

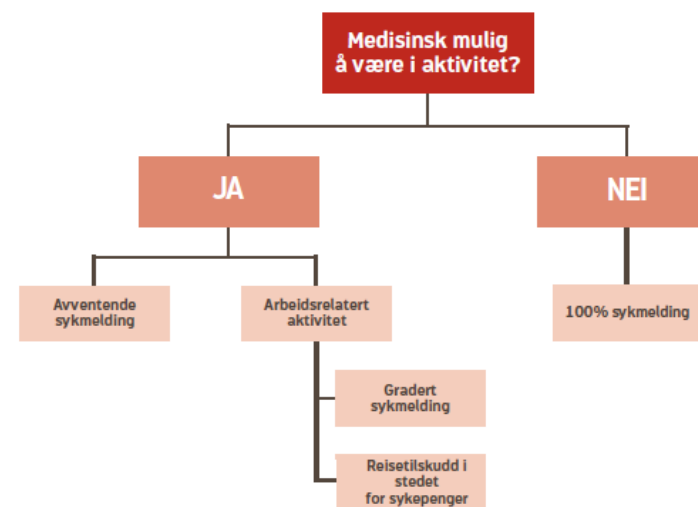


Sykefravær

- Ulike former for sykmelding og statistikk
- Roller og plikter
- Digital sykmelding og digital oppfølgingsplan
- Tilrettelegging
- Dialogmøte

Sykmelding – Ulike former

- Egenmelding
- Gradert sykmelding
- Avventende sykmelding
- Sykemelding for behandlingsdager
- Reisetilskudd
- Friskmelding til arbeidsformidling



Sykefravær – Årsaker/diagnoser



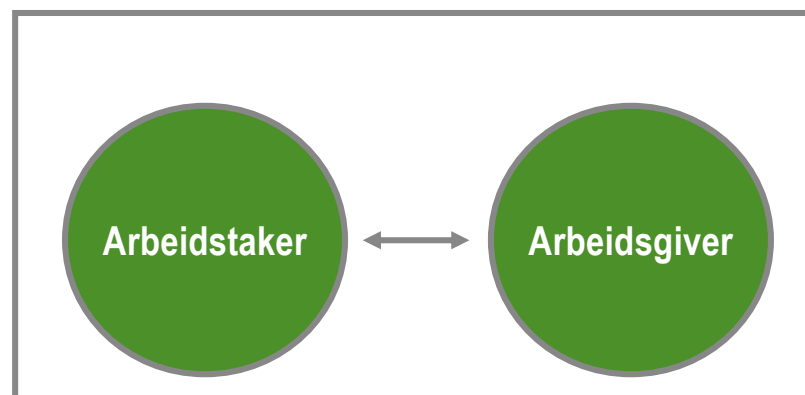
Legemeldt sykefravær etter diagnose. Kvartal

Andel tapte dagsverk

Landet					
3. kvartal	2015	2016	2017	2018	2019
Kvinner i alt	100	100	100	100	100
Allment og uspesifisert	6,6	6,6	6,1	5,9	6,0
Sykdom i fordøyelsesorganene	4,7	4,8	4,7	4,7	4,7
Hjerte- og kar sykdommer	2,3	2,4	2,4	2,2	2,3
Muskel-/skjelettlidelser	36,0	35,5	34,9	34,4	33,6
Sykdommer i nervesystemet	5,6	5,8	6,1	6,4	6,2
Psykiske lidelser	21,3	21,7	22,1	23,0	24,0
Sykdommer i luftveiene	4,9	4,9	4,9	4,6	4,8
Svangerskapssykdommer	8,6	8,2	8,6	8,9	8,5
Andre lidelser	9,6	9,8	9,8	9,5	9,6
Ukjent	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3

Sykmelding – Roller og plikter

- Arbeidsgiver
- Arbeidstaker
- Sykemelder
- BHT
- Tillitsvalgt og verneombud
- NAV
- Arbeidstilsynet



