

Kontaktinformasjon

HR Utvikling og lederstøtte | Vestre Viken

Kontaktinformasjon finner du på vestre vikens intranettsider - stab kompetanse – HR UL

Ta gjerne e-læringskurset: «Sykefraværsoppfølging for medarbeidere», denne finner du i læringsportalen.

Gode samarbeidspartnere

- Din leder er din nærmeste samarbeidspartner.
- Du kan kontakte tillitsvalgt eller verneombud. En tillitsperson kan være med som støtte i samtaler hvis du ønsker det.
- Den som sykmelder deg (fastlege e.l.) vil på faglig grunnlag vurdere tilstanden din og gi medisinske råd, men du kjenner selv best hvordan du har det.
- Rådgiverne i HR Utvikling og lederstøtte kan bidra med informasjon, veiledning og delta i møter.
- Du har egen saksbehandler/veileder på ditt lokale NAV-kontor.
- Vestre Viken har Falck som bedriftshelsetjeneste. Bedriftshelsetjenesten kan kobles inn ved behov. Snakk med lederen din for å komme i kontakt med bedriftshelsetjenesten.



Guide ved sykdom

Hva du og din leder skal gjøre



Foto: Vestre Viken | Tekst og oppsett: Vestre Viken

Hva skal du og din leder gjøre ved fravær?

Vestre Viken jobber for et inkluderende arbeidsliv gjennom avtalen om Inkluderende Arbeidsliv (IA). IA-avtalen er inngått mellom regjeringen og hovedorganisasjonene i arbeidslivet. Målet med IA-avtalen er å skape et arbeidsliv med plass til alle. IA-samarbeidet bygger på et utgangspunkt om at deltakelse i arbeidslivet kan være helsefremmende i seg selv.

Overordnet mål med IA-avtalen:

- Redusere sykefraværet med 10 prosent fra gjennomsnittet for 2018
- Redusere frafall fra arbeidslivet

Sykefraværsoppfølgingen i IA-avtalen har to hovedsatsinger:

- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid
- Lange gjentagende sykefravær

Hva er ditt ansvar?

Hvis du ikke klarer å utføre dine vanlige arbeidsoppgaver, står i fare for å bli syk eller har blitt syk, bør du høre med lederen din om det er mulig å få tilrettelagt arbeidet.

Tenk gjennom hva du kan gjøre og vær åpen for muligheter som kan hindre/reducere sykefravær. En tett og god dialog mellom deg og din leder kan både forebygge sykefravær og korte ned sykefravær.

Din huskeliste:

- Ring nærmeste leder den første dagen du ikke klarer å gå på jobb
- Ring tilbake hvis leder har ringt deg uten å få kontakt
- Godkjenn egenmelding i GAT
- Gi informasjon til legen din for å få rett sykmeldingsgrad
- Lever sykmeldingen til leder
- Bidra med å lage oppfølgingsplan og funksjonsvurdering
- Delta på oppfølgingsamtaler
- Delta/medvirke i gjennomføringen av planlagte tiltak

- Hold leder oppdatert om arbeidsevnen din og meld fra om endringer
- Fyll ut og lever sykepengesøknad elektronisk til leder innen 14 dager etter at sykepengestønaden er klar. (Hvis du har sykmelding fra sykehus, sykmelding for enkeltstående behandlingsdager eller sykmelding med reisetilskudd må dette leveres på papir inntil videre.)
- Hvis du er sykmeldt 100 prosent, skal legen din innen 7 uker dokumentere hvorfor du ikke kan komme delvis tilbake til arbeid.
- NAV har aktivitetsplikt for å få rett til sykepenger. Du må derfor være i delvis arbeid for å få sykepenger hvis ikke medisinske årsaker gjør at det er umulig.

NB! Fraværet ditt angår arbeidsmiljøet, men diagnosen din er en privatsak.

Hva er din leders ansvar?

Lederen din har ansvar og plikt til å sikre at arbeidet blir organisert og tilrettelagt for å skape et godt og forsvarlig arbeidsmiljø. Lederen din skal derfor støtte og følge deg opp både før, under og etter en sykmelding.

Leders huskeliste:

- Ha løpende kontakt med deg og kalle inn til oppfølgingsamtaler
- Lage en oppfølgingsplan og vurdere din arbeidsevne sammen med deg
- Finne gode løsninger for å tilrettelegge sammen med deg
- Tilrettelegge så langt det er mulig
- **Innen 4 uker** sende oppfølgingsplan til den som har sykmeldt deg. Hvis det er behov for bistand fra NAV, skal planen også sendes dit.
- **Innen 7 uker** innkalle til dialogmøte 1 dersom du er sykmeldt 100 prosent (vurdere dialogmøte dersom du er delvis sykmeldt). Andre aktører som kan hjelpe med å finne hensiktsmessige tiltak kan også delta på dialogmøtet, f. eks. NAV, sykmelder, BHT og ekspertbistand. Vurdere virkemidler, eksempelvis; behandlingshjelpemidler, Helsearbeid, reisetilskudd og mentorordning.

Dialogmøte 2

Dialogmøte 2 er behovsprøvd. Det vil si at NAV, leder og medarbeider kan alle be om dialogmøte 2 før det har gått 26 uker for å vurdere arbeidsrettede tiltak. Oppfølgingsplanen din må være revidert før dette møtet.