Sjukefråværsreglar 1. juli 2011:

Tidlegare oppfølging av sjukmelde

Ofte er det mogleg å vere heilt eller delvis i arbeid dersom arbeidet blir lagt til rette. Jo tidlegare ein kjem i gang, dess større er sjansen for å komme raskt tilbake til arbeid.

Arbeidsgivaren har hovudansvaret for å leggje til rette og følgje opp den sjukmelde på arbeidsplassen, og arbeidstakaren pliktar å samarbeide om å finne løysingar som hindrar unødig langvarig sjukefråvær. Også sjukmeldaren og NAV har roller i oppfølgingsarbeidet.

Lovendringane skal sikre tidlegare, tettare og meir forpliktande samarbeid om oppfølging av sjukmelde. Den nye IA-avtalen understrekar også kor viktig det er med eit godt samarbeid mellom arbeidsgivaren og arbeidstakaren for å få til meir inkluderande arbeidsplassar. Både arbeidsgivaren, arbeidstakaren og sjukmeldaren har klart definerte oppgåver i oppfølgingsarbeidet:

- Arbeidsgivaren skal ta initiativet til å lage ein oppfølgingsplan saman med arbeidstakaren seinast innan fire vekers sjukmelding. Planen skal beskrive kva som skal til for at den sjukmelde kan vere heilt eller delvis i arbeid. Unntaket er dersom det er openbert unødvendig. Døme kan vere i tilfelle der det er klart at arbeidstakaren kan komme tilbake til jobb utan tilrettelegging, eller ved alvorlege sjukdomstilstandar. Oppfølgingsplanen skal sendast sjukmeldar.
- Dersom arbeidstakaren har vore sjukmeld heilt eller delvis i sju veker, skal arbeidsgivaren kalle inn til dialogmøte. Unntaket er dersom det heilt tydeleg er unødvendig. Du finn informasjon om unntak nedst på midtsida. Sjukmeldaren skal delta, med mindre arbeidstakaren ikkje ønskjer det, eller det ikkje verkar formålstenleg. Bedriftshelsetenesta skal delta dersom verksemda har ei slik teneste. Målet er å finne løysingar i verksemda som kan hjelpe den sjukmelde tilbake i arbeid. Oppfølgingsplanen blir oppdatert i dette møtet.
- Innan ni veker skal arbeidsgivaren rapportere til NAV om oppfølgingsarbeidet på arbeidsplassen. Både NAV-skjemaet "Rapport om oppfølging av sjukmeld arbeidstakar" og oppfølgingsplanen skal sendast inn. Rapporteringa kan skje elektronisk eller per post.
- Dersom sjukmeldinga blir forlengd, skal NAV kontoret kalle inn til eit dialogmøte 2 seinast innan 26 veker. Både arbeidstakaren og arbeidsgivaren har plikt til å delta, sjukmeldaren og anna helsepersonell skal delta dersom det er formålstenleg. Dersom arbeidstakaren, arbeidsgivaren, sjukmeldaren eller NAV meiner det er behov for det, skal dialogmøte 2 framskyndast, og det er mogleg å be om eit dialogmøte 3.

NAV kan setje i verk sanksjonar overfor dei som ikkje følgjer opp ansvaret i oppfølgingsarbeidet. Formålet er å innarbeide ein oppfølgingskultur der alle løyser oppgåvene sine som føresett. Regelendringane er ein del av den felles innsatsen mot eit meir inkluderande arbeidsliv.

Viktige avtalepunkt

Seinest innan fire veker skal arbeidsgivaren lage ein oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidstakaren, bortsett frå i tilfelle der det heilt tydeleg er unødvendig. Oppfølgingsplanen skal innehalde

- ei vurdering av arbeidsoppgåvene og arbeidsevna til arbeidstakaren
- informasjon om den aktuelle tilrettelegginga og tiltak i regi av arbeidsgivaren
- opplysningar om eventuelt behov for ekstern hjelp
- plan for den vidare oppfølginga

Oppfølgingsplanen skal sendast til sjukmeldaren.

