
Ryddige rutiner for oppfølging av sykmeldte

AKTUELT

INGRID M. HØIE

Email: ingrid.hoie@legeforeningen.no

Tidsskriftet

Felles oppsett for rutiner og større åpenhet om sykefravær har gitt ledere i bydelen Sagene-Torshov i Oslo kommune bedre verktøy til hjelp i forebygging og oppfølging av sykefravær.

Oppryddingen er resultat av et sykefraværprosjekt som ble gjennomført i bydelen fra 1997–99. I 1997 var sykefraværet i Sagene-Torshov nesten 11 %, hvilket tilsvarer 27 588 dagsverk som arbeidstakere ikke var på jobb på grunn av sykdom. Hovedmålet for prosjektet var å utvikle gode metoder og rutiner for å følge opp sykmeldte med den hensikt å forebygge sykdomsutvikling og sykefravær (1).

Vilkårighet

Oppfølging av sykefravær var blitt gjennomgått i bydelen bare fem år tidligere og etterfulgt av nye rutiner. Men en gjennomgang av disse avslørte at kvalitet så vel som kvantitet varierte sterkt, avhengig av enkeltfaktorer knyttet til den sykmeldte, til leder og til tjenestested. Mens noen sykmeldte fikk god oppfølging, hadde mange knapt nok kontakt med arbeidssted under sykefravær. Særlig voldte pålegg om samtale mellom ledere og sykmeldte stort besvær. Mange ledere syntes det var vanskelig og ømtålig å ta kontakt med sykmeldte. Det fantes ingen mal verken for hensikten med eller innholdet i samtalen, noe som førte til at både ledere og sykmeldte kunne oppleve samtalen som en form for kontroll av sykefraværet. Det var også uklart om det var leder eller personalkonsulent som hadde ansvar for sykmeldte, og det var en tendens til at leder lempet ansvaret for langtidssykmeldte over på personalkonsulent uten å gjennomgå dette med den sykmeldte selv.

«Den nødvendige samtalen»

Med nye rutiner er ansvaret for all oppfølging av sykefravær klart plassert hos nærmeste leder med personalansvar, fordi lederen oftest er den som kjenner arbeidstakeren best og kan se hvilke løsninger det er behov for. I prosjektrapporten blir det slått fast at det er viktig at lederen tar ansvar for planlegging og gjennomføring av den vanskelige, men nødvendige samtalen med sykmeldte. Arbeidet med prosjektet har gitt større åpenhet om sykefravær i Sagene-Torshov, som sammen med ny kunnskap og kompetanse har gjort lederne tryggere i gjennomføring av samtaler.

– Alle parter synes å være tjent med større åpenhet omkring sykefravær. Felles rutiner som en grunnmur i sykefraværsoppfølgingen skaper rom for medvirkning og gjensidige forventninger for både leder og ansatt, skriver prosjektets arbeidsgruppe i sin sluttrapport.

Gjennom prosjektet har man rettet søkelyset mot en rekke forhold som kan virke inn på sykefraværet, fra individuelle til organisasjonsmessige. Profesjonell ledelse og fysisk og psykisk arbeidsmiljø står sentralt når det gjelder å påvirke sykefravær. Man har trukket opp sammenhengen mellom det øvrige Helse-Miljø-Sikkerhet-arbeidet og forebygging og oppfølging av sykefravær, en sammenheng som ikke er gitt.

Den nye oppfølgingen av sykefravær innebærer også et felles oppsett som skal følges ved alt sykefravær. Det er utarbeidet rutinebeskrivelser, sjekklister og forslag til samtalemaler til hjelp for lederne. Tilbakemeldinger fra ledere, verneombud, ansatte og langtidsykmeldte er innarbeidet i rutinene.

LITTERATUR

1. Aslaksen H, Bonnevie E, Rønbeck M. Sykefraværprosjektet, et matnyttig tiltak. Arbeidsgruppens sluttrapport. Oslo kommune, 1999.

Publisert: 10. juni 2000. Tidsskr Nor Legeforen.

© Tidsskrift for Den norske legeforening 2026. Lastet ned fra tidsskriftet.no 24. juni 2026.