

Mottatt AV 22
22 APR 2007



Hilde Christiansen
Helse Vest RHF
PB 303
4066 STAVANGER

Oslo 16.04.2007

Vår ref.
AUBE/11106

Tettere oppfølging av sykmeldte

Vedlagt oversendes informasjonstrykksak "Tetter oppfølging av sykmeldte". Trykksaken er utarbeidet av partene i arbeidslivet som har inngått intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv sammen med Nav og Arbeidstilsynet.

Brosjyren gir en kortfattet oversikt over viktige tidsfrister og aktiviteter for arbeidsgiver. I tillegg omfatter brosjyren en del praktisk informasjon som følge av lovendringene som ble gjennomført 1. mars 2007.

Dersom du har behov for flere brosjyrer kan du ta kontakt med marianne.sorensen@navo.no.

Vennlig hilsen
Arbeidsgiverforeningen NAVO

Audi Bengtsson
(sign)

ARBEIDSGIVERFORENINGEN NAVO

Postboks 1511 Vika, 0117 Oslo - Besøksadresse: Kronprinsesse Märthas plass 1 - Tlf: 24 05 56 00 - Faks: 24 05 56 01

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 hovedansvar for tilrettelegging og oppfølging av sykmeldte på arbeidsplassen. Endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygden fra 1. mars 2007 foreslår dette annerledes. Det stilles ikke krav til mer aktivt samarbeid mellom i sykmeldingsveilederen, og muligheten for kontroll og anvisninger er større.

Hovedendringen er at arbeidsgiver i enda større grad enn tidligere skal tilrettelegge for og følge opp sykmeldte. Arbeidsstaker og lege/sykmelder har fått større medvirkningsrolle.

- Arbeidsgiver skal ta initiativ til å lage en oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidsstaker. 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 uansvarlig, for eksempel i tilfeller der det er klart at arbeidsstaker kan komme tilbake til jobb uten tilrettelegging eller når arbeidsstaker høyest sannsynlig ikke vil være i stand til å vende tilbake i arbeid.
- Hvis arbeidsstakeren har vært sykmeldt på full tid i 12 uker, skal arbeidsgiver innkalle til et dialogmøte. Hvis arbeidsstaker ønsker det, skal legen sykmelde deretter. 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 arbeidsstaker og arbeidsgiver er pliktig til å delta, og lege/sykmelder og annet helsepersonell skal delta hvis det er hensiktsmessig.

Regelendringen er en forsterkning av tidligere forordninger og er i tråd med intensjonen av ålen om et mer inkluderende arbeidsliv. Hovedprinsippet er at arbeidsgiver og arbeidsstaker 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 delvis 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 arbeidsstaker utarbeide en oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid, som skal være ferdig senest når arbeidsstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeid i 6 uker
- innkalle arbeidsstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen, senest innen 12 uker etter at arbeidsstaker har vært helt sykmeldt fra arbeidet.
- Legesystemet kan delta hvis arbeidsstaker ønsker det. Dialogmøtet avholdes på arbeidsplassen, eventuelt på legekonsult, innkalling må sendes i god tid.
- Skriftlig melding fra møtet skal sendes NAV-kontoret.
- innlede fra om eventuelle behov for virksomhetstilrettelegging og tjenester fra Arbeids- og velferdsetaten
- delta på dialogmøte NAV-kontoret (innkaller til hvis sykfraværet varer i 6 måneder)

Arbeidsstaker 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 bedriftsmøte om tilbakemeldinger som kan bidra til hel eller delvis tilbakeføring til arbeid
- delta på dialogmøte

Legesykmelder skal

- motivere, stimulere og gi trygghet for aktivitet på arbeidsplassen når det er medisinsk forsvarlig
- vurdere gradert (delt ut i deltid) sykmelding for full sykmelding
- vurdere om det er tungtveidende, medisinske grunner til at arbeidsstaker aktivitet ikke er mulig
- delta på dialogmøtet som skal foregå senest etter 12 uker, dersom arbeidsstaker ønsker det
- hvis det anes helsemessig, delta på dialogmøtet som NAV-kontoret innkaller til hvis sykfraværet har vært i 6 måneder
- uttale seg innenfor de rammene som taushetsplikten legger

Manuellarbeidsgiver og konsultanter kan skrive ut sykmelding i opp til 8 uker og et tillegg med leger aktuelle deltakere på dialogmøtet.

