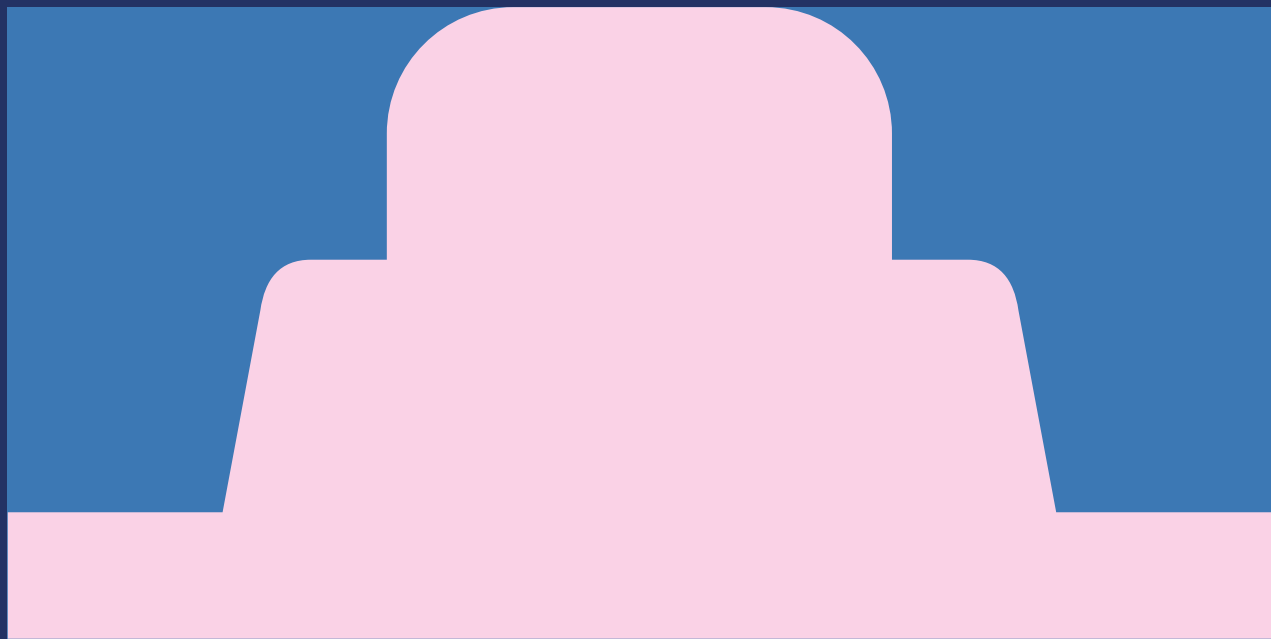
Lillestrøm kommune

Sykefraværsoppfølging i Helse og mestring



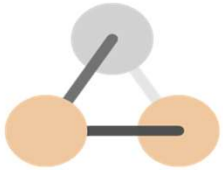
Lillestrøm kommune

Faktorer som påvirker sykefraværet



Lillestrøm kommune

Sentrale funn fra forskningen



Arbeidsrelatert fravær

Lange fravær driver økningen

Lederstil er avgjørende

Lillestrøm kommune

Formål med sykefraværsoppfølgingen

Tidlig og individuell støtte	Oppfølging skal sikre tidlig, tett og tilpasset støtte for ansatte ved sykefravær, i tråd med lovverk.
Inkluderende arbeidsmiljø	Arbeidet fremmer et trygt, inkluderende og helsefremmende miljø som styrker mestring og tilhørighet.
Bærekraftig drift og læring	Sykefraværsoppfølging bidrar til bærekraft ved å redusere fravær og sikre kontinuitet i virksomheten.

