Inkluderende arbeidsliv

Brith Sørensen
IA – rådgiver ved NAV Arbeidslivssenter Tromsø

Mål for samarbeidet

~~IA-avtalens overordnete mål:~~

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

1. Sykefravær 20 %

2. Personer med redusert funksjonsevne

3. Avgangsalder 12 mnd

Noen fakta om NAV

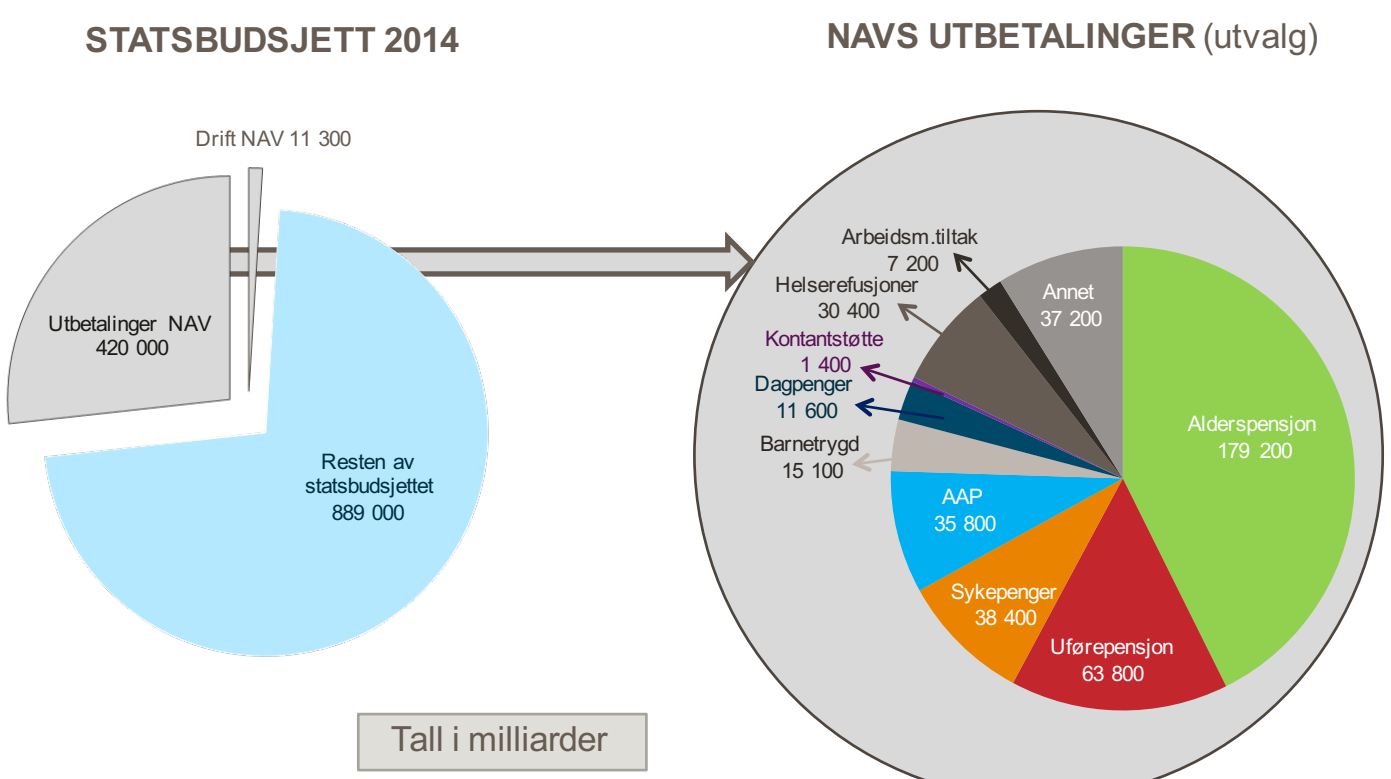
- Største velferdsreformen i nyere tid
- Om lag 19 000 ansatte
- NAV-kontor i alle kommuner (partnerskap). I tillegg over 100 spesialenheter som utfører oppgaver som avlaster NAV-kontorene
- NAV forvalter en tredjedel av statsbudsjettet
- Regjeringens redskap får å sine politiske mål
- Flere i arbeid og aktivitet, færre på stønad

Gjenspeiler sykefraværet reell sykdom eller skade?

