

Utdanningsforbundet

NAV Arbeidslivssenter Øst-Viken
26.mai 2025

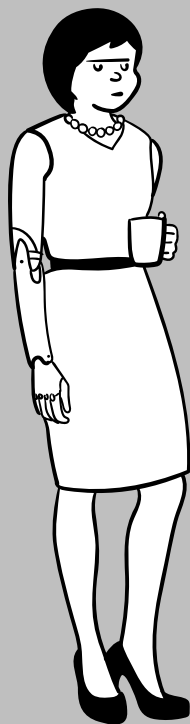
Senior IA-rådgivere Aud Måleng og Frank Stensland



Norges befolkning vokser med 600 000 frem mot 2050, men...

...får vi **24 seniorer** (67 år og eldre)

For **hver ekstra person** vi får i yrkesaktiv alder (20 – 66 år)...



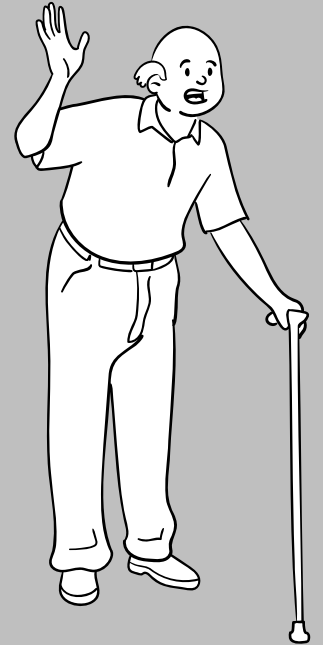
I dag:



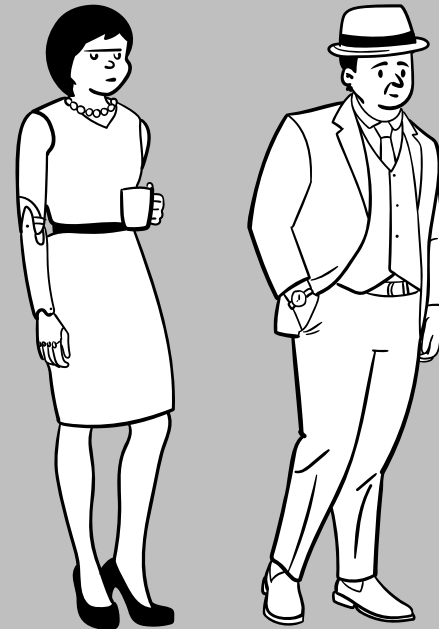
=

3,8

I yrkesaktiv
alder per
person 67+



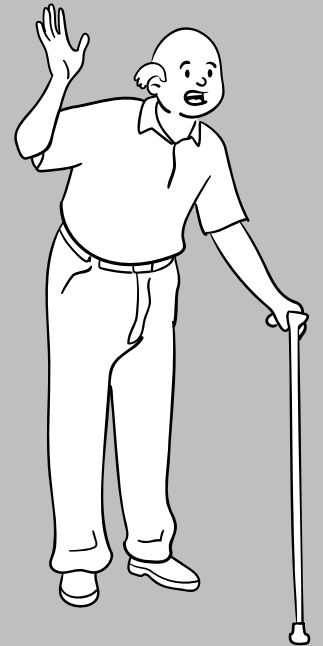
2050:



=

2,3

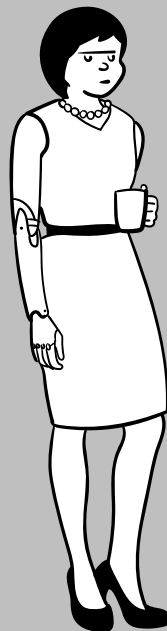
I yrkesaktiv
alder per
person 67+



Dette skjer til tross for at Norge vokser med **604 000** innbyggere frem mot 2050, fordi vi får...



...**15 600** færre barn og unge (under 20 år)



...**24 300** flere i yrkesaktiv alder (20 – 66 år)



...**594 800** flere seniorer (67 år +)

= 98,6 %

Avtalen om et inkluderende arbeidsliv 2025 - 2028

Myndighetene og partene i arbeidslivet er enige om ny IA-avtale.

Den gjelder ut 2028, og skal redusere sykefraværet og hindre frafall fra arbeidslivet.

