



SYKEFRAVÆRSOPPFØLGING RETTIGHETER OG PLIKTER

Nav Arbeidslivssenter
Gøril B. Fjellaker
04.09.24



DAGENS INNHOLD

- IA Avtalen
- Partssamarbeid/Partenes rolle i sykefraværsarbeidet
- Hvorfor skal sykmeldte følges opp av arbeidsgiver?
- Sykemelding/Egenmelding
- Tidsaksen - Lovpålagte tidspunkter for sykefraværsoppfølging
- Tilretteleggings-/medvirkningsplikten
- Den viktige samtalen – hva kan arbeidsgiver spørre om

IA-AVTALE

- IA – avtale
2019 – 2024
- En avtale for hele arbeidslivet
- Partssamarbeid
- To nasjonale mål
- Sykefravær ned 10%
- Redusere frafall



PARTSSAMARBEIDET

- Det viktigste verktøyet på arbeidsplassen



GODE SAMARBEIDSPARTNERE

- Partssamarbeidet skal gjøre oss god til å jobbe med sykefravær og arbeidsmiljø sammen
- Et godt partssamarbeid forutsetter at vi har lik forståelse av samarbeidet, samtidig som vi har respekt for at vi har ulike oppgaver og roller.

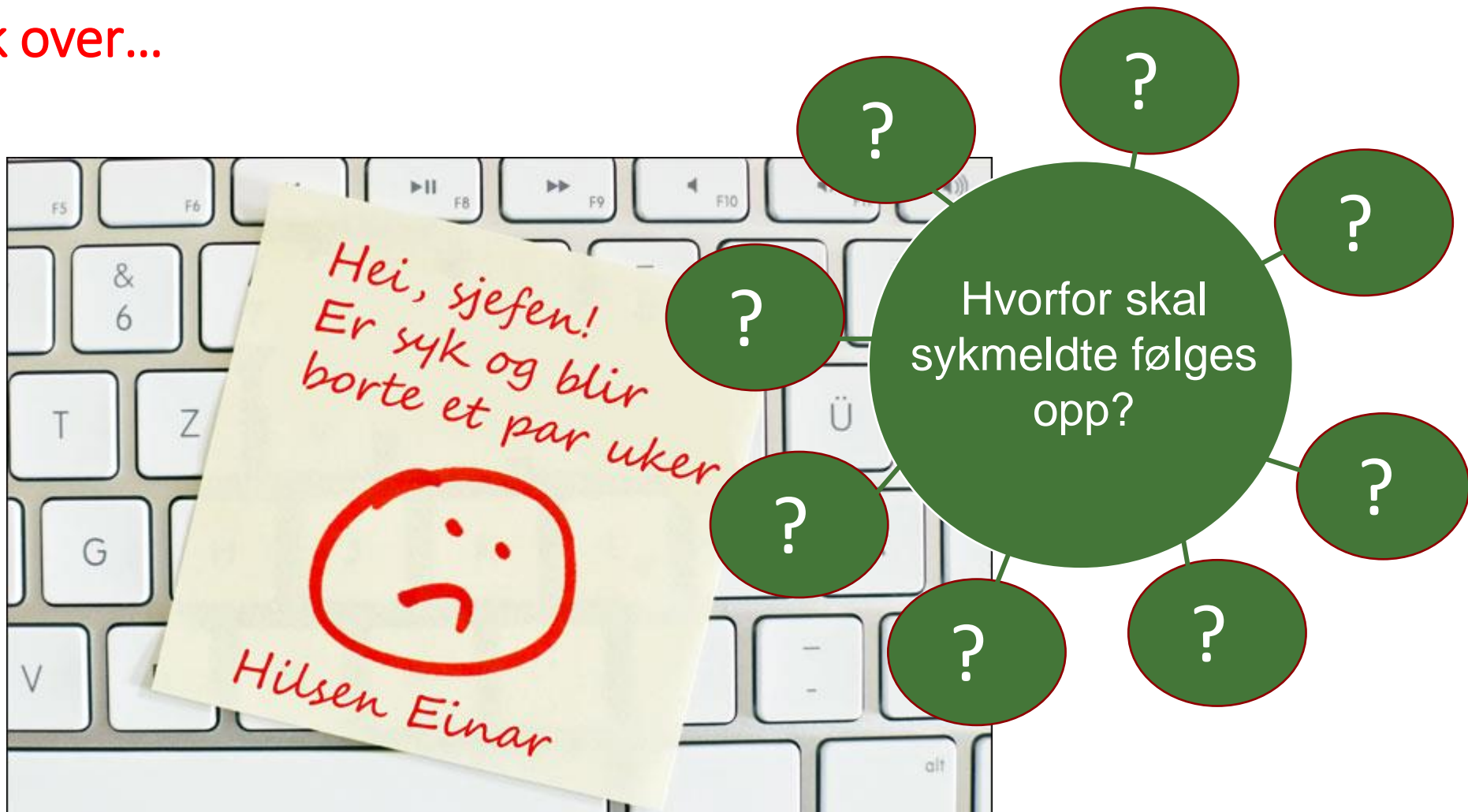
TILLITSVALGTES ROLLE I SYKEFRAVÆRSARBEIDET

