

# Oppfølging av sykemeldte arbeidstakere

De fleste oss opplever å bli sykemeldte for kortere eller lengre perioder i et langt yrkesliv. Du har kanskje merket at har det skjedd mye når det gjelder krav til oppfølging av sykefraværet i de senere årene? Det stilles økte krav til mer aktivitetsorienterte tiltak tidligere i sykemeldingsperioden, og muligheter for kontroll og sanksjoner har blitt utvidet.

## TEKST:

Anne Amanda Norendal, rådgiver i Norges Farmaceutiske Forening

## FOREBYGGING AV SYKEFRAVÆR OG TILRETTELEGGINGSARBEID

En grunnvill i arbeidet med å forebygge sykefravær og utstøting fra arbeidslivet er de plikter som arbeidsmiljølovgivningen pålegger arbeidsgiver, det vil si arbeidsgiverens generelle plikt til å drive systematisk forebyggings- og tilretteleggingsarbeid samt plikter til individuell tilrettelegging av arbeidet og arbeidsplassen for den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver skal sørge for tiltak som forhindrer at virksomhetens ansatte pådrar seg helseskader som følge av arbeidet og samtidig legge til rette for at arbeidstakere med ulike helseforutsetninger kan fortsette i arbeidet.

Loven krever at arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig, jf. arbeidsmiljøloven § 4-1. Arbeidsgiver har hovedansvaret for å oppfylle kravet gjennom å drive et systematisk og godt helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS). Dette gjelder også i situasjoner med omstilling/nedbemannning eller andre situasjoner som kan innebære en særlig risiko for at arbeidstakere støtes ut av arbeidslivet. Arbeidsmiljøloven slår dessuten uttrykkelig fast at arbeidsgivere som ledd i HMS-arbeidet skal sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær, jf. § 3-1.

Arbeidsmiljølovens regler om individuell tilrettelegging av arbeidet kan grovt sett deles i to nivåer: Lovens § 4-2 pålegger arbeidsgiver en generell plikt til å legge arbeidet til rette under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger. I forhold til arbeidstakere som har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, skade, slitasje eller liknende etter at arbeidsforholdet ble etablert, har arbeidsgiver en særskilt plikt til å iverksette nødvendige tiltak slik at arbeidstakeren

skal kunne beholde eller få et passende arbeid, jf. § 4-6. Plikten til tilrettelegging gjelder uavhengig av om tilretteleggingsbehovet har sammenheng med arbeidsforholdet eller ikke, og uansett om den reduserte arbeidsevnen er midlertidig eller av mer varig karakter.

Det er arbeidsgiver som har hovedansvaret for oppfølging og tilrettelegging for sykemeldte arbeidstakere på arbeidsplassen. 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 sykemelding, skal lege/sykmelder alltid vurdere deltids sykemelding fremfor fulltids sykemelding.

Arbeidstaker har i henhold til § 15-8 et særskilt vern mot oppsigelse på grunn av sykdomsfravær i de første 12 måneder etter at arbeidsuførheten inntrådte.

## SYKEMELDING

For at en arbeidstaker skal ha rett til sykepenger fra Nav, må arbeidsuførheten dokumenteres med sykemelding. Sykemeldinger kan ikke tilbakedateres. Det betyr at Nav ikke godtar sykemeldinger som er datert før vedkommende ble undersøkt av lege. Som hovedregel er det bare leger som har rett til å sykemelde. Kiropraktorer og manuellterapeuter har ved forskrift også fått adgang til å sykemelde arbeidstakere, men bare for en begrenset periode på inntil 12 uker. I tilfeller hvor arbeidstakeren kan dokumentere at han eller hun har vært forhindret fra å møte hos lege da sykdommen inntrådte, gjøres det unntak fra denne hovedregelen. Et eksempel på dette kan være der arbeidstakeren ikke har kunnet få kontakt med lege tidligere, f.eks. på grunn av influensaepidemi. Dersom det er et par dagers ventetid hos lege, vil man

