

LOVENDRINGER 1. MARS 2007: TETTERE OPPFØLGING AV SYKMELDTE

Det er om å gjøre å komme tidligst mulig i gang med å finne løsninger som hindrer unødig langvarig fravær. Ofte er det mulig å være helt eller delvis i arbeid hvis arbeidet blir tilrettelagt.

Arbeidsgiver har hovedansvaret for tilrettelegging og oppfølging av sykmeldte på arbeidsplassen. Endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven fra 1. mars 2007 forsterker dette ansvaret. Det stilles økte krav til mer aktivitetsorienterte tiltak tidligere i sykmeldingsperioden, og muligheten for kontroll og sanksjoner er større.

Hovedendringene er at arbeidsgiver i enda større grad enn tidligere skal tilrettelegge for og følge opp sykmeldte. Arbeidstaker og lege/sykmelder har fått større medvirkningsplikt:

- Arbeidsgiver skal ta initiativet til å lage en oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidstaker. Planen skal beskrive hva som skal til for at den sykmeldte kan være helt eller delvis i arbeid, og den skal være ferdig senest etter 6 ukers sykmelding. Tidligere var fristen 8 uker. Unntaket er hvis det er åpenbart unødvendig, for eksempel i tilfeller der det er klart at arbeidstaker kan komme tilbake til jobb uten tilrettelegging eller når arbeidstaker høyst sannsynlig ikke vil være i stand til å vende tilbake i arbeid.
- Hvis arbeidstakeren har vært sykmeldt på full tid i 12 uker, skal arbeidsgiver innkalle til et dialogmøte. Hvis arbeidstaker ønsker det, skal legen/sykmelder delta. Finnes det bedriftshelsetjeneste, skal den delta. Målet med møtet er å finne løsninger i virksomheten som kan hjelpe den sykmeldte tilbake i arbeid.
- Hvis sykmeldingen forlenges, skal NAV-kontoret innkalle til et nytt dialogmøte etter senest 6 måneder. Både arbeidstaker og arbeidsgiver er pliktig til å delta, og lege/sykmelder og annet helsepersonell skal delta hvis det er hensiktsmessig.

Regelendringene er en forsterkning av tidligere lovendringer og er i tråd med Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Hovedprinsippet er at arbeidsgiver og arbeidstaker tidligst mulig skal lete etter løsninger som gjør det mulig å være helt eller delvis i jobb. Hvis det er nødvendig med sykmelding, skal lege/sykmelder alltid vurdere deltids sykmelding framfor fulltids sykmelding.

Les mer på nav.no og på arbeidstilsynet.no samt på organisasjonenes hjemmesider for utfyllende informasjon.

HVEM GJØR HVA?

Arbeidsgiver skal

- arbeide systematisk for å forebygge sykdom og skade og tilrettelegge arbeidet for den sykmeldte, eventuelt finne nye oppgaver
- følge opp ansatte i løpet av og i etterkant av en sykdomsperiode
- i samarbeid med arbeidstaker utarbeide en oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid, som skal være ferdig senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeid i 6 uker
- innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen, senest innen 12 uker etter at arbeidstaker har vært helt sykmeldt fra arbeidet. Lege/sykmelder kan delta hvis arbeidstaker ønsker det. Dialogmøtet avholdes på arbeidsplassen, eventuelt på legekantoret. Innkalling må sendes i god tid. Skriftlig melding fra møtet skal sendes NAV-kontoret
- melde fra om eventuelle behov for virkemidler og tjenester fra Arbeids- og velferdsetaten
- delta på dialogmøtet NAV-kontoret innkaller til hvis sykefraværet varer i 6 måneder

Arbeidstaker skal

- tidligst mulig samarbeide med arbeidsgiver om å finne løsninger som hindrer full sykmelding
- delta i utarbeidelsen av oppfølgingsplan
- være innstilt på å gjøre andre arbeidsoppgaver, hvis det ikke er mulig å utføre de vanlige
- delta på bedriftsinterne tiltak som kan bidra til hel eller delvis tilbakeføring til arbeid
- delta på dialogmøter

