

Oppfølging av sjukmelder

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

Arbeidsgivaren har hovudsvarer for å legge til rette arbeidet og å følge opp arbeids-takar som er sjukmelder. Arbeidstakaren har plikt til å samarbeide om å finne løysingar. Målet er å unngå at sjukefråværet blir unødvendig langt. Sjukmeldarane og NAV har også roller i oppfølgingsarbeidet og den felles innsatsen for eit meir inkluderande arbeidsliv (IA).

Systematisk IA-arbeid inneber ein tett dialog med dei tillitsvalde, med vekt på førebygging og god oppfølging av dei sjukmelde. Både sjukmeldinga, søknaden og oppfølgingsplanen er digitalisert.

Les meir på nav.no/digitalsjukmelding

IA-avtalen 2019-2022

Intensjonsavtalen om eit meir inkluderande arbeidsliv (IA) er skriven under av partane i arbeidslivet og styresmaktene. IA-avtalen for perioden 2019-2022 gjeld for heile arbeidslivet og set arbeidsplassen tydeleg i sentrum. IA-avtalen skal skape eit arbeidsliv med plass til alle, gjennom å førebygge sjukefråvær og fråfall og slik bidra til å auke sysselsettinga. Partane er samde om to nasjonale målsetjingar:

- Sjukefråværet skal reduserast med 10 prosent samanlikna med årsgjennomsnittet for 2018.
- Fråfallet fra arbeidslivet skal reduserast.

To særskilde innsatsområde er løfta fram: Førebyggande arbeidsmiljørarbeid og innsats mot lange og/eller hyppig gjentakande sjukefråvær.

Verkemidde: NAV Arbeidslivssenters hjelpe og kompetanse vil vere eit sentralt verkemiddel overfor verksamheden, og kan blant anna gi opplæring, fagleg rådgiving og støtte til prosessarbeidet i verksmeda for å nå måla i IA-avtalen.

Arbeidsgivaren har plikt til å drøfte med dei tillitsvalde om dei skal få utvida rett til eigenmelding. Arbeidsgivaren kan gi arbeidstakarane rett til å bruke eigenmelding i heile arbeidsgivarperioden på 16 dagar, og ikkje berre i 3 dagar, som er ein rett etter lova.

Ved lange og/eller hyppig gjentakande sjukefråvær kan arbeidsgivaren søkje NAV om tilskot til eksperthjelp. Det er ein føresetnad at arbeidsgivaren, NAV og arbeidstakaren er einige om at det er tenleg med ekstern eksperthjelp.

Les meir om IA-avtalen på regjeringen.no/ia

Viktige milepålar

Seinast innan 4 veker skal arbeidsgivaren lage ein oppfølgingsplan i samarbeid med den tilsette, bortsett frå i tilfelle der det openbert er unødvendig. Oppfølgingsplanen skal formidlast til den som har sjukmeldt den tilsette.

Seinast innan 7 veker skal arbeidsgivaren kalle inn den som er heilt sjukmeld, til eit dialogmøte der også sjukmeldaren skal ta del dersom den tilsette og eventuelle og/eller arbeidsgivaren meiner det er tenleg. Ved gradert sjukmelding skal møtet haldast dersom arbeidsgivaren, den tilsette eller den som sjukmelder, meiner det er tenleg.

Innan 8 veker: For framleis å ha rett til sjukepengar har den sjukmelde plikt til å vere i aktivitet. Unntaket er når tungtvegande medisinske grunnar er til hinder for slik aktivitet. Det må dokumenterast av den som skriv sjukmeldinga. Dersom det ikkje er mogleg å legge til rette på arbeidsplassen, må arbeidsgivaren dokumentere det. NAV vurderer om aktivitetsplikta er oppfylt.

Etter seinast 26 veker skal NAV-kontoret kalle inn arbeidstakaren og arbeidsgivaren til dialogmøte 2. Begge partane har møteplicht. Sjukmeldaren eller anna helsepersonell skal ta del dersom NAV meiner det er tenleg. Arbetsretta tiltak skal vurderast. Alle partar kan be om at dialogmøte 2 blir gjennomført tidlegare.

