

Tilbakemelding – «Høring om tiltak i sjukefråværsarbeidet...»

Syner til brev av 29.10.2015. Høringsuttale kjem frå Velferdssenteret og er utarbeidd av leiar Anne B Brattetaule og tillitsvalte Rigmor Klimek. Verneombod Torill Helland er orientert.

1. God kontakt med sjukmeldte:

Grunna døgndrift har dei tilsette ved Velferdssenteret anledning til å ta kontakt med eininga utanom kontortid. Dei tilsette er pålagt å gje melding så snart dei kan ved sjukefråvere for å sikre forsvarleg drift. Meldinga skal gjevast arbeidsplassen.

Problemet vert at leiar ikkje får den første telefonen. Den sjukemeldte tek sjeldan kontakt med leiar dagen etter for å informere om sjukefråvere. Det er som regel leiar som må ringe den sjukmeldte. Leiar har i fleire år, i personalmøta, gjeve uttrykk for at ho ynskjer ein samtale med den sjukemeldte så snart som mogleg i sjukefråværsperioden. Helst på Velferdssenteret og ikkje på telefon. Leiar har bede personalet om å ta kontakt og avtale tid. Den sjukemeldte treng ikkje koma den dagen ho har vore hjå legen, papira kan leverast innan tre dagar. I dei tilfella leiar veit at den sjukemeldte kjem til samtale er leiar budd, og kan tenkje igjennom kva ho kan bidra med i samband med evt. tilrettelegging.

Ynskje frå leiar har ikkje fungert i praksis. I dei aller fleste tilfella vert papira levert til arbeidsplassen på direkten på veg heim i frå lege, om leiar er til stedes eller ikkje. Leiar og tillitsvalde ved Velferdssenteret ynskjer at den sjukemeldte skal ha plikt til å kontakte leiar og avtale tid for samtale i starten av eit sjukefråvere. Formålet med samtalen må vere planlegging og formalisering av det vidare samarbeidet mellom leiar og sjukemeldte i sjukemeldingsperioden. Kva skal leiar bidra med, kva skal den sjukemeldte ha ansvar for osv. I dei tilfella leiar og sjukemeldte raskt kjem i dialog, er erfaringa at sjukemeldingsoppfølginga går lettare og den sjukemeldte kjem raskare attende i arbeid.

2. Korleis få til aktivitet og gode ordningar med gradert sjukemelding og god drift?

Vi på Velferdssenteret har varierende erfaringar med i kva grad gradert sjukemelding har vore ei god ordning. Den sjukemeldte tel på timar og minutt. Leiar meiner at det er grad av arbeidsevne og ikkje i grad av arbeidstid, som ligg i gradert sjukemelding. Ofte skriv sjukemeldar at arbeidstakar er 50% gradert sjukemeldt, og at leiar må legge til rette for halve arbeidsdagar. Det betyr at den sjukemeldte skal yte 100 % den halve dagen den sjukemeldte er til stedes. Nokre er 70% sjukemeld frå ein 80 % stilling. Det vert nokre timar eit på dagar i veka. Er det ikkje betre å vera på jobb nokre timar til, og heller bruke lengre tid på arbeidsoppgåvene? I praksis vert det å telle timar og minutt framfor å finne gode løysingar for den sjukemeldte. Det går ofte

ut over god drift, da det er vanskelig å få inn vikarar i halve vakter. Det vert som oftast kostbart ved at leiar tek inn vikar for heile vakta.

Løysinga slik vi ser det er å praktisere arbeidsevne framfor arbeidstid ved gradert sjukemelding. Leiar tenkjer at den sjukemeldte kan få avklarte arbeidsoppgåver (deler av oppgåvene den sjukemelde utfører til vanleg), som er kommunisert ut i arbeidsgruppa slik at kollega veit kva den «graderte» tek i vare når ho er til stedes. (I det ligg det sjølvsagt at leiar legg til rette for at arbeidstakar kan gå til naudsynt behandling i en rekonvalesens periode). Gradert sjukemelding er ikkje lett å praktisere i kvardagen. Problemet vert ekstra stort om fleire er gradert samstundes, og om «gradert sjukemelding» strekk seg over ein lang periode. Samstundes ser vi at nokre har stor nytte av gradert sjukemelding i ein kortare periode (utan å vere 100% sjukemeldt), og kjem raskt attende i full stillingsprosent.

