

Trivselsundersøkelsen 2026 og sykefraværsoppfølging 24.09.2026



Agenda

Trivselsundersøkelsen 2026

Ved Heidi Chr. Lund, NBF

God og tidlig sykefraværsoppfølging er viktig for å få ned sykefraværet.

Ved Andrine Bjelde Grorud og Christoffer Wenaas,
moment organisasjon og ledelse as



N B F



NHO



Litt praktisk



Om trivselsundersøkelsen

Nytt i årets undersøkelse

- Sykefravær: Kjenner ansatte og mellomledere til sykefraværsrutiner?
- Omstilling: Opplever ansatte informasjon, involvering og trygghet?
- Informasjonsmateriell
- Mulighet til å svare på polsk og engelsk

Hjelp oss å få opp antall svar

Undersøkelsen er ute 13. – 23. oktober

1. Vi sender ut undersøkelsen til daglig leder og HR.
2. Få hjelp av verneombud og tillitsvalgte til å få flere til å svare på Trivselsundersøkelsen
3. Dere kan ta ut egne rapporter, for å bruke i HMS arbeidet.

Bli med og gi bilbransjen en stemme – delta nå!

Norges Bilbransjeforbund (NBF) og Bilimportørenes Landsforening (BIL) gjennomfører en **trivselsundersøkelse** blant ansatte i bilbransjen. Din tilbakemelding er viktig for å bidra til økt innsikt om hva som fremmer trivsel, arbeidsglede og trygghet på arbeidsplassen – og hvordan vi gjør bilbransjen til en attraktiv og foretrukket arbeidsgiver!

Din tilbakemelding er viktig for å:

- Få frem muligheter og utfordringer i bilbransjen
- Gjøre bilbransjen til en enda bedre arbeidsplass
- Styrke bilbransjens omdømme

Sammen skaper vi en trygg, attraktiv og fremtidsrettet bilbransje!

Beste hilsen,
Norges Bilbransjeforbund og Bilimportørenes Landsforening

PS: Undersøkelsen tar bare noen minutter, og alle dine tilbakemeldinger er selvsagt 100% anonyme.

Możesz również odpowiedzieć po **polsku**; kliknij kod QR.

You can also answer in **English**; click on the QR code

Scann
QR-koden
og delta nå:



SKRIV INN VÅRT
ORG. NUMMER:



Sykefraværsoppfølging

Webinar 24. september 2026

Hvorfor vi bør være opptatt av sykefraværsarbeid



Omtanke for den enkelte



Hensyn til fellesskapet



Sykefravær er kostbart



Forebygging og tidlig håndtering nytter

I dag skal vi svare på følgende 3 spørsmål

**Hva er det viktigste
vi kan gjøre for å
redusere
sykefraværet?**

**Hvordan kan jeg
drive god
sykefraværsoppfølgi
ng?**

**Hva kan jeg spørre
om og ikke?**



I dag skal vi svare på følgende 3 spørsmål

1

**Hva er det viktigste
vi kan gjøre for å
redusere
sykefraværet?**

Hvordan kan jeg drive
god
sykefraværsoppfølgin
g?

Hva kan jeg spørre
om og ikke?



Det viktigste sykefraværsarbeidet skjer før sykmeldingen

Hva er det viktigste vi kan gjøre for å redusere sykefraværet?

- 35 % av sykefraværet er **arbeidsrelatert**
- Det er dette arbeidsgiver i størst grad kan **påvirke**
- Virksomheter med **dårlig arbeidsmiljø** har større sannsynlighet for høyere sykefravær



Systematisk arbeidsmiljøarbeid er det viktigste alle virksomheter bør gjøre for å redusere sykefravær

- Kartlegge
- Utvikle tiltak
- Gjennomføre og evaluere tiltak

**Individer er
sykemeldte, men
årsaken(e) kan ligge
på ulike nivåer**



Organisasjon og
struktur



Gruppe og
miljø



Individ

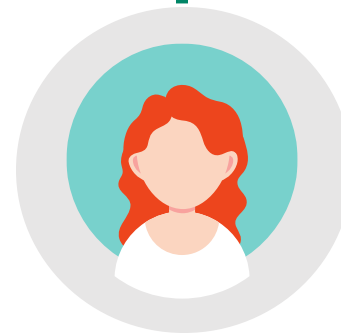
Forebygging av sykefravær skjer på ulike nivåer



