

# UNIVERSITETET I OSLO

## Det utdannings- vitenskapelige fakultet

Oppfølging av langtidssykemeldte  
arbeidstakere ved UV

Fagdag i PK-nettverket 8. november 2023



# Langtidssykemeldte som har gått over maksdato

- **Fokus:**

- Veien tilbake til eller fratredelse fra UiO
  - Helt eller delvis

- **Formål:**

- Likebehandling av ansatte
- Samarbeid og medvirkning
  - Leder-ansatt-HR-fraværsgruppen-BHT-tillitsvalgte mfl



- **Ønske:**
  - Jobbe i samme retning
    - Vekt på kommunikasjon
- **Mål:**
  - Avklaring



# Velg en av følgende personer, hva er viktig fra deres ståsted?

- Øvelsen er å ta på seg noen andres briller og forsøke å svare ut fra deres perspektiver
- To og to går sammen. Dere tar på dere brillene til hver deres person:
  - Den sykemeldte studiekonsulenten (nærmer seg 2 år)
  - Kontorsjefen til den sykemeldte studiekonsulenten
- Hva er viktig fra deres ståsted?
- Diskuter i 3-4 minutter

# UVs erfaringer

- Ingen sak er lik!
- Ledere og ansatte kan ha misforstått premisset for ulønnet permisjon
  - Den ansatte er ikke sykemeldt...
  - Jeg trenger ikke å snakke med leder...
- Ansatte gruer seg til å snakke om prognoser
- Ansatte er redde for å miste stillingen
- Ledere har akseptert fraværet som normalen
- Ledere kvier seg for den vanskelige samtalen

# Vi må ha en policy

- Etter maksdato kan det gis permisjon uten lønn totalt inntil 1 år
- Det må vurderes varighet, fortrinnsvis tre måneder av gangen framfor 1 år av gangen
- Det skal være jevnlig dialog om mulighet for å gjeninntre helt eller delvis
- Før det er gått 1 år skal prognose for hel eller gradvis tilbakekomst drøftes og den ansatte må dokumentere mulighet for å komme tilbake i arbeid
- Hvis ikke dokumentert hel eller gradvis tilbakekomst, skal fratredelse fra stilling drøftes
- Unntaksvis kan det gis lenger permisjon hvis hensiktsmessig

# Velg nå dere selv – hva kan HR bidra med?

- Dere sitter sammen med nærmeste leder – kontorsjefen og skal planlegge et møte med studiekonsulenten og en av flere: BHT, tillitsvalgt, lege m.fl.
  - Hva kan du som HR-ressurs bidra med?
  - Hvordan vil du støtte kontorsjefen?
- Diskuter to og to i 3-4 minutter