Arbeidsgiver

- Jobbe systematisk for å forebygge sykdom og skade
- Tilrettelegge arbeidet for den sykemeldte «så langt det er mulig»
- Utarbeide oppfølgingsplan innen 4 uker (sammen med arbeidstaker)
- Sende oppfølgingsplan til sykemelder
- Gjennomføre dialogmøte 1 innen 7 uker med mindre det er åpenbart unødvendig



Arbeidstaker

- Opplyse om funksjonsevne og bidra til utprøving av funksjonsevnen (folketrygdloven §8-8)
 - Samarbeide og aktiv medvirke til å finne løsninger til å komme tilbake til arbeid (Medvirkningsplikt!)
 - Være med å utarbeide og gjennomføre oppfølgingsplanen
 - Delta i dialogmøte med arbeidsgiver og NAV
-
- NAV kan stoppe sykepengene dersom den som er sykemeldt ikke medvirker i henhold til lovverket
 - Manglende medvirkning kan være godkjent grunn for oppsigelse



Sykmelder

- Motivere, stimulere og gi trygghet for aktivitet på arbeidsplassen
- Vurdere gradert sykemelding før full sykemelding
- Vurdere om det foreligger tungtveiende medisinsk tilstand som hinder for aktivitet
- Delta på dialogmøte med arbeidsgiver/arbeidstaker
- Delta på dialogmøte med NAV
- Uttale seg innenfor de rammer taushetsplikten legger



Bedrifthelsetjenesten

- Arbeide forebyggende
- Bistå ved tilrettelegging og utarbeidelse av oppfølgingsplan
- Delta i dialogmøter

