



# IAvisa

NAV Arbeidslivssenter Buskerud Nummer 32, Juni 2012

**I denne temautgaven kan du lese mer om:**

- Gradert sykmelding og funksjonsvurdering

## IA- prisen til FMC

**FMC Kongsberg Subsea AS er tildelt IA-prisen i Buskerud. Prisen ble overrakt bedriften 16. mai og det var distriktssekretær Jan Petter Gundersen i LO Buskerud som overrakte prisen på vegne av IA-rådet i Buskerud**



Foto: Geir Ebbesen

FMC får prisen fordi bedriftens ledelse tar på alvor at den er en IA-virksomhet. FMC ser det som viktig å investere i sine arbeidstakere og deres kompetanse. Tilrettelegging på arbeidsplassen sees derfor på som en investering og god utnyttelse av arbeidstakernes kompetanse.

FMC er et globalt firma og har medarbeidere fra 41 nasjoner. FMC er opptatt av samfunnsperspektivet og kjenner seg ikke igjen i debatten om at søknader med fremmedkulturelle navn ikke blir tatt i betraktning, snarere tvert i mot. Dette har et stort fokus i FMC som er

opptatt av mangfoldet. – På dette området er bedriften er forbilde for andre, sier regiondirektør Per Steinar Jensen i NHO Buskerud, som er en av aktørene bak IA-prisen.

I forbindelse med nybygg er det grundig gjennomtenkt hvordan bedriften ønsker å legge til rette for sine medarbeidere. Automatiske døråpnere, fjernkontroll på adgangssperre for å gjøre det lettere for bevegelseshemmede, trimsenter for bevegelseshemmede og tilrettelagt klima for ansatte med med MS, er noen eksempler på hvordan FMC aktivt legger til rette for et godt arbeidsmiljø. Et velutstyrt treningsrom tilrettelagt for styrketrening, spinning, aerobic med instruktør står til disposisjon for alle ansatte som kan bruke rommet.

Bedriften viser også engasjement ut over egen bedrift gjennom bl.a. gjennom å støtte «Aktiv mot kreft».

Bedriften er opptatt av alle ansatte, medarbeidere og ledere og arbeider bevisst med å utvikle medarbeiderne og den enkeltes arbeidsmiljø. Kompetanseheving av lederne i forhold til å se og følge opp sine medarbeidere. Nyansatte starter med et 6 måneders langt introduksjonsprogram som er en strukturert opplæring. Programmet skal istandsette den enkelte til å mestre sitt arbeid så raskt som mulig. Hver medarbeider får en mentor som følger opp.

- Vårt ønske med IA-prisen er at den skal inspirerer til fortsatt aktivt IA-arbeid, sier Per Steinar Jensen. - Vil vil også at den skal inspirere andre IA-bedrifter. -IA virker! Det er det ingen tvil om, sier har til slutt.

Tekst: Per Steinar Jensen

## Jobbstrategien er i gang!

Ungdom med funksjonsnedsettelse kan ha vanskelig for å komme seg inn i arbeidslivet. Konsekvensene av at denne gruppen blir stående utenfor arbeidslivet er alvorlige – både for arbeidssøkeren selv og for samfunnet. Gevinsten ved å få denne gruppen inn i arbeidslivet er stor da enkle grep kan bidra til en lang og god arbeidskarriere.

Dette er bakgrunnen for regjeringens storsatsning for å få unge under 30 år med funksjonsnedsettelse ut i jobb og i januar i år gikk startskuddet for Jobbstrategien. Allerede ser vi en spennende utvikling og det er gledelig å se at arbeidsgivere står klare til å bidra.

Fokus i Jobbstrategien er todelt; målet er å hjelpe kandidater inn i arbeidslivet, men også å hjelpe de som står i fare for å miste en jobb til å beholde den.

