

Velkommen til
kurs for alle
tillitsvalgte,
Scandic Hell
7. - 8. februar.



Registrering



Program

Onsdag

- 09.00 - 09.30: Registrering
09.30 - 10.30: Velkommen og aktuelle saker
ved lokallagledelsen
10.45 - 12.00: Slutt med det! Gruppearbeid
12.00 - 13.00: Tilsettinger
- 13.00 - 14.00: Lunsj
- 14.00 - 14.45: Delt økt
15.00 - 16.30: Michael Stilson:
Robuste barn - Skjermfri
- 18.15: Quiz
19.00: Middag



Torsdag

- 08.30 - 09.40: Ansiennitetsregler, sykefraværsoppfølging,
inkluderende arbeidsliv
09.40 - 10.00: Pause og utsjekk
10.00 - 11.30: Marit Uthus: *Inkluderings balansekunst –
Mellom individ og fellesskap*
- 11.30 - 12.30: Lunsj
- 12.30 - 14.30: Delt økt



Registrering

Lærerkrise - hva gjør vi?

- Svartmaling?
- Virkelighetsbeskrivelse?
- Balansekunst?



SLUTTER SOM LÆRER: – De som virkelig passer til læreryrket – de formidlingssterke, friske sjeler med faglig styrke og engasjement, øker ikke jobben i hergden. De slutter eller bryter sammen, skriver Sanna Sarromaa. Foto: Privat.

Takk for meg, skoleverket!

Jeg slutter fordi jeg ikke behersker jobben min lenger.

I går 12:10

© Dette er en kronikk. Kronikken gir uttrykk for skribentens holdning. Du kan sende inn kronikker og debattinnlegg til debatt@vg.no.



45 år i barnehagen

Nonno har jobbet i barnehage siden 1978 - i hele 45 år. I disse dager fyller hun 70. Gjennomsnittlig avgangsalder for barnehagelærere er omtrent 60 år. Hvordan har Nonno greid å stå i jobben så lenge, og hvordan har livet i barnehagen forandret seg gjennom årene?

14.01.2024

Aktuelle saker

- **Budsjett 2024**



Tråante

Ööhpehtimmiesiebrie

UTDANNINGSFORBUNDET

Trondheim

Budsjett 2024 – hva har lokallaget gjort?

- Medvirkning/innspill til kommuneledelsen
- Innspill til samtlige politiske partier
- Møter med de politiske partiene
- Eget møte med politikerne i oppvekstkomiteen med tittelen "Utenforskapet i en sektor på sparebluss"
- Modige styrere med viktige debattinnlegg
- Alle partienes budsjettframlegg viser at vi har nådd gjennom med budskapet

Debattinnlegg og politiske møter

Utenforskapet i en sektor på sparebluss



Mens visjonene for Trondheim utvikles og fine handlingsplaner presenteres, så strupes økonomien til byens barnehager og skoler, slik at den tilpassende opplæringen og oppfølgingen det enkelte barn eller ungdom har behov for, og krav på, ikke kan gis, skriver Gry Camilla Tingstad og Ingunn Sollie i Utdanningsforbundet Trondheim. Foto: Yngve Mandal Svendsen / Nils Heldal

Av Gry Camilla Tingstad, lokallagsleder, Utdanningsforbundet Trondheim og Ingunn Sollie, nestleder, Utdanningsforbundet Trondheim

Publisert: 14.12.23 06:00

Del



Utenforskapet i en sektor på sparebluss

Onsdag kveld arrangerte Utdanningsforbundet Trondheim dialogmøte med lokalpolitikere i anledning budsjett 2024, som skal vedtas i Bystyret 21. desember. Overskriften for kvelden var "Utenforskapet i en sektor på sparebluss".

01.12.2023

Resultatet i bystyremøtet 21. desember

De blågrønne har kommet til enighet: – Lettet og glad

Frp fikk gjennomslag for økninger innen Boa og eldreomsorgen og stemte til slutt for de blågrønnes budsjettforslag. – Dette var det minst dårlige, sa Frp-topp Andreassen.



Ferhat Güven (H), Elin Marie Andreassen (Frp), Berit Tiller (H) og Kent Rønnum. Foto: TRIVIS LUNDØ



STIAN WALLUM
📞 98 28 37 51

© Publisert: 21. desember 2023 kl. 19:01
🔄 Oppdatert: 21. desember 2023 kl. 21:41

Det var en glad kvartett som bekreftet enigheten på vei ut til middagspause midt i budsjettmøtet.

- Penger til grunnbemanning i barnehagene økes med 5 millioner i stedet for 14 millioner kroner.

På nyåret -
110 millioner i
underskudd må
dekkes inn...

– I høstens valgkamp ble vi lovet en satsing på skole. Da er dette spesielt

– Det er trist. Jeg er skuffet, sier rektor Lars Kvendbo og minner om løftene fra valgkampen om å satse på skole.



– Vi forstår at alle må være med å bære lasset når kommuneøkonomien er som den er, men vi stiller spørsmål ved at skolene, som allerede står i så mange utfordringer, får dette nå, sier Hilde Klungsøyr og rektor ved Flatåsen skole sammen med Lars Kvendbo, rektor ved Hoeggen skole.

FOTO: TERJE SVANEN



Skolene fortjener ikke løftebrudd



Adresseavisen
Lederartikkel

LEDER: Skolene i Trondheim fikk løfter om mer penger. I stedet må de spare. Det kan ikke føre til at skolene må bryte loven.

