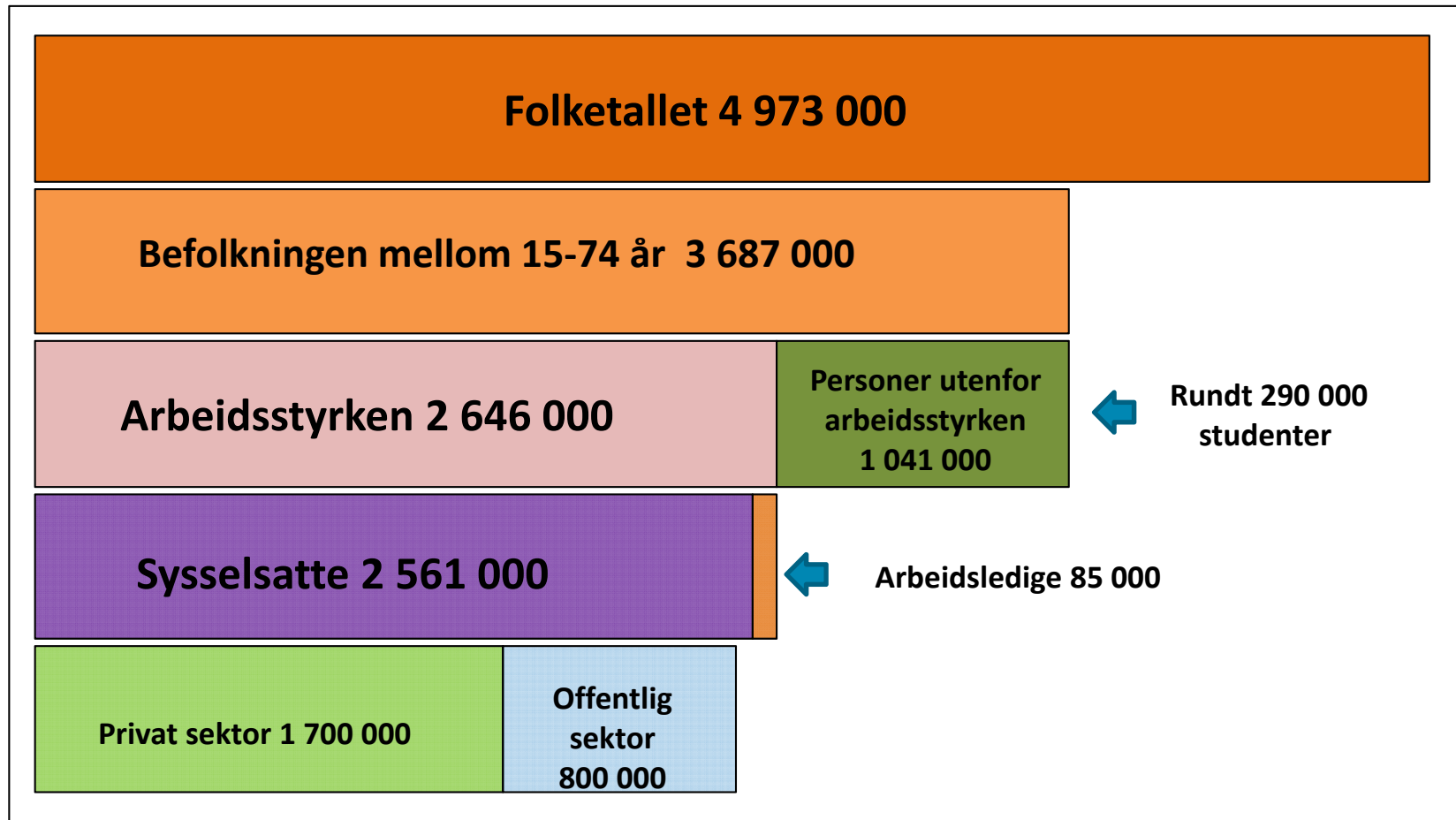


Hvordan lykkes med effektiv sykefraværsoppfølging og bedre trivsel?