Det skal skje ved å

- forebygge fravær ved å forsterke satsingen på arbeidsmiljøarbeidet
- Arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene forplikte seg til å følge opp avtalen og tilrettelegge for aktivitet som støtter oppunder avtalen
- Partene er enige om at **arbeidsgivers** forebyggingsansvar og tilretteleggingsplikt og **arbeidstakers** medvirkningsplikt og aktivitetsplikt må tydeliggjøres i enda større grad.
- bedre sykefraværsoppfølgingen.
- sørge for at arbeidsplassene har kunnskapen de trenger
- hente inn mer kunnskap om sykefravær, frafall og tiltak som får ned fraværet

Den viktigste innsatsen for å få ned sykefraværet og hindre frafall
«**gjøres på hver enkelt arbeidsplass**».

Det skjer ved at ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte **sammen jobber godt og systematisk** med å forebygge og redusere sykefravær og frafall.



Hva blir videreført og forsterket

Arbeidsmiljøstatsingen

- Eksisterende bransjeprogram og etablering av enkelte nye
- Bistand fra Nav arbeidslivssenter
- Tilskudd til ekspertbistand
- HelselArbeid



Endringer og oppdateringer som er relevant for din arbeidsplass vil du finne i [IA-pakka](#) etter hvert som ny informasjon blir tilgjengelig.

Hvilken hjelp kan din arbeidsplass få?

Fakta om arbeidsmiljø og gratis verktøy:

[Arbeidsmiljøportalen](#)

Løse fastlåste sykefraværssaker:

[Tilskudd til ekspertbistand](#)

Bistand til arbeidsmiljøarbeid og reduksjon av vedvarende høyt sykefravær:

[NAV Arbeidslivssenter](#)

Få flere til å mestre jobb, selv med plager:

[HelseIArbeid](#)

Hjelp til prioriterte bransjer gjennom skreddersydde tiltak:

[IA-bransjeprogram](#)

Virksomheter med både potensiale, som er motiverte og kan forplikte seg til å gjøre nødvendig egeninnsats, skal prioriteres med tidsavgrenset oppfølgingsplan.



Hva er egentlig arbeidsmiljø?

<https://www.youtube.com/watch?v=gLQn6bKLh8c>



Arbeidsmiljø handler om arbeidet

Arbeidsmiljø er knyttet til hvordan man planlegger, organiserer og gjennomfører arbeidet

Arbeidsmiljøet er forskjellig fra arbeidsplass til arbeidsplass

Arbeidsmiljøet påvirker arbeidstakernes helse, jobbengasjement og virksomhetens resultater



Bransjer

1. Sykehjem
2. **Barnehager**
3. Leverandørindustrien - olje og gass
4. Sykehus
5. Næringsmiddelindustrien
6. Rutebuss og persontrafikk
7. Bygg og anlegg

8. Hjemmetjenesten
9. Kontorarbeidsplasser
10. **Undervisning – Grunnskole**
11. **Undervisning – videregående skole**
12. ++++

13.og enda flere kommer

Viktige fellestrekk for et godt arbeidsmiljø

God organisering og planlegging av arbeidet – tydelige roller

Balanse mellom krav i jobben og mulighet for kontroll over egen arbeidssituasjon

Balanse mellom innsats og belønning

Rettferdig og støttende lederskap

Forutsigbarhet når rammebetingelser endres





Bransje barnehage og noen sentrale risikofaktorer

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



Bransje undervisning og noen sentrale risikofaktorer

- Høye emosjonelle krav
- Vold og trusler
- Balanse mellom jobb og privat
- Tilbakemeldinger på arbeidet
- Endringer og ny teknologi

www.noa.stami.no



Fakta om arbeidsmiljø og -helse

Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse (NOA)

2,8 mill.

sysselsatte i Norge

9 av 10

trives i jobben

1 av 3

oppgir arbeidsrelatert sykefravær



STAMI
NOA

Hva leter du etter?



Yrker og næringer >

Fakta om arbeidsmiljø samlet for ulike yrkes- og næringsgrupper.

Arbeidsmiljøfaktorer >

Fysiske og kjemiske eksponeringer. Organisatoriske og psykososiale arbeidsforhold.

Helse og fravær >

Arbeidsrelaterte helseutfall, sykdom og skader. Sykefravær og frafall.

Forebygging >

Aktører i det lokale arbeidsmiljøarbeidet.

Om arbeidsstyrken >

Deltakelse i arbeidslivet og arbeidstilknytning.

Bransjeprofiler >

Forenklet oversikt over arbeidsmiljø og utfordringer i din bransje.

STAMI
NOA+

Forside - STAMI NOA

(Kilde STAMI/NOA)



Arbeid og psykisk helse

Kursene i arbeidslivspakken
"Sees i morgen!"



Temakursene «Sees i morgen!»



Målgruppe: leder, tillitsvalgt og verneombud og HR
Arbeid og psykisk helse



Målgruppe: alle ansatte
Psykisk helse angår oss alle!



