

FUNKSJONSVURDERING

Bransjestandard

Revidert januar 2018



Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv ble inngått mellom regjeringen og partene i arbeidslivet høsten 2001 og er forlenget til ut 2018. Avtalen setter funksjonsevne som et viktig begrep. Fokus skal være på funksjon og arbeidsmuligheter på arbeidsplassen, ikke på sykdom og begrensninger. Funksjonsvurdering blir dermed et viktig verktøy i forhold til å forebygge sykefravær, øke fokuset på jobbnærværet og hindre "utstøting" fra arbeidslivet.

Arbeid- og inkluderingsbedriftene kan bistå arbeidsgivere/arbeidstakere med funksjonsvurdering. Dette skjer via bl.a. råd og veiledning gjennom praktisk arbeidsutprøving, karriereveiledning m.m. Målet er å finne ut hva som skal til for at en sykmeldt skal kunne fortsette i et arbeidsforhold.

Arbeid- og inkluderingsbedrifter finnes over hele landet og er unike ved at de har egne reelle bedriftsmiljøer hvor den praktiske arbeidsutprøvingen kan foregå. I tillegg har de fleste lang erfaring i å følge opp og tilrettelegge arbeidsplasser for personer med nedsatt arbeidsevne. De tilbyr arbeidsutprøving, individuell veiledning og oppfølging hvor målet er å få en jobb i ordinært arbeidsliv. Bedriftene tilbyr også arbeidstrening og kvalifisering med samme formål.

Bransjestandarden

- Bransjestandarden angir arbeid- og inkluderingsbedriftenes tjenestenivå for vurdering av arbeidsmulighetene til en arbeidstaker relatert til arbeidsmiljøet hos arbeidsgiveren.
- Tjenesten benyttes når det er behov for en ekstern vurdering av den sykmeldtes funksjonsnivå og/eller arbeidssituasjon slik at arbeidstaker/arbeidsgiver lettere ser mulighetene for å opprettholde et aktivt arbeidsforhold.
- Bransjestandarden skal sikre at tjenestetilbudet holder en gjennomgående god kvalitet og tilpasses individuelle forutsetninger hos arbeidstaker/ arbeidsgiver.

Definisjon

Med Funksjonsvurdering mener vi en prosess for å etablere eller opprettholde et aktivt arbeidsforhold. Prosessen handler om å vurdere arbeidstakers forutsetninger og å gi råd for hvordan arbeidsgiver skal tilrettelegge arbeidsplassen best mulig.

Mål

Opprettholde eller etablere et aktivt arbeidsforhold for arbeidstaker.



Metoder

Metoden har tre fokus; den sykmeldte, forholdene på arbeidsplassen, samt samarbeids- og endringsmulighetene mellom arbeidstaker/arbeidsgiver. Gjennom kvalitetssikret kartlegging, arbeidsutprøving, vurdering, og veiledning, skal arbeid- og inkluderingsbedriften søke å medvirke til endring av situasjonen slik at arbeidstaker ikke faller ut av arbeidslivet.

Etikk

- Arbeidsgiver skal ikke ha tilgang til medisinske opplysninger om arbeidstaker.
- Arbeid- og inkluderingsbedriften skal legge forholdene til rette slik at arbeidstaker og arbeidsgiver er selvstendige aktører i funksjonsvurderingsprosessen.
- En funksjonsvurdering er en gjensidig konfidensiell prosess mellom partene, dvs. arbeidstaker og arbeidsgiver.
- Begge parter skal møtes med åpenhet og dialog samt få eierforhold til egen funksjonsvurdering.
- Arbeid- og inkluderingsbedriften skal i relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver gi råd om mulige veier videre. Arbeid- og inkluderingsbedriften er en nøytral instans i forhold til partene arbeidstaker/arbeidsgiver.
- Funksjonsvurderingsrapporten må ikke utformes slik at den virker styrende på andre etaters ansvarsområde.
- Arbeidstaker, som også skal motta et eksemplar av rapporten, skal være kjent med innholdet i og godkjenne rapporten før den sendes arbeidsgiver og Nav.

Rammer

- Det avtales en hensiktsmessig funksjonsvurderingsperiode innenfor en tidsramme på inntil 6 uker
- Funksjonsvurdering kan gjennomføres hos arbeidsgiver, på arbeid- og inkluderingsbedriften eller på en ekstern arbeidsplass med oppfølging fra arbeids- og inkluderingsbedriften.

