



Bærum kommune Medlemsmøte, Utdanningsforbundet Skoler og barnehager

5.12.2022

Aud Kristin Brevig og Katrine Lund,
IA-rådgivere ved Nav Arbeidslivssenter Vest-Viken



Temaer i dag:

- IA-avtalen 2019-24 og målet for IA-arbeidet
- Våre leveranser:
 1. Lederstøtte (lovverk, vanskelige caser, oppfølgingsplan, Navs virkemidler)
 2. Arbeidet med partene på arbeidsplassen
 - a) Felles forståelse (smertegrense/mulighetsrom) gjennom sykefraværsquiz, rolleforståelse, medarbeiderskap, den gode dialogen og partssamarbeid
 - b) Presentasjon av verktøy for helsefremmende arbeidsmiljøarbeid

IA avtalen 2019 – 2024

Nasjonale mål

- Sykefraværet skal reduseres med 10 %
- Frafallet fra arbeidslivet skal reduseres

Innsatsområder

- **Forebyggende arbeidsmiljøarbeid**
 - Arbeidsmiljøet er knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet (ref. Stami)
- **Innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær**

Organisering

- **Arbeidsplassen** er hovedarenaen: Et godt partssamarbeid er en forutsetning for å lykkes
- **Arbeidslivssentrene** er tilgjengelig for hele arbeidslivet – men det skal være en dokumentert dialog mellom partene lokalt før virksomhetene får bistand. Vi jobber forskningsbasert og prosessuelt.



Arbeidslivs- senterets mål

Å dyktiggjøre virksomhetene slik
at de kan realisere sine mål



Tidslinjen ved sykefravær

Mål: Færre "heltidssykmeldte" – flere gradert friskmeldte og tilbake i jobb
Middel: Aktivitet - samt tidlig og tett oppfølging

Aktivitetskrav og
bedriftsintern
oppfølging

Hva
nå?

4 uker

Oppfølgingsplan sendes
sykmelder
(evt også NAV)

7 uker

Dialogmøte 1
Arbeidsgiver

100% SM : alle

Gradert – når det er
hensiktsmessig

8 uker

NAV vurderer
aktivitetsplikt
(alle 100% SM)

NAV ønsker oppfølgingsplan

26 uker

Dialogmøte 2

Oppdater oppfølgingsplanen

1 år

Dialogmøte 3

Oppdater oppfølgingsplanen

Eksterne arbeidsrettede tiltak ?

	SYKEFRAVÆRSQUIZ	JA	NEI
1	Blir vi sykmeldt fordi vi er syke?		
2	Du ringer leder og sier du ikke kan komme fordi du er syk, skal du fortelle hva du kan og ikke kan gjøre?		
3	Hvis du blir 50% sykmeldt (gradert sykmeldt) kan du likevel være 100% av tiden på jobb?		
4	Er det legen som bestemmer om du skal være sykmeldt?		
5	Hvis du blir sykmeldt, skal arbeidsgiver vente til du er frisk før dere snakker sammen?		
6	Hvis du blir sykmeldt for noe som ikke er arbeidsrelatert, skal du ha oppfølgingssamtale med lederen din?		
7	Hvis det er noen oppgaver du ikke har helse til å utføre, må du ha sykmelding for å unngå at du skal utføre dem?		
8	En oppfølgingsplan beskriver hva som feiler deg?		
9	Hvis du blir sykmeldt i 14 dager, men blir frisk etter 11 dager, skal du likevel vente til de 14 dagene er gått, før du går tilbake på jobb?		
10	Arbeidsgiver kan nekte deg den tilretteleggingen du trenger for å være på jobb?		
11	Arbeidsgiver har plikt til å legge til rette for deg så lenge du trenger det?		
12	Du kan nekte å delta i dialog om din jobbsituasjon hvis du ikke ønsker det?		
13	Du kan nekte å utføre tilrettelagte oppgaver, hvis det ikke inngår i stillingsbeskrivelsen din?		
14	Arbeidsavklaringspenger er bare en videreføring av sykepengene?		

Tiltak og virkemidler på veien for å lykkes med et godt arbeidsmiljø og redusert sykefravær

- Utvidet partssamarbeid og medarbeiderskap. Tillitsbasert ledelse og medvirkningsplikt

Forebyggende arbeidsmiljøverktøy:

- En bra dag på jobb <https://enbradagpajobb.no/bransje/sykehjem/>
- Arbeidsmiljøportalen <https://www.arbeidsmiljoportalen.no/>
- Idébanken <https://www.idebanken.org/>
- HMS arbeid i Offentlig sektor- Ose og Bush

En bra dag på jobb, 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.

Hvor jobber du? Finn din bransje:

Barnehage - Undervisning grunnskolen

Hjemmetjenesten – Kontorarbeid – Sykehjem

Sykehus - Undervisning – VGS

Anlegg – Bilbransjen – Bygg – Frisør – Industri - Kjøtt- og fiskeindustrien - Leverandørindustrien til petroleumsnæringen - Rutebuss og persontrafikk - Varehandel

Arbeidsmiljøutfordringer (STAMI)

De vanligste arbeidsmiljøutfordringene i barnehager

- Høye emosjonelle krav
 - følelser som en del av jobben
- Støy
- Ivareta utagerende barn
- Smitte og hygiene
- Ubekvemme løft og arbeidsstillinger

Andre arbeidsmiljøutfordringer som forekommer oftere i barnehager enn på andre arbeidsplasser

- Dårlig inneklima
- Konflikter
- Ubalanse mellom innsats og belønning
- Hudkontakt med rengjørings- og desinfeksjonsmidler
- Vann på huden

Arbeidsmiljøutfordringer (STAMI)

De vanligste arbeidsmiljøutfordringene i grunnskolene

- Høye emosjonelle krav
 - følelser som en del av jobben
- Vold og trusler
- Balanse mellom jobb og privatliv
- Tilbakemelding på arbeidet
- Endringer og ny teknologi

Andre arbeidsmiljøutfordringer som forekommer oftere i grunnskoler enn på andre arbeidsplasser

- Rollekonflikt
- Høye krav og lav jobbkontroll
- Liten mulighet til å påvirke arbeidet
- Stående arbeid
- Ubalanse mellom innsats og belønning



Så – hvordan kan vi samarbeide med dere om å nå målene deres?