

18.10.2024

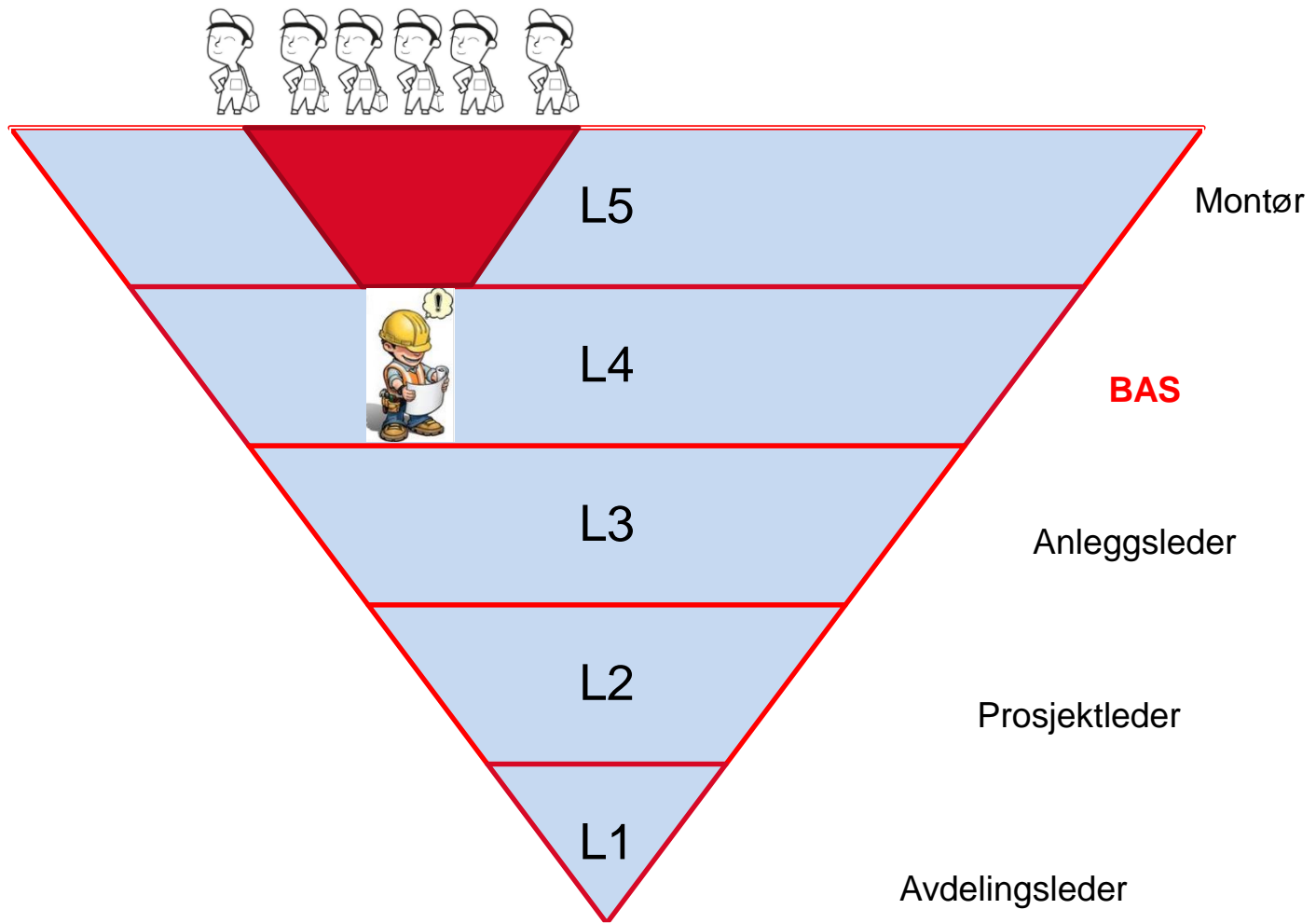
Erfaringer etter opplæring innen
sykefraværsoppfølging og lederopplæring i regi av
NAV Arbeidslivssenteret

Mennesket i fokus, i flere dimensjoner.

- Operativ ledelse i linjen ble målgruppen.
 - Tidligere “HR-oppgave” å følge opp sykefravær, trivsel, avvikende atferd og karriereønsker.
- Bevisstgjøring av 24timers-mennesket.
 - Bort fra den tidligere “tøffe sjargongen”
- Tillitsvalgte og verneorganisasjonen en viktig kanal for samarbeid.



Organisering



Planlegging

- Tillitvalgte og verneombud er viktige ressurser
- Hvilket verktøy skulle vi bruke, ikke miste oversikten/kontrollen
- Hvor mye ressurser kunne vi sette av, prioriteringer
- Forankring i ledergruppen
- Sterk tro på målet!
 - Avdelingsledelsen ble motiverte støttespillere
 - HR prioriterte prosjektet
 - Det ble en rød tråd for all lederopplæring

Utbytte av programmet

- Ny rutine September 2022, Simployer og maler
- Bevisstgjøring:
 - Tilrettelegging – mye tettere dialog og samarbeid om dette
 - Medvirkningsplikt – bevisstgjøring hos begge parter
 - **Oppfølgingsplanen – guiden som forankrer hele samtalen**
 - Gradert sykemelding – henger sammen med alt, og mer brukt
 - Tettere samarbeid med NAV og deres verktøykasse
- Partssamarbeid – større tillit til arbeidsgivers motiver og prosesser
- Vi mener at trivsel er nøkkelordet og bygger alt rundt dette.
- Større bruk og forståelse av Medarbeidersamtalene!

Videre planer

- Programmet fortsetter, ikke «et stunt»!
- Systematisert opplæringen, moduler og håndbøker
- Vurderer e-læring, som oppfriskningskurs, «eksamener, sertifikater»

Sykefraværsutvikling

