

Sykefraværsutvalgets modell for oppfølging av sykmeldte – to år etter

AV: ESPEN GULBRANDSEN, NINA LYSØ OG KARI PAULSEN

SAMMENDRAG

Høsten 2006 presenterte Sykefraværsutvalget en ny «modell for endret sykmeldingspraksis». Vi har sett om modellen er tatt i bruk og hvilke erfaringer aktørene har med praktisering av modellen. Vi har videre sett på utviklingen i sykefraværet og om det kan spores endringer i «friskmeldingsmønsteret».

I følge NAVs statistikker ble det i januar 2009 mottatt oppfølgingsplan fra arbeidsgiver for om lag halvparten av gruppen som passerer 12 ukers sykmelding. Dialogmøte på arbeidsplassen er avholdt for om lag én av 10 i målgruppen. Utvalgsundersøkelser kan imidlertid tyde på at det faktiske omfanget av oppfølgingsaktiviteter i regi av arbeidsgiver er høyere enn det disse tallene indikerer.

I en brukerundersøkelse rettet mot sykmeldte som har deltatt i et dialogmøte i regi av NAV, opplyser tre av fire at de har utarbeidet en oppfølgingsplan sammen med arbeidsgiver og at det har vært gjennomført et dialogmøte på arbeidsplassen. Tilsyn som er gjennomført av Arbeidstilsynet, kan også tyde på at arbeidsgivers innsats på området er noe høyere enn hva statistikken indikerer. Brukerundersøkelsen viser også at en relativt stor andel av de sykmeldte gir en positiv vurdering av arbeidsgivers oppfølging.

NAVs statistikk viser at det i januar 2009 ble avholdt dialogmøte i regi av NAV for i underkant av halvparten i målgruppen. I brukerundersøkelser som er gjennomført det siste året, vurderes dialogmøtet i hovedsak positivt av dem som har deltatt, både av sykmeldte og av arbeidsgivere. En forholdsvis stor andel av de sykmeldte svarer likevel at de ikke tror at, eller er usikker på om, mulighetene for å komme tilbake til jobb har økt som følge av møtet. Videre ser vi utfordringer knyttet til dialogmøtene i regi av NAV når sykmeldte og arbeidsgiver ikke er enige.

Til tross for lovendringer og nye tiltak, er sykefraværet fortsatt på et relativt høyt nivå, og det er ingen tendenser til nedgang. De siste to årene har det riktignok vært en økning i bruken av graderte sykepenger, og dette kan ha sammenheng med regelverksendringene. Varigheten på sykefraværstilfellene synes heller ikke å være påvirket av de nye tiltakene.

Selv om vi ikke ser åpenbare tegn til endringer i sykefraværet, er det likevel ikke grunnlag for å konkludere med at oppfølgingsmodellen ikke har effekt. Det kan være andre forhold som har hatt betydning for utviklingen i sykefraværet de siste årene, blant annet kan det ikke utelukkes at utviklingen er påvirket av at det i samme periode har vært en sterk konjunkturoppgang og et meget stramt arbeidsmarked.

SYKEFRAVÆRSUTVALGETS MODELL

I norsk arbeidsliv har det de senere årene vært en økende bevissthet rundt viktigheten av å skape et godt arbeidsmiljø, og av å forebygge og redusere sykefravær. Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv er bakgrunnen for mye av denne utviklingen, der målet fram til utløpet av avtalen i 2009 er en reduksjon i sykefraværet på 20 prosent i forhold til sykefraværsliv i 2. kvartal 2001. Sykefraværet har likevel fortsatt å vokse, på tross av tiltak og virkemidler som er iverksatt gjennom IA-samarbeidet. Selv om Norge har et godt organisert arbeidsliv, en velutviklet helsetjeneste og en god helsetilstand i befolkningen, ligger sykefraværet høyt både i nordisk og internasjonal sammenheng.

Utviklingen i sykefraværet var grunnlaget for at Regjeringen nedsatte et eget utvalg – Sykefraværsutvalget – høsten 2006. Regjeringen hadde først fremmet et forslag om at arbeidsgiverne skulle få et medfinansieringsansvar for sykepengeutgiftene i hele sykmeldingsperioden,¹ men forslaget møtte kraftig motstand og det ble i stedet nedsatt et partsammensatt utvalg, ledet av statsminister Jens Stoltenberg. Her ble lederne for organisasjonene som er parter i IA-avtalen invitert «... for gjennom reelle drøftelser, jf. IA-

¹ Forslaget ble varslet på et møte med partene i IA-avtalen. For å stimulere virksomhetene til ytterligere innsats for forebygging og tilrettelegging, foreslo Regjeringen at arbeidsgivere skulle finansiere 20 prosent av sykepengeutgiftene de første seks månedene (utover arbeidsgiverperioden) og 10 prosent av sykepengeutgiftene de resterende seks månedene. Dette skulle delvis kompenseres ved å redusere arbeidsgiverperioden fra 16 til 14 dager, jf. St.prp. nr. 1 (2006-2007).

avtalens pkt. 6, å gjennomgå Regjeringens forslag til endringer i arbeidsgivers medfinansiering av utgiftene til sykepengar, og å gjennomgå organisasjonenes innspill. Utvalget kan foreslå alternative løsninger som vil gi tilsvarende forventet nedgang i sykefraværet ...» (fra utvalgets mandat).

Sykefraværsutvalgets rapport ble lagt frem 6. november 2006, med forslag til en modell for endret sykmeldingspraksis som inneholder en kombinasjon av:

- Mer aktivitetsorienterte tiltak tidligere i sykemeldingsperioden.
- Tiltak som bidrar til bedre og mer forpliktende oppfølging og tydeliggjøring av ansvar.
- Tiltak som bedrer mulighetene for kontroll og sanksjoner innenfor dagens regelverk.

Til sammen skulle disse forslagene bidra til å forebygge og redusere sykefraværet.² På bakgrunn av utvalgets rapport, ble det gjort endringer og presiseringer i arbeidsmiljøloven og folketryktdloven med virkning fra 1. mars 2007.

² Jf. Sykefraværsutvalgets rapport *Tiltak for å redusere sykefraværet* og Ot.prp. nr. 2 (2006-2007), samt St.prp. nr. 1 Tillegg nr. 4 (2006-2007) om budsjettmessige konsekvenser.

Det ble dessuten innført en ny sykmeldingsblankett fra 1. september 2008 som understøtter modellens sykmeldingspraksis.

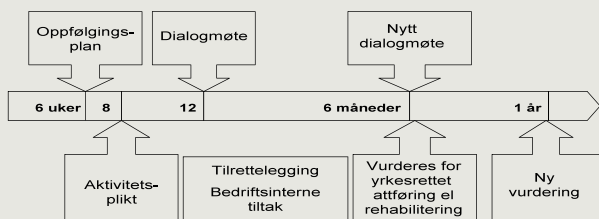
Hvor stor innvirkning lovforslagene ble antatt å ville få på sykefraværet ble ikke tallfestet, men effekten av tiltakene ble samlet sett anslått til ikke å være vesentlig forskjellig fra Regjeringens opprinnelige forslag, jf. Ot.prp. nr. 6 (2006-2007).³

ER OPPFØLGINGSMODELLEN TATT I BRUK?

