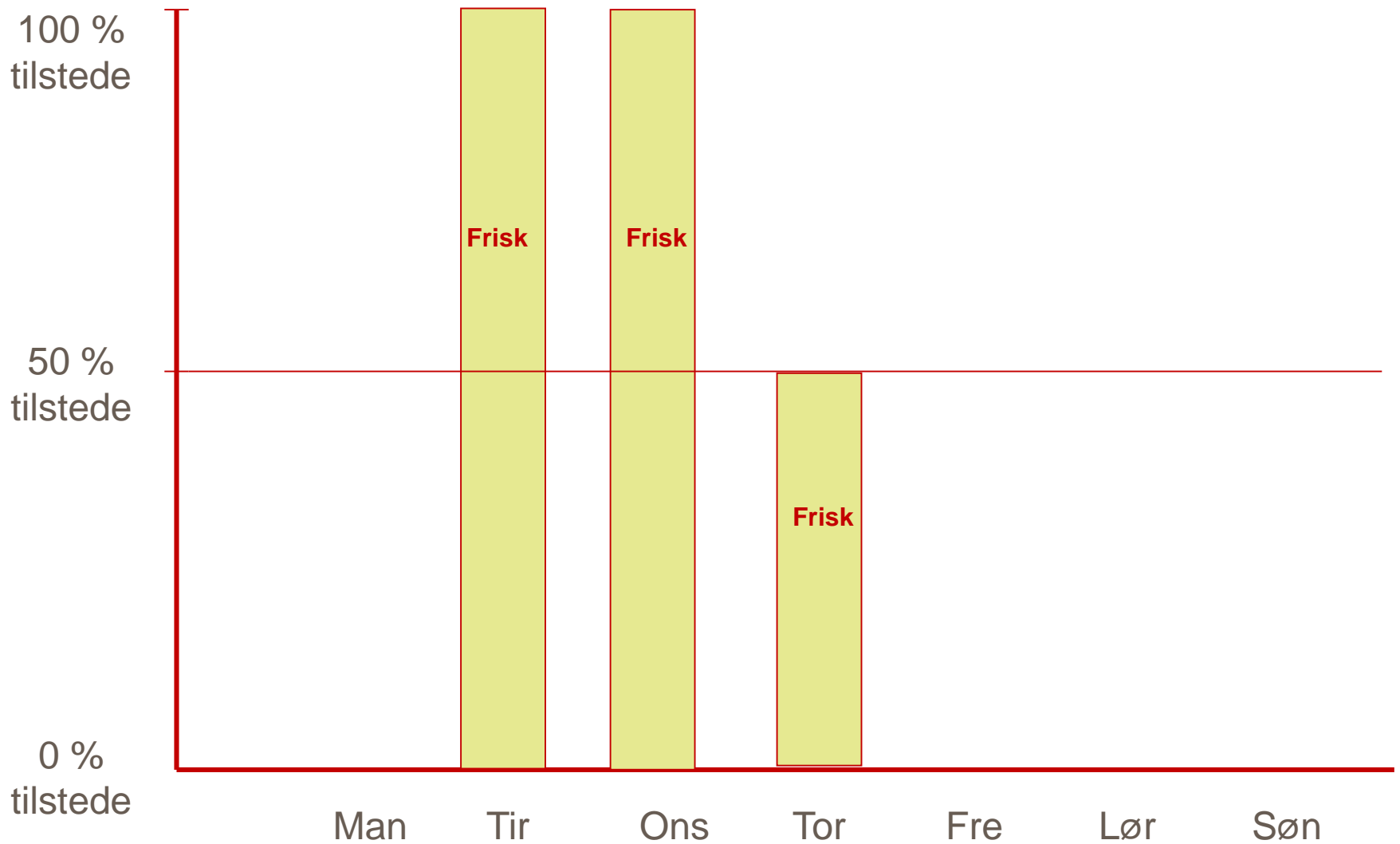
# 50 % arbeidsevne?



