



# SYSTEMATISK SYKEFRAVÆRSOPPFØLGING

HVEM BÆRER KONSEKVENSEN AV  
SYKEFRAVÆRET ?

JANICKE VILNES  
NAV SANDEFJORD

*HVA MÅ VÆRE PÅ Plass, HVA GJØR VI, HVORDAN  
OG HVORFOR*

# HVA ER SYSTEMATISK SYKEFRAVÆRSOPPFØLGING

---

**Enkelt sagt kan vi si at det handler om å få oversikt,  
kontroll og at du som leder og dine ansatte får en bra  
dag på jobben 😊**

# FOREBYGGE UTENFORSKAP

---

Det er to veier til utenforskap:

1. De som aldri kommer inn i arbeidslivet
2. De som faller ut av arbeidslivet

Forskning viser til at allerede ved 12 ukers tidspunktet, reduseres sannsynligheten for at den som er 100 % sykemeldt, kommer tilbake til sin fulle stilling.

# FOR Å LYKKES MED SYSTEMATISK SYKEFRAVÆRSOPPFØLGING MÅ....

---

- Motiverte ledere som er klar for å gjøre jobben
- Sette av tid ukentlig (eller hver andre uke alt etter størrelse/ utfordring)
- Forståelse av hva du som leder skal gjøre, hvorfor skal jeg gjøre og hva informasjonen brukes til (what`s in it for me?)
- Grunnleggende forståelse av arbeidsmiljøloven, arbeidsplassens egne sykefraværsrutiner (og en fordel folketrygden kap. 8), hva plikter jeg som arbeidsgiver og hvilken plikter har arbeidstaker?
- Hva kan og bør jeg spørre om, og hva kan jeg ikke spørre om
- Lik informasjon til leder, HMS gruppe og ansatte om rettigheter, plikter og hva kan man forvente vil skje i et sykefraværsløp.



# VÅRT MÅL ER:

---

- Legge igjen kompetanse på arbeidsplassen slik at leder står trygd i det videre arbeidet med systematisk sykefraværarbeid
- Leder kjenner igjen de sakene der det er viktig å koble NAV på tidlig
- Det er aldri feil å stille spørsmål om funksjon, hva kan du gjøre til tross for....
- Redusere sykefraværet og bruke kompetansen til å forebygge/hindre videre sykefravær
- Lage gode rutiner for arbeidsplassen som alle er godt kjent med
- Aktiv HMS gruppe som jobber kontinuerlig med arbeidsmiljø

# RESULTAT OG ERFARINGER

---

- Vi har gode resultater der samarbeidet har fungert (38 % VS 6.1 %)
- Vil kun fungere (over tid) om jobben gjøres på arbeidsplassen av de involverte partene. NAV er ikke den viktige parten i dette arbeidet.
- Engasjerte ledere, tillitsvalgte, aktiv og kontinuerlig fokus på arbeidsmiljø (leveranse fra IA: En bra dag på jobben, Bransjeprogrammet mm.).
- Det er flere arbeidsplasser vi har vært inne hos der det ikke har fungert - **hva handler det om?**
- Samarbeid med fagorganisasjoner og lokale tillitsvalgte er svært viktig for å kunne lykkes med både sykefraværsarbeidet og jobbe for et godt arbeidsmiljø. **Hva er egentlig et godt arbeidsmiljø?**
- Samarbeid med fastleger er viktig – oppfølgingsplanen skal være bindeledd mellom arbeidsgiver, arbeidstaker, helse og NAV