Bedriftshelsetjenesten skal

- arbeide forebyggende
- delta på dialogmøte etter 12 ukers sykmelding

Tilrettelegging og verneombud skal

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

NAV-kontoret skal

- innhente oppfølgingsplanen senest etter 12 uker, dersom arbeidsstakeren fortsatt er sykmeldt. NAV-kontoret kan be om oppfølgingsplanen etter 6 uker
- tidligst mulig vurdere behov for virksomhetstilrettelegging og verneombud, også yrkesrettet attføring dersom det ikke er mulig for bedriftsinstrumen attføring. Denne muligheten skal vurderes på ny senest ved utløpet av sykdomsperioden, som er et år
- avholde et dialogmøte mellom den sykmeldte arbeidsstaker og arbeidsgiver senest etter 6 måneders sykmelding, unntatt når det er åpenbart uansvarlig. 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 arbeid 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 arbeidsstakers alder, arbeidsvane osv., slik at sykdom og skade kan forebygges lenge for det bli behov for fravær

VIKTIGE AVTALEPUNKTER

- Etter senest 6 uker skal arbeidsgiver lage en oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidsstaker, bortsett fra tilfelle hvor det er åpenbart at arbeidsgiver oppfølgingsplanen skal innarbeides
- en vurdering av arbeidsstakers arbeidsoppgaver og arbeidsvane
- aktuell tilrettelegging og tilbak i arbeidsgivers regi
- eventuelt behov for ekstra bistand
- plan for videre oppfølging
- Oppfølgingsplanen kan innhentes av NAV-kontoret

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

Etter senest 12 uker skal arbeidsgiver innkalle til et dialogmøte der også lege eller annet helsepersonell skal delta hvis arbeidsstaker og eventuelt også arbeidsgiver ønsker det. Bistått helsepersonell (BHT) skal være representert på møtet, dersom arbeidsgiver har BHT. NAV-kontoret skal møte og eventuelt revidert oppfølgingsplan og eventuelt revidert oppfølgingsplan og eventuelt revidert oppfølgingsplan.

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

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



LOVENDRINGER 1. MARS 2007

TETTERE OPPFØLGING AV SYKMELDTE

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

TIDSFRISTER, 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 Har ansvar for tidligst mulig å legge til rette for at sykmeldt arbeidstaker kan være i aktivitet i virksomheten	- Ha skema for egenmelding - Ved fravær over flere dager: Ta kontakt med arbeidstaker	- Utarbeide oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidstaker - Planen skal inneholde: - vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne - aktuelt tilrettelegging eller tiltak i arbeidsgivers regi, evt. med virkemidler fra Arbeids- og velferdsetaten - plan for videre oppfølging		- 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	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 Skal samarbeide og bidra til å finne løsninger som reduserer sykefravær	- Gi beskjed til arbeidsgiver om fravær - Si fra om tidsperspektiv	- Informere om egen funksjonsevne og tidsperspektiv på fraværet - Bidra til å finne løsninger som gjør at du kan komme i arbeid raskere, mulig - Være innstilt på å gjøre andre arbeidsoppgaver, hvis dette kan bidra til raskere tilbakevending		- 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	Delta på dialogmøtet med mindre det er medisinske grunner som forhindrer det	Samarbeid med NAV-kontoret: vurder om det er behov for rehabilitering eller yrkesrettet attføring (Retten til sykepenger bortfaller etter 5 uker)
LEGE/SYKMELDER - Er medisinsk ansvarlig - 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 (delvis) sykmelding, evt. aktiv sykmelding	Skrive utvidet legeerklæring hvor de medisinske grunnene til fraværet er beskrevet og dokumentert	Delta på dialogmøtet hvis det kommer innkalling. Evt. gi beskjed til arbeidsgiver hvis det er medisinsk utliråd	Delta på dialogmøtet, hvis det er hensiktsmessig	Vurdere om arbeidstakeren fortsatt er arbeidsufor med behov for andre ytelser fra Arbeids- og velferdsetaten
BEDRIFTSHELSETJENESTE - Arbeider forebyggende - Kan trekke inn i oppfølgingsarbeidet				Delta i dialogmøter i bedrifter som har denne tjenesten		
NAV-KONTORET/ARBEIDS- OG VELFERDSETATEN - Er en støttespiller - Utbetaler sykepenger etter arbeidsgiverperioden (som er de 16 første dagene) - Skal foreslå aktuelle virkemidler som kan bidra til arbeidsrelatert aktivitet		Kan etter spørre oppfølgingsplan	- Vurdere kravet om arbeidsrelatert aktivitet - Avgjøre om det fortsatt er grunnlag for rett til sykepenger	- Innhente oppfølgingsplan og motta skriftlig melding fra møtet - Vurdere muligheter for den sykmeldte i eller utenfor virksomheten	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	Maksimumsgrense for sykepenger. Yrkesrettet attføring eller rehabilitering skal vurderes på ny
TILLITSVALGT/VERNEOMBUD	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	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).

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

