

Hva skjer når en arbeidskollega dør?

En mindre entreprenørbedrift på Vestlandet skjedde det en alvorlig arbeidsulykke. Tre kollegaer var til stede og forsøkte førstehjelp på den skadde, men livet sto ikke til å redde.

Leder for bedriften forsøkte etter beste evne å ivareta pårørende og ansatte i sorgen, men var ikke forberedt på de utfordringer et dødsfall på arbeidsplassen kan medføre i form av blant annet sykemeldinger og redusert produksjon.

Innledning

Et dødsfall medfører sorg hos både pårørende og arbeidskollegaer og en sorgprosess arter seg svært forskjellig fra individ til individ.

Reaksjonene vil ofte være forskjellige avhengig av om det er tale om et dødsfall som skjer brått og uventet, eller om dødsfallet skjer etter et lengre sykdomsforløp. For arbeidsgiver er det viktig å være klar over og forberedt på at slike situasjoner kan oppstå. I denne artikkelen skal jeg beskrive noen praktiske forhold relatert til dødsfallet, men også dele noen tanker om hvordan en arbeidsgiver bør opptre når en arbeidskollega dør. I tillegg gis noen råd til den som sørger.

Mange store bedrifter har etablert gode rutiner og veiledninger for hvem som gjør hva når en kollega dør. Mange mindre bedrifter har imidlertid ikke tenkt over en slik situasjon i forkant og risikerer derved å gjøre små og store feil.

Hvem har ansvar

Det første som bør avklares er hvem som har hovedansvaret for å ivareta alle sider ved dødsfallet. Dette vil ofte være daglig leder i mindre bedrifter, men kan også være nærmeste leder eller personalansvarlig. Det er politiet som har ansvar for å meddele et dødsbudskap, men oppgaven er normalt delegert til lokale prester.

Kontakt med pårørende

Den ansvarlige må snarest mulig ta kontakt med nærmeste pårørende og vise omsorg. Om situasjonen tilsier det, kan man orientere om praktiske forhold. Det kan for eksempel være å avtale tidspunkt for den pårørende til å gå gjennom avdødes kontor eller garderobeskap for å kunne hente personlige eiendeler. Videre kan man avklare om den pårørende har kommentarer til hvordan dødsfallet skal kommuniseres til kollegaer og relasjoner. Det bør også avklares om tidspunkt for begravelse og minnestund.

Informasjon til kollegaer, kunder og andre

Et dødsfall påvirker kollegaer på mange måter og det er viktig å informere om situasjonen og opplyse om forventet reaksjonsmønster og ikke minst; tilby hjelp til de som måtte trenge det. I noen tilfeller kan det være naturlig å gi kollegaer fri resten av dagen. Kollegaer bør også opplyses om tidspunkt for minnemarkering slik at de gis anledning til å delta. Det er også viktig å informere kunder og samarbeidsrelasjoner som har stått avdøde nært.

Det bør vurderes om det skal holdes en intern minnestund i bedriften og hvem som i så tilfelle skal ha ansvaret for de praktiske forhold. Kollegaer bør uansett oppfordres til å snakke sammen om avdøde og minnes de gode samtaler og episoder. I noen tilfeller er det vanlig at bedriften holder stengt på begravelsesdagen og, om mulig, flagger på halv stang. Det bør også vurderes om man i en periode skal ha en blomst og for eksempel et bilde på avdødes kontorplass, eventuelt kombinert med en kondolanseprotokoll.

Ved arbeidsulykker plikter arbeidsgiver i henhold til arbeidsmiljøloven snarest mulig, og senest

SORG. Også kollegaer opplever sorgreaksjoner i ulik grad og former når noen dør.

innen et døgn, å varsle Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet telefonisk. Deretter må man følge opp med å bekrefte varselet skriftlig.

Ved selvmord oppstår særskilte dilemmaer knyttet til informasjon. Selvmord er ofte tabubelagt og mange pårørende ønsker ikke at slik informasjon skal deles. På den annen side oppstår det ofte rykter om dødsårsak og det vil normalt være best for alle parter å være åpne om dette. Dette er et tema som må avklares i dialog med de pårørende.

Praktiske forhold som lønn, feriepenger mm

Et dødsfall medfører alltid stansing av lønn og utbetaling av et sluttoppgjør, herunder feriepenger. Det er derfor viktig at den ansvarlige varsler lønningsavdelingen og pensjonsleverandør om dødsfallet.

Lønn og feriepenger som er opptjent før dødsfallet, men som utbetales etter dødsfallet er skattepliktig inntekt for dødsboet, men skattlegges som kapitalinntekt og ikke som personinntekt. Arbeidsgiver plikter ikke å utbetale ytterligere lønn, men har anledning til å innvilge skattefri etterlønn på inntil 1 ½ ganger grunnbeløpet (p.t. 167.215 kroner). Eventuell høyere etterlønn skattlegges som kapitalinntekt. I Danmark er det lovfestet at arbeidsgiver betaler tre måneders etterlønn til gjenlevende ektefelle eller samboer, subsidært til barn under 21 år. Dette for å ivareta den etterlattes økonomi i den første perioden etter dødsfallet.