Lege/sykmelder skal

- motivere, stimulere og gi trygghet for aktivitet på arbeidsplassen når det er medisinsk forsvarlig
- vurdere gradert (det vil si deltids) sykmelding før full sykmelding
- vurdere om det er tungtveiende, medisinske grunner til at arbeidsrelatert aktivitet ikke er mulig
- delta på dialogmøtet som skal foregå senest etter 12 uker, dersom arbeidstaker ønsker det
- hvis det anses hensiktsmessig, delta på dialogmøtet som NAV-kontoret innkaller til hvis sykefraværet har vart i 6 måneder
- uttale seg innenfor de rammene som taushetsplikten legger

Manuellterapeuter og kiropraktorer kan skrive ut sykmelding i opptil 8 uker og er i likhet med leger aktuelle deltakere på dialogmøter.

Bedriftshelsetjenesten skal

- arbeide forebyggende
- delta på dialogmøte etter 12 ukers sykmelding

Tillitsvalgte og verneombud skal

- bidra til å gjøre sykefraværsarbeid til en integrert del av HMS-arbeidet
- når det er hensiktsmessig, gi arbeidstakerne råd og veiledning og bistå arbeidstaker i dialogen med arbeidsgiver og andre
- kan delta på dialogmøtet når arbeidstakeren ønsker det

NAV-kontoret skal

- innhente oppfølgingsplanen senest etter 12 uker, dersom arbeidstakeren fortsatt er sykmeldt. NAV-kontoret kan be om oppfølgingsplanen etter 6 uker
- tidligst mulig vurdere behov for virkemidler fra Arbeids- og velferdsetaten, også yrkesrettet attføring dersom det ikke er mulighet for bedriftsintern attføring. Denne muligheten skal vurderes på ny senest ved utløpet av sykepengeperioden, som er ett år
- avholde et dialogmøte mellom den sykmeldte arbeidstaker og arbeidsgiver senest etter 6 måneders sykmelding, unntatt når det er åpenbart unødvendig. Lege eller annet helsepersonell skal delta hvis det er hensiktsmessig

Arbeidstilsynet skal

- veilede og føre tilsyn med at virksomheter driver et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid som hindrer at forhold ved arbeidet eller arbeidsplassen forårsaker sykdom eller skade
- føre tilsyn med at arbeidsgiver har en plan for oppfølging og tilrettelegging for langtidssykmeldte og kontrollere at de faktisk gjennomfører dette
- føre tilsyn med at de virksomheter som er pålagt bedriftshelsetjeneste har dette og at denne brukes på en hensiktsmessig måte
- føre tilsyn med at virksomheter tilrettelegger arbeidsforhold etter den enkelte arbeidstakers alder, arbeidsevne osv., slik at sykdom og skade kan forebygges lenge før det blir behov for fravær

VIKTIGE AVTALEPUNKTER

Etter senest 6 uker skal arbeidsgiver lage en oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidstaker, bortsett fra i tilfelle hvor det åpenbart er unødvendig. Oppfølgingsplanen skal inneholde

- en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne
- aktuell tilrettelegging og tiltak i arbeidsgivers regi
- eventuelt behov for ekstern bistand
- plan for videre oppfølging

Oppfølgingsplanen kan innhentes av NAV-kontoret.

Etter 8 uker må legen fyller ut utvidet legeerklæring. Det må dokumenteres hvis det foreligger tungtveiende, medisinske grunner som hindrer aktivitet.

Etter senest 12 uker skal arbeidsgiver innkalle til et dialogmøte, der også lege eller annet helsepersonell skal delta hvis arbeidstaker og eventuelt også arbeidsgiver ønsker det. Bedriftshelsetjenesten (BHT) skal være representert på møtet, dersom virksomheten har BHT. NAV-kontoret skal innhente (eventuelt revidert) oppfølgingsplan og motta skriftlig melding fra møtet.

