

Hvorfor snakke om sykefraværet?

Sesongjustert sykefravær (egen- og legemeldt)

3. kvartal 2024

7,19 %

- 62,2 mrd
- 71,3 mrd

Mottakere av arbeidsavklaringspenger som andel av alle personer 18-67 år

2023

5,3 %

- 44,7 mrd
- 50,8 mrd

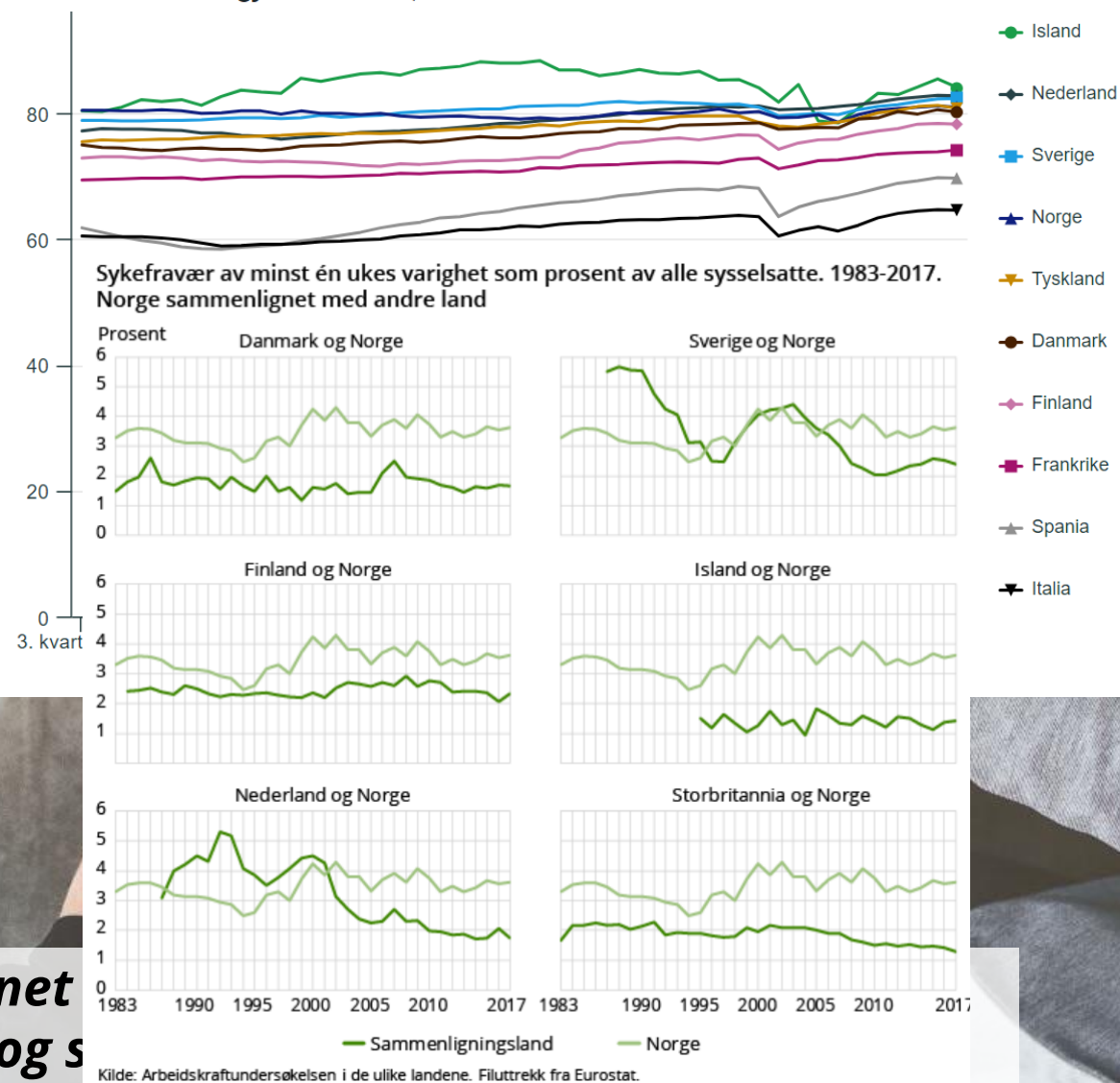
Uføretrygdede i befolkningen 18-67 år

2023

10,6 %

- 125,7 mrd
- 132,7 mrd

Figur 1. Sysselsettingsandel for befolkningen 20-64 år i utvalgte land i EU/EØS-området. Sesongjusterte tall, 2011-2022. Prosent



Sammenlignet sykefravær og arbeidsledige, færre på sosialstøtte og færre familieforsørgede. (NOU 2021:2)

Grunnleggende forutsetninger for sykelønnsordningen.

«Sykefravær»

Arbeidsuførhet (helt eller delvis)

pga.