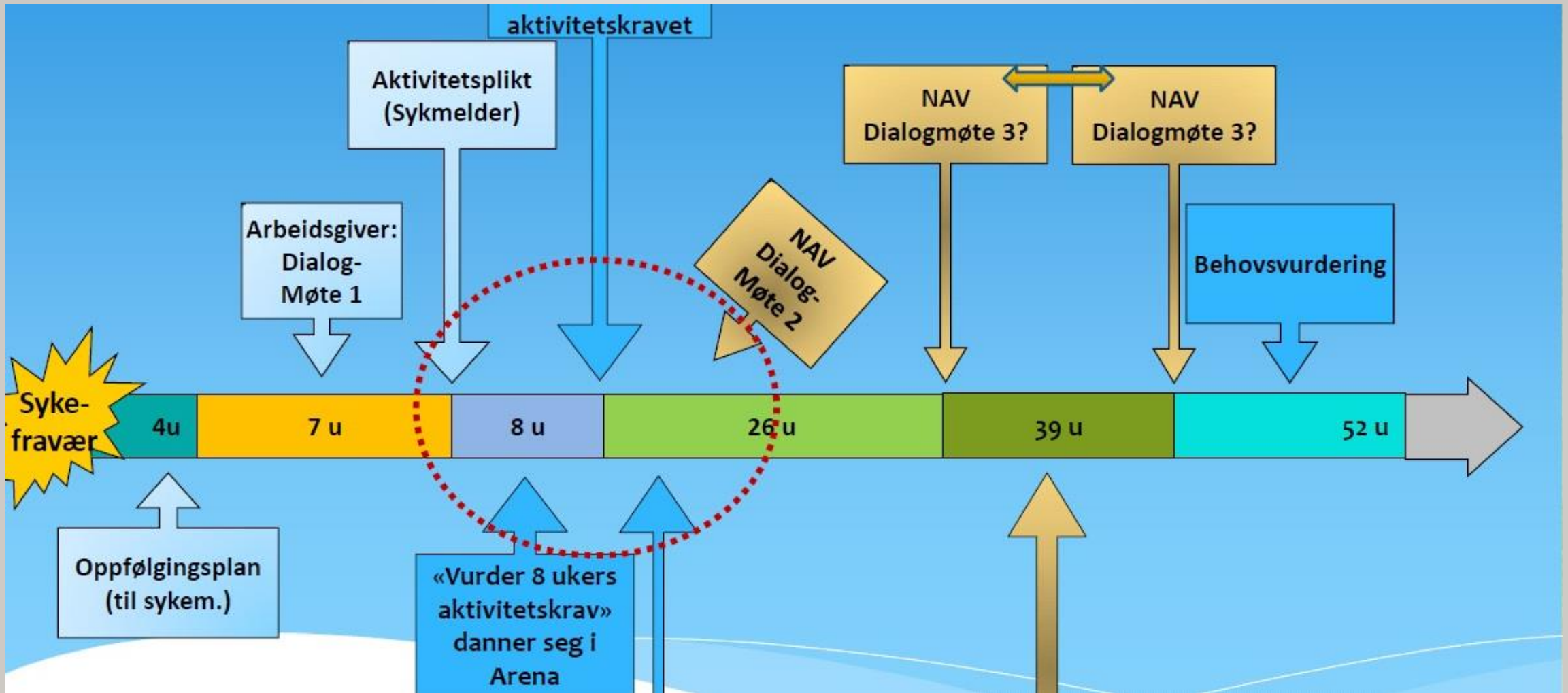
# VÅRE ERFARINGER SÅ LANGT

---

- Startet med å ville for mye for fort
- Gå tilbake, avklare roller, sikre forståelse av hva, hvordan, hvorfor.....
- Ukentlig tilstedeværelse i en periode, skulder til skulder, opplæringsplan
- Rydde (avklare), hvem er sykemeldt, hva handler dette om? (gjengangere, tilrettelegginger (for mye/ for lite?) er det arbeidsoppgavene eller andre årsaker til fravær?)
- Fra å ha ukentlig tilstedeværelse ved Kamfjord Bo- og behandlingssenter, på alle avdelingene, maks 7 dialogmøter i hele 2022.

Kristin Thorsen, avdelingsleder ved Kamfjord Bo- og behandlingssenter forteller sine erfaringer.