En grunnleggende forutsetning som må være til stede for at et tiltak skal gi effekt, er selvfølgelig at tiltaket faktisk implementeres. Når vi skal vurdere implementeringen, er både omfanget og kvaliteten viktig. Nedenfor ser vi derfor nærmere på i hvilken grad arbeidsgivere og NAV ivaretar

³ I St.prp. nr. 1 Tillegg nr. 4 (2006-2007) ble Regjeringens opprinnelige forslag anslått til å gi en innsparing på 2 780 mill. kroner (inkludert effekt på sykefraværet og redusert proveny fra arbeidsgiveravgift), mens tiltakene som Sykefraværsutvalget fremmet for Stortinget ble anslått til å gi en reduksjon i sykepengeutgiftene på 1 prosent i 2007 (240 mill. kroner).

Figur 1:
Tidsakse sykmelding, jf. Sykefraværsutvalgets modell for oppfølging av sykmeldte



Sykefraværsutvalgets modell tydeliggjør roller og ansvar for de ulike aktørene – arbeidsgiver, den sykmeldte, sykmeldende behandler, bedriftshelsetjenesten og NAV – ved sentrale milepæler i sykefraværsperioden:

For å sikre at arbeidsgiver tilrettelegger og gjennomfører bedriftsinterne tiltak så tidlig som mulig i sykmeldingen, skal arbeidsgiver dokumentere at slike tiltak er vurdert og eventuelt gjennomført. Senest etter seks ukers sykmelding skal derfor arbeidstaker og arbeidsgiver i samarbeid utarbeide en oppfølgingsplan, som beskriver hva som skal til for at den sykmeldte kan komme helt eller delvis tilbake til arbeid. Det kan gjøres unntak for kravet om oppfølgingsplan dersom det

åpenbart er unødvendig, for eksempel i tilfeller der det er klart at arbeidstaker kan komme tilbake innen kort tid uten tilrettelegging, eller dersom sykdommen er av en slik karakter at det er svært lite sannsynlig at arbeidstaker vil vende tilbake til arbeid. Oppfølgingsplanen skal innhentes av NAV innen 12 uker.

Senest etter 12 ukers sykmelding skal arbeidsgiver innkalle til et dialogmøte dersom arbeidstaker er 100 prosent sykmeldt (dialogmøte 1). Hensikten med dette møtet er å diskutere oppfølgingsplanen, og avklare om det er muligheter for tiltak på arbeidsplassen. Møtet skal avholdes mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, bedriftshelsetjenesten (dersom virksomheten har en) og behandler. Melding om avholdt dialogmøte på arbeidsplassen skal sendes til NAV.

Ved langvarig sykmelding, og senest innen 6 måneder, skal NAV innkalle til et nytt dialogmøte (dialogmøte 2). Det er møteplikt for arbeidstaker og arbeidsgiver, og dersom det er hensiktsmessig skal lege og/eller annet helsefaglig personell delta. Formålet med møtet er å finne fram til gode løsninger og legge til rette for en plan for tilbakeføring til arbeid eller videre avklaringer. I møtet skal oppfølgingsplanen og resultatene av bedriftsinterne tiltak gjennomgås, og eventuelle nye tiltak på arbeidsplassen vurderes. Der bedriftsinterne tiltak ikke fører fram, skal behov for annen bistand som yrkesrettet attføring og rehabilitering vurderes. Det videre ansvaret for oppfølging skal avklares i møtet. Det kan gjøres unntak fra kravet om dialogmøte der dette er åpenbart unødvendig.

Verken utvalget eller lovteksten sier noe om hvor stort omfang gruppen med unntak antas å være ved de ulike milepælene.

Datagrunnlag

I forbindelse med implementering av modellen er det utviklet IKT-løsninger i NAV for å registrere innsendte oppfølgingsplaner fra arbeidsgiver, melding om dialogmøte i regi av arbeidsgiver og informasjon om NAVs egne dialogmøter. Ut fra etatens saksbehandlersystem henter NAV statistikk over omfanget av oppfølgingen.

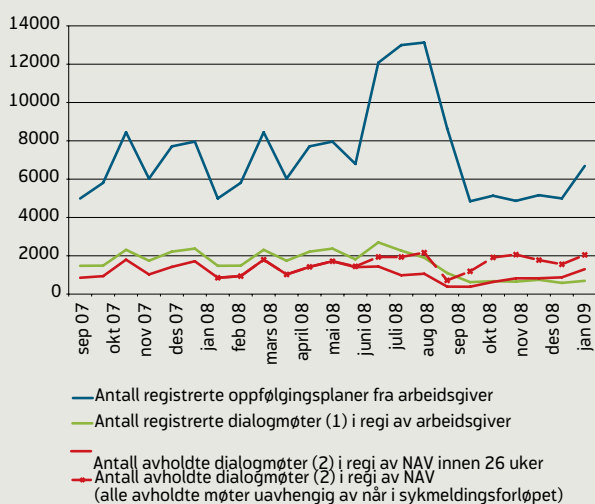
For å få kjennskap til hvordan brukere opplever oppfølgingen, er det i det siste året gjennomført brukerundersøkelser blant sykmeldte som har deltatt i et dialogmøte i regi av NAV og undersøkelser blant egne ansatte. Det er videre gjennomført en kvalitativ undersøkelse av arbeidsgivers rolle i sykefravær oppfølgingen, som gir et bilde av arbeidsgiveres holdninger til og erfaringer med modellen.

de lovfestede kravene til oppfølging av sykmeldte i henhold til Sykefraværutvalgets modell.

Figur 2 viser NAVs statistikk for oppfølging av sykmeldte i perioden september 2007-januar 2009. Vi ser at det i perioden har vært relativt store månedsvise variasjoner i antall registrerte oppfølgingsplaner og dialogmøter i regi av arbeidsgiver (dialogmøte 1) og i antall registrerte dialogmøter i regi av NAV (dialogmøte 2). Statistikken indikerer en betydelig nedgang i aktiviteten ved inngangen til sommeren 2008, noe som trolig har sammenheng med ferieavvikling, både hos arbeidsgivere og NAV. Mens det har vært en økning i antall dialogmøter i regi av NAV etter

Figur 2:

Antall oppfølgingsplaner og dialogmøter i regi av arbeidsgiver og antall avholdte dialogmøter i regi av NAV. Tall på landsbasis. September 2007-januar 2009



KILDE: NAV

dette, har imidlertid antall registrerte oppfølgingsplaner/dialogmøter i regi av arbeidsgiver stabilisert seg på et langt lavere nivå enn tidligere. Først i januar 2009 ser vi igjen en økning i aktiviteten.

Når tallene vurderes må det tas i betraktning at det i perioden mars-august 2008 var mulig å registrere aktivitetene i to saksbehandlersystem i NAV.⁴ Det er derfor sannsynlig at det forekommer dobbelttelling i denne perioden, og dette kan være noe av forklaringen på «kuppelen» vi ser for antall registrerte oppfølgingsplaner fra arbeidsgiver (i april-juli 2008).

Arbeidsgivers oppfølgingsinnsats

Oppfølgingsplan skal utarbeides på arbeidsplassen senest ved 6 ukers sykmelding, og den skal innhentes av NAV senest ved 12 uker.⁵ Mottatte oppfølgingsplaner fra arbeidsgiver, eventuelt skriftlig melding med begrunnelse for at en oppfølgingsplan ikke er sendt til NAV, skal registreres i etatens saksbehandlersystem. Det samme gjelder melding om avholdt dialogmøte 1.

