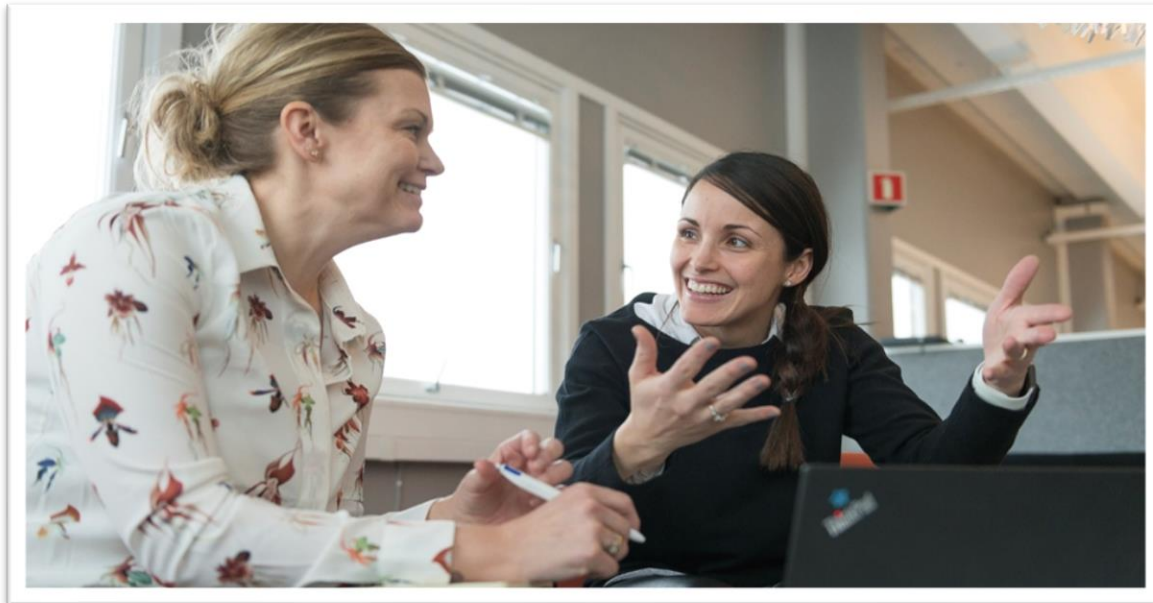


# EKSPERTBISTAND

## Bransjestandard

September 2019



Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv ble inngått mellom regjeringen og partene i arbeidslivet høsten 2001 og den siste versjonen er nå inngått for perioden 2019 - 2022. Avtalen setter denne gang kun fokus på reduksjon av sykefraværet og reduksjon av frafall fra arbeidslivet. Den inneholder også ulike virkemidler, men nytt fra 2019 er etablering av tilskudd til Ekspertbistand, med et årlig budsjett på 50 millioner kroner.

Arbeid- og inkluderingsbedriftene har i en årrekke bistått arbeidsgivere/arbeidstakere med funksjonsvurdering. Dette har skjedd via bl.a. råd og veiledning, praktisk arbeidsutprøving, karriereveiledning m.m. Målet har vært å finne ut hva som skal til for at en sykmeldt skal kunne fortsette i et arbeidsforhold. Dette passer godt med det faglige innholdet som nå skal være i Ekspertbistand:

- Bistå arbeidsgiver og arbeidstaker, i en u hensiktsmessig arbeidssituasjon som kan medføre sykefravær, med å se nye muligheter
- Gjennomføre en arbeidsplassvurdering
- Bistå i saker hvor det kan ligge konflikt eller opplevelse av konflikt til grunn
- Bistå når arbeidsgiver og taker er rådvill, og ikke vet hva mer som kan gjøres.
- Bistand ved gjentakende sykefravær

Arbeid- og inkluderingsbedrifter finnes over hele landet og er unike ved at de har lang erfaring i å gi slik bistand i form av råd og veiledning. Bedriftene kjenner godt til det lokale offentlige og private hjelpeapparatet, lokalt næringsliv og har erfaring med å se utfordringer i et helhetlig perspektiv.



## Bransjestandarden

Bransjestandarden angir arbeid- og inkluderingsbedriftenes tjenestenivå for vurdering av arbeidsmulighetene til en arbeidstaker relatert til arbeidsmiljøet hos arbeidsgiveren. Tjenesten kan også benyttes når det er behov for en ekstern vurdering av arbeidstakerens 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

Ekspertbistand er hovedsakelig basert på råd og veiledning. Tjenesten er en prosess for å oppnå nødvendig kjennskap til den aktuelle helhetlige situasjonen og ved å utvikle gode relasjoner overfor både arbeidstaker/-giver søker man å finne optimale løsninger for begge parter.

