

Hvordan sikre en god tilrettelegging og oppfølging av sykefravær?

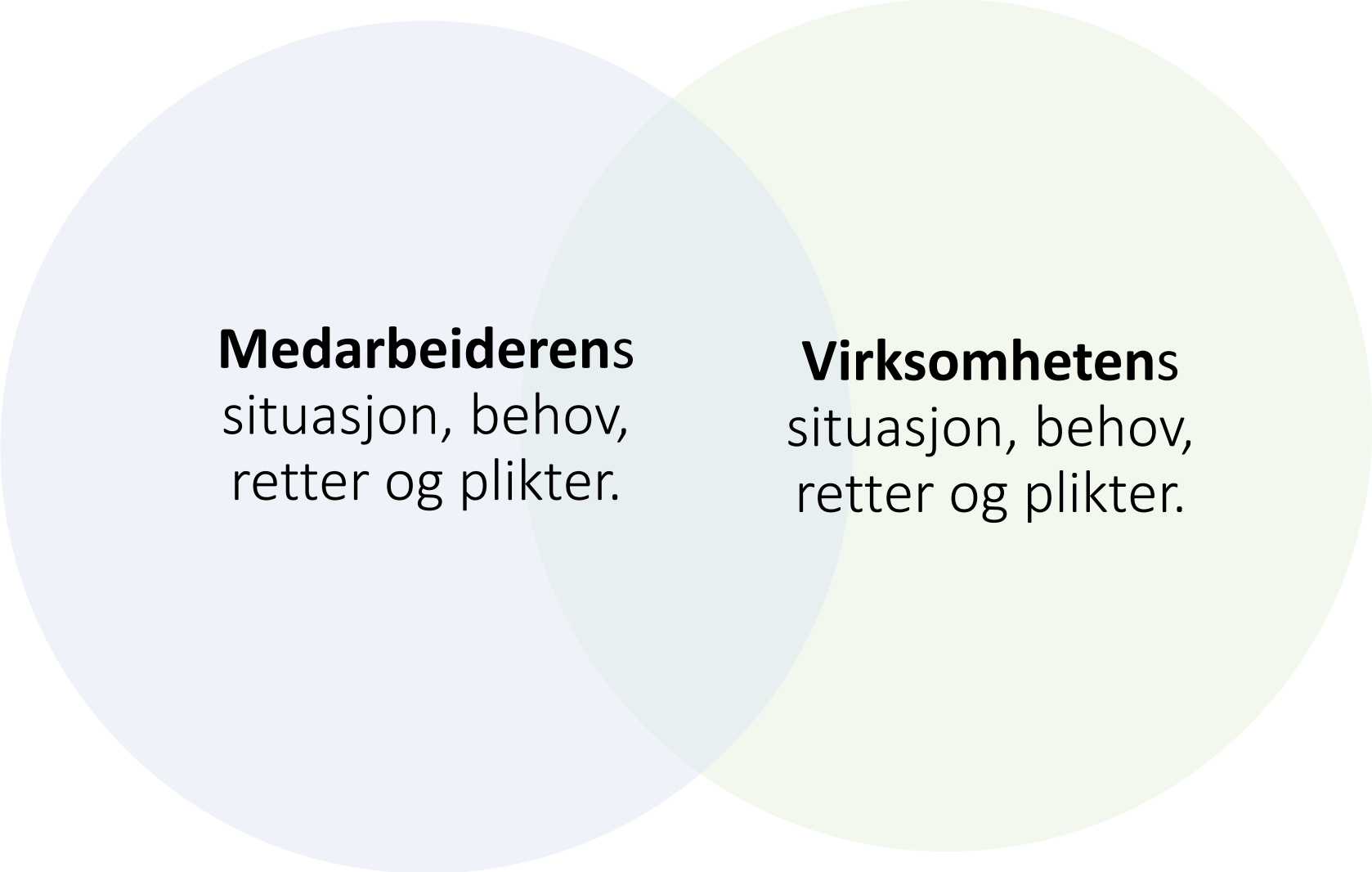


De færreste av oss er eksperter innen arbeidsmiljø eller sykefraværsarbeid.

Hvordan du går frem og følger opp, kan påvirke sykefraværet.

Små grep kan ha stor effekt for å få den ansatte tilbake i jobb.

Mye av løsningen ligger på arbeidsplassen.



Medarbeiderens
situasjon, behov,
retter og plikter.

Virksomhetens
situasjon, behov,
retter og plikter.

Målet er at den ansatte kommer tilbake i jobb.

1

Vær i forkant

Kjenn folka dine og den jobben de gjør



Vær tilstede, vær interessert og følg med.

Vær systematisk. Inviter til en prat.



Hvorfor det?

Det skaper tillit og er et godt grunnlag for å finne løsninger senere.

Kanskje tar dere praten før en ansatt blir sykmeldt?