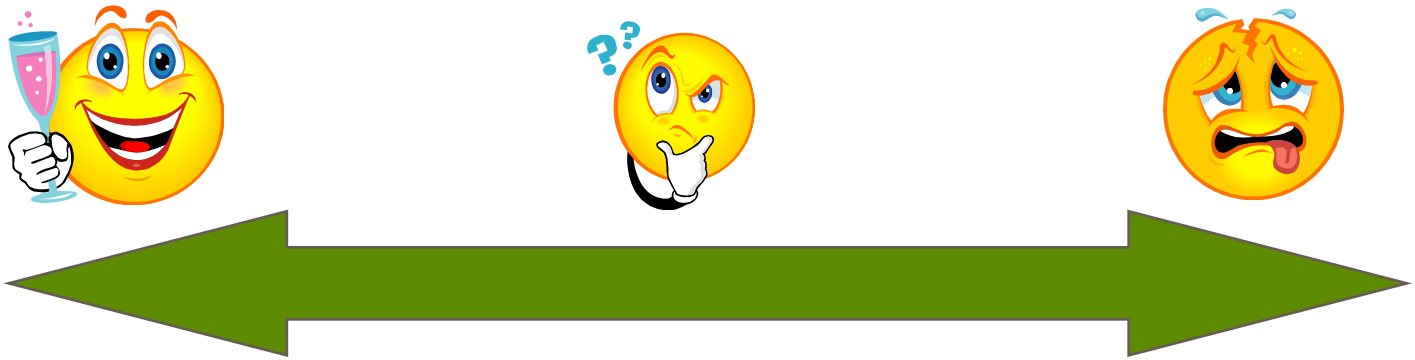
Fakta:

- Vi har aldri vært friskere
- Vi har et av verdens beste helse- og behandlingstilbud
- Vi har et av verdens beste arbeidsliv, med sterke arbeidstakerrettigheter, med fokus på psykososialt arbeidsmiljø, trivsel og helsefremmende ledelse
- Vi har en av verdens beste sykepengeordning, ved eget og barns sykdom
- Vi har et av verdens høyeste sykefravær
- Vi har en av verdens høyeste andel av uføre

Budsjett og utbetalinger i 2014



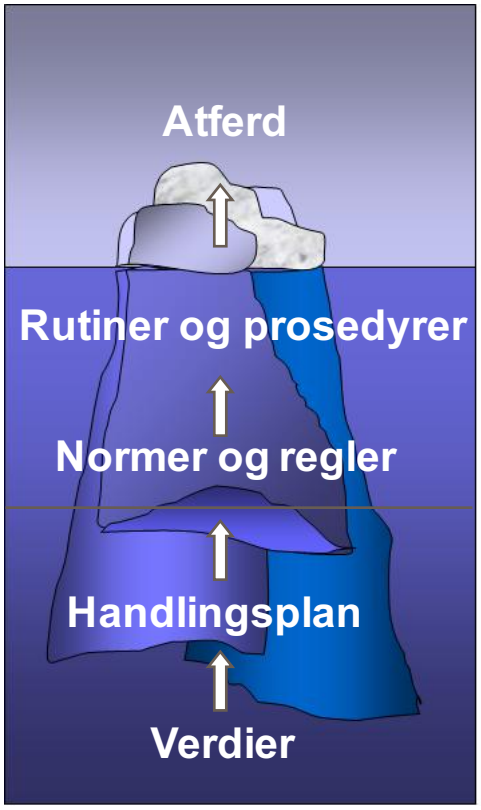
Å bygge arbeidskultur og gode grunnholdninger til nærvær



100 % arbeidsfør

100 % arbeidsuør

Grunnlaget for nærværsarbeidet



Slik har vi det hos oss. (Hva vi gjør og hva vi sier)

Hva som er akseptert i vår virksomhet.

Det som er sett på som verdifullt i vår virksomhet. (Grunnlaget for hvordan vi ønsker å ha det).

Slik gjør vi det hos oss!

- Hva forventes av den ansatte
- Hva kan den ansatte forvente
- HMS-perm
- Oversikt rutiner, regler
- Kontaktinfo til leder, tillitsvalgte, verneombud, bedriftshelsetjeneste, lege-sykehus, AKAN-kontakt, nødnummer, IA-kontakt
- Bruk av tiltak gjennom NAV

Regler, rutiner, avtaler, HMS, IA, lovverket…

Er dette kjent for alle ansatte?