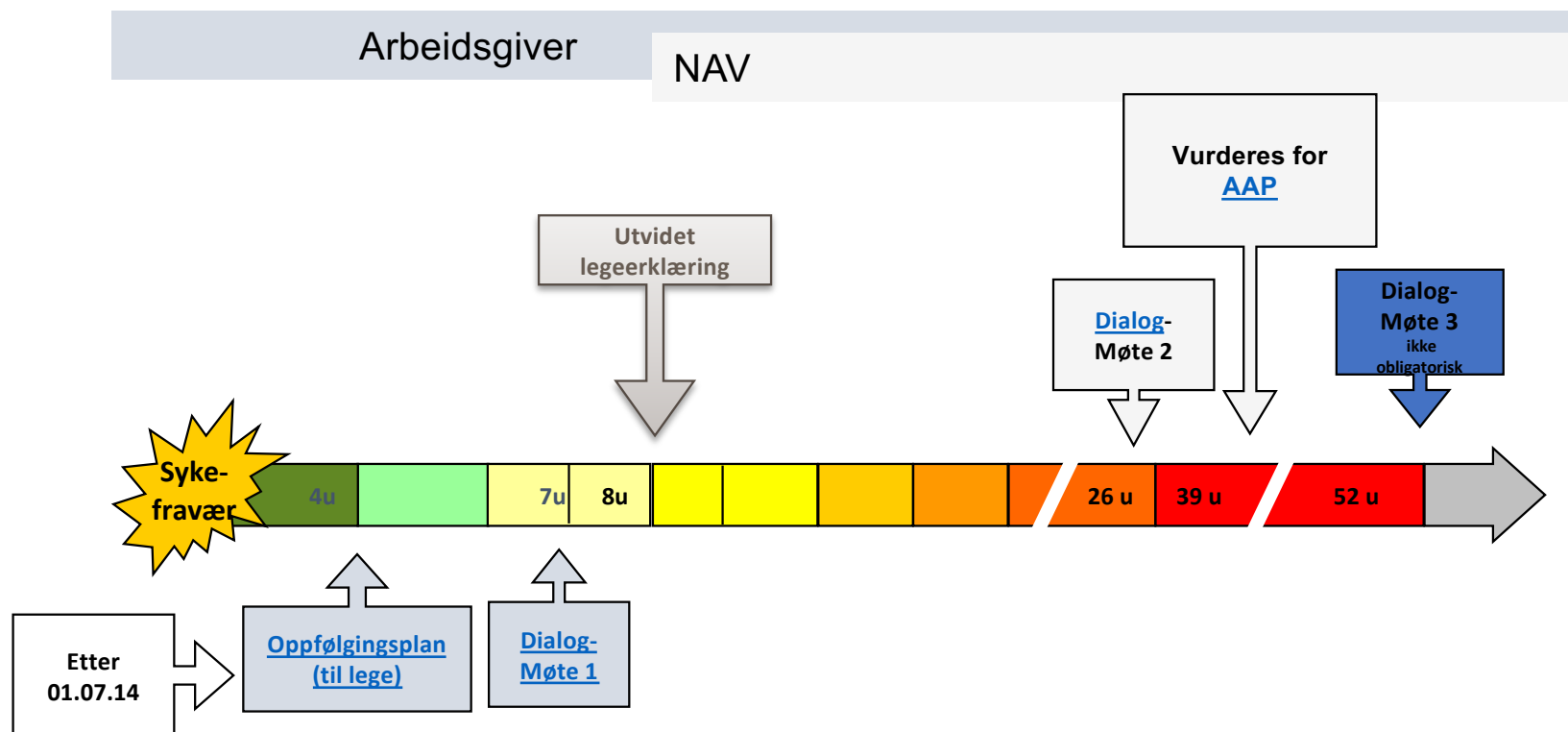


Tillitsvalgt og verneombud

- Bidra til å gjøre sykefraværsarbeidet til en del av HMS-arbeidet
- Gi råd og veiledning til arbeidstaker
- Bistå i dialog med arbeidsgiver
- Delta på dialogmøter dersom arbeidstaker ønsker det



Lovpålagt oppfølging av sykmeldt

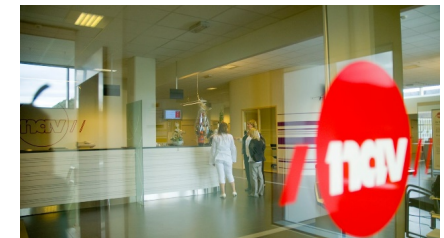


Dialogmøter kan avholdes tidligere ved behov



NAV

- Støttespiller i oppfølgingsarbeidet
- Vurdere om aktivitetsplikten er oppfylt etter 8 uker
- Avholde dialogmøte 2 innen 26 uker og dialogmøte 3 innen 1 år
- Vurdere arbeidsrettede virkemidler
- Gi bistand fra NAV arbeidslivssenter

