

## Oppfølging av sykmeldte

Ofte er det mulig å være helt eller delvis i arbeid hvis arbeidet blir tilrettelagt. Jo tidligere man kommer i gang, desto større er sjansen for å komme raskt tilbake til arbeid.

Arbeidsgiveren har hovedansvaret for å legge arbeidet til rette og å følge opp arbeidstakere som er sykmeldt. Arbeidstakeren har plikt til å samarbeide om å finne løsninger.

Hensikten er å unngå at sykefraværet blir unødvendig langt. De som sykmelder og NAV har også roller i oppfølgingsarbeidet og den felles innsatsen for et mer inkluderende arbeidsliv (IA).

Systematisk IA-arbeid innebærer tett dialog med de tillitsvalgte, med vekt på forebygging og god oppfølging av de som blir sykmeldt. Både sykmeldingen, søknaden og oppfølgingsplanen er digitalisert.

Les mer på [nav.no/digitalsykmelding](http://nav.no/digitalsykmelding)

## IA-avtalen 2019-2022

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA) er undertegnet av partene i arbeidslivet og myndighetene.

IA-avtalen skal skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall og på denne måten bidra til å øke sysselsettingen. Partene er enige om to nasjonale målsettinger:

- Sykefraværet skal reduseres med 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018
- Frafallet fra arbeidslivet skal reduseres

To særskilte innsatsområder er løftet fram: Forebyggende arbeidsmiljøarbeid og innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær.

**Virkemidler:** NAV Arbeidslivssenters bistand og kompetanse vil være et sentralt virkemiddel overfor virksomhetene, og kan blant annet gi opplæring, faglig rådgivning og støtte til virksomhetens prosessarbeid for å nå målene i IA-avtalen.

Arbeidsgiver har plikt til å drøfte med de tillitsvalgte om det skal gis utvidet rett til egenmelding. Arbeidsgiver kan gi arbeidstakerne rett til å bruke egenmelding i hele arbeidsgiverperioden på 16 dager, og ikke bare i 3 dager, som er en rettighet etter loven.

Ved lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær, kan arbeidsgiver søke NAV om tilskudd til ekspertbistand. Det er en forutsetning at arbeidsgiveren, NAV og arbeidstakeren er enige om at det er hensiktsmessig med ekstern ekspertbistand.

Les mer om IA-avtalen på [regjeringen.no/ia](http://regjeringen.no/ia)

## Viktige milepæler

**Senest innen 4 uker** skal arbeidsgiveren lage en oppfølgingsplan i samarbeid med den ansatte, bortsett fra i tilfeller hvor det er åpenbart unødvendig.

Oppfølgingsplanen skal formidles til den som har sykmeldt den ansatte.

**Senest innen 7 uker** skal arbeidsgiveren innkalle den som er helt sykmeldt til et dialogmøte, der også den som sykmelder skal delta, hvis den ansatte og eventuelt også arbeidsgiveren mener det er hensiktsmessig.

Ved gradert sykmelding skal møtet holdes hvis arbeidsgiveren, den ansatte eller den som sykmelder mener det er hensiktsmessig.

**Innen 8 uker:** For fortsatt å ha rett til sykepenger har den sykmeldte plikt til å være i aktivitet. Unntaket er når tungtveiende medisinske grunner er til hinder for slik aktivitet. Det må dokumenteres av den som skriver sykmeldingen. Hvis det ikke er mulig å tilrettelegge på arbeidsplassen, må det dokumenteres av arbeidsgiveren. NAV vurderer om aktivitetsplikten er oppfylt.

**Senest innen 26 uker** skal NAV-kontoret innkalle arbeidstakeren og arbeidsgiveren til dialogmøte 2. Begge parter har møteplikt. Den som sykmelder eller annet helsepersonell skal delta, hvis NAV mener det er hensiktsmessig. Arbeidsrettede tiltak skal vurderes. Alle parter kan be om at dialogmøte 2 blir gjennomført tidligere.

