

LOVENDRINGER 1. MARS 2007:

# TETTERE OPPFØLGING AV SYKMELDTE



## LOVENDRINGER 1. MARS 2007: TETTERE OPPFØLGING AV SYKMELDTE

Det er om å gjøre å komme tidligst mulig i gang med å finne løsninger som hindrer unødig langvarig fravær. Ofte er det mulig å være helt eller delvis i arbeid hvis arbeidet blir tilrettelagt.

Arbeidsgiver har hovedansvaret for tilrettelegging og oppfølging av sykmeldte på arbeidsplassen. Endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven fra 1. mars 2007 forsterker dette ansvaret. Det stilles økte krav til mer aktivitetsorienterte tiltak tidligere i sykmeldingsperioden, og muligheten for kontroll og sanksjoner er større.

Hovedendringene er at arbeidsgiver i enda større grad enn tidligere skal tilrettelegge for og følge opp sykmeldte. Arbeidstaker og lege/sykmelder har fått større medvirkningsplikt:

- Arbeidsgiver skal ta initiativet til å lage en oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidstaker. Planen skal beskrive hva som skal til for at den sykmeldte kan være helt eller delvis i arbeid, og den skal være ferdig senest etter 6 ukers sykmelding. Tidligere var fristen 8 uker. Unntaket er hvis det er åpenbart unødvendig, for eksempel i tilfeller der det er klart at arbeidstaker kan komme tilbake til jobb uten tilrettelegging eller når arbeidstaker høyst sannsynlig ikke vil være i stand til å vende tilbake i arbeid.
- Hvis arbeidstakeren har vært sykmeldt på full tid i 12 uker, skal arbeidsgiver innkalle til et dialogmøte. Hvis arbeidstaker ønsker det, skal legen/sykmelder delta. Finnes det bedriftshelsetjeneste, skal den delta. Målet med møtet er å finne løsninger i virksomheten som kan hjelpe den sykmeldte tilbake i arbeid.
- Hvis sykmeldingen forlenges, skal NAV-kontoret innkalle til et nytt dialogmøte etter senest 6 måneder. Både arbeidstaker og arbeidsgiver er pliktig til å delta, og lege/sykmelder og annet helsepersonell skal delta hvis det er hensiktsmessig.

Regelendringene er en forsterkning av tidligere lovendringer og er i tråd med Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Hovedprinsippet er at arbeidsgiver og arbeidstaker tidligst mulig skal lete etter løsninger som gjør det mulig å være helt eller delvis i jobb. Hvis det er nødvendig med sykmelding, skal lege/sykmelder alltid vurdere deltids sykmelding framfor fulltids sykmelding.

Les mer på [nav.no](http://nav.no) og på [arbeidstilsynet.no](http://arbeidstilsynet.no) samt på organisasjonenes hjemmesider for utfyllende informasjon.

## HVEM GJØR HVA?

### Arbeidsgiver skal

- arbeide systematisk for å forebygge sykdom og skade og tilrettelegge arbeidet for den sykmeldte, eventuelt finne nye oppgaver
- følge opp ansatte i løpet av og i etterkant av en sykdomsperiode
- i samarbeid med arbeidstaker utarbeide en oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid, som skal være ferdig senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeid i 6 uker
- innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen, senest innen 12 uker etter at arbeidstaker har vært helt sykmeldt fra arbeidet. Lege/sykmelder kan delta hvis arbeidstaker ønsker det. Dialogmøtet avholdes på arbeidsplassen, eventuelt på legekantoret. Innkalling må sendes i god tid. Skriftlig melding fra møtet skal sendes NAV-kantoret
- melde fra om eventuelle behov for virkemidler og tjenester fra Arbeids- og velferdsetaten
- delta på dialogmøtet NAV-kantoret innkaller til hvis sykefraværet varer i 6 måneder

### Arbeidstaker skal

- tidligst mulig samarbeide med arbeidsgiver om å finne løsninger som hindrer full sykmelding
- delta i utarbeidelsen av oppfølgingsplan
- være innstilt på å gjøre andre arbeidsoppgaver, hvis det ikke er mulig å utføre de vanlige
- delta på bedriftsinterne tiltak som kan bidra til hel eller delvis tilbakeføring til arbeid
- delta på dialogmøter