I løpet av en måned er det om lag 21 700 arbeidstakere som passerer 6 ukers sykmelding og om lag 13 400 arbeidstakere som passerer 12 ukers sykmelding. I januar 2009 har NAV registrert i underkant av 6 700 oppfølgingsplaner og 700 dialogmøter på arbeidsplassen. Sett i forhold til antallet som passerer 12 ukers sykmelding, er det i januar 2009 mottatt *oppfølgingsplan* for halvparten av de sykmeldte arbeidstakerne. Dialogmøte 1 skal kun avholdes når den ansatte er 100 prosent sykmeldt. Tar vi hensyn til at om lag en tredel av de sykmeldte som passerer 12 uker har en gradert ytelse, er det i januar 2009 registrert at dialogmøte 1 er gjennomført for i underkant av én av 10 (8 prosent) i målgruppen. Hvor mange som har sendt inn begrunnelse for ikke å utarbeide oppfølgingsplan og/eller gjennomføre dialogmøte, finnes det ikke statistikk for.

I løpet av 2008 ble det til sammen registrert om lag 95 000 oppfølgingsplaner og om lag 18 000 meldinger om avholdt dialogmøte 1. Dette gir et gjennomsnitt på henholdsvis 8 000 og 1 500 pr. måned. For 2008 er andelen med oppfølgingsplan og dialogmøte 1 henholdsvis 59 prosent og 17 prosent.

NAVs statistikk over arbeidsgivers oppfølgingsaktiviteter har visse svakheter. For det første er de opplysningene NAV sitter med knyttet til arbeidsgivers innsats, i hoved-

⁴ Infotrygd og Arena.

⁵ NAV innhenter ikke oppfølgingsplan for alle som har passert 6 ukers sykmelding – fram til 12 uker, som er etatens frist for innhenting av planen, vil mange i denne gruppen være friskmeldt. Arbeidsgiver har ikke plikt til å utarbeide oppfølgingsplan dersom arbeidstaker sannsynligvis vil vende tilbake til jobb innen kort tid, eller dersom sykdommen er av en slik karakter at det er svært lite sannsynlig at arbeidstaker vil vende tilbake til arbeid. Det finnes ikke statistikk over denne type unntak.

sak innhentet ved 12 ukers sykmelding. Arbeidsgivers oppfølging av arbeidstakere som blir friskmeldt før dette tidspunktet, vil derfor ikke bli registrert av NAV. For det andre har NAV på grunn av store omstillinger i perioden etter regelendringene, hatt utfordringer i forhold til tett nok oppfølging av brukerne. Som en konsekvens av dette kan mangelfull registrering av meldingene fra arbeidsgiver ikke utelukkes. Det kan således stilles spørsmål ved om tallene for arbeidsgivers innsats gir et godt bilde av situasjonen, eller om det er slik at det skjer en del kommunikasjon og oppfølgingsaktivitet på arbeidsplassen som ikke nedfelles skriftlig, at arbeidsgiver ikke sender inn melding til NAV og/eller at registreringskvaliteten hos NAV er for dårlig.

Arbeidstilsynets erfaring fra sin tilsynssatsing i 2008 når det gjelder tilrettelegging og oppfølging av sykmeldte, tyder på at den faktiske aktiviteten kan være noe høyere enn det NAVs statistikk indikerer. Tilsyn viser at det i virksomheter hvor det har vært aktuelt å utarbeide oppfølgingsplaner innen 6 uker (i alt 1 068 virksomheter), gjøres dette i nærmere 70 prosent av virksomhetene. I virksomheter hvor det var aktuelt med dialogmøte innen 12 uker (415 virksomheter), gjennomføres dette i 75 prosent av virksomhetene.

En studie som støtter Arbeidstilsynets erfaringer, er en *spørreundersøkelse* gjennomført av Arbeids- og velferdsdirektoratet *rettet mot sykmeldte som deltok i et dialogmøte i regi av NAV* i november og desember 2007.⁶ Hovedfokus i undersøkelsen er selve dialogmøtet, men også det tidligere sykmeldingsløpet og de øvrige aktørers innsats (arbeidsgiver og lege/behandler) belyses. Undersøkelsen indikerer at mange arbeidsgivere gjør en innsats overfor de sykmeldte – tre av fire respondenter opplyser at de i samarbeid med arbeidsgiver har laget en oppfølgingsplan og at det har vært gjennomført et dialogmøte på arbeidsplassen.⁷ Disse andelene avviker altså en god del fra NAVs statistikk. Andelen respondenter som svarer at det ikke er utarbeidet oppfølgingsplan og avholdt dialogmøte, er på 14 prosent.

Halvparten av respondentene i undersøkelsen er fornøyd med arbeidsgivers støtte og oppfølging i løpet av de 6 første månedene med sykmelding, mens en av fire er lite fornøyd med arbeidsgivers innsats. Resultatene viser en klar positiv sammenheng mellom i hvilken grad arbeidstaker er fornøyd med oppfølgingen fra arbeidsgiver og om det er utarbeidet

en oppfølgingsplan eller gjennomført dialogmøte på arbeidsplassen. Tilsvarende positive sammenheng ser vi mellom hvor godt arbeidstaker er fornøyd med oppfølging fra arbeidsgiver og vurdering av løsningen en kom fram til i dialogmøtet i regi av NAV (se nedenfor).

Det er også foretatt en *kvalitativ undersøkelse av arbeidsgivers rolle i sykefraværsoppfølgingen* etter lovendringene 1. mars 2007.⁸ Undersøkelsen gir et bilde av arbeidsgiveres holdninger til og erfaringer med Sykefraværsutvalgets modell for oppfølging av sykmeldte, og er gjennomført av Rambøll Management på oppdrag av Arbeids- og velferdsdirektoratet. I rapporten konkluderes det med at det er store variasjoner i arbeidsgiveres rutiner for oppfølging. Flertallet av arbeidsgiverne ser positivt på og følger de lovfestede kravene til oppfølging, både utarbeidelse av oppfølgingsplan og gjennomføring av dialogmøter.

I rapporten blir tre positive effekter av å jobbe etter oppfølgingsmodellen fremhevet:

- Tidlig og regelmessig kontakt med sykmeldt legger til rette for å finne løsninger.
- Bruk av oppfølgingsplan gir en mer helhetlig tilnærming til det å drive oppfølgingsarbeid.
- Involvering av flere parter bidrar til en grundigere kartlegging av situasjonen.

Virksomhetene peker samtidig på en rekke utfordringer ved å drive sykefraværsoppfølging:

- Med utvidede oppgaver og ansvar, har arbeidsgiver fått et større behov for kunnskap om hvordan en skal gå fram i kontakten med den sykmeldte i vanskelige tilfeller.
- Tilrettelegging er ikke alltid mulig, eller i hvert fall kan det være vanskelig.
- Manglende kommunikasjon med sykmeldende behandler om hvilke medisinske forhold det må tas hensyn til, hindrer god oppfølging.
- Sykefraværsoppfølging krever tid og ressurser for å lykkes, noe som lett kan redusere tiden man har til å fokusere på de friske arbeidstakerne.

Sett i forhold til Sykefraværsutvalgets intensjoner, er det et viktig funn at relativt stor andel av de sykmeldte i Arbeids- og velferdsdirektoratets spørreundersøkelse gir en positiv vurdering av arbeidsgivers oppfølging. Samlet sett virker det som om det gjøres en god del mer sykefraværsarbeid i bedriftene enn det som registreres av NAV.

⁶ «Hvordan opplever sykmeldte dialogmøtet i regi av NAV», Arbeids- og velferdsdirektoratet (arbeidsnotat, 2008). Undersøkelsen omfattet i underkant av 2 100 personer, der svarprosenten var på 68 prosent. Spørsmålene ble utarbeidet av direktoratet, mens TNS Gallup sto for datainnsamling og kobling med registeropplysninger.