I Buskerud er første kandidat allerede hjulpet til å beholde jobben sin hos Steam-Clean AS. Steam-Clean AS er en IA-virksomhet som er sitt samfunnsansvar bevist. Da en av deres ansatte sto i fare for å ikke mestre jobben sin og falle ut av arbeidslivet på grunn av en funksjonsnedsettelse, så de muligheter istedenfor begrensninger. Med hjelp av Jobbstrategien og tiltak knyttet til den, opprettet de en ny stilling for den ansatte. På den måten beholder Steam-Clean AS kompetansen i firmaet og den ansatte får fortsette i et arbeid tilpasset sine behov.

Et av tiltakene som er iverksatt er at hvert fylke har fått opprettet stilling for en arbeidslivscoach. Disse er knyttet til hvert enkelt fylkes Arbeidslivssenter og i Buskerud heter arbeidslivscoachen Kathrine Lundhaug Klepp. Hun begynte i jobben i april og hun reiser nå rundt for å informere hos IA-virksomhetene i Buskerud. Hun ønsker å komme til din virksomhet for å gi informasjon om Jobbstrategien.



Foto: Joachim Vesthaug

Kathrine har bakgrunn fra NAV-kontor og er utdannet pedagog. Hun vil gjerne diskutere muligheter med deg!

Ønsker du mer informasjon om Jobbstrategien går du inn på [regjeringen.no](http://regjeringen.no). Har dere mulighet til å bidra ved å ta imot en kandidat – eller ønsker dere i første omgang å diskutere mulighetene – ta kontakt med arbeidslivscoach Kathrine Lundhaug Klepp på 918 15 527 eller på

[kathrine.lundhaug.klepp@nav.no](mailto:kathrine.lundhaug.klepp@nav.no).

### TEMA: Gradert sykmelding og funksjonsvurdering

I denne utgaven av IAvisa fokuserer vi på gradert sykmelding og funksjonsvurdering som et verktøy for å få til økt bruk av gradert sykmelding. Fokuset er arbeidsmuligheter i stedet for begrensninger som vist i diktet fra Håvamål .

Håvamål

Halt kan ri hest,  
uten hand kan en gjete.  
døv kjemper og duger.  
Blind er bedre  
enn brent å være:  
Lite gagnar et lik.

## Gradert sykmelding – hva betyr det?

Det er et større fokus på å få arbeidstakere gradert sykmeldt i stedet for 100% sykmeldt så fremt den ansatte er i stand til å være i arbeidsrelatert aktivitet. Man har over tid sett at det er viktig å ha kontakt med arbeidsplassen for å gjøre returen til arbeidsplassen lettere. Det å være i litt aktivitet vil ofte føre til at man kommer raskere tilbake i full stilling. Gradert sykmeldt betyr at man med utgangspunkt i arbeidsoppgaver finner ut i hvor stor grad man kan produsere mens man er sykmeldt.

Årsaken til at man blir sykmeldt er at man ikke kan utføre enten alle, eller deler av arbeidsoppgavene man er ansatt for. Gradert sykmelding skal brukes dersom den sykmeldte kan utføre deler av sine vanlige arbeidsoppgaver, enten ved å arbeide redusert tid eller ved å bruke lengre tid på å utføre arbeidsoppgavene. Gradert sykemelding skal brukes også når den sykmeldte kan utføre tilrettelagte arbeidsoppgaver.

*Ett eksempel: Den ansatte har helse til å utføre 40% av sine vanlige oppgaver. Hvor lang tid den ansatte bruker på disse oppgavene vurderes. Resultatet kan bli at den ansatte er 40% friskmeldt, men jobber 7,5 timer hver dag ettersom den ansatte trenger hele dagen for å utføre de arbeidsoppgavene som utgjør 40%.*

For å få rett til sykepenger må den sykmeldte være i arbeidsrelatert aktivitet, hvis ikke tungtveiende medisinske årsaker foreligger. Legen skal alltid vurdere om det er tungtveiende medisinske grunner til at vedkommende skal være borte fra arbeidet, både ved førstegangs- og senere sykmeldinger. Dersom legen mener at sykmelding er nødvendig, skal gradert sykmelding vurderes først. Sykepengerne kan graderes ned til 20 prosent.