Når avtalen om en funksjonsvurdering inngås, klargjøres de ulike partersansvarsoppgaver. Arbeidsgiver har det løpende personalansvaret for sin arbeidstaker. Arbeidsgivere for IA - virksomheter kan søke Arbeidslivssentrene eller Nav lokal om å få dekket utgifter til funksjonsvurderingen gjennom forebyggings- og tilretteleggingstilskuddet. Forebyggings- og tilretteleggingstilskudd ytes etter høyeste sats ved Funksjonsvurdering i arbeid- og inkluderingsbedrifter.



Kartlegging

Arbeid- og inkluderingsbedriften kan kartlegge og vurdere arbeidstakers kompetanse og muligheter, samt stillingens innhold og arbeidsplassens muligheter (herunder arbeidsgivers krav). Eksempler på kartlegging og vurderingsområder er:

- Stillingens oppgaveinnhold, ansvarsområder og resultatkrav.
- Arbeidstakers kompetanse og muligheter.
- Samarbeids- og kommunikasjonsstil på arbeidsplassen (kultur/miljø).
- Karriereveiledning og karrierekompetanse

Praktisk arbeidsutprøving

Den sykmeldte kan tilbys å benytte våre bedriftsreelle miljøer til arbeidsutprøving. Vedkommende får dermed prøve seg på andre arbeidsoppgaver i andre miljøer. I løpet av en slik prosess skal arbeid- og inkluderingsbedriften bidra til at arbeidstaker blir bevisst sine ressurser, interesser og muligheter. Til dette brukes differensierte metoder og virkemidler. Herunder kartlegging og vurdering av:

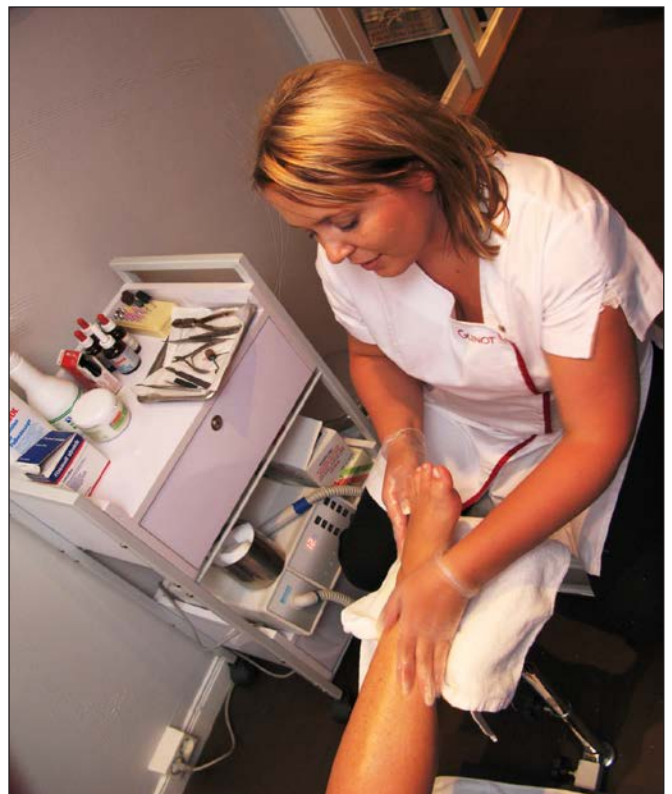
- Motivasjon, interesser, behov og forventninger
- Relasjonelle ferdigheter
- Faglig kompetanse, herunder formal- og realkompetanse
- Læreforutsetninger og omstillingsevne
- Jobbutførelse

Faglig innhold

Funksjonsvurderingen er et spesielt tilbud atskilt fra f.eks. arbeidsmarkedstiltakene Avklaring og Arbeidsforberedende trening. Det skal utformes særskilt og tilpasses individuelt til den enkelte arbeidstakeren.

Informasjonsinnhenting

Vårt faglige tilbud tar utgangspunkt i arbeidstakerens arbeidssituasjon. Det skal foreligge oppfølgingsplan utarbeidet av arbeidsgiver og arbeidstaker forut for oppholdet i arbeid- og inkluderingsbedriften. Gjennom individuelle samtaler og trekantsamtaler mellom arbeidstaker, arbeidsgiver og oss søker vi å få fram et helhetlig bilde av situasjonen til den sykmeldte.



