



UTDANNINGSFORBUNDET
OAHPPOLIHTTU

Fine vårdager, -
men også tid for snue,
vårslapphet, trøtt, sliten...
- og sykefravær

Oppfølging og forebygging
Hva er lov - og hva er lurt?



- Litt refleksjon og erfaringsutveksling
- hvilke utfordringer og dilemmaer kan tillitsvalgte oppleve i forbindelse med sykefravær?
- Litt statistikk
- Interne rutiner, lover, rettigheter og plikter.
Vi sorterer og sjekker ut hva vi må forholde oss til.

Refleksjonsoppgave: Arbeidsgiver hevder å kunne tilrettelegge, - arbeidstaker kommer likevel ikke tilbake til jobb

Knut er lærer, og han har vært 100% sykmeldt i ca 3 måneder. Knut sier han er «sliten og utbrent», men er ellers svært lite meddelsom. Tilbakemelding fra Knut til skoleledelsen er at «dette kommer til å ta tid».

Både rektor og avd.leder gir i møte med Knut uttrykk for at avdelingen både ønsker og kan tilrettelegge. De sier at skolen trenger Knut som faglig ressurs. Det blir merbelastning på kollegene, og avdelingen hangler når han ikke er tilstede.

Rektor sier, uten å spesifisere nærmere, at Knut kan få holde på med de enkleste tingene i sitt eget tempo, bare han er på jobb.

Knut avviser en slik tankegang («nei, det går ikke»), men har heller ingen egne forslag om hva som skal til for at han kommer raskere tilbake, - og han forblir 100% sykmeldt.

Hva er problemstillingen(e) her?

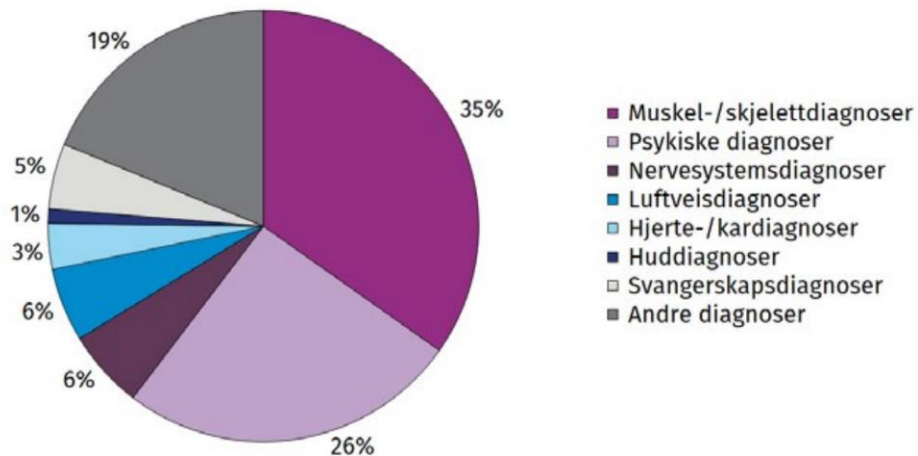
Hva kan tillitsvalgtes rolle bli?

Er det noen lovbestemmelser som regulerer en slik situasjon?

Hvordan kan man gripe tak i en slik sak, og hvem har ansvaret for at «noe» skjer?



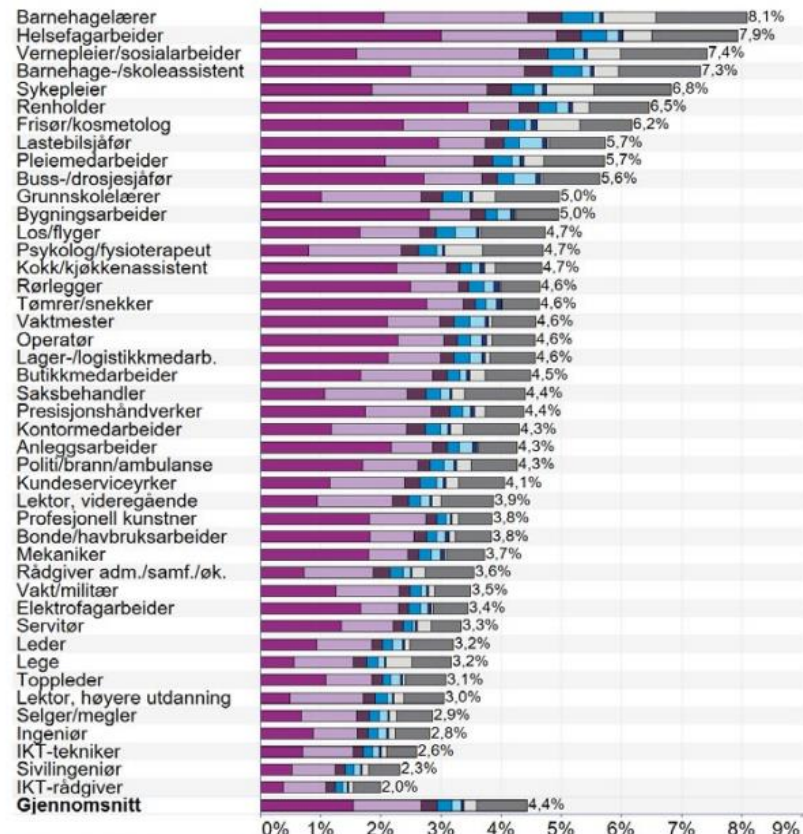
Litt innledende statistikk



KILDE: STAMI/NOA (NAV 2022)



FIGUR 5-4 Legemeldt sykefravær over 16 dager for lønnstakere, etter yrke og diagnosegruppe