Seinast innan sju veker skal arbeidsgivaren kalle inn til eit dialogmøte der sjukmeldaren òg skal delta, med mindre arbeidstakaren ikkje ønskjer det eller det ikkje blir rekna som formålstenleg. Dersom verksemda har bedriftshelseteneste (BHT), skal denne vere representert på møtet.

Innan åtte veker må legen fylle ut ei utvida legeerklæring. Dersom det ligg føre tungtvegande, medisinske grunnar som hindrar aktivitet, må det dokumenterast.

Innan ni veker skal arbeidsgivaren rapportere til NAV og sende inn rapporteringsskjema og oppfølgingsplan.

Seinast innan 26 veker skal NAV-kontoret kalle inn arbeidstakaren og arbeidsgivaren til dialogmøte 2. Alle partane har møteplikt. Sjukmeldaren skal delta dersom NAV meiner det er formålstenleg. Arbeidsretta tiltak skal vurderast. Ved behov kan det bli kalla inn til eit dialogmøte 3.

Seinast innan eitt år, som er maksimal tid for sjukepengar, skal NAV-kontoret på ny vurdere retten til og behovet for arbeidsretta tiltak.

Les meir på **nav.no**

Kven gjer kva?

Arbeidsgivaren skal

- arbeide systematisk for å førebyggje sjukdom og skade, leggje til rette arbeidet for den sjukmelde og eventuelt finne nye oppgåver
- følgje opp den tilsette i og etter ein sjukdomsperiode
- i samarbeid med arbeidstakaren utarbeide ein oppfølgingsplan, med mindre dette openbert er unødvendig. Planen skal vere ferdig seinast når arbeidstakaren har vore heilt eller delvis borte frå arbeidet i fire veker.
- kalle inn arbeidstakaren til dialogmøte om innhaldet i oppfølgingsplanen. Møtet skal haldast innan sju veker etter at arbeidstakaren blei heilt eller delvis sjukmeld. Dialogmøtet kan anten haldast på arbeidsplassen, på kontoret til sjukmeldaren eller som telefon- eller videomøte. Tidspunkt, stad og form bør avtalast i god tid på førehand.
- sende rapporteringsskjema og oppfølgingsplan til NAV seinast innan ni vekers sjukmelding. Oppfølgingsplanen bør innehalde informasjon om eventuelle behov for verkemiddel og tenester frå NAV.
- delta på dialogmøte som NAV-kontoret kallar inn til

Arbeidstakaren skal

- tidlegast mogleg samarbeide med arbeidsgivaren om å finne løysingar som hindrar full sjukmelding
- delta i utarbeidinga og gjennomføringa av oppfølgingsplanen
- vere innstilt på å gjere anna passande eller tilrettelagt arbeid dersom det ikkje er mogleg å utføre dei vanlege arbeidsoppgåvene
- delta på bedriftsinterne tiltak som kan bidra til heil eller delvis tilbakeføring til arbeid
- delta på dialogmøte

Sjukmeldaren skal

- motivere, stimulere og gi tryggleik for aktivitet på arbeidsplassen når det er medisinsk forsvarleg
- vurdere gradert (det vil seie delvis) sjukmelding før full sjukmelding
- vurdere om det er tungtvegande, medisinske grunnar til at arbeidsrelatert aktivitet ikkje er mogleg
- delta på dialogmøte 1 med arbeidsgivaren og arbeidstakaren etter eventuell innkalling
- delta på dialogmøte i NAV-regi etter ei eventuell innkalling
- uttale seg innanfor dei rammene som teieplikta legg

Bedriftshelsetenesta skal

- arbeide førebyggjande
- hjelpe til ved individuell tilrettelegging og utarbeiding av oppfølgingsplan
- delta på dialogmøte etter sju vekers sjukmelding for å bidra med informasjon om forholda på arbeidsplassen og om tilretteleggingshøva

