

Sykefraværsoppfølging

06.11.2025



N B F



NHO



Litt praktisk

Agenda

- Velkommen
- Bertel O. Steen AS vil dele sine erfaringer fra prosjektet HelselArbeid, satsningen har gitt kundesenteret mer kunnskap i helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Som har resultert i lavere sykefravær.

Målet er å øke inkludering, mestring og arbeidsdeltakelse. Dette prosjektet er et eksempel på godt partssamarbeid.

- Dr. Dropin BHT ved Hanna Kinge vil gi oss gode råd om sykefraværsoppfølging.

Ny IA-avtale (2025-2028) skal:

- Forsterke den forbyggende arbeidsmiljøinnsatsen
- Bedre sykefraværsoppfølging
- Bidra til forsterket innsats på den enkelte arbeidsplass
- Gjennomføre en bred kunnskapsinnhenting



Intensivere og målrette sykefraværsoppfølgingen

- Tydeliggjøre/styrke aktørenes ansvar og roller:
 - Prosjekt *bærekraftig sykmeldinger* er etablert: Styrke fastlegens rolle i sykefraværsarbeidet, og øke helsekompetansen i befolkningen.
 - Forprosjekt *digital samhandlingsrom* leverer rapport før jul
 - Lovarbeid *arbeidstakers medvirknings- og aktivitetsplikt* – høring høsten 2025
 - Tydeliggjøre *arbeidsgivers tilretteleggingsplikt*
 - Lovarbeid *Mer behovsrettet sykefraværsoppfølging fra Nav*
 - Nytt forsøk med *forsterka oppfølging av sykmeldte med uklare jobbutsikter*
 - Innrammingen av *tilskudd til ekspertbistand*
 - Partene skal bidra til at tillitsvalgte deltar i utvikling av rutiner. Og trekker inn BHT.



Hva betyr avtalen for bedriftene?

- Ingen endringer i lovkrav pr. nå
- Fokus på forebyggende arbeidsmiljøarbeid
 - Arbeidsmiljøportalen <https://www.arbeidsmiljoportalen.no/>
 - Arbeidsmiljøhjelpen
 - En bra dag på jobb
 - IA-pakka hos Idébanken <https://www.idebanken.org/ia>
 - Basisprogram i ledelse: <https://arbinn.nho.no/hms/hr-og-ledelse/arbeidsmiljo-og-ledelse/basisprogram-i-ledelse/>
- Utarbeide gode rutiner for sykefraværssarbeid
 - Tilskudd til ekspertbistand i vanskelige fraværssaker
- Bistand fra Nav arbeidslivssenter

