



## Politik for sundhed og sygdom

Politik for sundhed og sygdom skal bidrage til at sikre, at vi har sunde, raske, engagerede og glade ansatte, som er nærværende i deres arbejde. Det stiller krav til både arbejdsplads og ansatte.

Rebild Kommune ønsker at være med til at fremme en sund livsstil hos de ansatte. De er kommunens vigtigste ressource og det er afgørende, at de trives både fysisk og psykisk. Det kræver også en indsats fra den enkelte ansatte – for at forebygge sygdom skal der passes på både krop og sjæl, og det er hver enkelt ansattes ansvar at holde sig fysisk og mental sund.

Lederne har et særligt ansvar for at bidrage til at skabe sunde arbejdspladser og bør derfor nøje overveje, hvilke tiltag, der skaber trivsel og forebygger sygdom både på kort og på lang sigt.

Ansattes almene sundhed og trivsel har stor betydning for opgaveløsningen – særligt set i forhold til at mange af os er i daglig kontakt med alle brugerne af de kommunale serviceydelser. Den enkeltes fremtoning og adfærd vil unægtelig påvirke dette møde med borgeren. Vi skal ikke være fanatiske, men har alle et ansvar for at træffe forsvarlige valg, der gør, at vi trives og er i stand til at løse vore opgaver bedst muligt.

Ledelse og medarbejdere skal i det daglige tale åbent og gå i dialog om sundhed og trivsel, fravær og sygdom og måden hvorpå vi håndterer det. Vi skal skabe en kultur, hvor det er udtryk for kollegial opmærksomhed og respekt for hinanden at vise interesse for hinandens adfærd. Mistrivsel og dårlig opgaveløsning påvirker ikke kun den enkelte, men hele arbejdspladsen. Hvis uheldig adfærd og livsstil påvirker opgaveløsningen, er det legitimt for såvel leder som medarbejder på konstruktiv vis at gøre opmærksom på dette og i fællesskab finde en løsning, der sikrer, at medarbejderen fortsat kan bidrage positivt til opgaveløsningen.

Rebild Kommune ønsker at minimere sygefravær og få sygemeldte i arbejde igen hurtigst muligt. Fravær og sygdom har konsekvenser, ikke blot for den sygemeldte og dennes familie, men også for arbejdspladsen, kollegerne og borgerne i kommunen. Derfor vil der altid være en hårfin grænse mellem hensynet til den syge og hensynet til kolleger og opgaveløsningen. Rebild Kommune vil gå langt for at bevare den sygemeldtes tilknytning til arbejdspladsen, hvis der er tiltro til, at den pågældende medarbejder efter endt sygdom vil kunne bidrage til opgaveløsningen i sin stilling eller en anden ledig stilling.

Uanset årsagen til et fravær er det vigtigt, at håndteringen af sygdomsforløbet bygger på en gensidig tillid mellem ledelsen og medarbejderen og kollegerne imellem, hvor målet er at fastholde den syge på arbejdspladsen. Det skal være omsorg og interesse for at få den syge medarbejder på arbejde og ikke kontrol, der er baggrund for kontakten.

## Vejviser

### Sådan kan du skabe en sund arbejdsplads – skabe trivsel og forebygge fravær og sygdom

Der findes masser af materiale på området – vi har samlet noget af det på Kulissen > personale > personalepolitik. Kig forbi og lad dig inspirere.

- Hold forebyggende trivsels- og omsorgssamtaler med medarbejderne  
En trivsels- og omsorgssamtale er et redskab til at forebygge et decideret fraværs- eller sygdomsforløb. Hvis en medarbejder ændrer adfærd eller befinder sig i en vanskelig livssituation, har lederen via samtalen mulighed for at sætte fokus på omsorg og trivsel og yde støtte og opbakning f.eks. gennem konkrete tilbud eller foranstaltninger, der kan sættes i værk. Begge parter kan tage en bisidder med.
- Giv medarbejderne forebyggende tilbud  
Hvis der er behov for det, kan du som leder tilbyde en medarbejder eksempelvis psykologsamtaler eller ved akutte problemer med bevægeapparatet eller muskelsmerter henvise til akuttilbuddet.  
Se mere på Kulissen.

### Sådan håndterer du spredt fravær

Spredt fravær er enkelte spredte fraværsdage eller hyppige korte fraværsperioder evt. efter et fast mønster f.eks. mandags/fredags fravær. Lederen har pligt til at indkalde medarbejdere med spredt fravær til samtale, hvis der konstateres en hyppighed eller et mønster i fraværet eller ved mere end tre ugers spredt fravær på et år.

- Indkald medarbejderen til en samtale  
Formålet med samtalen er at skabe en fælles forståelse og klarlægge årsagen til fraværet og – hvor det er muligt – lave tiltag der mindsker det.

