



AltInn

Elektronisk innsending av

Rapport fra dialogmøte 1 og oppfølgingsplan

NAV Arbeidslivssenter Akershus

Seniorrådgiver/jurist Odd Andr. Hoika



NAV er pålagt å benytte Altinn

- **NAV har ikke valgt Altinn – men er pålagt å bruke Altinn**
- **Altinn er den kanalen som Stortinget har vedtatt at skal benyttes ved innsending av offentlige skjemaer**
- **Løsningen er byr på utfordringer – spesielt i store konsern, kommuner, landsomfattende kjeder osv.**
- **Det jobbes med å finne løsninger**
- **Vi skal ikke kunne alt om Altinn – men skal gi en viss grad av veiledning**

Man kobles fra nav.no via Altinn for identifikasjon

NAV må vite hvem innsender er og hvilken virksomhet hun/han rapporterer for

I Altinn identifiseres alle ved personnummer

Ingen innsendte dokumenter lagres i Altinn!

Dersom den ansatte aldri har vært inne i Altinn må han/hun registrere seg først og lage et passord.

[Bruksanvisning](#)

[Tilgangsstyring og roller](#)

[Altinn brukerservice](#)

Krav til den som skal rapportere:

- Altinn har i utgangspunktet gitt direktør, styreformann, daglig leder og rådmann alle tilganger i Altinn.
Disse kan delegerer nødvendig tilgang gjennom fanen **"Tilgangsstyring"**
Oversikt tilganger og roller
- Innsender må ha tilgang til å rapportere på punktet **"NAV Sykefravær"**
i Altinn.

Når innsender er registrert som bruker og har fått tilgang fra leder, er hun/han klar til å bruke tjenesten.

Presentasjon av Altinn fra nav.no

- Simulering av pålogging
- Arbeidsgivers nav.no

Oppsummering

- **Vi anbefaler flest mulig om å benytte Altinn**
- **Det er et ønske om at virksomhetene sender oss skriftlig å spørsmål og kommentarer**
- **Benytter veilederen på nav.no for å informere**
- **Flest mulig problemstillinger knyttet til Altinn tas opp med Altinn brukerservice**



inkluderende
arbeidsliv

Nytt regelverk - sykefraværsoppfølging

NAV Arbeidslivssenter Akershus

Seniorrådgiver/jurist Odd Andr. Hoika

Utgangspunktet - sykefraværsoppfølging

Arbeidsmiljøloven § 4-6

- Hovedformål**
- **"tilbakeføring"** av arbeidstakere
med **"redusert arbeidsevne"**
 - Fortrinnsvis sitt vanlige arbeid (*beholde*)
 - Omplussing (*få et passende arbeid*)
- Yttergrense**
- Omfatter ikke ordinære variasjoner i arbeidsevne som skyldes andre forhold enn ulykke, sykdom, slitasje eller lignende.
- Eksempel**
- > Ordinære kjønns- eller livsfase- og aldersforskjeller – på slikt grunnlag er arbeidsgivers tilretteleggingsplikt regulert i § 4-2, annet ledd, bokstav b.

Utgangspunktet - sykefraværsoppfølging

Omplassering ”*passende arbeid*”

I kravet til ”**passende arbeid**” ligger det at arbeidet **ikke må være vesentlig annerledes med hensyn til ansvar, lønn osv.**, enn arbeidstakers tidligere arbeid i virksomheten.

Omplassering ”*ikke passende arbeid*”

Kvalifisert for, men ikke ”passende” - at arbeidet **er vesentlig annerledes** med hensyn til lønn, ansvar osv. sammenlignet med arbeidstakers tidligere arbeid.

Sammenhengen i regelverket tilsier at arbeidsgiver, i mangel av andre muligheter, vil ha plikt til å tilby den ”ikke passende” stillingen til arbeidstaker. (***Arbeidstaker plikter imidlertid ikke å ta imot en slik stilling***).

Kilde: Prop. 89 L (2010–2011) – Pkt. 3.2.3, s. 14, høyre spalte

Hva er nytt?