Funksjonsnedsettelse som klart skyldes egen sykdom/skade.


Fravær fra en jobb/stilling/funksjon pga.

Nedsatt evne til å utføre de arbeidsoppgavene man er ansatt for å gjøre.

- Hele prinsippet er basert på at man har en **arbeidsrelasjon** som sykefraværet relateres til.

«En arbeidsrelasjon er en gjensidig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, hvor partene har inngått en arbeidskontrakt om at arbeidsgiver betaler den ansatte lønn/kompensasjon for utførte tjenester i et gitt omfang og innhold.»

- Når en ansatt må fravike fra arbeidskontrakten grunnet nedsatt funksjons- og arbeidsevne som klart skyldes sykdom/skade, fungerer sykelønnsordningen som et sikkerhetsnett for den ansatte fra dag 1, og for arbeidsgiver etter 16 dager (arbeidsgiverperioden). NAV betaler sykepenger inntil 6G.



Snakk med arbeidsgiver først, så snakkes vi neste uke.

Hvilke lettelser trenger denne personen??

En sykemelding er kun et råd fra legen!

- En sykemelding gir ikke rett til fravær, men rett til lettelser i arbeidet og søknad om sykepenger!

Grunnleggende krav og forpliktelser til partene som er involvert i sykelønnsordningen.

- Regelverk for håndteringen av sykelønnsordningen i Lov om folketrygd (folketrygdloven kap.8), og AML.

Krav til arbeidsgiver:

- Skal forebygge sykdom og skade i arbeidet.
- Skal tilrettelegge lettelser i arbeidet for den som er sykemeldt.
- Ansvar for oppfølging av den sykemeldte.
- Lage oppfølgingsplan senest i uke 4, men helst omgående.
- Kalle inn til dialogmøte 1 innen uke 7.
- Delta i dialogmøte 2 i regi av NAV.

Krav til arbeidstaker:

- Pliker å opplyse om egen funksjonsevne.
- Skal bidra til utprøving av funksjonsevne og iverksetting av tilretteleggingstiltak.
- Plikt til å medvirke i oppfølgingsplan og dialogmøter.
- Plikt til å være i arbeidsrelatert aktivitet, senest innen 8 uker.

• Krav til sykemelder:

- Arbeidsuførhet med utgangspunkt i en funksjonsvurdering
- Skal vurdere delvis arbeid/arbeidsrelatert aktivitet
- Pliker å gi nærmere vurdering av funksjonsevne i samarbeid med arbeidstaker og arbeidsgiver.
- Skal delta i dialogmøter hvis NAV krever det.

Basis for godt sykefraværssarbeid

- Klar og gjensidig forståelse av de grunnleggende forutsetningene for sykelønnsordningen.
- Utarbeide sykefraværssrutiner i virksomheten i samarbeid med ansattrepresentanter og vernetjenesten.
- God kjennskap til og benyttelse av rutinene som virksomheten har valgt i sitt sykefraværssarbeid.



Hvordan går vi frem i håndteringen av sykefraværsarbeidet?

- Praktisk tenkning og saksgang i hvert sykemeldingstilfelle:
 - Hver sak er forankret i arbeidsrelasjonen, og dermed er sykefraværet ikke en privatsak!
 - Funksjons- og arbeidsevnen skal beskrives av både den sykemeldte ansatte og sykemelder/lege.
 - Selve sykdommen/skaden er privat, men mer åpenhet gir større rom for gode løsninger.
 - Finn ut sammen hva som kan utføres av arbeid, med evt. lettelser, på tross av nedsatt funksjonsevne.
 - Lag en oppfølgingsplan på tiltak/lettelser og innhold i arbeidet som kan utføres. Forsøk å ha et rimelig tidsperspektiv. Start gjerne umiddelbart med mindre det er åpenbare grunner til å vente.
 - Send tilbakemeldinger til sykemelder, innhent vurderinger av funksjonsevne fra lege/sykemelder eller BHT.
 - Vurder forebyggende tiltak på arbeidsplassen, og den ansatte må vurdere evt. forebyggende tiltak privat.



Husk at dere (arb.giver + arb.taker) i hver sak har et felles utgangspunkt!

Arbeidsuførhet (helt eller delvis) pga. **Funksjonsnedsettelse** som klart skyldes egen sykdom/skade.

