

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 OSLO
Att.: Anne-Louise Svele

4. februar 2014

HØRING – Forslag til endring i forskriften om arbeidsavklaringspenger § 2

Det vises til høringsnotat vedr. forslag til endring i forskriften om arbeidsavklaringspenger § 2.

Handelshøyskolen BI er en IA bedrift. For å imøtekomme avtalen, har BI forpliktet seg til å sette inkluderende arbeidsliv på dagsordenen. Det arbeides spesielt med delmål 1 hvor vi har satt oss som mål å øke kvaliteten på sykefraværet. Med dette menes at vi ønsker å få en større forståelse for hva som ligger bak sykefraværet. Vi ser på dette som en viktig målsetting for å kunne tilrettelegge og tilbakeføre den sykmeldte til arbeid. Ved å se utover selve tallene og statistikkene, vil det også kunne avdekkes om selve sykefraværet skyldes arbeidsrelaterede forhold.

Arbeidet med sykefraværsoppfølging går langs to akser:

- Det psykososiale arbeidsmiljøet
- Det fysiske arbeidsmiljøet

Dette notatet vil først og fremst fokusere på hvilke erfaringer vi har med arbeidet rundt det psykososiale arbeidsmiljøet da det er på dette området vår type organisasjon har de største utfordringene.

1. SYKEFRAVÆRSOPPFØLGING - SLIK DET PRAKTISERES VED HANDELSHØYSKOLEN BI

Handelshøyskolen BI valgte i 2003 å knytte seg opp mot Psykologbistand AS som vår samarbeidspartner i forhold til det psykososiale arbeidsmiljøet. Tilbakemeldingene på tjenesten har vært, og er, svært positive. Det er god grunn til å tro at vi bl.a. takket være denne form for samarbeid har klart å holde sykefraværsprosenten såpass lav som gjennomsnittlig 3,2% over flere år, og også klart å senke fraværet til 2,64 for 2013 gjennom tiltak som:

- Utredning av funksjonsevnen i samarbeid med behandlende lege
- Stressmestringshåndtering i form av både individrettede tiltak og systemrettede tiltak
- Coaching av ledere i forhold til håndtering av personallederrollen
- Opplæring av ledere, verneombud og tillitsvalgte i konflikthåndtering
- Tilbud om samtaler til de som er i fare for eller er sykmeldt

2. UTFORDRINGER VED SYKEFRAVÆRSOPPFØLGING – TILBAKEMELDINGSPLIKT OG FUNKSJONSVURDERING – SAMSPILL LEGE OG PASIENT

Handelshøyskolen BI har også som rutine å gå igjennom sykefraværstatistikkene for å se hvor sykefraværet er høyest i organisasjonen, og hva som kan være årsaken til at sykefraværsprosenten er høyere blant enkelte grupper.

Både sykefraværstatistikkene, samt tilbakemeldinger fra Psykologbistand viser at stipendiatgruppen er en gruppe hvor helserisikoen er høyest. Dialogsamtalene viser at langtidssykefraværet oftest er knyttet mot følgende faktorer:

- Stressmestring i forhold til kvalifiseringsstillinger
- Samspillvansker
- Sorg
- Depresjon
- Angst

Arbeidstakere med denne type problematikk og diagnose blir ofte stigmatisert og ekskludert da det i disse tilfellene kan være vanskelig for fastlegen å utrede en funksjonsvurdering – noe som igjen fører til vansker med dialogen i forhold til oppfølgingssamtaler med arbeidsgiver og NAV.

Ved sykefraværsoppfølging bør en profesjonell partner være med på å avstigmatisere disse spesielle diagnosene. Dette kan gjøres ved å bruke mer menneskenære begreper – hvor den sykmeldte får trening på å formidle (fortelle) sin historie, eksempelvis ved rollespill. Dette i samarbeid med en profesjonell partner som er godkjent for denne type psykologisk trening. Denne form for trening av funksjonsevnen bør oppmuntres av NAV i form av tilretteleggingstilskudd.

Behandlerne stiller ofte spørsmål til sin pasient om hva vil du ha, og hvilke behov for tilrettelegging er ønskelig. Arbeidstaker har plikt til tilbakemelding på sin funksjonsevne til arbeidsgiver. Dersom leger kan kurses bedre i å ha dialog med sin pasient i forhold til arbeidsnærhet, vil dette være et positivt bidrag til samspill mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

IA sin ambisjon om et inkluderende arbeidsliv har ikke vært god nok i forhold til ansvarliggjøringen av leger og pasient i forhold til tilbakemeldingsplikten til arbeidsgiver. Dette er en utfordring for arbeidsgiver i forhold til muligheter for tilrettelegging av både arbeidsoppgaver og arbeidstid. Dette gjør seg spesielt merkbart på følgende felter:

- Konkretisering av arbeidsoppgaver
- Hvem har ansvaret for hva (ansvarsdeling)
- Tidsfrister (hva gjøres til hvilket tidspunkt)

Mangel på operasjonalisering i forhold til disse punktene vanskeliggjør gode prosesser.

3. UTFORDRINGER I FORHOLD TIL NAV

Det er stor variasjon på oppfølging av sykmeldte fra NAV sin side. Avstanden mellom 9 ukers rapporteringsplikt fra arbeidsgivers side og innkalling til dialogmøte II fra NAV sin side er i mange tilfeller for stor. Spesielt for grupper med legemeldt fravær som skyldes psykososiale forhold. Innkalling til dialogmøte II er ofte for sent, og virker i mange sammenheng vilkårlig. Skifte av saksbehandler flere ganger underveis gjør ikke dialogen mellom pasient, arbeidsgiver og behandlende lege enklere. Erfaringsmessig er arbeidstakere med fast saksbehandler i NAV, og som blir fulgt tett oppfulgt av sin lege, samt er gode på tilbakemelding til arbeidsgiver, raskere tilbake til arbeidslivet enn tilfeller hvor dette mangler. En tettere oppfølging på disse punkter kan forsterke arbeidstakers forståelse for medvirkningsplikten, og dermed også skape bedre forutsetninger for at en tilrettelegging på arbeidsplassen skal være mulig.

4. AVSLUTTENDE KOMMENTARER (våre erfaringer i forhold til tilrettelegging for raskere tilbakeføring til jobb)

Handelshøyskolen BI har gjennom mange år hatt et lavt og stabilt sykefravær. Grunnet langtidssykemeldinger som har vært spesielt knyttet opp mot kvalifiseringsstillinger, har det vært vanskelig å redusere sykefraværsprosenten.

I departementets arbeid med forskriftsendring i forhold til arbeidsavklaringspenger, er hva som blir gjort før en max. utbetalingsdato for sykefravær av stor viktighet.

For grupper med høy kompetanse kan langtidssykefravær være spesielt utfordrende, og føre til langsiktig utstøting fra arbeidslivet. Fokus på tilstedeværelse og systematisk oppfølging av sykmeldte som går under kategorien psyko-medisinske fravær er, spesielt for vår type organisasjon, av stor viktighet.

Våre kommentarer tar utgangspunkt i våre erfaringer, og hvilke utfordringer vi står overfor for å kunne videreføre tiltak vi mener er viktige for å minske helserisikoen i en organisasjon som skal ivareta viktige samfunnsmessige oppgaver som forskning og undervisning.

Med vennlig hilsen
HANDELSHØYSKOLEN BI


Kristin Elisabeth Westlye
Personalsjef


Kari Nørgaard
Seniorrådgiver HR