

IA-virksomhet

Det er mye fokus på IA og IA-virksomheter i media. Alle virksomheter kan bli IA-virksomheter. Men hva er en IA-virksomhet og hvilke fordeler har man som arbeidstaker av å være ansatt i en IA-virksomhet?

TEKST:

Irene Helmen, rådgiver i Norges Farmaceutiske Forening

HVA MENES MED IA?

IA er forkortelsen for inkluderende arbeidsliv. Med begrepet inkluderende arbeidsliv menes et arbeidsliv som har plass til alle som vil og kan arbeide. Med andre ord et arbeidsliv som har rom for personer med midlertidig eller varig redusert funksjonsevne og eldre arbeidstakere.

Begrepet inkluderende arbeidsliv stammer fra «Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv», som er en avtale inngått mellom regjeringen og partene i arbeidslivet. Intensjonsavtalen er ment å være et virkemiddel for å få et mer inkluderende arbeidsliv og forebygge overgang fra arbeid til trygd. Den gjeldende Intensjonsavtalen er inngått for perioden 2006–2009, og har følgende delmål:

- Sykefraværet skal reduseres med minst 20 prosent
- Flere personer med redusert funksjonsevne skal komme i arbeid
- Den gjennomsnittlige avgangsalderen fra arbeidslivet skal økes

HVA ER EN IA-VIRKSOMHET?

En IA-virksomhet, eller inkluderende arbeidslivsvirksomhet, er en virksomhet som har inngått en «samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv» med NAV arbeidslivssenter. Samarbeidsavtalen er basert på den nevnte Intensjonsavtalen, og legger opp til at det etableres et forpliktende samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker for å få et bedre arbeidsmiljø og et mer inkluderende arbeidsliv. Som en del av samarbeidsavtalen skal IA-virksomhetene utarbeide egne mål i arbeidet for et inkluderende arbeidsliv.

Alle offentlige og private virksomheter som ønsker det, kan bli en inkluderende arbeidslivsvirksomhet.

FORDELER MED Å VÆRE IA-VIRKSOMHET

Kontaktperson fra NAV arbeidslivssenter
NAV arbeidslivssenter er en viktig støtte-spiller for IA-virksomhetene, og det finnes et arbeidslivssenter i hvert fylke. Som IA-virksomhet vil man få en fast kontaktperson

hos NAV arbeidslivssenter. Kontaktpersonen tilbyr hjelp og bistand tilpasset den enkelte virksomhet, slik at virksomhetene kan nå målene om et mer inkluderende arbeidsliv.

Aktiv sykemelding uten forhåndsgodkjenning

I IA-virksomheter kan arbeidsgiver og arbeidstaker inngå avtale om aktiv sykemelding og starte den aktive sykemeldingen uten forhåndsgodkjenning av NAV. Virksomheter som ikke er IA-virksomhet må søke NAV om godkjenning av aktiv sykemelding før oppstart.

Avtalen om aktiv sykemelding skal beskrive innholdet i tiltaket, hensikten med det, hvor lang tid aktiv sykemelding ønskes brukt og hvem som er ansvarlig for evaluering og oppfølging i virksomheten. Planen skal undertegnes av begge parter, og sendes til NAV lokalt, som foretar godkjenning og registrering.

Aktiv sykemelding er en ordning som gir sykemeldte arbeidstakere mulighet til å prøve seg i arbeid på tross av sykdom. En forutsetning for å benytte aktiv sykemelding er at arbeidstakeren utøver andre arbeidsoppgaver enn de vedkommende vanligvis utføres. Dersom den sykemeldte kan utføre en del av sine vanlige arbeidsoppgaver, skal det benyttes graderte sykepengar og ikke aktiv sykemelding. Aktiv sykemelding kan således bare benyttes under utprøving av funksjonsevnen, opplæring i nye arbeidsoppgaver, arbeidstrening eller annen tilrettelegging. Under periode med aktiv sykemelding ytes det fulle sykepengar.

Sykepengar under aktiv sykemelding kan i utgangspunktet ytes i opptil fire uker. Forutsetningen er da at den sykemeldte forventes å kunne gjenoppta sitt ordinære arbeid på heltid eller deltid etter en slik periode. Dersom rehabiliteringen, utprøving av funksjonsevnen, opplæring i nye arbeidsoppgaver eller annen tilrettelegging tar lengre tid, kan det ytes sykepengar i opptil åtte uker. Både fire og åtte ukers perioden kan forlenges etter vedtak fra NAV. Dette kan gjøres dersom arbeidstrening eller annen tilrettelegging gjennom bedrifts-

interne tiltak fortsatt er nødvendig og hensiktsmessig for at arbeidstakeren skal kunne beholde arbeidet.