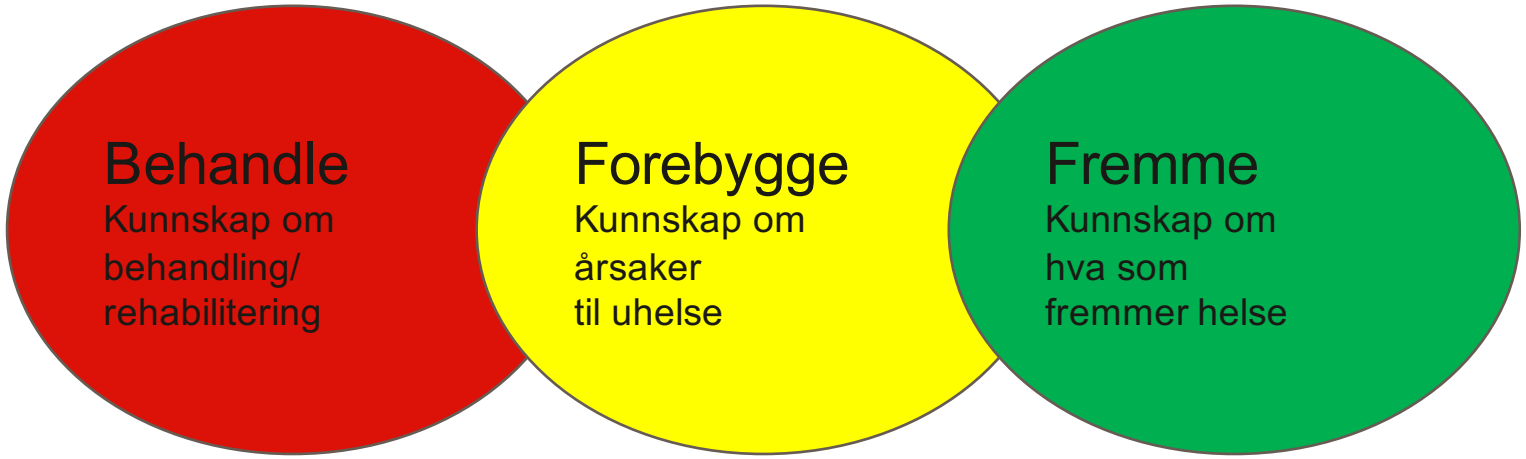
Arbeide langs to linjer i virksomheten

- Oppfølging av den enkelte i en bestemt livssituasjon, for eksempel ved sykdom, omsorgsoppgaver eller alder
- Egenskaper ved arbeidsplasser. Har vi et godt arbeidsmiljø og en inkluderende organisasjonskultur?