 Inkluderende arbeidsliv Oppfølging av sykmeldte arbeidstakere Arbeidsplassen er den viktigste arenaen for å forebygge og følge opp sykefravær. Arbeidsmiljøloven og folketrygdløven fastsetter noen plikter, møtearenaer og tidsfrister i oppfølgingsarbeidet. Målet er å unngå at sykmeldinger varer unødvendig lenge.						
Tidsfrister, roller og oppgaver	Egenmelding 1 - 3 dager, hvis ikke annet er avtalt.	Sykmelding > 4 uker	Sykmelding > 7 uker	Sykmelding > 8 uker	Sykmelding > 26 uker	Sykmelding > 1 år
Arbeidsgiveren Har ansvaret for tidligst mulig å legge til rette for at den som er sykmeldt kan være i aktivitet i virksomheten. Skal kunne dokumentere oppfølgingsarbeidet. Dokumentasjonen oppbevares i virksomheten.	Ha skjema for egenmelding. Ta kontakt med den ansatte ved fravær over flere dager.	Utarbeide oppfølgingsplan i samarbeid med den ansatte, med mindre det er åpenbart unødvendig. Sørg for at oppfølgingsplanen formidles til den som sykmelder senest når sykefraværet har vært i 4 uker. Planen sendes til NAV når NAV ber om det eller ved behov for bistand fra NAV.	Ved 100 % sykmelding, avtale dialogmøte 1 med den ansatte, med mindre det er åpenbart unødvendig. Ved gradert sykmelding avtales møte bare hvis det er hensiktsmessig. Ved behov kan også den som sykmelder, bedriftshelsetjenesten, NAV og/eller tilstøttede verneombud delta. Den ansatte må samtykke dersom sykmelding innkalles.	Tilrettelagge for gradert sykmelding, eller melde fra til NAV hvis tilrettelagging ikke er mulig på arbeidsplassen.	Delta på dialogmøte 2 i regi av NAV. Du kan be NAV om et tidligere dialogmøte 2. Send inn revidert oppfølgingsplan til NAV senest 1 uke før møtet.	Delta på dialogmøte 3 hvis du blir innkalt. Du kan be NAV om et dialogmøte 3.
Arbeidstakeren Skal samarbeide og medvirke aktivt til å finne løsninger for å komme tilbake i arbeid så snart mulig.	Gi beskjed til arbeidsgiveren om fravær. Si fra om tidspunktet.	Være med på å utarbeide og gjennomføre oppfølgingsplanen. Medvirke til å finne løsninger som bidrar til at du kan komme tilbake til arbeid, dersom dette er mulig.	Delta i dialogmøte på arbeidsplassen, hvis ikke medisinske grunner forhindrer det. Si fra til arbeidsgiveren hvis du ønsker at den som sykmelder deg og/eller andre støttepersoner skal være med på møtet.	Hvis du ikke er i arbeidstaket aktivert innen 8 uker, kreves en utvidet legeerklæring som dokumenterer at det er tungveirende medisinske grunner som hindrer aktivitet.	Delta i dialogmøte 2, hvis du blir innkalt. Du kan be NAV om et tidligere dialogmøte 2. Medvirke til å finne løsninger som bidrar til at du kan komme tilbake i arbeid så snart mulig.	Delta i dialogmøte 3 hvis du blir innkalt. Du kan selv be NAV om et dialogmøte 3. Før utløpet av sykepengeperioden (52 uker) ber du og eventuelt den som sykmelder deg vurdere om det er behov for bistand fra NAV. Det kan også være aktuelt å søke om arbeidsklaringspenger (NAV).
Den som sykmelder Skal motvære til å være helt eller delvis i arbeid, hvis det er medisinsk fornuftig.	Hvis det er nødvendig med fravær utover egenmeldingsperioden, må det skones sykmelding. Løpende vurdere gradert sykmelding.	Fortløpende vurdere gradert (delvis) sykmelding. Motta oppfølgingsplan.	Delta på dialogmøte 1 hvis du blir innkalt. Gi beskjed dersom det foreligger akutt- eller alvorlige forhold ved den arbeidssituasjonen som gjør at du ikke kan delta i møtet.	Vurdere gradert sykmelding. Hvis tungveirende medisinske grunner hindrer at arbeidstakeren kan være i aktivitet, må du dokumentere dette i en sykmelding.	Delta på dialogmøte 2, hvis du blir innkalt. Du kan be NAV om et tidligere dialogmøte 2.	Delta på dialogmøte 3, hvis du blir innkalt. Du kan be NAV om et dialogmøte 3.
NAV Er en støttepart i oppfølgingsarbeidet. Utveksler sykepengesaker. Har ulike arbeidsrettede tiltaksområder. Skal foreta aktuelle vurderinger som kan bidra til arbeidstakers aktivitet. Virksomheter kan få bistand fra NAV arbeidslivssenter på bakgrunn av dokumentert dialog mellom partene i den enkelte virksomhet.				Vurdere om akuttmedisinsk behov er oppfylt og arbeidstakeren fortsatt har rett til sykepenger. Vurdere om det er behov for arbeidsrettet oppfølging fra NAV.	Avholde dialogmøte senest innen 26 uker, med mindre det er åpenbart unødvendig. Vurdere om den som sykmelder skal delta. Innkalle til et tidlig dialogmøte 2 hvis noen ber om det eller hvis NAV mener det er hensiktsmessig. Forberede møte slik at det er framtidsrettet i oppfølgingen.	Innkalle til et dialogmøte 3 hvis noen ber om det eller hvis NAV mener det er hensiktsmessig. Vurdere om det er aktuelt med arbeidsrettet tiltak eller arbeidsklaringspenger så tidlig som mulig, og senest før maksimumsgrensen for sykepenger er nådd.
Tilitsvalgt/ Verneombud	Bidrar til å gjøre sykefraværssarbeid til en integrert del av HMS-arbeidet, gir råd og veiledning til arbeidstaker og bistår i dialogen med arbeidsgiveren. Kan delta på dialogmøter dersom arbeidstakeren ønsker det.					
Bedriftshelsetjenesten	Arbeider forebyggende og kan trekkes inn i oppfølgingsarbeidet. Skal delta på dialogmøter når arbeidsgiveren eller arbeidstakeren ønsker det.					
Arbeidstilsynet	Veileder og fører tilsyn med virksomheter arbeider forebyggende for å hindre sykdom eller skade og at de har et system for å forebygge og følge opp sykefravær.					