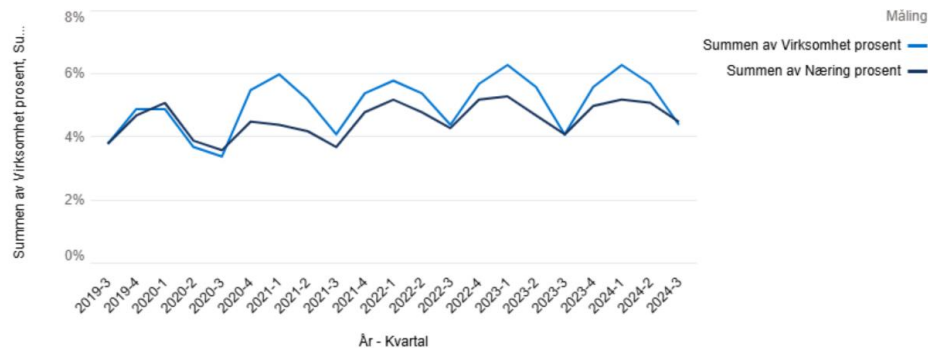


- Muskel-/skjelettdiagnoser (L (ICPC-2))
- Psykiske diagnoser (P (ICPC-2))
- Nervesystemsdiagnoser (N (ICPC-2))
- Luftveidsdiagnoser (R (ICPC-2))
- Hjerte-/kardiagnoser (K (ICPC-2))
- Huddiagnoser (S (ICPC-2))
- Svangerskapsdiagnoser (W (ICPC-2))
- Andre diagnoser

Kilde: STAMI/NOA (NAV 2022)

Legemeldt sykefravær i prosent ved TRFK

Sammenlignende bransje/ næring: Generell offentlig administrasjon



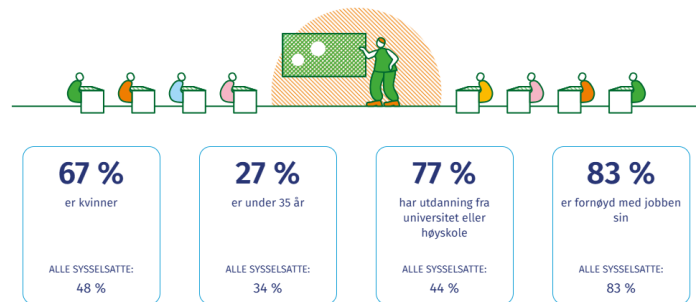
Totalt 5 150 ansatte

Ca 5,5% sykefravær de siste 12 mnd.

Utgjør ca 59 100 tapte dagsverk = ca 250 tapte årsverk

Fakta om arbeidsmiljøet innen undervisning

Om lag 232 000 personer jobber innen undervisning. Flest jobber som lærer i grunnskole, på videregående skole eller ved universitet/høgskole.



Viktige utfordringer i arbeidsmiljøet for undervisning

Innen undervisning oppgis 1 av 3 sykefravær å være relatert til jobben.

Det kan være mange årsaker til helseplager og sykefravær, og arbeidsmiljøet kan ha stor betydning. Sykefravær som er relatert til jobben, kan ofte forebygges på den enkelte arbeidsplassen.

13 %

Er utsatt for vold



ALLE
SYSSELSATTE:
5 %

- Knyttet til
- håndtering av utagerende elever
 - slag, spark, dytting, lugging og biting

- Kan føre til
- skader
 - søvnproblemer
 - psykiske helseplager
 - sykefravær

Andelen som oppgir at de har vært utsatt for vold eller trusler er høyere i grunnskolen. Fysiske skader ved vold utøvd av barn er vanligvis begrenset, men håndtering av utagerende barn kan være svært mentalt belastende.

[Les mer om vold og trusler](#)

22 %

Opplever konflikter på arbeidsplassen



ALLE
SYSSELSATTE:
16 %

- Knyttet til
- at man ofte eller av og til har ubehagelige konflikter med elever, foresatte eller andre som ikke er ansatt på arbeidsplassen

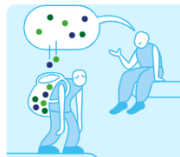
- Kan føre til
- psykiske og fysiske helseplager
 - søvnproblemer
 - at man ønsker å slutte i jobben

Innen undervisning oppgir også 15 % at de utsettes for hets eller trusler på jobben.

[Les mer om tilbakemelding på arbeid](#)

32 %

Opplever høye emosjonelle krav



ALLE
SYSSELSATTE:
20 %

- Knyttet til
- nær kontakt med elever/studenter og foresatte
 - håndtering av sterke følelser som sorg, sinne, fortvilelse og oppgitthet fra andre
 - det å måtte skjule egne følelser

- Kan føre til
- emosjonell utmattelse
 - psykiske plager

[Les mer om emosjonelle krav](#)

41 %

Opplever at jobben forstyrrer privatlivet



ALLE
SYSSELSATTE:
31 %

- Knyttet til
- forberedelse og etterarbeid utenom ordinær arbeidstid
 - å sette grenser for når, hvor og hvor mye man skal jobbe
 - å bli kontaktet eller være tilgjengelig for elever og foresatte etter ordinær arbeidstid

- Kan føre til
- mindre tid og overskudd til å håndtere plikter og forventninger på hjemmebane
 - redusert trivsel
 - økt risiko for psykiske helseplager, søvnproblemer og at man vurderer egen helse som dårlig

[Les mer om jobbkrav forstyrrer arbeidsliv](#)

