

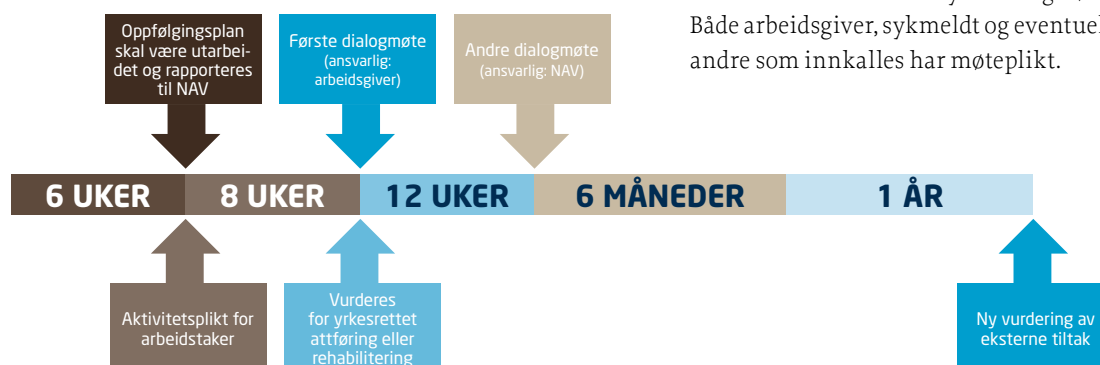
# ARBEIDSGIVERS ANSVAR I SYKEFRAVÆRSARBEIDET

## Ny sykmeldingspraksis

I forbindelse med avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv, er det innført ny sykmeldingspraksis. Lovendringer ble iverksatt fra 1. juli 2004 og 1. mars 2007 og gjelder **alle** arbeidsgivere. Viktige elementer er:

- sykefravær er ikke en privat sak, men en sak mellom arbeidsgiver og arbeidstaker
- diagnosen er fremdeles en privat sak
- den ansatte og legen som sykmelder skal gi arbeidsgiver informasjon om den som er ansatt kan utføre arbeid helt eller delvis til tross for sykdom (funksjonsvurdering)
- arbeidsgiver skal tilrettelegge slik at den ansatte kan komme tilbake der/når det er mulig
- når tilrettelegging i bedriften ikke er mulig og den ansatte ikke kan komme tilbake, skal NAV overta raskere ved for eksempel å igangsette yrkesrettet attføring

Etter Stoltenbergutvalgets rapport 6. desember 2006, må alle norske virksomheter følge denne praksis. Hva som skal gjøres fra involverte parter er konkretisert i aktiviteter, tidsfrister og dokumentasjonskrav. (Egen folder om dette finner du på [www.nho.no/ia](http://www.nho.no/ia))



Arbeidsgiver må kunne **dokumentere** en tettere oppfølging av sykmeldte. Det kreves at arbeidsgiver:

Senest etter 6 uker har utarbeidet en **oppfølgingsplan** for alle som er helt eller delvis sykmeldt. I oppfølgingsplanen må det synliggjøres at alternative oppgaver og tilrettelegging er vurdert og eventuelt prøvd ut.

Oppfølgingsplanen kan etterspørres av NAV og Arbeidstilsynet.

Alle som har vært 100% sykmeldt i 12 uker, skal arbeidsgiver innkalle til **dialogmøte**. Hvis virksomheten har bedriftshelsetjeneste, skal denne innkalles og møte. Hvis arbeidstaker er enig, kalles sykmeldende lege inn til møtet. Alle som innkalles har møteplikt. Konklusjoner fra dialogmøtet skal sendes NAV.

Eksempler på skjemaer arbeidsgiver kan bruke for oppfølging og dokumentasjon, finner du på [www.nho.no/ia](http://www.nho.no/ia)

Ved 100% sykmelding over 6 måneder, skal NAV innkalle til nytt dialogmøte. Både arbeidsgiver, sykmeldt og eventuelt andre som innkalles har møteplikt.



