Arbeidstilsynet

Oppfølging av sykmeldte

Når en arbeidstaker er blitt sykmeldt, er målet å legge til rette for at arbeidstakeren kommer tilbake til jobb. Arbeidsgiveren har ansvaret for å legge til rette for dette. Arbeidsgiveren skal også forebygge at nye arbeidsrelaterte sykefravær oppstår.

Ved oppfølging av sykmeldte er det spesielt viktig at forholdene på arbeidsplassen ikke bidrar til å forsterke allerede eksisterende helseplager – uavhengig av om plagene er arbeidsrelatert eller ikke.

For å lykkes i sykefraværsarbeidet er det viktig å få dialog og samarbeid på den enkelte arbeidsplass. Arbeidsgiver og arbeidstaker, tillitsvalgt og verneombud har hovedansvaret, men er avhengig av samspill med NAV, lege og bedriftshelsetjeneste. Det er med andre ord, mange aktører som har både plikter og rettigheter i sykefraværsarbeidet.

Dette skal arbeidsgiveren gjøre

Arbeidsgiveren skal:

- lage rutiner, sammen med verneombudet og øvrige arbeidstakere, for å følge opp sykmeldte arbeidstakere
- gjøre alle arbeidstakere kjent med innholdet i rutinene
- sørge for at rutinene beskriver
    - hva som skal gjøres
    - hvem som skal gjøre hva når en arbeidstaker blir sykmeldt

- finne gode kortsiktige og langsiktige løsninger sammen med arbeidstakeren, slik at arbeidstakeren skal kunne komme tilbake i jobb og bli værende i jobb

Jo tidligere arbeidsgiveren og arbeidstakeren samarbeider om tiltak for å komme tilbake i arbeid, desto større er sjansen for at den sykmeldte kommer raskere tilbake.

Ofte er det mulig for den sykmeldte å være delvis i arbeid hvis arbeidet blir tilrettelagt. Gradert sykmelding gjør det mulig for arbeidstakeren å være delvis i jobb under sykefraværet. Arbeidstakeren kan for eksempel jobbe kun enkelte dager i uka, ha kortere arbeidsdager eller ha lavere produksjonskrav.

Som arbeidsgiver har du plikt til å vurdere og sette i verk:

- generelle tilretteleggingstiltak for alle arbeidstakere i virksomheten
- generelle tilretteleggingstiltak for den enkelte arbeidstakeren
- særskilte tilretteleggingstiltak for alle med redusert arbeidsevne som står i fare for å bli sykmeldt eller som er blitt sykmeldt

Plikten til å legge arbeidet til rette for arbeidstakerne er omfattende. Tilretteleggingsplikten går likevel ikke så langt at tilrettelegging for én enkelt arbeidstaker kan gå på bekostning av de andre arbeidstakernes arbeidsforhold eller oppgaver, eller slik at arbeidsmiljøet generelt forverres.

Arbeidsgiveren bør tenke gjennom om tiltakene som vurderes for den sykmeldte også kan være til nytte for flere arbeidstakere. Dette vil forebygge helseplager for alle arbeidstakerne.

Eksempler på tilretteleggingstiltak

Her er noen tiltak som kan vurderes både for alle arbeidstakere i et forebyggingsperspektiv og for å få den enkelte arbeidstaker tilbake i jobb:

- endring av hvordan arbeidet er organisert, planlagt og hvordan det gjennomføres
- endring av arbeidstid, tidskrav, tempo, variasjon i arbeidsoppgavene
- endring av eller nye arbeidsoppgaver
- fysisk eller ergonomisk tilrettelegging
- anskaffelse eller tilpasning av utstyr og hjelpemidler
- opplæring eller omskolering

Mer om tilrettelegging av arbeidet

Lovbestemte oppfølgingstiltak

To tiltak er lovbestemt når det gjelder oppfølging av sykemeldte:

- å utarbeide en oppfølgingsplan
- å gjennomføre dialogmøte 1

Mer informasjon:

Lag en oppfølgingsplan

Arbeidsgiveren skal i samråd med arbeidstakeren utarbeide en oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeidet, med mindre det er åpenbart unødvendig.

Arbeidet med oppfølgingsplanen skal starte så tidlig som mulig og være utarbeidet innen fire uker.