Organisasjon og struktur

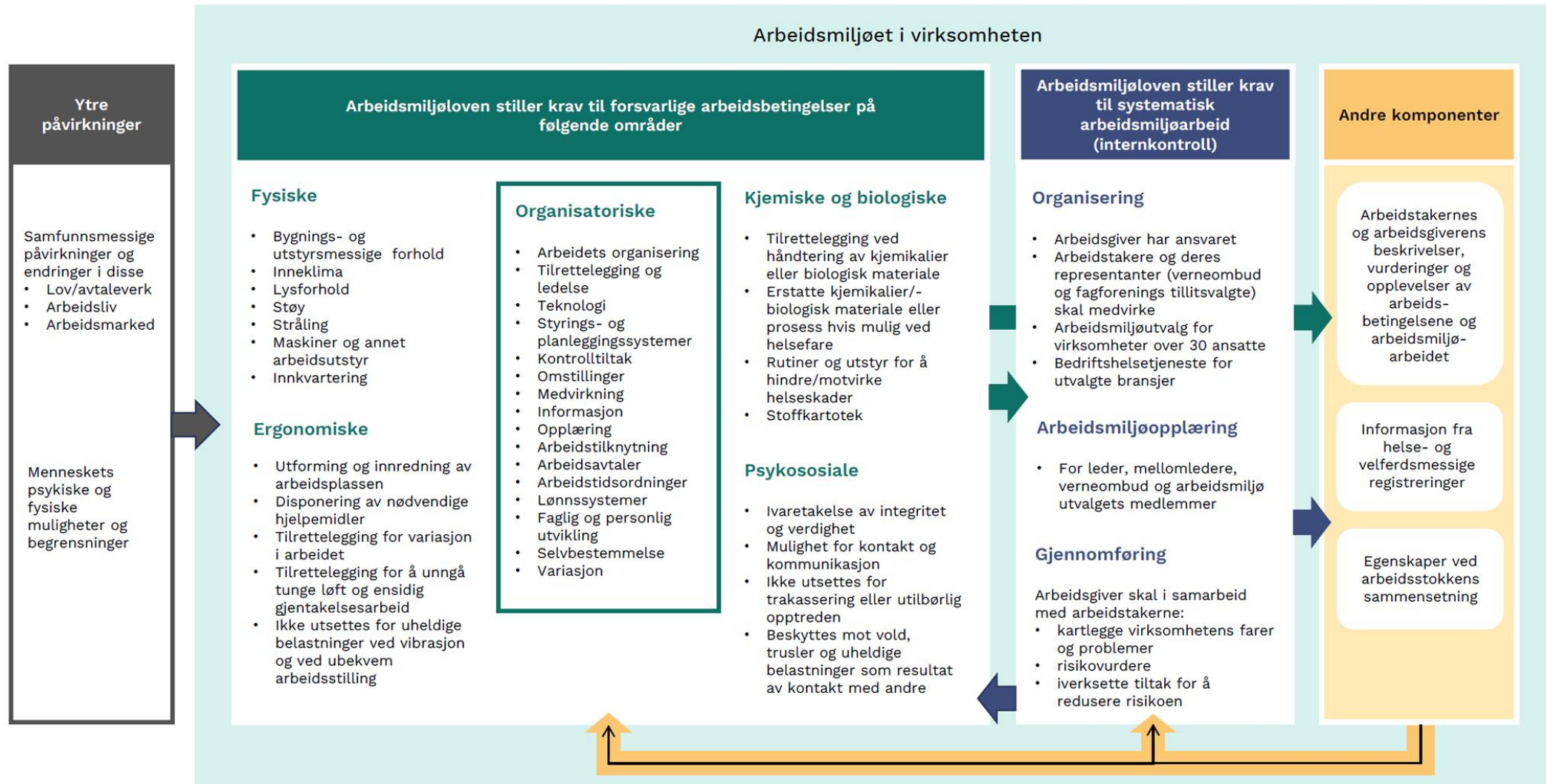


Gruppe og miljø



Individ

Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell – inngangsdører til vurdering av arbeidsmiljø



Sykefravær i bilbransjen

Hva er det viktigste vi kan gjøre for å redusere sykefraværet?

- Bilbransjen er variert
- Forhandlere og importører:
 - **Psykososialt**
 - F.eks. rollekonflikter
- Verksteder, bilpleie:
 - **Kjemisk, fysisk og ergonomisk**
 - F.eks. utsatt for støv, røyk, gass eller damp
 - F.eks. tungt fysisk arbeid
 - **Psykososialt:**
 - F.eks. tidspress



50% arbeider hos en forhandler (inkl merkeverksted), 14% hos en importør, 14% ved et frittstående verksted, 10% med tyngre kjøretøy, 1% med bilpleie, 10% med «Annet»

Det er et potensiale i bilbransjen når det kommer til å forebygge sykefravær gjennom arbeidsmiljø

Hva er det viktigste vi kan gjøre for å redusere sykefraværet?