- Skal gi arbeidstakerne råd og veiledning, og bistå arbeidstakeren i dialogen med arbeidsgiveren og andre
- Kan delta på dialogmøtet når den sykmeldte ønsker det
- Skal bidra til å finne gode løsninger sammen arbeidsgiver og arbeidstaker
- Aktiv medvirkning - bidra til å gjøre sykefraværsarbeidet til integrert del av HMS arbeidet
- Påvirke til å «komme på jobb med er som er friskt» og «gå til leder før lege»

AKTIV MEDVIRKNING

- Lyttepost og talerør
- Tar aktiv rolle i samarbeidet – aktiv medvirkning
- Sitter ikke å venter på at leder skal melde opp saker – tar opp saker selv. Være i forkant.
- Ta beslutninger med tilbake til ansatte og informerer
- Er med å skape forståelse for beslutningene

Tenk over...



OPPFØLGING AV SYKE ANSATTE

Hvorfor skal vi følge opp syke ansatte?



KOSTNADER VED SYKEFRAVÆR

- Verdens beste velferdssystem og verdens høyeste sykefravær:

2. kvartal 2024: 7,1% i følge Statistisk Sentralbyrå

- For AS Norge – årlig 69,6 milliarder kroner
42,6 milliarder kroner offentlige utgifter
27 milliarder kroner bedrifters utgifter
- **For virksomheten**
I snitt 17.000,- kroner pr uke
I snitt 3.000,- kroner pr dag

SUMMEOPPGAVE

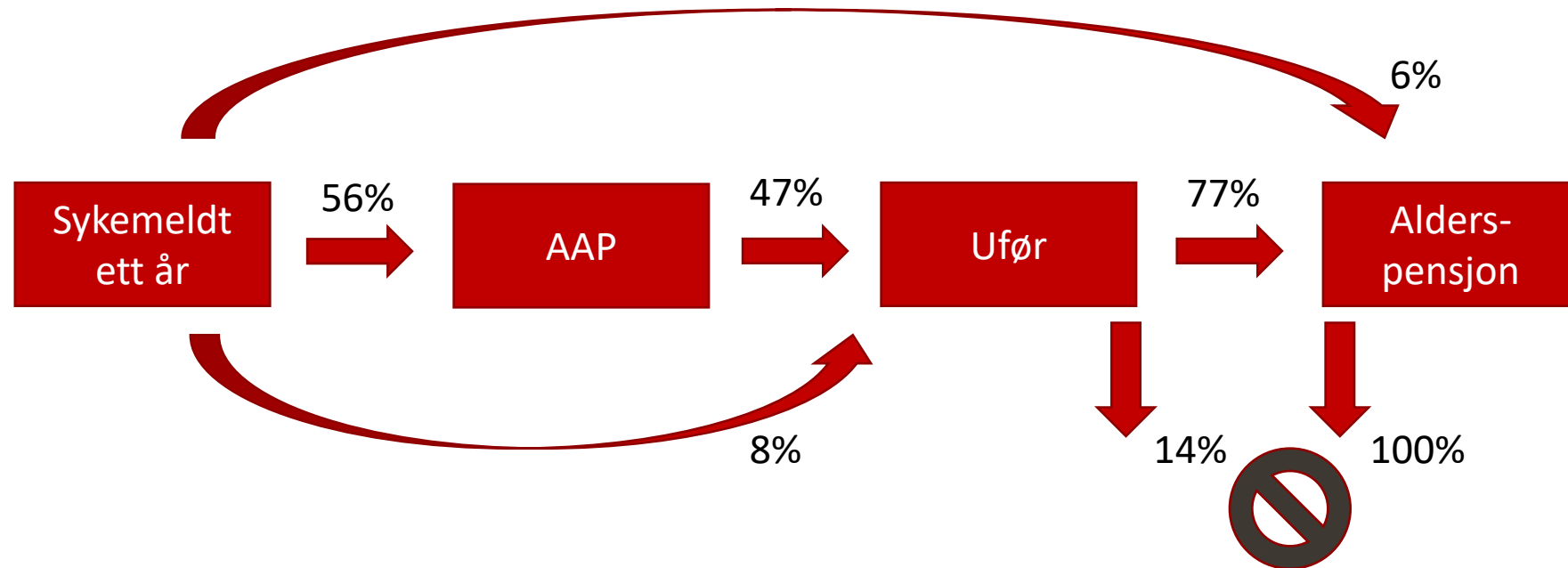
Hvilke fordeler er det med å være helt eller delvis i jobb, selv om man har helseplager?

For den enkelte?

For kollegaene?

For arbeidsplassen?