## Funksjonsvurdering– et verktøy for å få til gradert sykmelding

Fra og med 1 juli 2011 er det forventet at bruken av gradert sykmelding skal øke. Arbeidsgiver, ansatte og sykmelder blir utfordret på å øke bruken av gradert sykmelding. Fokuset skal være på arbeidsmuligheter, ikke begrensninger.

Det er viktig å finne ut hva man kan gjøre på jobben og kartlegge hvilke tilretteleggingsmuligheter som finnes på arbeidsplassen. Denne kartleggingen av arbeidsevne forenkles ved at man tar utgangspunkt i arbeidsoppgaver og tilleggsoppgaver på arbeidsplassen. I tillegg er det viktig å lage en plan for hvordan man, hvis mulig, skal klare å komme tilbake til stillingen man er ansatt i. Denne planen bør inneholde avtaler om hva som skal skje når og hvem som skal gjøre det. Det er viktig at planen oppdateres underveis.

Ett av målene med gradert sykmelding er å trappe gradvis opp til full yrkesdeltakelse. Da er det viktig at oppfølgingsplanen inneholder en plan for gradvis opptrapping. For at denne opptrappingen skal være hensiktsmessig er det viktig å først lage en funksjonsvurdering for å se hvilke arbeidsoppgaver man fortsatt kan utføre og hvilke man må igangsette tiltak for å klare.

Solberglia i Nedre Eiker kommune har utviklet en mal for funksjonsvurdering som de bruker som utgangspunkt for enhver sykefraværsoppfølging. Denne funksjonsvurderingen legger grunnlaget for en god oppfølgingsplan som gir mening for den sykmeldte og arbeidsgiver, men også for sykmelder som skal komme med en medisinsk vurdering.



## Solberglia bo- og aktivitetssenter- funksjonsvurdering i praksis

**På Solberglia bo- og aktivitetssenter i Nedre Eiker har de tatt gradert sykmelding på alvor og utviklet et skjema for lettere å komme frem til en gradering som er tilpasset funksjonsevnen.**

Vi har snakket med tjenesteleder Tone Sandli på Solberglia bo- og aktivitetssenter som har vært med på å utvikle denne malen.

### Hvorfor utviklet man denne malen?

Bakgrunnen for å utvikle denne malen var et ønske om å lage et hjelpeskjema som kunne brukes i sykefraværsoppfølgingen. Hjelpeskjemaet skulle inneholde opplistede arbeidsoppgaver som leder kunne bruke under oppfølgingsamtalen. Målet med skjemaet var å få leder og ansatt til sammen å vurdere om det var noen oppgaver den ansatte fremdeles kunne utføre. Dette skjemaet skulle også legges ved oppfølgingsplanen til sykmelder for å komme frem til en mer hensiktsmessig gradering for alle parter.

### Hvordan utviklet dere den?

Vi ble inspirert etter å ha deltatt på et kurs i tilretteleggingsplikten arrangert av kommunen i samarbeid med NAV Arbeidslivssenter Buskerud i fjor høst. Vi ble enige om å lage et utkast til en funksjonsvurdering. Den har tatt utgangspunkt i vanlige arbeidsoppgaver på en sykehjemsavdeling, men den kan tilpasses andre steder også. Det som er viktig er at oppgavene er så konkret som mulig og at malen inneholder et punkt med hvilke tiltak som skal til for å få til oppgavene man ikke er i stand til å utføre.

### Hvordan fungerer den?

I oppfølgingsamtalen så går vi gjennom alle punktene. Samtalen skal finne sted innen 4 uker, men vi ser helst at det skjer så raskt som mulig. Det er en aktiv prosess og den bevisstgjør den ansatte på at han/hun faktisk ofte har noe restarbeidsevne. Det blir også mer tydelig for sykmelder hvilken gradering som er hensiktsmessig. En gradering som tar hensyn til muligheter på arbeidsplassen, men også medisinsk rådgivning med tanke på hvilke konkrete arbeidsoppgaver det er snakk om.