Publisert: 3. februar 2024 kl. 08:09
Oppdatert: 3. februar 2024 kl. 08:09

Du leser nå en lederartikkel. Den uttrykker Adresseavisens mening.

Valgloftene for trondheimsskolen var fagre. Høyre lovet 250 millioner kroner mer. Arbeiderpartiet ville gi en million kroner til hver skole.

Foreløpig kan skolene se langt etter pengene. I stedet varsles omfattende innsparinger. Skolene i Trondheim må dekke inn budsjettoverskridelser på 70 millioner kroner fra i fjor, samt et beregnet merforbruk på 40 millioner kroner i år.

Aktuelle saker

- Budsjett 2024
- **Tariff 2024**



Tråante

Ööhpehtimmiesiebrie

UTDANNINGSFORBUNDET

Trondheim

Tariff 2024

- Må se tariffoppgjørene i sammenheng – langsiktig
- Etter sju år med dårlig oppgjør hadde vi et godt resultat i 2023
- Hva blir prioriteringene i årets oppgjør?
 - Over ramma
 - Reallønnsvekst for alle medlemmer
 - Hvem skal prioriteres?

Hvordan endte 2023 – tall fra SSB: 05.02.24:

Høyeste vekst i månedslønn på over 20 år

Den gjennomsnittlige månedslønn i Norge økte med 6 prosent fra november 2022 til november 2023.



STOR ØKNING: Lærere var blant de med størst lønnsøkning i 2023. Det skyldes i stor grad etterslep i lønnsoppgjøret.
Foto: Gorm Kallestad

Høy vekst i undervisning

Videre har det vært høy lønnsvekst i undervisningsnæringen, med en økning på 6,9 prosent fra november 2022. Månedslønnen økte med 3 460 kr, til 53 280 kr i november 2023. I motsetning til 2,3 prosent som var veksten i månedslønnen fra november 2021 til november 2022 i undervisningsvirksomhet.

- Den høye veksten kan i hovedsak forklares av at deler av undervisningsnæringen ikke fikk lønnsoppgjøret fra 2022 før i 2023, da saken ikke ble avgjort i rikslønnsnemnden før i februar 2023, sier Grini.
- Veksten vil fremstå som høy ettersom lønnsnivået i november 2023, som er påvirket av både lønnsoppgjør fra 2022 og 2023, sammenlignes med lønnsnivået i 2022 som var lavt, utdyper Grini.

Tariffkalender for KS-området

- Februar: statistikk med tallene for 2023
- Mars: Unio-konferanse
- 15. april: forhandlingsstart
- Frist for å komme til enighet er natt til 1. mai
- Dersom partene ikke blir enig, går oppgjøret til mekling
- Eventuell meklingsdato bestemmes senere

Aktuelle saker

- Budsjett 2024
- Tariff 2024
- **Ny barnehagelov**



Tråante

Ööhpehtimmiesiebrie

UTDANNINGSFORBUNDET

Trondheim

Ny barnehagelov

Møte med PBL-lokallag

Møte med styrere i private barnehager

Eget høringssvar

Forslag til endringer i barnehageloven med forskrifter

Utdanningsforbundet mener at reguleringen av private barnehager må sikre at de private barnehagene har gode og forutsigbare rammevilkår.



Utdanningsforbundet savner at regjeringen i større grad fremhever viktigheten av å involvere de ansatte og deres tillitsvalgte i kommunale beslutninger.

Illustrasjonsbilde: Easypik

Utdanningsforbundet har utarbeidet [Spørsmål og svar om endringer i barnehagelova \(utdanningsforbundet.no\)](https://www.utdanningsforbundet.no/sporsmal-og-svar-om-endringer-i-barnehagelova)

Aktuelle saker

- Budsjett 2024
- Tariff 2024
- Ny barnehagelov
- **Høringer i organisasjonen**
 - NOU 2023: 27 Et nytt system for kvalitetsutvikling
 - Forskrift Opplæringsloven og Privatskoleloven
- **Ny politisk styreform i Trondheim - Byparlamentarisme**



Tråante

Ööhpehtimmiesiebrie

UTDANNINGSFORBUNDET

Trondheim

Byparlamentarisme f.o.m juni 2024

Formannskapsmodellen	Parlamentarismemodellen
Bystyret – Posisjon og opposisjon	Bystyret – Posisjon og opposisjon
Formannskapet – Posisjon og opposisjon	Byrådet – Posisjon (Avhengig av tillit i Bystyret)
Administrasjonen legger fram sakene som skal behandles	Politikerne legger fram sakene som skal behandles
Administrasjonen er nøytral. Kritikere påpeker at administrasjonen har for mye makt.	Administrasjonen er nøytral, men posisjon styrer dem i større grad.
Utydelig hvem som har ansvar	Ansvarlig politisk nivå mer synlig

Økt polarisering og konfliktnivå?
Mindre transparent?

Medbestemmelse?
Faglig kompetanse?

Siloer?



Pause



Slutt med det!

- Å bryte opplæringsloven
- Å medisinerer elevene
- Å godta slag, spark og ufin språkbruk
- Å være renholder og driftsoperatør
- Å ta på deg ekstraundervisning uten betaling
- Å reise med elever uten godtgjøring



Ill.foto: Wikimedia Commons / Tarre10 Lisens: CC-BY-SA 4.0

[Vis mer](#)

– Slutt med det!

Debatt: Det trengs en bevisstgjøring om hvilke oppgaver lærere skal gjøre og hvilke oppgaver lærere ikke skal gjøre.



