

Lovendringer 1. juli 2011:

Tidligere oppfølging av sykmeldte

Ofte er det mulig å være helt eller delvis i arbeid hvis arbeidet blir tilrette- lagt. 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 samarbeide om å finne løsninger som hindrer unødig langvarig sykefravær. Også sykmelder og NAV har roller i oppfølgingsarbeidet.

Lovendringene skal sikre tidligere, tettere og mer forpliktende samarbeid om oppfølging av sykmeldte. Den nye IA-avtalen understreker også betydningen av et godt samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker for å oppnå mer inkluderende arbeidsplasser. Både arbeidsgiver, arbeidstaker og sykmelder har klart definerte oppgaver i oppfølgingsarbeidet:

- Arbeidsgiver skal ta initiativet til å lage en oppfølgingsplan sammen med arbeidstaker senest innen 4 ukers sykmelding. Planen skal beskrive hva som skal til for at den sykmeldte kan være helt eller delvis i arbeid. Unntaket er hvis det er åpenbart unødvendig, for eksempel i tilfeller der det er klart at arbeidstaker kan komme tilbake i jobb uten tilrettelegging eller når det kan fastslås at vedkommende ikke vil være i stand til å komme tilbake til arbeid. Oppfølgingsplanen skal sendes sykmelder.
- Hvis arbeidstakeren har vært sykmeldt helt eller delvis i 7 uker, skal arbeidsgiver innkalle til dialogmøte. Sykmelder skal delta, med mindre arbeidstaker ikke ønsker det, eller det ikke anses hensiktsmessig. Finnes det bedriftshelsetjeneste, skal den delta. Målet er å finne løsninger i virksomheten som kan hjelpe den sykmeldte tilbake i arbeid. Oppfølgingsplanen oppdateres i dette møtet.
- Innen 9 uker skal arbeidsgiver sende oppfølgingsplanen til NAV, sammen med rapporteringsskjema med informasjon om oppfølgingsarbeidet.
- Hvis sykmeldingen forlenges, skal NAV-kontoret innkalle til et dialogmøte 2 senest innen 26 uker. Både arbeidstaker og arbeidsgiver er pliktig til å delta, sykmelder og annet helsepersonell skal delta hvis det er hensiktsmessig. Hvis arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder eller NAV mener det er behov for det, skal dialogmøte 2 framskyndes, og det er mulig å be om et dialogmøte 3.

NAV skal følge opp med sanksjoner overfor de som ikke følger opp sitt ansvar i oppfølgingsarbeidet. Hensikten er å få innarbeidet en oppfølgingskultur hvor alle løser sine oppgaver som forutsatt.

Regelendringene er en del av den felles innsatsen mot et mer inkluderende arbeidsliv.

Viktige avtalepunkter

Etter senest 4 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 skal sendes sykmelder.

Senest innen 7 uker skal arbeidsgiver innkalle til et dialogmøte der også sykmelder skal delta, med mindre arbeidstaker ikke ønsker det, eller det ikke anses hensiktsmessig. Der som virksomheten har bedriftshelsetjeneste (BHT), skal denne være representert på møtet.

Innen 8 uker må legen fyller ut utvidet legeerklæring. Det må dokumenteres hvis

det foreligger tungtveiende, medisinske grunner som hindrer aktivitet.

Innen 9 uker skal arbeidsgiver sende oppfølgingsplan og rapporteringsskjema til NAV.

Senest innen 26 uker skal NAV-kontoret innkalle arbeidstaker og arbeidsgiver til dialogmøte 2. Alle parter har møteplikt. Sykmelder skal delta hvis det er hensiktsmessig. Arbeidsrettede tiltak skal vurderes.

Ved behov kan det innkalles til et dialogmøte 3.

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

Les mer på nav.no

Hvem gjør hva?

Arbeidsgiver skal

- arbeide systematisk for å forebygge sykdom og skade, tilrettelegge arbeidet for den sykmeldte, og eventuelt finne nye oppgaver
- følge opp ansatte i løpet av og i etterkant av en sykdomsperiode
- i samarbeid med arbeidstaker utarbeide en oppfølgingsplan, med mindre dette er åpenbart unødvendig. Planen skal være ferdig senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeid i 4 uker
- innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen. Møtet skal være avholdt innen 7 uker etter at arbeidstaker ble helt eller delvis sykmeldt. Dialogmøtet kan enten avholdes på arbeidsplassen, på sykmelders kontor, eller som telefonmøte. Møtet bør avtales i god tid
- sende oppfølgingsplan og rapporteringsskjema til NAV senest innen 9 ukers sykmelding. Oppfølgingsplanen bør inneholde informasjon om eventuelle behov for virkemidler og tjenester fra NAV
- delta på dialogmøter NAV-kontoret innkaller til

Arbeidstaker skal

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

Sykmelder skal

- motivere, stimulere og gi trygghet for aktivitet på arbeidsplassen når det er medisinsk forsvarlig
- vurdere gradert (det vil si delvis) sykmelding før full sykmelding
- vurdere om det er tungtveiende, medisinske grunner til at arbeidsrelatert aktivitet ikke er mulig
- delta på dialogmøte 1 med arbeidsgiver og arbeidstaker etter eventuell innkalling
- delta på dialogmøter i NAVs regi etter eventuell innkalling
- uttale seg innenfor de rammene som taushetsplikten legger

Bedriftshelsetjenesten skal

- arbeide forebyggende
- bistå ved individuell tilrettelegging og utarbeidelse av oppfølgingsplan
- delta på dialogmøte etter 7 ukers sykmelding

Tillitsvalgte og verneombud skal

- bidra til å gjøre sykefraværarbeid 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

- registrere rapporteringsskjema og oppfølgingsplan fra arbeidsgiver ved 9 ukers sykmelding, og eventuelt sende ut varsel om manglende overholdte plikter
- vurdere behov for virkemidler fra NAV, også arbeidsrettede tiltak dersom det ikke er mulighet for bedriftsintern attføring. Denne muligheten skal vurderes på ny senest ved utløpet av sykepengeperioden, som er ett år
- avholde dialogmøte 2 mellom den sykmeldte arbeidstaker og arbeidsgiver senest innen 26 ukers sykmelding, unntatt når det er åpenbart unødvendig. Sykmelder eller annet helsepersonell skal delta hvis det er hensiktsmessig
- ved behov eller etter forespørsel fra arbeidstaker, arbeidsgiver og/eller sykmelder avholde et dialogmøte 3
- kontrollere om den sykmeldte, arbeidsgiver og sykmelder overholder sine oppfølgingsplikter. Eventuelt iverksette sanksjoner

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 langtidsykmeldte 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

Lovendringer 1. juli 2011:
Tidligere oppfølging av sykmeldte