Helseforløpet i NAV...



HVA GIR RETT TIL SYKEPENGER?

Lov om Folketrygd § 8-4, først og andre ledd

- Gjelder ved:
 - Egen sykdom
 - Funksjonsnedsettelse
 - Nedsatt yteevne på jobb

SYKMELDING

Sykmelding – Dokumentasjon på arbeidsuførhet

- Med sykmelding menes en erklæring fra lege om arbeidsuførhet på grunn av sykdom.
- «For at medlemmet skal få rett til sykepenger, må arbeidsuførheten dokumenteres med legeerklæring. Dette gjelder ikke i arbeidsgiverperioden når arbeidstakeren har rett til å nytte egenmelding, se §§ 8-18, 8-19 og 8-23 til 8-27»²

GRADERT SYKMELDING

§ 8-6. Gradert sykmelding

- Dersom medlemmet delvis kan utføre sine vanlige arbeidsoppgaver eller nye arbeidsoppgaver etter tilrettelegging gjennom bedriftsinterne tiltak, skal det ytes graderte sykepenger, jf. [§ 8-13](#).

§ 8-13. Graderte sykepenger

- Dersom medlemmet er delvis arbeidsufør, kan det ytes graderte sykepenger. Det er et vilkår at evnen til å utføre inntektsgivende arbeid er nedsatt med minst 20 prosent.

To måter å jobbe på:

Det er to måter å være gradert/delvis sykmeldt på.

Jobbe færre timer enn vanlig, med færre arbeidsoppgaver.

Bruke lengre tid på arbeidsoppgavene en vanligvis utfører. For eksempel kan en bruke hele dagen på å utføre 50 % av de vanlige oppgavene.

BESTRIDE SYKMELDING

- Det hender at arbeidsgiver kan stille spørsmål ved om den ansatte har rett til sykepenger. Mener en det er god grunn til å betvile at vilkårene er oppfylt, kan en la være å utbetale sykepenger i arbeidsgiverperioden.
- Siden arbeidsgiver ikke har rett til å få vite om diagnose til den ansatte, vil en ikke alltid få med seg hele bildet. Derfor bør en bare betvile en sykmelding ved berettiget mistanke om at den ansatte ikke er syk eller skadet.
- Rutiner v/bestridelse av sykmelding; se Nav. no

EGENMELDING

Lov om Folketrygd § 8-23

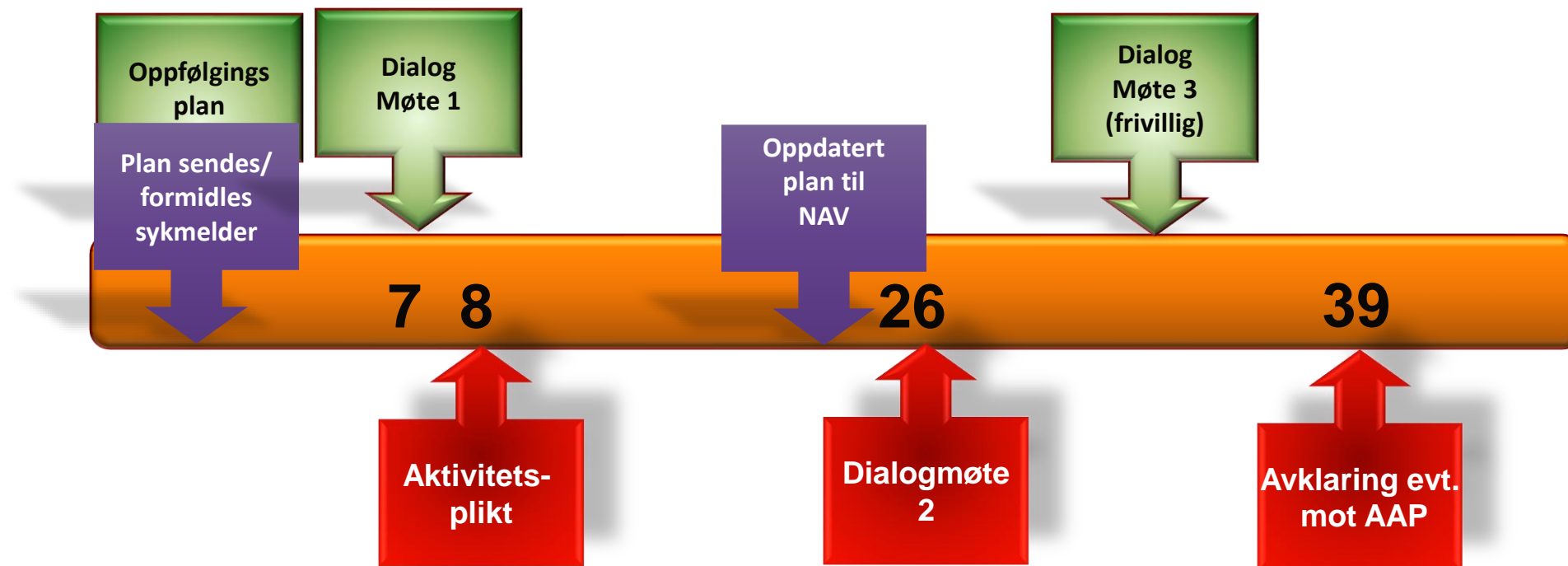
- Tuftet på tillitsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker
- Med egenmelding menes det at arbeidstakeren melder fra til arbeidsgiveren om arbeidsuførhet på grunn av sykdom eller skade uten å legge fram legeerklæring.
- Egenmelding kan nyttes for opptil 3 kalenderdager om gangen
- Ved nytt sykefravær innen 16 kalenderdager regnes tidligere fraværsdager uten legeerklæring med.