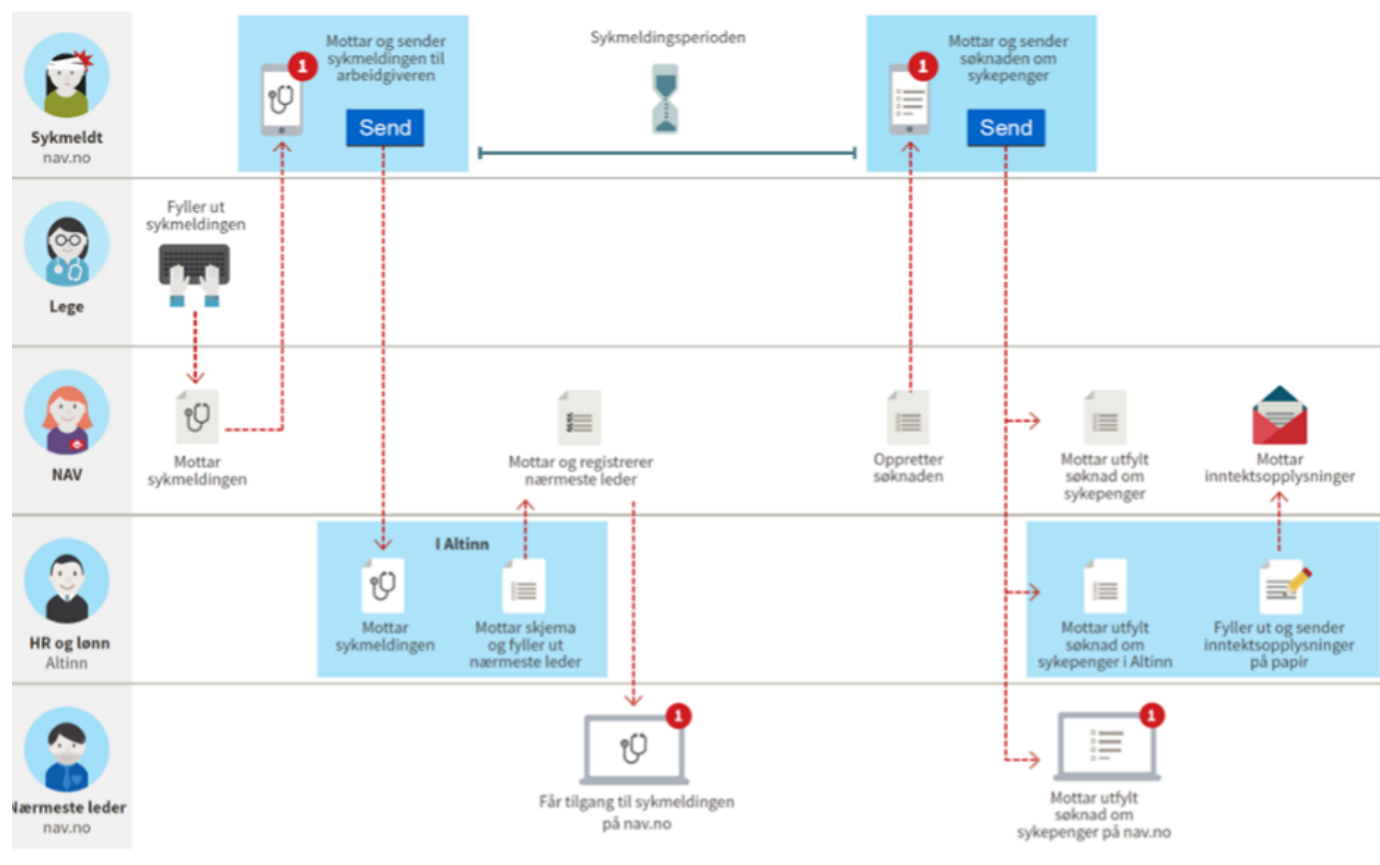


Arbeidstilsynet – Veileder og fører tilsyn

- Virksomheter arbeider forebyggende for å hindre sykdom
- Virksomheter har et system for å forebygge og følge opp sykefravær
- Sanksjonerer virksomheter som ikke følger opp sine plikter



Digital sykmelding



Kun fastleger
Ikke fra sykehus
Ikke fra EU/EØS-lege
Ikke BankID el.l.
Hemmelig adresse

Oppfølgingsplan

Arbeidsgiver skal *i samråd med* arbeidstaker utarbeide en oppfølgingsplan tidligst mulig i en sykemeldingsperiode og påbegynnes *senest innen 4 uker*.

Planen skal være

- et levende dokument
- en målrettet plan for alle involverte
- en plan for videre oppfølging

Planen skal inneholde

- beskrivelse av arbeidsoppgaver
- vurdering av arbeidsevne
- tiltak som skal iverksettes i bedriftens regi
- tiltak med bistand fra myndighetene

→ Rutiner for utarbeidelse av oppfølgingsplaner må også bli en del av det systematiske sykefraværsarbeidet (HMS systemet) i virksomheten.

NAV 25-02 01 (Revisert 03.2008 Endret 04.2015 PDF-versjon)

Oppfølgingsplan ved sykmelding

Utskriftsdato: 08.05.2017

Oppfølgingsplan skal utarbeides senest innen 4 uker for alle sykmeldte, med mindre det er åpenbart unødvendig. Planen skal være et dynamisk verktøy i oppfølgingsarbeidet og revideres underveis i sykefraværsperioden, for eksempel i forbindelse med skoleferier.