# FOLKETRYGDEN – VURDERINGER I FORBINDELSE MED KRAV OM SYKEPENGER

---

- § 8-8 medvirkning - medvirker den sykemeldte i sykefraværsoppfølging med arbeidsgiver/ NAV eller følger anbefalt tiltak/ behandling?
- Vurdering § 8-4 første og andre ledd (yrkesuførhet VS arbeidsuførhet). Ved langvarig sykemelding gjøres vurderingen av sykdom i forhold til ethvert yrke.
- Friskmelding til arbeidsformidling etter folketrygdloven § 8-5 – tilbys der det er gjort en vurdering at vedkommende ikke er syk i forhold til ethvert yrke.

## Aktivitetskravet § 8-8

I hvilken grad påvirker sykdom  
Den enkeltes funksjonsevne i  
Forhold til arbeidsoppgavene.

## Varsel om at videre ytelse vurderes stanset

Når vi vurderer om du oppfyller aktivitetsplikten, ser vi på hva arbeidsgiveren din har gjort for at du kan jobbe. Vi vurderer også om du er for syk til å være i aktivitet. Vi har ikke tilstrekkelig med opplysninger fra arbeidsgiveren eller legen din som begrunner hvorfor du ikke kan prøve deg i arbeid.

### **Dette må du gjøre for å beholde sykepengene:**

Kontakt arbeidsgiveren din og snakk om mulighetene for at du kan prøve deg litt i arbeid:

- Hvilke oppgaver kan du gjøre selv om du er syk?
- Hvordan kan dere sammen tilpasse arbeidet slik at du kan jobbe noe?

Hvis arbeidsgiveren din ikke har mulighet til å legge til rette for deg på arbeidsplassen, må arbeidsgiveren begrunne dette i oppfølgingsplanen.

Hvis legen din fraråder deg å arbeide, må legen beskrive konkret og på hvilken måte helsen din vil bli forverret av arbeid. Dette gjør legen i sykmeldingen.

### **Du kan unngå stans av sykepenger**

- Kommer du helt eller delvis tilbake i arbeid, oppfyller du aktivitetsplikten og kan fortsatt få sykepenger.
- Gir arbeidsgiveren din en skriftlig begrunnelse for at det ikke er mulig å legge til rette for at du kan jobbe, **kan utbetalingen av sykepenger fortsette.**
- **Går det fram av sykmeldingen at du er for syk til å arbeide, får du fortsatt sykepenger.**
- Aktivitetsplikten er beskrevet i folketrygdloven § 8-8.

# HVORDAN JOBBER VI

---

- Vi har vektlagt det vi kan kalle «tidlig innsats» for å redusere sykefraværet, fremfor forbyggende virksomhet for å motvirke sykefravær. Med tidlig innsats menes da primært å avklare individuelle sykefraværssaker tidligere, finne riktige tiltak og derigjennom redusere sykefraværet). **NB: Dette betyr IKKE at vi ikke mener forebygging er viktig!!**
- Samarbeid mellom NAV-kontor, NAV Arbeidslivssenter, arbeidsgiver (HR der det er mulig) og HMS gruppe – avklarer motivasjon (leder, HMS gruppe, informasjon personal).
- Etter partene er informert og det er avklart oppstart, blir det å få oversikt over sykefraværet og lage en struktur (faste dager – systematisk sykefraværarbeid).

# .....OG HVA ØNSKER VI Å OPPNÅ?

---

- Forebygge unødig sykefravær, redusere lengden av sykefravær, redusere overgang til AAP, uføretrygd og utenforskap (**Vi husker hva som skjer ved 12 ukers tidspunktet?**)
- Snakk med leder før lege (**det er her tilrettelegging kommer til sin rett!!**)
- Flere i arbeid trass helseplager eller andre vansker
- Avklare så tidlig som mulig om arbeidstaker kan være i arbeid eller ikke og hjelpe den enkelte over i annet arbeid dersom man ikke klarer å stå stabilt i arbeidsforholdet
- God informasjon fra arbeidsgiver og arbeidstaker i oppfølgingsplan for å gi fastlege nødvendig informasjon for å vurdere behov for sykemelding, og for at NAV skal gjøre våre vurderinger.

