

OLF RETNINGSLINJER

FOR

ALTERNATIVT ARBEID FOR
PERSONELL SOM P.G.A.
SYKDOM/SKADE HAR MIDLERTIDIG
NEDSATT ARBEIDSEVNE



Utarbeidet av: **Hans Egil Eckhoff, Esso Norge as**
 Sonja Tinnesand, NOPEF
 Stein Rune Kallekleiv, Eurest as
 Anne Reidun Fuglestad, Transocean as.

INNHOLDSREGISTER:

1. LOVER OG FORSKRIFTER	3
2. DEFINISJONER	4
Alternativt Arbeid:.....	4
Meningsfylt arbeid:.....	4
3. OMFANG	4
4. HENSIKT	5
5. FORUTSETNINGER	5
6. ANSVAR	5
Ledelsen.....	5
Linjen	6
Arbeidstaker	6
Personalavdelingen.....	6
Bedriftshelsetjeneste	6
7. PROSEDYRE	6
8. RAPPORTERING	7

INNLEDNING

Muligheten for å klare å vende tilbake til arbeid ved sykemelding reduseres raskt jo lenger sykemeldingen varer. Det er derfor viktig at forholdene legges til rette for at sykemelding unngås, eller at sykemeldte arbeidstakere kan vende tilbake til meningsfylt arbeid så raskt som mulig.

Reduksjon av sykefraværet er ønskelig for både arbeidstakere, arbeidsgivere og samfunnet. Partene i arbeidslivet har sammen med myndighetene flere samarbeidsprosjekter for å redusere sykefraværet, spesielt avtalen om Inkluderende Arbeidsliv, men også innefor prosjektene "Samarbeid for Sikkerhet", "Aldring og Helse" og "Løft for Forpleining" finnes det tiltak som vil kunne ha effekt på sykefraværet.

Et av virkemidlene for å redusere sykefraværet, er at bedriftene legger forholdene til rette for at arbeidstakere som midlertidig har redusert arbeidsevne pga skade, sykdom eller slitasje, kan tilbys alternative arbeidsoppgaver. Alle tiltak må bygge på gjensidig tillit mellom partene og mellom den enkelte ansatte og arbeidsgiver.

For bedrifter som har inngått avtale om å være IA-bedrift, vil disse retningslinjene være en av flere faktorer i gjennomføringen av avtalen i praksis.

1. Lover og forskrifter

Arbeidsmiljøloven: § 13. *Særlig om yrkeshemmede arbeidstakere.*

<http://www.lovdata.no/all/nl-19770204-004.html>

Aktivitetsforskriften: § 31 med veiledning: *Tilrettelegging av arbeid*

http://www.npd.no/regelverk/r2002/frame_n.htm

Folketrygdloven:

§ 25-2. *Arbeidsgiverens plikt til å føre statistikk over sykefravær og å redegjøre for tiltak for sykemeldte*

<http://www.lovdata.no/all/nl-19970228-019.html>

2. Definisjoner

Alternativt Arbeid:

- Høvelig og meningsfylt arbeid for arbeidstaker som er hemmet i sitt yrke som følge av skade, sykdom, slitasje ol.
- *Alternativt Arbeid* er en **bedriftsintern** ordning som omfatter :
 - definerte deloppgaver innen arbeidstakerens vanlige arbeidsfelt
 - definerte oppgaver som ikke inngår i arbeidstakerens vanlige arbeid inkludert opplæring for å kunne utføre disse oppgavene
 - utvidet tidsramme for gjennomføring av vanlige arbeidsoppgaver
 - arbeidsoppgaver som kan utføres andre steder enn på arbeidstakerens vanlige arbeidsplass

Meningsfylt arbeid:

- Arbeidsoppgaver som er en del av bedriftens faste aktiviteter og prosesser.
- Kompetanseutvikling hos arbeidstakeren som både denne og bedriften anser som nyttige.

3. Omfang

Denne retningslinjen omfatter operatørselskaper, entreprenørbedrifter, leverandører og underleverandører. Retningslinjen omfatter alle arbeidstakere, inkludert kontraktansatte, med midlertidig redusert arbeidsevne som følge av skade, sykdom eller slitasje, og med rimelig utsikt til å kunne vende tilbake til sitt vanlige arbeid.

Den som har arbeidsgiveransvar etter Arbeidsmiljøloven, vil ha ansvar for tilrettelegging av *Alternativt Arbeide*. Det anbefales at kontrakt mellom inn- og utleier avklarer arbeidsgiveransvaret.

Ordningen er et alternativ og supplement til aktiv sykemelding hvor arbeidstakeren er formelt sykemeldt men likevel tillates definerte arbeidsoppgaver/ordninger.

Prinsippene for *Alternativt Arbeid* anvendes også for å gjennomføre den konkrete tilrettelegging av arbeidet for personer med aktiv sykemelding.

4. Hensikt

Hensikten med denne retningslinjen, er å sørge for at bedriftene på en systematisk og lik måte gjennomfører tiltak som gir arbeidstakere med midlertidig nedsatt arbeidsevne mulighet til å unngå sykefravær eller å redusere sykefraværsperioden. Dette vil igjen redusere faren for utstøtning fra arbeidslivet på grunn av langvarig fravær.