39 %

Opplever dårlig inneklima



ALLE
SYSSELSATTE:
28 %

- Knyttet til
- dårlig ventilasjon, tørr luft, trekk og dårlig inneløst klima

- Kan føre til
- redusert trivsel og prestasjonsevne
 - hodepine, irrasjoner i øyne, hud og luftveier, tretthet og nedsatt konsentrasjonsevne

[Les mer om inneløst klima](#)

32 %

Får sjeldent eller aldri tilbakemelding fra leder

ALLE
SYSSELSATTE:
25 %

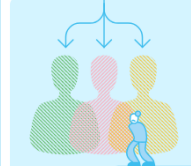
- Knyttet til
- at de sjeldent eller aldri får tilbakemelding fra nærmeste leder på hvordan de har utført jobben sin
 - manglende tilbakemeldinger og støtte som skal bidra til at man får utført jobben på best mulig måte

- Kan føre til
- utfordringer med å prioritere mellom uforenlige oppgaver
 - redusert motivasjon og jobbtfredshet

[Les mer om tilbakemelding på arbeid](#)

18 %

Opplever høy grad av rollekonflikt



ALLE
SYSSELSATTE:
13 %

- Knyttet til
- håndtering av motstridende forespørsler og forventninger fra elever/studenter/foresatte, kollegaer og ledere
 - mangel på tilstrekkelige hjelpemidler til å utføre arbeidsoppgaver eller manglende ressurser til å løse arbeidsoppgavene

- Kan føre til
- muskel- og skjelettplager
 - psykiske plager

[Les mer om rollekonflikt](#)

23 %
oppgir

hodepine som helt eller delvis skyldes jobben

[Les mer om hodepine og migræne](#)

34 %
oppgir

søvnproblemer som helt eller delvis skyldes jobben

[Les mer om søvnproblemer](#)

22 %
oppgir

psykiske plager som helt eller delvis skyldes jobben

[Les mer om psykiske plager](#)

37 %
er ofte

psykisk utmattethet etter jobb

[Les mer om psykisk utmattethet etter jobb](#)

Mer om bransjen

- I undervisning er det høyere andeler som oppgir at de er midlertidig ansatt sammenliknet med gjennomsnittet for alle næringer
- 83 % oppgir at de er medlem av en fagforening eller arbeidstakerorganisasjon
- 1 av 5 oppgir at de ofte får oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler eller ressurser til å fullføre dem
- 1 av 5 oppgir også innføring av ny teknologi uten tilstrekkelig opplæring

Fakta om arbeidsmiljøet innen undervisning



Når er det (ikke?)
nødvendig å være
borte fra jobb?

HELSE

VS

JOBBKRAV

Sykmelding gir ikke
automatisk rett til sykepenger.
Det må være en årsaks-
sammenheng mellom sykdom
og funksjonsnedsettelse.

Du må ha vært i jobb i minst 4
uker før du ble syk, og du må
ha hatt et visst minimum av
inntekt for å få rett på
sykepenger.

FTL § 8-4, Arbeidsuførhet

Sykepenger ytes til den som er
arbeidsufør på grunn av en
funksjonsnedsettelse som klart skyldes
sykdom eller skade.

Arbeidsuførhet som skyldes sosiale eller
økonomiske problemer o.l., gir ikke rett til
sykepenger

....

....

ALTSÅ: Du kan bli nektet sykepenger av NAV,
selv om du har en sykmelding.

Grensedragning mellom sykdom og andre forhold



- Sykdom i familien
- Sorgreaksjoner
- Konflikter på arbeidsplassen
- Økonomiske problemer, permittering eller konkurs
- Konflikter i ekteskapet, skilsmisse o.l.

FTL § 8-4 Folketrygdloven, Arbeidsuførhet

Ved at slike tilstander sykdomsforklares, tilsløres de reelle problemer og måter å løse disse på. (Fra Rundskriv FTL §8-4)

Hvilke spilleregler har vi?

Tjenestemannsloven
Ferie-loven
Personopplysningsloven
Permitteringslønnsloven
Arbeidstvistloven
Tjenestetvistloven
Diskrimineringslovgivningen

- **Arbeidsmiljøloven**
 - **Folketrygdloven**
 - Hovedavtale
 - Tariffavtale
 - Arbeidsavtale
 - Stillingsbeskrivelser
- ▶ **Gjelder alle**
- ▶ **Kollektive avtaler**
- ▶ **Individuelle avtaler**



- **Arbeidsgivers styringsrett**

(Gjelder også sykefraværsrutiner...)

AML § 2-3, Arbeidstakers medvirkningsplikt
AML § 4-2, Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling
AML § 4-6, Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne
FTL § 8-4, Arbeidsuførhet
FTL § 8-8, Medvirkningsplikt

Sykefraværsrutiner

IA-pakka

Hjelp med arbeidsmiljø og sykefravær på din arbeidsplass.

Hva kan vi hjelpe deg med?

- Fastlåst sykefraværssak >
- Godtt IA-samarbeid >
- Bedre arbeidsmiljø >
- Ny kompetanse til en sykmeldt >
- Mestr jobb, selv med helseplager >
- Vedvarende høyt sykefravær >



Manual for sykefraværarbeid



for et arbeidsliv som inkluderer



Oppfølging av sykmeldte

Når en arbeidstaker er blitt sykmeldt, er målet å legge til rette for at arbeidstakeren kommer tilbake til jobb. Arbeidsgiveren har ansvaret for å legge til rette for dette. Arbeidsgiveren skal også forebygge at nye arbeidsrelaterte sykefravær oppstår.

Ved oppfølging av sykmeldte er det spesielt viktig at forholdene på arbeidsplassen ikke bidrar til å forsterke allerede eksisterende helseplager – uavhengig av om plagene er arbeidsrelaterte eller ikke.

