



### ARBEIDSGIVER

<p><b>Sykefravær meldes inn – start oppfølgingen så raskt som mulig</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Registrer sykefravær</li> <li>• Samtale med arbeidstaker. Avklar:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Funksjonsevne</li> <li>- Er fraværet arbeidsrelatert</li> <li>- Fraværets forventede lengde</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Ved flere fraværsdager:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ta kontakt med arbeidstaker, avklar forventet lengde på sykefraværet</li> <li>• Tilby arbeidsorienterte tiltak ut i fra arbeidstakers funksjonsevne</li> <li>• Start utarbeidelse av oppfølgingsplan</li> </ul>	<p><b>Samtale med den syke</b></p> <p>Følgende skal avklares:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Funksjonsevne</li> <li>• Er fraværet arbeidsrelatert?</li> <li>• Fraværets forventede lengde</li> </ul> <p><b>Fortsett med oppfølgingsplan og tilby arbeidsorienterte aktiviteter.</b></p> <p><b>Dato for oppfølgingsamtale skal avtales hvis sykmelding er fortsatt aktuell.</b></p>	<p><b>OPPFØLGINGSSAMTALE</b></p> <p><b>Utarbeide oppfølgingsplan i samarbeid med den sykemeldte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vurder sykmeldtes arbeidsoppgaver og arbeidsevne</li> <li>• Aktuell tilrettelegging eller tiltak</li> <li>• Plan for videre oppfølging</li> <li>• Dato for neste samtale</li> </ul> <p><b>Oppfølgingsplan skal formidles til sykmelder (lege) så snart den er utarbeidet.</b></p>	<p><b>DIALOGMØTE 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Drøfting den sykemeldtes muligheter for aktivitet</li> <li>• Prøve å finne muligheter som ikke er prøvd</li> <li>• Diskutere videre oppfølging for å sikre tilbakeføring til arbeid</li> </ul> <p>Oppfølgingsplanen skal oppdateres. Kopi av oppfølgingsplan sendes til sykmelder (lege).</p> <p><i>Sykmelder (lege) kan innkalles til møte dersom den sykemeldte samtykker.</i></p> <p><i>NAV/ BHT, eller andre relevante aktører innkalles dersom arbeidstaker eller arbeidsgiver</i></p>	<p><b>KRAV TIL AKTIVITET ETTER 8 UKER</b></p> <p><b>Er tilrettelegging forsøkt?</b></p> <p>Arbeidstakers videre rett til sykepenger er avhengig av at vedkommende er i aktivitet dersom dette er mulig.</p> <p>Unntak fra aktivitetsplikten kan vurderes dersom:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sykmelder dokumenterer at fravær er det beste for arbeidstaker</li> <li>• Det følger av opplysninger i oppfølgingsplanen at arbeidsgiver ikke klarer å tilpasse for aktivitet. NAV underrettes om dette ved at oppfølgingsplanen sendes inn.</li> </ul>	<p><b>DIALOGMØTE 2</b></p> <p><b>Møteplikt</b></p> <p><b>Oppfølgingsplan skal sendes til NAV en uke før møte.</b></p> <p>Hensikt med dialogmøte 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluere oppfølgingsplan og tiltak som er gjort.</li> <li>• Finne løsninger og legge til rette for en plan for tilbakeføring eller andre tiltak.</li> </ul> <p><b>Arbeidsgiver og (øvrige parter) kan kreve at NAV også innkaller til DIALOGMØTE 3</b></p>	<p><b>Oppfølgingen må fortsette inntil arbeidstaker enten er tilbake på jobb i sin fulle stilling eller arbeidsforholdet opphører.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha <b>ukentlig kontakt</b> med arbeidstaker.</li> <li>• Oppfølgingsplan skal oppdateres fortløpende.</li> <li>• Be NAV om et <b>dialogmøte 3</b> hvis det er hensiktsmessig.</li> <li>• Avklare sammen med arbeidstaker videre arbeidsforhold.</li> </ul>
---	--	---	---	---	--	---

ARBEIDSGIVERS ANSVAR ER Å FØLGE OPP ARBEIDSTAKER AKTIVT GJENNOM SYKEFRAVÆRET VED TETT OG GOD DIALOG OG TILRETTELEGGING AV OPPGAVER OG FYSISKE FORHOLD PÅ ARBEIDSPLASSEN.