⁷ En mindre andel svarer at de var for syke til å utarbeide en oppfølgingsplan (6 prosent) og gjennomføre dialogmøte (2 prosent), og en mindre andel svarer «ikke aktuelt» (henholdsvis 8 prosent og 4 prosent).

⁸ «Evaluering av arbeidsgivers rolle i sykefraværsoppfølgingen», Rambøll Management (2008). Evalueringen ble gjennomført i perioden november 2007-februar 2008 og datamaterialet omfatter casestudier, dokumentstudier, intervjuer og kvalitetssikringsseminar i fem kommuner, en fra hver region i landet. Totalt ble det intervjuet 81 arbeidsgivere fordelt på ti bransjer.

NAV's oppfølgingsinnsats

I løpet av en måned passerer om lag 7 000 arbeidstakere 26 ukers sykmelding. Alle i denne gruppen er imidlertid ikke aktuelle for dialogmøte, og det kan da gjøres unntak.⁹ I januar 2009 er det registrert avholdt i overkant av 2 000 dialogmøter i regi av NAV og om lag 2 700 unntak. Ut fra dette kan det sies at det er avholdt *dialogmøte 2* for i underkant av halvparten i målgruppen. Sett i forhold til alle som passerer 26 ukers sykmelding, dvs. dersom vi ikke tar hensyn til registrerte unntak, ble det avholdt et dialogmøte i regi av NAV for 29 prosent av målgruppen.

I løpet av 2008 har om lag 20 000 arbeidstakere deltatt i dialogmøte 2, noe som gir et gjennomsnitt på i underkant av 1 700 dialogmøter per måned. I samme periode er det registrert gyldig unntak for i underkant av 1 800 personer pr. måned. I 2008 var andelen med dialogmøte 2 ut fra dette på 32 prosent (og 24 prosent dersom det ikke tas hensyn til registrerte unntak).

I henhold til regelverket, skal dialogmøtet i regi av NAV avholdes innen 6 måneders sykmelding. Statistikken hittil viser at over halvparten av møtene arrangeres etter dette tidspunktet, men at hovedtyngden av disse gjennomføres i ukene like etter 26. uke. Dette kan blant annet forklares med at det kan være vanskelig å finne et møtetidspunkt som passer for de involverte, spesielt når helsepersonell skal delta.

I Arbeids- og velferdsdirektoratets *brukerundersøkelse rettet mot sykmeldte som deltok i et dialogmøte i regi av NAV*,⁶ svarer tre av fire respondenter at dialogmøtet ble gjennomført på en slik måte at de fikk god anledning til å beskrive sin situasjon, og vel halvparten (55 prosent) svarer at de fikk god anledning til å beskrive hvordan tilrettelegging på arbeidsplassen har fungert.

De aller fleste oppgir at en i møtet ble enige – helt eller delvis – om hva som skulle skje i etterkant av dialogmøtet (72 prosent svarer «ja» og 18 prosent svarer «delvis»). Av disse vurderer to av tre løsningen som god og en av fem vurderer løsningen som «verken god eller dårlig», jf. figur 3. Relativt få vurderer løsningen som dårlig (8 prosent). Det er en klar positiv sammenheng mellom hvorvidt respondenten mener han/hun i møtet fikk anledning til å beskrive sin situasjon og hvordan han/hun vurderer løsningen, jf. figur 4. Det er videre en klar sammenheng mellom hvorvidt respondenten oppfatter at han/hun og arbeidsgiver er enige om mulighetene for å komme tilbake til jobb og vurdering av løsningen.

Løsninger som må sies å være nokså passive – «fortsett behandling» og «avvente situasjonen» – er de «løsningsene» som ble avtalt i de fleste møtene (til sammen i underkant av halvparten av respondentene svarer at dette ble avtalt), jf. figur 5. «Tilbake til jobb med tilrettelegging», «reduert sykmeldingsgrad» og «aktiv sykmelding», som er mer aktive løsninger, avtales i mindre grad (til sammen i underkant av en av tre svarer dette). Under kategorien «annet» opplyser mange at de vil søke om rehabiliteringspenger eller uføreytelse, og noen angir at attføring/utprøving på arbeidsplass vil forsøkes. Det er ingen løsninger som skiller seg ut som spesielt gode eller dårlige sett fra respondentenes side.

Et sentralt forhold er om dialogmøtet synes å gi en merverdi i forhold til hva arbeidsgiver og arbeidstaker selv kunne ha kommet fram til uten involvering fra NAV. Selv om mange er fornøyd med løsningen en kom fram til i møtet, er det verdt å merke seg at nærmere halvparten av respondentene mener at dialogmøtet *ikke* har økt muligheten for å komme tilbake til jobb, og at en av fire er usikre på om møtet har bidratt til å øke mulighetene, jf. figur 6. Om lag en av fire mener at mulighetene til å komme tilbake til jobb har økt som følge av møtet. En del av respondentene opplyser at de er tilbake i arbeid på fulltid, men hvor mange av disse som mener at møtet har bidratt til at de er tilbake i jobb, framgår ikke av svarene.

For å få et nærmere innblikk i de sykmeldtes erfaringer med dialogmøtet, er det også gjort *dybdeintervju av et utvalg sykmeldte som har deltatt i dialogmøte i regi av NAV*. På oppdrag av Arbeids- og velferdsdirektoratet gjennomførte Econ Pöyry våren 2008 en kvalitativ undersøkelse av 20 sykmeldte som har deltatt på dialogmøte i regi av NAV.¹⁰ Intervjuene viser at de fleste hadde fått forhåndsinformasjon fra NAV før de møtte, slik at de var forberedt og hadde en forståelse av formålet med dialogmøtet. Informantene som hadde en positiv erfaring med selve møtet, gir uttrykk for at de opplevde å bli lyttet til og imøtekommet på en god måte. Informantene som hadde en negativ erfaring med dialogmøtet, opplevde at NAV var passive og lite støttende, eller de følte seg mistenkeliggjort og avvist. Noen informanter mener at møtet bidro til en god løsning, andre mener at de ville kommet frem til samme løsning uten dialogmøtet. De informantene som har mye kontakt med arbeidsgiver i løpet av sykemeldingsperioden, mener også at arbeidsgiver har tilrettelagt det som er mulig, mens de som ikke har hatt kontakt med arbeidsgiver, mener

⁹ Gyldige unntak er «medisinske grunner», «hensiktsmessige tiltak iverksatt», «forventet friskmelding» og «innleggelse i helseinstitusjon». I tillegg er det et relativt begrenset antall saker hvor NAV har sendt ut en innkalling, men der møtet ikke blir avholdt av ulike årsaker. Dette kan blant annet være på grunn av at arbeidstaker/arbeidsgiver ikke møter eller at det allerede er iverksatt dokumenterte tiltak.

¹⁰ «Sykmeldtes vurdering av dialogmøtet», Andreassen, Econ Pöyry (2008). Undersøkelsen baserer seg på telefonintervju av et utvalg på 20 personer som deltok i dialogmøte i regi av NAV i november/desember 2007, og som også deltok i spørreundersøkelsen som ble gjennomført av Arbeids- og velferdsdirektoratet/TNS Gallup. Disse ble valgt ut fra hva de svarte på spørsmålet: Hvordan vurderer du løsningen som dere kom fram til i møtet?, hvor ni svarte meget/ganske god, ni svarte meget/ganske dårlig og to svarte verken god eller dårlig.

arbeidsgiver kunne gjort mer for at de skulle kommet tilbake i jobb. Det er positiv sammenheng mellom kontakten med arbeidsgiver i forkant av møtet og opplevelsen av at dialogmøtet i regi av NAV var nyttig. I rapporten pekes det blant annet på at NAV har forbedringspotensial i forhold til en bevisstgjøring av NAVs rolle ved arbeidskonflikter.