Arbeidet har en start, men ikke en slutt

IA-perspektiver

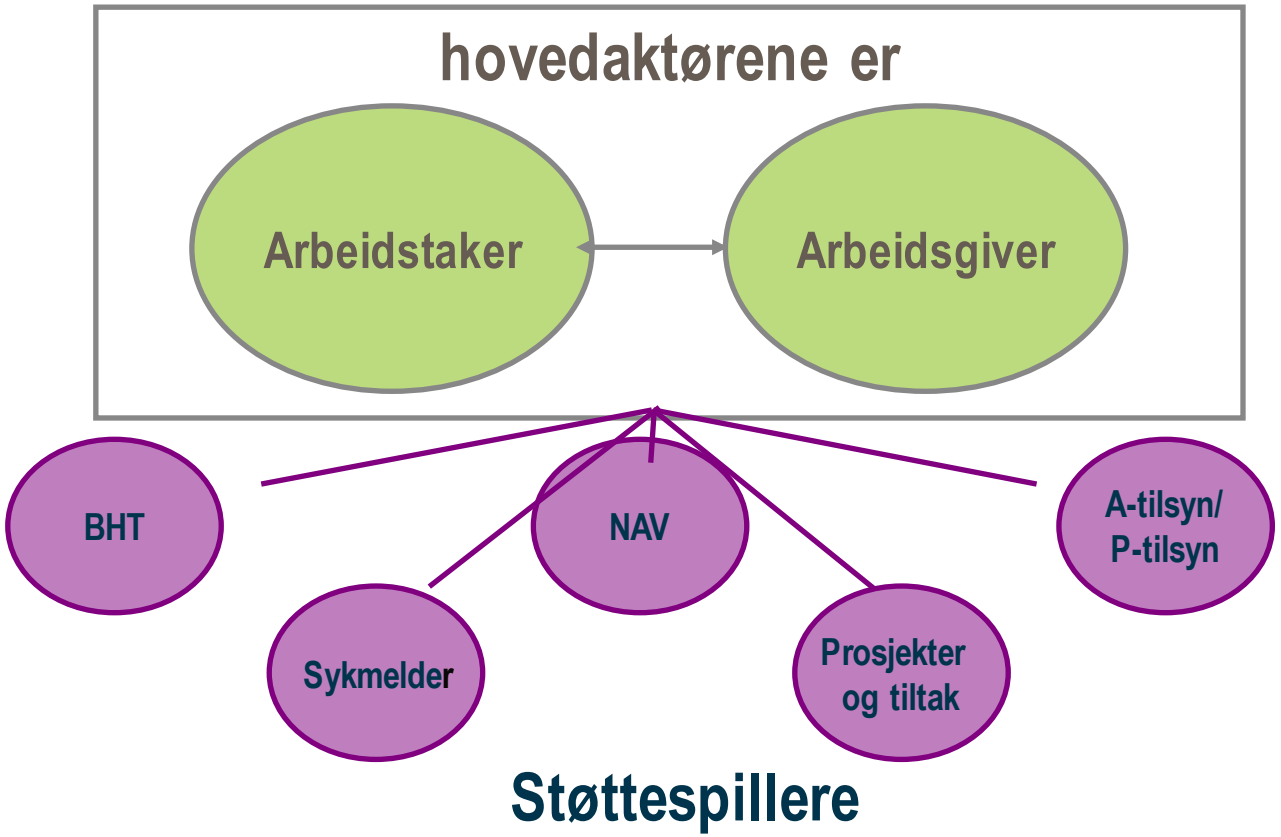
Uhelse → Helse



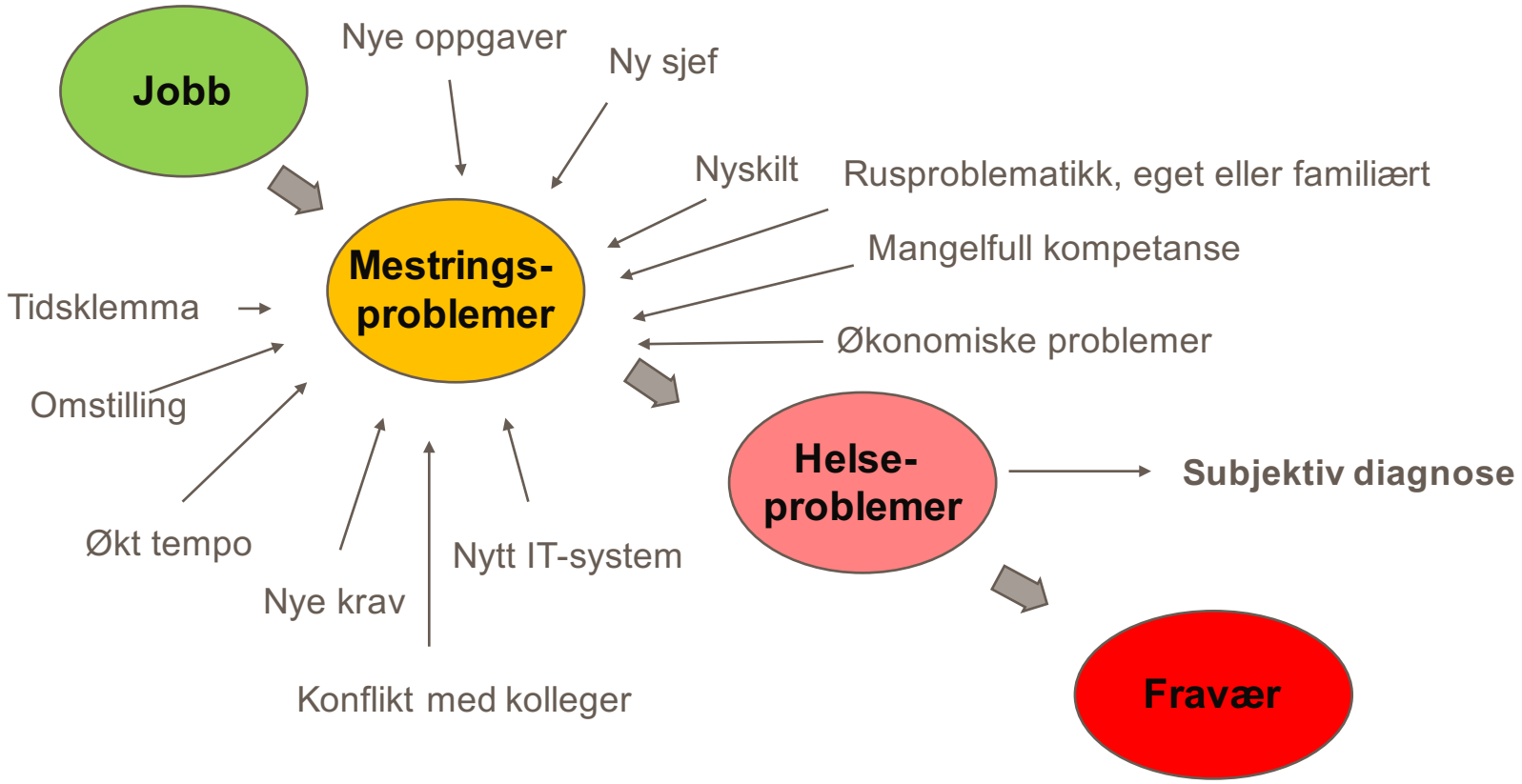
Diagnose/sykmelding	Risikosone	Målsone
IA som reparasjon/tilrettelegging	**IA som forebygging**	**IA som utvikling**
Oppfølging av enkelt-ansatte	Identifisere og fjerne faktorer som medfører risiko/uhelse	Identifisere hva som er helsefremmende
• **Samarbeid om tilrettelegging**	• **Samarbeid om forebygging og vernetiltak**	• **Samarbeid om utvikling og fremgang**

