

Ekspertbistand

Når sykefraværsoppfølging er en utfordring

Katrine A. Torskog

Fysioterapeut / daglig leder



KOMPETANSESENTER FOR HELSE OG ARBEID
Life improvement

IA-avtalen

- Ny avtale 2019-2022
- Den nye avtalen gjelder for hele arbeidslivet
- Tilskudd til ekspertbistand er en del av IA-avtalen, og skal bidra til å forebygge og redusere sykefravær på arbeidsplassen



Tilskudd til ekspertbistand

- Tilskuddet dekker arbeidsgivers utgifter
- Gis i form av refusjon
- Forhåndsgodkjenning
- Maksimalt tilskuddsbeløp



Mål med ekspertbistand

- Kartlegge og avklare årsaker til sykefravær
- Hva som skal til for at den enkelte skal kunne fungere i jobb, nåværende eller annet arbeid hos samme eller en annen arbeidsgiver
- Eksperten skal skrive en rapport som beskriver årsaken til sykefraværet, og foreslå tiltak for å fungere best mulig i jobb



Tilskudd til ekspertbistand

- I enkeltsaker med langvarig eller hyppig gjentakende sykefravær
- I eller mellom sykefraværsperioder
- Interne ordinære tiltak skal være forsøkt eller vurdert

- Råd og veiledning - ikke behandling
- Eksperten skal primært gi bistand på arbeidsplassen, og støtte opp under samhandlingen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker
- Enighetskriteriet



Hvem kan være ekspert?

- Nøytral, ekstern og ikke en intern del av bedriften
- Eksperten må i utgangspunktet ha en offentlig godkjent utdanning eller autorisasjon på sitt område
- En ekspert er en person som kan hjelpe til med å avklare situasjonen og finne en løsning
- Arbeidsgiveren er ansvarlig for å finne en ekspert



Når kan det være aktuelt å vurdere ekspertbistand?

- Når arbeidstaker opplever fysiske og/eller psykiske helseplager som gir langvarig/gjentakende sykefravær
- Når arbeidstaker og arbeidsgiver opplever arbeidssituasjonen som vanskelig
- Ved behov for å kartlegge og tilrettelegge arbeidssituasjonen
- I tilfeller hvor det ligger en konflikt eller opplevelse av konflikt til grunn
- Når arbeidstaker og arbeidsgiver opplever årsakene til fravær som diffust og sammensatt
- Når arbeidstaker og arbeidsgiver er rådville, og ikke vet hva mer som kan gjøres.



- Arbeidsrelatert fravær?
- 24-timers mennesker
- Påvirker arbeidssituasjonen



Life Improvement

- Tverrfaglig team
- Grensesjiktet helse og arbeid
- Spesialkompetanse på de plagene de aller fleste er sykmeldte for (muskel- og skjelettplager, lettere psykiske plager som angst, depresjon og stress) og konsekvensene dette kan ha
- Hva skal til for å fungere best mulig i hverdagen til tross for helseplager

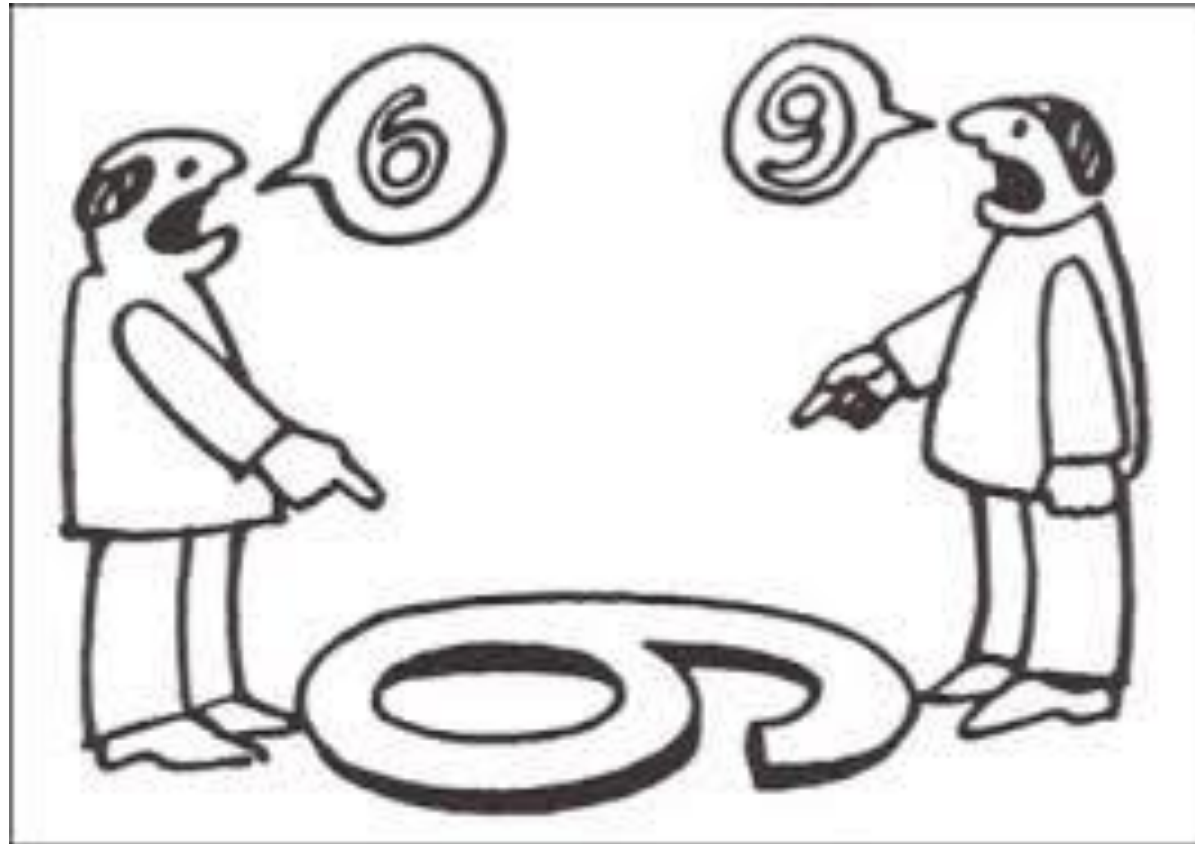


Erfaringer

- Nøytral ekstern part
- Vår rolle
- Relasjoner i arbeidsmiljøet påvirker kommunikasjonen
- Skape bevegelse i en fastlåst situasjon, se muligheter og nye løsninger