FRATA RETT TIL EGENMELDING

- Kan arbeidsgiver frata retten til å benytte seg av egenmelding?
- Ja, arbeidsgiver kan ta fra arbeidstaker retten til å benytte egenmelding når:
 - arbeidstakeren i løpet av en periode på 12 måneder har hatt minst fire fravær uten å legge frem legeerklæring
 - og/eller arbeidsgiver har «rimelig grunn» til å anta at fraværet ikke skyldes sykdom.

TIDSAKSEN

Arbeidsgivers oppfølgingsansvar og tilretteleggingsplikt





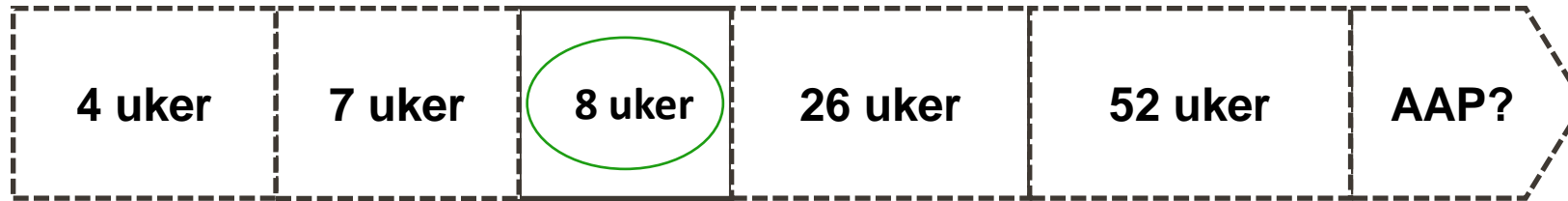
Oppfølgingsplan – «dokumentasjon på unntakstilstand».

- Verktøy i dialogen mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren ved sykmelding.
- Skriftlig og dynamisk oppfølgingsplan innen 4 uker. Viktig for å dokumentere sykefraværsoppfølgingen.
- Revideres etter behov underveis i sykefraværsløpet, blant annet i forbindelse med dialogmøter.
- Arbeidstakers oppgaver og arbeidsevne;
Eget arbeid, annet arbeid hos arbeidsgiver, ut av bedrift
Tidsperiode – Tiltak – Evaluering – Dato neste samtale - Signatur



Dialogmøte

- Dialogmøte 1 - 100% sykemeldt
- Arbeidsgiver kaller inn til møte
- Gradert friskmeldt - når hensiktsmessig
- Sykmelder – hvis ønskelig fra en eller begge parter
- BHT - når arbeidsgiver / arbeidstaker ønsker det
- Tillitsvalgt, støttespiller



Aktivitetsplikt ved 8 ukers 100% sykemelding

Hovedregel:

For å få rett til sykepenger skal den ansatte så tidlig som mulig og senest innen 8 uker prøve seg i arbeidsrelatert aktivitet. Eks. graderte sykepenger, arbeidsrettede tiltak eller reisetilskudd.

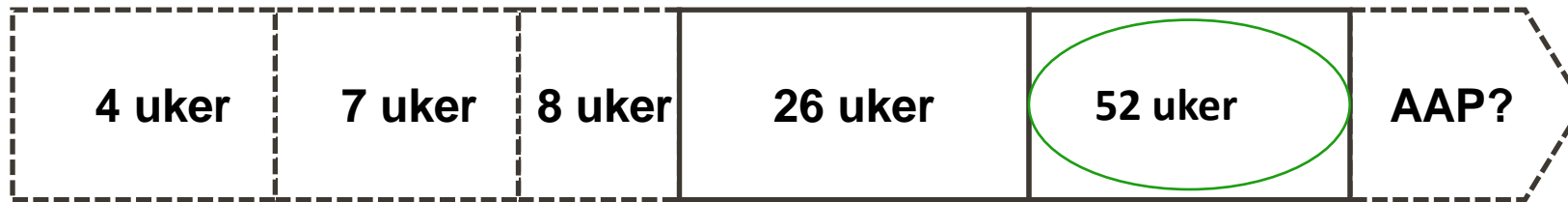
Unntak:

Lege dokumenterer at arbeidstaker er 100% arbeidsufør (sterkt medisinsk grunnlag) eller arbeidsgiver dokumenterer at det ikke er mulig med tilrettelegging.