Målgruppe: leder, tillitsvalgt og verneombud og HR
Snakk om det – samtalen om psykisk helse



Målgruppe: leder, tillitsvalgt og verneombud og HR
Normale reaksjoner når arbeidslivet endrer seg

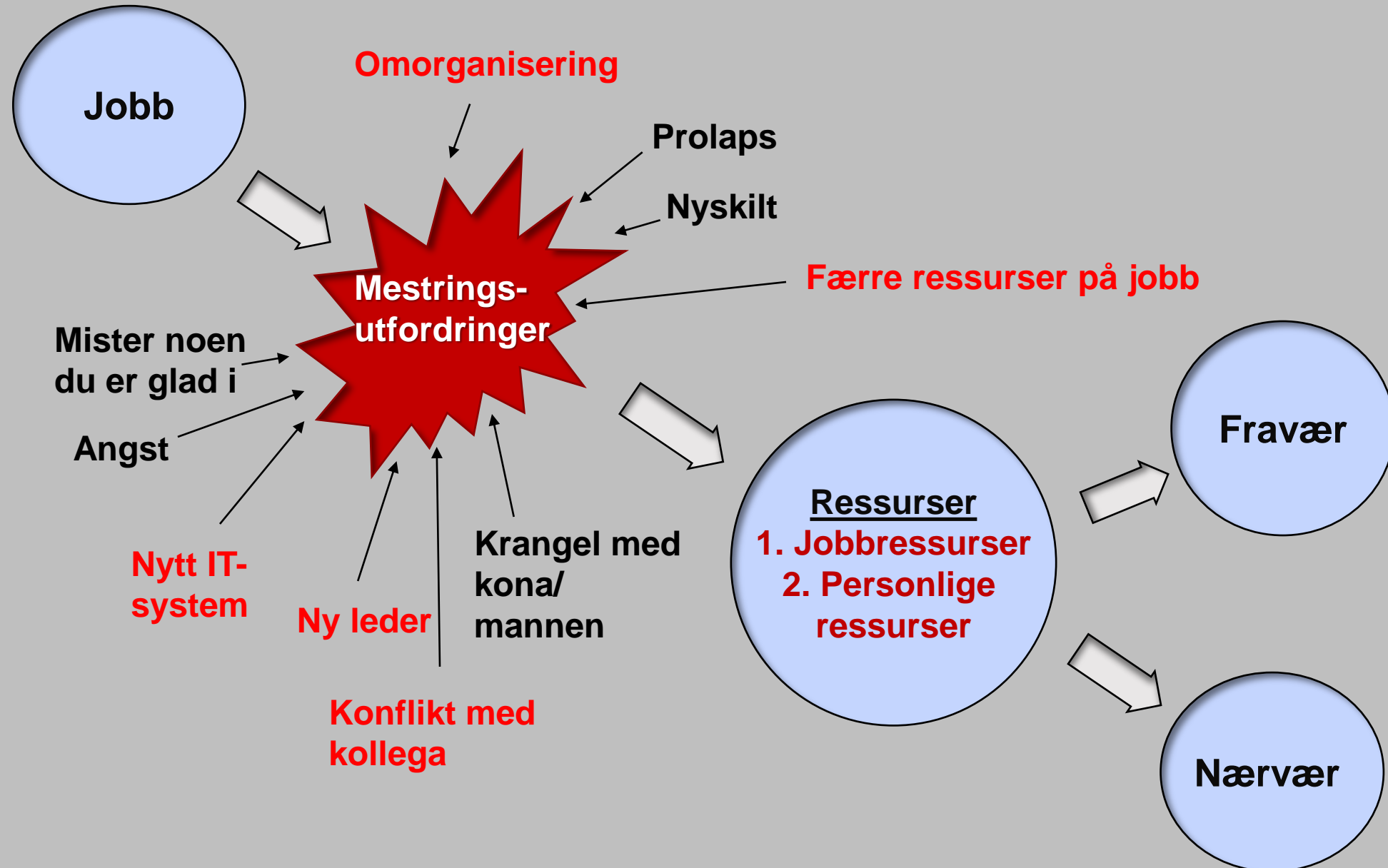


Målgruppe: leder, tillitsvalgt og verneombud og HR
Litt for mye, litt for ofte...?