Tillitsvalde og verneomboda skal

- hjelpe til å gjere sjukefråværsarbeid til ein integrert del av HMS-arbeidet
- når det er formålstenleg, gi arbeidstakarane råd og rettleiing og hjelpe dei i dialogen med arbeidsgivaren og andre
- delta på dialogmøtet når arbeidstakaren ønskjer det

NAV skal

- registrere rapporteringsskjema og oppfølgingsplan frå arbeidsgivar ved ni vekers sjukmelding og eventuelt sende ut varsel om plikter som ikkje er overhaldne
- vurdere om det er behov for verkemiddel frå NAV, også arbeidsretta tiltak dersom det ikkje er mogleg å få til bedriftsintern attføring. Om dette er mogleg, skal vurderast på nytt seinast ved utløpet av sjukepengeperioden, som er eitt år.
- halde dialogmøte 2 mellom den sjukmelde arbeidstakaren og arbeidsgivaren seinast innan 26 vekers sjukmelding, bortsett frå når det heilt tydeleg er unødvendig. Sjukmeldaren eller anna helsepersonell skal delta dersom NAV meiner det er formålstenleg.
- ved behov eller på førespurnad frå arbeidstakaren, arbeidsgivaren og/eller sjukmeldaren halde eit dialogmøte 3
- kontrollere om den sjukmelde, arbeidsgivaren og sjukmeldaren overheld oppfølgingspliktene sine, og eventuelt setje i verk sanksjonar

Arbeidstilsynet skal

- rettleie og føre tilsyn med at verksemdene driv eit systematisk helse-, miljø- og sikkerheitsarbeid som hindrar at forhold ved arbeidet eller arbeidsplassen fører til sjukdom eller skade
- føre tilsyn med at arbeidsgivaren har ein plan for å følgje opp og leggje til rette for langtidssjukmelde, og kontrollere at dei faktisk gjennomfører denne planen
- føre tilsyn med at dei verksemdene som er pålagde bedriftshelseteneste, har dette, og at dei bruker henne på ein formålstenleg måte
- føre tilsyn med at verksemder legg til rette arbeidsforhold etter alderen, arbeidsevna osv. til den enkelte arbeidstakaren, slik at ein kan førebyggje sjukdom og skade lenge før det blir behov for fråvær

Revidert oktober 2012. Opplag nynorsk: 10 000. Trykk: 07 Gruppen AS. Design: Ludens

Sjukefråværsreglar 1. juli 2011:

Tidlegare oppfølging av sjukmelde

Oppdatert oktober 2012

inkluderende arbeidsliv

Sjukefråværsreglar frå 1. juli 2011:

Tidlegare oppfølging av sjukmelde

Arbeidsplassen er den viktigaste arenaen for å førebyggje og følgje opp sjukefråvær. Arbeidsmiljølova og folketrygdlova fastset nokre møtearenaer, tidsfristar og sanksjonar dersom pliktene i oppfølgingsarbeidet ikkje blir overhaldne. Dette gjeld uavhengig av om arbeidstakaren er heilt eller delvis sjukmeld. Målet er å unngå unødig langvarige sjukmeldingar. Derfor blei det vedteke nye reglar frå 1. juli 2011 om tidlegare og tettare oppfølging av sjukmelde.

