

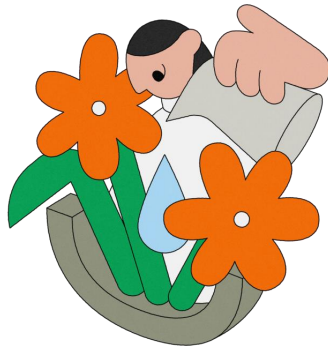
Sjukefråvær Tilretteleggingsplikt Tillitsvalde si rolle IA-avtalen



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»
- Kjenner de dykk igjen i det som kjem fram her?

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?

Forsterka innsats



Mål: redusert sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet

- Sjukefråværet er for høgt
 - Sjukefråværet har auka
 - Spesielt dei lengre fråværa har bidrege mest til auken
 - Psykiske lidingar, særleg blant dei yngre
 - Høgt sjukefråvær har store kostnader
-
- Den forrige IA-avtalen har ikkje gitt gode nok resultat
 - Ambisjonane frå forrige avtale må oppretthaldast
 - Det må kraftigare tiltak til

Avtale om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet (IA-avtalen)

2025 – 2028

Forsterket innsats for redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet

Sykefraværet er for høyt. Målet i forrige IA-avtale (2019–2024) var å redusere sykefraværet med 10 prosent sammenlignet med nivået i 2018 (fra 5,7 til 5,1 prosent). Fraværet har i stedet økt med 26 prosent fra 2018 til 3. kvartal 2024¹ (til 7,19 prosent). Det er de lengre fraværene som bidrar mest til økningen. Det har videre vært en markant økning i fraværet grunnet psykiske lidelser, særlig i de yngre aldersgruppene. Høyt sykefravær har store kostnader for virksomhetene og samfunnet, både i form av direkte kostnader, produksjonstap, og knapphet og press på kompetent arbeidskraft. For den enkelte betyr lange sykefravær økt sannsynlighet for å falle varig ut av arbeidslivet. Sykefravær kan også resultere i svakere lønns- og karriereutvikling.

Forrige IA-avtale har ikke gitt gode nok resultater. Partene er enige om at ambisjonen fra forrige avtale må opprettholdes, og at det må kraftigere tiltak til. Vi trenger at alle som kan jobbe, er på jobb.

Trepartssamarbeidet er viktig for i fellesskap å komme fram til virksomme tiltak rettet mot arbeidsplassen og oppfølging av sykmeldte. Denne avtalen er først og fremst en konkretisering av denne innsatsen.

Partene vil:

- forsterke den forebyggende arbeidsmiljøinnsatsen, gjennom eksisterende og nye bransje-program², arbeidsmiljøinnsatsingen i regi av Arbeidstilsynet og STAMI og Nav Arbeidslivssenter.
- bedre sykefraværsoppfølgingen, blant annet gjennom økt etterlevelse av pliktene i regelverket fra alle aktører
- bidra til forsterket innsats på den enkelte arbeidsplass gjennom økt informasjon- og opplæringsaktivitet rettet mot virksomhetene
- øke kunnskapen om sykefravær, frafall og virkningsfulle tiltak for få ned fraværet

Arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene forplikter seg til å følge opp avtalen og tilrettelegge for aktivitet som støtter oppunder avtalen i sine organisasjoner og blant sine medlemmer. Organisasjonene skal bidra til at deres medlemmer jobber godt og systematisk med å forebygge og redusere sykefravær og frafall på den enkelte arbeidsplass. Det inkluderer tiltak for at flere eldre skal kunne stå lenger i jobb. Myndighetene forplikter seg til å stille med ressurser og virkemidler som støtter opp under dette arbeidet.

Partene understreker at sykefravær er sammensatt og at det er mange faktorer som påvirker utviklingen. En stor del av fraværet er ikke arbeidsrelatert. Å redusere sykefraværet og frafall fra arbeidslivet krever derfor en samtidig innsats på flere sektorområder, særlig arbeid, helse

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.



Ny IA-avtale 2025-2028

Partene i arbeidslivet skal:

- bidra til at tillitsvalgte, sammen med verneombud og arbeidsmiljøutvalg, deltar aktivt i utviklingen av rutiner for sykefraværsoppfølging på arbeidsplassen.
- bidra til at virksomhetene i større grad bruker bedriftshelsetjenesten aktivt i forebyggings- og oppfølgingsarbeidet, herunder i utvikling av rutiner for sykefraværsoppfølging og ved behov for individuell tilrettelegging.