Oppfølging av sykefravær

NBF frokostmøte 06.11.2026

Agenda

1. Bakgrunn
2. Hva har vi gjort og hva har vi oppnådd?
3. Partssamarbeidet
4. Veien videre



Bakgrunn

Bakgrunn

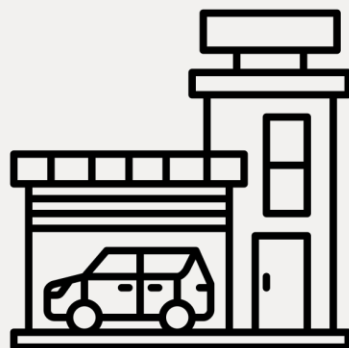
- Bertel O. Steen har i flere år arbeidet tett med NAV, for å sikre inkludering, mestring og arbeidsdeltakelse
- Kundesenteret har inngått et nytt samarbeid med NAV og poliklinikken «[HelseArbeid](#)» på Ahus der målet er å utvikle et inkluderende arbeidsmiljø hvor ansatte kan være på jobb til tross for helseplager



Om Bertel O. Steen Kundesenter



- . 69 ansatte
- . Lørenskog og Trondheim
- . Gjennomsnittsalder 36 år



- . Verkstedhenvendelser
- . Telefon, nett, mail, chat, SoMe og app
- . 36 forhandlere
- . 6 bilmerker





Telefon

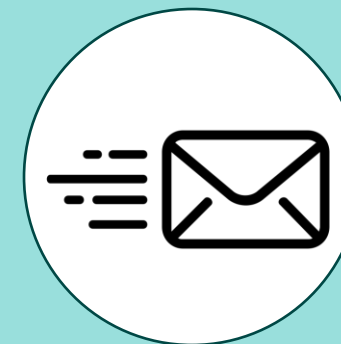
370 000 innkomne anrop
27 000 utgående anrop

Totalt besvarte anrop:
397 000



Online booking

Totalt løste online booking:
68 000



Mail/web

110 000 mail/nettskjema
20 000 chat i app
40 000 serviceleads
4 000 SoMe-kommentarer

Totalt antall skriftlig henv.:
174 000

Total antall henvendelser 2024:
639 000

**Hva har vi gjort og hva har vi
oppnådd?**

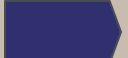
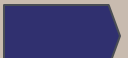
Mål med deltakelse i HelselArbeid

“HelselArbeid markerer starten på et langsiktig fokus på helse og arbeidsevne. Ved å styrke bevisstheten rundt egen tilpasning, medvirkningsplikt og dialog med leder skaper vi et arbeidsmiljø der flere kan stå i jobb, trives og mestre – også når utfordringer oppstår”