## Mål

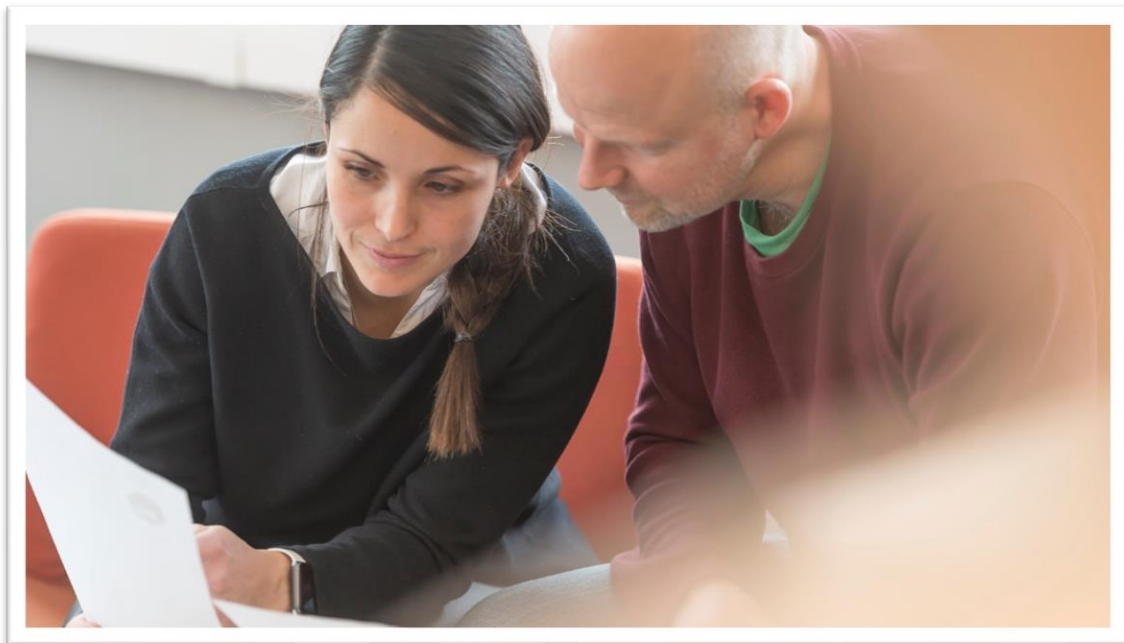
Opprettholde eller eventuelt etablere et nytt aktivt arbeidsforhold for arbeidstaker.

## Metoder

Metoden har tre fokus; arbeidstakeren, forholdene på arbeidsplassen, samt samarbeids- og endringsmulighetene mellom arbeidstaker/arbeidsgiver. Gjennom kvalitetssikret kartlegging, arbeidsplassvurdering, relasjonsbygging 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 bistandsprosessen.
- Ekspertbistand er en gjensidig konfidensiell prosess mellom partene, dvs. arbeidstaker og arbeidsgiver.
- Begge parter skal møtes med åpenhet og dialog samt få eierforhold til egen utviklingsprosess.
- 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.
- Sluttrapporten 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 og godkjent rapporten før den sendes arbeidsgiver og med kopi til Nav.



## Rammer

- Det avtales en hensiktsmessig bistandsperiode innenfor en tidsramme som er i tråd med partenes ønsker
- Bistanden gjennomføres hos arbeidsgiver, men om det anses som nødvendig og hensiktsmessig; også på ekstern arbeidsplass for utprøving med oppfølging fra arbeids- og inkluderingsbedriften.
- Når avtalen om Ekspertbistand inngås, klargjøres de ulike partersansvarsoppgaver.
- Arbeidsgiver har det løpende personalansvaret for sin arbeidstaker.
- Arbeidsgivere må søke arbeids- og velferdsetaten om å få dekket utgifter til Ekspertbistand før arbeidsgiver anskaffer bistanden.
- Tilskudd til Ekspertbistand er begrenset opp til et maksimalt beløp som årlig settes av departementet.

# Faglig innhold

Ekspertbistand er et spesielt tilbud atskilt fra andre arbeidsmarkedstiltak som f.eks. 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 en bestilling utarbeidet av arbeidsgiver og arbeidstaker før man starter tjenesten Ekspertbistand. Denne bestillingen utdypes videre i en oppstartsamtale mellom arbeidsgiver/taker for å få fram et helhetlig bilde av situasjonen.

## 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
- Arbeidsplassvurdering, funksjonsundersøkelse og evt. tilretteleggingsbehov
- Arbeidstakers kompetanse, muligheter og fungeringsnivå
- Samarbeids- og kommunikasjonsstil på arbeidsplassen (kultur/miljø)
- Karriereveiledning og karrierekompetanse

## Praktisk arbeids- utprøving

I noen tilfeller kan det være hensiktsmessig at arbeidstakeren kan tilbys ekstern arbeidsutprøving. Arbeid- og inkluderingsbedrifter har et stort nettverk som kan benyttes i slike tilfeller. Vedkommende kan dermed få 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
- Karrierekompetanse

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-, IKT og språkferdigheter.

## Rapportering

Ekspertbistanden skal ende opp med 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 situasjonen 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". Uenighet kan evt. fremkomme i et eget vedlegg om arbeidstaker aksepterer det.

## Forutsetninger i arbeid- og inkluderingsbedriften

- Pliker å stille en fast kontaktperson for hver arbeidstaker/arbeidsgiver.
- Tilgang på kompetanse innen pedagogikk, yrkesveiledning, ergonomi, aktuelle kartleggingsverktøy, helse- og sosial- problematikk, samt gode kommunikasjonsferdigheter.
- Ansvarlig for at eksterne bedrifter som eventuelt benyttes i tilbudet holder god faglig og miljømessig standard.
- Arbeidstaker og arbeidsgiver skal få anledning til å evaluere bistanden som er gitt.
- Sluttrapporten bygger på et kvalitetssikret dokumentasjonssystem.
- Arbeid- og inkluderingsbedriften skal ha skriftlig informasjon om tjenesten tilgjengelig for potensielle arbeidsgivere- og takere.
- Kan levere Karriereveiledning og har god innsikt i Karrierekompetanse

## 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
- Har utviklet Ringer i Vannet metoden i tett samarbeid med NHO. En rekrutteringsmetode som verdsettes av arbeidsgivere.

[www.arbeidoginkludering.no](http://www.arbeidoginkludering.no)