Trond Iversen
TILLITSVALGT I UDF TRØNDELAG



Ståle Bonsaksen
TILLITSVALGT I UDF TRØNDELAG



Kai Nilsen
TILLITSVALGT I UDF TRØNDELAG



Siri Denstad Langlo
TILLITSVALGT I UDF TRØNDELAG

Publisert tirsdag 29. august 2023 - 13:18

Sist oppdatert tirsdag 29. august 2023 - 13:41

Som tillitsvalgte i Utdanningsforbundet Trøndelag hører vi stadig oftere om lærere som synes det er utfordrende å sette grenser for eget arbeid. Mange lærere tar også på seg oppgaver de ikke har kompetanse til. Dette gjør oss bekymret. Vi mener at det er på tide med en bevisstgjøring om hvilke oppgaver lærerne skal gjøre og hvilke oppgaver lærerne ikke skal gjøre.

Vi har følgende råd til de som lærer: Slutt med ...

ANNONSE

**TRYGGE BARN
LÆRER BEST**

«JEG VET» ER EN GRATIS
LÆRINGSRESSURS UTVIKLET
FOR DEG SOM ER SKOLEL



Begynn med det!

Avtaleverk skal overholdes. Gjøre som Lillestrøm?

- Lærere i skolen må gjøre seg kjent med lærernes arbeidstidsavtale.
- Barnehagelærere bør be om en plan for å ta ut plantid
- Be om overtid for møter og pålagt arbeid utenfor arbeidstid (HTA § 6).
- Sørg for å få delt dagsverk og kveldstillegg.
- Husk å få kompensasjon for forskjøvet arbeidstid.
- Ikke dra på overnatting med elever uten korrekte vaktplaner.
- Ikke kjør med bil/kollektiv i arbeidstiden til møter og lignende uten å føre reiseregning for det.
- Ikke godta pålagt avspasering i stedet for utbetalt overtid.



Lærer og tillitsvalgt Espen Rustad. Foto: Jørgen Jelstad.

[Vis mer](#)

Kurser ansatte i å stoppe gratisarbeid:

Slik får lærere flere tusen mer i lønn gjennom 2024

Her får du tips fra tillitsvalgte om hva du må huske på å kreve som lærer og barnehagelærer. – Mange har fått opp øynene for hva de har krav på, sier Espen Rustad.

Jørgen Jelstad
JOURNALIST

Gruppearbeid: Skriv inn på [Menti.com](https://www.menti.com)

1. Ta utgangspunkt i egen arbeidsplass. Hvilke deler av lov og avtaleverk brytes blant dine medlemmer?

Barnehage: Plantid, kveldstillegg, delt dagsverk, overtid, pauseavvikling, forskjøvet arbeidstid, gjennomsnittsberegning?

Skole: Kveldstillegg, delt dagsverk, forutsigbar arbeidsplan, pauseavvikling, hviletid på overnattingstur, overtid?

FAS: Fleksitidsordning vs. overtid?

2. Hva kan du som tillitsvalgt gjøre for å bevisstgjøre medlemmene og få dem til å endre praksis slik at lovverket blir fulgt?
3. Når ikke flere penger kommer til sektoren – hva skal ut?

TILSETTING





Sjekk avtaleverket

- Tillitsvalgtes rolle/rettigheter i ansettelsesprosessen avhenger av typen arbeidsplass.
- Generelt kan vi trekke et skille mellom arbeidsplasser med og uten tariffavtale.
- De fleste rettighetene er regulert av tariffavtalene. På arbeidsplasser uten tariffavtale er det i større grad opp til arbeidsgiver om man skal involvere tillitsvalgt.



ARBEIDSGIVERFORENINGEN
SPEKTER

VIRKE



UTDANNINGSFORBUNDE
OAHPPOLIHTTU



Tillitsvalgtes rolle



- Ivareta den som søker/er på intervju
- Påse at prosessen går riktig for seg
- Etter at tilsetting er foretatt
- Taushetsplikt

Kompetanseplan

- Kompetanseplanen gjennomgås årlig.
- Kompetanseplanen skal beskrive:
 - Enhetens nåsituasjon og forventede endringer frem i tid
 - Den kompetanse enheten har behov for og den kompetanse personalet innehar
 - Enhetens behov for rekruttering, behovet for spesiell kompetanse og mulige ledige stillinger
 - Endring av kompetansebehovet/rammebetingelser som kan utløse overtallighet

For tillitsvalgte i Trondheim kommune:

- Se [rutine](#) for kompetanseplanlegging i Kvaliteket, og mal i Styringskraftportalen på enheten



Case



Truls har vært plasstillitsvalgt i et halvt års tid. En dag tar leder kontakt med Truls for å informere om at hun har publisert en stillingsutlysning for enheten.

Hun ber Truls lese gjennom utlysninga, samt sette av tid til å bli med på jobbintervjuene som skal være om 3 uker.

Hun lover at Truls skal få tilsendt søknad og CV til de utvalgte kandidatene senest 2 dager før intervjuene starter.

Diskuter sammen: Har dere noen kommentarer til prosessen så langt? Hva bør Truls eventuelt gjøre?

Hvilke kommentarer har dere til utdraget fra utlysninga (en for skole og en for barnehage)?