Lillestrøm kommune

Lillestrøm kommune - Sykefraværsoppfølging

Lillestrøm kommune

	Forebygging av sykefravær / hvis helsa begynner å bli dårlig	Dag 1 – 8	Gjennom hele sykmeldingsperioden	Statusmøter jevnlig	Innen 4 uker	Kontinuerlig oppfølging	Innen 7 uker	Innen 26 uker	Snarest mulig når saken er klar/senest innen 32 uker	Rundt 40 uker	12 måneder fra start sykmelding	12/13 måneder fra start sykmelding
	FOREBYGGENDE	EGENMELDINGSPERIODE / TIDLIG SYKEFRAVÆR	SYKMELDING	STATUSMØTE	OPPFØLGINGS PLAN	TILRETTELEGGINGS-TILTAK	DIALOGMØTE 1	DIALOG-MØTE 2	AVKLARINGS UTVALG	INFORMASJONS-BREV	OPPHØR SYKE-PENGER	VIDERE OPPFØLGING
Arbeidstaker	Delta aktivt i HMS-arbeidet for å bidra til et godt og trygt arbeidsmiljø Dersom du begynner å få helsemessige plager, kontakt leder for samtale.	Ringe leder, evt. send SMS jf. 7.2 i personalreglementet. Medvirk til å opplyse om arbeidsevne (ikke diagnose) og antatt tidspunkt for tilbakekomst til arbeid. Si ifra hvis du har behov for tiltak eller tilrettelegging. Egenmelding: Du kan benytte egenmelding i inntil 8 dager. Dag 9 må du ha sykemelding. Begrensninger: Maks 24 dager i løpet av 12 mnd. De første to mnd. av arbeids-forholdet kan ikke egenmelding benyttes.	Sende inn sykmelding og fylle ut søknad om sykepenger via Nav. Delta på møter/samtaler med leder, medvirke til oppfølging og utprøving av eventuelle tiltak. Les om hvilke regler som gjelder mens du er syk og hva som kreves for å få utbetalt sykepenger eller andre pengestøtter fra NAV. Kort om avtalepunkter og frister.	Delta på statusmøtet (møteplikt) Delta på møtet med leder, medvirke til oppfølging og utprøving av eventuelle tiltak.	Delta i utarbeidelse av oppfølgingsplan.	Delta i gjennomføring av tilrettelegginstiltak	Delta på dialogmøte. Du kan ha med den som sykmelder deg og tillitsvalgt hvis du ønsker det Stikkord for dialogmøte 1: - Gjennomgå og utvikle oppfølgings-planen. - Mulige arbeids-oppgaver. - Nødvendige tilrettelegging-stiltak. - Målsetting. Etter 8 uker vurderer Nav om aktivitetsplikten er oppfylt (grunnlag for sykepenger)-	Delta på dialogmøtet (møteplikt)	Legge fram saken fra eget ståsted	Motta informasjons-brev fra NAV og Lønn med informasjon om ulike ytelser fra NAV, pensjon/ forsikring (KLP/SPK).	Vurdere prognose for å komme tilbake i stilling, evt. andre tiltak.	Delta på statusmøte. Ditt arbeidsforhold blir vurdert.
Leder	Utvikle og iverksette forebyggende HMS-tiltak Dersom arbeidstaker sier ifra om helsemessig utfordring, vurder konkrete forebyggende tiltak. Hvem gjør hva i sykefraværsarbeidet? Rutine oppfølging av gravid arbeidstaker	Sikre muntlig kontakt i løpet av 1. fraværsdag Avklar om fraværet er arbeidsrelatert. Vurder behov for tiltak. Avtal videre oppfølging og kontakt. Senest dag 4; følg opp med samtale. Dag 9. må arbeidstaker levere sykmelding. Ved hyppig sykefravær (6-8 enkeltfravær i løpet av 6 mnd.) skal følges opp på lik linje med langtidsfravær	Les om sykmelding Sjekk at opplysningene i sykmeldingen er riktige. Når sykmeldingen utløper sjekk at søknad om sykepenger er innsendt av arbeidstaker, under «Mine sykmeldte» på Nav. Følg opp arbeidstaker jevnlig, med ukentlige samtaler, (fysisk møte, telefon eller teams). Iverksett og evaluer tiltak, oppdater oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidstaker. Les mer om avtalepunkter og frister	Innkaller til statusmøte. Dokumenter statusmøtet med innkalling og referat (bruk maler og P360) Ta kontakt med HR ved behov	Lage oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidstaker så snart det er behov, senest innen fire uker. Planen sendes uoppfordret til sykmelder ved 4 ukers sykefravær.	Tilrettelegginstiltak Alle tilrettelegginstiltak må dokumenteres og evalueres. Anbefalt tiltaksperiode er 6-8 uker. Intern tilrettelegging: Tilrettelegging for tilbakekomst til egen stilling. Intern utprøving: Hjelp til å teste andre oppgaver på arbeidsstedet. Ekstern utprøving: Utprøving til annen stilling innen Lillestrøm kommune Rutine for arbeidsutprøving i Lillestrøm kommune	Innkalle til dialogmøte 1, med mindre det er åpenbart unødig. Du kan kalle inn sykmelder. Temaer: - Arbeidsoppgaver - Tilrettelegginstiltak - Er det andre som kan bidra, som NAV eller BHT? Oppdater oppfølgingsplanen hos NAV. Dokumenter dialogmøtet med innkalling og referat (bruk maler og P360) Ved 8 uker vurderer Nav om aktivitetsplikten er oppfylt (grunnlag for sykepenger)	Ved behov for dialogmøte 2, Send en forespørsel til NAV.	Rutine avklaringsutvalg		Melde fra til lønn dersom ansatt ikke kommer tilbake ved maksdato, slik at lønnen stanses. Fortsatt oppfølging av ansatt.	Innkalle til statusmøte. Ved spørsmål om avslutning/endring av arbeidsforhold, ta kontakt med HR via brukerstøtteportalen Hvis vilkår for avslutning av arbeidsforhold ikke er oppfylt nå, planlegges statusmøter etter behov og med passende hyppighet