Forsterke innsatsen på den enkelte arbeidsplass

De overordnede tiltakene har begrenset effekt om de ikke følges opp på den enkelte arbeidsplassen. Den viktigste innsatsen for å få ned sykefraværet og hindre frafall gjøres av ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte på den enkelte virksomhet. Partene er enige om det må satses mer på formidling av informasjon om avtalen og virkemidlene i denne.

Partene skal bidra til at partene lokalt følger opp avtalen og tar i bruk avtalens virkemidler, med sikte på en sterkere lokal forankring av IA-arbeidet i den enkelte virksomhet.

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.*



Psykososiale forhold

UNIO Podkast om sjukefråver



Unio Podkast: Fortsatt et høyt sykefravær – må gå fra reparasjon til forebygging

40 prosent av sykefraværet skyldes forhold på arbeidsplassen. – Vi må gå fra reparasjon til forebygging og tenke nytt om hva som faktisk er risikoer på arbeidsplassen, sier Unio-leder Steffen Handal og fagsjef Henrik Dahle i Unio Podkast. Programleder: Nora Sørensen

(28.02.2025)



- Arbeidsmiljølova er under revidering
- Det manglar eit tydeleg rammeverk for psykososiale forhold i lova
- Kvifor har ikkje dette kome på plass tidlegare?
- Bevisstgjerjing og kommunikasjon om emosjonelle belastningar

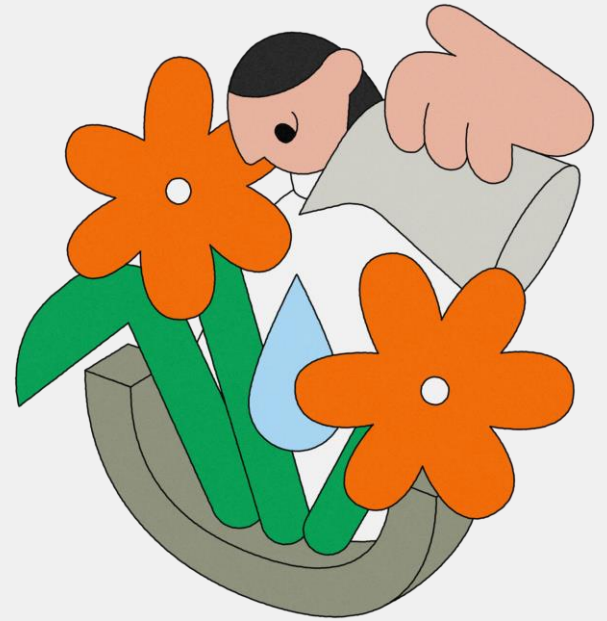
Arbeidsmiljøutfordringar knytt til psykososiale faktorar

- Tidspress og stress
- Uklare krav og forventningar
- Høge emosjonelle krav og belastningar i
- Risiko for trakassering, vald og trugslar



Førebyggjande arbeid

- Ca. 40% av sjukefråvær skyldast forhold ved arbeidsplassen
- Enormt forbedringspotensiale
- Samansette forhold på arbeidsplassen. Viktig med kartlegging
- Arbeidsgjevaren har ansvaret, men dei tillitsvalde har ei tydeleg rolle



Typiske utfordringar

Barnehage

- Høye emosjonelle krav
- Støy
- Situasjoner der barn utøver vold
- Smitte og hygiene
- Ubekvemme løft og arbeidsstillinger

Skule

- Høye emosjonelle krav
- Vold og trusler
- Balanse mellom jobb og privatliv
- Tilbakemelding på arbeidet
- Endringer og ny teknologi



Vi veit kva som er helsefremjande forhold!

- involvering og moglegheit til å påverke
- få ansvar og bli gitt tillit
- oppleva meistring og kontroll over eigen arbeidssituasjon
- oppleving av rettferd
- god relasjon til leiar og kollegaer
- bli sett, høyrd og verdsett



Frå IA-bransjeprogram barnehage sitt verktøy [BarnehageHMS](#)

