

# Oppfølging ved sykefravær i Hustadvika kommune

## Innen 4 uker: Oppfølgingsplan

### Leders ansvar:

Senest innen 4 uker skal det utarbeides oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidstaker. Arbeidsgiver bør innen ca. to uker ha oversikt over arbeidstakers reduserte funksjonsevne og aktuelle tilpasninger på arbeidsplassen.

Arbeidsgiver bør kalle inn den sykemeldte til et møte der oppfølgingsplanen blir utarbeidet.

Oppfølgingsplan skal inneholde:

- Vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne
- Tilrettelegging eller tiltak som arbeidsgiver kan gjøre
- Dato for neste oppfølgingsmøte og mål i perioden
- Vurdere bistand fra bedriftshelsetjenesten (funksjonsvurdering, samtale, kartlegging, rådgivning)

Arbeidsgiver skal sørge for at oppfølgingsplanen formidles til sykmelder (lege) så snart den er utarbeidet og innen 4 uker. Oppfølgingsplanen lagres i arbeidstakers personalmappe i Ephorte

Personal kontaktes/tas med i arbeidet dersom en arbeidstaker signaliserer at det er ønskelig å prøve seg med helt andre arbeidsoppgaver enn det som utføres i egen enhet/avdeling.

### Arbeidstakers ansvar:

Arbeidstaker plikter å delta på møtet med arbeidsgiver for å samarbeide med arbeidsgiver om utarbeidelse av oppfølgingsplan.

- Informere ærlig om egen funksjonsevne og anslå varighet på fraværet
- Samarbeide med arbeidsgiver om å finne alternative oppgaver og muligheter for raskere retur til jobb
- Være innstilt på å gjøre andre oppgaver i perioden dersom dette kan bidra til raskere retur til jobb.
- Individuell oppfølgingsplan blir utarbeidet på eller umiddelbart etter møtet. Bidra til at denne blir så bra som mulig.

Manglende samarbeid kan føre til at rettigheter til sykepenger bortfaller.

### Om oppfølgingsplan:

En oppfølgingsplan er arbeidstakers og arbeidsgivers verktøy, men skal også fungere som en informasjonskanal for sykmelder, NAV og eventuelle andre støttespillere som trekkes in i oppfølgingsarbeidet.

Oppfølgingsplanen skal inneholde:

- Vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne
- Aktuell tilrettelegging eller tiltak i arbeidsgivers regi, eventuelt med bistand fra NAV
- Plan for videre oppfølging

Arbeidsgiver skal formidle oppfølgingsplanen til sykmelder, og NAV skal ha den hvis den etterspørres eller det er behov for bistand fra NAV. Arbeidet med planen skal være dynamisk, den skal oppdateres løpende med informasjon i sykefraværsløpet.

### **Unntak fra oppfølgingsplan**

Arbeidsgiver og arbeidstaker skal i fellesskap utarbeide en oppfølgingsplan, dersom det åpenbart ikke er unødvendig. De mest åpenbare situasjonene hvor en plan ikke vil ha noen hensikt, er når det er klart at den sykemeldte ikke kommer tilbake i arbeid, eller når det er klart at arbeidstaker 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.