

Saksbehandlar: Alf Høyrem, Administrasjon og innovasjon  
Sak nr.: 21/2518-1

## Plan for oppfølging av sjukmelde

### Arbeidsmiljøutvalet rår administrasjonsutvalet til å gjere slikt vedtak:

1. Plan for oppfølging av sjukmelde vert vedteke slik dei ligg føre.

#### **Vedlegg:**

Framlegg til plan for oppfølging av sjukmelde

#### **Andre relevante dokument i saka:**

Arbeidsmiljølova

---

## SAKSFRAMSTILLING

---

### **Bakgrunn for saka**

Sogndal kommune skal ha prosedyre som trygger leiar og tilsette i korleis sjukmelde skal følgjast opp. To tiltak er lovbestemt når det gjeld oppfølging av sjukmelde:

- å utarbeide ein oppfølgingsplan (AML. § 4-6 (3))
- å gjennomføre dialogmøte 1 (AML. § 4-6 (4))

Leiar skal syte for at det vert laga ein oppfølgingsplan seinast innan fire veker etter at sjukefråværet starta og kalle inn arbeidstakaren til eit dialogmøte om innhaldet i oppfølgingsplanen seinast sju veker etter at arbeidstakaren har vore heilt borte frå arbeidet.

For arbeidstakarar som er heilt sjukmeldt, skal dialogmøtet gjennomførast med mindre det er openbart unødvendig. Til dømes når det er klart at den som er sjukmeldt ikkje kan kome tilbake til arbeidet, eller når det er klart at den tilsette vil kome tilbake uavhengig av ev. tilretteleggingstiltak.

For arbeidstakarar som er delvis borte frå arbeidet (gradert sjukmeldt), skal eit slikt møte gjennomførast når arbeidsgjevaren, arbeidstakaren eller den som har sjukmeldt arbeidstakaren (vanlegvis er dette fastlegen) vurderer det som hensiktsmessig. På møtet kan arbeidstakaren ha med seg verneombod eller tillitsvald.

For å ha fortsatt rett til sjukepengar etter åtte veker med sjukmelding, krev folketrygdlova at arbeidstakaren prøver seg i arbeidsrelatert aktivitet. Ved tungtvegande medisinske grunnar, eller i tilfelle der arbeidsgjevaren kan dokumentere at tilrettelegging ikkje er mogleg, kan NAV gjere unnatak frå dette kravet.

Arbeidstakar har plikt til å medverke i arbeidet med å utarbeide og gjennomføre oppfølgingsplanen og til å finne gode løysingar saman med arbeidsgjevaren. Dersom arbeidstakaren ikkje vil medverke eller samarbeide, er arbeidsgjevar friteke frå plikten til å utarbeide en oppfølgingsplan. Dette fordi utarbeidinga av ein slik plan føreset ein dialog mellom partane.

Arbeidstakaren plikter berre å gje opplysningar om sin arbeidsfunksjon. Han eller ho har ingen plikt til å gje arbeidsgjevaren medisinske eller andre private opplysningar.

NAV skal kalle inn til dialogmøte 2 etter seinast 26 veker. Seinast innan eitt år, som er maksimal tid for sjukepengar etter folketrygdlova, skal NAV på ny vurdere rettar og behov for arbeidsretta tiltak.

### **Vurderingar og konsekvensar**

Plikta til å legge arbeidet til rette for arbeidstakarane er omfattande. Tilretteleggingsplikta går likevel ikkje så langt at tilrettelegging for éin einskild arbeidstakar skal gå på bekostning av dei andre arbeidstakarane sitt arbeidsforhold eller oppgåver, eller slik at arbeidsmiljøet generelt vert forverra.

Ofte er det mogleg for den sjukmelde å vere delvis i arbeid dersom arbeidet blir tilrettelagt. Gradert sjukmelding gjer det mogleg for arbeidstakaren å vere delvis i jobb under sjukefråværet. Arbeidstakaren kan t.d. jobbe berre einskilde dagar i veka, ha kortare arbeidsdagar eller ha lågare produksjonskrav

Døme på tiltak som kan vurderast både for alle arbeidstakarar i eit førebyggingsperspektiv og for å få den einskilde arbeidstakar tilbake i jobb kan vere:

- endring av korleis arbeidet er organisert, planlagt og korleis det gjennomførast
- endring av arbeidstid, tidskrav, tempo, variasjon i arbeidsoppgåvene
- endring av eller nye arbeidsoppgåver
- fysisk eller ergonomisk tilrettelegging
- skaffe nytt eller tilpassing av utstyr og hjelpemiddel
- opplæring eller omskulering

Jo tidlegare arbeidsgjevar og arbeidstakar samarbeider om tiltak for å kome tilbake i arbeid, desto større er sjansen for at den sjukmelde kjem raskare tilbake.

Framlegget til plan for oppfølging av sjukmelde har vore sendt dei tre hovudvernomboda i kommunen samt kommunen sin kontaktperson i arbeidslivstenesta for innspel. Einskilde punkt i det vedlagde framlegget er endra noko i høve til første utkast med bakgrunn i tilbakemeldingar frå NAV arbeidslivssenter.

Det har berre kome innspel frå eitt av hovudverneomboda om at dei ved vedkomande sin arbeidsstad, har som praksis å sende blomster til den sjukmelde etter tre veker.