



Utdanningsforbundet Vestfold

-hovedtillitsvalgte og lokallagslederne i Vestfold

19.september 2023

Marthe Berget Kjenner // Fagkoordinator
Sissel Krogstad // seniorrådgiver

NAV Tønsberg

NAV Arbeidslivssenter // Arbeid og Helse Vestfold og Telemark





Agenda

IA avtalen 2019-2023 (25)

Roller i sykefraværsoppfølging

Partssamarbeidet

Sykepengeåret

Rettigheter og plikter

Virkemidler



inkluderende arbeidsliv

Nav veileders rolle i sykefraværsoppfølging

- Individoppfølging
- Avholde Dialogmøte 2 ved 26 uker eller ved behov
- Vurdere tiltak og virkemidler
- Objektiv part i oppfølgingen



IA-rådgivers rolle

- Samarbeid mellom leder, tillitsvalgte og verneombud for å utvikle sykefraværsrutinene og et godt arbeidsmiljø
- Bistå i arbeidsmiljøprosesser
- Tilrettelegging og medvirkning for ansatte
- Bistå i HelseArbeid



Arbeidsgivers rolle

- Hovedansvaret for å følge opp ansatte som blir sykmeldt
- Arbeide systematisk for å forebygge sykdom/skade og legge arbeide til rette (tilretteleggingsplikten)
- Lage oppfølgingsplan inne 4 uker i samarbeid med den ansatte og formidles til sykemelder (og Nav)
- Innkalle og avholde dialogmøte 1 innen 7 uker

Tillitsvalgtes rolle

Tilegne seg kunnskap om IA-avtalens innhold

Bidra aktivt i virksomhetens utarbeiding av planer, målsettinge og rutiner for IA-arbeidet- Bidra til at sykefraværsarbeidet blir en integrert del av HMS arbeidet