**Ved behov** kan alle parter be om at NAV innkaller til et dialogmøte 3.

**Senest innen 1 år**, som er maksimal tid for sykepenger, skal NAV-kontoret på ny vurdere rettigheter og behov for arbeidsrettede tiltak.

## OPPFØLGINGSPLAN

En oppfølgingsplan er arbeidstakerens og arbeidsgiverens verktøy, men skal også fungere som en informasjonskanal for den som sykmelder, NAV og eventuelle andre støttespillere. Arbeidet med planen skal være dynamisk, og den skal oppdateres løpende i sykefraværsløpet.

Oppfølgingsplanen skal inneholde

- en vurdering av arbeidsoppgavene og den ansattes mulighet til å utføre dem
- aktuell tilrettelegging og tiltak i arbeidsgiverens regi
- eventuelt behov for ekstern bistand
- plan for videre oppfølging

### Unntak fra oppfølgingsplan

Det skal lages oppfølgingsplan så sant det ikke er åpenbart unødvendig, for eksempel når det er klart at den som er sykmeldt ikke kommer tilbake til arbeid, eller når den ansatte vil komme tilbake uavhengig av eventuelle tilretteleggingstiltak.

Det kan også være «åpenbart unødvendig» med en oppfølgingsplan når arbeidstakeren er gradert sykmeldt og kan ha en dialog om oppfølging og tilrettelegging på arbeidsplassen.

## DIALOGMØTER

Hensikten med dialogmøtene er å snakke sammen om hva som skal til for å hindre at sykefraværet blir unødige langvarig. Sammen skal man se på muligheter og begrensninger og legge planer for det videre oppfølgingsarbeidet. Hvis tidsmangel eller lange avstander gjør det vanskelig å være samlet i samme rom, er det mulig å gjennomføre dialogmøtene som en telefon- eller videokonferanse. Antall dialogmøter er avhengig av sykefraværets lengde og hva som er hensiktsmessig.

Ved behov kan også sykmelder, bedriftshelse-tjenesten og tillitsvalgte eller verneombud delta i dialogmøter. Arbeidstakeren må i så fall samtykke.

**Dialogmøte 1** er arbeidsgiverens ansvar og skal avholdes innen 7 ukers sykefravær. Dialogmøte 1 er i utgangspunktet et møte mellom den ansatte og arbeidsgiveren, men andre kan innkalles dersom det er hensiktsmessig. Dialogmøtet skal omhandle innholdet i oppfølgingsplanen og avklare om det er aktuelt med tiltak på arbeidsplassen. Det er ikke krav om å avholde dialogmøter ved gradert (delvis) sykmelding - med mindre den ansatte, arbeidsgiveren eller den som sykmelder den ansatte mener det er hensiktsmessig.

### Unntak fra dialogmøte 1

Dialogmøte 1 trenger ikke gjennomføres dersom det er åpenbart unødvendig, for eksempel:

- ved alvorlige sykdomstilstander hvor det kan fastslås at den som er sykmeldt ikke vil være i stand til å vende tilbake til arbeidet.
- når det er åpenbart at den ansatte innen kort tid uansett vil vende tilbake til full jobb uten tilretteleggingstiltak.
- når det er allerede iverksatt tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen som fungerer, og det er åpenbart at den ansatte uansett vil komme tilbake til full jobb innen kort tid.
- ved alvorlige sykdomstilstander hvor årsaken til sykmeldingen gjør at møtet ikke kan gjennomføres på en hensiktsmessig måte. (I slike tilfeller skal møtet avholdes på et senere tidspunkt, hvis mulig).

For gradert sykmeldte skal møtet avholdes når arbeidsgiver, arbeidstaker eller sykmelder mener det hensiktsmessig.

**Dialogmøte 2** skal avholdes før sykefraværet har vart i 26 uker, og det er NAV som har ansvar for å innkalle. I uke 16 får arbeidsgiveren og den ansatte en melding fra NAV med spørsmål om hvordan de vurderer behovet for et dialogmøte. Veilederen ved NAV-kontoret tar beslutningen basert både på svarene og ut fra en helhetsvurdering.

Det er mulig å framskynde dialogmøtet hvis én av partene ønsker det.

