

IA-funksjonsvurdering Revidert februar 2012

En samtale om arbeidsmuligheter



inkluderende
arbeidsliv



EN SAMTALE OM ARBEIDSMULIGHETER

Målet med et inkluderende arbeidsliv (IA) er å gi plass til alle som kan og vil arbeide. Det forutsetter gode rutiner og verktøy for å ta best mulig vare på virksomhetens menneskelige ressurser.

IA-funksjonsvurdering – en samtale om arbeidsmuligheter er et samtaleverktøy til bruk på arbeidsplassen, mellom leder og ansatt.

Hensikten med en samtale om arbeidsmuligheter er å sikre aktive arbeidsforhold i stedet for passivt sykefravær eller for tidlig pensjonering. Ved å fokusere både på hva som kan tilrettelegges på arbeidsplassen og på hva arbeidstaker kan bidra med, vil samtalen kunne synliggjøre nye løsninger.

Bakgrunnen for samtalen kan være funksjonsvansker, sykdom, alder eller andre forhold. Samtalen kan altså finne sted uavhengig av om arbeidstaker er sykmeldt. Både arbeidstaker og arbeidsgiver kan ta initiativ til samtalen.

Ved sykmelding som strekker seg over flere uker, er leder og ansatt pålagt å samarbeide om en skriftlig oppfølgingsplan. Da kan dette samtaleverktøyet være et godt utgangspunkt. Også i andre situasjoner kan oppfølgingsplanen være nyttig for å konkretisere det man blir enige om. Eksempel på oppfølgingsplan vil du finne på nav.no.

Samtaleverktøyet er bygget opp om tre kjernesporsmål som det er viktig å få svar på. Spørsmålene er stilt i en bestemt rekkefølge, for å sørge for at samtalen går via kartlegging før man kommer fram til løsningene:

1. Hvordan er arbeidsdagen?
2. Er det forhold som bør og kan endres?
3. Hva er vi enige om?

GODE RÅD FOR SAMTALEN

Forberedelser

- Forbered dere på kjernespørsmålene på forhånd
- Tenk gjennom hva som skal til for å sikre et aktivt arbeidsforhold
- Vær åpen til sinns og innstilt på nye løsninger
- Sett en tidsramme, men ha god tid og sørg for ikke å bli forstyrret av henvendelser og telefoner

Gjennomføring av samtalen

- Klargjør forventninger til og hensikten med samtalen
- Bruk åpne spørsmål – det vil si spørsmål som begynner med hva, hvem, hvordan og når – og unngå spørsmål der svarene blir ja/nei
- Ikke bruk for mye tid på å snakke om det som ikke fungerer – fokuser heller på ”hva som skal til for at”
- Still oppfølgingsspørsmål, for å unngå misforståelser
- Respekter hverandres virkelighetsoppfatning og hjelp hverandre til å se nye muligheter
- Vis vilje til endring, nytenkning og utprøving av muligheter

HUSK: I den gode samtalen er spørsmålene like viktige for løsningen som svarene – LYKKE TIL ! Mer informasjon kan du få hos NAV Arbeidslivssenter i ditt fylke, se også www.nav.no

ANDRE OPPLYSNINGER

Hjelp og bistand

Arbeidstaker og arbeidsgiver kan gjerne gjennomføre samtalen uten hjelp, men det er også mulig å ta med andre. Arbeidstaker kan ta med seg kollega, verneombud eller tillitsvalgt. Eventuelt kan også bedriftshelsetjenesten, NAV arbeidslivssenter eller NAV lokalt bidra.

Dialogmøter og behandlende leges rolle

Dialogmøter er et viktig verktøy for å få sykmeldte tilbake til arbeid. Arbeidsgiver har ansvar for å avholde det første dialogmøtet (dialogmøte 1), mens NAV skal innkalle til dialogmøte 2 og eventuelt dialogmøte 3 ved langtidsfravær. Loven definerer frister for når møtene skal avholdes (se informasjon på nav.no). Møtet skal fungere som en arena for å drøfte arbeidsplassens muligheter for tilrettelegging med utgangspunkt i den sykmeldtes medisinske situasjon. Målet er å finne løsninger på arbeidsplassen som gjør at den sykmeldte kan komme raskt tilbake. Et dialogmøte hvor behandler deltar, kan bringe klarhet i spørsmål om hva som er medisinsk mulig og forsvarlig, og slik bidra til større trygghet om valg av løsninger i oppfølgingsarbeidet. Dialogmøtet har således en viktig funksjon som møtepunkt mellom bedriftens og helsevesenets oppfølging. Behandlende lege eller annen sykmeldende behandler skal vurdere om arbeidstakeren kan være helt eller delvis på jobb. I tilfeller der arbeidstaker og arbeidsgiver er usikre på om arbeidsoppgavene er medisinsk forsvarlige, har legen en viktig rolle. Legen kan bidra med trygghet til aktivitet og understøtte dialogen på arbeidsplassen.

Utgitt av: Arbeids- og velferdsdirektoratet
Postboks 5, St.Olavs plass
0130 OSLO
www.nav.no



inkluderende
arbeidsliv