66 %

Kun 66 % opplever at systematisk arbeid for et godt sosialt arbeidsmiljø er tilstede i stor eller svært stor grad

20-30 %

opplever at viktige arbeidsmiljøfaktorer som har sammenheng med sykefravær er i liten grad tilstede

10 %

De 10 % med dårligst opplevde arbeidsmiljøet har over dobbelt så stor sannsynlighet for å ha vært sykmeldt ila året

Noe sykefravær er uunngåelig – *livet skjer*

Forpliktelse til å jobbe aktivt for å forhindre og håndtere sykefravær som skyldes uheldig belastning på jobb

Forpliktelse til å jobbe aktivt for å håndtere og redusere varighet av fravær som skyldes andre forhold

I dag skal vi svare på følgende 3 spørsmål

2

Hva er det viktigste vi
kan gjøre for å
redusere
sykefraværet?

**Hvordan kan jeg
drive god
sykefraværsoppfølgi
ng?**

Hva kan jeg spørre
om og ikke?

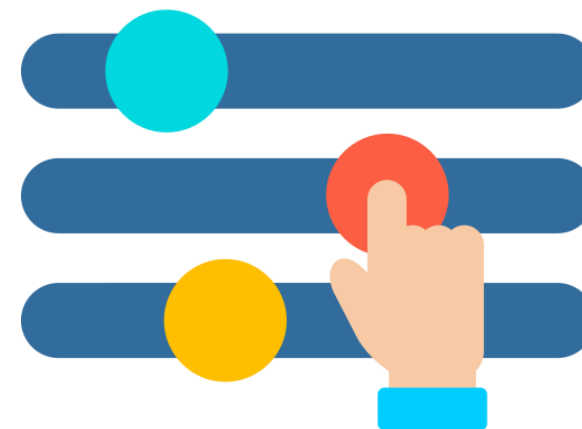


«Miksebord-modellen» i tilretteleggingsarbeidet

Hvordan kan jeg drive god sykefraværsoppfølging?

- Arbeidstid/sted
- Tempo
- Omfang/antall oppgaver
- Relasjoner og samarbeid
- Eksponering
- Komplexitet
- Variasjon
- Komfortsone
- Nye oppgaver
- Tidsfrister
- Struktur og pauser
- Fleksibilitet
- Støtte og hjelp
- Forutsigbarhet og behov for kontroll
- Lønnsmodell

Arbeid er god og viktig medisin!



Tidlig handling øker handlingsrommet

Hvordan kan jeg drive god sykefraværsoppfølging?



**Kartlegge
arbeidsevne og
vurdere muligheter
for tilrettelegging**



**Tydeliggjøre
forventninger om
videre dialog og
oppfølging**



**Uttrykke omsorg
og omtanke for
den sykemeldte**



Tips til sykefraværsdialogen

Hvordan kan jeg drive god sykefraværsoppfølging?

Før samtalen:

- Forbered deg godt
- Ta utgangspunkt i observasjoner og objektive fakta, ikke synsing og antakelser
- Vurder tid/sted
- Reflekter over egne holdninger

Underveis i samtalen:

- Være tydelig på formål
- Still åpne spørsmål
- Løft frem ressurser og støtte
- Vær empatisk og lyttende
- Gi rom for følelser og reaksjoner
- Være tydelig på prosess og forventninger
- Avtal oppfølgingsprat

Etter samtalen:

- Send oppsummering fra samtalen
- Følg opp det som er avtalt
- Hold kontakten



Typiske utfordringer i sykefraværsarbeid

Hvordan kan jeg drive god sykefraværsoppfølging?

- «Lege før leder»
- Manglende forståelse for rettigheter og plikter
- Leder tar ikke kontakt/har ikke kapasitet til å følge opp
- Mangel på systemer for å dokumentere og følge opp
- Vanskelig relasjon
- Begrenset med muligheter for tilrettelegging
- Arbeidsmiljøutfordringer

I dag skal vi svare på følgende 3 spørsmål

3

Hva er det viktigste vi
kan gjøre for å
redusere
sykefraværet?

Hvordan kan jeg drive
god
sykefraværsoppfølgin
g?

**Hva kan jeg spørre
om og ikke?**



Ansvar og plikter



Arbeidsgive

r

- **Omsorgsplikt**
- **Tilretteleggingsplikt**
- **Styringsrett**
- **Undersøkelses- og aktivitetsplikt**
- **Dokumentasjonsplikt**

- Skape trygghet, tillit og dialog
- Tilrettelegge arbeidsoppgaver
- Samarbeid med andre ved behov
- Dokumentere og kommunisere tydelig



Arbeidstake

r

- **Lojalitetsplikt/lydighetsplikt**
- **Medvirkningsplikt**
- **Informasjonsplikt**
- **Aktivitetsplikt**

- Bidra etter beste evne til å finne en løsning
- Kommunisere tydelig rundt «restkapasitet», muligheter og behov
- Samarbeide med aktuelle parter



5 typiske spørsmål vi får fra ledere og HR

1. Har jeg lov til å ringe en medarbeider som er sykmeldt?
2. Hva gjør jeg hvis medarbeideren ikke svarer?
3. Hva sier jeg hvis kolleger spør hvorfor noen er borte?
4. Hvor langt må jeg gå i å tilrettelegge?
5. Hva har jeg egentlig lov til å spørre om?