Tidsfristar, roller og oppgåver	Eigenmelding **1-3 dagar** For IA-verksemder: **1-8 dagar**	Sjukmelding **> 4 veker**	Sjukmelding **> 7 veker**	Sjukmelding **> 8 veker**	Sjukmelding **> 9 veker**	Sjukmelding **> 26 veker**	Sjukmelding **> 1 år**
Arbeidsgivaren Har ansvar for tidlegast mogleg å leggje til rette for at den sjukmelde arbeidstakaren kan vere i aktivitet i verksemda.	• Ha skjema for eigenmelding • Ved fråvær over fleire dagar: Ta kontakt med arbeidstakaren	Utarbeide oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidstakaren. Planen skal innehalde - ei vurdering av arbeidsoppgåvene og arbeidsevna til arbeidstakaren - aktuell tilrettelegging eller tiltak i arbeidsgivaren sin regi, eventuelt med verkemiddel frå NAV - plan for vidare oppfølging Oppfølgingsplanen skal sendast til sjukmeldaren så snart han er utarbeidd og seinast ved fire veker.	• Avtale dialogmøte 1 med arbeidstakaren og bedriftshelsetenesta, helst òg med sjukmeldaren. Dialogmøtet skal handle om innhaldet i oppfølgingsplanen og avklare om det er aktuelt med tiltak på arbeidsplassen. Oppfølgingsplanen skal oppdaterast og bør sendast til sjukmeldaren.		• Rapportere til NAV om oppfølgingsarbeidet på arbeidsplassen. • Både NAV-skjemaet "Rapport om oppfølging av sjukmeld arbeidstakar" og oppfølgingsplanen skal sendast inn. Dersom det er forhold som gjer at det ikkje er utarbeidd ein oppfølgingsplan eller dialogmøtet ikkje er halde, skal det gå fram av rapporteringsskjemaet. • Rapporteringa kan skje elektronisk eller per post – les om dette på nav.no.	• Delta på dialogmøte 2 i regi av NAV. • Sende inn revidert oppfølgingsplan til NAV seinast éi veke før møtet. Planen skal vise kva for bedriftsinterne tiltak som er gjennomførte, eventuelt kva tiltak som har vore vurderte, men vist seg å vere umogleg å gjennomføre.	• Eventuelt ta initiativ til og delta på eit dialogmøte 3.
Arbeidstakaren Skal samarbeide og medverke til å finne løysingar som reduserer sjukefråværet, og informere om eiga funksjonsevne	• Gi beskjed til arbeidsgivaren om fråvær • Seie frå om tidsperspektiv	• Medverke til å finne løysingar som gjer at du kan komme tilbake i arbeid så raskt som mogleg • Vere innstilt på å gjere anna passande eller tilrettelagt arbeid dersom det kan hjelpe deg å komme raskare tilbake i jobb. • Vere med å utarbeide og gjennomføre oppfølgingsplanen	• Delta på dialogmøte med arbeidsgivaren og eventuelt bedriftshelsetenesta så sant ikkje medisinske grunnar hindrar det. Sjukmeldaren skal òg delta, med mindre du ikkje ønskjer det • Medverke til å finne løysingar som gjer at du kan komme tilbake i arbeid så raskt som mogleg	• Dersom du ikkje er i arbeidsrelatert aktivitet innan åtte veker, er det krav om ei utvida legeerklæring som dokumenterer at det er tungtvegande medisinske grunnar som hindrar aktivitet.		• Delta på dialogmøtet med mindre det er medisinske grunnar som hindrar det • Medverke til å finne løysingar som gjer at du kan komme tilbake i arbeid så raskt som mogleg	• Eventuelt ta initiativ til og delta på eit dialogmøte 3 • Før sjukepengeperioden (52 veker) går ut, bør du i samarbeid med NAV og sjukmeldaren vurdere om det er behov for å søkje om rehabilitering eller arbeidsretta tiltak. Det kan òg vere aktuelt å søkje om arbeidsavklaringspengar før retten til sjukepengar fell bort.
Sjukmeldaren Er medisinsk ansvarleg og skal motivere til å vere heilt eller delvis i arbeid dersom det er medisinsk forsvarleg		• Dersom det er nødvendig med fråvær utover eigenmeldingsperioden, må det skrivast sjukmelding • Til kvar tid vurdere gradert (delvis) sjukmelding	• Delta på dialogmøtet slik det er avtalt. Eventuelt gi beskjed til arbeidsgivaren dersom det er medisinsk utilrådeleg for arbeidstakaren å vere i aktivitet.	• Skrive ei utvida legeerklæring der dei medisinske grunnane til fråværet er beskrivne og dokumenterte		• Delta på dialogmøtet, dersom du blir innkalla	• Eventuelt ta initiativ til og delta på eit dialogmøte 3. • Vurdere om arbeidstakaren framleis er arbeidsuføre med behov for andre ytingar frå NAV
Bedriftshelsetenesta Skal arbeide førebyggjande og kan bli trekt inn i oppfølgingsarbeidet			• Delta i dialogmøte i bedrifter som har denne tenesta				
NAV • er ein støttespelar i oppfølgingsarbeidet • utbetaler sjukepengar • har ulike arbeidsretta verkemiddel • IA-verksemder får spesiell hjelp frå NAV arbeidslivssenter Les meir på nav.no		• NAV sender informasjonsbrev til alle sjukmelde. • Oppfølgingsplanen skal ikkje sendast til NAV før ved ni veker, med mindre det er behov for hjelp frå NAV.		• Vurdere kravet om arbeidsrelatert aktivitet og om det er behov for arbeidsretta oppfølging frå NAV • Avgjere om det framleis er grunnlag for rett til sjukepengar	• Ta imot rapporteringsskjemaet og oppfølgingsplanen. • Vurdere tiltak frå NAV dersom det er meldt frå i oppfølgingsplanen at det er behov for hjelp frå NAV • Gi sanksjonsvarsel til arbeidsgivaren ved manglande rapportering	• Halde dialogmøte seinast innan 26 veker. Vurdere om sjukmeldaren skal delta. Temaet er oppfølgingsplanen og eventuelle løysingar på arbeidsplassen, og om det er behov for rehabilitering eller arbeidsretta tiltak i regi av NAV	• Eventuelt innkalle til eit dialogmøte 3. • Arbeidsretta tiltak, eventuelt arbeidsavklaringspengar, skal vurderast før maksimumsgrensa for sjukepengar (52 veker) er nådd. Her kan det vere aktuelt med arbeidsevnevurdering.
Tillitsvalde / verneomboda	Hjelper til å gjere sjukefråværsarbeid til ein integrert del av HMS-arbeidet, gir råd og rettleiing til arbeidstakaren og hjelper til i dialogen med arbeidsgivaren. Kan delta på dialogmøte.						
Arbeidstilsynet	Rettleier og fører tilsyn med at verksemder arbeider førebyggjande for å hindre sjukdom eller skade, og med at dei har ein plan for å følgje opp og leggje til rette for langtidssjukmelde. Fører òg tilsyn med korleis verksemdene bruker bedriftshelsetenesta.						