## Dialogen mellom arbeidsgiver og den sykmeldte

Samtaler mellom syke arbeidstakere og arbeidsgiver om arbeidsmulighet ved sykdom, har vist seg å være en suksess i IA-arbeidet. Sykefravær vurderes ikke som et tabubelagt område, og dialog rundt dette vurderes positivt av både arbeidsgivere, arbeidstakere og tillitsvalgte. Dialog om arbeidsmulighet bør starte så tidlig som mulig, gjerne før sykmelding, slik at vurdering av arbeidsmulighet kan formidles til legen. Gode eksempler finnes på [www.nho.no/ia](http://www.nho.no/ia)

## Enkel sjekkliste for samtaler om fravær

Å samtale med en som er syk eller av annen årsak har redusert funksjonsevne, stiller krav til lederen. Vis at du som leder bryr deg om den sykmeldte og ønsker henne/han raskt tilbake til jobb. Hvis samtalen preges av saklighet, respekt og omsorg, er det grunnlag for en god dialog:

- Vis omsorg
- Vær saklig og konkret
- Lytt til den ansatte
- Ikke argumenter eller still diagnose
- Ha forventninger til at den ansatte skal bidra
- Registrer tid for samtale og dokumenter konklusjonene
- Avtal tid for neste samtale

## «Kjøreregler» ved fravær

Ved sykdom som medfører fravær fra arbeid, skal den ansatte:

1. Gi beskjed til nærmeste leder så tidlig som mulig, senest innen arbeidsdagens start.
2. Fulle ut egenmelding første arbeidsdag etter fravær.
3. Ved sykmelding fra lege, levere eller sende denne til arbeidsgiver/nærmeste leder.
4. Tenke gjennom om det er mulig å gjøre andre oppgaver og hva som skal til for at andre oppgaver kan utføres (tilrettelegging) med tanke på samtale om arbeidsmuligheter sammen med leder.
5. Møte til dialogmøte innkalt av arbeidsgiver senest etter 12. uker.
6. Møte til dialogmøte innkalt av NAV senest etter 6 måneder.

Ved fravær fra arbeid, skal lederen:

1. Registrere fravær ved henvendelse fra ansatt.
2. Ta kontakt med den ansatte ifølge avtale.
3. Ta initiativ til og gjennomføre samtale med den ansatte om arbeidsmuligheter.
4. Fulle ut oppfølgingsplan sammen med den ansatte.
5. Sammen med den sykmeldte justere oppfølgingsplanen.
6. Etter 12 ukers fravær uten arbeidsrelatert aktivitet, innkalle til dialogmøte.
7. Møte til dialogmøte innkalt av NAV senest etter 6 måneder.

## Sanksjoner

Sanksjoner mot manglende oppfølging av sykefravær etter nye regler skal skjerpes. Det kan sanksjoneres mot arbeidsgiver, arbeidstaker og mot sykmeldende lege. Arbeidstaker som ikke medvirker, kan miste rett til sykepenger. Arbeidsgiver som ikke gjør sin plikt, kan ilegges dagbøter og leger som ikke følger ny sykmeldingspraksis kan miste retten til å skrive sykmelding.

## Nye virkemidler for å få sykmeldte tilbake i arbeid

Fra 2007 er det en del forsterkede virkemidler for å få sykmeldte raskere tilbake i arbeid, blant annet:

### Tilretteleggingstilskudd

Bedriftene kan søke om tilretteleggingstilskudd for merarbeid ved tilrettelegging og konkret utstyr. Tilskuddet er forbeholdt IA-virksomheter. For 2007 er det satt av 194.3 millioner kroner til dette formålet.

### Kjøp av helsetjenester

Det er satt av 604 millioner kroner til kjøp av helsetjenester for 2007. Dette gjelder både utredning, behandling og rehabilitering. Arbeidslivssentrene har en informasjonsplikt overfor IA-virksomhetene når det gjelder disse midlene.

I tillegg er det satt av 27 millioner kroner for 2007 til kjøp av tjenester i forhold til muskel- og skjelettplager og lettere psykiske lidelser.