Hva du kan og ikke kan spørre om

- ✓ Hvilke arbeidsoppgaver kan du utføre nå?
- ✓ Hvilke oppgaver er vanskelige å utføre?
- ✓ Er det noe vi kan endre eller tilrettelegge på arbeidsplassen?
- ✓ Kan andre eller alternative arbeidsoppgaver fungere?
- ✓ Kan endringer i arbeidstid, tempo eller arbeidssted hjelpe?
- ✓ Hvordan bør arbeidsdagen se ut for at du skal kunne være helt eller delvis i jobb?
- ✓ Er det spesielle arbeidsbelastninger du bør skjermes fra en periode?
- ✓ Er det forhold på arbeidsplassen som påvirker helsen eller sykefraværet ditt?
- ✓ Hvor lenge tror du fraværet vil vare?
- ✓ Hva kan jeg som leder gjøre for å støtte deg?
- ✓ Hvilke tiltak synes du vi bør prøve først?
- ✓ Er det behov for bistand fra BHT, NAV eller andre?
- ✓ Når bør vi snakke sammen igjen?
- ✗ Hva er diagnosen din?
- ✗ Hva feiler det deg egentlig?
- ✗ Hvilken behandling får du?
- ✗ Hvilke medisiner bruker du?
- ✗ Hva sa legen om sykdommen din?
- ✗ Har du vært hos psykolog/psykiater eller annen behandler?
- ✗ Hva er årsaken til sykdommen din, dersom det innebærer å grave i private helseforhold?
- ✗ Kan jeg få se journalen eller andre medisinske opplysninger?
- ✗ Har du hatt denne sykdommen tidligere?
- ✗ Andre detaljer om privatliv eller helse som ikke er nødvendige for å forstå arbeidsevnen eller tilretteleggingsbehovet.



Arbeid er god medisin!



Trivselsundersøkelsen 2026

- To nye tema: Sykefravær og endringskapasitet
 - Sykefravær: felles spørsmål og til ledere
- Virksomhetsrapporter som verktøy for å jobbe lokalt med tematikken

Har du vært sykemeldt med legemelding i løpet av de siste 12 månedene?

- ☐ Ja
- ☐ Nei
- ☒ Ikke aktuelt/Ønsker ikke å svare

Sykefravær og helse på arbeidsplassen

	I svært liten grad	I liten grad	I noen grad	I stor grad	I svært stor grad	Ikke aktuelt
På min arbeidsplass snakker vi om hvordan vi kan forebygge og redusere sykefravær	1	2	3	4	5	N/A
På min arbeidsplass gjennomfører vi konkrete tiltak for å forebygge og redusere sykefravær	1	2	3	4	5	N/A
Hos oss er det rom for tilrettelegging, slik at ansatte med helseutfordringer kan fortsette å være i jobb	1	2	3	4	5	N/A
Jeg er kjent med hvilket ansvar og hvilke plikter jeg har som arbeidstaker dersom jeg blir sykemeldt	1	2	3	4	5	N/A
Jeg er trygg på at dersom jeg blir sykemeldt, vil min leder følge meg opp på en god måte	1	2	3	4	5	N/A

For ledere: Sykefravær og sykefraværsoppfølging

Har du ansvar for å følge opp sykefravær hos én eller flere ansatte ved din arbeidsplass?

- ☒ Ja
- ☐ Nei

	I svært liten grad	I liten grad	I noen grad	I stor grad	I svært stor grad	Ikke aktuelt
Vi har tydelige rutiner for sykefraværsoppfølging	1	2	3	4	5	N/A
Jeg har mulighet til å tilrettelegge arbeidet for ansatte som ellers ville blitt sykemeldt	1	2	3	4	5	N/A
Jeg har den kompetansen jeg trenger for å følge opp sykefravær på en god måte	1	2	3	4	5	N/A
Jeg har tilstrekkelig tid og kapasitet til å følge opp ansatte som er sykemeldte	1	2	3	4	5	N/A



[Aina Beate Kallak](#)

[Joachim Berge-Bang](#)

[Hans Tore Hagland](#)



Takk for i dag

Har dere spørsmål knyttet til Trivselsundersøkelsen

Heidi Chr. Lund

Leder bærekraft

heidi.lund@nbf.no Mobil: 92652464

Iman Winkelman

Leder for næringspolitikk og analyse

iman@bilimportorene.no Mobil: 97677525