- Lovendringens begrunnelse
- Nye stoppunkter
- Sanksjoner
 - Arbeidsgiver
 - Arbeidstaker
 - Leger

Ekspertgruppens forslag

- Fremskynde stoppunktene i sykefraværsoppfølgingen
- Presisering/dels skjerping, av reglene om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt og arbeidstakers medvirkningsplikt
- Bedring av sykefraværsoppfølgingen gjennom kontroll og sanksjoner.

Kilde: Prop. 89 L (2010–2011)

Partenes intensjonsavtale

Enighet om følgende i protokollen:

- **Tidligere innsats** for å få arbeidstaker tilbake i jobb
- **Understreking av betydningen** av tilrettelegging, medvirking og tilknytning til arbeidet ved sykdom
- **Gjennomgang og styrking** av reglene om sanksjoner ved brudd på regelverket

Kilde: Prop. 89 L (2010–2011)

Departementets vurdering av NAVs rolle – D2-møte

- Arbeids- og velferdsetaten har **ansvar for å stille spørsmål til partene om hvilken løsning de ser for seg** og hva som skal til for å gjennomføre denne.
- Arbeids- og velferdsetaten **plikter så tidlig som mulig å vurdere behovet for slike tiltak (arbeidsrettede tiltak eller rehabilitering)**, jf. Folketrygdloven § 8-7 a første ledd

Kilde: Prop. 89 L (2010–2011) – Pkt. 5.4.5.1, s. 32, høyre spalte

Stans av sykepenger - Departementets vurdering av NAVs rolle

- Departementet (foreslår) å presisere i folketrygdloven § 8-8 at arbeidstakers plikter etter første og andre ledd også omfatter plikten til å medvirke til utarbeiding av oppfølgingsplan og til å delta i ”dialogmøte 1, 2 og ev. 3”.
- Departementet vurderer at også **alvorligheten i sanksjonsmiddelet (stans av sykepenger) tilsier en slik presisering og tydeliggjøring av viktige medvirkningsplikter.**
- Departementet mener videre at presiseringen av pliktene til medvirkning ved utarbeiding av planen og deltakelse i møtene, vil **tydeliggjøre noen sentrale elementer som er enkle å kontrollere og følge opp for Arbeids- og velferdsetaten.**
- Etter departementets syn må forslaget anses som en presisering av gjeldende rett og det innebærer således ikke noen realitetsendring.

Kilde: Prop. 89 L (2010–2011) – Pkt. 7.3.4.2

Legen en viktig aktør – roller og plikter

Viktig å se at man alltid er sykmeldt fra noe

– altså har arbeidstaker mistet inntekt

– -> Folketrygdloven -> inntektssikring

Legen fungerer som en medisinsk sakkyndig for NAV

Legen er betalt av NAV for å gjøre en medisinsk sakkyndig vurdering opp mot hva arbeidstaker er sykmeldt fra (funksjonsvurdering)

Hvis den medisinske vurdering er mangelfull eller feil så blir også vedtak om utbetaling av sykepenger feil