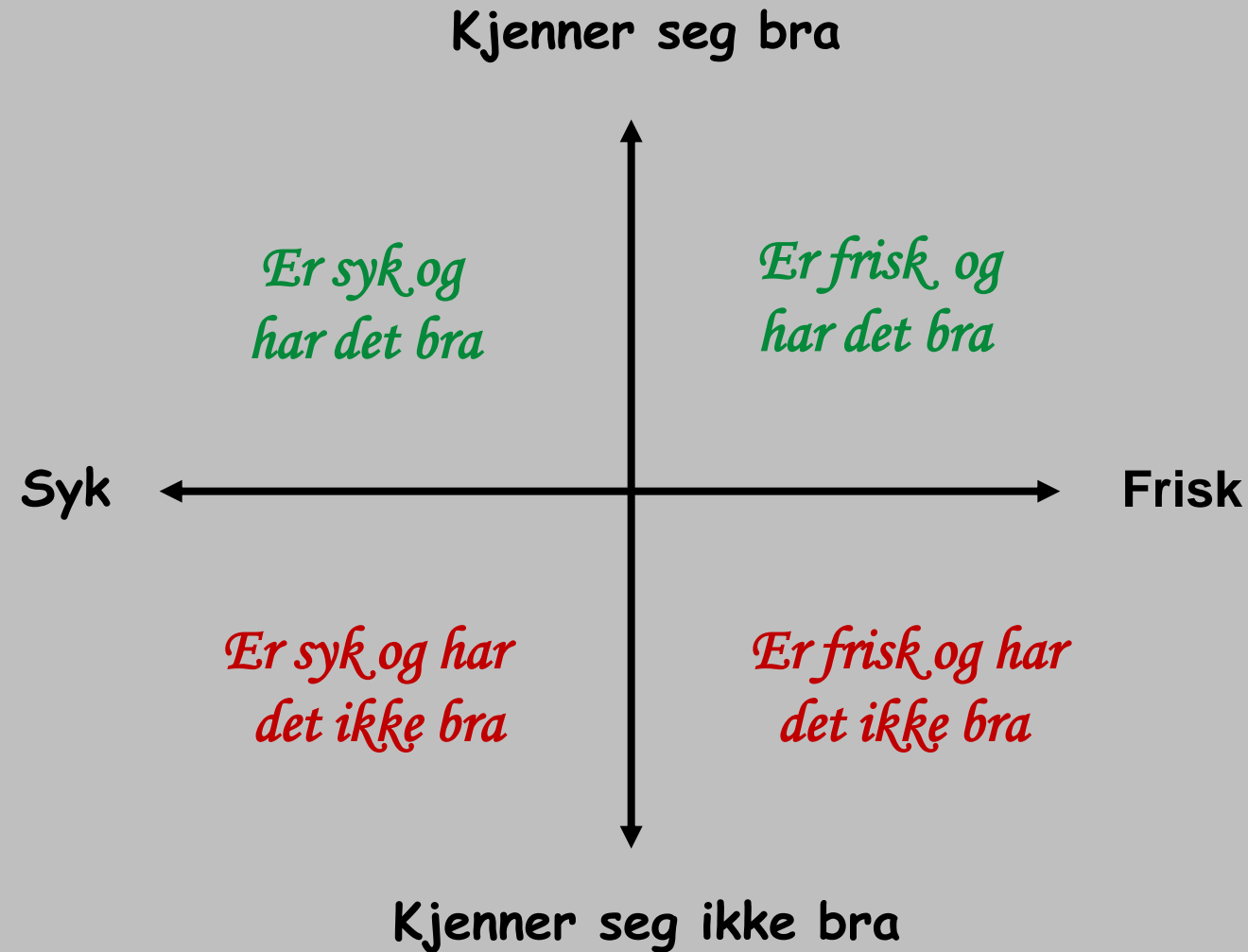


Rettigheter og plikter, medvirkning og tilrettelegging

Jobbkrav-ressurs modellen



Helsekorset – en modell for å beskrive hva helse er..



RETT og PLIKT



Tilretteleggingsplikt

Medvirkningsplikt

RETT og PLIKT

Når du har en rett, har du samtidig en plikt

Arbeidsgiver skal....

- Arbeide **systematisk** for å **forebygge** sykdom og skade, **tilrettelegge** arbeidet for den sykmeldte
- **Følge opp** medarbeidere i løpet av og i **etterkant** av en sykdomsperiode.