Planen skal sikre at dialogen mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren kommer raskt i gang, og at tiltak og muligheter for å komme i arbeid igjen vurderes grundig. Hvor omfattende planen og tiltakene skal være, vil være avhengig av hvor omfattende den nedsatte arbeidsevnen er og varigheten av den.

Arbeidsgiveren skal sende oppfølgingsplanen uoppfordret til sykemelderen så snart den er utarbeidet og senest etter fire uker.

Oppfølgingsplanen skal inneholde:

- en vurdering av arbeidstakerens oppgaver og arbeidsevne og den ansattes mulighet til å gjennomføre dem
- aktuelle tiltak i arbeidsgiverens regi
- aktuell bistand, for eksempel fra bedriftshelsetjeneste og NAV
- en plan for videre oppfølging

Avhold dialogmøte 1

Arbeidsgiveren skal kalle inn arbeidstakeren til et dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen senest sju uker etter at arbeidstakeren har vært helt borte fra arbeidet. For arbeidstakere som er helt sykmeldt, skal dialogmøtet gjennomføres med mindre det er åpenbart unødvendig. For eksempel når det er klart at den som er sykmeldt ikke kan komme tilbake til arbeidet, eller når det er klart at den ansatte vil komme tilbake uavhengig av eventuelle tilretteleggingstiltak.

For arbeidstakere som er delvis borte fra arbeidet (gradert sykmeldt), skal et slikt møte holdes når arbeidsgiveren, arbeidstakeren eller den som har sykmeldt arbeidstakeren (vanligvis er dette fastlegen) anser det hensiktsmessig. På møtet kan arbeidstakeren ha med seg verneombud eller tillitsvalgt.

Den som har sykmeldt arbeidstakeren skal være med hvis både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstakeren alene, ønsker det. NAV, bedriftshelsetjenesten eller andre relevante aktører kan også kalles inn dersom arbeidsgiveren eller arbeidstakeren ønsker det.

For å ha fortsatt rett til sykepenger etter åtte ukers sykmelding, krever folketrygdloven at arbeidstakeren prøver seg i arbeidsrelatert aktivitet. Ved tungtveiende medisinske grunner, eller i tilfeller der arbeidsgiveren kan dokumentere at tilrettelegging ikke er mulig, kan NAV gjøre unntak fra dette kravet.

Praktisk gjennomføring og bistand

I mange virksomheter gir arbeidsgiveren personalansvaret videre til en leder som følger opp arbeidstakere i sin enhet eller avdeling. Det gjelder også oppfølgingen av sykmeldte arbeidstakere.

Bedriftshelsetjenesten (BHT) skal bistå arbeidsgiveren og arbeidstakere med å følge opp arbeidsmiljøet i virksomheten. Dette gjelder også i saker som omhandler sykmeldte arbeidstakere og i arbeidet med å forebygge sykefravær.

Dette skal arbeidstakeren gjøre

Arbeidstakeren har plikt til å medvirke i arbeidet med å utarbeide og gjennomføre oppfølgingsplanen og til å finne gode løsninger sammen med arbeidsgiveren.

Dersom arbeidstakeren ikke vil medvirke eller samarbeide, er arbeidsgiveren fritatt fra plikten til å utarbeide en oppfølgingsplan. Dette fordi utarbeidelsen av en slik plan forutsetter en dialog mellom partene.

Arbeidstakeren plikter bare å gi opplysninger om sin arbeidsfunksjon. Han eller hun har ingen plikt til å gi arbeidsgiveren medisinske eller andre private opplysninger.

Dette skal NAV gjøre

NAV skal kalle inn til dialogmøte 2 etter senest 26 uker.

Senest innen ett år, som er maksimal tid for sykepenger etter folketrygdloven, skal NAV på ny vurdere rettigheter og behov for arbeidsrettede tiltak.

NAVs rolle i sykefraværsarbeidet – slik følger du opp sykmeldte/informasjonsmateriell (nav.no)

Arbeidstilsynets rolle

Arbeidstilsynet fører tilsyn med virksomhetenes systematiske HMS-arbeid og hvordan virksomhetene jobber med å redusere sykefravær gjennom oppfølging av og tilrettelegging for sykmeldte arbeidstakere.

Dersom Arbeidstilsynet avdekker brudd på disse pliktene, kan tilsynet ta i bruk sine ordinære sanksjonsmidler.

Regelverk

Krav til forebygging og oppfølging av sykefravær i arbeidsmiljøloven § 3-1

Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne i arbeidsmiljøloven § 4-6