



Ny IA-avtale Forslag til forenklet sykefraværsoppfølging

Ved seniorrådgiver HR/HMS Eirin Jonsson



Ny IA-avtale

- Gjeldende for perioden 4.3.2014 - 31.12.2018
- Overordnet mål: styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær, hindre utstøtning og frafall fra arbeidslivet
- Delmål 1: Reduksjon i sykefraværet med 20 prosent
- Delmål 2: Hindre frafall og øke sysselsetning av personer med nedsatt funksjonsevne (unge prioriteres)
- Delmål 3: Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med 12 måneder (sammenlignet med 2009)

Revidert IA-avtale



- Egen kontaktperson, skal i dialog med ledere, verneombud og tillitsvalgte aktivt støtte opp under virksomhetens egen innsats for å utvikle mer inkluderende arbeidsplasser
- Bidra med rådgivning i vanskelige enkeltsaker
- Bidra til at relevante økonomiske virkemidler utløses



Forebyggings- og tilretteleggingstilskudd

- Kompensasjon for merutgifter eller merinnsats i forbindelse med forebyggende HMS-arbeid, tilrettelegging, utprøving og opplæring i nye arbeidsoppgaver, eller praktisk hjelp som arbeidstakeren har behov for. Tilskuddet kan også gis som refusjon for utgifter til bedriftshelsetjeneste ved bidrag i det forebyggende HMS-arbeidet, eller til at arbeidstaker kan unngå sykmelding, eller komme tilbake til arbeid. Kriterier vil bli gitt i forskriftene.



Utløsning av økonomiske virkemidler stiller krav

- Partene i virksomheten forplikter seg til aktiv medvirkning av IA-arbeidet
- Fastsette og følge opp konkrete aktivitets- og resultatmål i sykefraværsarbeidet
- Arbeidsgiver sørge for et godt og inkluderende arbeidsmiljø i samarbeid og i tett dialog med tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte
- Halvårige møter hvor IA-arbeidet settes på agendaen (trepartsgruppen)
- Virksomheten skal åpne for at personer som NAV har avklart og som har behov for utprøving, får utprøvd sin arbeids- og funksjonsevne



Virkemidler

- ”Sykmeldt i jobb” - bygge opp om ambisjonen om økt bruk av graderte sykmeldinger. Aktivitet fremfor passivitet. Begrenses til to uker, uten mulighet til forlengelse.
- Myndigheten vil utrede en ordning med arbeidsutprøving i egen virksomhet med full finansiering fra NAV (100 % AAP)
- Det oppnevnes en kontaktperson i NAV som bistår virksomheten og tiltaksdeltakere med råd, veiledning og støtte i tiltaksperioden
- Tilretteleggingstilskuddet endres til Forebyggings- og tilretteleggingstilskudd. Kan også gis som refusjon for utgifter til bedriftshelsetjeneste i sykefraværarbeidet. Kriterier gis i forskrift.



Virkemidler, forts.

- Raskere tilbake, myndighetene vil komme tilbake til eventuelle endringer i ordningen (myndighetene vurderer å styrke tiltaket)



Ny IA-avtale innebærer at

- Virksomheten må revidere mål og delmål i tråd med revidert avtale
- Avtalen må signeres av partene, dvs representant for arbeidsgiver, samt hovedverneombud og hovedtillitsvalgt, innen utgangen av 2014
- Avtalen kan signeres på ordinært IA-møte (halvårige møter)



”Stoppunkter” for oppfølging av sykmeldte

- Oppfølgingsplan utarbeides så tidlig som mulig og seinest når arbeidstaker har vært sykmeldt i fire uker
- Oppfølgingsplan skal utarbeides både ved helt og delvis sykmeldte, med mindre dette er ”åpenbart unødvendig”, eks
 - når det synes åpenbart at den sykmeldte ikke kan komme tilbake til arbeidet
 - når det er klart av den sykmeldte snarlig vil komme tilbake uten behov for tilretteleggingstiltak
 - når arbeidstaker er delvis sykmeldt



