

Oppfølging av sykmeldte

Ofte er det mulig å være helt eller delvis i arbeid hvis arbeidet blir tilrettelagt. Jo tidligere man kommer i gang, desto større er sjansen for å komme raskt tilbake til arbeid.

Arbeidsgiver har hovedansvaret for å tilrettelegge og følge opp sykmeldte på arbeidsplassen, og arbeidstaker plikter å medvirke til å finne løsninger som hindrer unødig langvarig sykefravær. Sykmelder og NAV har også roller i oppfølgingsarbeidet.

Viktige milepæler

Senest innen 4 uker skal arbeidsgiver lage en oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidstaker, bortsett fra i tilfeller hvor det er åpenbart unødvendig.

Senest innen 7 uker skal arbeidsgiver innkalle arbeidstaker som er helt sykmeldt til et dialogmøte, med mindre det er åpenbart unødvendig. Møtet skal avholdes for arbeidstakere som er gradert sykmeldt hvis arbeidsgiver, arbeidstaker eller sykmelder mener det er hensiktsmessig. Ved behov kan andre aktører, som for eksempel sykmelder, bedriftshelsetjenesten, NAV og/eller tillitsvalgt/verneombud delta. Arbeidstaker må samtykke dersom sykmelder innkalles.

Innen 8 uker: For fortsatt å ha rett til sykepengene med 100 prosent sykmelding,

må sykmelder dokumentere at det foreligger tungtveiende medisinske grunner som hindrer at arbeidstaker kan være i arbeidsrelatert aktivitet.

Senest innen 26 uker skal NAV-kontoret innkalle arbeidstaker og arbeidsgiver til dialogmøte 2. Begge parter har møteplikt. Sykmelder skal delta hvis NAV mener det er hensiktsmessig. Arbeidsrettede tiltak skal vurderes. Alle parter kan be om at dialogmøte 2 blir gjennomført tidligere.

Ved behov kan alle parter be om at NAV innkaller til et dialogmøte 3.

Senest innen 1 år, som er maksimal tid for sykepengene, skal NAV-kontoret på ny vurdere rettigheter og behov for arbeidsrettede tiltak.

Er dere en IA-virksomhet?

Da har dere tilgang til:

Egen kontaktperson ved NAV Arbeidslivssenter

Kontaktpersonen kan hjelpe med å komme i gang med det systematiske IA-arbeidet, bistå i vanskelige enkeltsaker og bidra til å utløse økonomiske virkemidler. Dette er en gratis bistand til å få på plass en systematikk bedriften er lovpålagt å ha.

Gratis kurs

Som IA-virksomhet får bedriften tilgang på en rekke gratis kurs fra NAV Arbeidslivssenter. Se www.nav.no for mer info.

Økonomiske tilskudd til forebygging og tilrettelegging

IA-virksomheter kan søke om forebyggings- og tilretteleggingstilskudd for å dekke utgifter i forbindelse med forebyggende tiltak for å forhindre sykefravær eller for å tilrettelegge ved sykdom.

Utvidet rett til egenmelding

Ansatte i IA-virksomheter har mulighet til å benytte inntil 24 dager egenmelding i løpet av 12 måneder med en grense opptil 8 dager per fraværstilfelle. Hensikten er å øke oppmerksomheten på fravær som en del av et tillitsforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og redusere besøk hos og sykmelding fra lege når det åpenbart er unødvendig.

IA-arbeid kan bidra til:

• Bedre arbeidsmiljø og redusert sykefravær

Systematisk IA-arbeid innebærer tett samarbeid og god dialog med de tillitsvalgte, med stor vekt på forebygging og god oppfølging av de som blir sykemeldte. Dette bidrar ofte også til et bedre arbeidsmiljø og lavere sykefravær.

• Bedre omdømme

Det å være IA-virksomhet og ha et godt arbeidsmiljø er viktig for omdømmet, ikke minst i forbindelse med rekruttering.

Ikke IA-virksomhet ennå?

Ta kontakt med NAV Arbeidslivssenter i deres fylke eller NAVs arbeidsgivertelefon: 55 55 33 36

Oppfølgingsplan

En oppfølgingsplan er arbeidstakers og arbeidsgivers verktøy, men skal også fungere som en informasjonskanal for sykmelder, NAV og eventuelle andre støttespillere som trekkes inn i oppfølgingsarbeidet.

Oppfølgingsplanen skal inneholde:

- Vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne
- Aktuell tilrettelegging eller tiltak i arbeidsgivers regi, eventuelt med bistand fra NAV
- Plan for videre oppfølging

Arbeidsgiver skal formidle oppfølgingsplanen til sykmelder, og NAV skal ha den hvis den etterspørres eller det er behov for bistand fra NAV.

Arbeidet med planen skal være dynamisk, den skal oppdateres løpende med informasjon i sykefraværsløpet.