### ARBEIDSTAKER

<p><b>Sykefravær skal meldes inn så tidlig som mulig</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Til nærmeste leder</li> <li>• Til bedriftshelsetjeneste</li> </ul> <p>I samtale med nærmeste leder og bedriftshelsetjeneste plikter du å avklare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- funksjonsevne</li> <li>- er fraværet arbeidsrelatert?</li> <li>- fraværets forventede lengde</li> <li>- Hva skal til for å komme tilbake i arbeid?</li> </ul> <p>Ta med skjema «<b>Alternativ til sykmelding</b>» ved legebesøk og lever det til nærmeste leder i ferdig utfylt stand og signert.</p>	<p>Informer nærmeste leder om fraværets utvikling og funksjonsevne.</p> <p>Vær innstilt på å prøve andre arbeidsrelatert oppgaver i perioden dersom dette er medisinsk forsvarlig.</p>	<p><b>OPPFØLGINGSSAMTALE</b></p> <p><b>Plikt til å samarbeide med arbeidsgiver ved utarbeidelse av oppfølgingsplan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informer ærlig om egen funksjonsevne og anslå varighet på fraværet</li> <li>• Samarbeid med arbeidsgiver om å finne alternative oppgaver og muligheter for raskere retur til jobb</li> <li>• Vær innstilt på å gjøre andre oppgaver i perioden dersom dette kan bidra til raskere retur til jobb.</li> </ul> <p><b>Manglende samarbeid kan føre til bortfall av sykepenger.</b></p>	<p><b>DIALOGMØTE 1</b></p> <p><b>Møteplikt med mindre det foreligger medisinske grunner som forhindrer dette.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vær ærlig om egen funksjonsevne, anslå varighet på fraværet og samarbeid om oppfølgingsplan.</li> <li>• Du er pålagt å utføre de arbeidsoppgaver som helsen tilsier at du kan klare.</li> <li>• Du kan velge å ikke ha med sykmelder (lege). Gi beskjed til leder!</li> <li>• Du kan velge å ha tillitsvalgt, verneombud eller annen støtteperson med i møtet. Gi beskjed til leder!</li> </ul>	<p><b>KRAV TIL AKTIVITET ETTER 8 UKER</b></p> <p><b>For at du fortsatt skal få sykepenger, er hovedregelen at du må være i arbeidsrelatert aktivitet. Det vil si at du er delvis i jobb samtidig som du er sykmeldt.</b></p> <p>Unntak fra aktivitetsplikten kan vurderes dersom:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sykmelder dokumenterer at fravær er det beste for arbeidstaker</li> <li>• Det følger av opplysninger i oppfølgingsplanen at arbeidsgiver ikke klarer å tilpasse for aktivitet. NAV underrettes om dette ved at oppfølgingsplanen sendes inn.</li> </ul>	<p><b>DIALOGMØTE 2</b></p> <p><b>Møteplikt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bidra med avklaringer så langt som mulig i forhold til nåværende arbeidsplass</li> <li>• Vurder annet arbeid i eller utenfor NRS Norge AS dersom det ikke er mulig å vende tilbake til opprinnelig stilling</li> <li>• Gi beskjed til leder dersom du ønsker å ha med tillitsvalgt, verneombud eller annen støtteperson i møtet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha <b>kontinuerlig kontakt med arbeidsgiver</b></li> <li>• Vurder muligheten for aktivitet og delta i oppdatering av oppfølgingsplan.</li> <li>• Delta på et dialogmøte 3 hvis du blir innkalt.</li> <li>• Vær oppmerksom på at maksdato for sykepenger opphører etter 52 uker</li> </ul>
--	--	--	--	--	--	--

ARBEIDSTAKERS ANSVAR ER Å INFORMERE ARBEIDSGIVER LØPENDE OM STATUS OG UTSIKTER VIDERE, SAMARBEIDE OG VÆRE INNSTILT PÅ Å FINNE LØSNINGER SOM BIDRAR TIL AKTIVITET I SYKEMELDINGSPERIODEN.

### ANDRE

<p><b>BEDRIFTSHELSETJENESTE</b></p> <p><b>Funksjonsvurdering og rådgiving</b></p>	<p><b>SYKEMELDER (LEGE)</b></p> <p><b>Utsteder sykmelding</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gradert sykmelding som hovedregel</li> <li>• Full sykmelding som unntak</li> </ul> <p><b>Skal vurdere sykmelding løpende med tanke på aktivitetsgrad.</b></p>	<p><b>SYKEMELDER (LEGE)</b></p> <p>Kan delta på dialogmøte 1 når både arbeidstaker og arbeidsgiver ønsker det.</p> <p><b>BEDRIFTSHELSETJENESTE</b></p> <p>Kan delta på dialogmøte 1 dersom arbeidstaker eller arbeidsgiver ønsker det</p>	<p><b>SYKEMELDER (LEGE)</b></p> <p>Levere utvidet legeerklæring. Medisinsk fraværsgrunn skal beskrives og dokumenteres der arbeidstaker ikke har vært i aktivitet.</p> <p><b>NAV</b></p> <p>Vurdere fortsatt grunnlag for rett til sykepenger og den sykemeldtes muligheter i eller utenfor virksomheten basert på dokumentasjon fra arbeidsgiver og sykmelder.</p>	<p><b>NAV</b></p> <p>Plikter å innkalle til DIALOGMØTE 2</p> <p><b>BEDRIFTSHELSETJENESTE</b></p> <p>Deltar på Dialogmøte 2</p> <p><b>SYKEMELDER</b></p> <p>Skal delta på Dialogmøte 2 dersom NAV finner det hensiktsmessig.</p>	<p><b>NAV/SYKEMELDER</b></p> <p>Vurderer arbeidstakers situasjon videre</p>
<p><b>TILLITSVALGT/VERNEOMBUD</b></p> <p>Skal bistå i kommunikasjon med arbeidsgiver og delta på dialogmøter dersom arbeidstaker ønsker det. Skal ha fokus på både forebygging av sykefravær og tilrettelegging for sykemeldte gjennom HMS-arbeid.</p>					