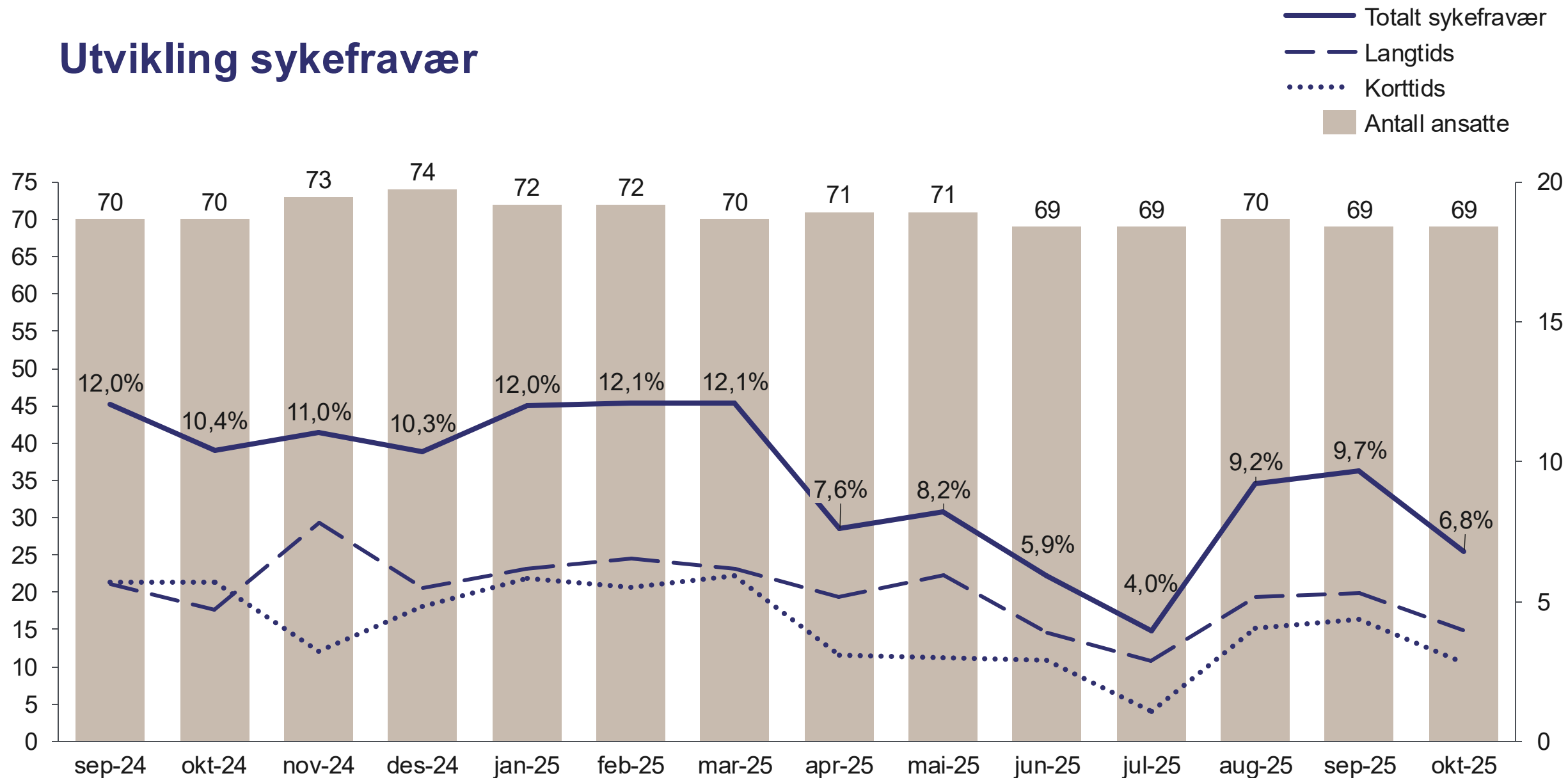
Opplæring til medarbeidere og ledere med god involvering

