

Delpolitik for sundhed og sygdom

1. Politikens formål

Rebild Kommunes delpolitik for sundhed og sygdom er et supplement til personalepolitikken, som skal tydeliggøre, hvad vi forstår ved sundhed og sygdom, og hvordan vi vil arbejde med at fremme sundhed og forebygge sygdom.

Delpolitik for sundhed og sygdom relaterer især til følgende værdier i personalepolitikken:

- ☒ **Vi er ansat til i fællesskab at løse opgaver for borgerne**
- ☒ **Vi behandler vores medarbejdere og hinanden ordentligt**
- ☒ **Vi samarbejder på grundlag af tillid**

I personalepolitikken står:

Rebild Kommune ønsker at bidrage til at fremme en sund livsstil hos kommunens medarbejdere. Vi skal indrette os så der skabes mulighed for gode arbejdsstillinger, for bevægelse og for sunde vaner.

I Rebild Kommunes Sundhedspolitik står:

Rebild Kommune vil arbejde målrettet for, at medarbejderne trives på de kommunale arbejdspladser.

.. Rebild Kommune (vil) i videst muligt omfang indrette sine tilbud, så det bliver lettere at træffe sunde valg... Det er dog stadig den enkeltes ansvar at vælge den sunde vej.

I personalepolitikken står endvidere: *Sygdom rammer den enkelte, men er samtidig et anliggende for arbejdspladsen. Vi ved at trivsel på arbejdspladsen har betydning for den enkeltes sygefravær, og den enkeltes sygefravær påvirker den samlede arbejdsplads...*

Rammes en medarbejder af alvorlig og længerevarende sygdom er det en opgave at tilrettelægge arbejdet, så kolleger ikke belastes unødigt. Det er samtidig et mål at sikre den syge en fortsat tilknytning til arbejdspladsen...

.. Er der medarbejdere som opleves at have problemer med misbrug, skal såvel kolleger som leder gribe ind...

Politikken skal bidrage til at skabe attraktive arbejdspladser ved at sætte fokus på de værdier og den kultur, Rebild Kommune ønsker, der skal være omkring sundhed og sygdom. Sygdom, livsstil og misbrug er følsomme emner. Det er som leder og kollega svært at vide, hvordan man skal forholde sig til en medarbejder eller kollega som er sygemeldt. Spørgsmål til sygdomsforløbet, der som udgangspunkt var ment som omsorg kan af den sygemeldte blive opfattet som kontrol. Når vi eksempelvis drøfter emner som rygning og overvægt bevæger vi os i den private og personlige sfære, ligesom det kan være grænseoverskridende for en medarbejder at skulle erkende overfor

sig selv og sine kolleger, at man har et misbrug. Denne delpolitik skal bidrage med rammer for, hvordan ledere og medarbejdere håndterer problemstillinger omkring sundhed og sygdom.

2. Sundhed

Rebild Kommune ønsker at bidrage til at fremme en sund livsstil hos medarbejderne, og medarbejderne kan derfor forvente, at der bliver stillet rammer og tilbud til rådighed, der gør det muligt at træffe sunde valg. Som beskrevet i arbejdsmiljøpolitikken skal de hjælpemidler og faciliteter være til rådighed, der kan bidrage til at skabe gode arbejdsstillinger og forebygge nedslidning. Medarbejderne er kommunens vigtigste ressource, og det er derfor vigtigt, at den enkelte trives både fysisk og psykisk. For at forebygge sygdom skal der passes på både krop og sjæl, og Rebild Kommune skal derfor – hvor det er muligt - tilbyde medarbejderne sunde alternativer i form af eksempelvis sund kost og tilbud om rygestop, men det er i sidste ende op til hver enkelt medarbejder at træffe valget, så længe det ikke påvirker opgaveløsningen.

Vi skal i det daglige samspil bidrage til at 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 medarbejder men hele arbejdspladsen. Det er hver enkelt medarbejders ansvar at holde sig fysisk og mental sund. Hvis u hensigtsmæssig adfærd og livsstil påvirker opgaveløsningen er det legitimt for såvel leder som medarbejder at gøre opmærksom på dette. Leder og medarbejder skal i samråd forsøge at finde løsninger, der bevirker, at medarbejderen fortsat kan bidrage positivt til opgaveløsningen.

I Rebild Kommune er medarbejderne i daglig kontakt med en stor gruppe mennesker – småbørn, skoleelever, de ældre i plejesektoren samt borgere, der af forskellige årsager henvender sig - og det er derfor vigtigt at holde sig for øje, at der er mange, som bliver påvirket af de valg, vi træffer. Vi skal ikke være fanatiske, men bruge vores sunde fornuft til at træffe forsvarlige valg, der gør, at vi trives og er i stand til at løse vore opgaver bedst muligt. 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.

3. Sygdom/ fravær

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 vil kunne bidrage til opgaveløsningen i sin stilling eller en anden ledig stilling.

