

UNIVERSITETET I OSLO

Fagdag for personalkonsulenter

Sykefraværsoppfølging

Julie Tran
Leder og bedriftslege
Enhet for bedriftshelsetjeneste

08.11.23



Disposisjon

- Hva er en bedriftshelsetjeneste (BHT)?
 - Hvem er vi
- Hvordan BHT kan bistå i sykefraværssaker?
 - Eksempler
- Hvordan bruke BHT hensiktsmessig?
 - Hvordan kontakte oss

1. Hva er en bedriftshelsetjeneste?

- Fagkyndig og rådgivende tjeneste
 - Bistår arbeidstakere, arbeidsgiver og verneombud
 - Representert i ulike fora
- Godkjenning fra Arbeidstilsynet
- Fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål
 - Verken arbeidsgivers eller arbeidstakers representant
 - Råd basert på faglige vurdering
- Ingen vedtaksmyndighet eller kontrollenhet
- Forebyggende og helsefremmende arbeid
 - Ingen diagnostisering, behandling eller akutt medisinsk funksjon
 - Arbeidshelse > privat helse, gråsoner



1.1 Hvem er vi



Arbeidshelse

- Trine, bedriftssykepleier
- Julie, bedriftslege



Organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø

- Jo, psykolog
- Kristine, seniorrådgiver



Ergonomi

- Carolina, fysioterapeut



Yrkeshygiene

- Knut og Ling, yrkeshygienikere

Systematisk HMS-arbeid

2. Hvordan BHT kan bistå i sykefraværssaker?

«Ikke lavest mulig fravær, men lavest mulig unødvendig fravær»

- **Støtte og rådgivning**

- Å stå i en utfordrende situasjon
 - Råd om videre prosess, oppfølging og tilrettelegging
 - Kan andre enheter eller instanser kontaktes?
 - Hvordan PK kan støtte ledere / ansatte
 - Rettigheter ang. f.eks. yrkessykdom eller -skade
- Overtar ikke ansvar eller utførelse

- **Møtedeltakelse**

- Nøytral tredjepart, helseperspektiv
- Arbeidsgiver styrer møtet og skriver event referat
- Arbeidsgiver og –taker kan invitere BHT
- Mulighet for en-til-en-møte med BHT før trepartssamtale

- **Arbeidsplassvurdering, ergonomisk tilrettelegging**

- Muskel- og skjelettplager, fysiske plager
- Bruk av utstyr, event hjelpemidler og nytt utstyr
- Informasjon og videoer på nett
- Rådgivning og treningsøvelser

- **Krav og funksjonsvurdering**

- Synliggjør gapet mellom krav og funksjon
- Tiltak for å redusere jobbkrav og øke personlig funksjon
- Brukes tidlig i forløpet
- Bedre egnet for noen yrkesgrupper
- Mentale og sosiale funksjoner, tilpasning til fysisk miljø, dynamisk bevegelse, statisk arbeid og arbeidstid



- **Individuelle psykososiale samtaler**

- Hver sak vurderes individuelt
- Få samtaler til den enkelte
 - Ingen langtids oppfølging, erstatter ikke leders oppfølgingssamtaler
- BHT vurderer hvem som utfører samtalene

- **Befaring med tanke på yrkeseksponering**

- Mistanke om fysisk, kjemisk eller biologisk eksponering
- Adekvat vernetiltak?

- **Arbeidsmedisinsk konsultasjon**

- Mistanke om arbeidsrelatert sykdom eller skade

2.1 Eksempler

- Kan dere delta på et møte om tre – fire dager?

I utgangspunktet for kort varsel. Normal svartid på nye henvendelser er ca en uke. BHT legger avtaler frem i tid. Bistanden blir også begrenset grunnet lite tid til forberedelser og informasjon om saken. Deltakelse avhenger blant annet av BHT har ledig tid i kalenderen.

- Forholdet mellom leder og ansatt er anstrengt. Kan BHT delta på et møte?

Ja, men rollen til BHT bør avklares på forhånd og alle parter bør vite at BHT deltar. BHT kan bistå med å skille sak fra følelser, gi råd og anbefalinger. I etterkant bør leder uansett jobbe videre med samarbeidet til den ansatte.

- Kan BHT komme med råd som leder / ansatt ikke har hørt om på forkant? Noen tiltak er kostbare og tidskrevende å iverksette.

Ja. Som fri og uavhengig gir vi råd basert på fag. Vi tar ikke med hensyn til økonomi osv, som ledelsen må ta stilling til. BHT hadde ikke hatt en fri og uavhengig stilling om eventuelle råd måtte klareres med ansatt eller leder i forkant.

- Den ansatte forteller lite om sykdommen. Kan BHT snakke med fastlegen eller behandleren?

Diagnose og behandling er privat. Den ansatte har medvirkningsplikt til å fortelle om det som påvirker arbeidet. Fastlege og behandler har taushetsplikt. Om BHT får informasjon, har BHT fortsatt taushetsplikt og gir ikke informasjon uten samtykke fra den ansatte.

- Den ansatte har hatt individuelle samtaler med BHT. Kan vi (arbeidsgiver) vite hva dere snakket om, så vi kan tilrettelegge bedre?

Psykososiale og arbeidsmedisinske samtaler er taushetsbelagte, med unntak av opplysningsplikt. I noen saker kan den ansatte bli anbefalt av BHT å informere leder eller at den ansatte gir BHT samtykke til å informere leder.