**En sykemelding er en anbefaling og gir ikke direkte rett til utbetaling av sykepenger!**



# HVA ER VÅRT FOKUS OG HVA SNAKKER VI OM

---

- Hva kan den enkelte gjøre til tross for – syk versus frisk? Hva trenger du for å håndtere arbeidsoppgavene helt/delvis?
- Når noen tilrettelegges for – tenker man over konsekvensen av den tilretteleggingen man gir?
- **Sykefravær er ingen privat sak – hva kan den enkelte gjøre til tross for....**
- Enten klarer man å være på jobb med de ordinære arbeidsoppgavene man har, eller så klarer man det ikke. Viktig avklaring: Skal det skje noe konkret som vil endre på dette? Er svaret nei, kan man heller ikke forventet at noe vil skje.

# DIALOGMØTE 1- SÅ TIDLIG SOM MULIG

---

- Oppfølgingsplan skal være et viktig verktøy for fastlege å vurdere om det er behov for sykemelding. Kan det være tilfeller der arbeidsoppgaver ikke kommer i konflikt med funksjonsnedsettelsen, eller at det er andre ordinære arbeidsoppgaver det er mulig å omplassere til for en periode? (**Tilrettelegging ev. KUN for en kort periode?**)
- Vår oppfordring: **Snakk med leder før lege** om mulighet for arbeid, det er på arbeidsplassen både problemet og løsningen (*som oftest*) ligger i forhold til muligheter for arbeid

# HVA SKAL OPPFØLGINGSPLAN GI AV INFORMASJON

---

- Arbeidsoppgaver som inngår i den ordinære stillingen
- Skrive kort om hvilke muligheter arbeidsgiver har for tilrettelegging (andre oppgaver, tid, hvor lenge etc.)
- **Arbeidstaker skal vurdere:**
  - Arbeidsoppgaver som kan gjøres
  - Arbeidsoppgaver som kan gjøres med tilrettelegging (må skrive hvilken tilrettelegging det er behov for).
  - Arbeidsoppgaver som ikke kan gjøres – i hvilken grad påvirker funksjonsnedsettelsen arbeidsoppgavene
  - Forslag til andre arbeidsoppgaver den enkelte selv mener hen kan gjøre

# TILTAK OG VIRKEMIDDEL SYKEFRAVÆR

---

- Ekspertbistand – IA midler (står i fare for, historikk, pågående)
- Oppfølging/ avklaringstiltak i regi NAV
- Reisetilskudd (Reisetilskudd gis i stedet for sykepenger eller arbeidsavklaringspenger)
- Arbeidsplassvurdering (kan utføres av fysioterapeut, ergoterapeut - Resultatet kan være å unngå sykmelding, eller at den ansatte kan komme tilbake til arbeid helt eller delvis).
- NAV hjelpemiddelsentral



# MER TILTAK OG VIRKEMIDDEL

---

- Hjelpemidler på arbeidsplassen – hjelpemiddelsentralen (Hvis den ansatte trenger spesielle hjelpemidler for å klare jobben sin, kan det søkes om økonomisk støtte til dette fra NAV).
- Kronisk syk/ gravid – arbeidsgiver kan søke fritak for arbeidsgiverperioden
- Svangerskapspengene - kan gis til gravide arbeidstakere som har en arbeidssituasjon som kan gi risiko for fosterskader, og hvor omplassering til annet arbeid ikke er mulig.
- Full oversikt: <https://www.nav.no/no/bedrift/oppfolging/sykmeldt-arbeidstaker/relatert-informasjon/sykefravaersoppfolging-virkemidler-og-tiltak>

# HVOR LENGE MÅ MAN JOBBE MED SYKEFRAVÆR OG ARBEIDSMILJØ?

---