Under praktisk utprøving skal arbeidstakeren ha varierte arbeidsoppgaver og utprøvingen foregår med veiledning. Gjennom den praktiske utprøvingen skal arbeidstakeren få innsikt i alternative arbeidsmuligheter gjennom å vurdere sine evner, ferdigheter, interesser og motivasjon samtidig som arbeid- og inkluderingsbedriften gis grunnlag for å vurdere dette.

Særlige kartleggingsmuligheter:

I tilfeller der det er hensiktsmessig kan arbeids- og inkluderingsbedriftene gi tilbud om kartlegging av lese-, skrive-, matematikk- og språkferdigheter.

Rapportering

Funksjonsvurderingen skal ende opp i en rapport til arbeidstaker og arbeidsgiver, med kopi til Nav. Rapporten skal omfatte en oppsummering av hva arbeidstakeren har gjennomgått i perioden. Dessuten skal det om mulig foreligge forslag til tiltak som kan iverksettes for at arbeidstakeren skal kunne fortsette arbeidsforholdet hos arbeidsgiver.

Arbeid- og inkluderingsbedriften bør også vurdere hva som skal til for å sikre videre deltakelse i arbeidslivet dersom funksjonsvurderingen tilsier at arbeidstakeren ikke kan vende tilbake til samme arbeid.

Rapporten skal ikke inneholde informasjon om diagnose eller andre medisinske forhold.

Rapportens innhold skal avstemmes med arbeidstaker før innholdet gjøres kjent for arbeidsgiver.

Arbeidstakers aksept eller godkjenning av rapporten bør dokumenteres skriftlig. For eksempel: "Arbeidstaker har lest gjennom rapporten og har ingen innvendinger til innhold".



Forutsetninger i arbeid- og inkluderingsbedriften

- Plikter å stille en fast kontaktperson for hver arbeidstaker/arbeidsgiver.
- Tilgang på kompetanse innen pedagogikk, yrkesveiledning, ergonomi, aktuelle tester, helse- og sosialproblematikk, samt gode kommunikasjonsferdigheter.
- Plikter å stille varierte og hensiktsmessige arbeidsoppgaver til rådighet for arbeidstakeren.
- Ansvarlig for at eksterne bedrifter som eventuelt benyttes i funksjonsvurderingen holder god faglig og miljømessig standard.
- Arbeidstaker og arbeidsgiver skal få anledning til å evaluere den gjennomførte funksjonsvurderingen.
- Rapporten fra funksjonsvurderingen bygger på et kvalitetssikret dokumentasjonssystem.
- Arbeid- og inkluderingsbedriften skal ha skriftlig informasjon om tjenesten tilgjengelig for potensielle arbeidstakere.
- Arbeid- og inkluderingsbedriften skal være en IA-bedrift.

Arbeid & Inkludering

Arbeid & Inkludering er bransjeorganisasjonen i NHO for om lag 110 medlemsbedrifter som hvert år yter målrettede tjenester til ca. 40.000 personer med nedsatt arbeidsevne og andre arbeidssøkere med bistandsbehov.

I arbeid- og inkluderingsbedriftene får arbeidssøkerne:

- Skreddersydd arbeidstrening og kvalifisering
- Hjelp til å skaffe seg jobb i ordinært arbeidsliv
- Muligheter til å avklare egne arbeidsmuligheter
- Varig tilrettelagt arbeid

Arbeid- og inkluderingsbedriftene selger også tjenester til andre enn Nav som for eksempel kommuner og næringsliv.

Bransjeforeningen Arbeid & Inkludering i NHO arbeider bl.a. med:

- Påvirkning av arbeids- og inkluderingspolitikken for å få flere i arbeid og aktivitet
- Styrking av medlemsbedriftenes rammevilkår og konkurransekraft
- Styrking av faglig kompetanse bl.a. gjennom kurs, konferanser og prosjekter
- Arbeid- og inkluderingsfaglig metode og produktutvikling
- Synliggjøring av medlemsbedriftenes betydning for individ og samfunn
- Samarbeider tett med NHO i forbindelse med Ringer i Vannet-strategien, www.ringerivannet.org

www.arbeidoginkludering.no