Sygdom kan ramme alle og en sygemelding kan have mange årsager. Har en medarbejder brækket et ben fremgår årsagen til fraværet tydeligt, og det er forudsigeligt, hvor lang tid fraværet vil strække sig over. Bliver en medarbejder derimod psykisk syg eller rammes af eksempelvis kræft eller en blodprop, er der svært at forudsige over hvor lang tid fraværet vil strække sig, og hvilke konsekvenser, det vil få for opgaveløsningen. Desuden anslår forskellige sygdomme forskellige følelser i os, og det kan være svært for både leder og kolleger at håndtere eksempelvis livstruende sygdomme. Den sygemeldtes tilknytning til arbejdspladsen spiller også ind for leder og kollegers håndtering af sygdomsforløbet.

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.

3.1 Hvordan vil vi håndtere og forebygge sygefraværsforløb?

Hvad skal vi som arbejdsplads, leder og medarbejder stille op, når sygdom og fravær rammer os? Der er forskellige måder at forebygge fravær, afdække årsager og håndtere sygefraværsforløb, som er hensigtsmæssige for både arbejdspladsen og den fraværende. Fælles er det overordnede mål om at minimere sygefravær og få den sygemeldte i arbejde igen hurtigst muligt. Dialog og gensidighed er afgørende elementer når årsagen til fraværet skal afdækkes, og det skal belyses, hvilken indsats der kan og vil gavne i den konkrete situation.

3.1.1 Forebyggelse af arbejdsbetinget fravær

Forebyggende indsatser kan have stor betydning for omfanget af fravær på en arbejdsplads.

- **Kultur**

Kulturen på vores arbejdspladser, herunder holdninger og normer, har stor betydning for omfanget af fravær. Også trivslen har indflydelse på sygefraværet, og ledelsen har derfor et særligt ansvar for at skabe rammer for en åben dialog om holdninger og årsager til sygefravær på arbejdspladsen. Medarbejderne har også ansvar for at medvirke til en åben dialog omkring fravær samt bidrage til den daglige trivsel, omsorg for og hensyntagen til hinanden, der kan medvirke til at nedbringe fraværet på arbejdspladsen. Herudover skal der, som beskrevet i arbejdsmiljøpolitikken, gøres en daglig aktiv indsats for at forbedre de forhold i det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, som har betydning for fraværet.

- **Trivsels- og omsorgssamtale**

En trivsels- og omsorgssamtale kan være et godt redskab til at forebygge et decideret fraværs- eller sygdomsforløb. Hvis en medarbejder ændrer adfærd eller befinder sig i en vanskelig livssituation har lederen via en forebyggende samtale med fokus på omsorg og trivsel mulighed for at yde støtte og opbakning (jf. politik for livssituationer og arbejdsliv). Herudover bør samtalen være anledning til en vurdering af, om særlige foranstaltninger efterfølgende skal iværksættes for at forebygge et sygefraværsforløb. I lighed med andre samtaler bør begge parter have mulighed for at tage en bisidder med.

3.1.2 Spredt fravær

Spredt fravær, dvs. enkelte spredte fraværsdage og hyppige korte fraværsperioder, er en belastning for arbejdspladsen, og årsagen bør derfor afdækkes. Konstateres der en hyppighed eller mønster i fraværet – eksempelvis mandags/fredags fravær – eller ved mere end 3 ugers spredt fravær indenfor et år – har lederen pligt til at indkalde medarbejderen til en samtale. Formålet med samtalen er at få klarlagt årsagen til fraværet, og hvor det er muligt udarbejde tiltag, der kan mindske fraværet eller skabe forståelse for årsagen til fraværet.

3.1.3 Sammenhængende fravær

Når en medarbejder bliver syg, meddeler medarbejderen sygefraværet til arbejdspladsen på 1. sygedag. Det er vigtigt med en god dialog om sygdomsforløbet, hvorfor den sygemeldte indenfor den første uge igen skal tage kontakt til arbejdspladsen for at oplyse om, hvor lang tid fraværet forventes at strække sig over bl.a. af hensyn til den arbejdsmæssige planlægning.

▪ **Kontakt under længerevarende sygdom og fravær**

Undersøgelser viser, at der er langt større sandsynlighed for at den sygemeldte kommer i arbejde igen, hvis kontakten til arbejdspladsen bevares under fraværsløbet. Den sygemeldte kan på eget initiativ bidrage positivt til at bevare kontakten og henvende sig til ledelsen, men hvis dette ikke er tilfældet, skal lederen inden for de første to uger efter første fraværsløbet tage kontakt til medarbejderen. Det er vigtigt, at den, der tager kontakt til den sygemeldte, skaber kontakten for at yde omsorg og medmenneskelig interesse. Kontakten har også til formål at afdække fraværets forventede varighed af hensyn til den arbejdsmæssige planlægning, samt afdække, hvilke tiltag der skal til for at den sygemeldte kan vende tilbage til arbejdet. Ved samtalsafslutning bør tidspunktet for næste kontakt aftales, så der hos begge parter er klarhed omkring det videre forløb.