For å lykkes i sykefraværarbeidet er det viktig å få dialog og samarbeid på den enkelte arbeidsplass. Arbeidsgiver og arbeidstaker, tilsatt og verneombud har hovedansvaret, men er avhengig av samspill med NAV, lege og bedriftshelsetjeneste. Det er med andre ord, mange aktører som har både plikter og rettigheter i sykefraværarbeidet.

Dette skal arbeidsgiveren gjøre

Arbeidsgiveren skal:

- lage rutiner, sammen med verneombudet og øvrige arbeidstakere, for å følge opp sykmeldte arbeidstakere
- gjøre alle arbeidstakere kjent med innholdet i rutinen
- sørge for at rutinen beskrives
 - hva som skal gjøres
 - hvem som skal gjøre hva når en arbeidstaker blir sykmeldt
- finne gode kortstikete og langstikete løsninger sammen med arbeidstakeren, slik at arbeidstakeren kan komme tilbake i jobb og bli værende i jobb

Jo tidligere arbeidsgiveren og arbeidstakeren samarbeider om tiltak for å komme tilbake i arbeid, desto større er sjansen for at den sykmeldte kommer raskere tilbake.

Ofte er det mulighet for å...

HVA ARBEIDSGIVERE MÅ VITE — FOR ARBEIDSGIVERE

Ansatt er sykmeldt

Som arbeidsgiver skal du følge opp ansatte som arbeidet til rette for dem. Du har ulike oppgaver av hvor lenge den ansatte er sykmeldt.

For å kunne håndtere sykmeldinger og sykefravær, se [lukkede tilganger](#).

Innhold på siden

- Slik følger du opp sykmeldte
- Dag 1-16 av sykefraværperioden
- Fra dag 17 i sykefraværperioden og opp
- Syk lenger enn 52 uker
- Meld yrkesskade eller yrkessykdom
- Forebygge og redusere sykefravær
- Plikt til å føre sykefraværstatistikk



Gjelder fra: 01.01.2018
Gjelder for: Trøndelag fylkeskommune
Godkjent dato: 06.02.2018
Godkjent av: Fylkesutvalget
Ansvarlig: Selsagen Organisasjon

Sykefraværstrutiner i Trøndelag fylkeskommune

Del 1 Rutinebeskrivelser for oppfølging ved sykefravær i Trøndelag fylkeskommune

I samsvar med lovendringer for tidlig oppfølging av sykmeldte 070714 er det utarbeidet et tilpasset forslag til TRFK. Intensjonen er å forebygge og tilrettelegge for at sykmelding kan unngås, lettere tar kontakt med leder for sykmelding oppsøkes. Fra 1. november 2017 ble TRFK og STFK nå TRFK D), samt digital oppfølgingsplan fra 15. januar 2018. Se nedenfor i denne rutinebeskrivelsen hvordan gangen i den digitale sykmeldingen skjer.

Begge parter har et gjensidig ansvar for dialog under hele oppfølgingslepet.

Tidspunkt	Hva gjøres	Ansvarlig	Diverse
1. fraværsdag	Arbeidstaker ringer leder, eller etter avtale, så tidlig som mulig for å varsle om sykefravær og hvor lenge fraværet antas å bli	Arbeidstaker	Husk egenmeldingskjema. Leder avklarer arbeidsoppgaver som må prioriteres og om fraværet er arbeidsrelatert
Innen 9. fraværsdag	Arbeidstaker og leder vurderer om det skal utarbeides en oppfølgingsplan ved fortsatt sykdom. Oppfølgingsplanen tas med til sykmelder	Arbeidstaker tar kontakt med leder. Leder tar kontakt om ikke arbeidstaker har gjort det.	Leier/sykmelder og arbeidstaker vurderer arbeidsoppgaver ut fra oppfølgingsplanen. Oppfølgingsplanen skannes og lagres i personalsystemet i saks- og arkivsystemet.
Innen 4 uker	Påbygging av tidligere evl. ny individuell oppfølgingsplan utarbeides sammen. Oppfølgingsplan sendes/ leveres til sykmelder	Arbeidstaker/Leder	Vurder muligheten for arbeidsrelatert aktivitet og tilrettelegging av arbeid
Innen 7 uker	Dialognotat 1 for 100 % sykmeldte, delvis sykmeldte hvis det er hensiktsmessig.	Leder	Arbeidstaker og leder. Andre aktører som sykmelder, personal, NAV, BHT, tilsattvalg og verneombud



Privat Arbeidsgiver Samarbeidspartner



AML vedr. arbeidsgivers tilretteleggingsplikt



§ 4-6. Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne

- (1) Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, **så langt det er mulig**, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid.
Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l.
- (3) **Arbeidsgiver skal** i samråd med arbeidstaker utarbeide **oppfølgingsplan** for tilbakeføring til arbeid... ...så snart som mulig... Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne. Planen skal også inneholde aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene og plan for videre oppfølging...
- (4) **Arbeidsgiver skal** innkalle arbeidstaker til **dialogmøte** om innholdet i oppfølgingsplanen senest innen sju uker etter at arbeidstaker har vært helt borte fra arbeidet...

FTL vedr. arbeidstakers medvirkningsplikt



§ 8-8. Medlemmets medvirkning

Medlemmet har **plikt** til å gi opplysninger til arbeidsgiveren og Arbeids- og velferdsetaten om egen funksjonsevne og bidra til at hensiktsmessige tiltak for å tilrettelegge arbeidet og utprøving av funksjonsevnen blir utredet og iverksatt, se også § 21-3.