Arbeidsgiver og arbeidstaker får digital forespørsel fra Nav om behov for møte.

- NAV kaller inn til dialogmøte 2 (D2) der det er vurdert hensiktsmessig
- Oppdatert oppfølgingsplan skal sendes NAV i forkant av D2
- Gjelder for alle sykmeldte
- Alle parter kan kreve at D2 avholdes på tidligere tidspunkt



Arbeidsgiver:

- Deltar i dialogmøte 3 hvis innkalt

Ansatt:

- Deltar i dialogmøte 3 hvis innkalt
- Før maksdato sykepenger må ansatt og lege avgjøre om det er behov for bistand fra Nav etter endt sykepengeperiode (52 uker) Det kan også bli aktuelt å søke om arbeidsavklaringspenger (AAP)
- Permisjon uten lønn fra arbeidsgiver?
- Alle parter kan kalle inn til dialogmøte 3

ARBEIDSGIVERS TILRETTELEGGINGSPLIKT

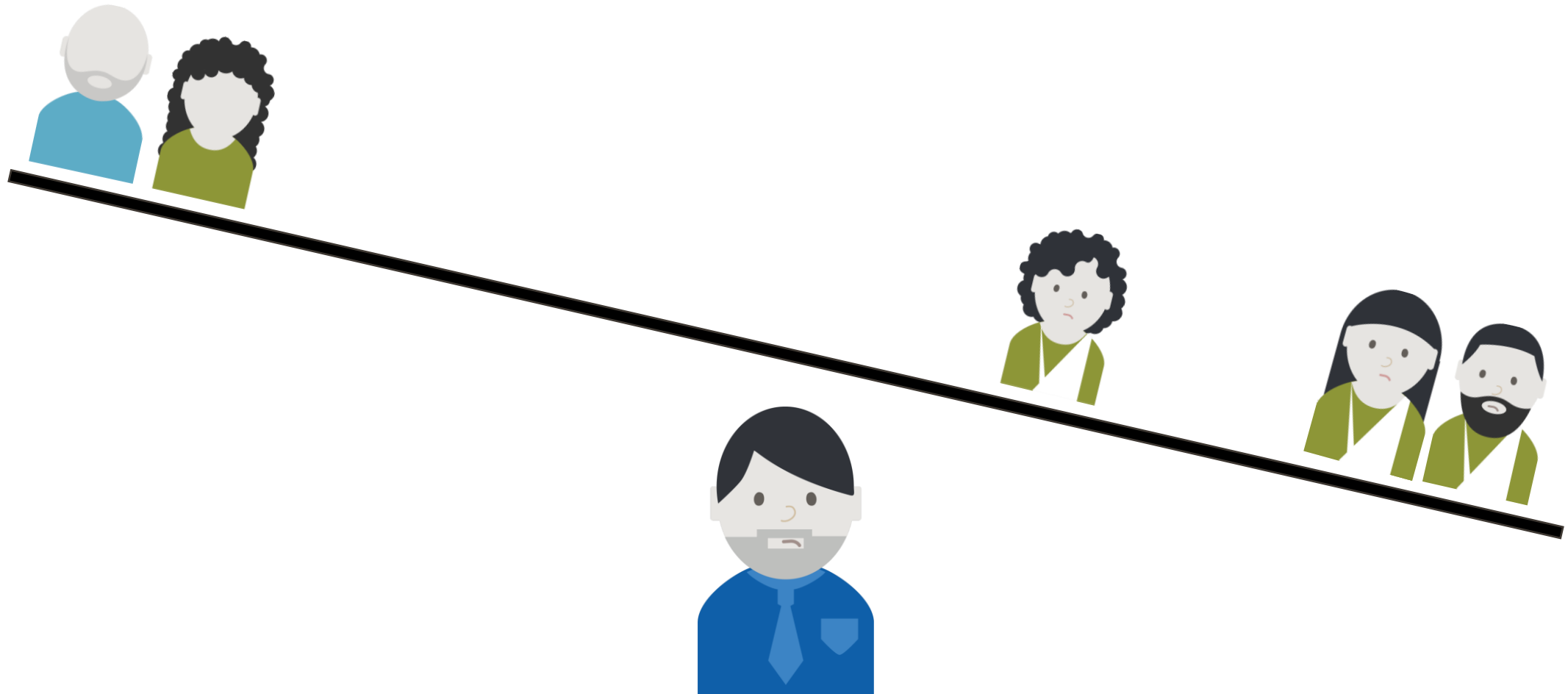
Arbeidsmiljøloven § 4-6

Prioritert rekkefølge

1. Driften
2. De som er på arbeid
3. Den sykemeldte



HVOR LANGT MÅ ARBEIDSGIVER STREKKE SEG?