## Lege/sykmelder skal

- motivere, stimulere og gi trygghet for aktivitet på arbeidsplassen når det er medisinsk forsvarlig
- vurdere gradert (det vil si deltids) sykmelding før full sykmelding
- vurdere om det er tungtveiende, medisinske grunner til at arbeidsrelatert aktivitet ikke er mulig
- delta på dialogmøtet som skal foregå senest etter 12 uker, dersom arbeidstaker ønsker det
- hvis det anses hensiktsmessig, delta på dialogmøtet som NAV-kontoret innkaller til hvis sykefraværet har vart i 6 måneder
- uttale seg innenfor de rammene som taushetsplikten legger

Manuellterapeuter og kiropraktorer kan skrive ut sykmelding i opptil 8 uker og er i likhet med leger aktuelle deltakere på dialogmøter.

## Bedriftshelsetjenesten skal

- arbeide forebyggende
- delta på dialogmøte etter 12 ukers sykmelding

## Tillitsvalgte og verneombud skal

- bidra til å gjøre sykefraværarbeid til en integrert del av HMS-arbeidet
- når det er hensiktsmessig, gi arbeidstakerne råd og veiledning og bistå arbeidstaker i dialogen med arbeidsgiver og andre
- kan delta på dialogmøtet når arbeidstakeren ønsker det

## NAV-kontoret skal

- innhente oppfølgingsplanen senest etter 12 uker, dersom arbeidstakeren fortsatt er sykmeldt. NAV-kontoret kan be om oppfølgingsplanen etter 6 uker
- tidligst mulig vurdere behov for virkemidler fra Arbeids- og velferdsetaten, også yrkesrettet attføring dersom det ikke er mulighet for bedriftsintern attføring. Denne muligheten skal vurderes på ny senest ved utløpet av sykepengeperioden, som er ett år
- avholde et dialogmøte mellom den sykmeldte arbeidstaker og arbeidsgiver senest etter 6 måneders sykmelding, unntatt når det er åpenbart unødvendig. Lege eller annet helsepersonell skal delta hvis det er hensiktsmessig

## Arbeidstilsynet skal

- veilede og føre tilsyn med at virksomheter driver et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid som hindrer at forhold ved arbeidet eller arbeidsplassen forårsaker sykdom eller skade
- føre tilsyn med at arbeidsgiver har en plan for oppfølging og tilrettelegging for langtidssykmeldte og kontrollere at de faktisk gjennomfører dette
- føre tilsyn med at de virksomheter som er pålagt bedriftshelsetjeneste har dette og at denne brukes på en hensiktsmessig måte
- føre tilsyn med at virksomheter tilrettelegger arbeidsforhold etter den enkelte arbeidstakers alder, arbeidsevne osv., slik at sykdom og skade kan forebygges lenge før det blir behov for fravær

## VIKTIGE AVTALEPUNKTER

**Etter senest 6 uker** skal arbeidsgiver lage en oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidstaker, bortsett fra i tilfelle hvor det åpenbart er unødvendig.

- Oppfølgingsplanen skal inneholde
- en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne
  - aktuell tilrettelegging og tiltak i arbeidsgivers regi
  - eventuelt behov for ekstern bistand
  - plan for videre oppfølging
- Oppfølgingsplanen kan innhentes av NAV-kontoret.

**Etter 8 uker** må legen fylle ut utvidet legeerklæring. Det må dokumenteres hvis det foreligger tungtveiende, medisinske grunner som hindrer aktivitet.

**Etter senest 12 uker** skal arbeidsgiver innkalle til et dialogmøte, der også lege eller annet helsepersonell skal delta hvis arbeidstaker og eventuelt også arbeidsgiver ønsker det. Bedriftshelsetjenesten (BHT) skal være representert på møtet, dersom virksomheten har BHT. NAV-kontoret skal innhente (eventuelt revidert) oppfølgingsplan og motta skriftlig melding fra møtet.

**Etter senest 6 måneder** skal NAV-kontoret innkalle arbeidstaker og arbeidsgiver til et nytt dialogmøte. Alle parter har møteplikt. Lege eller annet helsepersonell skal delta hvis det er hensiktsmessig. NAV-kontoret skal vurdere om det kan være aktuelt med yrkesrettet attføring.

**Etter senest 1 år**, som er maksimal tid for sykmelding/sykepenge, skal NAV-kontoret på ny vurdere rettigheter og behov for tiltak, for eksempel yrkesrettet attføring.