også kunne anses for å ha vært forhindret. Telefonkonsultasjon vil imidlertid kunne godtas som tidspunkt for arbeidsuførhetens inntreden, dersom den blir fulgt opp av en vanlig konsultasjon innen få dager eller så snart som mulig, og legen finner det godtgjort at pasienten har vært arbeidsufør fra dette tidligere tidspunkt. Legen/behandleren skal ta utgangspunkt i en funksjonsvurdering når arbeidsuførheten vurderes. Legen skal alltid vurdere om vedkommende kan være i arbeid eller i arbeidsrelatert aktivitet. Det vil si at legen alltid skal vurdere om det er tungtveiende medisinske grunner til at arbeidstakeren bør være borte fra arbeidet. Dersom legen finner at sykemelding er nødvendig skal gradert sykemelding være første alternativ, deretter aktiv sykemelding. Sykemelding skal vanligvis ikke gis for mer enn 14 dager om gangen.

Dersom Nav ønsker en nærmere vurdering av de medisinske forhold og deres betydning for den sykemeldtes arbeidsevne, kan Nav forelegge saken for sin egen rådgivende lege. Det vil bl.a. gjøres i tilfeller hvor Nav er i tvil om den behandelende legens vurdering av vedkommendes arbeidsevne.

## AVVENTENDE SYKEMELDING

Fra 1. september 2009 ble ordningen med «avventende sykemelding» innført. Det er en melding om at sykemelding kan unngås dersom arbeidet tilrettelegges. Ordningen kan være aktuell å bruke i arbeidsgiverperioden hvis arbeidstakeren ikke greier å utføre sitt vanlige arbeid, men der legen foreslår å forsøke tilrettelegging på arbeidsplassen. Arbeidstakeren vil ha rett til vanlig sykemelding fra første dag hvis det viser seg at tilretteleggingen ikke lykkes.



### SEKS UKER – OPPFØLGINGSPLAN

Arbeidsgiver og arbeidstaker er de viktigste aktørene når det gjelder tilbakeføring til arbeid ved sykefravær. God dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker samt tidlig intervensjon er sentrale forutsetninger for å hindre langtidssykefravær og tidlig avgang fra arbeidslivet. Når arbeidstaker har vært sykemeldt i seks uker må det foreligge en «oppfølgingsplan». Hensikten med en slik plan er å identifisere hva som skal til for at arbeidstakeren skal kunne fungere i sitt arbeid, det vil si å finne egnede tiltak som skal iverksettes for at vedkommende raskest mulig skal kunne komme tilbake i jobb. Arbeidsgiver og arbeidstaker må utarbeide planen i samarbeid, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6 nr. 3. Arbeidstaker har en lovbestemt medvirkningsplikt til å få dette gjennomført. Utgangspunktet er at tilretteleggingsarbeid skal bygge på en vurdering av funksjonsevne, og ikke på medisinsk diagnose. Fokus skal således rettes mot hva arbeidstaker kan og ikke kan gjøre av arbeidsoppgaver. Det er svært viktig at arbeidsgivers plikter til individuell tilrettelegging ikke medfører utilbørlig press på arbeidstakere om å utlevere forhold av privat art, f.eks. pågående utredning for alvorlig sykdom, psykiske kriser, komplikasjoner i forbindelse med abort/graviditet osv. På den annen side må det stilles visse krav til arbeidstakers medvirkning i tilretteleggingsprosessen. Dersom en arbeidstaker uten rimelig grunn vegrer seg mot å samarbeide med arbeidsgiver på dette området, vil dette naturlig begrense arbeidsgivers plikter til individuell tilrettelegging og til utarbeiding av oppfølgingsplaner.