Høsten 2007 gjennomførte NAV en undersøkelse av etatens egen vurdering av sin innsats i oppfølgingsarbeidet.¹¹ I rapporten konkluderes det med at mange veiledere ved NAVs lokalkontor hadde kommet i gang med

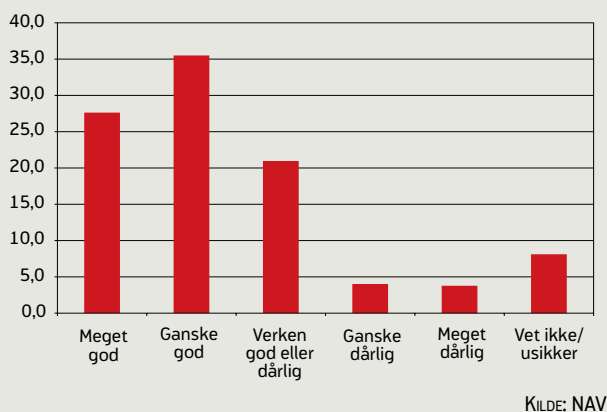
¹¹ «Arbeid med dialogmøter i regi av NAV», NAV Drift og utvikling (NDU) (mars 2008). Den kvalitative delen av undersøkelsen baserer seg i hovedsak på intervjuer, erfaringsamlinger og deltakende observasjon i dialogmøter i seks fylker. I tillegg ble det gjennomført en kvantitativ undersøkelse blant veiledere ved lokalkontor i hele landet. Det er stor grad av samsvar mellom de kvalitative og kvantitative funnene.

oppfølgingsarbeid etter ny modell, men at det var store variasjoner mellom fylker og lokalkontor både med hensyn til erfaringsgrunnlag, kompetanse, forståelse av arbeidsoppgaver og ressursbruk.

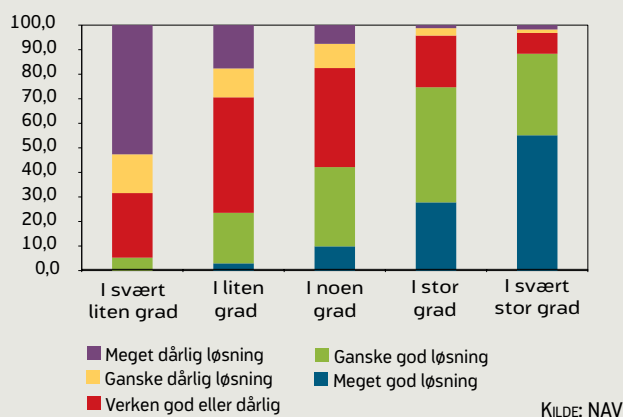
Veilederne peker på flere positive effekter av arbeidet knyttet til dialogmøte 2:

- Innkallingen til dialogmøte 2 kan i seg selv påvirke oppfølgingsarbeidet som skjer på arbeidsplassen, slik at den sykmeldte kommer tilbake i jobb uten at møtet nødvendigvis gjennomføres.
- Dialogmøtene bidrar til å konkretisere løsninger, og til å finne løsninger som arbeidsgiver og den sykmeldte i utgangspunktet ikke har tenkt på.
- Dialogmøtene gir læring for arbeidsgiver i sykefraværsoppfølging generelt, gjennom å bli kjent med regelverk, virkemidler og muligheter for tilrettelegging.

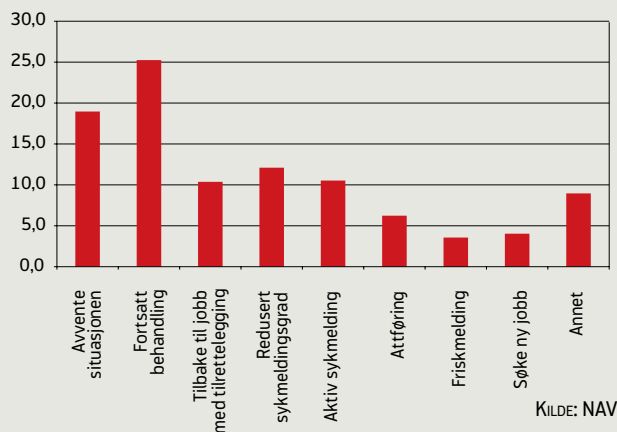
Figur 3:
Hvordan vurderer du løsningen som dere kom fram til i møtet?



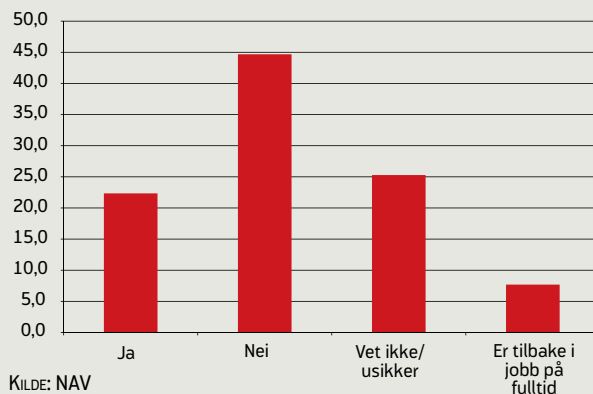
Figur 4:
Om respondenten mener at han/hun fikk beskrive sin situasjon i møtet etter vurdering av løsning



Figur 5:
Hvilken løsning kom dere fram til i dialogmøtet? (Flere svaralternativ er mulig)



Figur 6:
Mener du at mulighetene for å komme tilbake til jobb (dagens eller ny) har økt som følge av møtet?



Samtidig pekes det også på klare utfordringer knyttet til dialogmøtene:

- NAVs rolle i å understøtte arbeidsgiver/arbeidstakerforholdet framfor å finne løsninger i direkte dialog mellom den sykmeldte og NAV, er ikke alltid enkel.
- Dialogmøtene krever kompetanse i å gjennomføre strukturerte veiledningssamtaler med flere aktører.
- Dialogmøtene oppleves som ressurskrevende og fordrer prioriteringer som lett går på bekostning av andre oppgaver.

Arbeids- og velferdsdirektoratet gjennomfører også årlige *brakerundersøkelser rettet mot arbeidsgivere* som har benyttet seg av en eller flere av NAVs tjenester. I undersøkelsen fra 2008 spørres arbeidsgiverne om i hvilken grad de er fornøyd med ulike tjenester, herunder oppfølging i forbindelse med sykefravær.¹² Ser vi på resultatene knyttet til oppfølging av sykmeldte, opplyser i underkant av 40 prosent av arbeidsgiverne at de har fått bistand fra NAV i forbindelse med sykmeldinger i virksomheten. 72 prosent av disse er fornøyd med innsatsen til NAV. I underkant av 30 prosent av arbeidsgiverne opplyser at de har deltatt i dialogmøte i regi av NAV ved 6 måneders sykmelding, en andel som i stor grad samsvarer med NAVs statistikk på området. Også her sier 69 prosent seg fornøyd med innsatsen til NAV.