OPPGAVEOVERSIKT - MIDLERTIDIG

Gå igjennom sammen:

Egne oppgaver:

- * Kan gjøre
- * Kan ikke gjøre

Tilrettelagte oppgaver:

- *Noen egne oppgaver
- *Kollega sine oppgaver
- *Oppgaver en til vanlig ikke prioriterer
- Opplæring ny kompetanse

Konsekvens for andre ansatte:

- *Hvordan løse oppgaver som ikke kan gjøres?
- *Hva gjør kollegaene som gir fra seg oppgaver?
- *Hvordan informere kollega?**

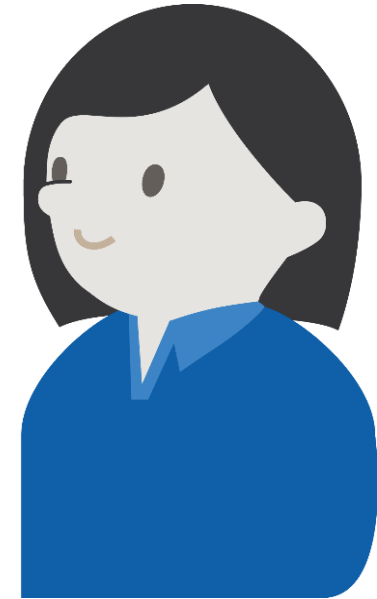
ARBEIDSOPPGAVER /SKJEMA

	KAN:	KAN IKKE:	KAN M/TILRETTELEGGING:
Klasseromsundervisning		X	
Stående undervisning	X		
Hjemmekontor			X
Tilgjengelig for elev/foresatte		X	
Forberedelser/etterarbeid			X
Vakt skolegård		X	

ANSATTES MEDVIRKNINGSPLIKT

Folketrygdloven §8-8

- Arbeidsevne
- Tilrettelegge arbeidet
- Delta i oppfølgingsplaner og dialogmøter
- Sykepenger kan stanses
- Kan friskmelde seg selv før sykmelding utløper