Tilretteleggingstilskudd

Tilretteleggingstilskudd er en ytelse som skal stimulere inkluderende arbeidslivsvirksomheter til å legge til rette for at arbeidstakere med redusert arbeidsevne kan være i arbeid på tross av helseproblemene. Ordningen med tilretteleggingstilskudd gjelder kun for IA-virksomheter. Tilretteleggingstilskudd skal kompensere for merutgifter eller merinnsats i forbindelse med nødvendig tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne.

Tilretteleggingstilskudd kan ytes til arbeidstakere som står i fare for å bli sykemeldt eller arbeidstakere som mottar sykepengar eller rehabiliteringspengar og har behov for tilrettelegging. Dersom det aktuelle tiltaket ikke er avsluttet når arbeidstakeren blir friskmeldt, kan det fortsatt ytes tilskudd dersom dette anses nødvendig.

Det er gitt detaljerte regler for hvilke situasjoner og til hvilke formål tilretteleggingstilskudd kan ytes. Tilskudd kan blant annet ytes til:

- utprøving, tilrettelegging, opplæring eller arbeidstrening
- transport til og fra arbeidsplassen der tilrettelagt arbeid bare er mulig på en annen arbeidsplass innenfor virksomheten enn der den sykemeldte til daglig arbeider
- spesielle utviklingstiltak i virksomheten for å forebygge sykefravær og som underbygger delmålene i avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Konkrete eksempler kan være opplæring av aktuelle ansatte i hvordan utstyr på arbeidsplassen skal benyttes for å unngå belastninger ved tunge løft.
- støtte til kjøp av gjenstander eller hjelpemidler
- merutgifter til vikar som benyttes forebyggende eller ved siden av gradert sykemelding. Det forutsettes at vikaren jobber sammen med eller støtter den ansatte i en eller annen form. →

§ Aktuelt i arbeidslivet

Søknad om tilretteleggingstilskudd behandles av NAV. Arbeidsgiver må i søknaden dokumentere at tiltaket vil medføre merutgifter eller merinnsats, hva merutgiftene eller merinnsatsene består i og størrelsen av disse.

Utvidet bruk av egenmelding

Som arbeidstaker ansatt i IA-virksomhet er retten til å benytte egenmelding utvidet i forhold til ansatte i virksomhet som ikke er IA-virksomhet. Med egenmelding forstås arbeidstakers rett til å melde fra til arbeidsgiver om arbeidsuførhet på grunn av sykdom eller skade uten å legge frem legeerklæring.

Ansatte i virksomheter som ikke er IA-virksomhet har rett til å benytte egenmelding opptil tre kalenderdager fire ganger i løpet av en 12 måneders periode. Dersom virksomheten du jobber i er en IA-virksomhet, har du rett til å benytte egenmelding i til sammen 24 kalenderdager i løpet av en 12 måneders periode. Egenmelding kan ikke benyttes i mer enn åtte dager per fraværsstillelse. Ved beregning av antall kalenderdager, beregnes også arbeidsfrie dager. Dersom man eksempelvis har sykefravær med egenmelding fredag og fortsatt er syk på mandag, regnes både lørdag og søndag med, uavhengig av om du skulle ha utført arbeid lørdag eller søndag.

Er man syk utover egenmeldingsdagene, må man kontakte lege. Egenmeldte fraværsdager forutfor sykemelding fra lege, regnes som brukte egenmeldingsdager.

Honorar til bedriftshelsetjeneste

Som IA-virksomheter kan man helt eller delvis få refundert utgifter til bruk av bedriftshelsetjeneste fra NAV. Det kan gis refusjon for utgifter som IA-virksomheter har til bedriftshelsetjenesten i tilknytning til oppfølging av eller tilrettelegging for arbeidstakere som står i fare for å bli eller allerede er sykemeldte, samt utgifter til bedriftshelsetjenesten i tilknytning til tilbakeføring av personer med redusert funksjonsevne.

Dersom du ønsker mer informasjon om IA og IA-virksomheter kan du kontakte NFFs sekretariat eller se www.nav.no. ■