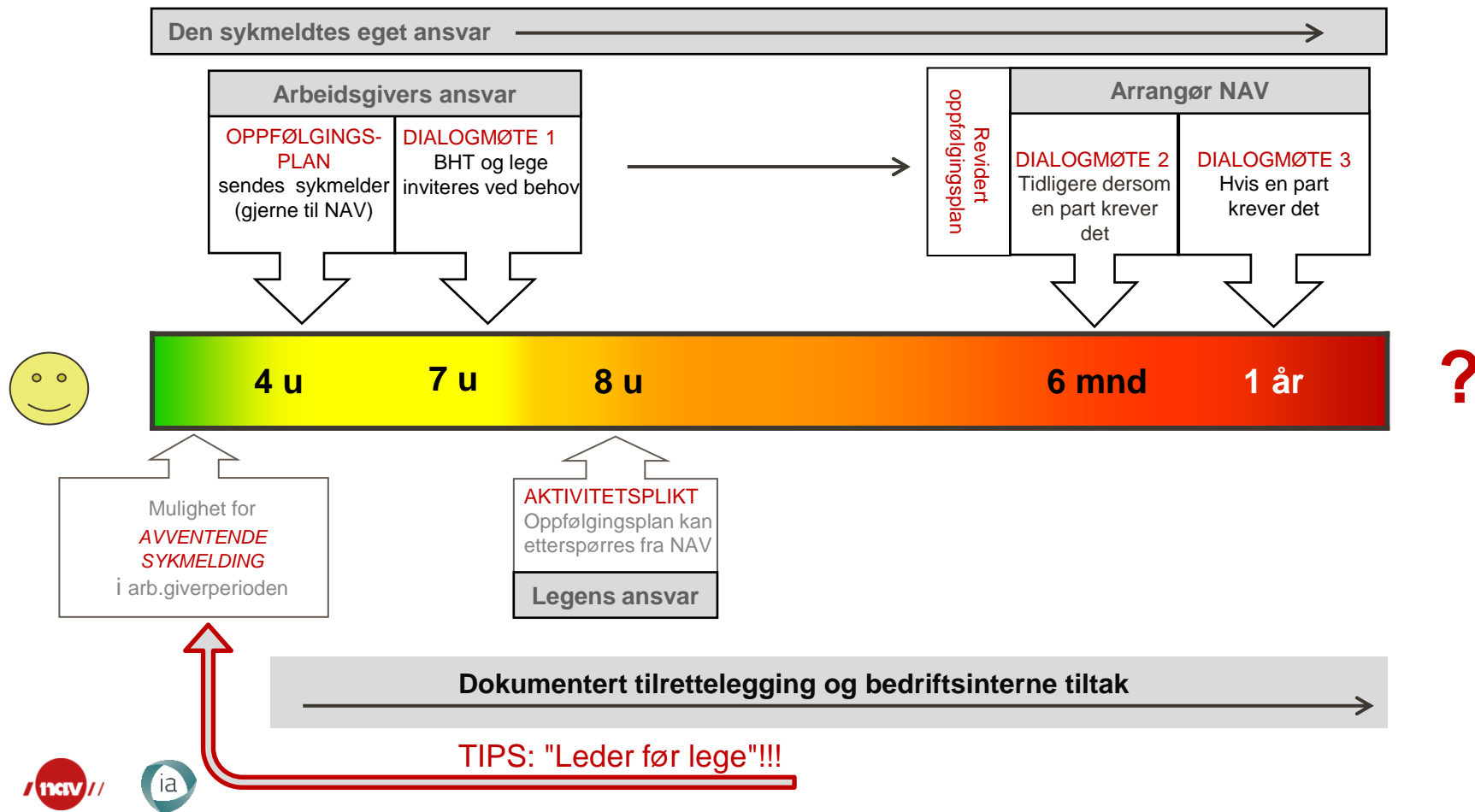
Medlemmet **plikter** også å medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner og delta i dialogmøter som nevnt i arbeidsmiljøloven § 4-6 og folketrygdloven § 8-7 a.

Medlemmet har **plikt** til å være i arbeidsrelatert aktivitet, jf. § 8-7 a første ledd og arbeidsmiljøloven § 4-6 første ledd, så tidlig som mulig, og senest innen 8 uker. Dette gjelder ikke når medisinske grunner klart er til hinder for slik aktivitet, eller arbeidsrelaterte aktiviteter ikke kan gjennomføres på arbeidsplassen.

Retten til sykepenger faller bort dersom medlemmet uten rimelig grunn nekter å gi opplysninger eller medvirke til utredning, eller uten rimelig grunn nekter å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering, tilrettelegging av arbeid og arbeidsutprøving eller arbeidsrettede tiltak, se også § 21-8.

Det samme gjelder dersom medlemmet uten rimelig grunn **unnlater å medvirke** ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner eller unnlater å delta i dialogmøter som nevnt i første ledd.

Tidsaksen for oppfølging



Refleksjonsoppgave: Tilrettelegging over lang tid

Solfrid er filolog og underviser i engelsk og norsk.

Hun har søvnproblemer og plages ofte av migrene, og det er særlig plagsomt om morgenen. De siste fire skoleårene har hun derfor sluppet å ha undervisning de to første timene – og noen dager også de to siste timene. Hun er relativt lite på skolen, og for- og etterarbeid gjør hun i størst mulig grad hjemme.

Noen av kollegene opplever at dette gir merbelastning på dem, og det har begynt å bli en snakkis.

Det blir ansatt ny avdelingsleder som synes Solfrid sin tilrettelegging vanskeliggjør planlegging av nytt skoleår, samt at det blir ujevn arbeidsbelastning mellom språklærerne.