Kilde: Fritt etter Ahlborg (2005) / Thynell (2005), Kommunalforbundet

Mange har en rolle i IA-arbeidet, men..



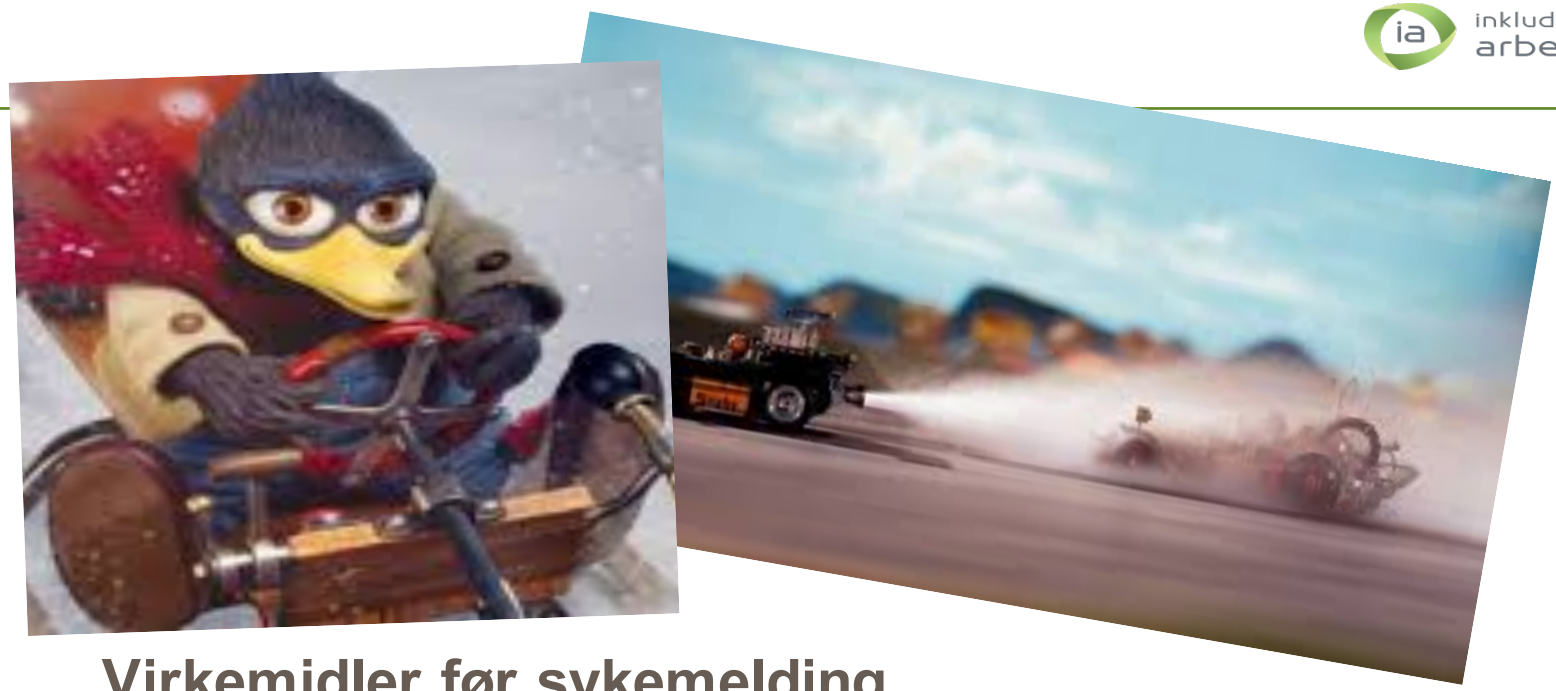
Mestringsproblemer



Løsning: Bedre ansattes mestringsevne kollektivt og individuelt

Tidlig og tett på

- Først leder – så lege
- Samtale
- Forslag fra den ansatte
- Samtalenotatet
- «Smørbrødliste» med oppgaver ved tilrettelegging