Rutine sykefraværsoppfølging: Hvis du blir syk | Revidert 2023 | 5

Lillestrøm kommune

Støtte fra HR, BHT og eventuell ekspertbistand



HR-støtte i sykefravær

HR gir regelverkskompetanse og prosessstøtte i komplekse og langvarige sykefraværssaker.



Bedriftshelsetjenestens rolle

BHT utfører arbeidsplassvurderinger og gir medisinskfaglige råd for tilrettelegging.



Ekstern ekspertbistand

Ved behov brukes ekstern ekspertbistand for å styrke oppfølgingen i tråd med ordningene.



Samarbeid for suksess

Samarbeid mellom leder, HR og BHT sikrer helhetlig oppfølging og kvalitetsøkning i tiltak.

Lillestrøm kommune

Sykemeldingsprosjekt i Lillestrøm kommune



- Kompetanseøkning for fastleger
- Tilbud for alle fastleger og ALIS I Lillestrøm commune

Lillestrøm kommune

TettPå2026

Et tiltak for reduksjon av sykefraværet



Hva handler TettPå – pakken om?

TettPå handler om partssamarbeid, sykefraværsanalyse, rettigheter og plikter ved sykefravær, IA-virkemidlene (verktøy, tiltak og støtteordninger som kan brukes for å redusere sykefraværet), den nødvendige samtalen og arbeidsmilljø.

Hensikten med tiltaket er å redusere sykefraværet ved å sette den enkelte enhet i stand til selv å jobbe aktivt med sykefravær og arbeidsmiljø.