Både Solfrid og de nærmeste kollegene er medlemmer i Utdanningsforbundet.
Hva gjør du som tillitsvalgt?



Oppfølgingsplan

Oppfølgingsplan

- Skal være et resultat av funksjonsvurdering som gjøres i dialogen mellom arbeidsgiver/ -taker
- Skal bidra til å sikre en god prosess.
- Både arbeidsmiljølov og folketrygdlov påpeker at dette skal være på plass.
- Er et krav ved bruk av virkemidler fra NAV.

- Begge parter «eier» oppfølgingsplanen.
- Viktig dokumentasjon for begge parter, både for tilrettelegging og medvirkning.
- Et godt felles verktøy (og nyttig for NAV).



Viktig å dokumentere

- Oppfølgingssamtaler
- Arbeidsoppgavene (så konkret som mulig)
- Funksjonsnedsettelsen (hvilke arbeidsoppgaver kan/ kan ikke utføres)
- Tilretteleggingstiltak, evt. omplassering
- Medvirkning
- Prognose, behandlingsplan, opptrapping osv.
- Tydelig oppfølgingsplan m/ tidsakse

AML § 2-3, Arbeidstakers medvirkningsplikt
AML § 4-2, Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling
AML § 4-6, Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne
FTL § 8-8, Medvirkningsplikt

Behov for fri

- AML kapittel 12
 - F.eks. svangerskap, fødsel, amming, omsorg, pleie, utdanning, militærtjeneste, offentlige verv, religiøse høytider (alle religioner)
- Andre behov for fravær
 - Tannlege, skolestart, tilvenning barnehage, flytting, dødsfall, begravelser, konfirmasjon, bryllup, idrettsmesterskap m.m.
- Hvordan ser personalhåndboken ut?



Refleksjonsoppgave: Påfallende bruk av egenmelding

Du er tillitsvalgt og har en kollega (medlem) som i det siste skoleåret innimellom har korte fravær som du stusser litt over. Det gjelder både egenmeldt sykefravær og pass av syke barn.

I det siste har du begynt å legge merke til at fravær gjerne oppstår i forlengelse av helg og høytider, og ved et par anledninger har hun meldt seg syk på «inneklemt dager», samt et par ganger der hun har ytret ønske om fri, men neppe ville fått det innvilget.

Dette skaper uforutsett merarbeid både for de nærmeste kollegene og for ledelsen som sliter med å skaffe vikarer på kort varsel.

Du har inntrykk av at ledelsen er unnfallende. Du vet det ikke sikkert, men du antar at dette ikke blir fulgt opp.

Du får en snikende mistanke om at kollegaen din misbruker egenmeldingene.



Hva er dilemmaet her?
Skal du som tillitsvalgt gripe inn eller ikke?
Og hva gjør du i så fall?

Egenmeldinger og rutiner ved korte og hyppige sykefravær

Hva regner dere som hyppig korttidsfravær/ bruk av egenmelding?



FTL § 8-24, Rett til å nytte egenmelding

For å få rett til å nytte egenmelding må arbeidstakeren ha arbeidet hos arbeidsgiveren i minst to måneder. Ved gjenansettelse innen to uker regnes tidligere arbeidsforhold med.

Dersom et arbeidsforhold blir avbrutt i mer enn to uker, kan egenmelding først nyttes etter at arbeidstakeren igjen har vært i arbeid i to måneder.

....

Egenmelding kan nyttes for opptil tre kalenderdager om gangen.

Fravær fra en arbeidsøkt som strekker seg over et døgnskille, skal regnes som en egenmeldingsdag.

Ved nytt sykefravær innen 16 kalenderdager regnes tidligere fraværsdager uten legeerklæring med.

....

Rundskriv § 8-24

....

Det understrekes at loven er en minimumslov og at arbeidsgiver står fritt til å akseptere egenmelding for så mange dager han vil, innenfor arbeidsgiverperioden.

....

FTL § 8-23,	Egenmelding
FTL § 8-24,	Rett til å nytte egenmelding
FTL § 8-27,	Tap av retten til å nytte egenmelding

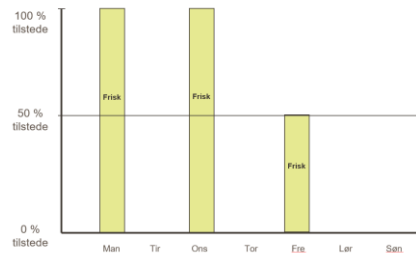


Noen eksempler på hvordan 50% sykmelding kan praktiseres for å gi 50% arbeidsmengde

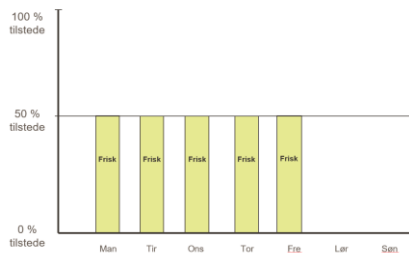
HUSK:

Du blir ikke sykmeldt fra jobben, men fra arbeidsoppgaver du ikke har helse til å utføre...

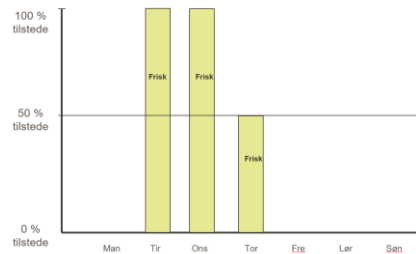
50 % arbeidsevne?