### Hvordan er tilbakemeldingene?

Vi får tilbakemeldinger fra de ansatte på at de føler seg ivaretatt og får være delaktig i prosessen ved å tenke raskere tilbake. Fokuset til både den ansatte og leder blir endret fra å tenke på diagnose og sykdom til å tenke restarbeidsevne og muligheter. Det blir også lettere å se hva som eventuelt må tilrettelegges slik at den sykmeldte skal komme seg raskt tilbake på jobb. Vi har fått tilbakemeldinger på at de ansatte føler seg sett og hørt gjennom denne måten å jobbe på. De ansatte blir aktive deltagere i å utforme en plan for å komme tilbake i full jobb.



### Nyttig for sykmelder

Fastlege i Nedre Eiker, Hans Kristian Sveaas uttaler at funksjonsvurderingen er nyttig for sykmelder. Det gir et grunnlag for å vurdere om sykdommen er forenlig med hel/delvis arbeidsinnsats.

#### Nyttige tips

- Lag en liste over arbeidsoppgaver i forkant, involver gjerne personalgruppen til å lage en liste over alle arbeidsoppgaver.
- Gi listen til den sykmeldte i forkant av oppfølgingsamtalen som en forberedelse til møtet.
- Si noe om hva som skal til for at den sykmeldte skal kunne utføre oppgavene. Hva må den sykmeldte gjøre, hva må leder gjøre etc.
- Noter til slutt hva arbeidsoppgavene man kan utføre vil utgjøre i prosent. Slik at man får et forslag til gradering.
- De oppgavene man ikke vet om man kan utføre, prøv de ut, eventuelt konferer med sykmelder om det er forsvarlig.
- Avtal hvordan graderingen skal gjennomføres: tid eller oppgaver.
- Avtal nytt tidspunkt for å evaluere hvordan graderingen fungerer.
- Legg en plan for opptapping.

## Mal for funksjonsvurdering

### Funksjonsvurdering/vurdering av restarbeidsevne Til bruk under oppfølgingssamtaler ved sykmeldinger

Gjelder ansatt: \_\_\_\_\_ Dato: \_\_\_\_\_

Arbeidsoppgaver – generelle	Kan utføre	Kan ikke utføre	Hva må til for at du kan utføre dette?
Tilleggsoppgaver			
Andre utfordringer i jobben			
Anbefalt gradering:			

Underskrift:

Ansatt

Leder:

## Forenkling av refusjonskravene til bruk av Bedriftshelsetjenester

Ved søknad om honorar i forbindelse med BHTs deltakelse på dialogmøte etter 7 ukers sykmelding kan arbeidsgiver benytte en samleoversikt som vedlegg til skjema NAV 08-00.00 over hvilke personer som har deltatt i dialogmøte, dato for møtet og antall timer med deltakelse fra BHT pr person.

Det er viktig å skrive fødselsnummer (11 siffer) på hver deltaker.

Skjema for refusjon av utgifter til bedriftshelsetjenester finner du på:

[https://www.nav.no/skjema/Skjemaer/Arbeidsgiverskjemaer/skemaveileder11/SkemaveilederArbeidsgiver?entrance=classic&key=275540](https://www.nav.no/skjema/Skjemaer/Arbeidsgiverskjemaer/skjemaveileder11/SkemaveilederArbeidsgiver?entrance=classic&key=275540)

## Arbeidslivssenteret ønsker alle sine samarbeidspartnere en riktig god sommer!!



**I redaksjonen:**  
Christine Storø  
Joachim Vesthaug

### NAV Arbeidslivssenter Buskerud

Grønland 55  
Postboks 1583  
3007 Drammen



Tel: 55 55 33 33

E-mail:

[nav.arbeidslivssenter.buskerud@nav.no](mailto:nav.arbeidslivssenter.buskerud@nav.no)

[www.nav.no](http://www.nav.no)