

Ny sykmeldingsblankett fra 1. september

Den nye sykmeldingsblanketten handler om å finne medisinske muligheter på legekontoret, og jobbmuligheter på arbeidsplassen. Blanketten formidler opplysninger mellom disse to arenaene.

– Hensikten har vært å utforme en forenklet og mer oversiktlig utgave med færre avkryssingsbokser og større tekstfelt som samler informasjonen og retter den direkte til henholdsvis arbeidsgiver/arbeidstaker og NAV, sier Kjartan Olafsson. Han er Legeforeningens representant i faggruppen som har utarbeidet den nye blanketten.

– Den nye blanketten skal tas i bruk fra 1. september i år, forteller Olafsson. – At Legeforeningen har vært aktivt med i faggruppen har medført at vi har fått gjennomslag for mange av våre synspunkter, sier han.

Ønsker fra legene

Denne blanketten oppfyller ønsker fra legen om en enklere og mer hensikts-

messig blankett med større plass til å skrive inn tekst, forteller han. Nytt er også «avventende sykmelding» som har sitt opphav fra prosjektet «Gult kort» som Olafsson selv var initiativtaker til.

Hvilke store endringer vil legene merke i sin daglige bruk av den nye blanketten?

– Legene vil oppleve at de tydeligere blir utfordret på å om pasienten kan være i tilrettelagt arbeid eller aktivitet ut fra en medisinsk vurdering. Uansett hva legen tror om tilretteleggingsmulighet på pasientens arbeidsplass skal han melde på blanketten om det er medisinsk sett mulig å være i aktivitet. Da kan arbeidsgiver jobbe for en tilrettelegging på arbeidsplassen. Om legen har meldt at aktivitet er umulig kan arbeidsgiver avvente situasjonen og bruke kreftene

på andre. Dette gir en nyttig og viktig avklaring i starten av prosessen, sier han.

Legen får bedre plass til å skrive tekst, beskrive avlastning og gi råd. Helt nytt er det at blankettsettet har en egen del som arbeidsgiver kan fylle ut. Pasienten skal ta denne med til legen der det er aktuelt. Legen kan rekvirere tilbakemelding fra arbeidsplassen på muligheter til tilrettelegging til neste konsultasjon. Eller arbeidsgiver kan selv ønske å kaste lys på noen muligheter eller begrensninger.

– Jeg vil understreke at legene fortsatt skal komme med forslag til løsninger på arbeidsplassen, som for eksempel å skrive gradert sykemelding. Men skal man gjøre det på en god måte for pasienten så er det en fordel å vite mer om mulighetene på jobben, sier Olafsson.

– Tidligere var det pasientens utsagn og oppfatning som utgjorde kildegrunnlaget for å vurdere mulighetene for aktivitet på arbeidsplassen. Gjennom den nye blanketten vil vi kunne få mer informasjon om hva som faktisk kan gjøres, og man vil kunne stimulere til og støtte opp under en samtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om tilrettelegging og muligheter på arbeidsplassen, sier Olafsson.

Enklere for legene

Vil dette innebære merarbeid for legene?

– Det vet vi ikke sikkert på forhånd så det må evalueres i etterkant. Jeg tror det er litt avhengig av hvordan man tidligere har drevet sin sykmeldingspraksis, mener Olafsson. – Har man fra før gjort gode vurderinger og veiledet pasientene sine godt, så vil blanketten passe bra til arbeidsmåten. Har man hatt et mer lettvtint forhold til sykmelding kan blanketten bli en utfordring. I enkle tilfeller, som for eksempel ved influensa, er blanketten enklere enn før. Jeg tror de fleste leger vil se at dette er et redskap som kan hjelpe oss til å gjøre en bedre jobb, fremholder han. – Det er viktig at vi som leger tar vare på denne muligheten. Vi vil nok kunne oppleve at det kan bli noen flere pasienter som kommer tilbake til en ekstra konsultasjon med en utfyllt blankett del fra arbeidsplassen. Men dette er tilbakemeldinger fra arbeidsplassen som mange leger har ønsket. Dessuten kan det være at litt mer kommunikasjon og arbeid i starten kan gi mindre arbeid senere, understreker Olafsson.

Avventende sykmelding

– Mange leger kjenner seg igjen i den litt dårlige følelsen av å måtte skrive full sykmelding på personer som ikke kan klare jobben sin. De burde åpenbart kunne klare

SYKMELDINGSBLANKETT
GJELDER FRA 01.09.08

Tilbakemelding fra arbeidsgiver til lege/sykmelder angående tilretteleggingsmuligheter

Tilretteleggingsmulighet

FOLKETRYGDEN
VURDERING AV ARBEIDSMULIGHET / SYKMELDING

1. Syk og helt arbeidsufer

2. Syk, men kan være i tilrettelagt arbeid eller aktivitet

3. Kan sykmelding unngås med tilrettelegging?

4. Felt for melding fra lege/sykmelder til arbeidsgiver

5. Melding til NAV om medisinsk hinder for aktivitet ved 8 uker. Annen informasjon til NAV.

6. Husk: Tydelige opplysninger

7. Når sykmeldingsdato ikke er identisk med underskriftsdato

Faksimile av sykmeldingsblanketten



Kjartan Olafsson mener den nye sykmeldingsblanketten vil gjøre det enklere for legene.
Foto Lisbet T. Kongsvik