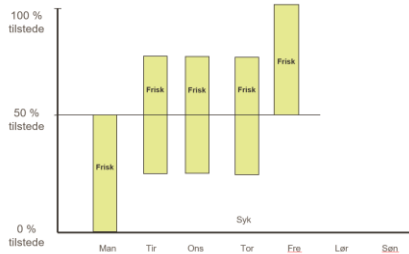
50 % arbeidsevne?



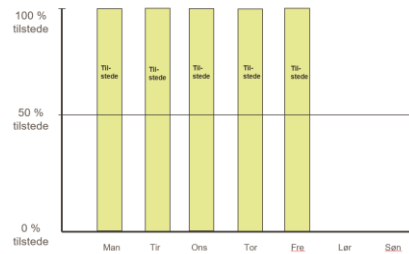
50 % arbeidsevne?



50 % arbeidsevne?



50 % arbeidsevne?



Hvilke arbeidsoppgaver ligger til stillingen, f.eks. en lærer?

(basert på forslag fra Kl...)

- Planlegging og gjennomføring av undervisning
 - ✓ Forberede leksjoner
 - ✓ Undervise i klasserommet
 - ✓ Evaluere elevenes arbeid, inkl. forberedelse og retting av prøver
- Tilrettelegging for elever med spesielle behov
 - ✓ Tilpasse undervisningen slik at alle elever får mulighet til å lære på best mulig måte
 - ✓ Oppfølging av enkeltelever, veiledning og støtte
- Samarbeide med kolleger og skoleledelse
 - ✓ Samarbeide for å skape et godt læringsmiljø og arbeidsmiljø
 - ✓ Utvikle og gjennomføre tverrfaglige prosjekt for elevene
- Elevsamtaler
 - ✓ Holde møter og annen dialog med elever og evt. foresatte/ veiledere for å diskutere fremgang og eventuelle utfordringer
- Håndtering av situasjoner i skolemiljøet
 - ✓ Håndtere evt. konflikter mellom elever og iverksette tiltak mot mobbing
- Holde seg faglig oppdatert
 - ✓ Delta på kurs, ta videreutdanning m.m.
- Administrative oppgaver
- Annet elevrettet arbeid

Ved sykdom:

- Hvilke arbeidsoppgaver har du ikke helse til å utføre?
- Hvilke arbeidsoppgaver klarer du å utføre med/ uten tilrettelegging?
Eller gradert/ delvis?

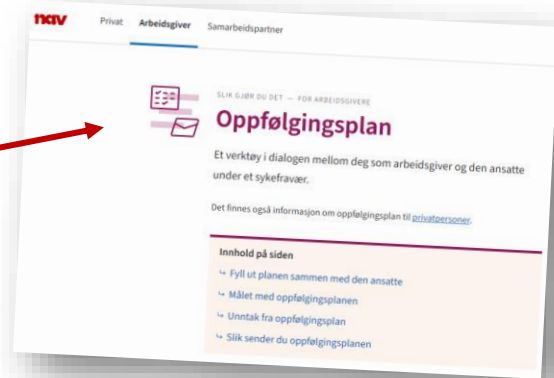


Tiden har gått, sykepengeåret går mot slutten. Blir AAP neste trinn, - eller?

Knut har nå vært 100% sykmeldt i litt over 11 måneder. Arbeidsgiver og Knut har hatt færre og færre samtaler i sykdomsperioden, og **opptrappingsplan** frem mot maksdato for sykepenger er ikke snakket om.

Knut blir 100% friskmeldt to uker før maksdato.

- Hvordan kan dette håndteres?



Stikkord vedr. dokumentasjon:

- Arbeidsoppgavene
- Den konkrete tilretteleggingen
- Tydelig oppfølgingsplan
- Medvirkning

AML § 2-3, Arbeidstakers medvirkningsplikt

AML § 4-2, Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling

AML § 4-6, Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne

FTL § 8-8, Medvirkningsplikt

Lange fravær over 12 måneder

- Ved 50% eller høyere sykefravær kan man ha rett på Arbeidsavklaringspenger. (AAP)
- Ved lavere uføregrad enn 50% kan man søke ytelser fra pensjonskasser (SPK, KLP) eller private forsikringsordninger.
- Arbeidsgiver har fortsatt en plikt til å følge opp, og arbeidstaker har fortsatt en medvirkningsplikt så lenge arbeidsforholdet varer.



AML § 15-7, Vern mot usaklig oppsigelse
FTL § 11-5, Nedsatt arbeidsevne
FTL § 12-7, Nedsatt inntektsevne

Tips om noen verktøy

NAV

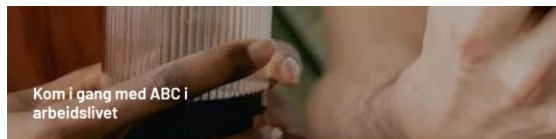
- Oppfølging
- Avklaring
- Arbeidsutprøving
(evt. annet sted)
- Friskmelding til arbeidsformidling
(arbeidsforholdet må være opphørt)
- Hjelpemidler
- Karriereskifte; kvalifisering/ opplæring/
utdanning

Andre aktører

- Ekspertbistand
(egen ordning m/ søknad til NAV)
- Bedriftshelsetjenesten
- Arbeidsrettet rehabilitering
Tidl. Raskere tilbake. (Helse Midt)
- Karriereveiledning
(Trøndelag fylkeskommune)
- Ulike kommunale tilbud, eks:
Frisklivssentralen, mestringstilbud/ -kurs.
Sjekk «Kommune-Kari»



Lett tilgjengelige verktøy for å styrke arbeidsmiljøet



Kom i gang med ABC i arbeidslivet

For større
trivsel og bedre
arbeidsmiljø

Gjør noe aktivt

Jobben er en positiv aktivitet i livet mitt.