Før utlysning

- Kompetansekartlegging
 - hvilken kompetanse har vi?
 - hvilken kompetanse trenger vi?
 - noen med fortrinnsrett?
- Noen som arbeider deltid som ønsker heltid?
- Utlysningsteksten: Husk å skille mellom *krav* og *ønsket* kompetanse.
- Kriteriene bør være konkrete, og gjerne målbare

Utlysningsteksten bør inneholde info om



- Stillingstittel, stillingsstørrelse
- Tidspunkt for når stillinga er ledig
- Arbeidssted (for tiden)
- Om stillinga er fast eller midlertidig (vikariat)
- Andre relevante opplysninger om arbeidsoppgavene/stillinga
- Krav til kompetanse
- Ønsket tilleggskompetanse
- Hva som ellers blir vektlagt ved tilsetting
- Eventuelt krav om politiattest
- Søknadsfrist og hvor søknaden skal sendes
- Kontaktinformasjon



Etter utlysning

- Utvelgelse av kandidater
- Intervju
- Referanseinnhenting
- Innstilling
- Klagemulighet
- Være tilgjengelig for spørsmål om lønn



Søk hjelp hvis behov

Ta kontakt med hovedtillitsvalgt eller organisasjonstillitsvalgt i tilsettingsprosessen hvis du har noen spørsmål eller er i tvil om noe.

[Brosjyre om tilsetting](#)
[Rekrutteringsportalen \(TK\)](#)



DAG 2

- 08.30 - 09.40: Ansiennitetsregler, sykefraværsoppfølging, inkluderende arbeidsliv
- 09.40 - 10.00: Pause og utsjekk
- 10.00 - 11.30: Marit Uthus: *Inkluderingens balansekunst – Mellom individ og fellesskap*
- 11.30 - 12.30: Lunsj
- 12.30 - 14.30: Delt økt



Hilsen fra Geir
Røsvoll



Geir Røsvoll, leder i Utdanningsforbundet, Fotograf: Stig Weston

Rammevilkår: Det skal være godt å gå på jobb

Endelig kan jeg, som nyvalgt leder i Utdanningsforbundet, ønske alle medlemmer et godt nytt år! Det skal bli godt å komme i gang!

Ansiennitetsberegning

Kurs på Hell, februar 2024



Hva er lønnsansiennitet?

- Lønnsansiennitet viser hvor mye av tidligere tjeneste som skal medregnes når lønnen skal fastsettes



Hovedtariffavtalen 2022 - 2024

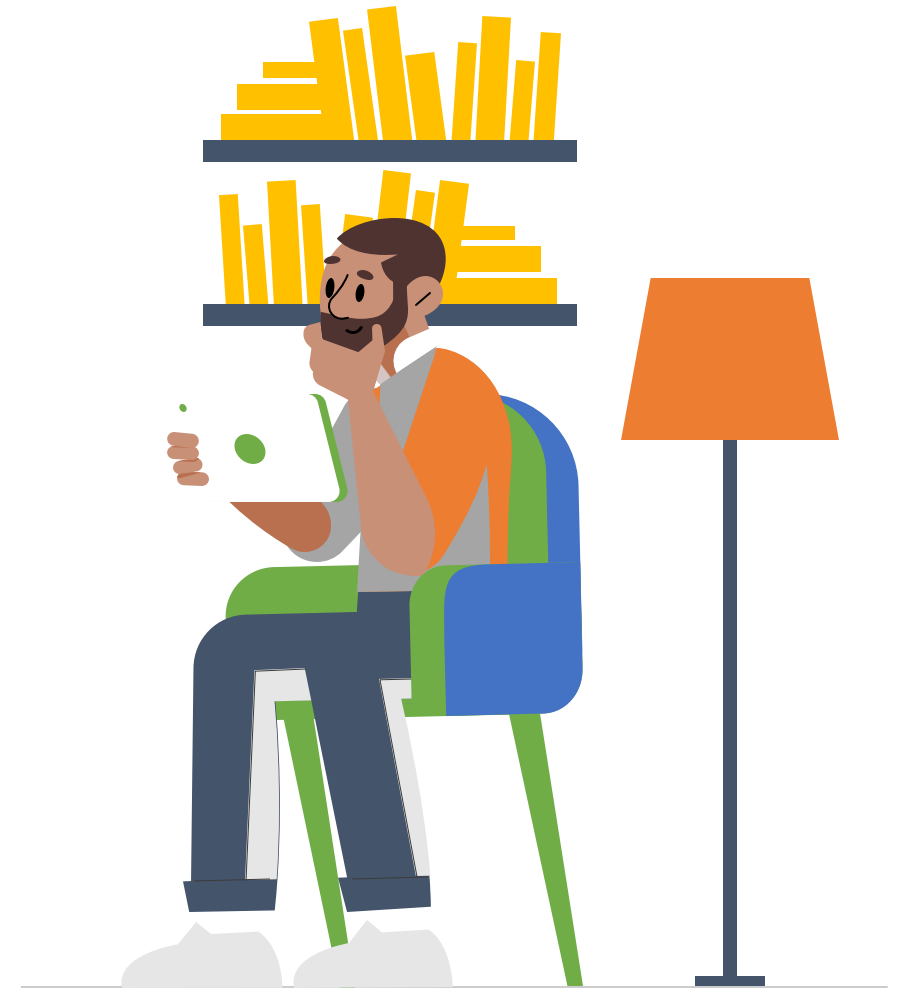
§ 12 Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser

12.1 Lønnsansiennitet

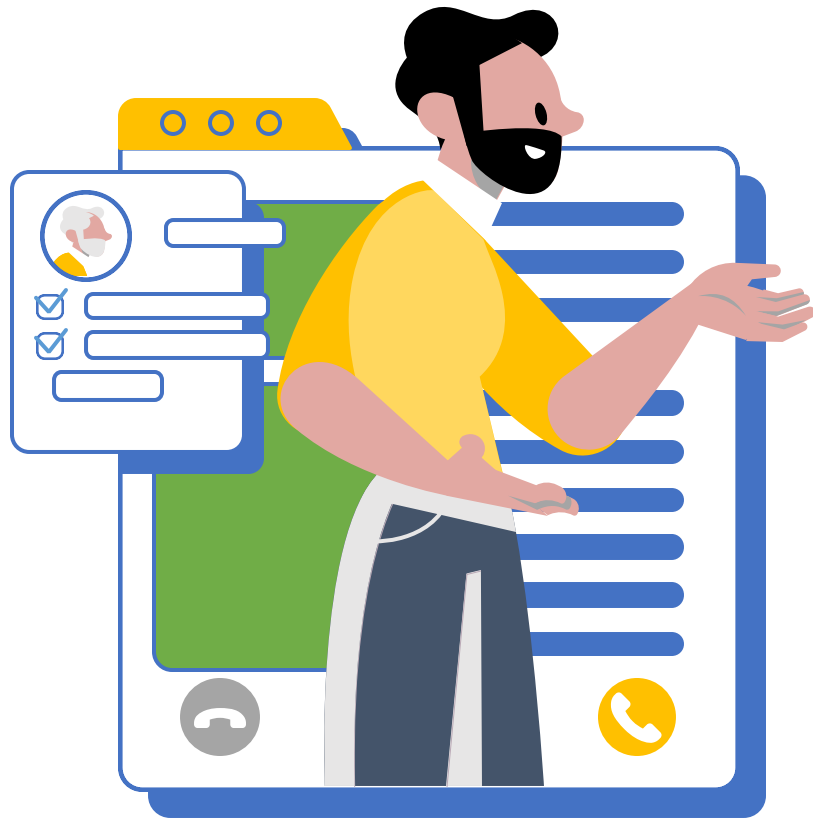
Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

12.1.1 Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler: All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i lønnsansienniteten. Ved tilsetting i stilling uten særskilt krav om utdanning medregnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år. Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke. Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten. Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

12.1.2 Fravær uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon eller videreutdanning medregnes med inntil samlet 2 år i lønnsansienniteten. Fravær i forbindelse med verneplikt godskrives.



Sagt litt enklere



Fra når

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.



Ikke "dobbel" ansiennitet

Om du har flere jobber i samme tidsrom, regnes det kun ansiennitet fra én.



All tjeneste

Nytt i HTA av 01.05.22 at all tidligere tjeneste godskrives som ansiennitet, også privat



Foreldrepermisjon

Fravær uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon medregnes med inntil 2 år.



Deltidsstillinger

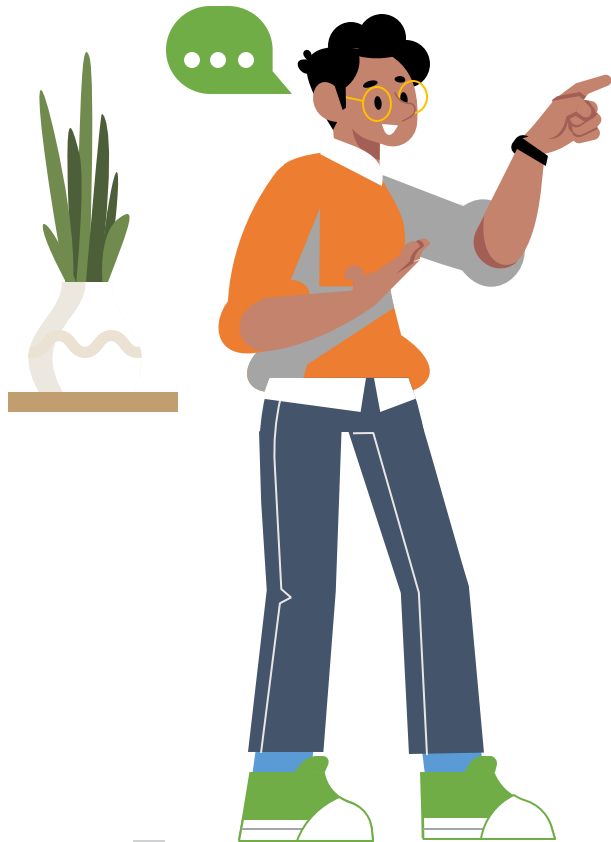
En deltidsstilling godskrives som heltidsstilling, så lenge arbeidet er av fast art.



Timelønnet arbeid

Ekstravakter/ timelønnet arbeid kan medregnes forholdsmessig i forhold til et årsverk med utgpt i antallet dokumenterte arbeidete timer.

Fastsetting



- Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting/
tiltredelse.
- Dette gjelder også ny stilling (ikke omgjøring av
samme stilling) hos samme arbeidsgiver.
- Det er de reglene som gjelder ved
tiltredelsestidspunktet, som skal legges til grunn
ved beregning av lønnsansienniteten.



Nåværende virkningsdato for de ulike organisasjonene



01.05.22

PBL og FUS



27.09.22

KS



01.01.23

Virke



Tråante
Ööhpehtimmiesiebrie
UTDANNINGSFORBUNDET
Trondheim

Sykefravær

Kurs for tillitsvalgte 07. - 08.02. 2024

v/ Tone Jøssund, Ståle Tømmerås og Marit Matheson Ulvan



Ved sykemelding

Alle arbeidsplasser skal følge de formelle stegene i sykefraværsløpet, og vi trenger rutiner som sier noe om hvordan oppfølgingen og dialogen mellom den sykmeldte, leder og andre kollegaer bør være.