- God informasjon til alle medarbeider gitt i forkant av oppstart
- Verneombudet og ansattrepresentanten har hatt en nøkkelrolle i dette arbeidet
- Opplæringen er delt i tre moduler
 - Muskel/skjelettplager og inkludering på arbeidsplassen
 - Smerte-mestring og arbeidsmiljø
 - Arbeid og psykisk helse
- Samarbeidsmøter med leder, verneombud og ansattrepresentant etter hver modul
- Opplæring for ledere, verneombud og ansattrepresentanter innen sykefraværsoppfølging og tilrettelegging fra IA/NAV
- Anonym undersøkelse til de ansatte underveis
- Ukentlige oppfølgingssamtaler med mer fokus på trivsel og arbeidsmiljø

Tidslinje gjennomføring

Activity	jan	feb	mar	apr	mai	jun
Mål og planleggingsmøte						
Modul 0 Presentasjon ledere						
Modul 1 Muskel/skjelett						
Modul 1 Muskel/skjelett runde 2						
Samarbeidsmøte Partsgruppa						
Modul 2 Smertemestring/miljø						
Modul 2 Smertemestring/miljø runde 2						
Sendte ut undersøkelse til de ansatte						
Samarbeidsmøte Partsgruppa						
Modul 3 Arbeid og psykisk helse						
Modul 3 Arbeid og psykisk helse runde 2						
Samarbeidsmøte Partsgruppa						
Opplæring sykefraværsoppfølging for lederne						

Utvikling sykefravær



Status nå

- Sykefraværet er på vei ned, vi har færre langtidssykmeldte
- Ansatte bidrar til bedre løsninger for å kunne stå i arbeid og mer bevisst på medvirkningsplikten
- Ledere er tryggere i rollen sin og kravene som stilles i oppfølgingsarbeidet
- Forenklet sentral sykefraværsrutine
- Alle nyansatte får god gjennomgang av sykefraværsrutiner og forventninger knyttet til medvirkning

Partssamarbeid

Medvirkning/involvering-eierskap

- . Mindre overraskende sykemeldinger
- . Mer forutsigbarhet underveis i sykefraværet

Samarbeid mellom verneombud og ansattrepresentant



- Verneombud og ansattrepresentant har jobbet godt sammen med å skape tillitt blant de ansatte, de ansatte har kommet til oss med både stort og smått
- Om det har vært problemstillinger relatert til sykefravær, arbeidsmiljø eller behov for andre bønner til kaffemaskinen, så har vi vært tilstede, lyttet og forsøkt så godt det lar seg gjøre å finne svar og løsninger

