IA-nytt

Nr 2 - juni 2012
NAV Arbeidslivssenter Rogaland

inkluderende arbeidsliv

Rekordlavt fravær hos Ryfisk - fra 8 til 1,7 %

Med fokus på sykefraværet, oppfølging og tilrettelegging etter inngåelse av IA-avtale i 2004 har Marine Harvest, avd. Ryfisk, redusert sitt fravær fra 8 til 1,7 % pr. april 2012.

Hvordan har de oppnådd et slikt resultat? Fokus på god arbeidskultur, og godt samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte, trekkes frem som suksesskriterier. De ansatte oppfordres til å ta kontakt med nærmeste leder før de går til legen slik at tilrettelegging i størst mulig grad kan hindre sykmelding.

Utvidet mulighet for bruk av egenmelding har ikke vært noe problem. Faktisk hadde de ansatte denne ordningen før inngåelse av avtalen i 2004. De vurderer nå en ytterligere utvidelse av mulighet for egenmeldingsbruk. Tanken er at legen skal konsentrere seg om medisinsk behandling og i tett samarbeid mellom leder og ansatt avklare arbeidsaktivitetsmuligheter i virksomheten totalt sett.

Les mer om Ryfisk her.

Fra venstre: Fabrikksjef Per Magne Gabrielsen, hovedtillitsvalgt Roald Jensen og produksjonssjef Odd Fosså

Logo for jobbstrategien

Nesten halvert fravær

I løpet av få år ble sykefraværet blant renholdere i Karmøy kommunes eiendomsavdeling nesten halvert – fra 14,7 i 2007 til 7,5 prosent i 2011. Det var ingen tilfeldighet.

Gjennom bevisst satsing, har eiendomsavdelingen i Karmøy kommune lykkes å få ned sykefraværet blant renholderne. Noe av suksessen kan tilskrives at de nå jobber på dagtid. Personalmøter og studieturer med faglig påfyll og samvær med kolleger kan også være en del av forklaringen. – Og så anstrenger vi oss for at alle skal legge merke til den gode jobben de gjør hver dag, sier eiendomssjef Hans Erik Lundberg.

I 2011 landet kommunen på 6,9 prosent sykefravær i snitt. Det er forholdsvis bra for en kommune. Det innebærer at fraværet i kommunen som helhet har gått ned fra 8 prosent i 2006.

Karmøy kommune har vært IA-kommune siden 2002. I praksis innebærer det i stor grad samordning av innsats og bevisstgjøring av arbeidsstokken. I alle etatene bidrar det til økt fokus blant de ansatte og en rekke konkrete aktiviteter.

Les mer om Karmøy kommune på våre **internettsider**.

I denne utgaven

Side 1 :
- Rekordlavt fravær hos Ryfisk
- Nesten halvert fravær

Side 2 :
- Kan arbeidsgiver bestride en sykemelding?
- 100 % sykemeldt og likevel i jobb?

Side 3 :
- Jobbstrategien
- Presentasjon av nyansatte

Side 4 :
Kontaktinformasjon

Kan arbeidsgiver bestride en sykmelding?

Som leder mottar du en sykmelding fra en ansatt. Du har en stund hatt mistanke om at det ikke er reelt grunnlag for sykmelding. Hva gjør du da? Denne situasjonen kan en som leder komme opp i. Men det er krevende å gå imot den ansatte, og gjerne fastlegen som har gjort en medisinsk vurdering.

Folketrygdloven § 8-4 sier følgende: «Sykepenger ytes til den som er arbeidsufør på grunn av en funksjonsnedsettelse som klart skyldes sykdom eller skade. Arbeidsuførhet som skyldes sosiale eller økonomiske problemer o.l., gir ikke rett til sykepenger.» Dersom en som arbeidsgiver kan dokumentere at det ligger andre årsaker bak en sykmelding enn egen sykdom eller skade, kan de bestride sykmeldingen og nekte å utbetale lønn for denne perioden.

Når kan det være aktuelt å bestride en sykmelding? Det finnes ulike tilfeller som kan utløse retten til å bestride sykmeldingen.