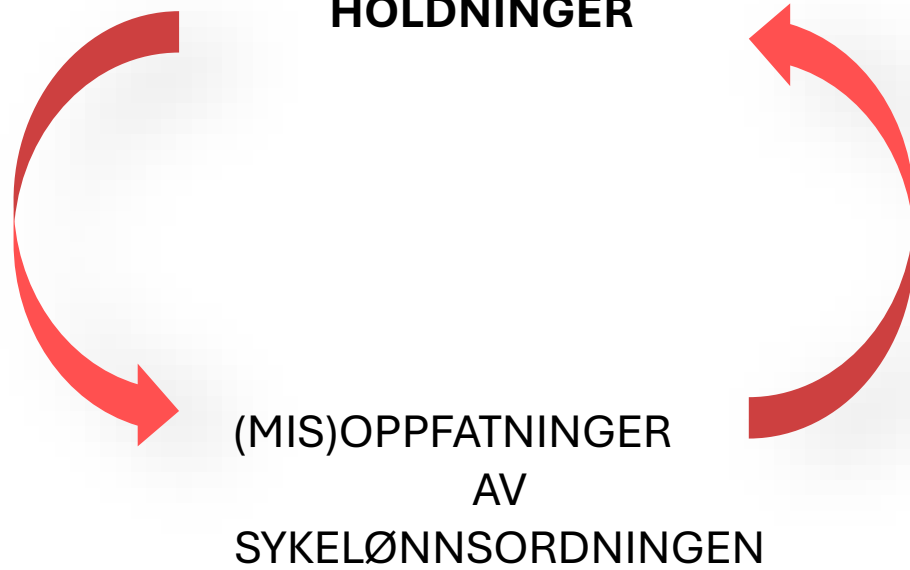
Fravær fra en **jobb/stilling/funksjon** pga. Nedsatt evne til å utføre de **arbeidsoppgavene** man er ansatt for å gjøre.

- Ta utgangspunkt i **arbeidsrelasjonen** som sykefraværet relateres til.
- Hvilken restarbeidsevne/funksjonsevne har den ansatte, og hvilke muligheter har arbeidsgiver/arbeidsplassen til å midlertidig tilrettelegge lettelser i arbeidet, slik partene kan opprettholde forpliktelser som er bundet i arbeidskontrakten?

KULTUR

HOLDNINGER

LEDELSE



Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell – inngangsdører til vurdering av arbeidsmiljø

Benytt modellen for hjelp i tilrettelegging arbeidet.

Arbeidsmiljøet i virksomheten

Arbeidsmiljøloven stiller krav til forsvarlige arbeidsbetingelser på følgende områder

Arbeidsmiljøloven stiller krav til systematisk arbeidsmiljøarbeid (internkontroll)

Andre komponenter

Ytre påvirkninger

Fysiske

- Bygnings- og utstyrsmessige forhold
- Inneklima
- Lysforhold
- Støy
- Stråling
- Maskiner og annet arbeidsutstyr
- Innkvartering

Ergonomiske

- Utforming og innredning av arbeidsplassen
- Disponering av nødvendige hjelpemidler
- Tilrettelegging for variasjon i arbeidet
- Tilrettelegging for å unngå tunge løft og ensidig gjentakelsesarbeid
- Ikke utsettes for uheldige belastninger ved vibrasjon og ved ubekvem arbeidsstilling

Organisatoriske

- Arbeidets organisering
- Tilrettelegging og ledelse
- Teknologi
- Styrings- og planleggningssystemer
- Kontrolltiltak
- Omstillinger
- Medvirkning
- Informasjon
- Opplæring
- Arbeidstilknytning
- Arbeidsavtaler
- Arbeidstidsordninger
- Lønssystemer
- Faglig og personlig utvikling
- Selvbestemmelse
- Variasjon

Kjemiske og biologiske

- Tilrettelegging ved håndtering av kjemikalier eller biologisk materiale
- Erstatte kjemikalier/-biologisk materiale eller prosess hvis mulig ved helsefare
- Rutiner og utstyr for å hindre/motvirke helseskader
- Stoffkartotek

Psykososiale

- Ivaretagelse av integritet og verdighet
- Mulighet for kontakt og kommunikasjon
- Ikke utsettes for trakassering eller utilbørlig opptreden
- Beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som resultat av kontakt med andre

Organisering

- Arbeidsgiver har ansvaret
- Arbeidstakere og deres representanter (verneombud og fagforenings tillitsvalgte) skal medvirke
- Arbeidsmiljøutvalg for virksomheter over 30 ansatte
- Bedriftshelsetjeneste for utvalgte bransjer

Arbeidsmiljøopplæring

- For leder, mellomledere, verneombud og arbeidsmiljø utvalgets medlemmer

Gjennomføring

- Arbeidsgiver skal i samarbeid med arbeidstakerne:
- kartlegge virksomhetens farer og problemer
 - risikovurdere
 - iverksette tiltak for å redusere risikoen

Arbeidstakernes og arbeidsgiverens beskrivelser, vurderinger og opplevelser av arbeidsbetingelsene og arbeidsmiljøarbeidet

Informasjon fra helse- og velferdsmessige registreringer

Egenskaper ved arbeidsstokkens sammensetning

Samfunnsmessige påvirkninger og endringer i disse

- Lov/avtaleverk
- Arbeidsliv
- Arbeidsmarked

Menneskets psykiske og fysiske muligheter og begrensninger