Unntak fra oppfølgingsplan

Arbeidsgiver og arbeidstaker skal i fellesskap utarbeide en oppfølgingsplan, dersom det ikke er åpenbart unødvendig. De mest åpenbare situasjonene hvor en plan ikke vil ha noen hensikt, er når det er klart at den sykmeldte ikke kommer tilbake til arbeid, eller når det er klart at arbeidstaker vil komme tilbake uavhengig av eventuelle tilretteleggingstiltak. Det kan også være "åpenbart unødvendig" med en oppfølgingsplan når arbeidstakeren er gradert sykmeldt og kan ha en dialog om oppfølging og tilrettelegging på arbeidsplassen.

Dialogmøter

Dialogmøtene er samtaler med arbeidstaker, arbeidsgiver og eventuelt sykmelder og etter hvert også NAV til stede. Andre aktører som bedriftshelsetjenesten og tillitsvalgt/verneombud kan også delta i dialogmøter. Målet er å snakke sammen om hva som skal til for å hindre at sykefraværet blir unødig langvarig. Sammen skal man se på muligheter og begrensninger. I dialogmøtet oppdateres oppfølgingsplanen. Hvis tidsmangel eller lange avstander gjør det vanskelig å være samlet i samme rom, er det mulig å gjennomføre dialogmøtene som en telefon- eller videokonferanse.

Antall dialogmøter er avhengig av hva som er hensiktsmessig og sykefraværets lengde.

Dialogmøte 1 er arbeidsgivers ansvar og skal avholdes innen 7 ukers sykefravær. Dialogmøte 1 er i utgangspunktet et møte mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, men andre aktører kan innkalles dersom det er hensiktsmessig. Dialogmøtet skal omhandle innholdet i oppfølgingsplanen og avklare om det er aktuelt med tiltak på arbeidsplassen. Det er ikke krav om å avholde dialogmøter ved gradert (delvis) sykmelding, med mindre arbeidstaker, arbeidsgiver eller sykmelder mener det er hensiktsmessig.

Dialogmøte 2 skal avholdes innen 26 ukers sykefravær, og det er NAV som har ansvar for å innkalle til møtet. Hvis én av partene ønsker å framskynde møtet, er det fullt mulig.

Dialogmøte 3 kan avholdes i regi av NAV hvis en av partene ønsker det.

Unntak fra dialogmøte 1

Det er ikke krav om at dialogmøte 1 skal gjennomføres dersom det er åpenbart unødvendig. Eksempler på tilfeller hvor møtet kan være åpenbart unødvendig er:

- Tilfeller med alvorlige sykdomstilstander hvor det kan fastslås at vedkommende arbeidstaker ikke vil være i stand til å vende tilbake til arbeidet.
- Tilfeller der det er åpenbart at arbeidstaker innen kort tid uansett vil vende tilbake til full jobb uten tilretteleggingstiltak.
- Tilfeller der det allerede er iverksatt tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen som fungerer, og det er åpenbart at arbeidstaker uansett innen kort tid vil komme tilbake til full jobb.
- Alvorlige sykdomstilstander hvor årsaken til sykmeldingen er av en slik art at møtet ikke kan gjennomføres på en hensiktsmessig måte. (Det forutsettes i slike tilfeller at møtet avholdes på et senere tidspunkt, hvis mulig.).
- For gradert sykmeldte skal møtet avholdes når arbeidsgiver, arbeidstaker eller sykmelder anser det hensiktsmessig.

Hvis pliktene ikke overholdes

Arbeidstilsynet fører tilsyn med virksomhetenes systematiske HMS-arbeid og hvordan virksomhetene jobber med å redusere sykefravær gjennom oppfølging og tilrettelegging av sykmeldte arbeidstakere. Dersom Arbeidstilsynet avdekker brudd på disse pliktene, kan tilsynet ta i bruk sine ordinære sanksjonsmidler.

Statens helsetilsyn fører tilsyn med at bestemmelsene etter helsepersonelloven overholdes, og vil derfor kunne bruke lovens alminnelige reaksjonsmidler mot leger og andre sykmeldere som ikke bidrar slik loven krever.

NAV kan stoppe arbeidstakers sykepengene dersom arbeidstaker ikke medvirker i henhold til lovverket.

Oppfølging av sykmeldte

Oppdatert juli 2014

Oppfølging av sykmeldte

Arbeidsplassen er den viktigste arenaen for forebygging og oppfølging av sykefravær. Arbeidsmiljøloven og folketrygdloven fastsetter noen plikter, møtearenaer og tidsfrister i oppfølgingsarbeidet. Målet er å unngå unødig langvarige sykmeldinger. Fra 1. juli 2014 er regelverket endret for å gjøre sykefraværsoppfølgingen enklere og mer målrettet.