Oppfølgingsplanen skal sendes uopphørt til sykmelder når den er utarbeidet første gang (div. ved 4 uker) og til NAV når NAV ber om det.

Hvis du trenger bistand fra NAV i oppfølgingsarbeidet, kan du sende inn oppfølgingsplanen og kryse av for bistandsbehov.

For opplysninger om sykefraværsoppfølging og henvisning til lov og regler, se nav.no og arbeidsgiver.no.

Trer du mer plass, bruk fyllende opplysninger på side 2 og 3.

Nøkkelopplysninger

Nøkkelopplysninger skal identifisere arbeidsplassen og den sykmeldte, og gi grunnlagsinformasjon. Dette er opplysninger som er viktig også for regelverk og NAV. Det er ikke behov for å fylle ut nøkkelopplysningene på nytt når planen oppdateres.

Opplysninger om virksomheten

Virksomhetens navn: *

Bedriftsnavn: *

Nærmeste leder – Fornavn / Etternavn: *

Telefon nærmeste leder: *

Annens kontaktperson – Fornavn / Etternavn: *

Telefon kontaktperson: *

Virksomheten er i virksomhet ☐ Ja ☐ Nei

Virksomheten har bedriftshelsetjeneste ☐ Ja ☐ Nei

Opplysninger om arbeidstakeren

Arbeidstaker – Fornavn / Etternavn: *

Fødselsnummer: *

Telefon: *

Stilling / avdeling: *

Ordinære arbeidsoppgaver: *

Opplysninger om sykefraværet

Første fraværsdag: *

Sykmeldingsdato: *

Sykmeldingsprosent ved sykmeldingsdato: *

Digital oppfølgingsplan

Hvordan tar dere den nye oppfølgingsplanen i bruk?

Dere står fritt til å avgjøre hvordan dere vil bruke verktøyet på deres arbeidsplass, og dere kan selv legge opp til de interne rutinene som passer for dere. Kanskje dere vil bruke informasjonen som den syke og lederen legger inn i verktøyet som et utgangspunkt for en samtale, eller kanskje det passer best å bruke verktøyet i etterkant av et møte? Eller kanskje dere rett og slett ønsker å gjøre det mens dere sitter sammen - det er opp til dere !



Digital oppfølgingsplan

- Arbeidstakeren sendt inn digital sykemelding
- Arbeidsgiver oppgitt nærmeste leder til NAV
- Begge skriver inn forslag og blir enige om plan
- Deles digitalt med fastlege og NAV
- Oppfølgingsplan på papir kan fortsatt sendes inn

Hva kan tilrettelegges?

Arbeidsoppgaver

Andre arbeidsoppgaver, annen arbeidsdeling, lenger tid til å utføre arbeidet, lettere arbeid, redusert arbeidsmengde, andre arbeidsrutiner, støtte/veilederfunksjoner for andre, jobbe sammen med andre, skjerming fra enkelte arbeidsoppgaver/situasjoner

Arbeidstid

Fleksibel arbeidstid, justering av skift/vaktplan, pauser/hvileperioder, rom for behandling/opptrening

Arbeidsplassen

Tilpasning av arbeidsmøbler og arbeidsutstyr, ekstrautstyr/hjelpemidler, inneklima, lysforhold, adkomstmuligheter, skjerming fra støy/forstyrrelser

Hva kan tilrettelegges?

Hjelpemidler/bistand

Tekniske hjelpemidler, tilpassing/ombygging av verktøy eller maskiner, hjelpemidler for hørsel-, syns- og bevegelseshemmede, transport til/fra jobb, tolkehjelp, lese- og sekretærhjelp for synshemmede, funksjonsassistent

Faglige funksjonsvurderinger

Ergonomiske og miljømessige vurderinger fra bedriftshelsetjeneste/HMS-avdeling, vurderinger fra andre ”spesialist”-miljøer

Arbeidsutprøving egen virksomhet – ikke gradert/100% sykmeldt – spesifikk avtale

Hva kan tilrettelegges?

