

Nidar og Inkluderende Arbeidsliv (IA)

Nidar ønsker å være en inkluderende arbeidslivsbedrift for å forhindre at du som kollega faller ut av arbeidslivet på grunn av helseplager eller sykdom.

Arbeidslivsorganisasjonene og myndighetene fornyet IA-avtalen i 2010. De nasjonale mål i avtalen er å redusere sykefraværet, øke andelen arbeidstakere med redusert funksjonsevne og øke andelen av eldre arbeidstakere.

Nidar sine mål er forenelig med de nasjonale mål.

For å få til økt nærvær er vi avhengig av *god dialog* mellom leder og medarbeider. Tidlig og tett oppfølging av medarbeidere med redusert funksjonsevne har høy fokus.

Hva er ditt ansvar som medarbeider?

- Kontakte leder når du kjenner funksjonssvikt slik at tilretteleggingstiltak kan settes i verk og forebygge helseplager og fravær.
- Gi melding om fravær til leder og din avdeling første fraværsdag og si når du kommer tilbake på jobb igjen. Hvis du blir borte lenger enn oppgitt, gi ny beskjed til din leder.
- Fortelle leder hva du eventuelt er i stand til å gjøre (din arbeidsevne).
- Fortelle leder om fraværet skyldes forhold på arbeidsplassen.
- Delta på oppfølgingsmøter såfremt det er mulig.
- Holde leder orientert om endringer i egen funksjonsevne under en sykmelding slik at tilbakeføring i arbeid kan skje på en god måte og så raskt som mulig.

Ta initiativ. Det gjelder deg! Husk - det kan være mulig å gå på jobb selv om du har redusert arbeidsevne.

Dersom dine helseplager eller ditt fravær er av en slik karakter at de er vanskelige å ta opp med din leder, kan du også ta kontakt med neste ledernivå, bedriftshelsetjeneste, verneombud, tillitsvalgte eller personal for å få bistand.

Hva er ditt ansvar som leder?

- Ha god kontakt med dine medarbeidere ved begynnende funksjonssvikt.
- Innkall sykmeldt medarbeider til oppfølgingsmøte innen to uker, for å samtale om mulige tiltak på arbeidsplassen slik at medarbeider kan komme tilbake så raskt som mulig enten helt eller delvis.
- Ta initiativ til en samtale ved hyppig korttidsfravær for oppklaring.
- I samarbeid med medarbeider utarbeide konkrete oppfølgingsplaner innen 4 uker.
- Dokumentere alle kontakter med medarbeider i egen logg og oppfølgings skjema.

BHT og/eller personalavd. kan være nyttige samarbeidspartnere.

Hva er avventende sykmelding?

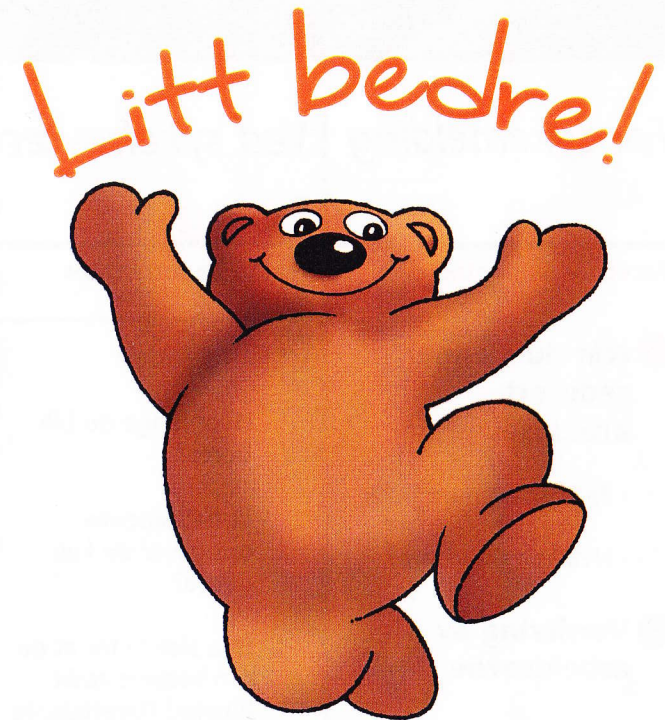
Hvis du er i en situasjon hvor du ikke greier å utføre ditt vanlige arbeid, kan det være aktuelt med en "avventende sykmelding". Det betyr at du ikke blir sykmeldt i første omgang, men at lege/sykmelder ønsker at det skal forsøkes med tilrettelegging på arbeidsplassen, før du eventuelt får en sykmelding. Denne muligheten for utprøving av tilrettelegging er begrenset til 16 dager (arbeidsgiverperioden).

Hva er funksjonsvurdering?

Det er en vurdering av din arbeidsevne som skal fastslå hva du kan gjøre og hva du ikke kan gjøre. Vurderingen danner grunnlag for hvilke arbeidsoppgaver din restarbeidsevne kan benyttes til.

Funksjonsvurderingen kan gjøres av deg og din leder sammen, av BHT eller din fastlege.

En viktig forutsetning for å lykkes i arbeidet med økt nærvær er en god dialog mellom medarbeider og leder som bygger på gjensidig tillit, åpenhet og vilje til å finne gode løsninger.



Inkluderende arbeidsliv i Nidar

- det handler om nærvær og dialog!

Dialog er en samtale mellom to eller flere personer, som er preget av gjensidig respekt, tillit, åpenhet og likeverd.

Inkluderende Arbeidsliv i Nidar

Før sykemelding | Ved sykefravær

	1. dag	1-2 uker	3-8 uke	9-26 uke	27-52 uke
Forebygge sykefravær	Melde fra om fravær	Første oppfølgingsmøte	Oppfølgingsmøte	Løpende kontakt (ca. hver 4. uke)	Løpende kontakt
● Når du kjenner redusert arbeidsevne: - Ta kontakt med leder - Hva kan du utføre? ● Vurdering av arbeidsevne - Kontakt BHT ved behov for bistand - Tilrettelegging vurderes	● Ring leder - Hvor lenge du blir borte? - Er det arbeidsoppgaver du kan utføre? - Hva skal til for at du kan komme raskt tilbake? (tilrettelagte arbeidsoppgaver)	● Leder tar kontakt og avtaler møte ● Avholde møte: - Vurdere arbeidsevne - Tilretteleggingstiltak - Skrive oppfølgingsplan	● BHT innkaller til sykefraværssamtale ved 4 uker sykefravær ● Innkalle til dialogmøte 1 - Oppfølgingsplan sendes sykmeldende lege	● Dialogmøte 2 innen 26. uke - NAV kaller inn arbeidstaker, leder, BHT og sykmeldende lege	● Arbeidsforholdet vurderes sammen med personalavdeling - Sykepenger opphører etter 52 uker

Ansvar:

- Arbeidstaker
- Leder
- BHT
- NAV

Leder fører logg fortløpende

Arbeidstaker har plikt til å medvirke til å forebygge sykefravær eller å gjøre sykefraværet så kort som mulig