Har din arbeidsplass slike rutiner, og vet du hvor du finner dem?

Vi skal reflektere litt rundt:

- Hva er kollegaenes ansvar?
- Hva er ditt ansvar?

NAV - planer, møter, frister

<https://www.nav.no/arbeidsgiver/oppfolging-sykmeldte>



- Arbeidsgiver har hovedansvaret
- Oppfølgingsplan innen 4 uker
- Dialogmøte I innen 7 uker
- Dialogmøte II innen 6 måneder



Slik følger du opp sykmeldte

FOR ARBEIDSGIVERE | Oppdatert 3. januar 2024

Innhold

[Hvem gjør hva i sykefraværsarbeidet?](#)[Oppfølgingsplan](#)[Tilrettelegging](#)[Dialogmøte 1 - arbeidsgiveren](#)[Dialogmøte 2 og 3 - NAV](#)[Avtalepunkter og frister i sykefraværsoppfølgingen](#)[Virkemidler og tiltak i sykefraværsoppfølgingen](#)[Logg inn – se dine sykmeldte](#)

Nyttig å vite

[Arbeidsmiljøloven § 4-6](#)

Her finner du informasjon om roller, oppgaver og frister når du har sykmeldte arbeidstakere.

Aktuelt når

[Ansatt er sykmeldt](#)

Hvem gjør hva i sykefraværsarbeidet?

[Kopier lenke](#)

Arbeidsgiveren har hovedansvaret for å følge opp ansatte som blir sykmeldt. Du skal legge til rette for at den ansatte kan arbeide til tross for sykdom eller skade. Den ansatte skal medvirke til tilretteleggingen. NAV og den som sykmelder har også ansvar og plikter i oppfølgingsarbeidet.

[Arbeidsgiveren](#)[Den ansatte](#)[Den som sykmelder](#)[NAV](#)[Bedriftshelsetjenesten](#)[Den tillitsvalgte og verneombudet](#)[Arbeidstilsynet](#)