Legen en viktig aktør – roller og plikter

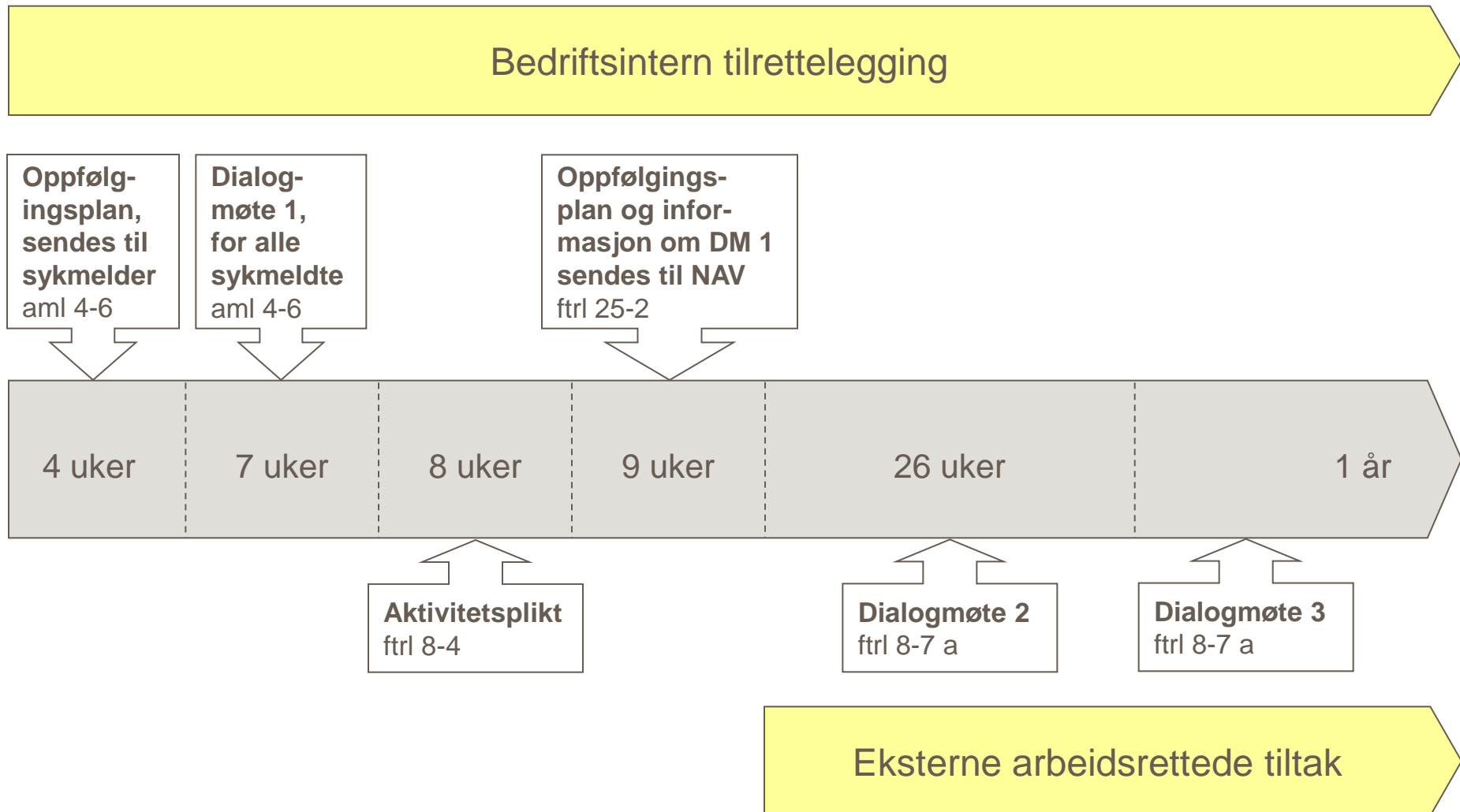
Folketrygdloven § 8-7, tredje ledd – Legens plikter

*”Vurderingen av arbeidsuførheten skal ta utgangspunkt i en **funksjonsvurdering**. Legen **skal alltid** vurdere om medlemmet kan være i arbeid eller arbeidsrelatert aktivitet. Legen og annet helsepersonell plikter i samarbeid med arbeidstakeren og eventuelt arbeidsgiveren å gi **nærmere vurdering** av arbeidstakerens **funksjonsevne**.”*

Funksjonsvurdering - Som følge av IA-avtalen innførte lovgiver en plikt for arbeidstaker og lege til å gi nødvendige opplysninger til arbeidsgivere med hensyn til arbeidstakernes funksjonsevne.

Funksjonsevne - Bestemmelsen skal sikre at mulighetene for arbeidsrelatert aktivitet vurderes av legen,

Tidsaksen



Oppfølgingsplan

- Det er ingen obligatorisk mal for oppfølgingsplanen.
- NAV har, i samarbeid med Arbeidstilsynet, utarbeidet en ”frivillig” mal som er tilgjengelig for arbeidsgiverne.
- Kan være et nyttig hjelpemiddel i forbindelse med utarbeiding og innsending av planen.
- Finnes på NAV.no

Oppfølgingsplan

Skal utarbeides sammen med arbeidstaker *senest* innen fire uker.