HMS faglig forum Vestlandet, HMS-dag Bergen 1. februar 2012 - Svein Oppegaard, NHO

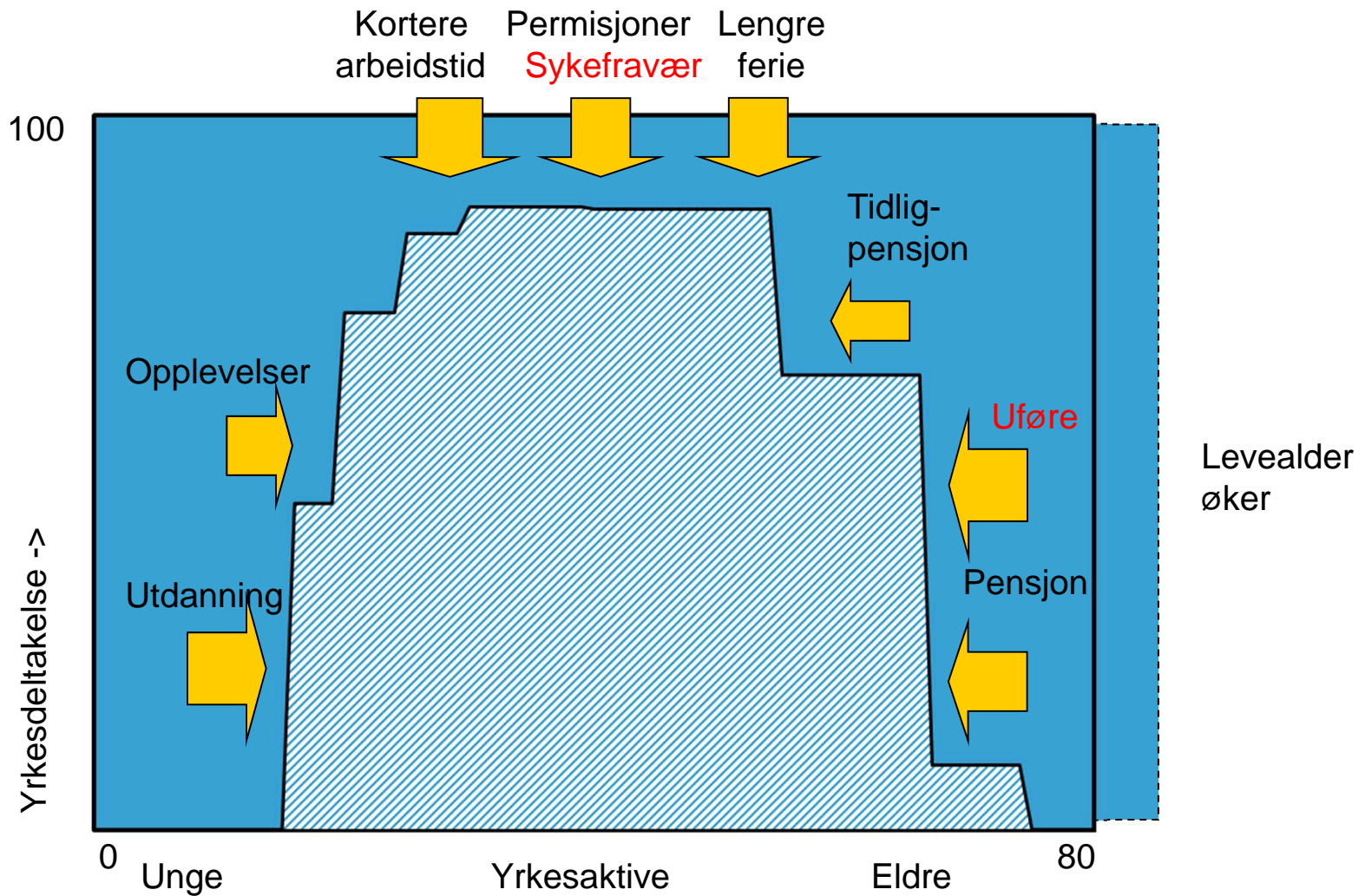


Slik ser Norges befolkning ut i dag

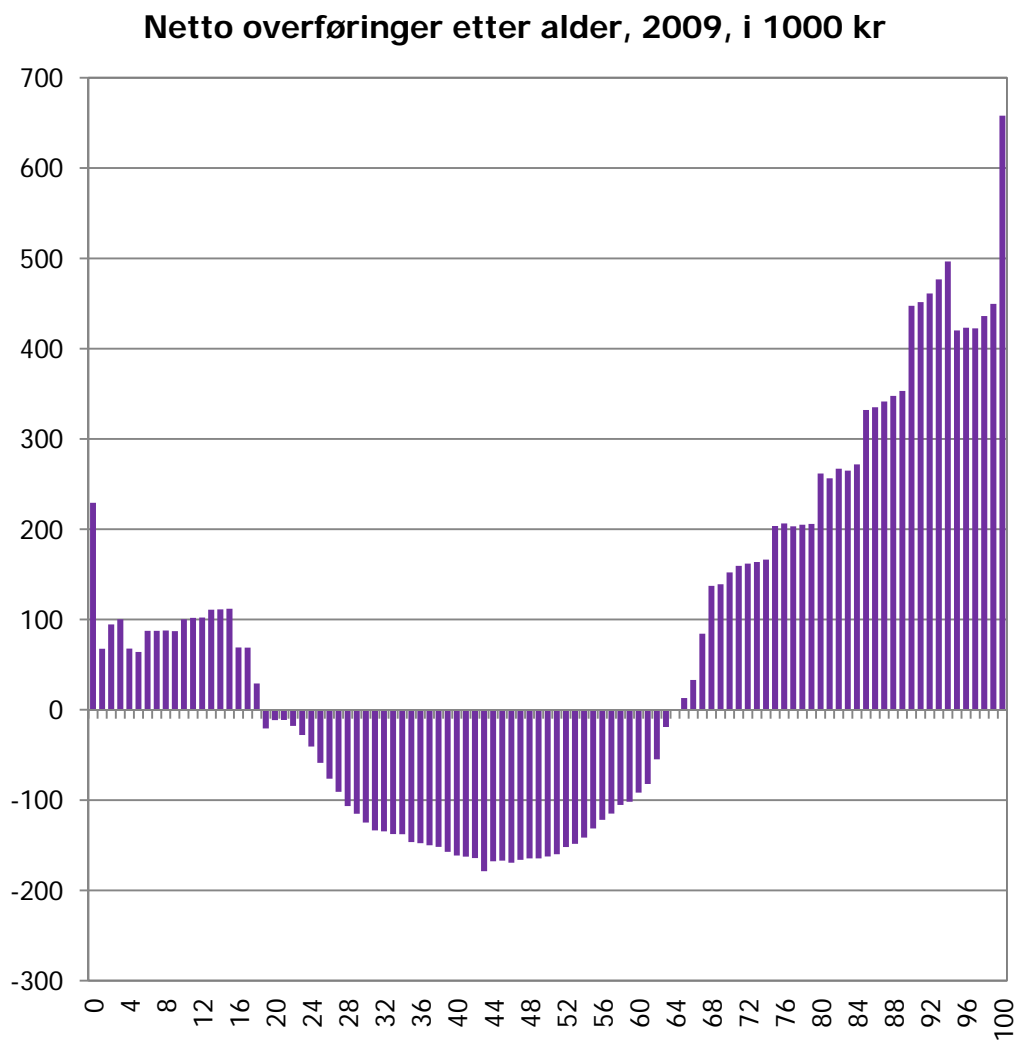


Kilde: SSB, basert på AKU
4.kvartal 2011

Arbeidsklemma – kampen om arbeidskraft



Finansieringsutfordringen



Kilde: Nasjonalbudsjettet 2012



HVORFOR ER IA VIKTIG FOR BEDRIFTENE?

- En av fem i befolkningen står utenfor arbeidslivet
- Andelen øker

SYKEFRAVÆR ER DYRT

- Sykelønn:
 - Folketrygden : 32 milliarder
 - Arbeidsgiver : 20 milliarder
 - Årlig : 52 milliarder

SYK!!