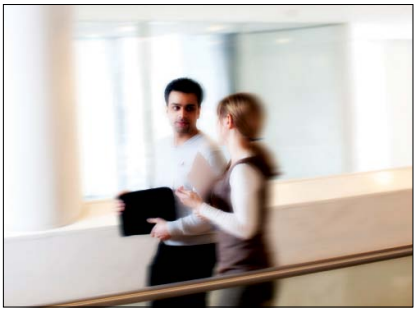
1) Arbeidsgiver har god grunn til å tro at arbeidstakeren ikke er arbeidsufør. Dette viser til Folketrygdloven §8-4 om vilkår for rett til sykepenger. Hvis arbeidsgiver kan dokumentere at fraværet ikke skyldes arbeidsuførhet, kan bedriften bestride sykmeldingen, eller egenmeldingen.

2) Legeerklæringen er tilbakedatert. Folketrygdloven § 8-7 annet ledd sier: «Legeerklæring kan ikke godtas for tidsrom før medlemmet ble undersøkt av lege (sykmeldingstidspunktet). En legeerklæring for tidsrom før medlemmet søkte lege, kan likevel godtas dersom medlemmet har vært forhindret fra å søke lege og det er godtgjort at han eller hun har vært arbeidsufør fra et tidligere tidspunkt.» Legene har heller ikke anledning til å datere en sykmelding fremover i tid. Dette betyr i at dersom en mottar en legeerklæring som er frem- eller tilbakedatert vil den kunne bestrides.

Les mer på våre **nettsider.**

100% sykmeldt og likevel i jobb?

En 100 % sykmelding gir ikke automatisk rett til å være helt borte fra arbeid.



Det utfylte skjemaet «VURDERING AV ARBEIDSMULIGHET/SYKMELDING» fra lege/behandler skal danne grunnlaget for dialogen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver (leder) om arbeidsmuligheter. Dette finnes på sykmeldingens del C.

Ifølge Folketrygdlovens § 8-8 har arbeidstaker plikt til å opplyse om egen funksjonsevne og utprøving av denne for å ha rett til sykepenger. Arbeidsgiver skal på sin side, så langt det er mulig, iverksette tiltak for at arbeidstaker skal kunne fortsette i arbeidet. Dette følger av Arbeidsmiljøloven § 4-6

Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker blir enig om at arbeidstaker skal prøve seg ut i noen arbeidsoppgaver, til tross for en 100% sykmelding, er dette fullt mulig. Det er for øvrig viktig at den avtalte arbeidsaktiviteten i perioden fremover nedfelles i en oppfølgingsplan og underskrives av både arbeidstaker og arbeidsgiver.

Arbeidstaker er ikke er yrkesskadeforsikret i 100 % sykmelding med mindre det foreligger en fullt utfylt oppfølgingsplan for perioden eller annen skriftlig dokumentasjon som tilsier arbeidsaktivitet. Det er oppfølgingsplanen som er selve dokumentasjonen på arbeidstakers arbeidsaktivitet i sykmeldingsperioden. Det er ingen krav om at legen skal bekrefte aktiviteten, men som regel vil de aller fleste arbeidstakere informere sin lege/behandler.

Det er del D «KRAV OM SYKEPENGER» og arbeidstakers egenerklæring om hvor mye vedkommende har vært i arbeid i perioden som danner grunnlag for utbetaling fra NAV. Egenerklæringen må utfylles på etterskudd for at man skal kunne svare på spørsmålet i pkt. 8,5: "Har du utført arbeid i perioden det kreves sykepenger for?"

Et arbeidsliv for alle som vil og kan

Da intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv ble fornyet 1. mars 2010, var regjeringen og partene i arbeidslivet enige om å styrke innsatsen for å inkludere personer med redusert funksjonsevne.

IA-plass
En IA-plass er et tilbud til personer som har et arbeidsforhold, men trenger utprøving eller arbeidstrening hos en annen arbeidsgiver, eller personer uten arbeidsforhold som har behov for å prøve ut arbeidsevnen i ordinært arbeid.

Jobbstrategien
For ytterligere å forsterke innsatsen for personer som i dag står utenfor arbeidslivet, la Regjeringen høsten 2011 fram en Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne. Målet er å få flere unge med nedsatt funksjonsevne i jobb.

Målgruppen for Jobbstrategien er personer under 30 år med nedsatt funksjonsevne og som har behov for bistand for å komme i arbeid. Overgangen mellom skole og arbeid er høyt prioritert. Sysselsettingsnivået for denne gruppen er lavt, også under gode konjunkturer med stor etterspørsel for arbeidskraft.

Les mer om IA-plass og jobbstrategien **her.**

Nye ressurspersoner for Jobbstrategien

Fylkene er tildelt midler for 2012 øremerket to nye stillinger: Fylkeskoordinator og arbeidslivcoach.