3.Kan vi få til betre dialog mellom NAV, sjukemeldar og arbeidsgjevar som reduserer sjukefråværet?

Vi meiner at det er forventningar til den sjukemeldte som med fordel kunne vore meir avklart i ein sjukefråværsperiode. Det vert ofte slik at den sjukemeldte held seg passiv. Leiar har forventningar til at den sjukemeldte i større grad held kontakten med arbeidsplassen, held seg oppdatert på utvikling, og gjer leiar tilbakemelding om kva veg det går med omsyn til å kome tilbake i sin stilling. Slik det fungerer pr. no må leiar ta kontakt med den sjukemeldte og oppmode om aktivitet. Mange sjukemeldte spør om det er lov å vere på arbeidsplassen når ein er sjukemeldt. Vi meiner at den sjukemeldte er den mest sentrale i denne prosessen, og aktivt må delta for å finne løysing for å kome raskt attende til ordinært arbeid. Det er den sjukemeldte som snakkar med begge partar, leiar og sjukemeldar. Leiar og sjukemeldar snakkar sjeldan saman. Det bør endrast!

Vi ynskjer at leiarar og legane kunne hatt eit møte der leiarar kunne fortelje legane kva dei faktisk legg til rette og har høve til å legge til rette for arbeidstakarane. Viktig at sjukemeldar er viss på at leiar tek sin del av ansvaret med å leggja til rette for dei som har trong for det. Legane treng ikkje skrive kva leiar må legge til rette av arbeidsoppgåver på vegne av den sjukemeldte. Det er samarbeidet mellom sjukemeldte og leiar som skal legge føringane for arbeidet vidare. Arbeid i sjukeheim er mykje meir en tunge løft! Me meiner NAV ikkje er den parten vi saknar mest i samarbeidet kring den sjukemeldte, men vi saknar samarbeid med sjukemeldar.

4.Brufokus/tenestefokus

Dei tilsette som har eit tenestefokus har vesentlig mindre og kortare fråvere enn dei som ikkje har eit slikt fokus. Dei held også automatisk kontakten med leiar og

arbeidsplassen i ved sjukefråvere. Dei er konstruktivt med i all planlegging og tilrettelegging for å kome rakst attende i arbeid. Denne haldninga til arbeidet og arbeidsplassen er etter vår erfaring ikkje kompetansebestemt.

Korleis ein skal styrke denne tenkinga generelt i personalgruppa er ikkje lett å svare på. Vi har ikkje svaret, men trur det ligg i haldningar hjå den einskilde.

5. Prosjektstilling

Velferdssenteret er ein av dei største einingane i Radøy kommune. Leiar ved Velferdssenteret ynskjer at leiars oppgåve i sjukefråværsarbeidet vert nyansert etter kor stor eining leiar har ansvar for. Det er ein betydelig stressfaktor for leiar i ein stor eining å sikre god oppfølging av sjukemeldte og samstundes sikre forsvarleg drift. Det gjer noko med arbeidstokken når vaktlista er full av sjukemeldte, og ein veit arbeidsdagen med vikarar vert meir krevjande enn om dei faste tilsette er til stedes. Då må leiar vera på, og sjå dei som kjem på jobb litt ekstra. Leiar må vera motivator og finne gode løysingar. I tider med mykje sjukefråvere kan det vera tungt for leiar å setje seg ned med (eller ringe til) ein sjukemeldt arbeidstakar. Ein som er sjukemeldt er ofte sårbar, og då må leiar vere ekstra merksam og velje det rett orda i samtalen. Det er krevjande.

For å sikre at alle sjukemeldte får like rettar og pliktar i oppfølging ved eit sjukefråvere, kan ein prosjektstilling vera eit godt alternativ. Viktig at den som innehar ein slik stilling, kjenner til organisering og type arbeidsoppgåver på dei ulike arbeidsplassane. Nær dialog med leiar er ein føresetnad.