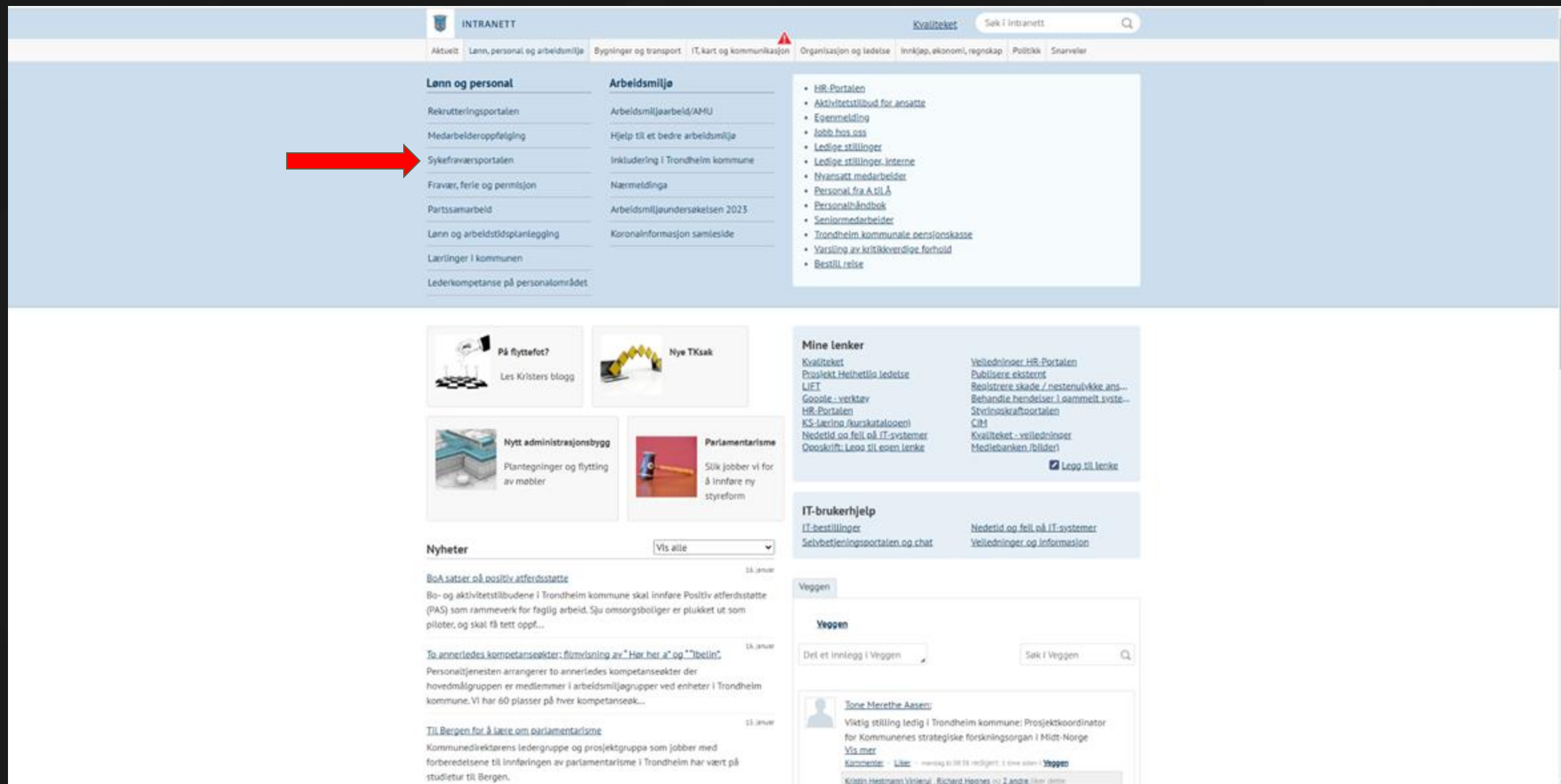
^ Den tillitsvalgte og verneombudet

Den tillitsvalgte og verneombudet

- skal bidra til å gjøre sykefraværarbeid til en integrert del av HMS-arbeidet
- skal gi arbeidstakerne råd og veiledning og bistå arbeidstakeren i dialogen med arbeidsgiveren og andre
- kan delta på dialogmøtet når den sykmeldte ønsker det

Les mer om

Trondheim kommune



The screenshot shows the Trondheim kommune intranet homepage. At the top, there is a navigation bar with the 'INTRANETT' logo and a search bar. Below this is a horizontal menu with categories: 'Aktuelt', 'Lønn, personal og arbeidsmiljø', 'Bygninger og transport', 'IT, kart og kommunikasjon', 'Organisasjon og ledelse', 'Innkjøp, økonomi, regnskap', 'Politikk', and 'Snarveier'. The main content area is divided into several sections. On the left, under 'Lønn og personal', there is a list of links: 'Rekrutteringsportalen', 'Medarbeideroppfølging', 'Sykefraværportalen', 'Fravær, ferie og permisjon', 'Partssamarbeid', 'Lønn og arbeidstidsplanlegging', 'Læringer i kommunen', and 'Lederkompetanse på personalområdet'. A red arrow points to this list. To the right of this list is the 'Arbidsmiljø' section with links: 'Arbidsmiljøarbeid/AMU', 'Hjelp til et bedre arbeidsmiljø', 'Inkludering i Trondheim kommune', 'Nærmeldinga', 'Arbidsmiljøundersøkelsen 2023', and 'Koronainformasjon samleside'. Further right is a 'Kvalitetekst' section with a list of links: 'HR-Portalen', 'Aktivitetstilbud for ansatte', 'Egenmelding', 'Jobb hos oss', 'Ledige stillinger', 'Ledige stillinger Interne', 'Nyansatt medarbeider', 'Personal fra A til Å', 'Personall håndbok', 'Seniormedarbeider', 'Trondheim kommunale pensjonskasse', 'Varsling av kritikkverdige forhold', and 'Bestill reise'. Below these sections are several featured articles and links. On the left, there are articles titled 'På flyttefot?' (Les Kristers blogg), 'Nye TKsok', 'Nytt administrasjonsbygg' (Plantegninger og flytting av møbler), and 'Parlamentarisme' (Slik jobber vi for å innføre ny styreform). On the right, there is a 'Mine lenker' section with links to 'Kvalitetekst', 'Prosjekt Heltetils ledelse', 'LJET', 'Google - verktøy', 'HR-Portalen', 'KS-læringskurskatalogen', 'Nedetid og feil på IT-systemer', 'Oversikt: Lønn til Lønn lenke', 'Veiledninger HR-Portalen', 'Publisere eksternt', 'Replisere skade / nestenulykke ans...', 'Behandle hendelser i samlet svare...', 'Styringskraftsportalen', 'CIT', 'Kvalitetekst - veiledninger', and 'Mediebanken /bilder'. Below this is an 'IT-brukerhjelp' section with links to 'IT-bestillinger', 'Selvbetjeningsportalen og chat', 'Nedetid og feil på IT-systemer', and 'Veiledninger og informasjon'. At the bottom, there is a 'Nyheter' section with a dropdown menu set to 'Vis alle'. The first news item is 'BoA satser på positiv atferdsstøtte' (18. januar), followed by 'To annerledes kompetansesektorer: filmvisning av "Her har a" og "Ibetin"' (18. januar), and 'Til Bergen for å lære om parlamentarisme' (15. januar). On the far right, there is a 'Veggen' section with a search bar and a post by 'Tone Merethe Aasen' (Viktig stilling ledig i Trondheim kommune).



Sykefraværsportalen

[Hjem](#) > [Sykefraværsportalen](#)

[Forebygging av sykefravær](#)[Sykefraværsoppfølging](#)[Rutiner og regelverk](#)[Bestilling av bistand](#)[Kurs i sykefraværsoppfølging](#)

Gode rutiner for oppfølging av sykefravær i Trondheim kommune

1. Fravær meldes første fraværsdag i henhold til enhetens melderutiner.
2. Sykmelding leveres samme dag som den blir utstedt. Egenmelding leveres første dag ved retur til arbeid.
3. Arbeidsrelatert fravær skal rapporteres av arbeidstaker og følges opp av leder.
4. Fravær som ikke skyldes sykdom, løses på annen måte enn ved sykmelding eller egenmelding.
5. Det avtales en samtale med arbeidsgiver før lege oppsøkes dersom sykefraværet kan unngås eller begrenses med tilrettelegging. Dette gjelder også for gravide arbeidstakere.
6. Ved sykefravær følges oppfølgingspunktene i personalportalen for raskest mulig retur til arbeid. Leder skal følge opp og forebygge gjentakende langtidsfravær spesielt.
7. Både arbeidsgiver og arbeidstaker har ansvar for at sykefraværet blir så kortvarig som mulig. Vurder funksjon, gradert friskmelding og aktuelle tiltak.
8. All sykefraværsoppfølging dokumenteres i HR-portalen. Arbeidstaker har tilgang til oppfølgingen på "Min side".
9. Ved gjentakende korttidsfravær (fire i løpet av siste 12 måneder) skal leder vurdere å kalle inn til samtale.
10. En god dialog kan løse mye. Vær kompetent - åpen - modig.