Ved behov kan alle partane be om at NAV kallar til eit dialogmøte 3.

Seinast innan 1 år, som er den maksimale tida for sjukepengar, skal NAV-kontoret på nytt vurdere rettane og behovet for arbeidsretta tiltak.

OPPFØLGINGSPLAN

Ein oppfølgingsplan er eit verktøy for arbeidstakaren og arbeidsgivaren, men han skal også fungere som ein informasjonskanal for sjukmeldaren, NAV og eventuelle andre støttespelarar. Arbeidet med planen skal vere dynamisk, og han skal oppdaterast løpende i sjukefråværslopet.

Oppfølgingsplanen skal innehalde

- ei vurdering av arbeidsoppgåvene og om det er mogleg for den tilsette å utføre dei
- ei aktuell tilrettelegging og eit tiltak i regi av arbeidsgivaren
- eventuelt behovet for ekstern hjelpe
- ein plan for vidare oppfølging

Unntak frå oppfølgingsplanen

Det skal lagast ein oppfølgingsplan så sant det ikkje openbert er unødvendig, for eksempel når det er klart at den sjukmeldaren ikkje kjem tilbake til arbeid, eller når den tilsette vil kome tilbake uavhengig av eventuelle tilretteleggingstiltak. Det kan også vere «openbert unødvendig» med ein oppfølgingsplan når arbeidstakaren er gradert sjukmeldt og kan ha ein dialog om oppfølging og tilrettelegging på arbeidsplassen.

DIALOGMØTE

Formålet med dialogmøte er å snakke saman om kva som skal til for å hindre at sjukefråværet blir unødig langvarig. Saman skal ein sjå på kva som er mogleg å få til, og kva som set grenser, og legge planar for oppfølgingsarbeidet vidare. Dersom tidsmangel eller lange avstandar gjer det vanskeleg å vere samla i same rommet, kan ein gjennomføre dialogmøte som ein telefon- eller videokonferanse.

Talet på dialogmøte er avhengig av kva som er tenleg, og kor langt sjukefråværet er.

Når det er behov for det, kan også sjukmeldaren, bedriftshelsenesta og tillitsvalde eller verneombodet ta del i dialogmøte. Arbeidstakaren må i så fall samtykke.

Dialogmøte 1 er ansvaret til arbeidsgivaren og skal haldast innan sju veker av sjukefråværet. Dialogmøte 1 er i utgangspunktet eit møte mellom den tilsette og arbeidsgivaren, men andre kan kallast inn dersom det er tenleg. Dialogmøtet skal handle om innhaldet i oppfølgingsplanen og avklare om det er aktuelt med tiltak på arbeidsplassen. Det er ikkje krav om å halde dialogmøte ved gradert (delvis) sjukmelding - med mindre den tilsette, arbeidsgivaren eller sjukmeldaren meiner det er tenleg.

Unntak frå dialogmøte 1

Det er ikkje nødvendig å gjennomføre dialogmøte 1 dersom det openbert er unødvendig, for eksempel:

- i tilfelle med alvorlege sjukdomstilstandar der ein kan slå fast at den sjukmelder ikkje vil vere i stand til å vende tilbake til arbeidet
- når det er openbert at den tilsette innan kort tid uansett vil vende tilbake til full jobb utan tilretteleggingstiltak
- når det allereie er sett i verk tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen som fungerer, og det er openbert at den tilsette uansett vil kome tilbake til full jobb innan kort tid
- i tilfelle med alvorlege sjukdomstilstandar der årsaka til sjukmeldinga gjer at møtet ikkje kan gjennomførast på ein tenleg måte (I slike tilfelle skal møtet haldast på eit seinare tidspunkt dersom det er råd)

Før gradert sjukmelding skal møtet haldast når arbeidsgivaren, arbeidstakaren eller sjukmeldaren meiner det er tenleg.

