

# Sjukefråvær Tilretteleggingsplikt Tillitsvalde si rolle IA-avtalen



Arbeidsmiljø på egen  
arbeidsplass...

Sjukefråvær og  
tilretteleggingsplikt

Kva er di rolle som tillitsvald på  
egen arbeidsplass?



*Utfordringsbilete*

*Lov og avtaleverket*

*Casearbeid*

*Tilrettelegging på arbeidsplassen*

*Rolla som tillitsvald*

*Partssamarbeidet*

*Tips og Råd*

# Utfordringsbilete 1



*Sjølvs om det norske arbeidsmiljøet vert rangert i verdenstoppen, får stadig fleire av oss arbeidsrelaterte plager. Fleire bransjer, særskilt barnehagesektoren har store utfordringar med sjukefråvær og at tilsette går tidleg ut av arbeidslivet.*

*Gjennomsnittleg frafallsalder for mange av dei relasjonelle yrkene er mellom 56 — 60 år. Det blir eit **stort gap** opp til alminneleg pensjonsalder.*

*(Statens arbeidsmiljøinstitutt, STAMI og NOA, Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse)*

**Rekruttere og behalde!**

# Utfordringsbilette 2



*“40 prosent av korttidsfråværet og 60 prosent av langtidsfråværet er knytt til psykiske plager og muskel- og skjelettplager”.*

*“ $\frac{1}{4}$  av sjukefråværet kan direkte koblast til det psykososiale arbeidsmiljøet og faktorar i det.”*

*Førebyggingspotensialet er betydeleg.*



- Finn din bransjeprofil
- Kva er dei viktigaste utfordringane i din bransje?
- Del eigne erfaringar «rundt bordet»



# Tre perspektiv på arbeidsmiljøarbeid

**Førebyggjande (HMS)** — identifisere risiko og utvikle rutinar og system for å ligge i forkant slik at uønskete hendingar ikkje skjer eller at konsekvensane av dei blir minimerte.

**Gjenopprettande** — reparere, til dømes lukke avvik eller gjennomføre sjukefråværsoppfølgning.

**Helsefremjande** — det som gjer at vi får lyst til å gå på arbeid.



# Ny IA-avtale



Kva handlar den nye IA-avtalen om?

# Korleis?

Den viktigaste innsatsen for å få ned sjukefråværet og hindre fråfall skjer på kvar einskild arbeidsplass.

Det skjer ved at leiarar, tillitsvalde, verneombod og tilsette saman jobbar godt og systematisk med å førebygga og redusera sjukefråvær og fråfall.





# Lov og avtaleverket

- HA
- AML
- Likestillings- og diskrimineringslova
- Folketrygdlova
- Barnehagelova
- Opplæringslova



# Hovedavtalen (KS)

## Føremål

- *Partene er enige om at et kunnskapsbasert samarbeid på arbeidsplassnivå for et mer inkluderende, helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø er viktig.*
- *Et godt arbeidsmiljø har stor betydning for kvaliteten i tjenesten. Partene har et felles mål om å redusere sykefravær og forebygge tidlig frafall fra arbeidslivet. Dette er viktig for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet.*
- *Et inkluderende arbeidsliv skal bidra til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.*



# Klare sjukefråværsrutinar

**Førebyggjande tiltak:** Implementering av tiltak for å redusere risikoen for sjukefråvær, som ergonomiske forbetringar og stressmeistring.

**Oppfølgingsrutinar:** Klare prosedyrar for oppfølging av sjukemelde tilsette, inkludert tilrettelegging og gradvis tilbakeføring til arbeid.

**Samarbeid med helsepersonell:** Samarbeid med bedriftshelsetenesta og andre relevante aktørar for å sikre heilskapleg oppfølging.



# Arbeidsgjevar sine plikter...



## Arbeidsgjevar skal:

- Lage rutinar, saman med verneombodet og tillitsvalde, for best mogleg å følge opp sjukemeldte arbeidstakarar.
- Gjera alle arbeidstakarar kjent med innhaldet i rutinane.
- Sørge for at rutinane gjer greie for
  - kva som skal gjerast
  - kven som skal gjera kva når ein arbeidstakar vert sjukemeldt.
- finna gode kortsiktige og langsiktige løysingar saman med arbeidstakar, slik at arbeidstakaren skal kunne komme tilbake i jobb og bli verande i jobb.

