

Under en arbeidsevnekartlegging får den ansatte anledning til å snakke fortrolig med en nøytral tredjepart, om alle forhold som kan ha innvirkning på jobbsituasjonen.

ILLUSTRASJONSFOTO: ASVL

Ny giv med AEK

Mange bedrifter satser på IA og har god kompetanse på tilrettelegging. Likevel opplever nok en del at resultatene uteblir. Da kan det være verdt å prøve ut Arbeidsevnekartlegging.

AEK er en grundig og systematisk kartlegging av alle forhold, både hos den ansatte og arbeidsstedet, som kan ha betydning for en persons arbeidsevne. Slik dannes et solid beslutningsgrunnlag for valg av tiltak som kan holde personen i arbeid.

Kartleggingen tar for seg alle sider ved den ansatte, for eksempel sosiale og helsemessige forhold, erfaring, mestring og ambisjoner. I den konkrete jobben kartlegges det daglige arbeidets praktiske, akademiske, sosiale og produktive krav, forklarer Wenche Syvertsen, prosjektleder i ASVL.

Prosessen ender i en rapport, der alt som kan ha betydning for jobben blir inkludert.

– I tillegg inneholder den en vurdering og forslag til tiltak som kan rettes mot alle som kan ha et ansvar for den videre utviklingen – enten det er den ansatte, arbeidsgiver, lege eller andre, sier Syvertsen.

Positive prosesser

AEK-verktøyet er utviklet av ASVL i samarbeid med svenske Prosjektamordning. Metoden har i hovedsak vært rettet mot personer som har stått utenfor arbeidslivet i lang tid. AEK kan imidlertid også være effektivt i IA-arbeidet, ved at sykemeldte kommer i gang med positive prosesser som fører dem tilbake til jobb.

Det kan Karin bekrefte. Som bestyrer i en barnehage på Jæren opplevde hun at en ansatt ikke lenger maktet arbeidsdagen. Etter flere dialogmøter og samtaler foreslo kommunens personalkonsulent å foreta en arbeidsevnekartlegging.

Vi hadde snudd hver stein for å finne løsninger. Likevel er det noe med at alt henger sammen. Med arbeidsevnekartleggingen fikk vi en helhetsvurdering av situasjonen, sier Karin.

En god støtte

Prosessen ble ledet av JSI Jobbkompetanse – et Jæren-basert selskap som i tillegg til å levere attføringstjenester til NAV tilbyr IA-rettete tjenester til næringslivet i regionen.

Veilederen var flink til å få frem positive kvaliteter, og det var tydelig at selvbildet til den ansatte fikk et løft. Selv om det var en tøff prosess, opplevde hun det som veldig positivt, forteller Karin.

For barnehagebestyreren har AEK-rapporten vært god å støtte seg på i det videre IA-arbeidet.

– Jeg kan si at «nå har vi gjennomført en vurdering som viser slik og slik. Er det da lurt å jobbe mer enn 60 prosent?». Det er mer ryddig når en uavhengig tredjepart har vært involvert, sier hun.

Det kan være mange private forhold som det ikke passer seg for arbeidsgiver å spørre om. Samtidig kan den ansatte føle seg utrygg i slike møter med arbeidsgiver, og oppleve mangel på tillit. Ved å overlate kartleggingen til profesjonelle og nøytrale aktører, unngår man disse vanskelige situasjonene, sier Arvid Kaspersen, daglig leder i JSI Jobbkompetanse AS.



FOTO: ASVL

Wenche Syvertsen, prosjektleder ASVL, håper at flere bedrifter vil bruke AEK i sitt IA-arbeid.

FAKTA

ASVL
Arbeidsgiverforeningen for Vekst bedriftene

ASVL er arbeidsgiver- og interesseorganisasjon for landets 230 vekstbedrifter. Våre medlemsbedrifter bistår hvert år flere tusen personer ut i og tilbake til arbeidslivet, og tilbyr også tilrettelagt arbeid for personer med uførepensjon.

Vil du vite mer om ASVL og leverandører av AEK, gå inn på www.asvl.no, eller kontakt oss på firma@asvl.no

www.asvl.no