Arbeidet med oppfølgingsplan skal starte så tidlig som mulig, og den må være ferdig utarbeidet senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis sykemeldt i seks uker. Også før det har gått seks uker har arbeidsgiver en aktivitets- og tilretteleggingsplikt. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers oppgaver og funksjonsevne, det vil si hva arbeidstaker kan gjøre/ikke kan gjøre. Planen skal videre inneholde de tiltak for tilrettelegging som virksomheten kan gjøre i fysiske og organisatoriske forhold for at den fraværende arbeidstakeren skal kunne komme tilbake i arbeid. Eksempler her er fysisk tilrettelegging, anskaffelser/tilpasninger av teknisk utstyr, endring av rutiner, arbeidsfunksjoner eller arbeidstid, nye arbeidsoppgaver, opplæring/omskoling, ev. gjennom yrkesrettet atferd med permisjon fra virksomheten. Oppfølgingsplanen skal videre inneholde oversikt over relevante offentlige virkemidler som den

enkelte arbeidstakeren og virksomheten kan og vil ta i bruk for å få arbeidstakeren tilbake i arbeid, herunder aktiv sykemelding, tilretteleggingstilskudd til bedriftsinterne tiltak etc. Ansvaret for å innhente informasjon om hvilke virkemidler som kan være aktuelle, ligger på arbeidsgiver. Planen skal løpende oppdateres i henhold til de erfaringer som gjøres underveis og ved avdekking av eventuelt nye behov og tiltak. Nav lokalt kan etter behov innhente oppdatert plan fra arbeidsgiver.

Det er ikke alltid det er hensiktsmessig å utarbeide en oppfølgingsplan, for eksempel hvis det er klart at arbeidstaker kan komme tilbake i jobb uten tilrettelegging, eller når arbeidstakeren mest sannsynlig ikke vil bli i stand til å komme tilbake i arbeid. I slike tilfeller er det gjort unntak fra kravet om oppfølgingsplan. Arbeidsgiver må så tidlig som mulig ta kontakt med arbeidstaker og avklare hvorvidt det er behov for en oppfølgingsplan. Rutiner for utarbeidelse av oppfølgingsplaner skal være en del av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i virksomheten.

### ÅTTE UKER – «8-UKERSERKLÆRING»

Utgangspunktet er at en sykemeldt arbeidstaker så tidlig som mulig, og senest innen åtte uker må prøve seg i yrkesrettet aktivitet for å ha rett til sykepenger. Dersom arbeidstaker har vært sykemeldt i åtte uker uten at det har blitt igangsatt arbeidsrelatert aktivitet, krever Nav at behandlende lege sender inn en såkalt «8-ukerserklæring». Denne erklæringen skal dokumentere at medisinske grunner er til hinder for arbeidsrelatert aktivitet, og at passivitet skyldes sykdommen i seg selv eller er en nødvendig del av behandlingsplanen. Unntak fra plikten til å sende inn en 8-ukerserklæring gjelder dersom pasienten er innlagt i helseinstitusjon, lidelsen er så alvorlig at en ikke kan regne med at pasienten blir arbeidsfør igjen eller at pasienten forventes å bli friskmeldt innen kort tid, det vil si innen én til to uker. Legen skal redegjøre for inaktivitet bare dersom dette er medisinsk begrunnet. Hvis aktivitet ut fra en medisinsk vurdering er tilrådelig, men ikke mulig på arbeidsplassen, skal dette ikke begrunnes med erklæring fra legen. I slike tilfeller er det arbeidsgiver som må dokumentere overfor Nav at det ikke er mulig å legge til rette for aktivitet på arbeidsplassen.

### 12 UKER – INNHENTING AV OPPFØLGINGSPLAN OG DIALOGMØTE

Nav skal innhente oppfølgingsplanen fra arbeidsgiver tidligst mulig, og senest når sykefraværet har vart i 12 uker, uten at

vedkommende har vært i arbeidsrelatert aktivitet. Ved ti ukers sykemelding sender Nav brev til arbeidsgiver og ber om å få tilsendt oppfølgingsplanen. Oppfølgingsplanen vil være relevant dokumentasjon på om det er gjort tilstrekkelig forsøk på tilrettelegging eller om tiltak ikke var aktuelt i utgangspunktet.