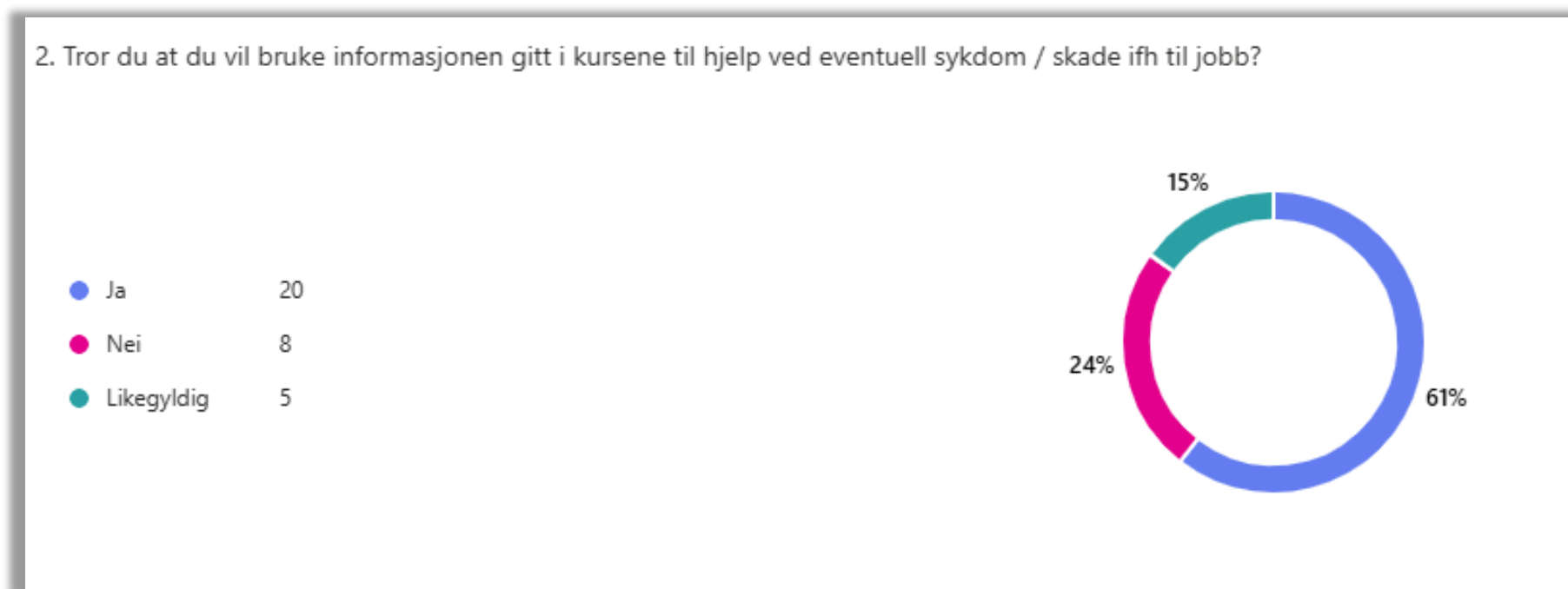
Undersøkelse sendt ut til ansatte

- Verneombud og ansattrepresentant sendte ut undersøkelse via Microsoft Forms til de ansatte ca midtveis i HelselArbeid (11 spørsmål)
- Blant annet spørsmål om hva de syntes så langt om prosjektet



Undersøkelse sendt ut til ansatte

- De fleste virket positive til prosjektet og satte pris på å få litt ny input



Undersøkelse sendt ut til ansatte

○. Hva de tenkte om hvordan arbeidsplassen kunne bidra ved deres egen sykdom/skade

8.

Hvordan ønsker du at jobben skal tilrettelegge for akkurat DEG ved evt sykdom / skade?

(25 svar)

- lytte til mine behov ang tilrettelegging, hjemmekontor ved smitte men fremdeles arbeidskraft feks. mindre krevende oppgaver ved hodepine og andre psyksikse plager e.l
- De gangene det har vært nødvendig har det blitt gjort bra :)
- Mulighet for hjemmekontor, transport til og fra jobb, og evt. Hjelpemidler
- Tilby måter å jobbe på som gjør at man kan få gjort noe selv om man er syk/skadet. Man får alltid til noe produktivt som bistår kolleger - flere i dagens samfunn ser på sykdom/skade som en form for ferie og er uberørt av hva som rører seg på kontoret når man selv ikke er der.
- Kommunikasjon og tilrettelegging
- Fokuserer på forebyggende tiltak som kosthold og fysisk aktivitet. Alltid billigere å være i forkant enn på etterskudd.

Veien videre



Tidlig oppfølging

- Tidlig kontakt med ansatte ved sykefravær for å avklare situasjon og behov
- Sikre aktiv deltakelse fra mellomledere, medarbeidere, ansattrepresentanter og verneombud i sykefraværsarbeidet
- Oppretthold åpen og ærlig dialog mellom leder, ansatt og tillitsvalgte



Tilrettelegging

- Kartlegg og gjennomfør nødvendige tilpasninger for å hjelpe ansatte tilbake i jobb
- Arbeid systematisk med å forbedre det psykososiale og fysiske arbeidsmiljøet