andre oppgaver, men sier at «det er bare ikke mulig på jobben min». Bare tenk på bygningsarbeideren som man nettopp har sydd i fingeren sier han. Olafsson understreker at avventende sykmelding er et redskap for å etterprøve om det fins en tilretteleggingsmulighet for denne personen, før man ev. skriver en sykmelding. – Min erfaring er at legen må «selge» avventende sykmelding på riktig måte. Det er viktig å vise at man forstår at pasienten ikke kan greie jobben sin, ellers får man motstand, sier han. Budskapet kan være slik: «Jeg ser at du ikke kan greie jobben din, men det er ingenting i veien medisinsk sett, for at du kan gjøre noe annet, hvis dere tar følgende hensyn..... Snakk med sjefen din og kom tilbake til meg hvis det ikke finnes noen oppgaver til deg». Den avventende sykmeldingen åpner døren og gir hjelp slik at arbeidsgiver og pasient i fellesskap kan lage en løsning som gjør sykmelding unødvendig. – Å motivere, er viktig, fastslår Kjartan Olafsson.

Gjelder arbeidsgiverperioden

– Med avventende sykmelding snakker vi om de første 16 dagene, dvs. arbeidsgiverperioden. Arbeidsgiverne har klaget over at

legene tidligere ikke har vært nok aktive i å etterspørre mulighetene for fortsatt aktivitet. Nå kan vi utfordre dem, sier Olafsson. – Gjennom dette tiltaket blir arbeidsgivernes vilje og evne testet. Jeg mener at de fleste arbeidsgiverne burde være begeistret. De betaler uansett sykepengene de første 16 dagene. Arbeidsgiverperioden er et derfor et gyllent øyeblikk for tilrettelegging. Også lange sykmeldinger starter med en arbeidsgiverperiode, sier han.

Unngår sykmelding

– Ved å avvente sykmelding, prøver man å unngå sykmelding. Når tilretteleggingen blir vellykket, blir det ingen sykmelding. Mange vil kanskje la seg forvirre av forskjellen på gradert sykmelding og avventende sykmelding. Gradert sykmelding er jo også et godt innspill om tilrettelegging, men med sykmelding. Denne tilretteleggingen blir, etter min erfaring, oftest håndtert slik at man reduserer arbeidstiden mer enn man endrer oppgavene. Ved avventende sykmelding er man ikke sykmeldt, og det er helt opp til arbeidsgiver og arbeidstaker å finne ut av hvordan tilretteleggingen skal skje. Det kan være redusert tid tilstede på jobb, endrede oppgaver eller redusert tempo, bare de tar hensyn til de medisinske rådene som er gitt. I prosjektet «Gult kort» så vi at en slik tilrettelegging ble mer fleksibel enn det som erfaringsmessig skjer ved en gradert sykmelding, sier Olafsson.

Informasjonstiltak

– Det er sendt ut informasjon til alle leger om den nye blanketten. Det iverksettes informasjonskampanjer i september og NAV lager et e-læringsprogram for leger. Legeforeningen har også fått midler til å jobbe mot leverandørene for elektroniske pasientjournalssystemer for å bedre brukergrensensnittet ved sykmelding. Dette arbeidet vil strekke seg inn i 2009. Jeg er glad for at vi fikk utsatt innføringen av ny blankett fra 1. juli til 1. september. Feriestemte lesere av tidsskriftet vil skjønne hvorfor, avslutter Olafsson.

Ellen Juul Andersen

ellen.juul.andersen@legeforeningen.no
Avdeling for informasjon og helsepolitikk

Større åpenhet

– Jeg håper den nye sykmeldingsblanketten fører til enda større åpenhet mellom arbeidsgiver, lege og arbeidstaker. Hvis vi i arbeidslivet og helsevesenet får en sterkere kultur for å se muligheter hos den enkelte arbeidstaker, er vi et nytt skritt på veien mot et mer inkluderende arbeidsliv. Her ønsker NAV å være en viktig partner og støttespiller. NAV jobber nå aktivt med opplæring og informasjon om den nye blanketten, slik at den kan bli tatt i bruk og virke etter hensikten, så raskt som mulig, sier arbeids- og velferdsdirektør Tor Saglie.

Den nye sykmeldingsblankett som kommer 1. 9. 2008 bedrer kommunikasjonen mellom lege/sykmelder og arbeidsgiver, skriver NAV på sine nettsider. Blanketten introduserer også «avventende sykmelding». Den nye blanketten gir mulighet for toveis kommunikasjon mellom lege/sykmelder og arbeidsgiver, i motsetning til dagens sykmeldingsblankett som er en enveis informasjonskanal. I tillegg har lege/sykmelder større mulighet til å gi klare råd og beskrivelser om hva arbeidstakeren må unngå for å kunne være i jobb, uten å opplyse om diagnose.

På den nye sykmeldingsblanketten vil lege/sykmelder gi klare meldinger (ja/nei) om det medisinsk sett er mulig å være i jobb, og gi råd og veiledning om hva slags avlastning som eventuelt kan gjøres. Arbeidstakeren tar med seg blankettens ulike deler mellom lege/sykmelder og arbeidsgiver, og deltar selv aktivt i dialogen begge steder. Erfaring viser at det ofte går an å finne arbeidsoppgaver hvis man ser etter mulighetene.

Ellen Juul Andersen

ellen.juul.andersen@legeforeningen.no
Avdeling for informasjon og helsepolitikk