

## Tilretteleggingsplikt og medvirkningsplikt

(Utdrag fra hva loven sier om disse begrepene)

### Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt

(Arbeidsmiljøloven § 4-6)

Arbeidsgiver har plikt til å tilrettelegge så langt det er mulig, for at arbeidstakere med redusert arbeidsevne skal kunne beholde eller få et passende arbeid.

Bestemmelsen tar særlig sikte på "tilbakeføring" av sykemeldte arbeidstakere og pålegger arbeidsgiver en tilretteleggingsplikt når arbeidstaker underveis i arbeidsforholdet får endret helsetilstand og av den grunn får problemer med å utføre sitt vanlige arbeid.

Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endring i arbeidsutstyr, gjennomgått attføring eller lignende.

### Arbeidstakers medvirkningsplikt

(Arbeidsmiljøloven § 2-3 annet ledd, Folketrygdloven § 8-8)

Arbeidstaker har plikt til å medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved helt eller delvis fravær pga. ulykke, sykdom, slitasje o.l.

En forutsetning for at arbeidsgiver skal kunne oppfylle sin plikt til individuell tilrettelegging av arbeidet, er at arbeidstaker medvirker og opplyser om sin arbeidsevne slik at relevante tiltak kan iverksettes så snart som mulig.

Tilrettelegging i forbindelse med sykefravær skal bygge på en vurdering av arbeidstakers arbeidsevne og ikke på diagnose.

Arbeidstakers bidrag er en forutsetning for at arbeidsgivers tilretteleggingstiltak skal ha reell effekt.



vil følge deg opp på følgende måte:

**Senest innen 6 uker** skal du og lederen din ha en dialog om muligheter for aktivitet, og dokumentere resultatet i en oppfølgingsplan. Arbeidsgiver sender denne planen til NAV. Av lederen din vil du på forhånd motta en kopi av skjemaet samt veiledningen som benyttes, slik at du kan være godt forberedt til denne samtalen.

**Etter 8 uker** –forutsatt at du ennå ikke er i kommet aktivitet på arbeidsplassen– vil legen din sende NAV en utvidet legeerklæring som dokumenter at det er tungtveiende medisinske grunner til at du ikke kan være i aktivitet.

**Innen 12 uker** skal lederen din innkalle deg og bedriftshelsetjenesten til et dialogmøte, dersom du på det tidspunkt ennå ikke har kommet i aktivitet. Legen din skal delta på dette møtet dersom du ønsker det. Dialogmøtet skal omhandle innholdet i oppfølgingsplanen og avklare om det er aktuelt med tiltak på arbeidsplassen. En revidert oppfølgingsplan dokumenterer konklusjonene fra møtet. Arbeidsgiver sender planen til NAV.

**Innen 6 måneder** – hvis du fortsatt er helt eller delvis syk– vil NAV innkalle deg og lederen din til et nytt dialogmøte. NAV innkaller også legen din hvis det er hensiktsmessig og du ikke motsetter deg det. Tema er mulighet for løsninger på arbeidsplassen med utgangspunkt i oppfølgingsplan(er) som dokumenterer hvilke bedriftsinterne tiltak som er gjennomført, eventuelt hva som har vært vurdert, men vist seg umulig å gjennomføre. Dersom alle realistiske tiltak på arbeidsplassen er prøvd uten hell, vil NAV vurdere om det er behov for å orientere om rehabilitering, yrkesrettet attføring eller hjelp til å søke annet arbeid.

**Etter senest 1 år**, som er maksimal tid for sykmelding og sykepenges, skal NAV på ny vurdere rettigheter og behov for tiltak.

# Sykmeldt!

## Spillereglene i arbeidslivet

### Arbeidsplassen er den viktigste arena for forebygging og oppfølging av sykefravær

Informasjonen i denne brosjyren angår deg den dagen du får sykefravær. Den inneholder bedriftens rutine for hvorledes du kan forvente å bli fulgt opp av lederen din mens du har sykefravær. Du plikter selv å medvirke i henhold til den samme rutinen.

Rutinen beskriver også hvorledes NAV vil følge deg opp hvis fraværet blir langvarig.