- Det mistenkes yrkesrelatert sykdom eller skade. Hva skal vi gjøre?

BHT trenger mer informasjon, sett gjerne opp et møte eller tlf.samtale for drøfte saken nærmere. BHT vurderer om det er aktuelt med arbeidsmedisinsk konsultasjon og/eller regelmessige arbeidshelseundersøkelser fremover. Minner om at arbeidsgiver bør hjelpe den ansatte å melde til NAV og SPK. Arbeidsgiver kan kontakte NAV og SPK for nærmere informasjon.

- Det er akutt behov for samtaler med psykolog, kan BHT bistå
Det avhenger med problemstillingen. Ved kriseberedskap tilstreber vi å bistå, for øvrig må den ansatte bruke kommunale, offentlige eller private tjenester.
- Den ansatte er på venteliste eller har fått avslag hos psykolog som fastlege henviste til. Årsaken er ikke arbeidsrelatert. Den ansatte er sykemeldt, kan vedkommende få samtaler av BHT
BHT utfører ikke psykososiale samtaler grunnet lang kø eller avslag. Ansatt kan vurdere privat psykolog, og lokal leder står fritt til å vurdere om det kan dekkes av enheten.
BHT kan gi info om kommunens lavterskel tilbud, delta i trepartsamtaler om tilrettelegging, gi samtale og råd om verktøy for å bedre håndtere arbeidssituasjonen som påvirkes.
- Det er mistanke om rus eller annen avhengighetsproblematikk. Kan BHT snakke med den ansatte?
BHT tar ikke kontakt med den aktuelle ansatte. Den som har mistanke må ta det opp med den det gjelder eller til nærmeste leder som følger dette opp videre. BHT v/ AKAN kan gi råd om hva samtalen bør inneholde, informere om rus-policyen, bistå med å igangsette AKAN-avtale og gi lederstøtte underveis.

BHT holder på vegne av HMSB HMS-grunnkurs modul 11 som handler om forebygging av rus- og avhengighetsproblemer

- Vi mistenker kognitiv svikt. Kan BHT vurdere den ansatte?

BHT diagnostiserer ikke eller vurderer kognitiv funksjon hos ansatte. Ved mistanke bør leder ta dette opp med den ansatte. BHT kan gi lederstøtte og råd. Vær tydelig på at det gjøres av omsorg for den ansatte. Vær åpen for at det kan være andre årsaker til at redusert mentale funksjoner f.eks. annen sykdom, private hendelser som dødsfall i nær relasjon, overarbeid, stress osv

- Vi mistenker psykose hos den ansatte. Kan BHT snakke med vedkommende?

Dette er utenfor BHT mandat og rolle. Vi anbefaler at den med mistanke eller leder ringer TIPS-tjenesten (tidlig oppdagelse og behandling av psykoser) tlf 90 79 55 55 for rask vurdering. Gjennom tjenesten skal Oslo universitetssykehus vurdere og alltid hjelpe videre til rett behandling, uavhengig av resultat ved vurdering [TIPS - tjenesten - Oslo universitetssykehus HF \(oslo-universitetssykehus.no\)](https://www.oslo-universitetssykehus.no)

Dersom tjenesten er stengt kan 1. sosial og ambulant akuttjeneste SSA tlf 23 48 70 90 eller 2. psykiatrisk legevakt kontaktes tlf 116 117 [Trenger du noen å snakke med? - Psykisk helsehjelp - Oslo kommune](https://www.oslo.kommune.no/psykisk-helsehjelp)

Det kreves ikke helsebakgrunn for å utføre samtalen.

- Den ansatte oppgir selvmordstanker. Kan dere snakke med den ansatte?

BHT setter ikke opp timer selvmordsvurdering. I verstefall kan BHT bli et ledd som forsinker viktig bistand. Våg å bry deg, ta det opp med den det gjelder eller nærmeste leder. Avhengig av alvorlighetsgrad kan flere instanser i det offentlige helsesystemet kontaktes (fastlege, legevakt, kommunens hjelpetilbud, 113) [Er du redd noen du kjenner skal ta selvmord? – Helsenorge](#)

Det kreves ikke helsebakgrunn for å utføre samtalen.

Leder bør følge opp den ansatte i etterkant. BHT kan gi lederstøtte, råd og eventuelt psykososiale støttesamtaler.

3. Hvordan bruke BHT hensiktsmessig?

- Kjennskap til hva vi bistår og ikke bistår med
- Ha selvtillit
 - Delegert ansvar
 - Bruk PK-nettverket
 - BHT gir råd, skal ikke godkjenne eller brukes som kvalitetssikring
- Tenk forebyggende, helsefremmende og gjerne systematisk
 - Unngå ad hoc-saker
 - Koble på BHT tidlig
 - Handlingsplanmøte
 - Når fraværsoppfølgingen begynner å bli utfordrende
 - Bistand på gruppenivå fremfor individnivå hvis mulig
 - Avtal møte eller samtale for å gi ytterligere informasjon

3.1 Hvordan kontakte BHT

- E-post: ebht-post@admin.uio.no
- Tlf: 22 85 80 10

Mer om våre tjenester

- [Bedriftshelsetjenester - For ansatte - Universitetet i Oslo \(uio.no\)](#)

Spørsmål?

