

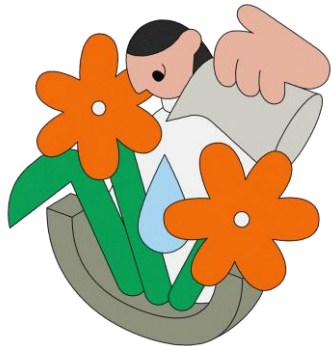
Sjukefråvær Tilretteleggingsplikt Tillitsvalde si rolle IA-avtalen



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!

Utfordringsbilete 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 sjukefråværsoppfølgjing.

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

- Hovudavtalen
- Arbeidsmiljølova
- 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

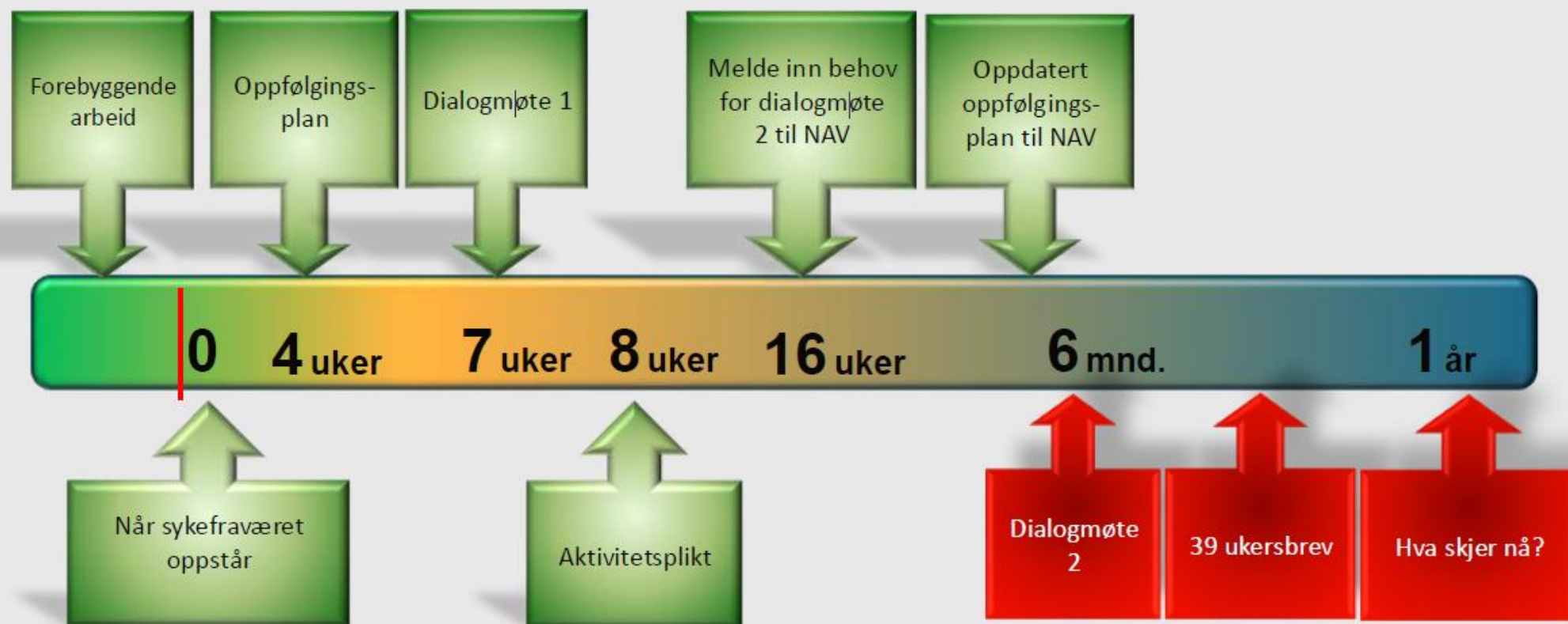
Førebyggjande tiltak: Implementering av tiltak for å redusere risikoen for sjukefråvær, som ergonomiske forbetringar og stressmeistring.

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.