Oppfølgingen har som mål å få deg raskest mulig tilbake til normal aktivitet på arbeidsplassen.

Nøl ikke med å spørre lederen din hvis du synes at noe i denne informasjonen er uklart.



## Rutine for oppfølging ved sykefravær

Egenmeldt sykefravær		Medarbeider skal:	
Når	Leder skal:		
Første fraværslag	Påbegynne utfylling av egenmeldingsskjema.	Melde fra om fraværet til nærmeste leder, anslå varighet hvis mulig. Si fra om fraværet skyldes forhold på arbeidsplassen.	
Tilbake	Arkivere egenmeldingen. Dersom fraværet skyldes forhold på arbeidsplassen behandles dette videre.	Kontakt leder og sluttføre utfyllingen av egenmeldingsskjemaet.	
Mange egenmeldinger	Gjennomføre en samtale om mulige tiltak for å begrense bruken av mange egenmeldinger.	Bidra konstruktivt i samtalen om muligheter for å begrense egenmeldingsbruken.	
Sykmeldt	Samtale med medarbeider.	Levere sykmelding til leder snarest. (personlig hvis mulig). Samtale med leder	
Innen 2 uker	Kontakt medarbeider. Samtale om muligheter for å få til aktivitet på arbeidsplassen. Hvis det er mulig lages oppfølgingsplan	Bidra konstruktivt i samtalen. Hvis mulig med aktivitet, bidra til utarbeiding av egen oppfølgingsplan.	
Innen 4 uker	Ta ny kontakt. Hvis fraværet antas å bli langvarig gjennomgås informasjonsbrosjyren "Sykmeldt!". Hvis mulighet for aktivitet, utarbeid/revider oppfølgingsplan.	Sette seg inn i informasjonsbrosjyren "Sykmeldt!". Hvis mulig med aktivitet, bidra til utarbeiding/revisjon av egen oppfølgingsplan.	
Innen 6 uker	Gjennomføre funksjonsvurdering med medarbeider og utarbeide oppfølgingsplan dersom det ikke allerede er gjort. Planen sendes NAV.	Bidra konstruktivt i samtalen om egen funksjonsevne og mulighet/forutsetning for aktivitet på arbeidsplassen. Oppfølgingsplanen tar du med og foreviser legen din ved første besøk.	
Etter 6 uker og så lenge sykefraværet varer	Gjennomføre nye funksjonsvurderingssamtaler etter behov. Oppfølgingsplanen revideres fortløpende etter hver samtale.	Varsle lederen din dersom funksjonsevnen endrer seg slik at det er behov for endringer i oppfølgingsplanen. Bidra i utarbeiding av ny plan og ta den med til legen.	
Etter 8 uker	Starte planleggingen av det lovpålagte 12 ukers dialogmøte dersom det ser ut til at sykefravær uten aktivitet vil vare så lenge. Bestemme tid og kalle inn medarbeider, bedriftshelsejefestsen og evt. legen.	Samhandle med leder og beslutte om legen din skal delta på møtet	
Pr. 12 uker	Avholde dialogmøte hvis medarbeider på dette tidspunkt ikke er i aktivitet. Konklusjonene fra møtet sammenfattes i revidert oppfølgingsplan som sendes NAV.	Delta og bidra konstruktivt i dialogmøtet.	
Pr. 6 mndr.	Delta i det lovpålagte 6 måneders dialogmøtet som NAV kaller inn til. Forbered deg på gjennomgang av hva som har vært tilrettelagt, evt. utprøvd, basert på dokumentasjonen i oppfølgingsplanene. Konklusjonene fra møtet sammenfattes i revidert oppfølgingsplan som sendes NAV.	Delta og bidra konstruktivt i dialogmøtet. Les gjennom oppfølgingsplanene og forbered deg på å orientere om hvordan eventuelle tiltak har fungert.	
Innen 9 mndr.	Innkalle medarbeider og orientere om stopp i sykepenger etter 1 år. Informer om mulighetene videre.	Er det usikkert om du blir arbeidstør før det har gått 1 år siden du ble sykmeldt, søk rehabilitering eller annen bistand fra NAV.	