Opplæring

Intern eller ekstern opplæring til andre arbeidsoppgaver eller andre funksjoner

Støtte/veiledning

Oppfølgingssamtaler med leder og/eller bedriftshelsetjeneste, kollegastøtte, coaching

Omplassering

Til annet arbeid (arbeidstaker og tillitsvalgt skal tas med på råd)

Dialogmøte 1 – Innen 7 uker!

- Arbeidsgivers ansvar å innkalle
- Avklare hva skal til for å hindre at sykefraværet blir unødig langvarig?
- Muligheter og begrensninger
- Oppdatere oppfølgingsplanen
- Unntak fra Dialogmøte 1 dersom det er åpenbart unødvendig
- Deltagere: Arbeidsgiver og arbeidstaker, sykemelder, verneombud/tillitsvalgt, bedriftshelsetjenesten, NAV
- Sted: Arbeidsplassen eller evt. hos sykemelder
- Tema: Muligheter, begrensninger og tilrettelegging. Ikke diagnose!

Sykefravær – Viktige milepæler

Innen 4 uker – Oppfølgingsplan (Skal sendes sykemelder)

Innen 7 uker – Dialogmøte 1 (Arbeidsgiver)

Innen 8 uker – Arbeidsrelatert aktivitet

Innen 26 uker – NAV innkaller arbeidsgiver/arbeidstaker til dialogmøte 2

Ved behov kan alle parter be om at NAV kaller inn til dialogmøte 3

Senest innen 1 år – NAV vurdere rettigheter og behov for arbeidsrettede tiltak

Tiltak fra NAV for å komme i jobb

- Avklaring – kartlegge arbeidsevne/utprøving
- Oppfølgingstiltak – Støtte/veiledning
- Arbeidsrettet rehabilitering – medisinsk behandling/rehabilitering
- Arbeidsutprøving
- Tilskudd til lønnsutgifter – komme inn i jobb og beholde jobb
- Kvalifisering – mer kompetanse
- Tilrettelegging – støtte til tilrettelagt arbeidsplass
- Varig tilrettelagt arbeid – skjermet virksomhet
- Kvalifiseringsprogrammet
- Tilskudd til ekspertbistand – Ny IA-avtale

Hjelpemidler i sykemeldingsarbeidet



Inkluderende arbeidsliv		Oppfølging av sykmeldte arbeidstakere					
Tidspunkt: etter oppstart		Sykemelding 1-4 uker	Sykemelding 5-13 uker	Sykemelding 14-26 uker	Sykemelding 27-52 uker	Sykemelding 53-78 uker	Sykemelding 79-104 uker
Arbeidsledelsen	Arbeidsledelsen skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	Arbeidsledelsen skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	Arbeidsledelsen skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	Arbeidsledelsen skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	Arbeidsledelsen skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	Arbeidsledelsen skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	Arbeidsledelsen skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.
	Arbeidsledelsen skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	Arbeidsledelsen skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	Arbeidsledelsen skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	Arbeidsledelsen skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	Arbeidsledelsen skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	Arbeidsledelsen skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	Arbeidsledelsen skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.
Helse/Arbeid	Helse/Arbeid skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	Helse/Arbeid skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	Helse/Arbeid skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	Helse/Arbeid skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	Helse/Arbeid skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	Helse/Arbeid skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	Helse/Arbeid skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.
	Helse/Arbeid skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	Helse/Arbeid skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	Helse/Arbeid skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	Helse/Arbeid skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	Helse/Arbeid skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	Helse/Arbeid skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	Helse/Arbeid skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.
NAV	NAV skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	NAV skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	NAV skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	NAV skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	NAV skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	NAV skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	NAV skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.
	NAV skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	NAV skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	NAV skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	NAV skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	NAV skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	NAV skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.	NAV skal sørge for at sykmeldte arbeidstakere får nødvendig oppfølging og støtte, og at de får tilbud om tilrettelegging og rehabilitering.