- **Skal inneholde:**
 - en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver
 - arbeidsevne
 - aktuelle tiltak
 - plan for videre oppfølging

- **Skal sendes til sykmelder så snart den er utarbeidet og senest etter fire uker.**

Arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd.

Dialogmøte 1

- Arbeidsgiver skal avholde møtet senest innen syv uker.
- Møtet skal avholdes for helt og delvis sykmeldte.
- BHT skal være representert.
- Sykmelder skal delta, med mindre arbeidstaker ikke ønsker det eller det ikke er hensiktsmessig.

Arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd.

Dette skal sendes til NAV innen ni uker

- **Oppfølgingsplan - revidert i dialogmøte 1**

- **Rapporteringsskjema:**
 - Er oppfølgingsplan laget i henhold til loven
 - Er dialogmøte 1 avholdt i henhold til loven
 - Er sykmelder innkalt
 - Har sykmelder møtt

Arbeidsmiljøloven § 4-6 og Folketrygdloven § 25-2.

Dialogmøte 2 og 3

- Dialogmøte 2 kan kreves avholdt tidligere.
- Dialogmøte 3 kan kreves avholdt ved behov.
- Arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder og NAV kan stille krav om dialogmøter.

Oppdatert oppfølgingsplan skal sendes NAV senest en uke før møtedato for dialogmøte 2 og 3.

Dialogmøte 2 – Formål

- Partene og Arbeids- og velferdsetaten møtes til en felles gjennomgang av situasjonen.
- Tema og innhold i møtet vil langt på vei være **det samme som i "dialogmøte 1"**, blant annet **gjennomgang** og videre arbeid med **oppfølgingsplanen**, avklaring av **hva arbeidstakeren kan gjøre på arbeidsplassen** og hvilke **tilretteleggingstiltak** som er aktuelle.
- Møtet skal gi grunnlag for å **kvalitetssikre arbeidet med oppfølgingsplanen**.

Kilde: Prop. 89 L (2010–2011) – Pkt. 5.4.5.1, s. 32, høyre spalte

Sanksjoner – arbeidsgiver

- NAV kan ilegge arbeidsgiver gebyr på ca 5000 kr (seks rettsgebyr), folketrygdloven § 25-3
- Det blir gitt varsel med tre ukers frist før det fattes vedtak om gebyr.
- **Gebyret kan ilegges ved:**
 - Manglende oppfølgingsplan
 - Manglende rapportering fra dialogmøte 1
 - Manglende innsending av oppfølgingsplan i forkant av dialogmøte 2 og 3
 - Manglende deltakelse i dialogmøter

Sanksjoner – arbeidstaker

- Stans av sykepenger ved manglende medvirkning, folketrygdloven § 8-8.
- Arbeidstaker skal medvirke i forhold til oppfølging fra arbeidsgiver og NAV.
- Medvirkning innebærer:
 - Gi opplysninger om egen funksjonsevne
 - Bidra til tiltak for å tilrettelegge arbeidet
 - Bidra til at funksjonsevnen blir utprøvd
 - Medvirke i utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner
 - Delta i dialogmøter

Sanksjoner – sykmelder

- Dersom sykmelder uteblir fra syv dialogmøter i løpet av en periode på 24 måneder, kan det ilegges et gebyr på ca 10000 kr (12 rettsgebyr), folketrygdloven § 25-5 a.
- En sykmelder blir ilagt to gebyrer i løpet av 24 måneder, kan bli utelukket fra å utstede sykmeldinger i opptil 12 måneder.

Unntak

Det gis unntak fra reglene om å lage oppfølgingsplan og avholde dialogmøter der dette er *”åpenbart unødvendig”*.
”Mulighetene for unntak skal være snever.”