Unntak frå oppfølgingsplan og dialogmøte 1

Det skal utarbeidast ein oppfølgingsplan og gjennomførast dialogmøte med mindre det heilt klart er unødvendig. Unntaket omfattar til dømes

- alvorlege sjukdomstilstandar der ein kan slå fast at arbeidstakaren ikkje vil vere i stand til å komme tilbake til arbeid
- der det er heilt tydeleg at arbeidstakaren om kort tid vil komme tilbake til full jobb utan tilretteleggingstiltak
- der det alt er sett i gang tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen som fungerer, og det er heilt tydeleg at arbeidstakaren om kort tid vil komme tilbake til full jobb
- alvorlege sjukdomstilstandar der årsaka til sjukmeldinga inneber at møtet ikkje kan gjennomførast på ein formålstenleg måte. (Om mogleg skal møtet haldast seinare.)

Sanksjoner når pliktene ikkje blir overhaldne

Dersom pliktene i oppfølgingsarbeidet ikkje blir haldneoverhaldne, kan NAV sanksjonere. Arbeidsgivaren kan måtte betale eit overtredingsgebyr tilsvarande seks rettsgebyr (5160 kroner per november 2012) for kvart pliktbrot. Arbeidstakaren risikerer stans i sjukepengane.Sjukmeldaren risikerer å måtte betale eit overtredingsgebyr på tilsvarande 12 rettsgebyr (10 320 kroner per november 2012) ved manglande oppmøte på minst sju dialogmøte. Sjukmeldaren risikerer også å miste retten til å skrive sjukmeldingar.
NAV sender førehandsvarsel før det eventuelt blir sett i verk sanksjonar.

VIRKE · KS · LO · Arbeidsgiverforeningen SPEKTER · YS · Unio · NHO · akademikerne · Arbeidsdepartementet · Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet · Arbeidstilsynet · nav