Virkemidler før sykemelding

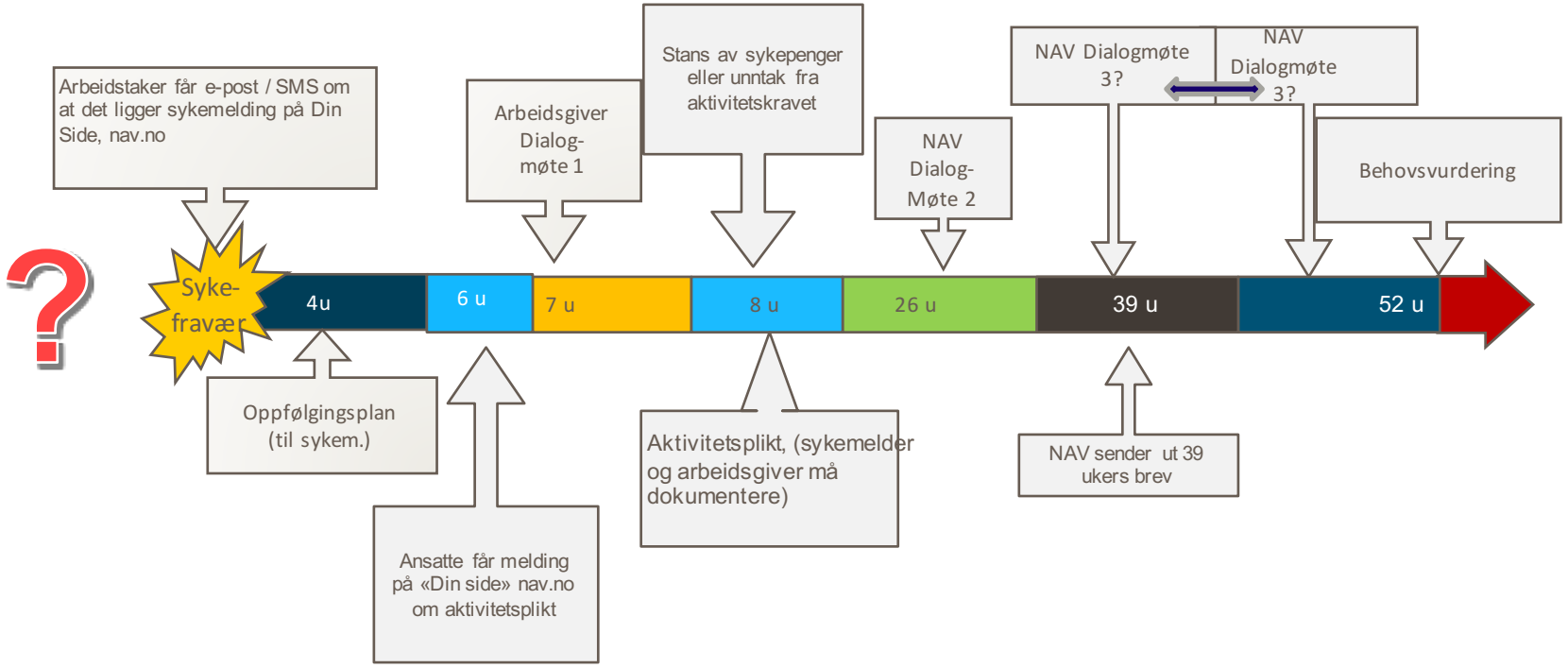
Tilrettelegging/endre arbeidsdag/-oppgaver/-rutiner

Forebyggings- og tilretteleggingstilskudd

Egenmelding

Velferdspermisjon

Tidsakse:

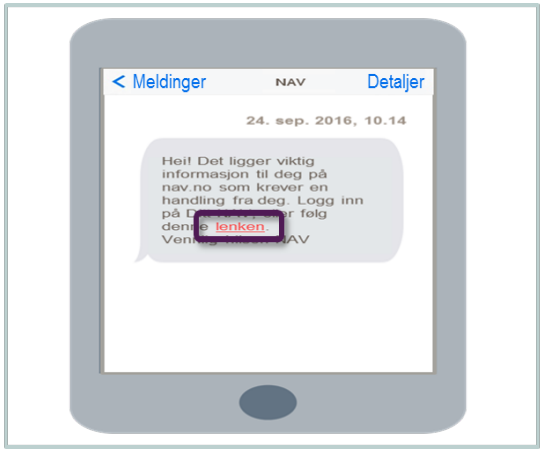

Arbeidstaker får e-post / SMS om at det ligger sykemelding på Din Side, nav.no
Arbeidsgiver Dialog-møte 1
Stans av sykepenger eller unntak fra aktivitetskravet
NAV Dialog-Møte 2
NAV Dialogmøte 3?
NAV Dialogmøte 3?
Behovsvurdering
Syke-fravær
4u
6 u
7 u
8 u
26 u
39 u
52 u
Oppfølgingsplan (til sykem.)
Ansatte får melding på «Din side» nav.no om aktivitetsplikt
Aktivitetsplikt, (sykemelder og arbeidsgiver må dokumentere)
NAV sender ut 39 ukers brev