Tidslinje sykefraværsoppfølging



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

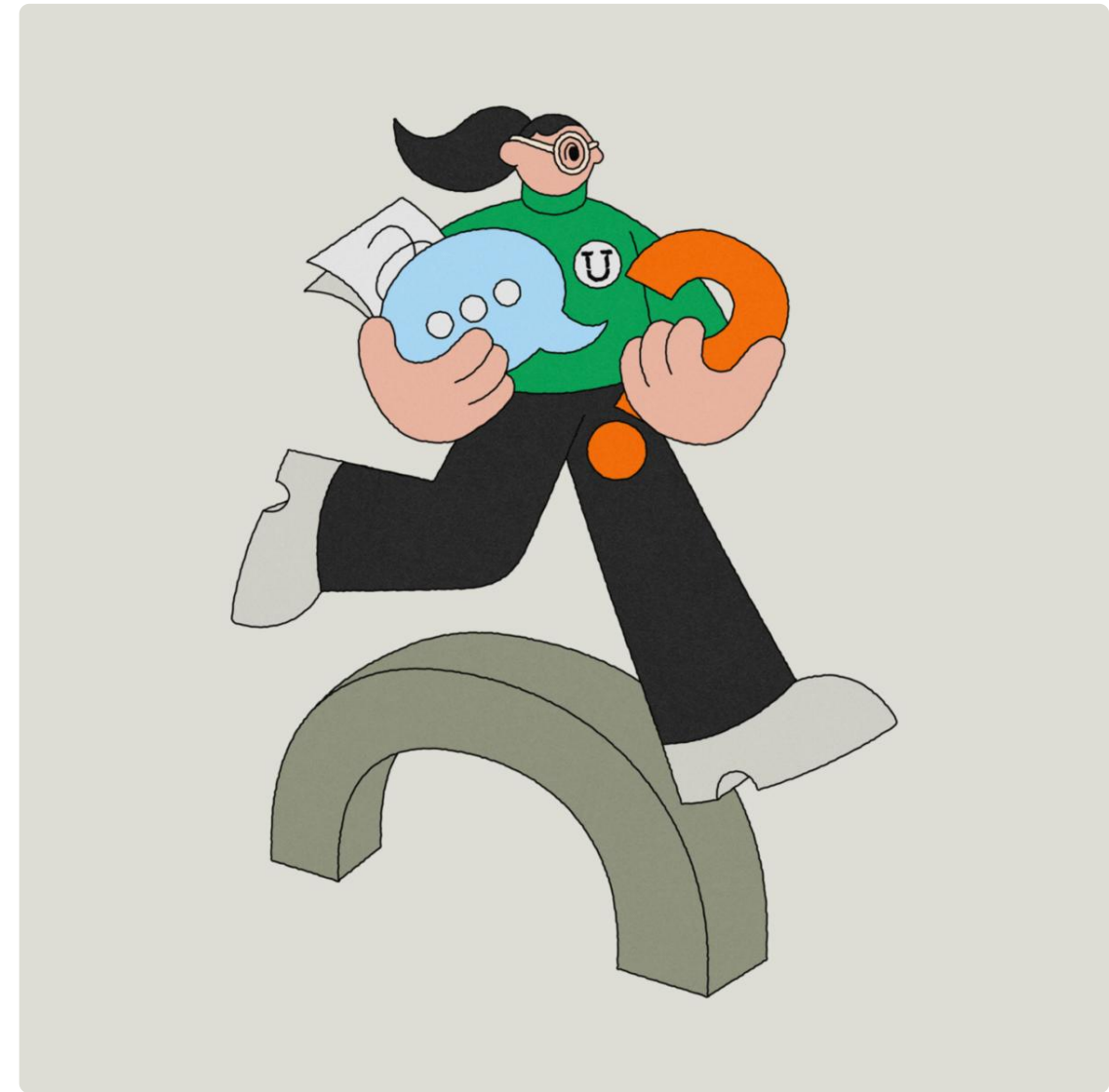
Arbeidstakar sine
plikter...



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/oppdatert-nettside-om-risikovurdering)
- [Kontakt oss/svartjenesten](https://arbeidstilsynet.no/kontakt-oss/svartjenesten)

Takk for merksemda!

Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell – inngangsdører til vurdering av arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøet i virksomheten

Arbeidsmiljøloven stiller krav til forsvarlige arbeidsbetingelser på følgende områder

Fysiske

- Bygnings- og utstyrmessige forhold
- Inneklima
- Lysforhold
- Støy
- Stråling
- Maskiner og annet arbeidsutstyr
- Innkvartering

Ergonomiske

- Utforming og innredning av arbeidsplassen
- Disponering av nødvendige hjelpemidler
- Tilrettelegging for variasjon i arbeidet
- Tilrettelegging for å unngå tunge løft og ensidig gjentakelsesarbeid
- Ikke utsettes for uheldige belastninger ved vibrasjon og ved ubekvem arbeidsstilling

Organisatoriske

- Arbeidets organisering
- Tilrettelegging og ledelse
- Teknologi
- Styrings- og planleggningssystemer
- Kontrolltiltak
- Omstillinger
- Medvirkning
- Informasjon
- Opplæring
- Arbeidstilknytning
- Arbeidsavtaler
- Arbeidstidsordninger
- Lønssystemer
- Faglig og personlig utvikling
- Selvbestemmelse
- Variasjon

Kjemiske og biologiske

- Tilrettelegging ved håndtering av kjemikalier eller biologisk materiale
- Erstatte kjemikalier/-biologisk materiale eller prosess hvis mulig ved helsefare
- Rutiner og utstyr for å hindre/motvirke helseskader
- Stoffkartotek

Psykososiale

- Ivaretagelse av integritet og verdighet
- Mulighet for kontakt og kommunikasjon
- Ikke utsettes for trakassering eller utilbørlig opptreden
- Beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som resultat av kontakt med andre

Arbeidsmiljøloven stiller krav til systematisk arbeidsmiljøarbeid (internkontroll)

Organisering

- Arbeidsgiver har ansvaret
- Arbeidstakere og deres representanter (verneombud og fagforenings tillitsvalgte) skal medvirke
- Arbeidsmiljøutvalg for virksomheter over 50 ansatte
- Bedriftshelsetjeneste for utvalgte bransjer

Arbeidsmiljøopplæring

- For leder, mellomledere, verneombud og arbeidsmiljø utvalgets medlemmer

Gjennomføring

- Arbeidsgiver skal i samarbeid med arbeidstakerne:
- kartlegge virksomhetens farer og problemer
 - risikovurdere
 - iverksette tiltak for å redusere risikoen

Andre komponenter

Arbeidstakernes og arbeidsgiverens beskrivelser, vurderinger og opplevelser av arbeidsbetingelsene og arbeidsmiljøarbeidet

Informasjon fra helse- og velferdsmessige registreringer

Egenskaper ved arbeidsstokkens sammensetning

Ytre påvirkninger

Samfunnsmessige påvirkninger og endringer i disse

- Lov/avtaleverk
- Arbeidsliv
- Arbeidsmarked

Menneskets psykiske og fysiske muligheter og begrensninger



Utdanningsforbundet