### Unntak fra dialogmøte 2

I noen situasjoner er det grunnlag for å gjøre unntak fra dialogmøte 2:

- medisinske grunner
- innleggelse i helseinstitusjon
- forventet friskmelding før sykmeldingen har vart i 28 uker
- tiltak som pågår og som sannsynligvis vil føre til friskmelding

**Dialogmøte 3** kan avholdes i regi av NAV, hvis en av partene ønsker det.

### HVIS PLIKTENE IKKE OVERHOLDES

**Arbeidstilsynet** fører tilsyn med virksomhetenes systematiske HMS-arbeid og hvordan virksomhetene jobber med å redusere sykefravær gjennom oppfølging og tilrettelegging av sykmeldte arbeidstakere. Dersom Arbeidstilsynet avdekker brudd på disse pliktene, kan tilsynet ta i bruk sine ordinære sanksjonsmidler.

**Statens helsetilsyn** fører tilsyn med at bestemmelsene etter helsepersonelloven overholdes og vil derfor kunne bruke lovens alminnelige reaksjonsmidler mot helsepersonell som ikke bidrar slik loven krever.

**NAV** kan stoppe sykepenger dersom den som er sykmeldt ikke medvirker i henhold til lovverket.



# Oppfølging av sykmeldte

Oppdatert 2019

# Oppfølging av sykmeldte arbeidstakere

Arbeidsplassen er den viktigste arenaen for å forebygge og følge opp sykefravær. Arbeidsmiljøloven og folketrygdloven fastsetter noen plikter, møtearenaer og tidsfrister i oppfølgingsarbeidet. Målet er å unngå at sykmeldinger varer unødvendig lenge.