Arbeidslivcoach skal bidra til å utvikle og gjennomføre kompetansetiltak inn mot arbeidslivet, samt være en støtte for arbeidsgivere i krevende enkeltsaker som omfatter personer i Jobbstrategiens målgruppe. Arbeidslivcoach skal tilby samme innstas uavhengig om virksomheten er en IA-virksomhet eller ikke.

Fylkeskoordinator skal i samarbeid med lokale NAV-kontor arbeide for å motivere og forberede personer i strategiens målgruppe på å komme ut i arbeidslivet.

I Rogaland er *Anne Linn Midttun* tilsatt som arbeidslivcoach. Stillingen er knyttet til Arbeidslivsenteret i Stavanger. *Cecilie Westergaard* er tilsatt som fylkeskoordinator for Jobbstrategien, og er tilknyttet fylkesleddet i NAV Rogaland.

Fra venstre: Cecilie Westergård og Anne Linn Midttun.

NAV Arbeidslivssenter Rogaland

Kontaktsenter: 55 55 33 33

Klikk her for å komme til arbeidslivssenterets nettsider

STAVANGER

Postboks 133 Sentrum, 4001 Stavanger
Besøksadr: Sverdrupsgt. 27, 4007 Stavanger
Faks: 52 04 83 71 VAKTTELEFON 52 04 83 76

Andersen, Linda Dueland	Rådgiver	52 04 83 87	984 99 679
Dybdahl, Vigdis	Rådgiver	52 04 83 84	930 12 151
Dyhr-Nielsen, Torben	Rådgiver	52 04 83 73	990 39 955
Heskestad, Sveinar	Rådgiver	52 04 83 85	971 79 891
Horpestad, Jan Tore	Rådgiver	52 04 83 83	920 93 185
Kristensen, Marit Fuglestein	Rådgiver	52 04 83 86	452 88 077
Nilsen, Annelise	Rådgiver	52 04 83 75	957 39 141
Njærheim, Anne Linn Midttun	Arbeidsgiver coach	52 04 83 52	908 12 009
Olsen, Greta Bjørklund	Førstekonsulent	52 04 83 76	918 52 181
Opsahl, Per Ravndal	Rådgiver	52 04 83 77	958 30 923
Sandvik, Astri	Rådgiver	52 04 83 78	976 40 403
Sjøflot, Anne-Britt	Rådgiver	Permisjon	
Solheim, Turid	Seniorrådgiver	52 04 83 82	971 85 206
Tengs, Egil	Seksjonssjef	52 04 76 77	917 90 027
Aartun, Berit Weider	Seniorrådgiver	52 04 83 81	917 81 404

SANDNES

Gravarsveien 30-32, 4306 Sandnes
Faks: 52 04 90 11 VAKTTELEFON 900 43 403

Broch, Eva Tove O.	Rådgiver	52 04 91 37	957 28 485
Detlie, Odd Ragnar	Rådgiver	52 04 91 38	922 45 153
Eskildsen, Elin	Rådgiver	52 04 91 44	970 82 975
Løland, Mette	Rådgiver	52 04 91 39	911 50 656
Moss, Morten	Rådgiver	52 04 91 45	907 76 003
Søreide, Ruth	Avd. leder	52 04 91 42	908 73 480
Ullenes, Bjørg Våge	Rådgiver	52 04 91 43	958 36 305
Aas, Marianne	Rådgiver	52 04 91 41	911 80 624

HAUGESUND

Postboks 416, 5501 Haugesund
Besøksadr: Øvregt. 124, 5527 Haugesund
Faks: 52 04 77 41 VAKTTELEFON 934 71 110

Danielsen, Beth Karin	Rådgiver	52 04 78 52	918 52 205
Hollekim, Anne Jorunn	Rådgiver	52 04 78 56	918 54 244
Hindal, Olaug K. Eikeland	Rådgiver	52 04 78 54	952 77 521
Mardal, Else Turid K.	Rådgiver	52 04 77 89	920 92 320
Måleng, Torunn Kallekodt	Rådgiver	52 04 78 55	452 52 656
Osmundsen, Kristin	Avd. leder	52 04 78 57	952 64 953
Schøyen, Anne	Rådgiver	52 04 78 58	993 50 025
Tysse, Sissel Hansen	Rådgiver	52 04 78 53	926 33 050