



Tilrettelegging av arbeidet

Tilrettelegging er alle de tiltak man iverksetter i forbindelse med organisering og utførelse av arbeidet, utforming av arbeidsplassen og arbeidsmiljøet generelt. Arbeidsgiver skal organisere arbeidet og legge det til rette slik at arbeidstakerne kan være i jobb og være like friske når de går hjem fra arbeidet som da de kom.

Tilrettelegging gjelder for alle arbeidstakere, ikke bare for de med redusert arbeidsevne. Uheldig organisering og manglende eller for dårlig tilrettelegging av arbeidet kan påføre og forsterke helseplager som kan føre til fravær.

Å legge arbeidet til rette for arbeidstakerne innebærer en plikt for arbeidsgiver til å iverksette tiltak som sikrer et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dette er et ledd i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet for å hindre eller redusere belastning. I tillegg skal det gi grunnlag for å sikre en positiv utvikling for arbeidstakerne utover det å unngå sykdommer og skader og henger med det sammen med et helsefremmende arbeidsmiljø.

Arbeidstaker har en plikt til å medvirke i tilretteleggingsarbeidet slik at arbeidsgiver og arbeidstaker i samarbeid kan finne gode løsninger. Dersom arbeidstaker «uten rimelig grunn» vegrer seg mot å samarbeide med arbeidsgiver om tilrettelegging, kan dette ha flere konsekvenser. Manglende samarbeid fra arbeidstakers side har som konsekvens at arbeidsgiver ikke lenger har like stor plikt til å legge arbeidet til rette for arbeidstakeren.

Arbeidsgivers plikt til å legge arbeidet til rette for arbeidstakerne er tredelt: Det handler om en generell tilretteleggingsplikt som gjelder alle arbeidstakerne, en generell tilretteleggingsplikt for den enkelte arbeidstaker, og til slutt har arbeidsgiver en særskilt tilretteleggingsplikt for de som har redusert arbeidsevne og står i fare for å bli sykmeldt.

Generell tilretteleggingsplikt

Alle skal ha det trygt og godt på jobb, noe som også betyr at ingen skal bli syk eller skadet av arbeidet sitt. Arbeidsgiver har plikt til å sørge for at arbeidet organiseres og legges til rette slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige

- [psykiske belastninger](#)
- [fysiske belastninger](#)

Det er en generell plikt arbeidsgiver har til å drive et systematisk arbeid med å forebygge for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle arbeidstakere.

[Se også arbeidsmiljøloven § 4-1](#)

Individuell tilrettelegging

Alle er forskjellige som individer og arbeidstakere, og dette må det tas hensyn til på arbeidsplassen. I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal arbeidet organiseres og legges til rette ut fra den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger. Det skal legges til rette for at arbeidstakere gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom arbeidet sitt. Ved utforming av den enkeltes arbeidssituasjon skal det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet for selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar. Den enkelte arbeidstaker skal så langt det er mulig gis mulighet til variasjon og for å se sammenheng mellom enkeltoppgavene.

[Se også arbeidsmiljøloven § 4-2](#)

Særskilt tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne

Arbeidsgiver har en særskilt plikt til å legge arbeidet til rette for arbeidstakere med redusert arbeidsevne og for arbeidstakere som underveis i arbeidsforholdet får problemer med å utføre sitt vanlige arbeid på grunn av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende. Dette gjelder både ved midlertidig eller varig redusert arbeidsevne. Dersom arbeidstakeren blir sykemeldt må arbeidsgiver iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstakeren skal kunne komme tilbake til jobb.

Arbeidsgiver har også plikt til å legge arbeidet til rette for arbeidstakere som står i fare for å bli sykmeldt. Her må arbeidsgiver og arbeidstaker sammen finne gode midlertidige eller varige løsninger slik at en sykmelding kan unngås så langt det er mulig.

Tilretteleggingsplikten gjelder for alle arbeidstakere med redusert arbeidsevne eller arbeidskapasitet, og gjelder uansett om det er arbeidsrelatert eller ikke. Tilretteleggingsplikten gjelder også uavhengig av om behovet for tilrettelegging er kortvarig eller langvarig, og uavhengig av arbeidstakers alder, stillingsgrad og om arbeidstaker har fast eller midlertidig ansettelse.

Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid. Dette eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak eller lignende.

[Les mer om oppfølging av sykmeldte arbeidstakere](#)

[Se også arbeidsmiljøloven § 4-6](#)

Hvor langt strekker tilretteleggingsplikten seg?

Plikten til å legge arbeidet til rette for arbeidstakerne er omfattende. Det heter i arbeidsmiljøloven at arbeidsgiver skal tilrettelegge for arbeidstaker «så langt det er mulig». Arbeidsgiver må gjøre en konkret helhetsvurdering hvor flere forhold veies opp mot hverandre. Ved vurderingen av hvor langt plikten til å legge til rette arbeidet går, må behovet for tilrettelegging blant annet ses opp mot hva virksomheten driver med, hvor mange ulike arbeidsoppgaver det er, og hvor mange ansatte det er. I tillegg har omfanget av tilretteleggingen og kostnadene betydning for hvor langt plikten til å legge arbeidet til rette strekker seg.

Tilretteleggingsplikten går imidlertid ikke så langt at tilrettelegging for én enkelt arbeidstaker går på bekostning av de andre arbeidstakernes arbeidsforhold eller oppgaver, eller slik at arbeidsmiljøet generelt forverres.

Om det viser seg at det er umulig å tilrettelegge for at arbeidstakeren kan fortsette i sitt vanlige arbeid, skal arbeidsgiver vurdere omplassering/overføring til annet passende arbeid i virksomheten. Dette arbeidet må ikke være vesentlig annerledes enn det arbeidet arbeidstakeren tidligere har utført i virksomheten. Arbeidstakeren vil kunne ha fortrinnsrett til annen ledig stilling i virksomheten såfremt arbeidstakeren er kvalifisert.

Det å si opp en arbeidstaker med begrunnelse i at vedkommende ikke lenger kan fylle en stilling i virksomheten på grunn av tilretteleggingsbehov, kan være ulovlig dersom arbeidsgiver i forkant ikke har oppfylt plikten til å legge til rette arbeidet.

Hvorfor er det viktig å tilrettelegge?

Alle arbeidstakere skal ha et helsefremmende og godt arbeidsmiljø. Ved å legge til rette arbeidet og arbeidsplassen for de ansatte, kan man redusere sannsynligheten for arbeidsrelatert sykdom og skade, samt hindre at arbeidstakere faller utenfor arbeidslivet. Slik unngår man også tap av ressurser og kompetanse, og opprettholder kontinuitet i arbeidet.

Ved å sørge for en god organisering av arbeidet og generell tilrettelegging for alle på arbeidsplassen, vil behovet for individuell tilrettelegging reduseres. Et eksempel handler om hvorvidt gravide kan fortsette å stå i jobb under graviditeten. Hvis arbeidsbetingelsene er gode nok til at en gravid arbeidstaker kan arbeide i virksomheten under graviditeten, vil det generelt sett være mindre behov for tilrettelegging for de andre arbeidstakerne.

[Les mer om graviditet og arbeidsmiljø](#)

Hvordan arbeide med tilrettelegging?

Det grunnleggende for alle virksomheter er å jobbe godt med det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, hvor alle farekilder i virksomheten kartlegges og risikovurderes, og det deretter settes inn tiltak for å redusere eventuell risiko. Dette arbeidet skal arbeidsgiver gjøre i samarbeid med arbeidstakerne.

Når arbeidsgiver skal vurdere tiltak for å legge arbeidet til rette bør det gjøres i riktig rekkefølge. Først må virksomheten se på tiltak som gjelder alle arbeidstakere. Dette er tiltak som ofte handler om hvordan arbeidet er organisert, ledet og fordelt. Deretter kan en se på om det er behov for ytterligere tiltak for den enkelte arbeidstaker for å sikre at arbeidssituasjonen er fullt forsvarlig for den enkelte, eller for de som står i fare for å bli sykmeldt. I slike tilfeller er det viktig at arbeidstakeren selv også melder fra om tilretteleggingsbehov. Dette gjøres i den vanlige dialogen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, eventuelt gjennom virksomhetens avvikssystem.