ÅRLIG JAKT PÅ PENGER

Tall fra 2010

- Folketrygdens totale kostnader : 309 mrd
- Folketrygdens inntekter : 248 mrd

manko

61
MRD

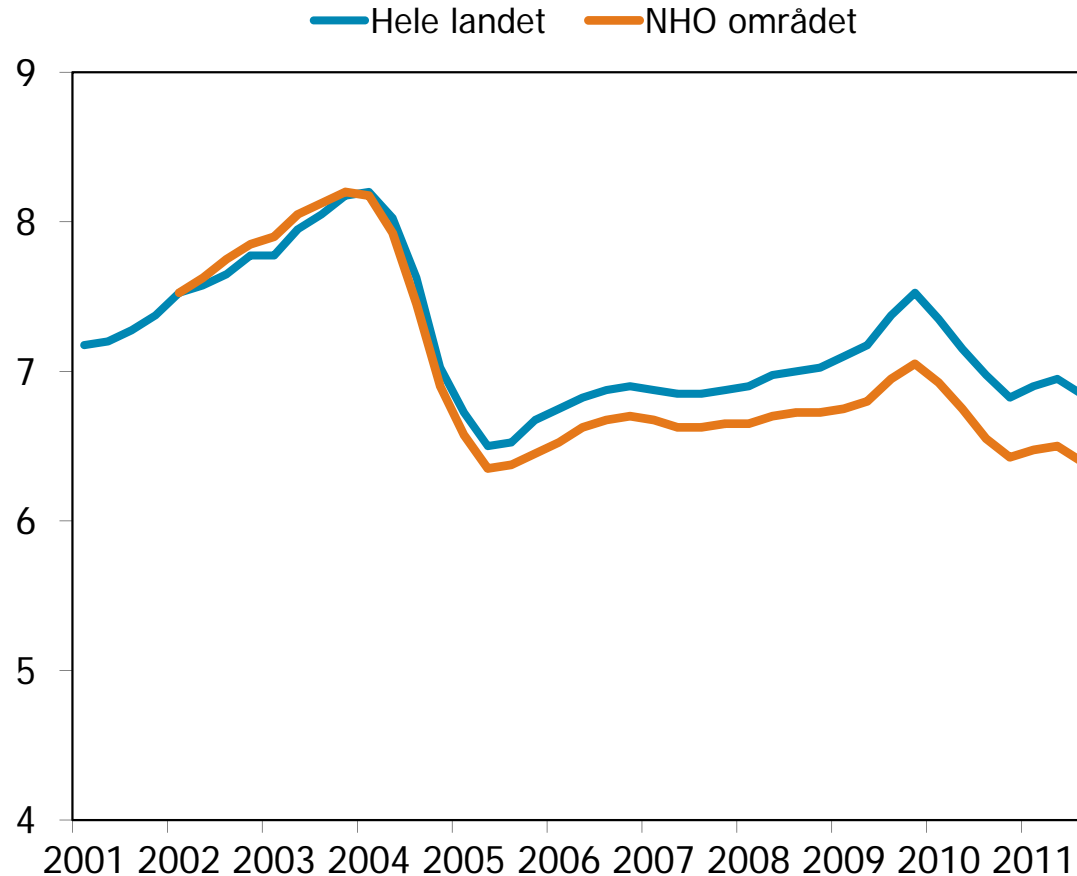
SYKEFRAVÆR ER DYRT

- Produksjonstap
- Overtid
- Vikarer

Beregnet til
2600 kr. per dag,
13 000 kr for en
arbeidsuke av SINTEF på
oppdrag av NHO

Dyrt å ha syke ansatte

Bedre resultater i NHO-området enn i hele landet. Glidende snitt 4.kvartaler.



Kilde: SSB, sist oppdatert med tall for 3.kvartal 2011
Sykefravær i prosent av avtalte dagsverk for alle arbeidstakere

Siden 3.kv 2001:

- **11,2 prosent reduksjon hele landet (inkludert NHO-området)**
- **17,3 prosent nedgang for NHO-området**
- **IA-målet 20 prosent reduksjon ift 2001**
- **Mål 5.6 %**

Hvordan jobber NHO?

- NHO – S med rammebetingelser og veiledninger
 - Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd er styrende instans det skal rapporteres til
 - Oppfølgingsgruppe med underliggende arbeidsgrupper er trepartssammensatte, operative avtalearenaer mv
 - Gå inn på: NHO.no – arbeidsliv - inkluderende arbeidsliv
- Regionkontorene
 - Regionale trepartsarenaer i alle regioner
 - Arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene, NAV arbeidslivssenter, Arbeidstilsynet og noen steder Legeforeningen
 - Gjennomfører en rekke konferanser og møter

Hvordan jobber NHO?

