

ARBEIDSTAKERS ANSVAR:

- › Bli kjent med arbeidsplassens interne rutiner for sykefraværsoppfølging.
- › Gi melding om fravær og si i fra om antatt lengde på fraværet.
- › Kontakt leder hvis du føler at din arbeidsevne begynner å svikte. Da har arbeidsgiver muligheter for å sette i verk tilretteleggingstiltak.
- › Fortell arbeidsgiver hva du er i stand til å gjøre. Fyll ut skjema: *Arbeidstakers funksjonsvurdering*.
- › Bidra til at det blir utarbeidet oppfølgingsplan innen 4 uker og gjennomført Dialogmøte I innen 7 uker.
- › Hold arbeidsgiver orientert om endringer i din funksjonsevne.
- › Fortell arbeidsgiver om fraværet skyldes forhold på arbeidsplassen.
- › Dersom ditt fravær på jobben er vanskelig å ta opp med arbeidsgiver, kan du ta kontakt med tillitsvalgte.

Det er legitimt å være syk. Fravær kan være nødvendig for å bli frisk. Husk at oppfølging av sykefravær handler om ivaretagning og personalomsorg - ikke kontroll

Se mer på :

*TK-nett > Personal > Personallånbok
> Sykefravær-rutiner*

TK-nett > Personal > Sykefraværsportalen

ARBEIDSGIVERS ANSVAR:

- › Ha god kontakt med dine arbeidstakere. Snakk om nærvær og fravær på arbeidsplassen.
- › Ta tidlig kontakt med sykemeldt arbeidstaker for dialog om tilrettelegging på arbeidsplassen.
- › Utarbeid oppfølgingsplan i samarbeid med den sykemeldte innen 4 uker.
- › Innkalle til dialogmøte innen 7 uker og delta på Dialogmøte II med Nav innen 6 måneder.
- › Rapportere til NAV innen 9 uker.
- › Ta initiativ til dialog ved hyppig korttidsfravær.
- › Loggfør og dokumenter alt oppfølgingsarbeid i forhold til den sykemeldte.

Det finnes økonomiske virkemiddel som kan settes inn ved sykefravær.

Mer informasjon fås ved henvendelse til Personaltjenesten eller Nav.

Aktive tiltak må settes inn så tidlig som mulig i sykemeldingsperioden. Tiltakene skal bidra til at den enkelte sykemeldte vender tilbake til sitt arbeidssted, enten til sitt opprinnelige arbeid eller evt til andre oppgaver på samme arbeidsplass.

Personaltjenesten kan bistå med råd og veiledning.

Utarbeidet av
Trondheim kommune, Personaltjenesten
sept. 2011



TRONDHEIM KOMMUNE

Personaltjenesten

Sykefraværsoppfølging i Trondheim kommune

“ Målet er å flytte fokus fra å være sykemeldt til økt deltakelse i arbeidslivet.



Trondheim kommune er en
Inkluderende arbeidslivsvirksomhet (IA-virksomhet)
og er forpliktet til å jobbe for å
redusere sykefraværet.

Sykefravær:

1 til 8 dager

2 til 4 uker

innen 4 uker

innen 7 uker

innen 9 uker

innen 6 måneder

6 til 12 måneder

- Arbeidstaker **skal** varsle arbeidsgiver første fraværsdag.
- Egenmelding kan benyttes ved fravær inntil 8 kalenderdager pr. gang.
- Følg enhetens sykefraværsrutine for korttidsfravær.

- Arbeidstaker **skal** levere sykemelding snarest.
- Arbeidsgiver tar kontakt for dialog med arbeidstaker. Vurder:
 - funksjonsevne
 - tilrettelegging
 - gradert sykmelding
- Avtal tidspunkt for utfylling av oppfølgingsplan.

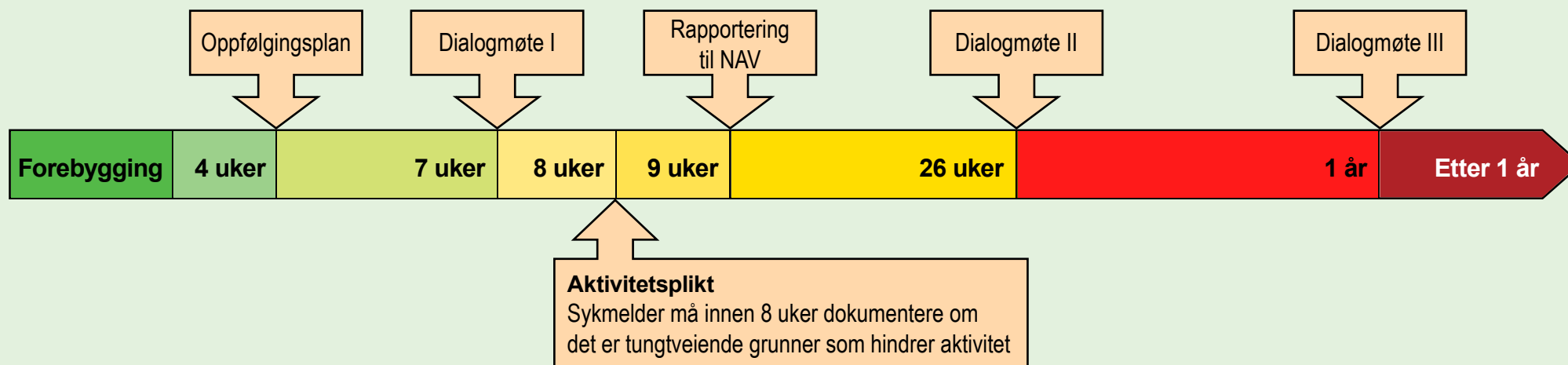
- Oppfølgingsplan **skal** utarbeides av arbeidsgiver og arbeidstaker i dialog innen 4 uker.
- Oppfølgingsplanen **skal** beskrive nødvendige og hensiktsmessige tiltak for om mulig å redusere fraværets lengde.
- Kopi av Oppfølgingsplanen **skal** sendes fastlegen

- Arbeidsgiver **skal** innkalle til Dialogmøte I innen 7 uker
- Dialogmøte I **skal** avholdes både ved helt og delvis sykefravær
- Arbeidsgiver, arbeidstaker og BHT **skal** delta. Sykemelder skal delta i møtet med mindre arbeidstaker ikke ønsker det eller det ikke anses hensiktsmessig.
- Oppfølgingsplanen og tiltakene gjennomgås, eventuelt tilpasses.

- Rapportering til NAV. Arbeidsgiver skal sende opplysninger til NAV om Dialogmøte I og arbeidet med oppfølgingsplanen for den enkelte sykmeldte senest innen 9 uker.
- Rapporten tas ut på Nav.no.

- NAV innkaller arbeidsgiver og arbeidstaker til Dialogmøte II innen 26 uker.
- Fastelege/sykemelder deltar hvis det er hensiktsmessig.
- Gjennomgang av oppfølgingsplan og resultat av tiltak.
- Vurdere nye tiltak, attføring.

- Ved sykmelding ut over 9 måneder **skal** leder innkalle til ny samtale. Orienter om:
 - opphør av sykepenger ved 52 ukers sykmelding,
 - arbeidstaker kan søke om ytelser fra aktuell pensjonskasse.
- Ved 52 ukers sykmelding **skal** lønn stoppes.
- Arbeidstaker kan søke om sykepermisjon ved sykdom ut over 52 uker



En viktig forutsetning for å lykkes i arbeidet med økt nærvær er en god dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver som bygger på gjensidig tillit, åpenhet og vilje til å finne gode løsninger.