Etter senest 6 måneder skal NAV-kontoret innkalle arbeidstaker og arbeidsgiver til et nytt dialogmøte. Alle parter har møteplikt. Lege eller annet helsepersonell skal delta hvis det er hensiktsmessig. NAV-kontoret skal vurdere om det kan være aktuelt med yrkesrettet attføring.

Etter senest 1 år, som er maksimal tid for sykmelding/sykepenger, skal NAV-kontoret på ny vurdere rettigheter og behov for tiltak, for eksempel yrkesrettet attføring.

LOVENDRINGER 1. MARS 2007: TETTERE OPPFØLGING AV SYKMELDTE



LOVENDRINGER 1. MARS 2007; TETTERE OPPFØLGING AV SYKMELDTE

Arbeidsplassen er den viktigste arenaen for forebygging og oppfølging av sykefravær. Arbeidsmiljøloven og folketrygdløven har fastsatt noen møtarenaer og tidsfrister for virksomhetens oppfølging av sykmeldte. Unntaket er hvis det er åpenbart unødvendig.

TIDSRISTER, ROLLER OG OPPGAVER	EGENMELDING 1-3 DAGER For IA-virksomheter: 1-8 DAGER	SYKMELDING > 6 UKER	SYKMELDING > 8 UKER	SYKMELDING > 12 UKER	SYKMELDING > 6 MND	SYKMELDING > 1 ÅR
ARBEIDSGIVER <ul style="list-style-type: none"> • Har ansvar for tidligst mulig å legge til rette for at sykmeldt arbeidstaker kan være i aktivitet i virksomheten 	<ul style="list-style-type: none"> • Ha skjema for egenmelding • Ved fravær over flere dager: Ta kontakt med arbeidstaker 	<ul style="list-style-type: none"> • Utarbeide oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidstaker Planen skal inneholde <ul style="list-style-type: none"> • vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne • aktuell tilrettelegging eller tiltak i arbeidsgivers regi, evt. med virkemidler fra Arbeids- og velferdsetaten • plan for videre oppfølging 	<ul style="list-style-type: none"> • Delta på dialogmøte med arbeidstaker og bedriftshelsetjeneste, evt. lege/sykmelder Dialogmøtet skal omhandle innholdet i oppfølgingsplanen og avklare om det er aktuelt med tiltak på arbeidsplassen. NAV-kontoret skal ha tilsendt skriftlig melding fra møtet 	<ul style="list-style-type: none"> • Innkalle til dialogmøte med arbeidstaker og bedriftshelsetjeneste, evt. lege/sykmelder Dialogmøtet skal omhandle innholdet i oppfølgingsplanen og avklare om det er aktuelt med tiltak på arbeidsplassen. NAV-kontoret skal ha tilsendt skriftlig melding fra møtet 	<ul style="list-style-type: none"> • Delta på nytt dialogmøte. Her skal det foreligge en beskrivelse av hvilke bedriftsinterne tiltak som er gjennomført, eventuelt om det er vurdert og vist seg umulig å gjennomføre 	
ARBEIDSTAKER <ul style="list-style-type: none"> • Skal samarbeide og bidra til å finne løsninger som reduserer sykefravær 	<ul style="list-style-type: none"> • Gi beskjed til arbeidsgiver om fravær • Si fra om tidsperspektiv 	<ul style="list-style-type: none"> • Informere om egen funksjonsevne og tidsperspektiv på fraværet • Bidra til å finne løsninger som gjør at du kan komme i arbeid raskest mulig • Være innstilt på å gjøre andre arbeidsoppgaver, hvis dette kan bidra til raskere tilbakevending 	<ul style="list-style-type: none"> • Delta på dialogmøte med arbeidsgiver. Legen din eller sykmeldende behandler skal også delta, hvis du ønsker det Det er møteplikt på dialogmøtet, med mindre det er medisinske grunner som forhindrer det 	<ul style="list-style-type: none"> • Delta på dialogmøtet, med mindre det er medisinske grunner som forhindrer det 	<ul style="list-style-type: none"> • I samarbeid med NAV-kontoret vurdere om det er behov for rehabilitering eller yrkesrettet attføring. (Retten til sykepenger bortfaller etter 52 uker) 	