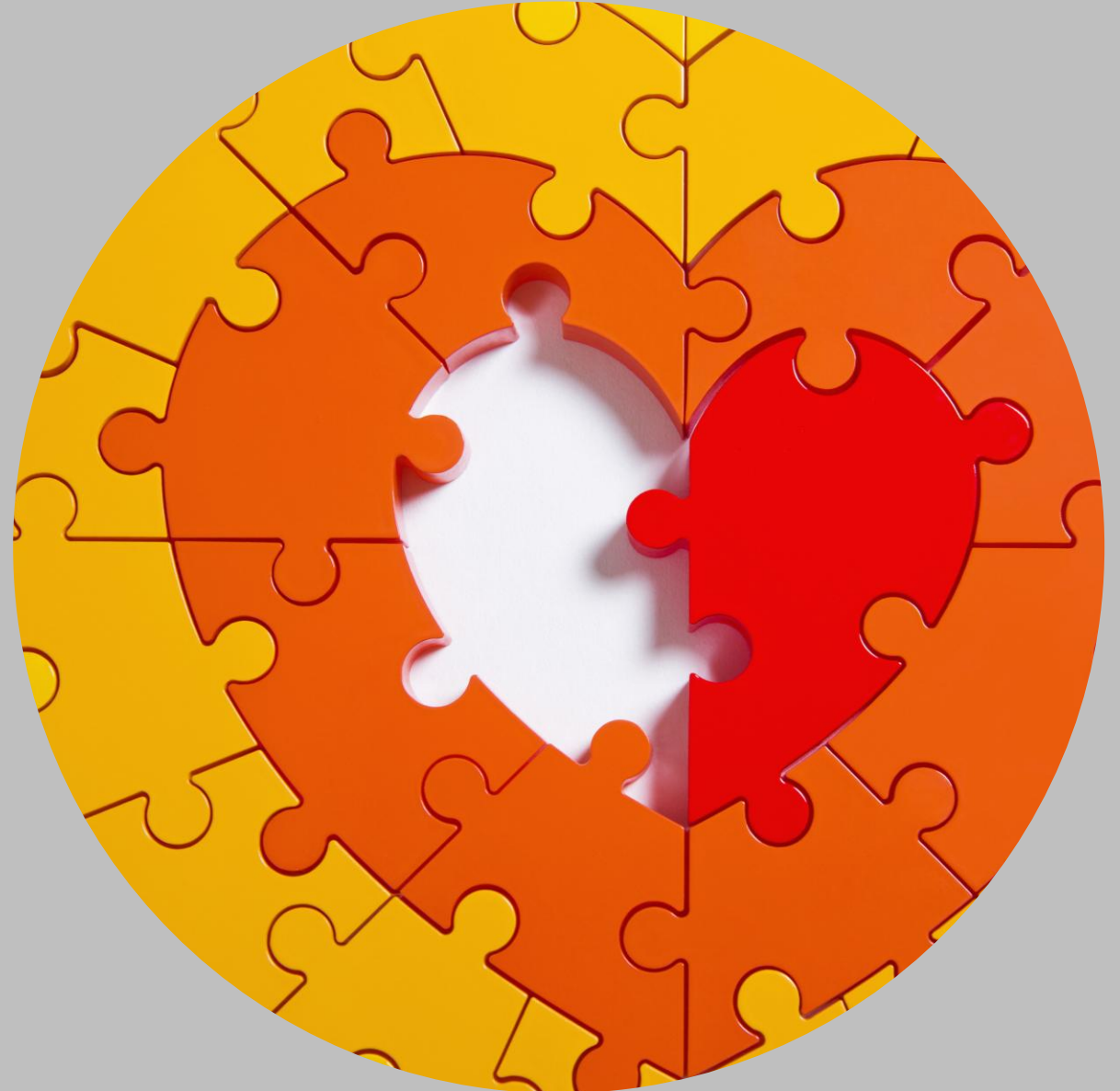
Arbeidsmiljølovens § 4-6



Medarbeider skal.....

- Ved behov - Gå i **dialog** med leder
- Så **tidlig som mulig** samarbeide med arbeidsgiver om å finne løsninger som **forhindrer** full sykmelding (AML § 2-3)
- **Delta** i utarbeidelsen av egen IOP–**medvirkningsrett og plikt!**
- Være **innstilt** på å gjøre **andre arbeidsoppgaver**, hvis det ikke er mulig å utføre de vanlige
- **Delta** på dialogmøter