Leder

Tilrettelegging og medvirkning

Ta ansvar for dialog

Være tilgjengelig for samtale
og opplyse om arbeidsevne

Utarbeide oppfølgingsplan sammen

Dialogmøte

Hensiktsmessige tiltak

Funksjonsevne

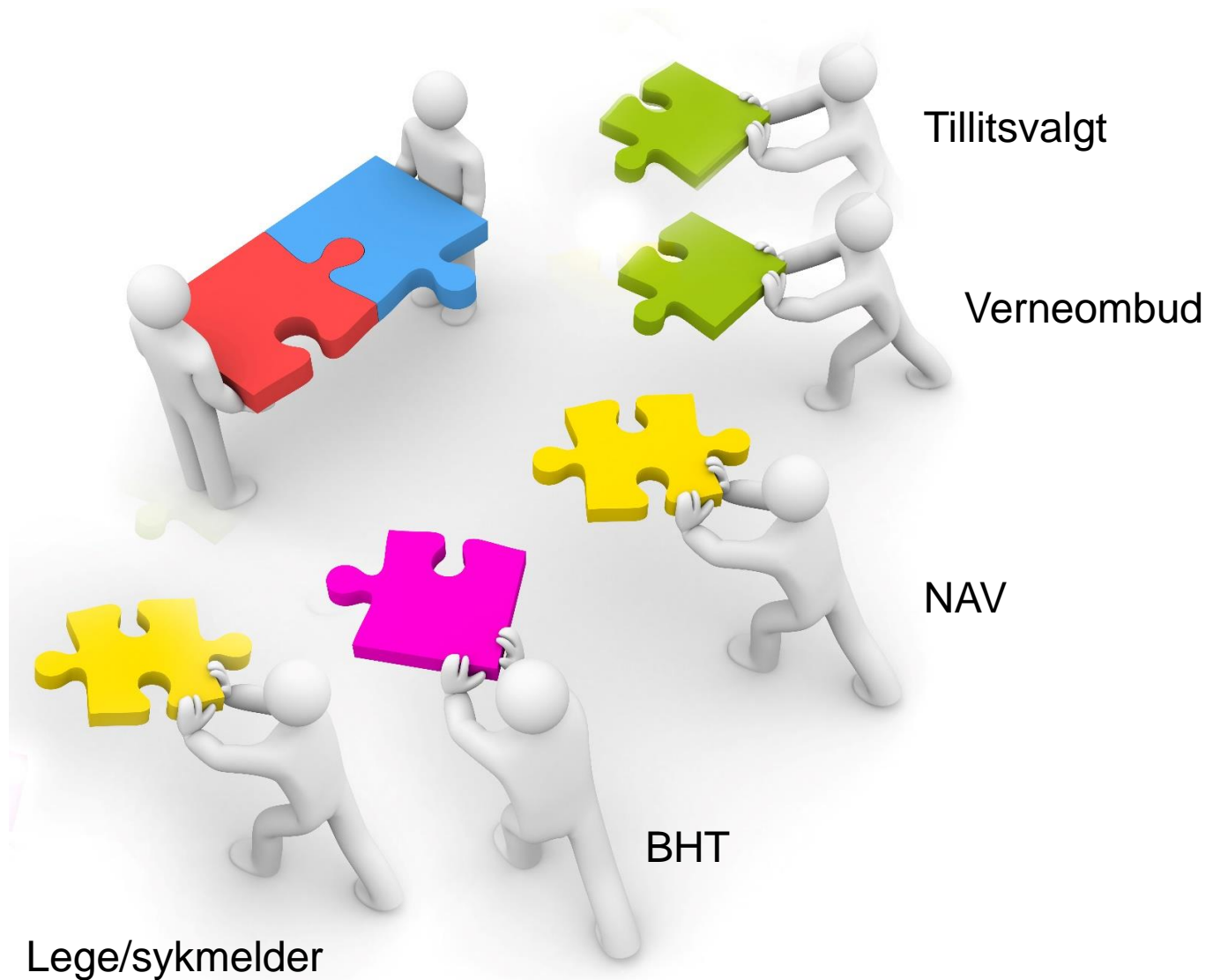
Kommunikasjon



Sykemeldt

Tilrettelegging- og medvirkningsplikt to sider, samme sak

DE GODE HJELPERNE



DEN VIKTIGE SAMTALEN

Når kan en samtale være aktuell?

- En samtale bør gjennomføres når:
- En medarbeider opplever utfordringer med arbeidet og det skyldes sykdom eller andre forhold.
- Medarbeideren står i fare for å bli sykmeldt.
- Medarbeideren er sykmeldt.
- Medarbeideren har vært sykmeldt.



Leder kan stille spørsmål som handler om fravær og forhold på arbeidsplassen.

- Mulighetene til å utføre egne eller alternative arbeidsoppgaver.
- Behov for tilrettelegging.
- Om medarbeideren kjenner til rutiner og tilretteleggingsmuligheter i deres virksomhet.
- Hvor lenge medarbeideren tror fraværet vil vare.

Leder kan stille spørsmål som handler om fravær og forhold på arbeidsplassen.

- Om det er forhold på arbeidsplassen som påvirker sykefraværet eller helsesituasjonen.
- Om medarbeideren ønsker kontakt med NAV, bedriftshelsetjenesten eller andre samarbeidspartnere for hjelp med tilrettelegging og oppfølging.
- **Husk at leder ikke kan kreve opplysninger om diagnose, behandling og forhold hjemme.**

GENERELLE ÅPNE SPØRSMÅL

Generelle åpne spørsmål en leder kan stille:

Hvordan har du det?

Hva kan vi gjøre for at du skal kunne komme raskere tilbake i jobb?

Hvordan vil du beskrive arbeidsdagen din?

Hvordan kan arbeidsdagen din bli enklere eller enda bedre?

Hvilke av arbeidsoppgavene dine er vanskelige å utføre?

Hvordan bør arbeidsdagen se ut for at du skal kunne klare den selv om du er delvis sykmeldt?

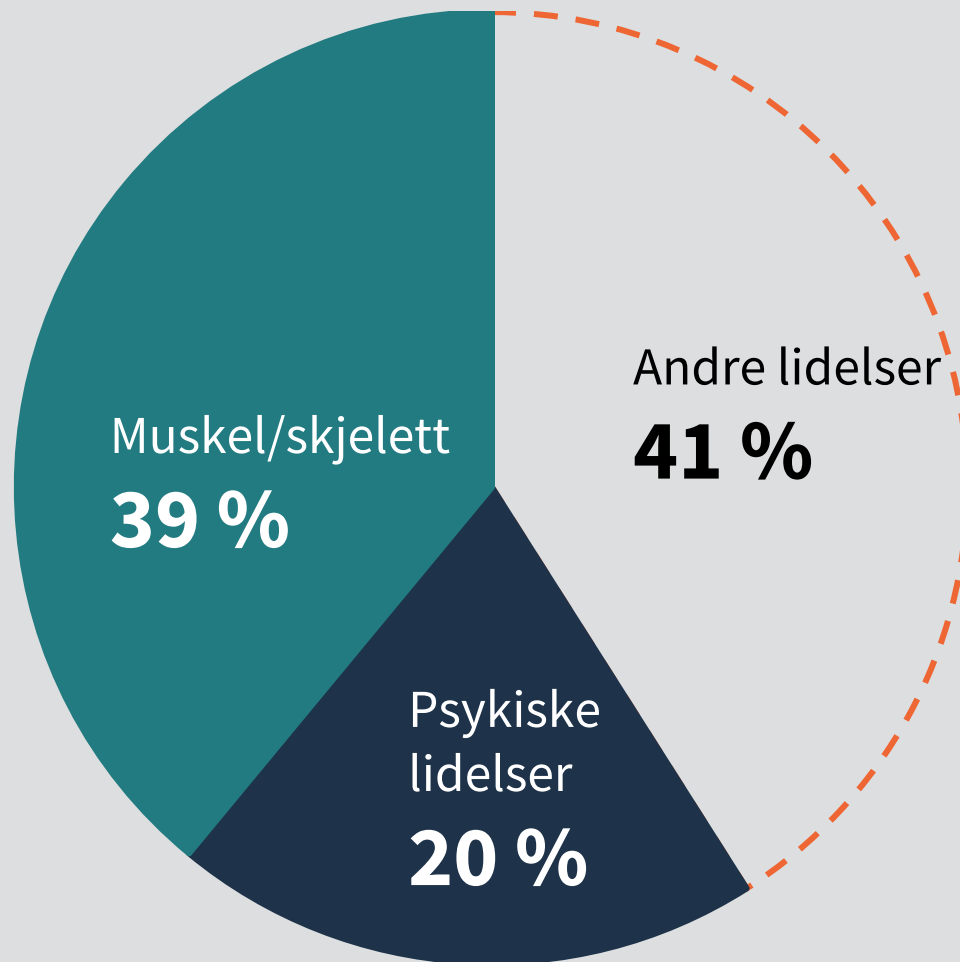
Hvordan ser du for deg at vi legger arbeidsdagen til rette?