Være pådriver for at rutinene følges opp

Bidra til åpenhet rundt sykefraværsproblematikk

Bidra til at tilretteleggingstiltak kan gjennomføres

Kan delta i dialogmøte når den sykmeldte ønsker det

Ta opp eventuelle brudd på rutiner og arbeidsgivers tilretteleggingsplikt

Kartleggings- og evalueringsverktøy - driftsnært nivå



Leder



Tillitsvalgte



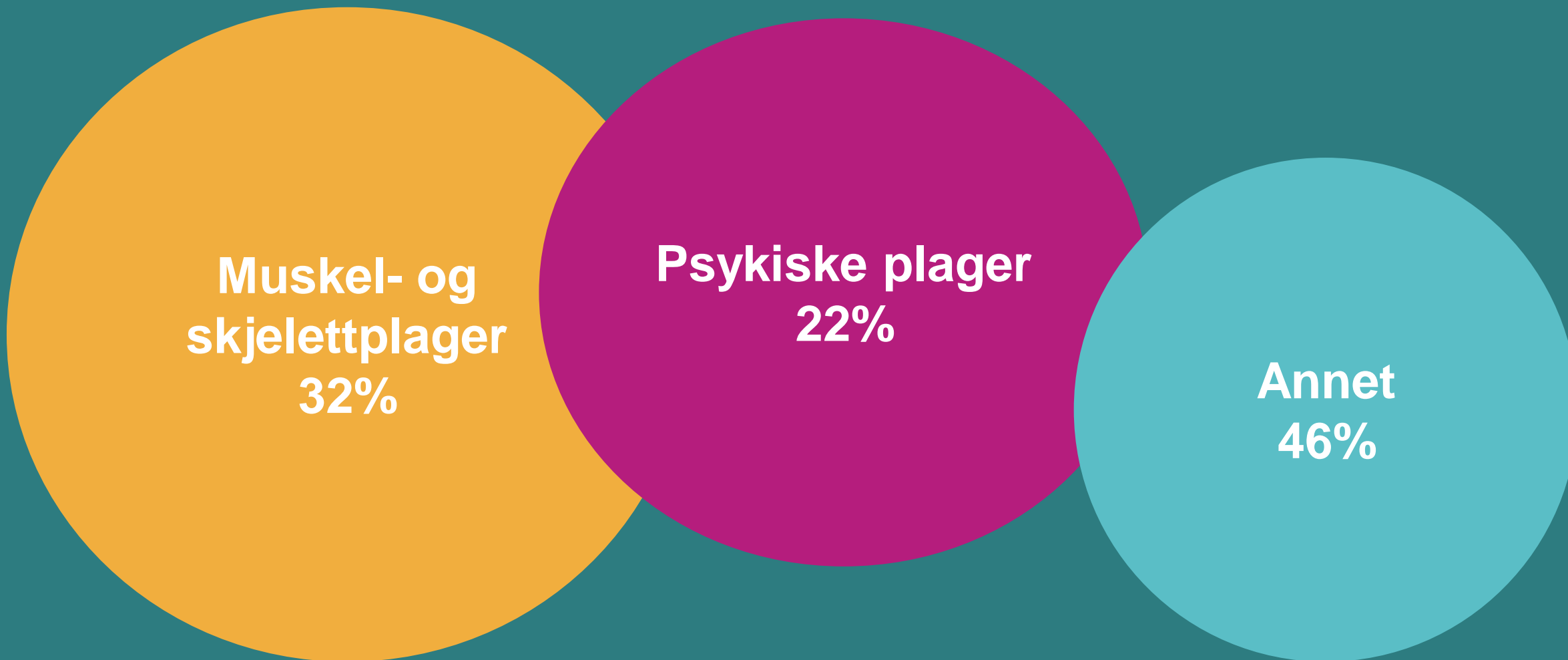
Verneombud

Sykefraværsoppfølging
handler ikke om å gjøre folk
friske...

...men at folk velger å være
på jobb med det som er friskt
fremfor å være hjemme med
det som er sykt.



Årsaker til sykefravær



Tidslinje





Sykepenger?

Om du blir sykmeldt



Snakk med leder om tilretteleggingsmuligheter.

Bidra til å lage oppfølgingsplaner.

Vurder om det er arbeidsoppgaver du kan gjøre, på tross av helseutfordringer.



