

Lovendringer 1. juli 2011:

# Tidligere oppfølging av sykmeldte

Arbeidsplassen er den viktigste arenaen for forebygging og oppfølging av sykefravær. Arbeidsmiljøloven og folketrygdloven fastsetter noen møtearenaer, tidsfrister og sanksjoner hvis pliktene i oppfølgingsarbeidet ikke overholdes\*. Dette gjelder uavhengig av om arbeidstaker er helt eller delvis sykmeldt. Målet er å unngå unødig langvarige sykmeldinger. Derfor er det vedtatt nye regler fra 1. juli 2011 om tidligere og tettere oppfølging av sykmeldte.

Tidsfrister, roller og oppgaver	Egenmelding 1-3 dager For IA-virksomheter: 1-8 dager	Sykmelding > 4 uker	Sykmelding > 7 uker	Sykmelding > 8 uker	Sykmelding > 9 uker	Sykmelding > 26 uker	Sykmelding > 1 år
<b>Arbeidsgiver</b> 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"> <li>Ha skjema for egenmelding.</li> <li>Ved fravær over flere dager: Ta kontakt med arbeidstaker.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utarbeide oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidstaker. Planen skal inneholde:               <ul style="list-style-type: none"> <li>vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne</li> <li>aktuell tilrettelegging eller tiltak i arbeidsgivers regi, eventuelt med virkemidler fra NAV</li> <li>plan for videre oppfølging</li> </ul> </li> <li>Oppfølgingsplanen skal sendes sykmelder så snart den er utarbeidet og senest etter fire uker.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avtale dialogmøte 1 med arbeidstaker og bedriftshelsetjeneste, samt helst også sykmelder. Dialogmøtet skal omhandle innholdet i oppfølgingsplanen og avklare om det er aktuelt med tiltak på arbeidsplassen. Oppfølgingsplanen oppdateres og bør sendes sykmelder.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Sende NAV               <ul style="list-style-type: none"> <li>oppdatert oppfølgingsplan og</li> <li>melding om oppfølgingsarbeidet som er gjort (oppfølgingsplan og dialogmøte), samt om sykmelder har vært innkalt til og deltatt på møte</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Delta på dialogmøte 2 i regi av NAV.</li> <li>Sende inn revidert oppfølgingsplan til NAV senest 1 uke før møtet. Planen skal vise hvilke bedriftsinterne tiltak som er gjennomført, eventuelt vært vurdert og vist seg umulig å gjennomføre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eventuelt ta initiativ til og delta på et dialogmøte 3.</li> </ul>
<b>Arbeidstaker</b> Skal samarbeide og medvirke til å finne løsninger som reduserer sykefravær og informere om egen funksjonsevne.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gi beskjed til arbeidsgiver om fravær.</li> <li>Si fra om tidsperspektiv.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medvirke til å finne løsninger som gjør at du kan komme tilbake i arbeid raskest mulig.</li> <li>Være innstilt på å gjøre annet passende eller tilrettelagt arbeid, hvis dette kan bidra til å komme raskere tilbake i jobb.</li> <li>Delta i utarbeidelsen og gjennomføringen av oppfølgingsplan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Delta på dialogmøte med arbeidsgiver og eventuell bedriftshelsetjeneste, hvis ikke medisinske grunner forhindrer det. Sykmelder skal også delta, med mindre du ikke ønsker det.</li> <li>Medvirke til å finne løsninger som gjør at du kan komme tilbake i arbeid raskest mulig.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Delta på dialogmøtet, med mindre det er medisinske grunner som forhindrer det.</li> <li>Medvirke til å finne løsninger som gjør at du kan komme tilbake i arbeid raskest mulig.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eventuelt ta initiativ til og delta på et dialogmøte 3.</li> <li>I forkant av utløpet av sykepengeperioden (52 uker) bør du i samarbeid med NAV og sykmelder vurdere om det er behov for å søke om rehabilitering eller arbeidsrettede tiltak (retten til sykepenge faller bort etter 52 uker).</li> </ul>
<b>Sykmelder</b> Er medisinsk ansvarlig og skal motivere til å være helt eller delvis i arbeid, hvis det er medisinsk forsvarlig.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Hvis det er nødvendig med fravær utover egenmeldingsperioden, må det skrives sykmelding.</li> <li>Løpende vurdere gradert (delvis) sykmelding.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Delta på dialogmøtet slik det er avtalt. Eventuelt gi beskjed til arbeidsgiver hvis det er medisinsk utilrådelig for arbeidstaker å være i aktivitet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Skrive utvidet legeerklæring hvor de medisinske grunnene til fraværet er beskrevet og dokumentert.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Delta på dialogmøtet, hvis du blir innkalt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eventuelt ta initiativ til og delta på et dialogmøte 3.</li> <li>Vurdere om arbeidstakeren fortsatt er arbeidsufør med behov for andre ytelser fra NAV.</li> </ul>
<b>Bedriftshelsetjeneste</b> Skal arbeide forebyggende og kan trekkes inn i oppfølgingsarbeidet.			<ul style="list-style-type: none"> <li>Delta i dialogmøter i bedrifter som har denne tjenesten.</li> </ul>				
<b>NAV-kontoret</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Er en støttespiller og utbetaler sykepenge etter arbeidsgiverperioden (som er de 16 første dagene).</li> <li>Skal foreslå aktuelle virkemidler som kan bidra til arbeidsrelatert aktivitet.</li> <li>Skal sanksjonere hvis arbeidstaker, arbeidsgiver eller sykmelder ikke overholder sine oppfølgingsplikter.</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>Vurdere kravet om arbeidsrelatert aktivitet og om det er behov for arbeidsrettet oppfølging fra NAV.</li> <li>Avgjøre om det fortsatt er grunnlag for rett til sykepenge.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registrere om oppfølgingsplan og registreringsskjema er innkommet og dialogmøte gjennomført.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avtale dialogmøte senest innen 26 uker. Tema er oppfølgingsplanen og muligheter for løsninger på arbeidsplassen, samt om det er behov for rehabilitering eller arbeidsrettede tiltak i regi av NAV.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eventuelt innkalle til et dialogmøte 3. Arbeidsrettede tiltak, eventuelt arbeidsavklaringspenge, skal vurderes før maksimumsgrensen for sykepenge (52 uker) er nådd.</li> </ul>
<b>Tillitsvalgt/ Verneombud</b>	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.						
<b>Arbeidstilsynet</b>	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.						

\*Med mindre det er åpenbart unødvendig, skal det utarbeides oppfølgingsplan og gjennomføres dialogmøter. Unntaksregelen vil gjelde for eksempel hvis arbeidstaker

- høyst sannsynlig vil komme tilbake uten tilrettelegging, eller
- når det kan fastslås at vedkommende ikke vil være i stand til å komme tilbake til arbeid

Hvis pliktene ikke overholdes, vil **arbeidsgiver** kunne ilegges overtredelsesgebyr tilsvarende 6 rettsgebyr (5 160 kroner pr. 1.7.2011) for hvert pliktbrudd, **arbeidstaker** risikerer stans i sykepengene, og **sykmelder** risikerer å bli ilagt et overtredelsesgebyr på tilsvarende 12 rettsgebyr (10 320 kroner pr. 1.7.2011) ved manglende oppmøte på minst 7 dialogmøter. Sykmelder risikerer også å miste retten til å skrive sykmeldinger. Det vil sendes forhåndsvarsel før NAV eventuelt iverksetter sanksjoner.

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 NAV arbeidslivssenter i sitt fylke.

