

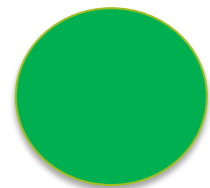
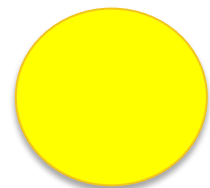
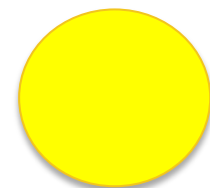
# HMS-konferansen 2015, Sarpsborg

Ann Torill Benonisen Indreeide



# IA-avtalen: Resultatoppnåelse per 2015

- **Hovedmål for IA-avtalen:** Bedre arbeidsmiljøet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet
- **Delmål 1:** Reduksjon i sykefraværet med 20 prosent i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette innebærer at nivået ikke skal overstige 5,6 prosent
- **Delmål 2:** Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne
  - Fokus på unge under 30 år
- **Delmål 3:** Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder.
  - Med dette menes en økning sammenliknet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år)



# Hva betyr det for deg, meg og de andre?

- Arbeidsgiver
  - Tidligere og tettere oppfølging av ansatte
    - Vurdere alternative oppgaver **før** sykmelding
    - Vurdere mulig tilrettelegging på arbeidsplassen ved sykdom/plager
    - Sammen med den ansatte utarbeide oppfølgingsplan
    - Innkalle til dialogmøter
    - Vurdere om arbeidsplassen kan la "ikke-ansatte" prøve seg ut i bedrift
  - Mulighet til dialog og samarbeid med legen
    - Legen blir holdt orientert om muligheter og begrensninger gjennom oppfølgingsplanen
    - Bruk sykmeldingsblanketten til å gi legen informasjon

# Hva betyr det for deg, meg og de andre?

- Arbeidstaker
  - Skal medvirke aktivt
  - Skal ha dialog med arbeidsgiver
  - Skal vurdere alternative løsninger/oppgaver på arbeidsplassen
  - Skal informere legen om arbeidsplassens muligheter
  - Skal samarbeide med arbeidsgiver i utforming av oppfølgingsplan og delta på dialogmøte
  - Arbeidstaker får gjennom dette mulighet til å få et arbeidsforhold tilpasset funksjonsevnen

## .....og de andre?

- Legen har to roller
  - 1: Diagnostisere og behandle
  - 2: Beslutte grad av funksjonsevne og gjennom dette frita arbeidstaker fra hele eller deler av arbeidsplikten (sykmelding)
- Det er kun rolle som sykmelder som angår arbeidsgiver
- For å skjøtte denne rollen, trenger legen kunnskap om arbeidsplassen og arbeidsgivers vurdering av muligheter og begrensninger i arbeid
- NAV sentral rolle

# Systematisk HMS-arbeid - det eneste med bedrifts- og samfunnsøkonomisk effekt

- Hva er systematisk HMS arbeid?
  - Initiere, motivere, sette mål og beskrive ansvar og myndighet
  - Kartlegge, analysere, systematisere og dokumentere
  - Planlegge og prioritere
  - Iverksette, gjennomføre, vurdere, reorganisere, gjennomføre igjen
  - Evaluere, reflektere, justere, initiere og motivere igjen og igjen
- HMS-arbeid er lønnsomt fordi:
  - Det systematiske HMS-arbeidet sikrer god tilrettelegging og bidrar til større nærvær og godt arbeidsmiljø
  - Det forebygger og hindrer skader og ulykker
  - Det reduserer sykefraværet
  - Bidrar til å hindre varig frafall fra arbeidslivet

# Det gode systematiske HMS-arbeidet i bedrift

- Lider fortsatt ikke av mangel på regelverk
- Regelverket må bli mer tilgjengelig og brukervennlig
- Godt HMS arbeid krever opplæring med kvalitet
- Løftes av en offensiv bedriftshelsetjeneste
- Støttes av partssamarbeid
- Styrkes av veiledning og informasjon fra NAV, NHO mv.

Aksen: Ledelse – ansatte/tillitsvalgte – arbeidsmiljøutvalg – verneombud – NAV er avgjørende

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