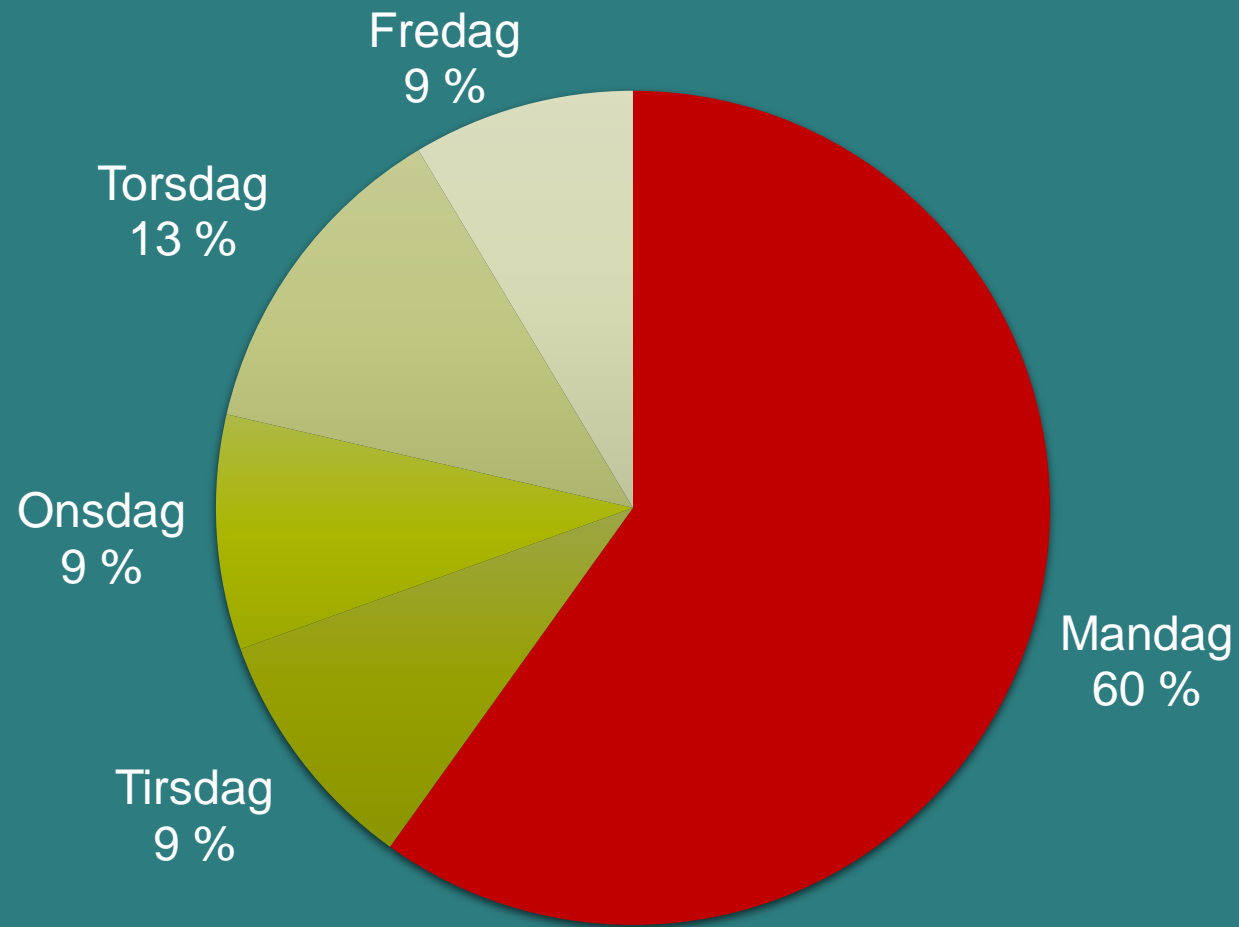
Det er arbeidsoppgavene du er sykmeldt fra – ikke arbeidstiden.

Det kan være hensiktsmessig å avslutte sykmeldingsperioden midt i uka!

Husk at du kan friskmelde deg selv når som helst.

Gjør deg kjent med «maxdato»?

Første arbeidsdag etter sykemelding...



Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt

*Arbeidsgiver skal tilrettelegge
«så langt det er mulig»
(Jf. Aml. § 4-6)*



Hva betyr å tilrettelegge «så langt som mulig»?

Arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge går ikke så langt som til å opprette en ny stilling i virksomheten, men dersom det er eller blir ledig en passende stilling i virksomheten, skal arbeidstakeren tilbys denne hvis vedkommende ellers er skikket for stillingen.

Jfr.: Ot.prp nr. 6 (2006-2007)

Momenter:

- Virksomhetens art
- Virksomhetens størrelse
- Virksomhetens økonomi
- Forhold på arbeidstakers side



Den ansattes medvirkningsplikt

*Arbeidsmiljøloven § 2-3:
Arbeidstakers medvirkningsplikt*

*Folketrygdloven § 8-8:
Medlemmets medvirkning*



Medvirkningsplikt betyr praksis:

- Opplyse om hvorvidt eget sykefravær har sammenheng med arbeidssituasjonen.
- Snakke med leder om hva du er i stand til å gjøre.



Virkemidler

- Tilskudd til ekspertbistand
- Sees i morgen
- Tankevirus
- Arbeidsgiverlos
- Senter for jobbmestring
- Helse i Arbeid
- ARR
- Oppfølging
- Midlertidig lønnstilskudd





HELSEIARBEID LEVERES AV:

- NAV ARBEIDSLIVSSENTER
- HELSE- OG ARBEIDSPOLIKLINIKKEN



Nyttige linker og mer informasjon

- www.arbeidsmiljoportalen.no
- www.enbradagpajobb.no
- www.stami.no
- www.nav.no
- [Sykefravær og inkluderende arbeidsliv – rollen som tillitsvalgt eller verneombud - nav.no](http://www.nav.no)
- www.idebanken.org