Formidling av oppfølgingsplan til andre aktører

- Planen er primært et verktøy for arbeidsgiver og arbeidstaker
- Sykmelder vil fortsatt kunne ha behov for planen. Arbeidsgiver og arbeidstaker blir enige om hvordan formidle planen
- NAV vil fortsatt kunne ha behov for informasjon om innhold i planen. Planen videreformidles/utleveres ved behov
- Det presiseres at planen må være tilstrekkelig gjennomarbeidet, og tilpasset nevnte aktørers behov



Dialogmøte 1

- Dialogmøte 1 er primært et møte for arbeidsgiver og arbeidstaker. Andre aktører (sykmelder, BHT, NAV) skal delta ved innkalling
- Gjelder helt sykmeldte
- Gjelder delvis sykmeldte når arbeidsgiver, arbeidstaker eller sykmelder anser det som hensiktsmessig
- Dialogmøte 1 kan sløyfes når det er ”åpenbart unødvendig”



”Åpenbart unødvendig”

- Tilfeller med alvorlige sykdomstilstander hvor det kan fastslås at vedkommende arbeidstaker ikke vil være i stand til å vende tilbake til arbeidet
- Tilfeller der det er åpenbart at arbeidstaker innen kort tid uansett vil vende tilbake til full jobb uten tilretteleggingstiltak
- Tilfeller der det allerede er iverksatt tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen som fungerer, og det er åpenbart at arbeidstaker uansett innen kort tid vil komme tilbake til full jobb
- Alvorlige sykdomstilstander hvor årsaken til sykmeldingen er av en slik art at møtet ikke kan gjennomføres på hensiktsmessig måte (forutsetter at møtet holdes på seinere tidspunkt)



Dialogmøte 2

- NAV organiserer møtet innen 26 ukers fravær. Møtet kan fremskyndes. Dette gjøres på tydelig og standardisert måte, som fanges opp av NAV
- Gjennomgang og videre arbeid med oppfølgingsplan
- Tilretteleggingstiltak i regi av arbeidsgiver
- Dersom tilrettelegging på arbeidsplassen ikke gir resultat, og medisinske grunner tilsier at arbeidstaker har evne til å klare annet arbeid, skal arbeidsrettede tiltak vurderes, eventuelt rehabilitering. NAV plikter så tidlig som mulig å vurdere behovet for slike tiltak
- NAV skal seinest ved utløp av sykepengeperioden igjen vurdere om arbeidsrettede tiltak skal prøves

Arbeidsgivers rapporteringsplikt ved ni ukers sykmelding



- Rutinemessig rapportering til NAV innen ni ukers fravær utgår.
- Oppfølgingsplaner oppbevares i virksomheten og må kunne fremlegges på forespørsel fra NAV



Arbeidsgivers ansvar ved dialogmøte 2 og 3

- Arbeidsgiver har fortsatt plikt til å delta i hhv dialogmøte 2 og 3 etter innkalling
- Oppdatert oppfølgingsplan skal sendes NAV seinest en uke før slike møter. Påminning om dette i innkallingsbrev.



Sanksjoner

- Dagens systematiske sanksjoner overfor arbeidsgiver oppheves. Plikt til å dokumentere utarbeidelse av oppfølgingsplan, gjennomføring av dialogmøte 1, hvem som har deltatt. Arbeidstilsynet vil fortsatt ha muligheten til å sanksjonere dersom tilsynsbesøk avdekker mangler knyttet til sykefraværsoppfølging
- Sykmelder plikter å delta på dialogmøte 1 etter innkalling. Sanksjonsbestemmelsene foreslått opphevet. Myndighetene fortsatt mulighet til å gripe inn der sykmelder systematisk unnlater å møte
- Sanksjoner knyttet til sykmelders manglende deltakelse på kurs om obligatorisk sykmeldingsarbeid, oppheves

staminaTM

Takk for oppmerksomheten.