Oppsummerer vi funnene i disse ulike undersøkelsene, framgår det at dialogmøtet i NAVs regi i hovedsak vurderes positivt, både av sykmeldte og av arbeidsgivere. Vi ser imidlertid at selve måten møtet gjennomføres på er svært viktig. For at de sykmeldte skal oppleve dialogmøtene som verdifulle, må de få god anledning til å beskrive sin situasjon og det er viktig at det skapes enighet blant partene om løsningen. Dette er nyttige tilbakemeldinger for NAV. I etatens kompetanseopplegg er det nettopp lagt stor vekt på dialogferdigheter, veiledning med flere parter til stede, tilrettelegging for møtet og møteledelse, med målsetting om at møtet skal bidra til å finne gode løsninger og legge til rette for en plan for tilbakeføring til arbeid eller videre avklaringer.

Samtidig ser vi av undersøkelsene at NAV fortsatt har et forbedringspotensial når det gjelder gjennomføring av dialogmøtene, ikke minst synes det å være behov for å gå nærmere inn i NAVs rolle og dialogmøtets funksjon i tilfeller der den sykmeldte og arbeidsgiver er uenige.

Vi ser også at selv om mange av respondentene i brakerundersøkelsen er fornøyd med løsningen en kom fram til i dialogmøtet, mener nærmere halvparten at dialogmøtet

ikke har økt muligheten for å komme tilbake til jobb, og en av fire er usikre på om møtet har bidratt til å øke mulighetene. En av fire mener også at mulighetene for å komme tilbake til jobb har økt som følge av møtet, dvs. at dialogmøtet synes å ha gitt en merverdi i forhold til hva arbeidsgiver og arbeidstaker selv kunne ha kommet fram til uten involvering fra NAV. Dette er forhold en bør gå nærmere inn på i senere evalueringer, med ressursbruk sett opp mot resultater som sentrale problemstillinger.

EFFEKTER PÅ SYKEFRAVÆRET?

NAVs statistikk for oppfølging av sykmeldte og utvalgsundersøkelser viser at både arbeidsgiver og NAV gjennomfører aktiviteter i tråd med modellen, men at innsatsen foreløpig har vært på et lavere nivå enn hva som var forventet ved regelverksendringene våren 2007. Likevel har aktiviteten hatt såpass stort omfang at en kanskje kunne forvente effekter på det samlede sykefraværet, gitt at tiltakene har ønsket innhold og kvalitet, og gitt at det faktisk er en sammenheng mellom tiltakene og sykefraværet. Nedenfor ser vi derfor på utviklingen i sykefraværet de siste årene i lys av regelverksendringene i 2007 og IA-målsettingen om å redusere sykefraværet med 20 prosent innen 2010.

Helt enkelt kan det sies at sykefraværet bestemmes av antall sykefraværstilfeller (i forhold til antall sysselsatte), varigheten på disse tilfellene og gradering av ytelsen. En nedgang i sykefraværet kan ut fra dette skje i form av en reduksjon i antall påbegynte sykefraværstilfeller, redusert varighet og økt bruk av graderte ytelser.¹³ Alle disse forholdene skal i teorien kunne påvirkes av tiltakene i Sykefraværutvalgets modell – gjennom forebygging, oppfølging og tilrettelegging.

Generelt er det vanskelig å måle effekter av regelverksendringer og tiltak, blant annet fordi det er komplisert å skille effektene fra andre faktorer som påvirker utviklingen i sykefraværet. Dette gjelder ikke minst dersom effektene øker eller avtar over tid. I de siste årene er det gjennomført flere omfattende regelverksendringer på sykefraværsområdet, uten at disse synes å ha påvirket sykefraværet i særlig grad. Et unntak er kanskje den markante nedgangen i sykefraværet i 2004, som synes å ha sammenheng med regelverksendringene for sykmelding i 2004 som skulle bidra til raskere vurderinger av aktive tiltak og økt bruk av gradert sykmelding (Brage og Kann, 2006).

¹² «Brakerundersøkelse blant arbeidsgivere i 2008», Arbeids- og velferdsdirektoratet (2008). Undersøkelsen omfatter 5 000 arbeidsgivere som gjennom en tre måneders periode hadde fått rekrutteringsbistand, samarbeidet med NAV om arbeidsmarkedstiltak, har IA-avtale (og dermed får bistand fra NAV Arbeidslivssenter) og/eller har brukt NAV i forbindelse med oppfølging av sykmeldte.

¹³ Økt bruk av gradert sykmelding kan ha to effekter: Den kortsiktige effekten er at sykefraværet reduseres, mens den mer langsiktige effekten vil være uklar. På lang sikt vil en gradering kunne bidra til at sykmeldingen blir lengre enn hva den ellers ville ha vært, mens den på den annen side vil kunne bidra til at det blir enklere å komme tilbake i arbeid på fulltid (som følge av bedre tilknytning til arbeidsplassen i sykmeldingsperioden).

Datamaterialet som vi har tatt utgangspunkt i er ikke spesielt godt egnet for å si noe om effekter av tiltak, og det må understrekes at det kan være andre forhold som har hatt betydning for utviklingen i sykefraværet de siste årene. Blant annet kan utviklingen være påvirket av at det i samme periode har vært en sterk konjunkturoppgang og et meget stramt arbeidsmarked. Generelt synes det å være en negativ samvariasjon mellom sykefravær og arbeidsledighet, der perioder med gode tider på arbeidsmarkedet ofte faller sammen med stigende sykefravær, mens sykefraværet reduseres i perioder med høy arbeidsledighet.¹⁴ Med andre ord kan det ikke utelukkes at det stramme arbeidsmarkedet de siste årene isolert sett har bidratt til en økning i sykefraværet.

Utviklingen i sykefraværet

En av målsettingene i IA-avtalen er å redusere sykefraværet med minst 20 prosent i perioden 2001-2009. Figur 7 viser utviklingen i det totale sykefraværet (legemeldt og egenmeldt) i perioden 2. kvartal 2000 til 3. kvartal 2008.¹⁵ Vi ser at sykefraværet økte fram til og med 2003, og at sykefraværet – etter en markant nedgang i løpet av 2004 – har vært relativt stabilt med en svakt stigende tendens.

På grunn av sterke sesongsvingninger i sykefraværet, er det hensiktsmessig sammenligne sykefraværet i samme

kvartal når utviklingen over tid skal vurderes. Fra 3. kvartal 2001 til 3. kvartal 2008 har det vært en nedgang i det totale sykefraværet på 0,5 prosentpoeng, fra 7,4 prosent til 6,9 prosent, noe som innebærer en reduksjon i fraværet på 8 prosent. Det betyr av vi fortsatt er et godt stykke unna målsettingen om en reduksjon på 20 prosent. I perioden har det vært en nedgang i sykefraværet i alle aldersgrupper både for kvinner og menn, og innenfor alle næringsgrupper. Samlet sett har nedgangen i kvinners sykefravær vært på om lag det halve av nedgangen i menns sykefravær (en reduksjon på henholdsvis 6 prosent og 10 prosent).

Utviklingen i 2004 skiller seg klart fra de øvrige årene med en kvartalsvis nedgang i sykefraværet gjennom hele året. Samtidig skjer det et markant skifte i bruken av graderte sykepenges,¹⁶ jf. figur 8. Eventuelle effekter av lovendringene i 2004 og av endringer i arbeidsmarkedet – i årene før 2004 var det en relativt sterk vekst i arbeidsledigheten – synes imidlertid å ha vært relativt kortvarig, og den positive utviklingen i sykefraværet snudde i løpet av 2005.