Dialogmøte 2 skal haldast før sjukefråværet har vart i 26 veker, og det er NAV som har ansvaret for å kalle inn til møtet. I veke 16 får arbeidsgivaren og den tilsette ei melding frå NAV med spørsmål om korleis dei vurderer behovet for eit dialogmøte. Rettleiaren ved NAV-kontoret tek avgjørda ut frå svara og ut frå ei helskapsvurdering. Det er mogleg å framskunde dialogmøtet dersom éin av partane ønskjer det.

Unntak frå dialogmøte 2

I somme situasjonar er det grunnlag for å gjøre unntak frå dialogmøte 2:

- medisinske grunnar
- innlegging i helseinstitusjon
- forventa friskmelding før sjukmeldinga har vart i 28 veker
- tiltak som er i gang, og som sannsynlegvis vil føre til friskmelding

Dialogmøte 3 kan haldast i regi av NAV dersom éin av partane ønskjer det.

DERSOM PLIKTENE IKKE BLIR OPPFYLTE

Arbeidstilsynet fører tilsyn med det systematiske HMS-arbeidet i verksmedene og korleis dei arbeider med å redusere sjukefråvær gjennom oppfølging og tilrettelegging av sjukmeldte arbeidstakarar. Dersom Arbeidstilsynet avdekker brot på desse pliktene, kan tilsynet ta i bruk dei ordinære sanksjonsmidla sine.

Statens helsetilsyn fører tilsyn med at reglane etter helsepersonellova blir følgde, og kan derfor bruke dei alminnelige reaksjonsmidla som lova opnar for, mot helsepersonell som ikkje bidrar slik lova krev.

NAV kan stoppe sjukepengane dersom den sjukmelder ikkje handlar i tråd med loverket.



Oppfølging av sjukmelde

Oppdatert 2019

Oppfølging av sjukmelde arbeidstakarar

Arbeidsplassen er den viktigaste arenaen for å førebyggje og følge opp sjukefråvær. Arbeidsmiljølova og folketrygdlova fastset nokre plikter, møtearenaer og tidsfristar i oppfølgingsarbeidet. Målet er å unngå at sjukmeldingar varer unødvendig lenge.