Vi vektlegger:

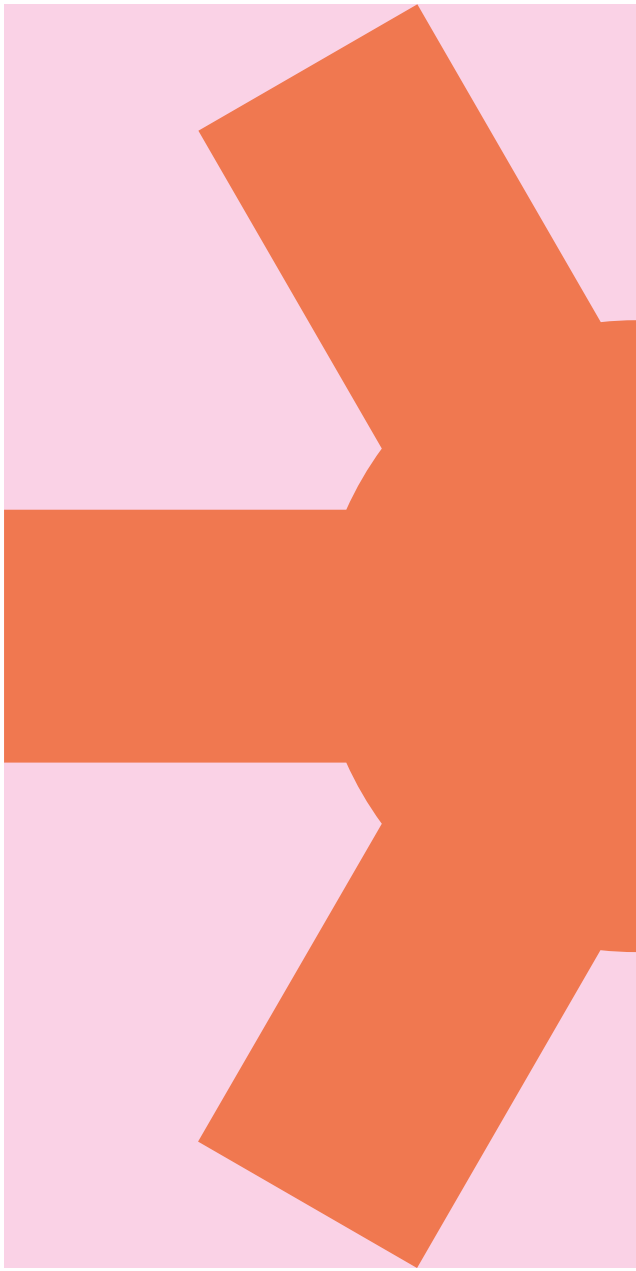
- Systematikk og struktur i arbeidet
- Tilstedeværende ledere som er tett på sine ansatte
- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid
- Ansattinvolvering

Lillestrøm kommune

Deltakere i TettPå 2026

TettPå startet som en pilot med seks enheter i kommunen i 2025.

- Tiltaket breddes i år ut til i underkant av 40 enheter i kommunen
- Utgangspunktet var:
  - alle enheter med 40 ansatte eller mer og
  - gjennomsnittlig sykefravær i 2025 på minimum 10 prosent
- Enhetene som deltar kommer fra barnehage, skole, helsehus og institusjoner,omsorgsboliger, Nav, servicetjenester, bo- og miljøtjenester og hjemmebaserte tjenester



Lillestrøm kommune

Gjennomføring TettPå 2026

- Behovskartlegging slik at enhetene i størst mulig grad får bistand utfra de behovene de har

- Noen vil få bistand fra Arbeidslivssenteret og andre vil få oppfølging fra HR

- Felles samlinger for alle utover året der hensikten er å knytte nettverk
  - Noen samlinger er forbeholdt kun ledere
  - Noen samlinger om hvordan man kan jobbe med arbeidsmiljø der ledere, tillitsvalgte og verneombud deltar sammen

- Fora for drøfting av konkrete sykefraværssaker
- Det forventes at partsgruppa jobber aktivt med handlingsplan og tiltak mellom samlinger
- Film med presentasjon av rettigheter og plikter ved sykefravær til bruk i ansattmøter

Lillestrøm kommune

Hva er viktig fremover?