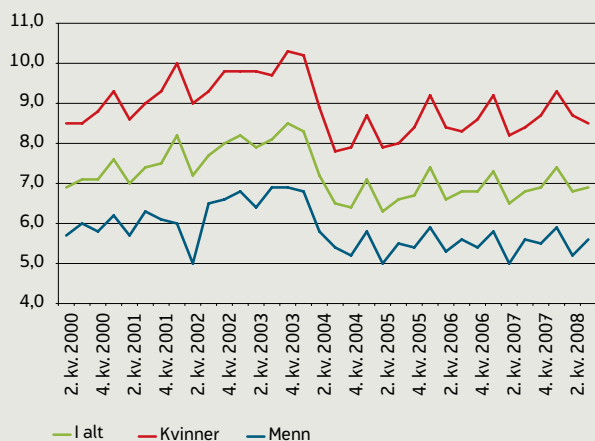
Som et resultat av Sykefraværsutvalgets rapport, ble det altså iverksatt endringer i arbeidsmiljøloven og folketrykkløven våren 2007, og siktemålet er et redusert sykefravær gjennom en tettere oppfølging av sykmeldte. Fra 3. kvartal 2006 til 3. kvartal 2008 har det imidlertid vært en økning på 0,1 prosentpoeng, fra 6,8 prosent til 6,9 prosent. I perioden er menns fravær uendret på 5,6 prosent, og det er en

¹⁴ Det finnes flere teorier om sammenhengen mellom sykefravær og arbeidsledighet/konjunkturer, se blant annet Nossen (2008) for en oversikt.

¹⁵ Sykefraværstatistikken viser andelen tapte dagsverk i forhold til det totale antallet dagsverk.

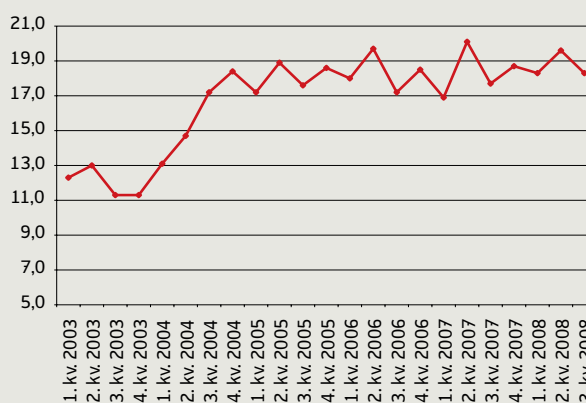
¹⁶ Også andelen med graderte ytelser har klare sesongmessige variasjoner, men i løpet av 2004 øker andelen med over 40 prosent (fra 13,1 prosent i 1. kvartal til 18,4 prosent i 4. kvartal).

Figur 7:
Utviklingen i totalt sykefravær etter kjønn
2. kvartal 2000-3. kvartal 2008



KILDE: SENTRAL SYKEFRAVÆRSSTATISTIKK, SSB OG NAV

Figur 8:
Utvikling i andelen med gradert sykefravær.
1. kvartal 2003-3. kvartal 2008



KILDE: SENTRAL SYKEFRAVÆRSSTATISTIKK, SSB OG NAV

økning i kvinners fravær på 0,2 prosentpoeng, fra 8,3 prosent til 8,5 prosent, som gir økningen i det totale sykefraværet de siste årene.

Det kan være verdt å merke seg at andelen med graderte sykepenger var rekordhøy i 2. kvartal 2007 (over 20 prosent), og at andelen nå ligger på et høyere nivå enn tidligere, jf. figur 8. Økningen i andelen med graderte sykepenger kan ha sammenheng med regelverksendringene 1. mars 2007, der det ble presisert at graderte sykepenger skal benyttes når arbeidstakeren delvis kan utføre nye arbeidsoppgaver etter tilrettelegging (dvs. en ytterligere innstramming av vilkårene for bruk av aktiv sykmelding).

Til tross for lovendringer og nye tiltak, er sykefraværet altså fortsatt på et relativt høyt nivå, og det er ingen tendenser til nedgang.

Utviklingen i «friskmeldingsmønsteret»

En forventning til Sykefraværutvalgets modell er at den skal bidra til at sykmeldte kommer raskere tilbake i arbeid gjennom en tettere oppfølging. For å spore eventuelle virkninger av endringer i regelverk og iverksatte tiltak, kan det derfor være interessant å se på lengden på sykefraværet – tid fra sykmelding til friskmelding. En enkel tilnærming er å se nærmere på «friskmeldingsmønsteret» i løpet av de siste årene.

Figur 9-11 viser varigheten på alle sykefraværstilfeller som startet i perioden april-september i 2003-2007. Kurvene er såkalte «overlevelsesrater» – alle sykefraværstilfellene har en varighet på minimum en dag, som er

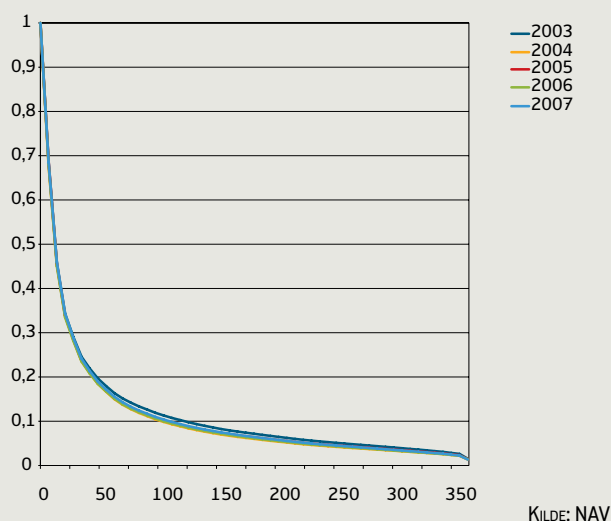
utgangspunktet for kurvene (verdi 1), deretter øker andelen som friskmeldes over tid (etter antall dager), jf. figur 9. Av figuren ser vi for eksempel at om lag halvparten av sykefraværstilfellene (verdi 0,5) i alle årene er friskmeldt innen 11-12 dager og at om lag 90 prosent (verdi 0,1) er friskmeldt innen 100 dager. Maksimal sykepengeperiode er ett år (365 dager).

De siste årene har det vært over 1 200 000 påbegynte sykefraværstilfeller i løpet av ett år (en person kan ha flere perioder med sykefravær). I seksmånedspersjonen (april-september) i 2003-2007 varierer antallet mellom 495 000-575 000. Antall sykefraværstilfeller er i stor grad påvirket av antall sysselsatte, og kan derfor ikke brukes som et direkte mål på hvorvidt et tiltak har effekt eller ikke. Samtidig må det presiseres at vi ikke har undersøkt eller kontrollert for eventuelle variasjon i sammensetningen av sykefraværstilfellene mellom de ulike årene eller andre forhold som kan tenkes å påvirke sykefraværet.