Gjør noe sammen

Jeg føler tilhørighet til arbeidsplassen, er sosialt integrert og inviterer andre inn i nettverket.

Gjør noe meningsfylt

Jeg føler at jeg bidrar med noe verdifullt på arbeidsplassen. Det betyr noe for andre at jeg er på jobb.

ABC i systematisk HMS-arbeid

Vi har laget en veiviser for implementering av ABC i det systematiske HMS-arbeidet. Her finner du eksempler på hvordan ABC enkelt kan puttes inn i HMS-planer, verneundersøkelser, medarbeiderundersøkelser, risikovurderinger og andre strukturer dere sannsynligvis allerede har. Dette sikrer jevnlig fokus på temaet med minimalt ekstraarbeid.

[Last ned](#)

Prosessverktøy

Ledelse og samarbeid
Mål & forankring
Hva ABC skal implementeres i arbeidsplassen – og hva formålet er med det.
Hva ledelsen og partene.



Personaleveiling
Intro: Hva er ABC?
I denne økten får alle en kort innføring i hva ABC er og hvordan det skal brukes.



Personaleveiling
Små handlinger
Hvordan med denne økten er å bli mer bevisst på hvordan vi kan gjøre en forskjell for hverandre på jobb.



Personaleveiling
Vår egen ABC: Hvorfor?
Hva ønsker vi å oppnå med vår egen ABC på arbeidsplassen?



Personaleveiling
Vår egen ABC: Hvordan?
Hva betyr ABC for oss på vår arbeidsplass – og hvordan skal vi bruke den?



Personaleveiling
Det skal så lite til
Hva betyr ABC for oss på vår arbeidsplass – og hvordan skal vi bruke den?



Personaleveiling
Samtalekort
I denne økten er målet å få gang på gang, og å bruke ABC på arbeidsplassen.



Informasjon
Tips til møteleder
Du må ikke være ekspert på all psykisk helse for å bruke ABC-økt. Det viktigste er å følge de rettene for en god økt.



Informasjon
For alle typer arbeidsplasser
Verktøyet er utviklet av Helsekontrollen i Trøndelag i samarbeid med en rekke ulike aktører.



Et gratis verktøy for et bedre arbeidsmiljø

Alle vinner på å ha et godt arbeidsmiljø. Verktøyet er basert på forskning og tilpasset ulike bransjer slik at dere enkelt kan komme i gang med arbeidet.

[Kom i gang](#)

[Les mer om verktøyet](#)



Hvor jobber du? Finn din bransje:

- Anlegg
- Bank, finans og forsikring
- Barnehage
- Barnevern
- Bilbransjen
- Bygg
- Friser
- Godstransport
- Helseklinikker
- Hjemmetjenesten
- Industri
- Kjøtt- og fiskeindustrien
- Kontorarbeidsplasser
- Landbruk
- Leverandørindustrien til petroleumsnæringen
- Luftfart
- Overnatting og servering
- Politi, vakter og kriminalomsorg
- Renhold
- Renovasjon og gjenvinning
- Rutebuss og persontrafikk
- Sjøfart
- Sykehjem
- Sykehus
- Undervisning – grunnskole
- Undervisning – videregående skole
- Varehandel



Noen aktuelle lovtekster

AML § 2-3, Arbeidstakers medvirkningsplikt

AML § 3-2, Særskilte forhåndsregler for å ivareta sikkerheten

AML § 4-2, Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling

AML § 4-3, Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

AML § 4-6, Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne

AML § 10-2 Arbeidstidsordninger

AML § 15-8, Oppsigelsesvern ved sykdom

FTL § 8-4, Arbeidsuførhet

FTL § 8-7, Dokumentasjon av arbeidsuførhet

FTL § 8-8, Medvirkningsplikt

FTL § 8-23, Egenmelding

FTL § 8-24, Rett til å nytte egenmelding

FTL § 8-27, Tap av retten til å nytte egenmelding

FTL § 11-5, Nedsatt arbeidsevne

FTL § 12-7, Nedsatt inntektsevne

Hva har vi hoppet over eller tatt litt lett på?

- Risikofaktorer og helsefremmende faktorer (f.eks. proaktive indikatorer...)
- Sykdom helt/ delvis før eller under ferie
- Sykepengerettigheter under utenlandsopphold – innenfor eller utenfor EU/ EØS
- Kroniske lidelser (f.eks. fritak for arbeidsgiverperiode)
- Sykdom under svangerskap (f.eks. fritak for arbeidsgiverperiode)
- Tilskudd til ekspertbistand
- Lange sykefravær over 12 mnd. og overgang til AAP

Diverse tiltak og virkemidler som administreres fra lokale Nav-kontor

Mulig bistand direkte fra NAV Arbeidslivssenter (forutsetter partssamarbeid og prosessuell tilnærmingssmåte)

Nyttige døråpnere

HUSK:

- Leder før lege
- Man blir ikke sykmeldt fra arbeidsplassen, men fra arbeidsoppgaver
- Tett og tidlig oppfølging
- Oppfølgingsplan og dokumentasjon
- Arbeidsmiljø er ferskvare
 - Organisering
 - Planlegging
 - Gjennomføring

www.nav.no

www.idebanken.org

[IA-pakka – alt om IA-avtalen på ett nettsted -
Idébanken \(idebanken.org\)](#)

www.stami.no

<https://enbradagpajobb.no/>

www.arbeidstilsynet.no

www.arbeidsmiljoportalen.no

Nav sin arbeidsgivertelefon: 55 55 33 36



Sigurd E. Liseth

- ☎: 951 53 742
- ✉: sigurd.liseth@nav.no