Hvis arbeidstakeren har vært 100 prosent sykemeldt i over 12 uker må arbeidsgiver innkalle til et såkalt «dialogmøte». I brevet som Nav sender arbeidsgiver ved ti ukers sykemelding, tilbyr Nav bistand i form av veiledning til arbeidet med å holde dialogmøte. Arbeidstaker har møteplikt. I møtet skal partene gjennomgå og arbeide videre med oppfølgingsplanen. Den sykemeldtes diagnose skal ikke diskuteres. Dersom arbeidstaker ønsker det kan tillitsvalgt/verneombud eventuelt være med i møtene. I mange tilfeller vil det også være hensiktsmessig at lege/sykmelder eventuelt annet helsefaglig personell deltar. Dersom både arbeidstaker og arbeidsgiver, eller arbeidstaker alene ønsker det, skal legen/sykmelder delta i dialogmøtet. Dersom virksomheten har bedriftshelsetjeneste, skal det også delta en representant herfra. Hensikten med møtet er å finne løsninger i virksomheten som kan bidra til at arbeidstakeren kommer tilbake i arbeid. Dialogmøtet skal fortrinnsvis avholdes på arbeidsplassen. Dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstaker alene, ønsker at sykmelder/lege skal delta, eller i tilfeller der det er vanskelig å ha møte på arbeidsplassen, kan legekantoret eller Nav-kantoret være alternative møteplasser. Arbeidsgiver skal gi skriftlig melding om utfallet av dialogmøtet til Nav, ev. må det gis en begrunnet melding om hvorfor møtet ikke ble avholdt. Nav skal gjennomgå oppfølgingsplanen som eventuelt er revidert etter dialogmøtet med sikte på å vurdere de videre mulighetene for den sykemeldte.

### SEKS MÅNEDER – DIALOGMØTE 2

Dersom arbeidstaker fremdeles ikke er kommet tilbake i arbeid etter seks måneder, skal Nav innkalle arbeidsgiver og arbeidstaker til et nytt dialogmøte. Begge partene har plikt til å delta. Lege/sykmelder og ev. annet helsepersonell skal delta hvis Nav anser det hensiktsmessig. Intensjonen er at partene skal møte hverandre til en felles gjennomgang av situasjonen. Dialogmøte 2 skal oppsummere status, men skal også fungere som planlegging/avklaring i forhold til videre løp. Unntak fra dialogmøte 2 kan bare gis ved alvorlig sykdomstilstander, innleggelse i helseinstitusjon, dersom man er forventet frisk-

# Færre vil bli farmasøyt

**Hundre færre søknader gjekk til farmasiutdanningane i år.**

Totalt har 1987 personar søkt seg til dei fem grunnutdanningane i farmasi for hausten 2010, mot 2084 i fjor, viser tal frå Samordna opptak. Universiteta har motteke 1184 farmasisøkjarar, høgskulane 803. Framleis er hovudvekta av desse søkjarane kvinner; 181 menn og 622 kvinner ønskjer å bli bachelor, medan 334 menn og 850 kvinner ønskjer å bli master. Tove Ytterbø, leiar i Norges Farmaceutiske Forening, er ikkje veldig uroa over nedgangen.

— Det er sjølv sagt trist at interessa for faget dabbar av, men dette trur eg vil rette på seg når arbeidsmarknaden for farmasøytar opnar seg att. Akkurat no, etter nedbemanningar i industrien, henting av apotekpersonell frå utlandet og finanskrisen, har vi jo ein ganske metta marknad, seier Ytterbø.

meldt innen 28 ukers sykemelding eller at reelle tiltak er iverksatt og disse er antatt å føre til friskmelding inn 39 ukers sykemelding.