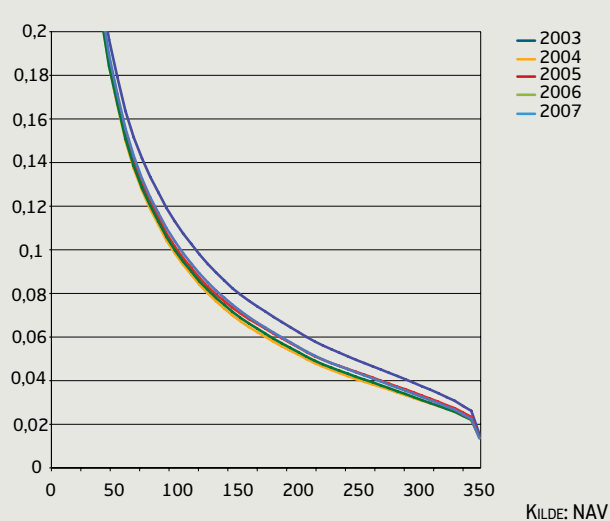
Sykefraværstilfellene som startet i april 2007 var altså omfattet av det nye regelverket fra 1. mars 2007.¹⁷ Dersom vi antar at arbeidsgivers innsats overfor sykmeldte først og fremst skjer i løpet av de første 6 månedene av sykmeldingsperioden, skulle arbeidsgivers oppfølging av gruppen påbegynte sykefraværstilfeller i april-september 2007 i hovedsak ha skjedd i perioden juli 2007-januar

¹⁷ Vi har pr. i dag sykefraværstatistikk tom. oktober 2008. Da vi ønsker å følge hvert tilfelle i inntil ett år (365 dager), som er maksimal sykepengeperiode, har vi valgt å ta utgangspunkt i gruppen påbegynte sykefraværstilfeller i perioden 1. april-30. september 2007.

Figur 9:
Tid til opphør sykmelding. Alle sykefraværstilfeller som startet i perioden 1. april-30. september 2003-2007



Figur 10:
Tid til opphør sykmelding (etter om lag 50 dager). Alle sykefraværstilfeller som startet i perioden 1. april-30. september 2003-2007



2008. Og dersom NAVs innsats først og fremst skjer i løpet av de siste 6 månedene av sykmeldingsperioden, skulle NAVs oppfølging i hovedsak ha skjedd i perioden oktober 2007-april/mai 2008.

Sykefraværutvalgets modell har nye innsatspunkter ved 6, 12 og 26 ukers sykmelding. Ut fra dette kan det være naturlig å anta at kurvene som viser hvor lang tid det tar før sykmeldte friskmeldes, vil være forskjellige før og etter endringene våren 2007. Dersom det hadde vært klare effekter av de nye tiltakene i modellen, mener vi å kunne forvente å se dette i form av endringer i kurven for 2007 som sammenfaller noenlunde i tid med innsatspunktene.

Figur 10–11 er utsnitt av figur 9, og viser at det var en nedgang i varigheten på sykefraværstilfellene fra 2003 til 2004. Dette ser vi ved at kurven for 2003 ligger over kurvene for 2004 og de påfølgende årene.

Figur 10 gir et utsnitt av kurvene fra 50 til 365 dager, og forskjellen mellom 2003 og de øvrige årene blir mer tydelig. Vi ser at kurven for 2004 (og kurvene for senere år) faller langt raskere enn kurven for 2003, noe som betyr at det er en markant økning i tilbøyeligheten til tidligere friskmelding fra 2003 til 2004. I 2003 var eksempelvis 90 prosent av sykefraværstilfellene opphørt innen 121 dager, mens dette var tilfelle innen 102 dager i 2004 og 109 dager i 2007.

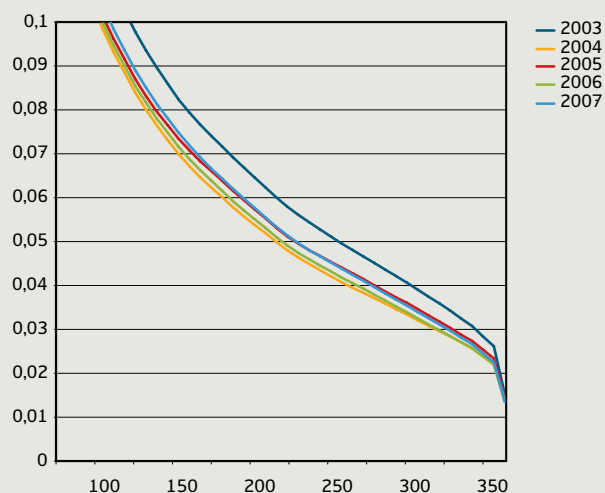
Med unntak av kurven for 2003, ligger kurven for 2007 stort sett høyest av alle helt fram til 365 dager. Målt på denne måten kan vi så langt ikke finne klare spor av innsatspunktene i Sykefraværutvalgets modell. I figur 11 kan vi imidlertid se noen tendenser til at kurven for syke-

fraværstilfeller som startet i 2007 er noe forskjellig fra kurvene for 2005 (og 2006) etter om lag 150 dagers sykmelding. Dette kan være tegn på at «noe skjer» i tiden rundt tidspunktet for dialogmøte 2. Sett i forhold til skiftet i 2004, er disse endringene likevel marginale.

Statistikken viser at gjennomsnittlig varighet til alle påbegynte sykefraværstilfeller i april-september i årene 2003-2007 gikk ned fra 42,9 dager til 39,3 dager fra 2003 til 2004. Etter dette har varigheten på antall påbegynte sykefraværstilfeller vært relativt stabilt, med en økning fra 39,6 dager til 40,7 dager fra 2006 til 2007.

Det å se på endringer i det samlede sykefraværet og fraværslengde er meget enkle tilnærminger for å spore mulige virkninger av regelverksendringer. Vi har for eksempel ikke sett på, eller tatt hensyn til, andre forhold som kan ha hatt betydning for utviklingen i sykefraværet, og som måtte ha gjort seg gjeldende i perioden. Et viktig moment er blant annet at situasjonen på arbeidsmarkedet i tiden rundt endringene i 2007 er helt annerledes enn situasjonen i tiden rundt endringene i 2004. I perioden fram til konjunkturskiftet i høst, hadde vi et ekstremt stramt arbeidsmarked, med blant annet stor arbeidsinnvandring. I årene før 2004 var det derimot en kraftig økning i antall registrerte ledige (helt ledige og ordinære tiltaksdeltakere), da ledigheten økte fra om lag 70 000 sommeren 2001 til om lag 110 000 ved inngangen til 2004. I en nærmere analyse vil det være interessant å se på sykefraværet til grupper som faktisk har fått oppfølging fra arbeidsgiver og/eller NAV og sammenholde dette med grupper som ikke har fått oppfølging, men som for øvrig kan sammenlignes (ut fra en rekke kjennetegn).

Figur 11:
Tid til opphør sykmelding (etter om lag 100 dager).
Alle sykefraværstilfeller som startet i perioden
april-september 2003-2007



KILDE: NAV

REFERANSER

- Andreassen, J (2008): «Sykmeldtes vurdering av dialogmøtet». Artikkel, Econ Pöyry
- Brage, S og I C Kann (2006): «Fastlegers sykmeldingspraksis II: Regelendringer og legeprogrammet», Rapport 6/2006, Rikstrygdeverket
- Nossen, J P (2008): «Sykefraværet og konjunktorene – hva vet vi om sammenhengen». Arbeid og velferd 4/2008, Arbeids- og velferdsdirektoratet
- Ot.meld. nr. 1 (2006-2007) *Om tilbaketrekning av deler av Ot.prp. nr. 2 (2006-2007) Om lov om endringer i folketrygden og i enkelte andre lover*
- Ot.prp. nr. 6 (2006-2007) *Om lov om endring i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.)*
- Rambøll Management (2008): «Evaluering av arbeidsgivers rolle i sykefraværsoppfølgingen»
- St.prp. nr. 1 (2006-2007) (Arbeids- og inkluderingsdepartementet)
- St.prp. nr. 1 Tillegg nr. 4 (2006-2007) *Om endring av St.prp. nr. 1 om statsbudsjettet 2007*
- Sykefraværutvalgets rapport (6. november 2006): *Tiltak for å redusere sykefraværet*