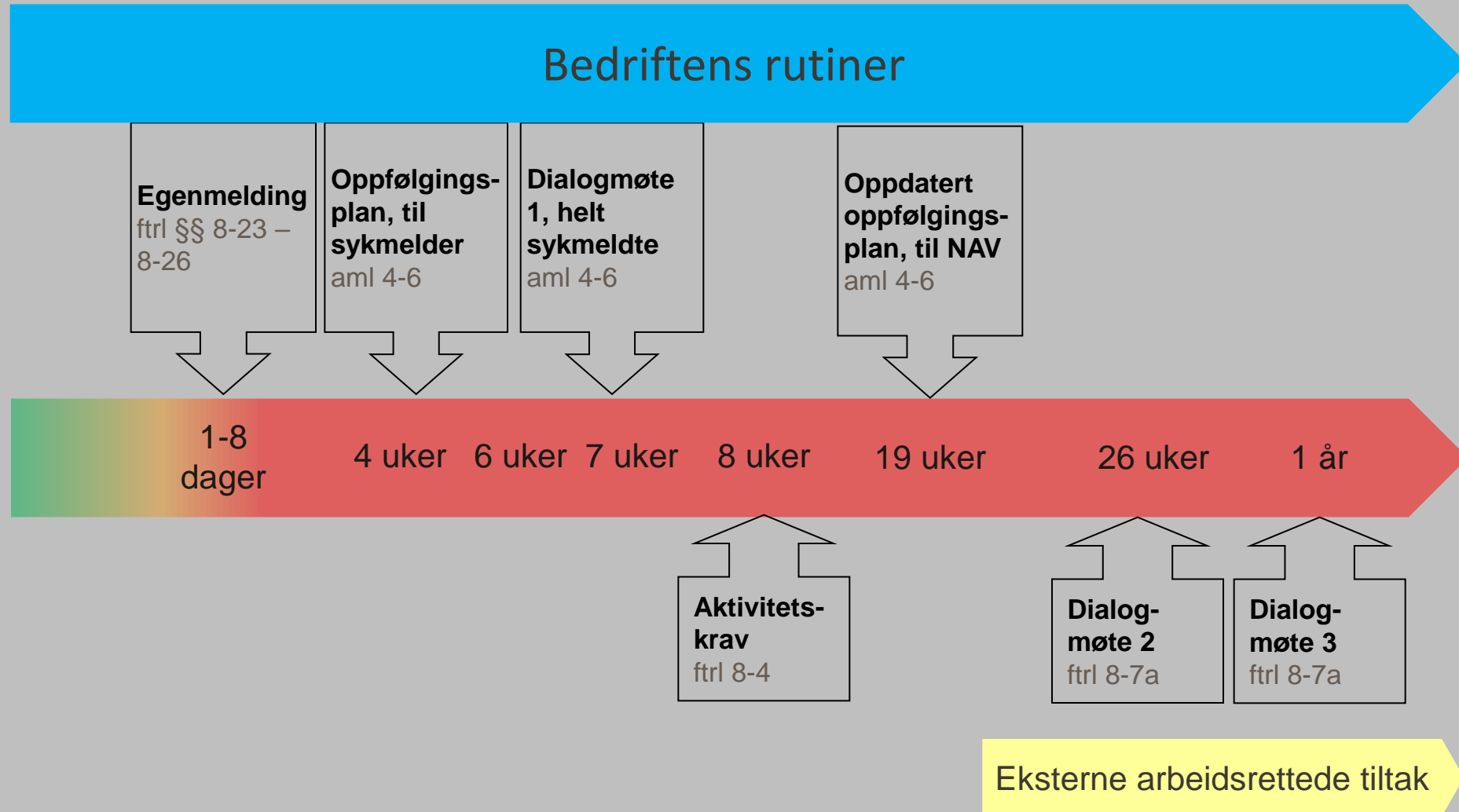
Arbeidsmiljølovens § 2-3



Leder før lege



Sykefraværsoppfølging





Folketrygdloven § 8–4

(Utdrag)

- **§ 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



Folketrygdloven § 8–8 (1. og 2. ledd)

(Utdrag)

- 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.*



Folketrygdloven § 8–8 (1. og 2. ledd)

(Utdrag)

- 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.*

Tilrettelegging og oppfølgingsplanen

Når leder skal tilrettelegge for deg som ansatt, kan dere sammen vurdere ulike typer tiltak:

- **Organisatoriske tiltak**
 - justere arbeidsoppgavene
 - justere arbeidstiden/tempo
 - tilby opplæring
- **Psykososiale tiltak**
 - gi ekstra støtte og oppfølging (kollegastøtte og/eller lederstøtte)
 - se den ansatte og gi forutsigbarhet og trygghet
 - fjern eller reduser eventuelle sosiale utfordringer på jobben
- **Fysiske tiltak**
 - tekniske hjelpemidler
 - tilpasning av utstyr/maskiner
 - tilpasse lokaler/arbeidssted

Kilde: nav.no



Hva er gradert sykmelding?

- Hensikten med gradert sykmelding er å opprettholde kontakten med arbeidsplassen og dra nytte av restarbeidsevnen.

Det er to måter å være gradert sykmeldt på:

- Du kan jobbe færre timer enn vanlig, med færre arbeidsoppgaver.
- Du kan bruke lengre tid på de arbeidsoppgavene du utfører.