Tillitsvalgtes rolle i helsefremmende arbeid

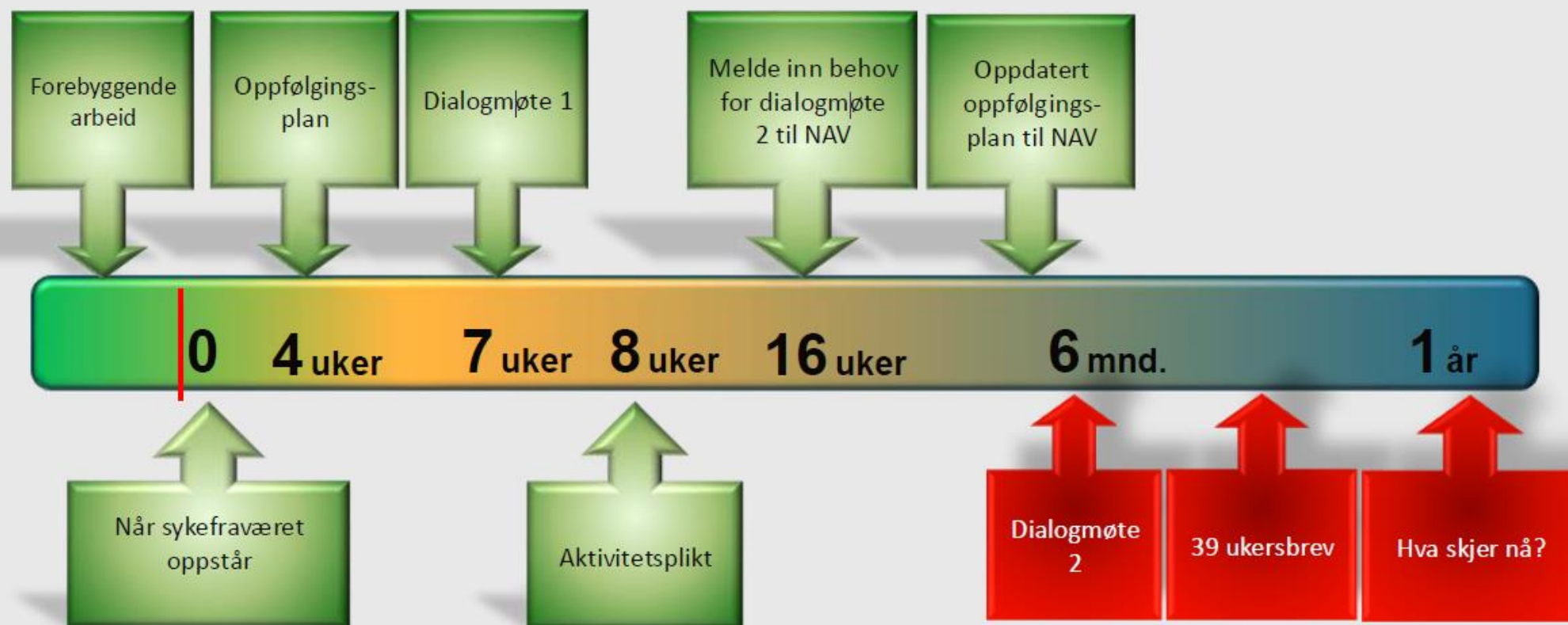
- Vere pådrivar for helsefremjande tiltak
- Kartlegge dei tilsette sine ønsker og behov
- Bidra til å skape arenaer for sosialt fellesskap
- Vere en støttespelar for leiinga i implementering av tiltak



Diskuter i gruppa:

Korleis kan du som tillitsvald konkret bidra til eit meir helsefremjande arbeidsmiljø?

Tidslinje sykefraværsoppfølging



Slik følger du opp sykmeldte - nav.no

Bilde lånt av NAV Arbeidslivssenter Vestland

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 gjere 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 løsingar saman med arbeidsgjevar.

Tillitsvalde si rolle

- Pådrivar
- Haldningsskapar
- Støttespelar - dialogmøte



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.

Pål vil krevje på dialogmøtet at han framover får tilrettelegging i form av ein tilpassa timeplan (ikkje timar etter lunsj). Dessutan vil han helst undervise i mindre klassar og dei utan store utfordringar.

Diskuter :

1. Korleis bør den tillitsvalde førebu seg til og agere i dialogmøtet?
2. Kan tilrettelegginga for Pål gå ut over arbeidsmiljøet til dei andre tilsette?
3. Kva andre 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?

Kva er rimeleg tilrettelegging?

- Tilpassing av arbeidsoppgåver
- Endring av arbeidstid
- Hjelpemidlar
- Kompetansehevande tiltak
- Midlertidig omplassering

Og kor går grensa for hensiktsmessig tilrettelegging?

- Verksemdas art og storleik
- Økonomiske rammer
- Arbeidstakar sin tilstand og prognose
- Tidsaspektet

Til slutt nokre refleksjonsspørsmål til eigen praksis



1. Korleis kan eg som tillitsvalt balansere hensynet til den sjukemeldte opp mot hensynet til kollegaene som må ta meirarbeid?
2. Korleis kan eg bidra til at medlemmar blir orientert om tillitsvalte si rolle i sjukefråversarbeidet?
3. Korleis kan eg bygge ein betre relasjon til leiinga for å sikre eit godt partssamarbeid i sjukefråversarbeidet?

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!