Bedre informasjonen gjennom digitale løsninger til alle parter

- Den sykmeldte mottar en SMS eller epost etter å ha mottatt sykmelding fra legen sin.
- Den sykmeldte logger inn på nav.no, finner sykmeldingen sin under Ditt Sykefravær, kontrollerer sykmeldingen og sender den digitalt til arbeidsgiveren sin. Foreløpig gjelder løsningen kun dagens del C av sykmeldingen.
- Arbeidsgiveren mottar sykmeldingen i meldingsboksen hos Altinn og melder samtidig tilbake til NAV hvem hos arbeidsgiver som har ansvar for å følge opp den sykmeldte.
- På Ditt Sykefravær finner den sykmeldte også informasjon og oppgaver knyttet til sitt sykefravær, inkludert informasjon om aktivitetskravet.
- Foreløpig er det ca 40 % av de sykmeldte som får den digitale sykmeldingen, avhengig av hvilket journalsystem legen bruker. Andelen vil øke gradvis etter hvert som legenes journalsystemer oppgraderes.

1. Innlogging via SMS

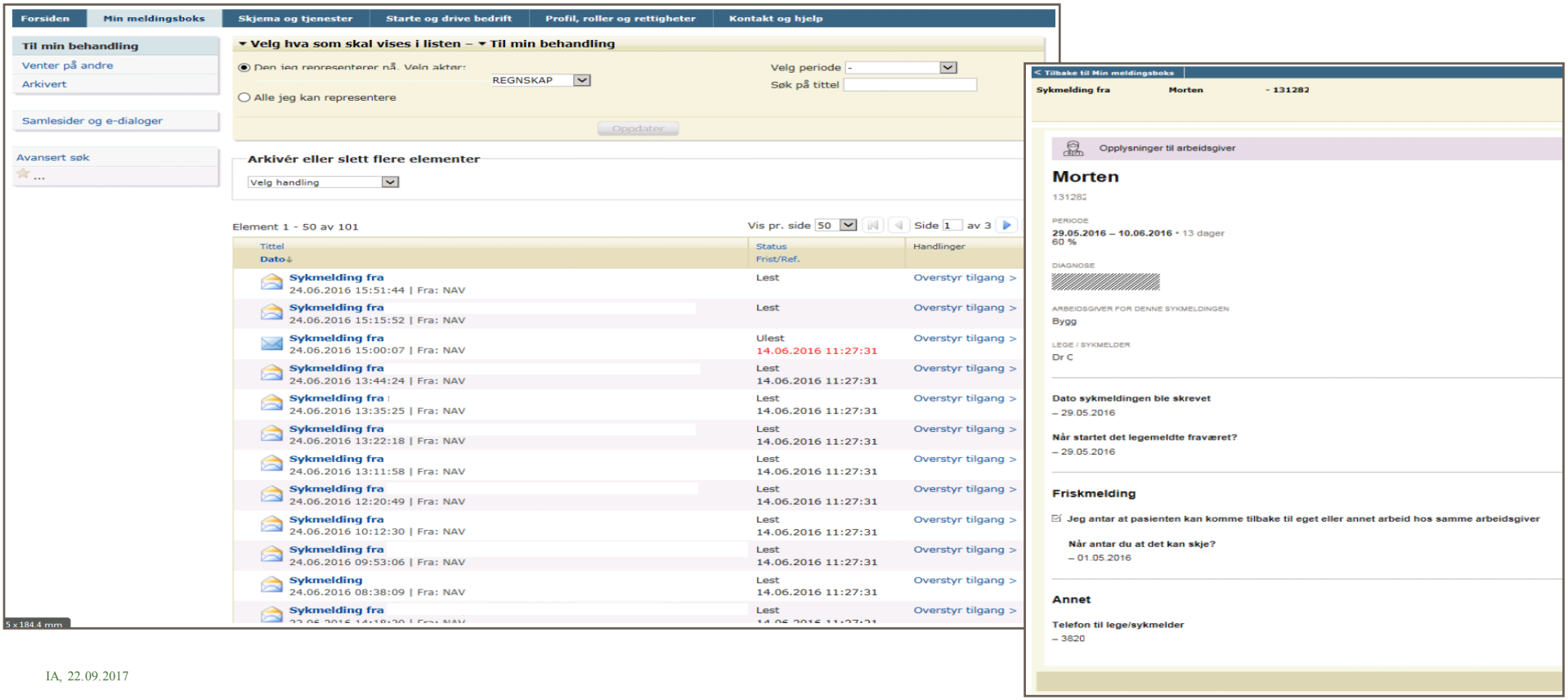
1. Trykk på lenken



2. Velg pålogging

Du trykker på lenken og du kommer direkte til ID-portalen for sikker innlogging. Denne tjenesten krever innlogging på Bank-ID-nivå (sikkerhetsnivå 4).

Arbeidsgiveren henter sykmeldingen på Altinn



Arbeidsmiljøloven

- § 4-6 Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne
  - Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje 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 arbeidsrettede tiltak eller lignende.

→Hvor langt går arbeidsgivers tilretteleggingsplikt?

Tilrettelegging og "de andre"

- **Informasjon til de andre ansatte:**
  - **La arbeidstakeren selv avgjøre!**
- **Informasjon er viktig for å unngå frustrasjon blant kollegaer og følelse av urettferdighet**

- **Appellere til en inkluderingskultur**

  "*Denne gangen du, neste gang jeg….*"

Forventninger – roller – ansvar

- **Alle har ansvar** for å samarbeide og medvirke i HMS-arbeidet.
- **Ledere** med personalansvar: ansvar for gjennomføre og følge opp HMS-arbeidet i egen enhet.
- **Verneombud og tillitsvalgte** er viktige samarbeidspartnere
- **Vernetjenesten** har særskilte oppgaver i følge lov, forskrift og avtaleverk
- **Tillitsvalgte** har ansvar for å behandle de sakene som etter avtale skal behandles i MBA, og ellers medvirke til å forebygge og reparere arbeidsmiljøproblemer som måtte oppstå