# God erfaring med dialog og drøftingsmøter

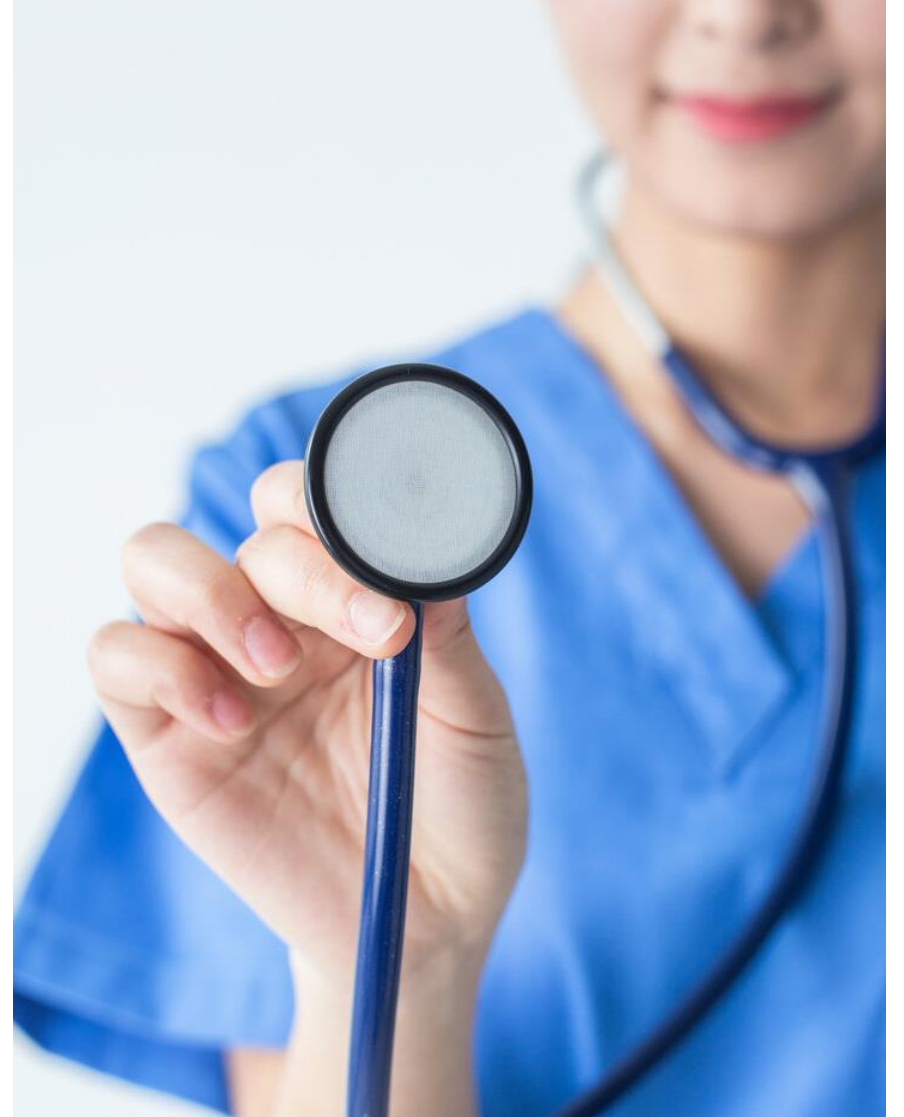
- Leder er møteleder
- HR bistår leder
  - Vi ønsker å ha med lege for å snakke om prognoser
  - Vi ønsker å ha med tillitsvalgte
  - Vi kan gjerne involvere NAV, BHT mv
- HR presenterer policy/praksis på en ufarliggjørende måte og informerer:
  - Deltidsansattes rett til utvidet stilling
  - Fornyet rett til lønn under sykdom (når man på nytt fyller en (deltids)stilling)
  - Det positive med å fylle og mestre en deltidsstilling vs å ikke mestre en heltidsstilling



# Få med!

På sitt beste kan de alle løse opp i situasjonen

- BHT goes without saying 😊
  - Partsnøytral, konfidensiell mv
- Tillitsvalgte
  - Ha gjerne formøte/samtaler
- Lege/behandler
  - Understrek viktigheten av en faglig vurdert prognose og ansvarliggjør lege – hva er prognosene?
- NAV
  - Lønnstilskudd, coaching-tilskudd, utprøving



# Hvorfor er dette viktig?

Det handler blant annet om:

- **Mennesker**
  - Det er en skjebne bak hver historie
- **Ansatte**
  - Den som er fraværende
  - Den som er vikar
  - Kollegaene
- **Ansettelsesforhold**
  - Den sykemeldte
  - Midlertidig ansettelse (vikar)
- **Arbeidsmiljø (hvordan vi planlegger, organiserer og gjennomfører arbeid)**
  - De som er en del av administrasjonen/teamet påvirkes av fraværet
- **Ledelse**
  - Oppgavene skal løses og de ansatte følges opp

# Hva er det beste du vil ta med fra dagens økt?

Du har hørt fra GRUF-fraværsgruppen, BHT og UV

- Hva vil det være og hvorfor?
- Tenk 1 minutt alene

**Noen som har lyst  
til å dele i plenum?**



▪ Takk for meg 😊