Tema og innhold for dialogmøtet med Nav vil langt på vei være det samme som i dialogmøtet på arbeidsplassen. Det innebærer at oppfølgingsplanen skal gjennomgå på nytt og resultatene av bedriftsinterne tiltak skal vurderes, eventuelt om det er behov for nye tiltak på arbeidsplassen. Dersom tilrettelegging på arbeidsplassen ikke gir resultat og medisinske grunner tilsier at den sykemeldte har evne til å klare annet arbeid, skal *eksterne arbeidsrettede tiltak* vurderes. I møtet må den videre ansvarsfordelingen avklares. Hvis det er aktuelt med videre bedriftsinterne tiltak, er det naturlig at dette innarbeides i oppfølgingsplanen. Hvis det er behov for eksterne tiltak, må dette i tilfellet nedfelles i en plan utarbeidet av Nav og den sykemeldte.

Det må i alle saker lages et referat fra møtet med kopi til deltakerne. Legen bør få kopi uavhengig av om han har deltatt i møtet. Ansvar for videre oppfølging må fremgå av referatet samt eventuelt revidert oppfølgingsplan fra arbeidsgiver eller plan utarbeidet av Nav og den sykemeldte.

## OPPFØLGNING ETTER DIALOGMØTE 2

Sykepenginger fra Nav kan gis i inntil ett år. Siste dag man har rett til sykepenginger fra Nav betegnes som «maksdato». Når sykepengeperioden nærmer seg slutten, skal behov for tiltak vurderes på nytt. Da vil fokus rettes mot tiltak som Nav disponerer, slik som eksterne arbeidsrettede tiltak, rehabiliteringstiltak eller liknende. Vurdering og videre oppfølging skjer i dialog mellom Nav og den sykemeldte.

Nav har veiledningsplikt i forhold til dette regelverket. Har man spørsmål vedrørende sykepenginger og andre rettigheter etter folketrygdloven, må man kontakte sitt lokale Nav-kontor.

Kilde: [www.nav.no](http://www.nav.no)

### HUSK:

- For å ha rett til å bruke *egenmelding* må du ha arbeidet hos samme arbeidsgiver minst to måneder forut for sykefraværet.
- For å ha rett til *sykepenginger* må du ha vært i arbeid minst fire uker forut for sykefraværet.

## WHO-stipend 2010/2011

Det kunngjøres med dette at det er satt av midler på statsbudsjettet til stipend for videreutdanning i offentlig helseadministrasjon for studieåret 2010/2011. Søknadene rettes til Helsedirektoratet.

Totalt er det satt av NOK 250 000 til stipendet. Stipendet kan gis til én eller flere søkere. Stipendet dekker hele eller deler av studieavgiften.

Eventuelle søkere må tjenestegjøre i helsetjenesten/offentlig helseforvaltning og ønske ett års videreutdanning med sikte på å oppnå «Master of Public Health» eller tilsvarende. Midlene kan ikke brukes til videreutdanning i Norge eller Norden.

Stipendinnehaver forplikter seg til å vende tilbake til sin stilling eller til annen tilsvarende stilling for to års pliktjeneste etter endt studietid.

Søkere må kunne dokumentere nødvendige språkkunnskaper. Søkere som har tilbud om studieplass vil bli foretrukket.

Ytterligere opplysninger og søknadsskjema kan fås ved henvendelse til: Helsedirektoratet, Postboks 7000, St. Olavs plass, 0130 OSLO eller direkte til saksbehandler Bengt Skotheim på tlf.: 24 16 33 03 eller e-post: [besko@helsedir.no](mailto:besko@helsedir.no)

**Søknadsfrist: 1. juni 2010**

## UiO : Farmasøytisk institutt

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

90 91 . : 92  
9 :

3 EE P7 P7 / : A: F H P7 H H : F F . 7 F 7 H H H H  
5 : F H H H 2 A F -

9 ..  
0 F : H : : F : : : A : H : A 7 A : :  
0 F : P7 A H H : : F H H : : H H F A 7 A : F F F F :

90  
5 : F : E : 7 H F A : : F : F

N

: 0 : 9 91  
: 7 F 7 H 7 P7 : - O A : F : H H F -  
: H P7 F7 H F 7 7 F 7 H 1 F :

0 . 9 91 . 1 0

922 92 , A : F F H H A P E E F

0 91 . 0 . 9  
HE KKK 7 F 7 : 7 7 A 7 H A