Tidsfristar, roller og oppgåver	Eigenmelding 1-3 dagar, dersom ikkje anna er avtalt.	Sjukmelding > 4 veker	Sjukmelding > 7 veker	Sjukmelding > 8 veker	Sjukmelding > 26 veker	Sjukmelding > 1 år
Arbeidsgivaren Har ansvaret for så tidleg som råd å leggje til rette for at ein sjukmeld arbeidstakar kan vere i aktivitet i verksemda. Skal kunne dokumentere oppfølgingsarbeidet. Dokumentasjonen skal oppbevarast i verksemda.	Ha skjema for eigenmelding. Ta kontakt med arbeidstakaren ved fråvær over fleire dagar.	Utarbeide oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidstakaren, med mindre det er openbert unødvendig. Sørgje for at oppfølgingsplanen blir formidla til sjukmeldaren seinast når sjukefråværet har vart i 4 veker. Planen skal sendast til NAV når NAV ber om det, eller når det er behov for hjelp fra NAV.	Ved 100 % sjukmelding avtale dialogmøte 1 med den tilsette, med mindre det er openbert unødvendig. Ved gradert sjukmelding blir møtet berre halde dersom det er tenleg. Ved behov kan også sjukmeldaren, bedriftshelsetenesta, NAV og/eller tillitsvald/verneombod ta del. Den tilsette må samtykke dersom sjukmeldaren blir kalla inn.	Leggi til rette for gradert sjukmelding, eller melde frå til NAV dersom tilrettelegging ikkje er mogleg på arbeidsplassen.	Delta på dialogmøte 2 i regi av NAV. Du kan be NAV om eit tidlegare dialogmøte 2. Sende inn revisert oppfølgingsplan til NAV seinast 1 veke før møtet.	Delta på dialogmøte 3, dersom du blir kalla inn. Du kan be NAV om eit dialogmøte 3.
Arbeidstakaren Skal samarbeide og medverke aktivt til å finne løysingar for å kome tilbake i arbeid raskast mogleg.	Gi beskjed til arbeidsgivaren om fråvær. Seie frå om tidsperspektiv.	Vere med på å utarbeide og gjennomføre oppfølgingsplanen. Medverke til å finne løysingar som bidrar til at du kan kome tilbake til arbeid, dersom dette er mogleg.	Delta i dialogmøte på arbeidsplassen dersom medisinske grunnar ikkje hindrar det. Seie frå til arbeidsgivaren dersom du ønskjer at sjukmeldaren og/eller andre støttespelarar skal vere med på møtet.	Dersom du ikkje er i arbeidsrelatert aktivitet innan 8 veker, må du leggi fram 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. Du kan sjølv be NAV om eit tidlegare dialogmøte 2. Medverke til å finne løysingar som gjer at du kan kome tilbake i arbeid raskast mogleg.	Delta i dialogmøte 3 dersom du blir kalla inn. Du kan sjølv be NAV om eit dialogmøte 3. Før utløpet av sjukepengeperioden (52 veker) bør du og eventuelt sjukmeldaren vurdere om det er behov for hjelp frå NAV. Det kan også vere aktuelt å søkje om arbeidsavklaringspengar (AAP).
Sjukmeldaren Skal motivera arbeidstakaren til å vere heilt eller delvis i arbeid, dersom det er medisinsk forsvareleg.	Dersom det er nødvendig med fråvær utover eigenmeldingsperioden, må det skrivast sjukmelding. Fortløpende vurdere gradert sjukmelding.	Fortløpende vurdere gradert (delvis) sjukmelding. Ta imot oppfølgingsplanen.	Delta på dialogmøtet dersom du blir kalla inn. Gi beskjed dersom det er ekstraordinære forhold ved arbeidsituasjonen som gjer at du ikkje kan delta på møtet.	Vurdere gradert sjukmelding. Dersom tungtvegande medisinske grunnar hindrar at arbeidstakaren kan vere i aktivitet, må du dokumentere dette i ei sjukmelding.	Delta på dialogmøtet dersom du blir kalla inn. Du kan be NAV om eit tidlegare dialogmøte 2.	Delta på dialogmøte 3 dersom du blir kalla inn. Du kan be NAV om eit dialogmøte 3. Vurdere om arbeidstakaren framleis er arbeidsusfer med behov for andre yttingar frå NAV.
NAV Er ein støttespelar i oppfølgingsarbeidet. Betaler ut sjukepengar. Har ulike arbeidsretta verkemiddel. Skal føreså aktuelle verkemiddel som kan bidra til arbeidsrelatert aktivitet. Verksemder kan få hjelp frå NAV arbeidslivssenter på bakgrunn av dokumentert dialog mellom partane i den enkelte verksemda.				Vurdere om aktivitetskravet er oppfylt og arbeidstakaren framleis har rett til sjukepengar. Vurdere om det er behov for arbeidsoppfølging frå NAV.	Halde dialogmøte seinast innan 26 veker med mindre det er openbert unødvendig. Vurdere om sjukmeldaren skal delta. Kalle inn til eit tidleg dialogmøte 2, dersom nokon ber om det, eller dersom NAV meiner det er tenleg. Forebu møtet, slik at det er framdrift i oppfølginga.	Kalle inn til eit dialogmøte 3 dersom nokon ber om det, eller dersom NAV meiner det er tenleg. Vurdere om det er aktuelt med arbeidsretta tiltak eller arbeidsavklaringspengar så tidleg som råd, og seinast før maksimumsgrensa for sjukepengar er nådd.
Tillitsvald/Verneombod	Bidrar til å gjøre sjukefråværars arbeid til ein integrert del av HMS-arbeidet, gir råd og rettleiing til arbeidstakaren og hjelper i dialogen med arbeidsgivaren. Kan delta på dialogmøte dersom arbeidstakaren ønsker det.					
Bedriftshelse-tenesta	Arbeider førebyggjande og kan trekkest inn i oppfølgingsarbeidet. Skal delta på dialogmøte når arbeidsgivaren eller arbeidstakaren ønsker det.					
Arbeidstilsynet	Rettleier og fører tilsyn med at verksemder arbeider førebyggjande for å hindre sjukdom eller skade, og med at verksemde har eit system for å førebyggje og følge opp sjukefråvær.					