LEGE/ SYKMELDER <ul style="list-style-type: none"> • Er medisinsk ansvarlig • Skal motivere til å være helt eller delvis i arbeid, hvis det er medisinsk forsvarlig 	<ul style="list-style-type: none"> • Hvis det er nødvendig med fravær utover egenmeldingsperioden, må det skrives sykmelding • Løpende vurdere gradert (delvis) sykmelding, evt. aktiv sykmelding 	<ul style="list-style-type: none"> • Skrive utvidet legeerklæring hvor de medisinske grunnene til fraværet er beskrevet og dokumentert 	<ul style="list-style-type: none"> • Delta på dialogmøtet hvis det kommer innkalling. Evt. gi beskjed til arbeidsgiver hvis det er medisinsk utilrådelig 	<ul style="list-style-type: none"> • Delta på dialogmøtet, hvis det er hensiktsmessig 	<ul style="list-style-type: none"> • Vurdere om arbeidstakeren fortsatt er arbeidsufør med behov for andre ytelser fra Arbeids- og velferdsetaten 	
BEDRIFTS-HELSETJENESTE <ul style="list-style-type: none"> • Arbeider forebyggende • Kan trekkes inn i oppfølgingsarbeidet 			<ul style="list-style-type: none"> • Delta i dialogmøter i bedrifter som har denne tjenesten 			
NAV-KONTORET/ ARBEIDS- OG VELFERDSETATEN <ul style="list-style-type: none"> • Er en støttespiller • Utbetaler sykepenger etter arbeidsgiverperioden (som er de 16 første dagene) • Skal foreslå aktuelle virkemidler som kan bidra til arbeidsrelatert aktivitet 	<ul style="list-style-type: none"> • Kan etterspørre oppfølgingsplan • Vurdere kravet om arbeidsrelatert aktivitet • Avgjøre om det fortsatt er grunnlag for rett til sykepenger 	<ul style="list-style-type: none"> • Innhente oppfølgingsplan og motta skriftlig melding fra møtet • Vurdere muligheter for den sykmeldte i eller utenfor virksomheten 	<ul style="list-style-type: none"> • Delta i dialogmøtet 	<ul style="list-style-type: none"> • Innkalle til dialogmøte senest etter 6 måneder. Tema er oppfølgingsplanen og muligheter for løsninger på arbeidsplassen samt om det er behov for rehabilitering eller yrkesrettet attføring 	<ul style="list-style-type: none"> • Vurdere om arbeidstakeren fortsatt er arbeidsufør med behov for andre ytelser fra Arbeids- og velferdsetaten 	<ul style="list-style-type: none"> • Vurdere om arbeidstakeren fortsatt er arbeidsufør med behov for andre ytelser fra Arbeids- og velferdsetaten
TILLITSVALGT/ VERNEOMBUD	<ul style="list-style-type: none"> • Bidrar til å gjøre sykefraværarbeid til en integrert del av HMS-arbeidet, gir råd og veiledning til arbeidstaker og bistår i dialogen med arbeidsgiver. Kan delta på dialogmøter 					
ARBEIDSTILSYNET	<ul style="list-style-type: none"> • 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. Fører også tilsyn med virksomheters bruk av bedriftshelsetjeneste. 					

NAV har en rekke virkemidler som kan bidra til raskere tilbakevending til arbeid ([se nav.no](http://se.nav.no)).

IA-virksomheter får spesiell oppfølging via sin faste kontaktperson ved arbeidslivssenteret i sitt fylke.