Arbeidstakers medvirkningsplikter

- **Arbeidstaker skal medvirke:**
  - Ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid
  - Ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner
  - Delta i dialogmøter *jf. Arbeidsmiljølovens §2-3*

  - ”Medlemmet har plikt til å gi opplysninger til arbeidsgiveren og NAV om egen funksjonsevne og bidra til at hensiktsmessige tiltak for å tilrettelegge arbeidet og utprøving av funksjonsevnen blir utredet og iverksatt,” *jf. Folketrygdlovens §8-8*

Arbeidstakers plikter

- Bidra til å skape et godt arbeidsmiljø
- Si fra om ting som kan endres til det bedre
- Lete etter alternative løsninger for fravær, hvis vedkommende er / står i fare for å bli sykmeldt
- Opplyse om fraværet har sammenheng med arbeidssituasjonen
- Snakke med lederen om hva vedkommende er i stand til å gjøre, slik at arbeidsgiver kan tilrettelegge arbeidet
- Medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplan og delta på dialogmøter

Kommunikasjon – viktig element i arbeidsmiljøet

- Hvordan vi snakker sammen
  - til hverandre
  - med hverandre
  - snakker alle med alle?
  - om hverandre?
- - Hvordan vi gir tilbakemelding
  - anerkjennelse og ros
  - korrigering og ris
- Raushet
- Respekt
- Tillit
- Takhøyde

En god medarbeider

- Viser høy etisk standard og integritet
- Bidrar aktivt i målprosesser og kommer med løsningsforslag
- Sier fra til leder på en konstruktiv måte når man er uenig
- Arbeider lojalt for å nå ulike typer mål, tiltak og vedtak er satt
- Bruker egen kompetanse og ressurser til det beste for alle
- Tar beslutninger innenfor eget område i forståelse med leder
- Utfører oppgavene innenfor en helhetsforståelse
- Tar initiativ til utvikling av organisasjonen
- Tar ansvar for egen læring, personlig utvikling og deler kompetanse med andre
- Bidrar aktivt til et godt arbeidsmiljø

Kilde: KS

Den ansatte

- Hovedansvar i eget liv – også når man er syk
- Som ansatt skal man bidra til dialog for å finne løsninger på arbeidsplassen
- Si ifra hvis det er arbeidsplassen som gjør deg syk

«Ingen fortjener å tilhøre et bedre arbeidsmiljø enn det de er villig til å være med å skape selv, det gjelder i alle sammenhenger»

Marit Breivik

LYKKE TIL!