- Landsforeningene
 - Gjennom NHOs arbeidsmiljøfond ytes det tilskudd til 20 HMS-rådgiverstillinger
 - Kombinasjon HMS- og bransjekompetanse gir NHO-felleskapet mulighet til å yte medlemsbedriftene bistand og service ingen annen organisasjon har
 - HMS-rådgiverne er vår spydspiss i IA-arbeidet
- Inkluderende.no

Noen utfordringer

- NHO – brev til NAV 2. desember 2011
 - Dårlig kommunikasjon
 - Trusler om sanksjoner
 - Mangler kontaktpersoner
 - Usikkerhet rundt når det er åpenbart unødvendig med dialogmøter
 - Manglende samarbeid med sykemelder
 - Dårlige løsninger for elektronisk kommunikasjon mellom bedrift og NAV

Rask reaksjon fra NAV

- Varsler om sanksjoner ble trukket
- Veiledning om når dialogmøter er unødvendig
- Bedre elektronisk kommunikasjon, men først fra sommeren
- Følges tett opp av oss i dialog med NAV og myndighetene



KAN ARBEIDSGIVER PÅVIRKE FRAVÆRET?

- Hvitt – grått – sort - fravær
- Redusere etterspørsel etter sykmelding
 - Dialog
 - Tilrettelegging
- Dialog med sykmelder

Hva betyr det for deg, meg og de andre?

- Arbeidstaker
 - Skal medvirke aktivt
 - Skal ha dialog med arbeidsgiver
 - Skal vurdere alternative løsninger/oppgaver på arbeidsplassen
 - Skal informere legen om arbeidsplassens muligheter
 - Skal samarbeide med arbeidsgiver i utforming av oppfølgingsplan og delta på dialogmøte
 - Arbeidstaker får gjennom dette mulighet til å få et arbeidsforhold tilpasset funksjonsevnen

Hva betyr det for deg, meg og de andre?

- Arbeidsgiver
 - Tidligere og tettere oppfølging av ansatte
 - Vurdere alternative oppgaver **før** sykmelding
 - Vurdere mulig tilrettelegging på arbeidsplassen ved sykdom/plager
 - Sammen med den ansatte utarbeide oppfølgingsplan
 - Innkalle til dialogmøter
 - Vurdere om arbeidsplassen kan la "ikke-ansatte" prøve seg ut i bedrift
 - Mulighet til dialog og samarbeid med legen
 - Legen blir holdt orientert om muligheter og begrensninger gjennom oppfølgingsplanen
 - Bruk sykmeldingsblanketten til å gi legen informasjon

.....og de andre?

- Legen har to roller
 - 1: Diagnostisere og behandle
 - 2: Beslutte grad av funksjonsevne og gjennom dette frita arbeidstaker fra hele eller deler av arbeidsplikten (sykmelding)
- Det er kun rolle som sykmelder som angår arbeidsgiver
- For å skjøtte denne rollen, trenger legen kunnskap om arbeidsplassen og arbeidsgivers vurdering av muligheter og begrensninger i arbeid
- NAV sentral rolle

Systematisk HMS-arbeid er det eneste som gir effekt – økonomisk og for den enkelte

- Hva er systematisk HMS arbeid?
 - Initiere, motivere, sette mål og beskrive ansvar og myndighet
 - Kartlegge, analysere, systematisere og dokumentere
 - Planlegge og prioritere
 - Iverksette, gjennomføre, vurdere, reorganisere, gjennomføre igjen
 - Evaluere, reflektere, justere, initiere og motivere igjen og igjen
- HMS-arbeid er lønnsomt fordi:
 - Det systematiske HMS-arbeidet sikrer god tilrettelegging og bidrar til større nærvær og godt arbeidsmiljø
 - Det forebygger og hindrer skader og ulykker
 - Det reduserer sykefraværet
 - Bidrar til å hindre varig frafall fra arbeidslivet

Det gode systematiske HMS-arbeidet i bedrift

- Lider i alle fall ikke av mangel på regelverk
- Regelverket må være tilgjengelig og brukervennlig
- Godt HMS arbeid krever opplæring med kvalitet
- Løftes av en offensiv bedriftshelsetjeneste
- Støttes av partssamarbeid
- Styrkes av veiledning og informasjon fra NAV, NHO

Aksen: Ledelse – ansatte/tillitsvalgte – arbeidsmiljøutvalg –
verneombud – NAV er avgjørende

www.inkluderende.no