# Medverknadsplikt

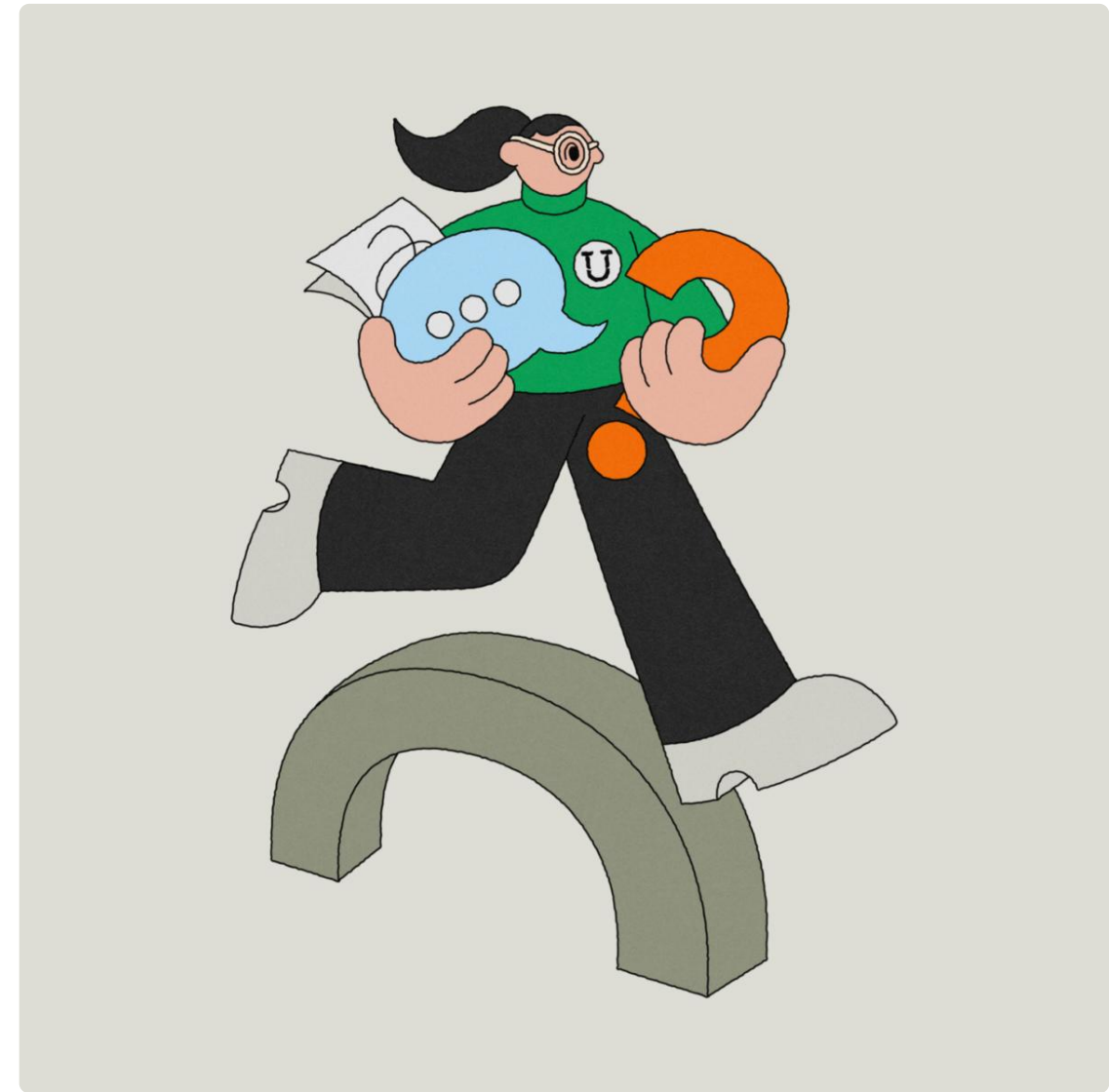
Arbeidstakar sine plikter...