# 50 % arbeidsevne?

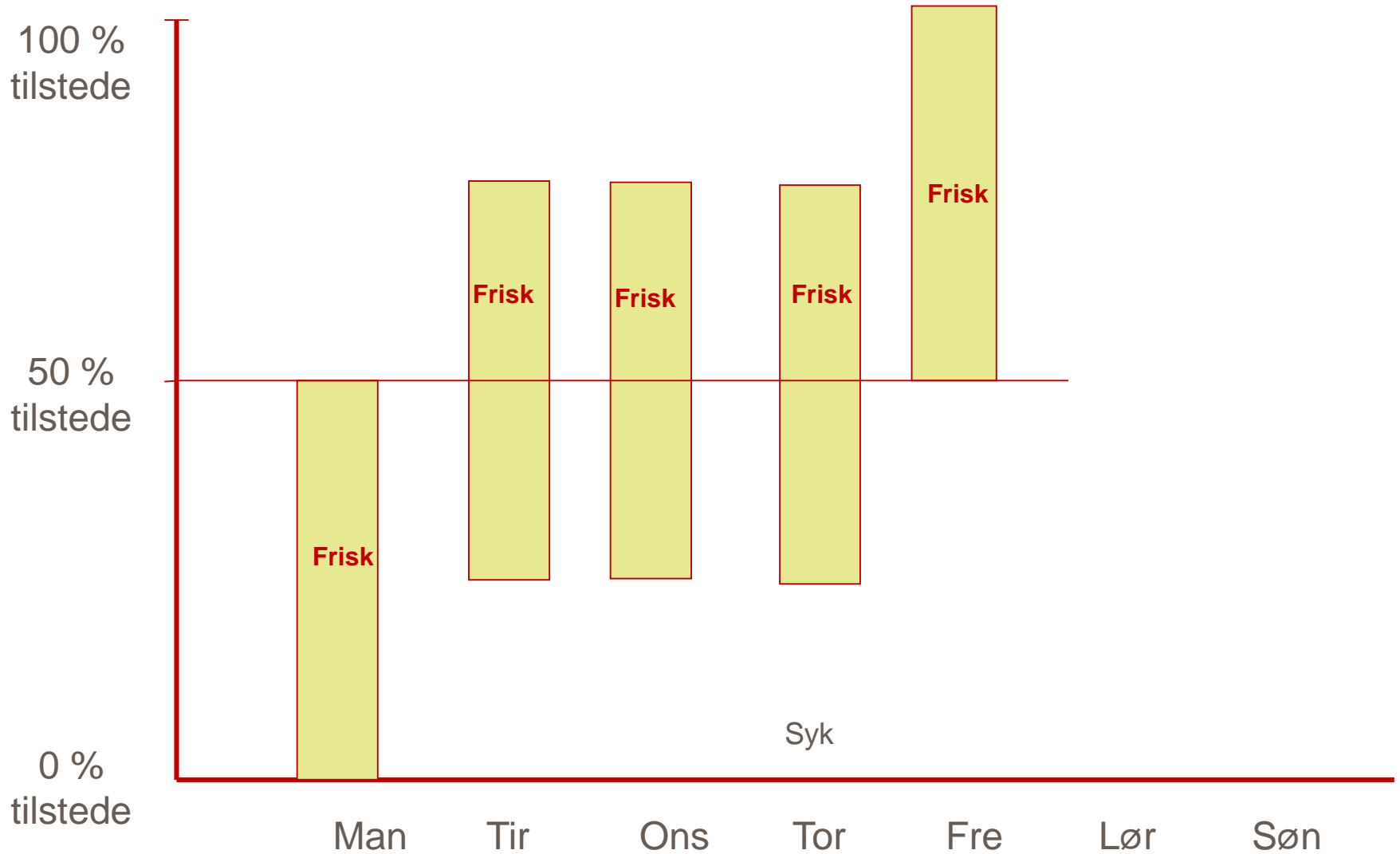


# 50 % arbeidsevne?

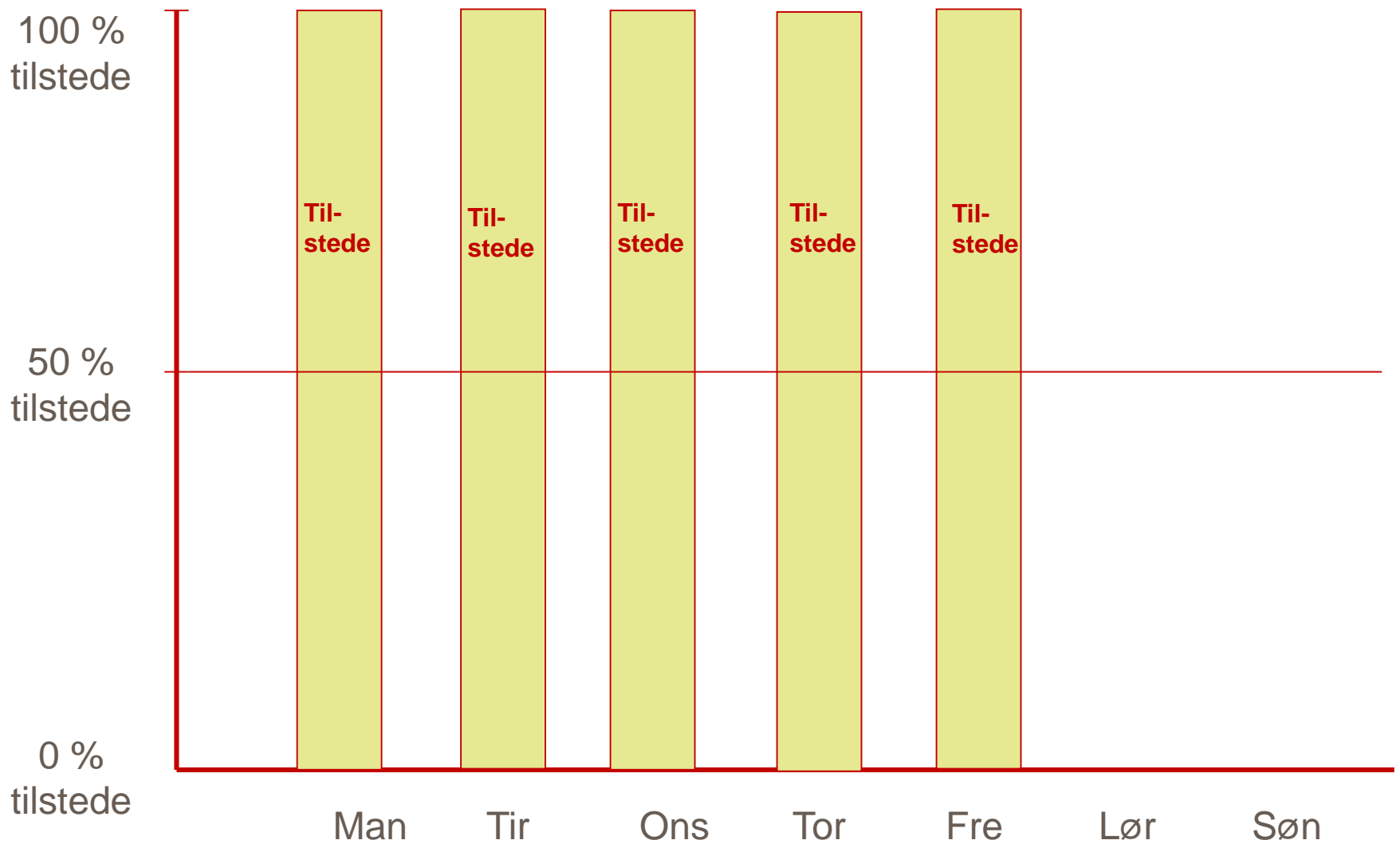




# 50 % arbeidsevne?



# 50 % arbeidsevne?





# Arbeidslivssenteret yter IA-tjenester

IA-tjenestene gis gjennom samlinger, seminar, temadager, møter, veiledning og lignende. Tjenestene er:

1. Rekruttering av enkeltvirksomheter.
2. Gjennomføring av analyse og planlegging av IA-arbeidet
3. Oppfølging og rekruttering/inkludering av personer
4. Informere og veilede i bruk av virkemidler for et mer inkluderende arbeidsliv
5. Bistå i systemrettet sykefraværsoppfølging
6. Veilede i IA-ledelse
7. Veilede i helsefremmende IA-arbeid
8. Bistå i systemrettet arbeid for å inkludere personer som står utenfor arbeidslivet
9. Bistå i å utforme seniorpolitikk i et livsfaseperspektiv
10. Bistå i å måle og evaluere måloppnåelse i IA-arbeidet

# Virkemidler – nye satser fra 01.01.2018

- BHT-honorar
  - 690,- pr time inntil 6 timer inklusiv dialogmøte
- Tilretteleggingstilskudd
  - Laveste sats 325,- / høyeste sats 650,-
  - 12 uker – kan forlenges – maks 36 uker
  - Individ inntil 39.000,-/ grupper inntil
  - Gjenstand maks 39.000
  - MÅ søke i forkant
- Egenmelding
  - 24 dager i løpet av 12 måneder
  - Kan tas som enkeltdager
  - Kan tas med inntil 8 dager sammenhengende
- Avventende sykmelding
  - Gjelder kun i arbeidsgiverperioden
- Gradert sykmelding

# Godt humør forlenger livet og reduserer sykefraværet!



# Hva blir annerledes nå?



Figur: Tegnet etter illustrasjon: quab.ecrmenet.net