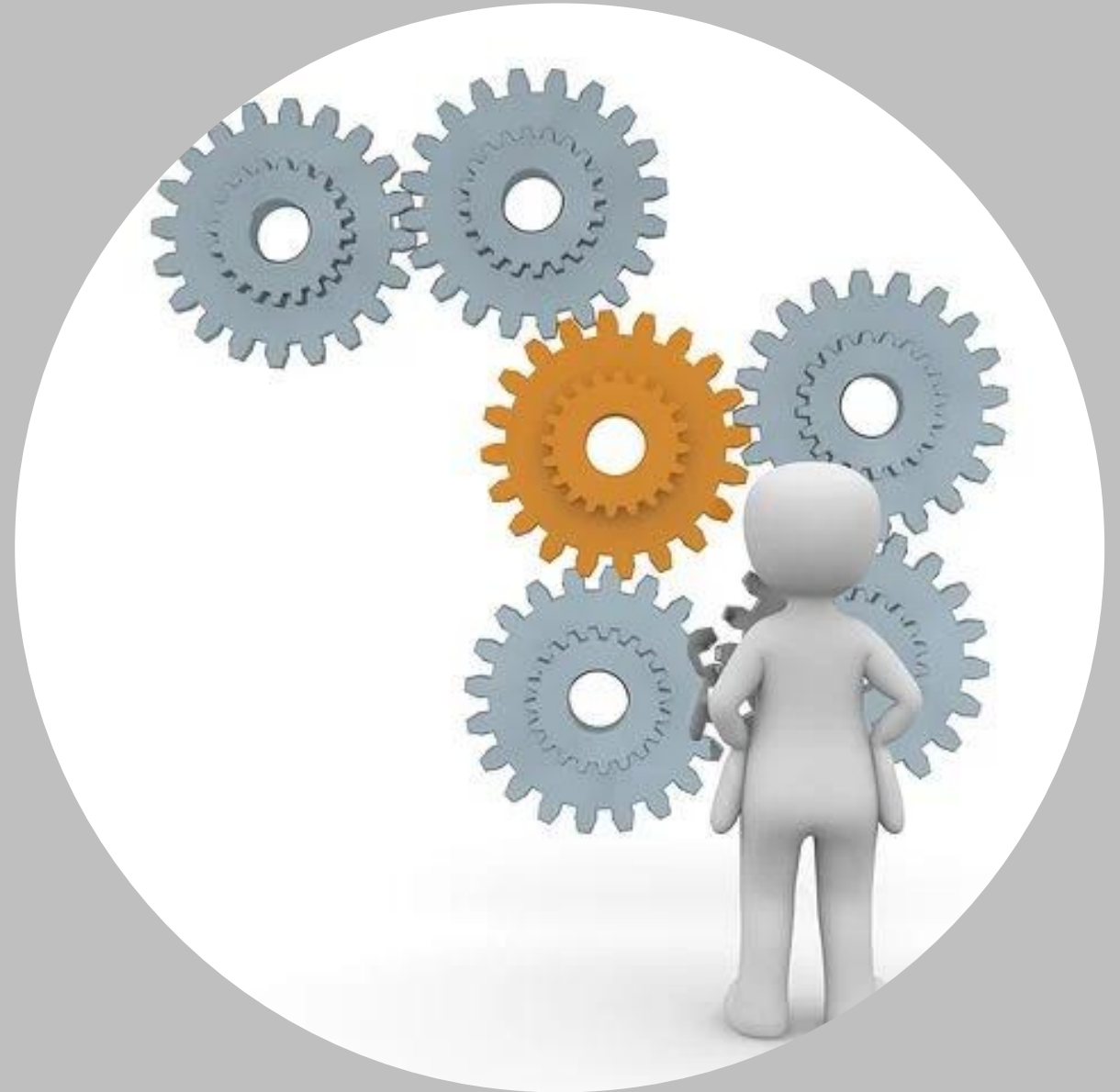
Som et eksempel kan du bruke hele dagen på å utføre 50 prosent av de vanlige oppgavene dine.

- Sykepengene kan graderes ned til 20 prosent.