Ordningen må **ikke** brukes i den hensikt å forbedre annen sikkerhetsstatistikk.

Ordningen vil:

- bidra til å gi den ansatte en mer meningsfylt dag.
- sørge for god kontakt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, som igjen fører til mindre fravær og raskere og mykere tilbakevending til ordinært arbeid.
- føre til reduserte kostnader for arbeidsgiver ved at restarbeidsevnen utnyttes til verdiskapning.
- føre til reduksjon av utgifter til sykepenges for Folketrygden.

5. Forutsetninger

Ordningen med *Alternativt Arbeid* bygger på et gjensidig tillitsforhold mellom ledelse og ansatte.

Forutsetningene for å benytte *Alternativt Arbeid* skal være at:

- arbeidet ikke forverrer tilstanden/skaden eller hindrer eller forsinker helbredelsesprosessen
- arbeidet ikke forhindrer eller forsinker medisinsk undersøkelse og behandling som tilstanden tilsier
- sykdommen/skaden ikke representerer noen sikkerhetsrisiko for vedkommende selv eller andre medarbeidere, f.eks. i forbindelse med evakuering fra installasjon/arbeidsplass.
- ordningen er frivillig og basert på gjensidig avtale mellom arbeidstaker og linjeleder i samråd med tillitsvalgte/verneombud.
- arbeidet oppfattes som meningsfullt for arbeidstaker
- arbeidet bidrar til verdiskapning og/eller kompetanseheving

6. Ansvar

Ledelsen

- Tilrettelegge for *Alternativt Arbeid*
- Opplæring av ledere i å ha kontakt med arbeidstaker

Linjen

- Planlegge og definere egnede arbeidsoppgaver for midlertidig funksjonsreduerte arbeidstakere (jobb-bank).
- I rimelig grad stille egnede lokaler og utstyr til disposisjon for *Alternativt Arbeid*.
- Innhente bedriftshelsetjenestens vurdering ved behov for *Alternativt Arbeid*.
- Varsle Trygdekontoret dersom den ansatte ikke ønsker å inngå avtale om egnet *Alternativt Arbeid*

Arbeidstaker

- Melde fra til leder om midlertidig redusert funksjon i forhold til normale arbeidsoppgaver
- Bidra aktivt til å finne *Alternativt Arbeid*

Personalavdelingen

- Føre oppdatert register over sykemeldte

Bedriftshelsetjeneste

- Vurdere aktuelle alternative arbeidsoppgaver i forhold til den ansattes restarbeidsevne
- Gi linjen råd og anbefalinger om egnet *Alternativt Arbeid*
- Holde regelmessig kontakt med arbeidstaker ved redusert funksjon og/eller sykemelding.
- Vurdere aktiv sykemelding

7. Prosedyre

Bedriften skal ha en prosedyre som beskriver hvordan:

- bedriften etablerer og vedlikeholder en oversikt over alternative arbeidsoppgaver for ulike funksjonsbegrensninger (etablering av jobb-bank)
- arbeidstaker melder behov for *Alternativt Arbeid* til sin arbeidsleder
- personalavdelingen og bedriftshelsetjenesten blir involvert ved behov for *Alternativt Arbeid*
- hvordan bedriftshelsetjenesten varsler linjen og personalavdelingen ved behov for *Alternativt Arbeid* (taushetsplikt)
- personalansvarlige linjeledere følger opp sykemeldte
- bedriftshelsetjenesten følger opp sykemeldte

Bedriften bør i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene/verneombud og bedriftshelsetjenesten utarbeide en oversikt over hvilke funksjonsbegrensninger som kan gi mulighet for *Alternativt Arbeid*. Det er her **viktig** at retningslinjens forutsetninger for *Alternativt Arbeid* ivaretas.

Oversikten vil måtte gjenspeile de ulike arbeidsplassene og tilhørende eksponeringer og risiko.

Muligheten for å finne *Alternativt Arbeid* vil være avhengig av de lokale forhold, og det vil ellers være situasjonsbetinget hvilke arbeidsoppgaver som kan være relevante.

Arbeidstakeren må derfor være forberedt på at han/hun midlertidig må flytte arbeidsplass for at kravet om et meningsfylt arbeid og kravet til sikkerhet skal kunne oppfylles. (offshore/onshore).

Gjennomgang av arbeidsrutiner og identifikasjon av ”Beste Praksis” vil alltid være et godt alternativ.

8. Rapportering

Bedriften bør ha rapporteringsrutiner som omfatter følgende måleparametere:

- Antall tilfeller av gjennomført *Alternativt Arbeid* pr. år
- Varighet av hvert tilfelle av *Alternativt Arbeid*
- Antall personer som etter en periode med *Alternativt Arbeid*, kunne vende tilbake til sitt ordinære arbeid
- Beskrivelse av hvilke arbeidsoppgaver som er blitt benyttet til *Alternativt Arbeid*