– Nå fanger vi opp signalene før det er for sent.

Leder i et forsikringselskap

– De ansatte kommer gjerne til meg og diskuterer muligheter før de går til legen med begrensningene sine.

Rektor på en barneskole



Arbeidstid, permisjon og fravær

Arbeidstid og fleksitid	Overtid	Stedfortredertjeneste og -godtgjørelse
Ferie	Permisjoner Velferd, omsorg, utdanning og andre grunner	Sykefravær
Reisetid	Fråværskodar i MinWinTid	Seniorpolitikk og tiltak
Arbeidsavklaringspenger (AAP) og uførepensjon (SPK)	Pensjon og AFP i NAV	

Kontakt HR-avdelingen

(PK) NAV HR-avdelingen

Lenke til skjemaoversikt

Finn skjema

E-læring:

MinWinTid for tilsette

Sørg for at **alle kjenner til rutinene** for oppfølging



Gå igjennom rutinene sammen med alle ansatte.

Gjør det til en rutine. Hvert kvartal? Når det kommer nye ansatte?



Hvorfor det?

Når alle vet hva som skal skje, og hvilke forventinger og krav som gjelder, letter det sykefraværsarbeidet

– Nå vet alle hvilke spørsmål de får når de ringer og sier de er syke. Slike ting er avklarende og ryddig.

Daglig leder barnehage

Finn **tilretteleggingsmuligheter** sammen med de ansatte



Lag en oversikt med alternative arbeidsoppgaver, og måter dere kan tilrettelegge og tilpasse arbeidshverdagen.



Hvorfor det?

De ansatte får et eierskap til løsningene.

Et supert verktøy når dere skal tilrettelegge.

– Tilrettelegging er ikke bare er en sak for lederen og den medarbeideren som trenger tilrettelegging.
Organisasjonen må ha eierskap til dette. Alle må kjenne tilretteleggingsmulighetene.

Leder i en kommune

– Åpenheten om tilrettelegging sørger for at det ikke oppstår misforståelser, og for at ingen blir mistenkt for å sluntre unna.

Enhetsleder på et sykehjem

Tren på **åpne spørsmål**



Still spørsmål som starter med hva, hvor, hvordan, hvem eller når.



Hvorfor det?

Det er effektivt for å få frem den ansattes opplevelser, tanker og forslag.

Dette er nyttig i sykefraværssamtaler, men også ellers.

2

Følg opp og finn
løsninger sammen

Sørg for at den ansatte **opplever å være ønsket tilbake**



Hold jevnlig kontakt med den sykemeldte.

Få med deg kollegaene til den sykmeldte på dette.

Ta praten tidlig



- Lytt til hva medarbeideren har å si.
- Vis forståelse
- Snakk om jobben, ikke diagnose.
- Still åpne spørsmål, og la medarbeideren komme med de gode forslagene.
- Ikke hopp rett på konklusjoner og løsninger.

Lag en oppfølgingsplan med **realistiske mål**



- Bruk listen med tilretteleggingsmuligheter
- Bygg på medarbeiderens motivasjon
- Vær tålmodig, og ikke for ambisiøs i starten.
- Følg tett opp, prøv ut og gjør endringer hvis det ikke fungerer.

Forsøkt det meste, og fremdeles ikke lykkes?



Ved langtidsfravær og stadig gjentagende sykefravær er det mulig å søke NAV om [tilskudd til ekspertbistand](#).

Da kan dere leie inn en ekspert utenfra som kan kartlegge situasjonen og foreslå tiltak.

3

Jobb med arbeidsmiljøet

Hva kommer den sykmeldte tilbake til?



Hvordan kan vi skape en enda bedre arbeidshverdag hos oss?

Er det noe med måten vi organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet vårt på som kan bli bedre?

– Arbeidsmiljø er som klesvasken,
du blir aldri ferdig med det.

Enhetsleder på sykehus

Gjør så godt du kan!

Medarbeideren kommer raskere tilbake når arbeidsplassen legger til rette for det.

Er du involverende og bidrar med konstruktiv tilrettelegging, ser alle at dette er en god arbeidsplass som tar vare på medarbeiderne!



7 tips for god sykefraværsoppfølging

Her er nyttige tips og råd.

Hvordan du som leder følger opp en sykemeldt medarbeider, kan ha mye å si for utfallet og lengden på sykefraværet.

Er du tålmodig og tilrettelegger for den sykemeldte, er sjansene større for at medarbeideren kommer raskere tilbake i jobb. Det blir også tydelig for andre medarbeidere at dette er en arbeidsplass som ønsker å ta vare på medarbeiderne sine.

Idébanken

[7 tips for god sykefraværsoppfølging](#)

Her finner dere lenker til å utarbeide tilretteleggingslister, samtalestøtte og mye mer.



– for et arbeidsliv som inkluderer