### Sådan håndterer du et sygefraværsløb

Du skal behandle alle sygeforløb individuelt, men der er følgende minimumskrav:

- Medarbejderen skal melde sig syg til nærmeste leder på 1. sygedag.
- Kontakt den sygemeldte efter max fem sygedage  
Det er vigtigt med en god dialog mellem leder og medarbejder om sygdomsforløbet, og derfor skal lederen kontakte den sygemeldte senest efter fem dages fravær. Formålet med opkaldet er udover at vise omsorg og medmenneskelig interesse, at håndtere og afklare praktiske forhold af hensyn til den arbejdsmæssige planlægning, som f.eks. hvor lang tid fraværet forventes at vare.
- Afhold sygefraværssamtale efter max 14 dages sygdom  
Formålet er ligesom ved den første kontakt, at afdække fraværets forventede varighed, samt at afdække, hvilke tiltag der skal til for at den sygemeldte kan vende tilbage til arbejdet. Aftal et tidspunkt for næste kontakt, så der hos begge parter er klarhed omkring det videre forløb.
- Afhold kontaktsamtale senest efter fire ugers sammenhængende sygdomsfravær  
Formålet er at afklare situationen – hvis sygdom eller praktiske omstændigheder ikke gør det muligt at mødes personligt, så afhold samtalen telefonisk. Målet er at afklare, hvordan og hvornår medarbejderen kan vende tilbage til arbejdet. Hvis det ikke er muligt at fastsætte et tidspunkt for raskmelding, så aftal et nyt tidspunkt for en samtale. Hvis medarbejderen kan vende tilbage på midlertidige vilkår, f.eks. deltid eller ændring i arbejds-

#### Vidste du ...

At du som medarbejder altid skal melde dig syg på den 1. sygedag til din nærmeste leder.

At du som sygemeldt altid har ret til at tage en bisidder med, når du er indkaldt til samtale.

indhold, så lav en handleplan for det videre forløb.

- Kontakt sygedagpengeafdelingen i bopælskommunen efter max otte ugers sygefravær  
Bopælskommunens sygedagpengeafdeling skal inddrages i forløbet for at få en vurdering af hvilke aktive tilbud man kan give den sygemeldte. Ved en rundbordssamtale kan der også deltage andre relevante parter. Jo hurtigere det sker, jo hurtigere kan vi indlede en indsats som understøtter den sygemeldte og arbejdspladsen så godt som muligt.
- Hold samtale minimum hver 4. uge ved længerevarende sygdom/fravær  
Strækker fraværet sig over en længere periode, skal der løbende være kontakt mellem arbejdsplads og medarbejder. Vi anbefaler, at have jævnlig kontakt og lave faste aftaler med den sygemeldte om, hvordan og hvor ofte der skal være kontakt med arbejdspladsen.

### **Sådan kan du fastholde en medarbejder i jobbet ved længerevarende sygdom**

Det vil altid bero på en konkret vurdering hvilke tiltag der kan iværksættes. Vurderingen skal tage hensyn til opgavevaretagelsen – her er nogle muligheder skitseret:

- Lav en mulighedserklæring sammen med medarbejderen  
En mulighedserklæring er en fælles vurdering af hvad medarbejderen ikke længere kan som følge af sygdommen, en beskrivelse af de påvirkede jobfunktioner og sidst men ikke mindst parternes fælles forslag til ændringer i arbejdsfunktioner. Mulighedserklæringen skal efterfølgende gennemgås af en læge, som foretager en lægefaglig vurdering af om parternes aftale er forsvarlig (om den syge kan overkomme det aftalte).  
Læs mere og download materiale på Kulissen.
- Lad medarbejderen starte på nedsat tid og arbejde sig op – delvis raskmelding  
Hvis det vurderes at medarbejderen ikke kan vende tilbage på normale vilkår, kan I lave en aftale om, at medarbejderen i en periode gradvist genoptager arbejdet. Lav en handleplan med aftaler om hvordan og hvornår arbejdstiden forventes optrappet til fuld tid.
- Tilpas og tilrettelæg arbejdets indhold anderledes i en periode  
Benyt muligheden for at ændre arbejdsopgaver eller tilrettelægge arbejdet anderledes, så medarbejderen kan genoptage arbejdet på ændrede vilkår i en periode. Lav en handleplan for forløbet.
- Omplacer medarbejderen til andet relevant arbejde  
Hvis den sygemeldte ikke har mulighed for at udføre det arbejde, som vedkommende varetog før sygemeldingen, så vurder om der er et andet relevant arbejde du eller evt. en anden kontraktholder kan tilbyde medarbejderen i en given periode, indtil vedkommende er rask nok til at varetage sit oprindelige job igen.

### **Hvis du ikke kan forvente at medarbejderen igen kan varetage sit job**

Hvis det viser sig, at en medarbejder ikke inden for en rimelig tid kan forventes igen at komme til at varetage sit job, kan det ende i en afsked. Forud for en sådan afgørelse, skal der altid være en individuel vurdering af medarbejderens tjenstlige forhold, ressourcer og anciennitet samt hensynet til opgaveløsningen på arbejdspladsen. Du kan altid søge råd og vejledning hos personalekonsulenterne i HR og Projekt.

### **Sådan tager du hånd om misbrug**

I Rebild Kommune er vores opgaver for vigtige og vores ansvar for stort til at vi kan acceptere påvirkede ansatte, hvad enten det drejer sig om alkoholpåvirkning eller misbrug i øvrigt. Har du mistanke om, at en kollega er påvirket, skal du straks gribe ind – vedkommende vil ikke være i stand til at løse sine opgaver forsvarligt.

#### **Råd og vejledning – kontakt**

Fællescenter HR og Projekt  
Center Arbejdsmarked

Vi har udarbejdet en procedure for hvordan vi håndterer mistanke om påvirkede medarbejdere – du finder proceduren på Kulissen > Personale