Rutiner

- Ha klare rutiner og god dokumentasjon på sykefraværsoppfølging og dialogmøter
- Identifiser risikofaktorer tidlig og implementer tiltak for å hindre nytt fravær
- Opplæring til nyansatte

Følge opp og evaluer sykefraværsarbeidet jevnlig for å sikre kontinuerlig forbedring

Andre aktuelle opplæringstiltak (sentralt)

- Spillopplæring innen sykefraværsoppfølging for ledere
- Webinar innen sykefraværsoppfølging for ledere
- Startpakke med ny sykefraværsmodul
- Etikk og arbeidsreglement med ny sykefraværsmodul
- Kvartalsvise nettverkssamlinger for verneombud
- Verneombud deltar på andre aktuelle opplæringstiltak rundt sykefravær

Bertel .Steen

Dr.Dropin 

Bedrift

Sykefraværsarbeid

«omsorg, ansvar og
samarbeid»

bedrift@drdropin.no



Hvorfor jobbe med sykefravær?

- Sykefraværsarbeid er summen av alt HMS-arbeid
- Sykefraværssordningen vår er basert på forskning
- Koster Norge ca. 70 milliarder kr i året
- Vi må få lavere tall for å bevare dagens ordning
- Mål: mindre fravær – raskere friskmelding

💡 "Sykefraværsarbeid er omsorg"



Sykefravær og helse – hvorfor arbeid er viktig

- Arbeidslivet er helsefremmende
- Helsedirektoratet: arbeid gir livsverdi
- Forskning: arbeidsplassen beskytter mot stress og psykiske plager
- Tilrettelegging = helsegevinst



Roller og ansvar i sykefraværsarbeidet

Sykefraværsordningen vår er misforstått
Manglende rolleforståelse gir høyt fravær
Ingen er mer borte fra jobb enn oss,
Men vi har samtidig best helse på verdensbasis

Viktige roller:

- **Tilretteleggingsplikt (arbeidsgiver)**
- **Medvirkningsplikt (arbeidstaker)**
- **Ikke miste kontakten med arbeidsplassen**

Blir du fortore frisk av å være hjemme?
Konflikt/Sorg?

Felles mål: å komme tilbake så fort som mulig

**Man blir ofte fortore frisk av
å være i jobb med tilrettelegging**



Tilretteleggingsplikt

- Gjennomfør en funksjonsvurdering
- Arbeidsgiver har plikt til å tilrettelegge
- Arbeidsgiver har plikt til å hjelpe ansatte tilbake, så langt det er mulig.
- Arbeidsgiver kan tilrettelegge både på tid og oppgaver
- Tilrettelegging skal være praktisk mulig, og ikke gå ut over andre.
- Dersom tilrettelegging ikke skal vurderes, må man ha en legeerklæring.



Medvirkningsplikt!

- Alle skal bidra til helsefremmende kultur
- Kjenn virksomhetens sykefraværsrutiner
- Ansatte skal bidra med relevant informasjon (Funksjon, funksjonsnedsettelse, restarbeidsevne)
- Lege bestemmer ikke, men gir *råd* – kjenner ikke alltid virksomheten
- Skal du sykemeldes på tid eller oppgaver
- 💬 *"Er man sykmeldt for ryggen, er det ryggen – ikke personen – som er sykmeldt."*
- Kan man jobbe redusert?
- Arbeidsgiver + arbeidstaker finner løsninger sammen