*Arbeidstakaren har plikt til å medverke til arbeidet med å utarbeide og gjennomføre oppfølgingsplanen og til å finne gode løysingar saman med arbeidsgjevar.*

# Tillitsvalde si rolle

- Pådrivar
- Haldningsskapar
- Samarbeidspartnar
- Forslagsstillar
- Støttespelar (vere med i dialogmøte om medlem ønskjer det)





# Case skole

## Den utmatta læraren

Læraren Pål(52) har jobba 25 år i skulen. Dei to siste åra har han fått stadig meir ansvar; større klassar, fleire elevar, fleire elevar med spesielle behov, nye administrative oppgåver. Pål har fått søvnproblem, hovudverk og høgt blodtrykk. Fastlegen føreslår 50% sjukemelding i først omgong. På dialogmøte seier rektor: «Vi har ikkje moglegheit til å redusere arbeidsmengda i innafor halv stilling. Kanskje du er utbrent og burde vurdere ei anna karriere?»

## Diskuter :

1. Kva for moglegheiter for tilrettelegging burde vurderast i dette tilfellet?
2. Korleis bør den tillitsvalde førebu seg til og agere i dialogmøtet?
3. Kva for konkrete forslag til tilrettelegging kan den tillitsvalde foreslå?

# Case barnehage

Mari Hansen (42) er barnehagelærer og pedagogisk leiar på småbarnsavdeling (1-3 år) i Solstrålen barnehage. Etter 12 år i jobben fekk ho nyleg diagnostisert prolaps i korsryggen og er nå 50% sjukmeld.

Då Mari møter barnehagestyrar Trond for å diskutere tilrettelegging, møter ho motstand: "Dette kjem på eit dårleg tidspunkt," seier Trond. "Vikarbudsjettet er sprengt med to andre i permisjon». Trond viser liten vilje til å imøtekomme Mari sine behov: Han føreslår heller full sjukemelding til ryggen er heilt bra.

Trond peikar på at "alle må kunne utføre alle oppgåver« og hintar om at Mari bør vurdere å skifte yrke.

Mari forlet møtet frustrert og vurderer å kontakte tillitsvald, bedriftshelsetjenesta eller fastlegen for å få råd om sine rettar til tilrettelegging.

## Diskuter:

1. Kva for tilretteleggingsmoglegheiter burde vurderast i dette tilfellet?
2. Korleis bør den tillitsvalgte forberede seg til og agere i dialogmøtet?
3. Kva for konkrete forslag til tilrettelegging kan den tillitsvalgte føreslå?

# Nyttige tips og råd

## Førebygge arbeidsrelatert sjukefråvær:

Ved å ta i bruk fakta og gratis verktøy fra Arbeidsmiljøportalen kan dykk bidra til å redusere arbeidsrelatert sjukefråvær.

## Løyse fastlåste sjukefråværssaker:

Gjennom tilskudd til ekspertbistand kan arbeidsgjevar og arbeidstakar få hjelp frå ein nøytral ekspert for å løyse fastlåste sjukefråværssaker.

## Få ned eit vedvarande høgt sjukefråvær:

Nokre arbeidsplassar har høgt sjukefråvær over tid og treng hjelp. Då kan bistand fra NAV Arbeidslivssenter være aktuelt dersom arbeidsplassen din fyller kriteriene.

## Få fleire til å meistre jobb, sjølv med plager:

Meir kunnskap om vanlege helseplager og arbeidsmiljø kan få ned sjukefråværet. Då kan HelseArbeid være aktuelt for både arbeidsplassen og for arbeidstakar.



Arbeidstilsynet

# For et godt arbeidsliv!



Nyttige linker:

- [Arbeidstilsynet.no](https://arbeidstilsynet.no)
- [HMS \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no/hms)
- [Arbeidsmiljøportalen](https://arbeidstilsynet.no/arbeidsmiljoportal)
- [Arbeidsmiljøhjelpen](https://arbeidstilsynet.no/arbeidsmiljohjelpen)
- [Rapporter fra Arbeidstilsynet](https://arbeidstilsynet.no/rapporter)
- [Oppdatert nettside om risikovurdering](https://arbeidstilsynet.no/risikovurdering)
- [Kontakt oss/svartjenesten](https://arbeidstilsynet.no/kontakt)

Takk for merksemda!