Tidsfrister, roller og oppgaver	Egenmelding 1 – 3 dager, hvis ikke annet er avtalt.	Sykmelding > 4 uker	Sykmelding > 7 uker	Sykmelding > 8 uker	Sykmelding > 26 uker	Sykmelding > 1 år
<b>Arbeidsgiveren</b> Har ansvar for tidligst mulig å legge til rette for at den som er sykmeldt kan være i aktivitet i virksomheten.  Skal kunne dokumentere oppfølgingsarbeidet. Dokumentasjonen oppbevares i virksomheten.	Ha skjema for egenmelding.  Ta kontakt med den ansatte ved fravær over flere dager.	Utarbeide oppfølgingsplan i samarbeid med den ansatte, med mindre det er åpenbart unødvendig.  Sørg for at oppfølgingsplanen formidles til den som sykmelder senest når sykefraværet har vart i 4 uker.  Planen sendes til NAV når NAV ber om det eller ved behov for bistand fra NAV.	Ved 100 % sykmelding, avtale dialogmøte 1 med den ansatte, med mindre det er åpenbart unødvendig.  Ved gradert sykmelding avholdes møtet bare hvis det er hensiktsmessig.  Ved behov kan også den som sykmelder, bedriftshelsetjenesten, NAV og/eller tillitsvalgt/verneombud delta.  Den ansatte må samtykke dersom sykmelder innkalles.	Tilrettelegge for gradert sykmelding, eller melde fra til NAV hvis tilrettelegging ikke er mulig på arbeidsplassen.	Delta på dialogmøte 2 i regi av NAV. Du kan be NAV om et tidligere dialogmøte 2.  Sende inn revidert oppfølgingsplan til NAV senest 1 uke før møtet.	Delta på dialogmøte 3 hvis du blir innkalt.  Du kan be NAV om et dialogmøte 3.
<b>Arbeidstakeren</b> Skal samarbeide og medvirke aktivt til å finne løsninger for å komme tilbake i arbeid raskest mulig.	Gi beskjed til arbeidsgiveren om fravær.  Si fra om tidsperspektiv.	Være med på å utarbeide og gjennomføre oppfølgingsplanen.  Medvirke til å finne løsninger som bidrar til at du kan komme tilbake til arbeid, dersom dette er mulig.	Delta i dialogmøte på arbeidsplassen, hvis ikke medisinske grunner forhindrer det.  Si fra til arbeidsgiveren hvis du ønsker at den som sykmelder deg og/eller andre støttepillere skal være med på møtet.	Hvis du ikke er i arbeidsrelatert aktivitet innen 8 uker, kreves en utvidet legeerklæring som dokumenterer at det er tungtveiende medisinske grunner som hindrer aktivitet.	Delta i dialogmøtet, med mindre det er medisinske grunner som forhindrer det. Du kan selv be NAV om et tidligere dialogmøte 2.  Medvirke til å finne løsninger som gjør at du kan komme tilbake i arbeid raskest mulig.	Delta i dialogmøte 3 hvis du blir innkalt. Du kan selv be NAV om et dialogmøte 3.  Før utløpet av sykepengeperioden (52 uker) bør du og eventuelt den som sykmelder deg vurdere om det er behov for bistand fra NAV. Det kan også være aktuelt å søke om arbeidsavklaringspenger (AAP).
<b>Den som sykmelder</b> Skal motivere til å være helt eller delvis i arbeid, hvis det er medisinsk forsvarlig.	Hvis det er nødvendig med fravær utover egenmeldingsperioden, må det skrives sykmelding.  Løpende vurdere gradert sykmelding.	Fortløpende vurdere gradert (delvis) sykmelding.  Motta oppfølgingsplan.	Delta på dialogmøtet hvis du blir innkalt.  Gi beskjed dersom det foreligger ekstraordinære forhold ved din arbeidssituasjon som gjør at du ikke kan delta i møtet.	Vurdere gradert sykmelding. Hvis tungtveiende medisinske grunner hindrer at arbeidstakeren kan være i aktivitet, må du dokumentere dette i en sykmelding.	Delta på dialogmøtet, hvis du blir innkalt.  Du kan be NAV om et tidligere dialogmøte 2.	Delta på dialogmøte 3, hvis du blir innkalt. Du kan be NAV om et dialogmøte 3.  Vurdere om arbeidstakeren fortsatt er arbeidsufør med behov for andre ytelser fra NAV.
<b>NAV</b> Er en støttepillar i oppfølgingsarbeidet. Utbetaler sykepenger. Har ulike arbeidsrettede virkemidler.  Skal foreslå aktuelle virkemidler som kan bidra til arbeidsrelatert aktivitet.  Virksomheter kan få bistand fra NAV arbeidslivssenter på bakgrunn av dokumentert dialog mellom partene i den enkelte virksomhet.				Vurdere om aktivitetskravet er oppfylt og arbeidstakeren fortsatt har rett til sykepenger.  Vurdere om det er behov for arbeidsrettet oppfølging fra NAV.	Avholde dialogmøte senest innen 26 uker, med mindre det er åpenbart unødvendig. Vurdere om den som sykmelder skal delta.  Innkalle til et tidlig dialogmøte 2 hvis noen ber om det eller hvis NAV mener det er hensiktsmessig.  Forberede møtet slik at det er framdrift i oppfølgingen.	Innkalle til et dialogmøte 3 hvis noen ber om det eller hvis NAV mener det er hensiktsmessig.  Vurdere om det er aktuelt med arbeidsrettede tiltak eller arbeidsavklaringspenger så tidlig som mulig, og senest før maksimumsgrensen for sykepenger er nådd.
<b>Tillitsvalgt/Verneombud</b>	Bidrar til å gjøre sykefraværarbeid til en integrert del av HMS-arbeidet, gir råd og veiledning til arbeidstaker og bistår i dialogen med arbeidsgiveren. Kan delta på dialogmøter dersom arbeidstakeren ønsker det.					
<b>Bedriftshelsetjenesten</b>	Arbeider forebyggende og kan trekkes inn i oppfølgingsarbeidet. Skal delta på dialogmøter når arbeidsgiveren eller arbeidstakeren ønsker det.					
<b>Arbeidstilsynet</b>	Veileder og fører tilsyn med at virksomheter arbeider forebyggende for å hindre sykdom eller skade og at de har et system for å forebygge og følge opp sykefravær.					