For arbeidsgiver er det viktig å sikre og ivareta



ERIK RÅD HERLOFSEN

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017 og har deltatt i flere debatter om aldersdiskriminering.

avdødes filer og e-poster, inntil disse skal slettes, normalt innen seks måneder. Før sletting vil det være naturlig å undersøke om det finnes personlige bilder som kan overlates til pårørende. Det er imidlertid viktig å være bevisst på at etterlatte normalt ikke har innsynsrett i avdødes private e-poster med mindre det foreligger rettslig grunnlag for dette, for eksempel om avdøde har skrevet noe om dette i et testament.

Det er vanlig at arbeidsgiver sender kondolansbukett og/eller krans/bårebukett til begravelsen. Etter begravelse og minnestund er det vanlig at arbeidsgiver rydder kontoret og sender gjenlevende ektefelle/samboer eller andre pårørende et kondolansbrev. I brevet kan det opplyses det om praktiske forhold som pensjonsforhold, gjenstående lønn og feriepenger, samt informasjon om innlevering av nøkler, adgangskort og eventuelle dokumenter.

Sorgprosessen

Det er ikke bare de pårørende og etterlatte som opplever dyp sorg når noen dør. Også kollegaer opplever sorgreaksjoner i ulik grad og former, særlig om man har vært til stede ved en dødsulykke. Noen reagerer tilsynelatende rolig og følelsesløst, men opplever en sterkere reaksjon en tid etter dødsfallet. Mange føler en form for sjokk, tomhet og tristhet. I noen tilfeller opplever fysiske reaksjoner som skjelving og hjertebank.

Dersom en kollega var til stede ved ulykken og bidro med førstehjelp, kan det hende at vedkommende vil bebreide seg selv og ha skyldfølelse for ikke å ha gjort nok.

Uansett hvor preget en kollega er av dødsfallet, er det viktig at arbeidsgiver legger til rette for å støtte de berørte og er bevisst på at sorg tar tid. I noen tilfeller vil det være naturlig å tilby støtte til psykolog eller prest.

Råd til den som sørger

Det er normalt å sørge når noen som står deg nær faller ifra og det er vanlig at sorgen gir fysiske og psykiske reaksjoner. I den anledning er det viktig å kjenne på følelsene og akseptere situasjonen, og snakke med de som står en nær. Ofte vil det være en fordel å gå på jobb og omgås kollegaer og utføre de vanlige arbeidsoppgavene. Det er imidlertid viktig å være bevisst på at arbeidskapasiteten kan være redusert i en periode og at man kan be om tilrettelegging på

arbeidsplassen. Dersom man for eksempel sover dårlig, kan fleksibel arbeidstid være til hjelp. I noen tilfeller kan hjemmekontor være et mulig hjelpemiddel i en periode.

Mange arbeidsgivere innvilger velferdspersisjoner med lønn i en sorgfase, men det kan også vurderes å ta ut ferie eller avspaseringsdager om man har slik mulighet.

Tap av en som står en nær kan noen ganger føre til sykdom og sykdomssymptomer. Det er derfor viktig å kontakte lege om sorgen er i ferd med å utvikle seg til en sykdom, for eksempel en depresjon. Ved sykmelding anbefales å opprettholde vanlig døgnrytme og holde seg i fysisk aktivitet. Dessuten er det viktig å omgås og snakke med de som står en nærmest, og gjerne opprettholde dialog med kollegaer. Noen ganger vil gradert sykemelding være klokt i en periode, slik at man kombinere jobb og fravær.

Råd til arbeidsgiver

Det er viktig at arbeidsgiver, i samråd med de sørgende, sørger for god informasjonsflyt innad i bedriften. Kollegaer bør få vite om årsaken til dødsfallet og informeres om hvordan det ønskes at de skal opptre, både ved fravær og ved den sørgendes tilbakekomst til arbeidsplassen. Mennesker er forskjellige, også i sorg. Det kan dessuten forekomme kulturelle forskjeller som må tas hensyn til. Arbeidsgiver må derfor være fleksibel og støtte den sørgende best mulig avhengig av vedkommendes individuelle ønsker og behov.

For nære kollegaer er det dessuten naturlig at man drøfter de arbeidsmessige konsekvenser av dødsfallet, både på kort og litt lenger sikt, og på den måten sørger for at viktige oppgaver ikke blir glemt.

Ved sykmelding må arbeidsgiver følge opp den sykmeldte og samtidig forberede og stimulere for en god retur til arbeidet. Det anbefales at arbeidsgiver legger en god plan for hvordan den sørgende skal følges opp og gis støtte, både på kort og lang sikt. For noen tar sorgprosessen aldri slutt og arbeidsgiver må derfor ikke avslutte prosessen for tidlig.

Alle arbeidsgivere anbefales å utarbeide gode rutiner og sjekkklister til bruk ved dødsfall. Det innebærer blant annet at man til enhver tid har oppdaterte kontaktdata for pårørende.

Nesten alle etterlatte setter stor pris på at arbeidsgiver viser omtanke og tar kontakt og tilbyr sin støtte. Det samme gjelder overfor kollegaer i sorg. Vær et medmenneske som bryr seg!

Kilder: Helsedirektoratet og lub.no