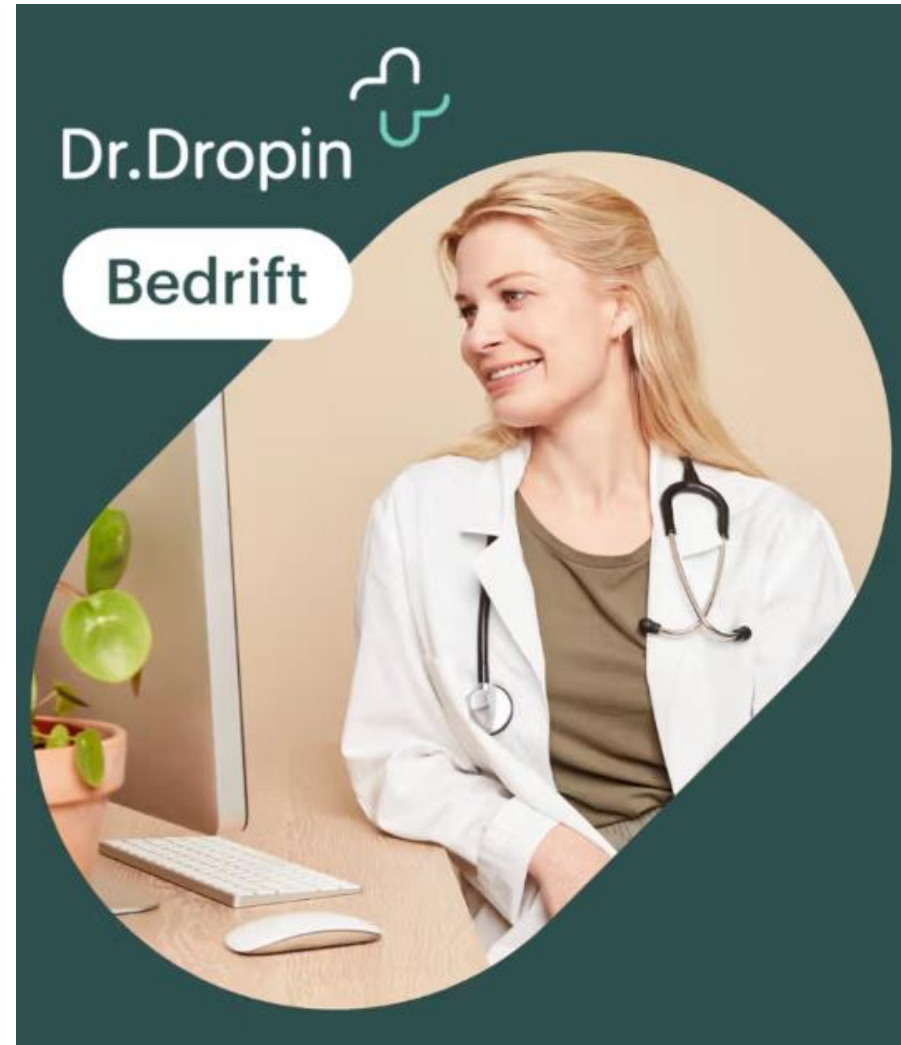
Sykefraværsrutine

- Gi muntlig beskjed om fravær raskt
- Gi leder relevant info og delta aktivt
- Etter egenmelding → sykmelding må foreligge
- Delta i funksjonsvurdering (vi snakker om *funksjon*, ikke *diagnose*)
- **Innen 4 uker:** Oppfølgingsplan
- **Innen 7 uker:** Dialogmøte 1
- **Innen 8 uker:** Aktivitetsplikt
- **Innen 6 mnd:** Dialogmøte 2
- **Innen 10 mnd:** Søke AAP
- **Innen 1 år:** Permisjon eller avslutning



Hjelp og støtte – Bedriftshelsetjenesten kan hjelpe med:

- Utarbeiding av rutiner og maler
- Prosjekter og forebygging
- Lederveiledning
- Opplæring av ansatte
- Deltagelse i oppfølging og dialogmøter
- Kontakt med NAV
- Fortløpende rådgivning





hanna.kinge@drdropin.no
bedrift.drdropin.no



Sørkedalsveien 8, 0369 Oslo



MOB: 93038770



Allerede over 700 påmeldte



Bilbransjens dager

25.-26. nov. 2025

Sikre din plass nå!

Takk for i dag



Heidi Chr. Lund
Leder bærekraft

✉ heidi.lund@nbf.no

📱 92 65 24 64