HelseArbeid - Individtiltaket

Gøril B. Fjellaker, HelseArbeid rådgiver
Nav Arbeidslivssenter





Diagnoser ved sykmelding

HVA ER HELSEIARBEID?

- HelselArbeid; samarbeid mellom helsetjenesten og NAV for å forebygge muskel- og skjelettplager samt lettere psykiske helseplager.
- HelselArbeid består av to tilbud;
Bedriftstiltaket
Individtiltaket

BEDRIFTSTILTAKET – FOR HVEM?

- For virksomheter med lavt sykefravær.
- Helsefremmende og forebyggende kunnskapsformidling og arbeidsmiljøarbeid.

Mål: økt inkludering, mestring og arbeidsdeltakelse, samt utvikle et inkluderende arbeidsmiljø hvor ansatte kan være på jobb til tross for sine helseplager.

- Helsepersonell og NAV formidler kunnskap om alminnelige muskel-, skjelett- og psykiske plager til alle ansatte på arbeidsplassen.

HELSEIARBEID INDIVIDTILTAKET – FOR HVEM?

- Personer med muskel- og skjelettlidelser og lettere psykiske helseproblem - en diagnosegruppe som rammer mange.
- Riktig målgruppe inn: der tidlig innsats er mulig og helsefremmende.
- Personer med potensiale og motivasjon for å beholde eller komme tilbake til arbeid
- Ikke avklaring mot utførepensjon

HENVISNING TIL HELSEIARBEID LASSA

- Aktuell for henvisning: motiverte ansatte med potensiale for å beholde eller få lønnet arbeid
- Fastlege vurderer og henviser, merker henvisning HelselArbeid
- Grundig kartleggingssamtale med lege på Lassa
- Individuell vurdering, videre behandling og varighet på deltakelse.
- Kombinasjon individuell oppfølging og gruppe
- Mål; finne disponerende og vedlikeholdende årsaker
- Tilgang til lege, fysioterapeut/psykomotorisk, ergoterapeut, psykolog, psykiatrisk sykepleier, arbeidskonsulent og Nav

TILSKUDD TIL EKSPERTBISTAND

- Et tilskudd når du og arbeidsgiveren din trenger hjelp fra en ekspert på sykefravær og arbeidsmiljø
- Virksomhet får hjelp fra nøytral, ekstern ekspert som har kompetanse på sykefravær og arbeidsmiljø.
- Prøve å avdekke mulige årsaker til sykefraværet og foreslå tiltak som gjør at den ansatte kanskje kan unngå å bli syk igjen.
- Mål: den ansatte skal komme til bake til sin jobb, eller finne annet arbeid hos samme eller annen arbeidsgiver.

HVEM KAN EKSPERTEN VÆRE?

Eksempel på ekspert;

- Fysioterapeut
- Ergoterapeut
- Sykepleier
- Psykolog
- Karriererådgiver

DIVERSE:

NAV

- Arbeidstakertelefon: 55 55 33 33
- Arbeidsgivertelefon: 55 55 33 36
- NAV.no
- www.nav.no/Sykefravær og inkluderende arbeidsliv – rollen som tillitsvalgt eller verneombud
- Idebanken – IA Pakka
- Arbeidstilsynet:Arbeidsmiljøportalen – Bransje Undervisning
Arbeidsmiljøhjelpen

IA KONFERANSEN 2024

IA-konferansen 03.oktober -24

Jobben og livet - to sider av samme sak?

Clarion Hotel Air, Sola

Påmelding innen 26.09.24