Tidsfrister, roller og oppgaver	Egenmelding 1-3 dager For IA-virksomheter: 1-8 dager	Sykmelding > 4 uker	Sykmelding > 7 uker	Sykmelding > 8 uker	Sykmelding > 26 uker	Sykmelding > 1 år
Arbeidsgiver Har ansvar for tidligst mulig å legge til rette for at sykmeldt arbeidstaker kan være i aktivitet i virksomheten. Skal kunne dokumentere oppfølgingsarbeidet. Dokumentasjonen oppbevares i virksomheten.	Ha skjema for egenmelding. Ta kontakt med arbeidstaker ved fravær over flere dager.	Utarbeide oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidstaker, med mindre det er åpenbart unødvendig. Sørg for at oppfølgingsplanen formidles til sykmelder senest ved 4 uker. Planen sendes til NAV ved behov for bistand fra NAV.	Ved 100 % sykmelding, avtale dialogmøte 1 med arbeidstaker, med mindre det er åpenbart unødvendig. Ved gradert sykmelding avholdes møtet bare hvis det er hensiktsmessig. Ved behov kan andre aktører, for eksempel sykmelder, bedriftshelse-tjenesten, NAV og/eller tillitsvalgt/verneombud delta. Arbeidstaker må samtykke dersom sykmelder innkalles.		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 selv be NAV om et dialogmøte 3.
Arbeidstaker Skal samarbeide og medvirke aktivt til å finne løsninger for å komme tilbake i arbeid raskest mulig.	Gi beskjed til arbeidsgiver om fravær. Si fra om tidsperspektiv.	Delta i utarbeidelse og gjennomføring av oppfølgingsplan. Medvirke til å finne løsninger som bidrar til at du kan komme tilbake til arbeid, dersom dette er mulig.	Delta på dialogmøte på arbeidsplassen hvis ikke medisinske grunner forhindrer det. Si fra til arbeidsgiver hvis du ønsker at sykmelder og/eller andre støttespillere skal være med på møtet.	Hvis du ikke er i arbeidsrelatert aktivitet innen åtte uker, kreves en utvidet legeerklæring som dokumenterer at det er tungtveiende medisinske grunner som hindrer aktivitet.	Delta på dialogmøtet, med mindre det er medisinske grunner som forhindrer det. Du kan be NAV om et tidligere dialogmøte 2. Medvirke til å finne løsninger som gjør at du kan komme tilbake i arbeid raskest mulig.	Delta på dialogmøte 3 hvis du blir innkalt. Du kan selv be NAV om et dialogmøte 3. Før utløpet av sykepengeperioden (52 uker) bør du og eventuelt sykmelder vurdere om det er behov for bistand fra NAV. Det kan også være aktuelt å søke om arbeidsavklaringspenger.
Sykmelder Skal motivere til å være helt eller delvis i arbeid, hvis det er medisinsk forsvarlig.	Hvis det er nødvendig med fravær utover egenmeldingsperioden, må det skrives sykmelding. Løpende vurdere gradert sykmelding.	Fortøpende vurdere gradert (delvis) sykmelding. Motta oppfølgingsplan.	Delta på dialogmøtet hvis du blir innkalt. Gi beskjed dersom det foreligger ekstraordinære forhold ved din arbeidssituasjon som gjør at du ikke kan delta i møtet.	Hvis tungtveiende medisinske grunner hindrer at arbeidstakeren kan være i aktivitet, må du dokumentere dette i en sykmelding.	Delta på dialogmøtet, hvis du blir innkalt. Du kan be NAV om et tidligere dialogmøte 2.	Delta på dialogmøte 3 hvis du blir innkalt. Du kan selv be NAV om et dialogmøte 3. Vurdere om arbeidstakeren fortsatt er arbeidsufør med behov for andre ytelser fra NAV.
NAV Er en støttespiller i oppfølgingsarbeidet. Utbetaler sykepenger. Har ulike arbeidsrettede virkemidler. Skal foreslå aktuelle virkemidler som kan bidra til arbeidsrelatert aktivitet IA-virksomheter får spesiell bistand fra NAV arbeidslivssenter.		NAV sender informasjonsbrev til alle sykmeldte.		Vurdere om aktivitetskravet er oppfylt slik at arbeidstaker 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 sykmelder skal delta. Innkalle til et tidlig dialogmøte 2 hvis aktørene ber om det eller NAV mener det er hensiktsmessig Forberede møtet slik at tiltak/framdrift kan iverksettes.	Innkalle til et dialogmøte 3 hvis en av aktørene ber om det eller NAV mener det er hensiktsmessig. Vurdere om det er aktuelt med arbeidsrettede tiltak eller arbeidsavklaringspenger så tidlig som mulig, og senest før maksimumsgrensen for sykepenger er nådd.
Tillitsvalgt/Verneombud	Bidrar til å gjøre sykefraværsarbeid til en integrert del av HMS-arbeidet, gir råd og veiledning til arbeidstaker og bistår i dialogen med arbeidsgiver. Kan delta på dialogmøter dersom arbeidstaker ønsker det.					
Bedriftshelsetjeneste	Arbeider forebyggende og kan trekkes inn i oppfølgingsarbeidet. Skal delta på dialogmøter når arbeidsgiver eller arbeidstaker ønsker det.					
Arbeidstilsynet	Veileder og fører tilsyn med at virksomheter arbeider forebyggende for å hindre sykdom eller skade og at de har en plan for oppfølging og tilrettelegging for langtidssykmeldte, herunder arbeidsgivers ansvar for oppfølgingsplan og dialogmøter.					