AKTUELL INFORMASJON

Politisk sak om arbeidsmiljø og sykefravær

Kommunens strategi for arbeidsmiljøarbeid og forebygging av sykefravær

Still de "riktige" spørsmålene

Tips om gode spørsmål du kan stille den sykmeldte

Reglement for sykepermisjon

Alle sykepermisjoner skal drøftes med Personaltjenesten

IA-Bransjeprogram

Verktøy for barnehager og helse- og velferdssenter

Hvordan jobbe godt med arbeidsmiljøet?

Verktøyet "En bra dag på jobb"

Dette misforstår mange om gradert sykmelding

En film om hvordan gradert sykmelding kan forstås

6 av 10 blir friske på mandag

Hvorfor egenvurdering av funksjon er viktig

Tilskudd til ekspertbistand

Tiltak som kan brukes for avklaring av arbeidstakere når alt annet er forsøkt

Fant du det du lette etter?

Ja ☐ Nei ☐

Hva lette du etter?

SVAR

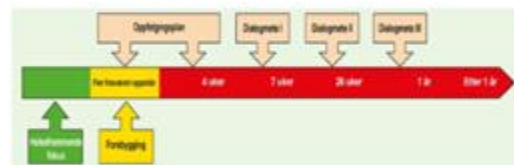


Sykefraværsoppfølging

[Hjem](#) > [Sykefraværportalen](#) > [Sykefraværsoppfølging](#)

Husk å inkludere sykmeldte i arbeidsplassens arbeidsrelaterte, personalmessige og sosiale møter og arrangementer. Det er viktig at kontakten mellom arbeidssted og den sykmeldte opprettholdes gjennom hele sykemeldingsperioden, også ved sykepermisjon. Dette er et lederansvar, og avdelingsleder må påse at sykmeldte inkluderes på denne måten.

Tidsakse for sykefraværsoppfølging



Oppfølging 1-7 uker

[Innkallingsskisse](#)
[Arbeidstakers funksjonsvurdering](#)
[Individuell oppfølgingsplan](#)
[Dialogmøte I](#)

Oppfølging 8-28 uker

[Aktivitetsskisse](#)
[Dialogmøte II](#)

Oppfølging 29-52 uker

[Dialogmøte III](#)
[Orienteringsbrev til sykmeldte ved 9 måneders fravær](#)
[Sykepermisjon](#)
[Orienteringsbrev ved søknad om sykepermisjon](#)
[Arbeidsavklaringsplan \(AAP\)](#)
[Pensjonskasser](#)

[Sykefravær utover 1 år](#)

Annet

[Villeder digital sykmelding](#)
[Brukerveiledninger HR-portalen](#)

NYTTIGE LENKER

[Et verktøy for forebyggende arbeidsmiljøarbeid i praksis](#)

["Suk kan dere få et varig lavt sykefravær"](#)

[Suk påvirker jobben din psykiske helse](#)

[Nav.no - oppfølging av sykmeldte](#)

[Kronisk syk arbeidstaker?](#)

[Gravid medarbeider](#)

[Idebanken](#)

Fant du det du lette etter?

Ja ☐ Nei ☐

Hva lette du etter?

SVAR

Arbeidsmiljøloven

Kapittel 1. Innledende bestemmelser

§ 1-1. Lovens formål

Lovens formål er:

- a. å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet





- * Hva tenker dere om situasjonen dere nettopp har sett?
- * Er den gjenkjennbar?
- * Kan denne samtalen foregå på din enhet?
- * Kunne noe vært gjort annerledes?
- * Har din enhet en plan for hvordan dere skal ivareta sykmeldte?

Sykefravær gjør noe med den syke

- Bare en lege kan sykmelde
- Helt borte eller noe påkoblet?
- Kontakt med arbeidsplassen



- * På hvilken måte kan høyt sykefravær påvirke arbeidsmiljøet?
- * Har sykefravær vært et tema på din arbeidsplass?
- * Hvilke verdier er det viktig å ha med seg når man snakker om sykefravær?



Andres sykefravær gjør noe med de som er på jobb

- Ekstra arbeid
- Slitasje
- Lavere bemanning om det ikke settes inn vikar
- Hva vet vi om situasjonen? Hva vet vi ikke?
- Holdninger / hva sies blant kollegaer til den sykmeldte?
- Hvilke verdier jobber vi etter? Får noen verdier “kjørt seg”?



Arbeidstakere med redusert arbeidsevne

Arbeidsmiljøloven

§ 4-6.Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne

(1) Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l.

(2) Dersom det i medhold av første ledd er aktuelt å overføre en arbeidstaker til annet arbeid, skal arbeidstaker og arbeidstakers tillitsvalgte tas med på råd før saken avgjøres.

Hvor langt **strekker** tilretteleggingsplikten seg?

Arbeidsmiljøloven

- “så langt det er mulig”
- Ikke på bekostning av de andre arbeidstakernes arbeidsforhold eller oppgaver
- **Vurdere** omplassering/ overføring til annet passende arbeid virksomheten?