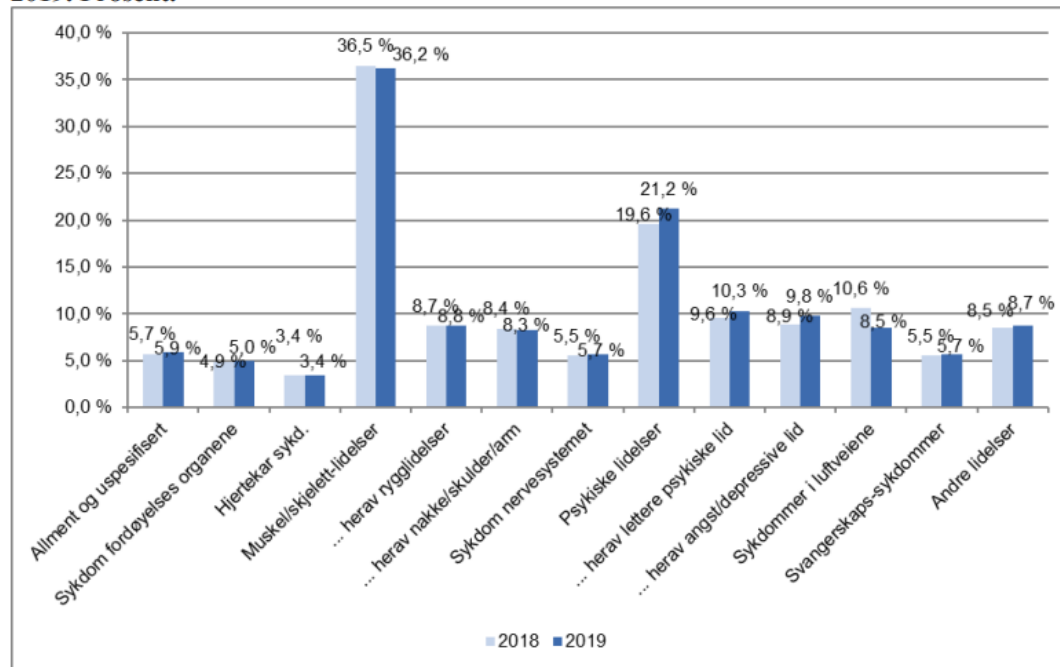


Ledere som vil medarbeiderne sine vel



Ansatte med helseplager påvirker produksjon, arbeidsmiljø og fraværstatistikk

Figur 15. Legemeldte sykefraværsgangsverk etter diagnose, 1. kvartal 2018 og 1. kvartal 2019. Prosent.



Kilde: NAV

Riktig håndtering reduserer konsekvensene av ansattes helseplager



KOMPETANSESENTER FOR HELSE OG ARBEID
Life improvement

Eksempel

- Mann, 43.
- Gift og har en datter som han har delt omsorg for.
- Rørlegger. Har en 100 % stilling. Har jobbet i bedriften i 7 år.
- Geir har vært sykemeldt i 4 måneder grunnet senebetennelse i høyre arm. Han har vært sykemeldt tre ganger tidligere i løpet av de siste fire årene, av ulike årsaker. Har forsøkt seg litt i gradert stilling en periode. Bedriftshelsetjenesten har vært inne for å se på muligheter for tilrettelagte arbeidsoppgaver, men han gir tilbakemelding på at dette ikke har gjort smertene i armen noe bedre. Har nå vært 100 % sykemeldt de siste 2 månedene.
- Før han ble sykemeldt denne gangen opplevde arbeidsgiver at Geir trakk seg litt vekk fra det sosiale på jobben ved at han ofte jobbet i lunsjen. Han kunne også ofte komme for sent, noe som er ulikt Geir som alltid har vært ute i god tid. Arbeidsgiver har også fått tilbakemelding fra noen av de andre medarbeiderne om at det snakkes om at Geir har blitt vanskelig å samarbeide med.
- Geir sier at han trives på jobb, men at det er vanskelig å si noe om når han kommer tilbake
- Arbeidsgiver og Geir er rådvile på hvordan de kan gå videre for å løse dette.



Praktisk gjennomføring

- Innledende møte med arbeidstaker og arbeidsgiver
- Kartleggingssamtale med arbeidstaker
- Kartleggingssamtale med arbeidsgiver
- Fremdriftsplan
- Individuelt tilpasset veiledning/tiltak
- Avsluttende samtale med arbeidstaker og arbeidsgiver
- Sluttrapport (arbeidstaker, arbeidsgiver, kopi til NAV)





KOMPETANSESENTER FOR HELSE OG ARBEID
Life improvement

Takk for oppmerksomheten!



KOMPETANSESENTER FOR HELSE OG ARBEID

Life improvement



KOMPETANSESENTER FOR HELSE OG ARBEID

Life improvement

Bruene 1, Arkaden 4.etg

3724 Skien

Tlf: 947 82 614

katrine@lifeimprovement.no

www.lifeimprovement.no