

# Hvordan skal du gå frem dersom du blir syk

## Første sykedag

Den som blir syk må gi melding om dette muntlig første fraværsdag til nærmeste leder og til din HR koordinator om du arbeider offshore. Du være med å bidra til å avklare:

- antatt varighet
- funksjonsevne
- mulighet til å utføre større/mindre deler av arbeid
- om fravær er arbeidsrelatert

Ved fravær inntil 3 dager kontakter leder deg igjen for å høre hvordan det går og om det er noe som kan gjøres for å hjelpe deg tilbake i arbeid.

Sykemelding fra lege må fremskaffes som dokumentasjon for arbeidsuførhet utover åttende dag.

## Etter 1 til 2 ukers sykefravær

Din leder tar ny kontakt. Dersom det er helsemessig forsvarlig skal mulighetene for å være delvis på arbeid avklares. Dette kan være å utføre eget arbeid, andre arbeidsoppgaver, eller gjennomføring av tilretteleggingstiltak i bedriften.

Dette kan gjøres gjennom:

- gradert sykmelding
- reisetilskudd

## Etter 2 til 3 ukers fravær - oppfølgingsplan

Arbeidsgiver er forpliktet til å utarbeide en [oppfølgingsplan](#) innen 4 uker. Du og din leder skal sammen vurdere hvilke muligheter som foreligger, både med hensyn til funksjonsevne, muligheter for tilrettelegging og eventuelt andre arbeidsoppgaver.

Oppfølgingsplanen skal sendes til sykmelder.

## Innen 7 ukers fravær – dialogmøte 1

[Dialogmøte](#) skal avholdes innen 7 uker, hvis du er helt sykmeldt. Det kan også være hensiktsmessig å avholde et slikt møte dersom du er gradert sykmeldt. Arbeidsgiver

kaller deg inn til møtet.

I dialogmøtet skal du og din leder gjennomgå og arbeide videre med oppfølgingsplanen. Dere skal avklare hvilke arbeidsoppgaver du kan gjøre og hvilke tilretteleggingstiltak som er aktuelle. Det er viktig at dere fokuserer på muligheter for å utføre tilrettelagt arbeid, fremfor videre sykmelding.

I tillegg til deg og din leder, kan det være hensiktsmessig å ha med en representant fra bedriftshelsetjenesten i møtet. Sykmelder kan også innkalles, med mindre du ikke ønsker det. Du kan også be om at tillitsvalgt/ verneombud skal være med i møtet.

Møtet skal fortrinnsvis avholdes på arbeidsplassen. Om dette ikke lar seg gjennomføre, kan man finne andre løsninger som eksempelvis legekontoret eller det lokale NAV kontoret.

## **Utover 7 ukers fravær**

Oppfølgingssamtaler vil i de fleste tilfeller finne sted annen hver uke, og minimum en gang per måned. Formålet med samtalene er å opprettholde kontakten mellom deg og bedriften, samt å utveksle informasjon som kan bidra til at du kan komme tilbake i arbeid så snart som mulig.

## **Innen 8 ukers fravær**

Det er et vilkår for fortsatt utbetaling av sykepengene utover åtte uker at du enten er i arbeidsrelatert aktivitet, eller fremlegger en legeerklæring hvor det dokumenteres at du av helsemessige årsaker ikke kan være i noen form for arbeid. Det er gitt følgende unntak:

- ved innleggelse i helseinstitusjon
- når sykdommen er så alvorlig at man ikke kan forvente å komme tilbake i arbeid
- når friskmelding vil foreligge innen en til to uker

## **Innen 26 uker – dialogmøte 2**

Senest når arbeidsuførheten har vart i 26 uker skal NAV innkalle til [dialogmøte](#) mellom NAV, arbeidsgiver og arbeidstaker. Sykmelder eller annet helsepersonell kan være tilstede i dette møte dersom NAV finner dette hensiktsmessig.

## **Utover 26 uker og inntil 1 år – dialogmøte 3**

Dersom det er ønskelig kan arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder eller NAV be om et [dialogmøte 3](#) innen det første året med fravær. NAV skal eventuelt innkalle til dette.

## Etter 39 uker - informasjon til ansatte

Du får informasjon av bedriften om hvilke rettigheter som opphører [etter 12 måneder](#).

Dette kan være:

- bortfall av rett til lønn
- forsikringsordninger
- andre personalgoder

Andre stønader som kan være aktuelle er:

- arbeidsavklaringspenger
- uføretrygd fra NAV
- eventuelt uførepensjon fra pensjonsordning i bedriften

## Utover 1 års fravær

Arbeidsgiver har et kontinuerlig oppfølgingsansvar, og din leder må derfor fortsette å avtale nye oppfølgingssamtaler med deg. Det anbefales at man holder samme hyppighet på oppfølgingssamtalene som tidligere, dvs minimum 1 gang per måned.

Du må fortsatt levere gyldig dokumentasjon til arbeidsgiveren din på helt eller delvis sykefravær. Dette kan være en legeerklæring eller kopi av eventuelt vedtak fra NAV. Krav til gyldig dokumentasjon foreligger så lenge du er ansatt i bedriften. Manglende dokumentasjon kan få betydning for arbeidsforholdet.

## Avslutning av arbeidsforholdet

Dersom arbeidstaker på grunn av sykdom ikke kan utføre arbeidet og det ikke er utsikter for tilbakekomst, slik at videre oppfølging ikke er hensiktsmessig, vil oppsigelse vurderes.