Senest efter 4 ugers sammenhængende fravær afholdes en kontaktsamtale mellem leder og den sygemeldte for at afklare situationen. Hvis sygdommen eller praktiske omstændigheder ikke gør det muligt at mødes personligt, afholdes samtalen så vidt muligt telefonisk. Målet med samtalen er at afklare, hvordan og hvornår medarbejderen kan vende tilbage til arbejdet. Hvis tidspunktet for raskmelding ikke kan aftales, indgås der aftale om nyt tidspunkt for en samtale. Vurderes det, at medarbejderen kan vende tilbage på midlertidige vilkår – eksempelvis på deltid eller med en midlertidig ændring i arbejdsindholdet - udarbejdes en handleplan for det videre forløb.

Når der afholdes samtaler, har den sygemeldte altid mulighed for at tage en bisidder med.

3.1.4 Muligheder for fastholdelse – hvad kan man gøre?

Det vil altid bero på en konkret vurdering ud fra hensyn til opgavevaretagelsen, hvilke tiltag, der kan iværksættes for at fastholde en medarbejder i jobbet både ved længerevarende sygdom og ved spredt fravær. Fælles for alle tiltag er, at der altid skal laves en aftale om, hvornår der følges op, og der skal være kontakt mellem sygemeldte og arbejdspladsen mindst hver 4. uge. I det følgende beskrives nogle af mulighederne kort.

▪ **Mulighedserklæring**

Der er mulighed for at få en erklæring fra lægen, hvis formål er at bidrage til, at medarbejderen fastholdes i arbejde. Erklæringen består af to dele, hvoraf første del udfyldes af arbejdsgiver og medarbejder i fællesskab. Anden del indeholder lægens vurdering, forslag til skåneinitiativer og forventet varighed af den periode, hvor arbejdet skal tilpasses eller helt eller delvist fravær fra arbejdet anses for påkrævet.

▪ **Delvis raskmelding**

Hvis det vurderes, at medarbejderen ikke kan vende tilbage på normale vilkår, kan det aftales, at medarbejderen i en periode gradvist genoptager arbejdet. Der udarbejdes i sådanne tilfælde en handleplan, der indeholder aftaler om, hvordan og hvornår arbejdstiden forventes optrappet til fuld tid.

▪ **Midlertidig ændring i arbejdsindhold**

Der kan i den konkrete situation foretages en vurdering af arbejdets tilrettelæggelse. Hvis det er muligt kan arbejdsindholdet midlertidigt ændres og tilrettelægges, så medarbejderen kan genoptage arbejdet på ændrede vilkår i en periode.

▪ **Omplacering til andet relevant arbejde**

Har den sygemeldte ikke mulighed for at udføre det arbejde, som han/hun varetog før sygemeldingen, kan det vurderes, hvorvidt den sygemeldte kan flyttes til et andet arbejde i en given periode indtil han/hun er rask nok til at bestride sit oprindelige job igen.

▪ **Kontakt til bopælskommunens sygedagpengeafdeling, som oplyser om mulighederne**

Bopælskommunens sygedagpengeafdeling skal senest efter 8 uger inddrages i forløbet med henblik på en vurdering af, hvilke aktive tilbud man kan tilbyde den sygemeldte. Ved en rundbordssamtale kan der udover sygedagpengeafdelingen deltage andre relevante parter. Jo hurtigere bopælskommunens sygedagpengeafdeling inddrages, jo hurtigere kan der indledes en indsats, som skal understøtte den sygemeldte og arbejdsgiveren så godt som muligt. Indsatsen vil altid bero på en konkret vurdering afhængig af hver enkelt sygemeldt.

3.1.5 Når en medarbejder *ikke* kan forventes igen at komme til at varetage sit job

Viser det sig, at en medarbejder ikke 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 ressourcer og hensynet til opgaveløsningen på arbejdspladsen. Forholdene på arbejdspladsen skal vurderes med henblik på at afdække mulighederne for at fastholde den syge, ligesom det skal undersøges, hvorvidt den pågældende har kompetencer, der kan bidrage til løsningen af andre reelle opgaver.

4. 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 man mistanke om, at en kollega er påvirket, skal der straks gribes ind, da vedkommende ikke vil være i stand til at løse sine opgaver forsvarligt. Hvordan der her og nu skal gribes ind er afhængig af den enkelte situation, men i alle tilfælde skal nærmeste leder kontaktes. Det er lederens ansvar at konfrontere den pågældende medarbejder med problemet.

Det er op til misbrugeren om kolleger og arbejdsplads skal informeres om grunden til et fravær. Åbenhed omkring problemet kan give større forståelse fra kollegerne, som måske vil være mere villige til at støtte og bakke op omkring den kollega, der tør lægge kortene på bordet og bede om hjælp til selvhjælp.

Behandling af erkendt misbrug betragtes som behandling af sygdom, og misbrugeren er derfor sygemeldt i behandlingsperioden, hvis det er nødvendigt. Rebild Kommune vil støtte medarbejderen i at fastholde tilknytningen til arbejdspladsen, hvilket samtidig forudsætter at medarbejderen kommer ud af sit misbrug.

Som supplement til denne politik udarbejdes retningslinjer for håndtering af mistanke om påvirkede medarbejdere.