Organisatoriske tiltak

- Endre arbeidsfordelingen
- Tilby nye eller midlertidige arbeidsoppgaver
- Endre tempo
- Tilpasse arbeidstiden
- Tilby opplæring
- Tilby omskolering



Psykososiale tiltak

- Gi støtte og oppfølging
- Gi medarbeideren mestringsopplevelser
- Trygge det sosiale miljøet
- Tilby kollegastøtte
- Styrke holdninger til og verdien av å være inkluderende



Fysiske tiltak

- Tilby tekniske hjelpemidler
- Tilpasse maskiner og regulere arbeidsplassen
- Endre bygningsmessige forhold
- Justere inneklima
- Endre plasseringen i lokalene

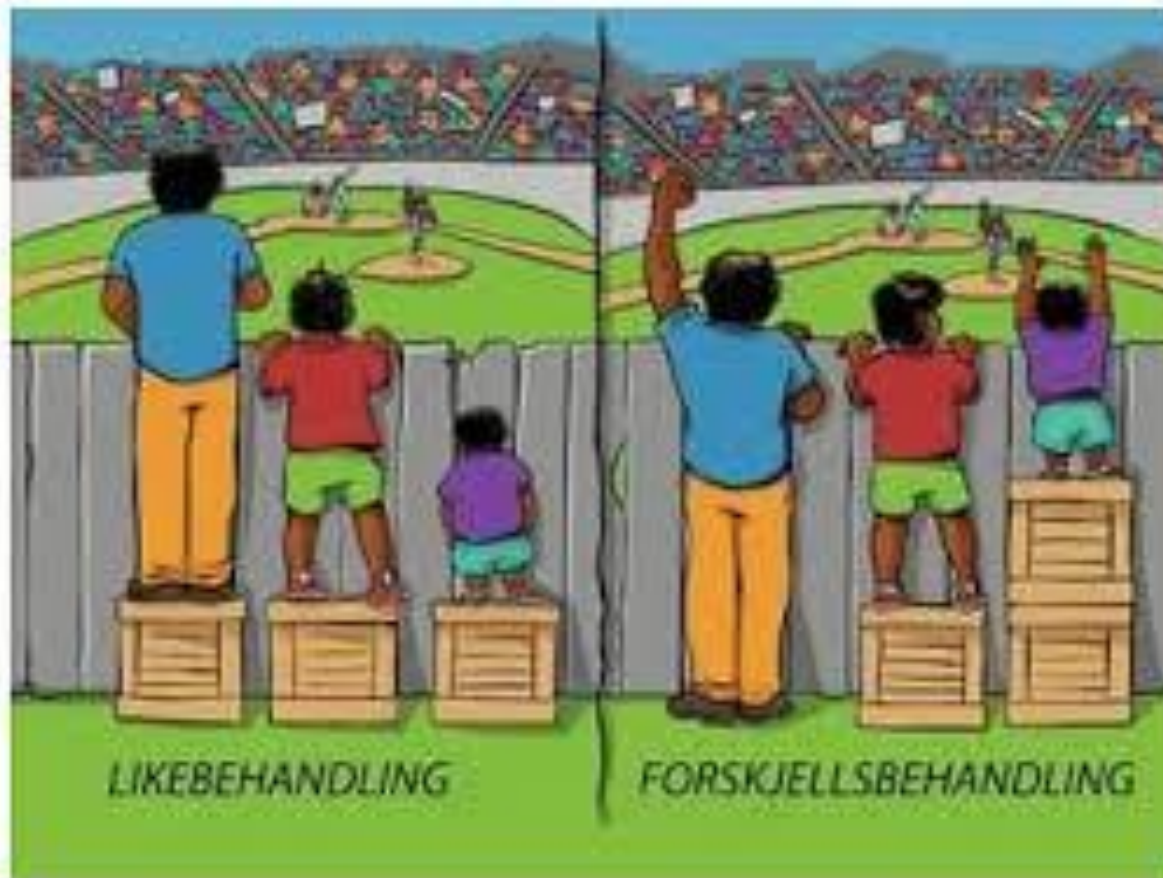


Tilretteleggingsplikt

De tre trinn

1. Tilrettelegging i hovedstilling (innenfor allerede eksisterende arbeidsavtale) *Jfr. AML § 4-6, 1. og 2. setning*
2. Omplussing til annet passende arbeid (fremdeles innenfor eksisterende arbeidsavtale) *Jfr. AML § 4-6, 1. setning*
3. Tilbud om ethvert arbeid (utenfor eksisterende arbeidsavtale) *Prop. 89 L (2010–2011) – Pkt. 3.2.3*







*"Ingen fortjener å tilhøre et bedre lag enn det de er villige
til å være med på å skape selv"*

Marit Breivik

Oppgave: Idémyldring med de ansatte

Tid: ca. én time.

Gruppearbeid:

Oppgave: Av og til trenger noen tilrettelegging på jobb. Hva kan vi gjøre da?

- Finnes det alternative oppgaver vi kan gjøre?
- Er det noe vi aldri får startet med fordi det er for travelt som da kan være aktuelt?
- Kan vi fordele oppgavene på en annen måte?
- Er det andre måter vi kan tilpasse arbeidshverdagen på?
- Er det andre tiltak vi kan gjøre?