

Høring om tiltak i sjukefråværsarbeidet i Radøy kommune

Nokre innspel frå medlemmar i NSF Radøy:

God og tidlig dialog med sjukmelde

Det vil vere svært nyttig å ha eit tydeleg og standardisert opplegg for korleis kontakt mellom leiar og den sjukmelde skal skje. I løpet av første møte bør det setjast opp ein individuelt tilpassa plan/opplegg for korleis komme tilbake i jobb for den einskilde sjukmelde, med konkretisering av behov for tilrettelegging, tiltak osv.

Alle tilsette må vere informerte om rutinene for oppfølging av sjukefråvær, ikkje berre dei som er sjukmelde!

Viktig at den sjukmelde kan vere tilstades og føle seg inkludert på arbeidsplassen sjølv om han er sjukemeld. Dette er ikkje berre arbeidsplassen sitt ansvar, den sjukmelde har også eit ansvar for inkludere seg sjølv. Viktig at ein er tydeleg på at det å vere sjukmeld frå arbeidet ikkje betyr at ein er sjukmeld frå arbeidsplassen, t.d at ein bør møte på personalmøter o.l

Førebygging:

Det må setjast fokus på **førebygging** av sjukefråvær!

Førebyggjande tiltak kan vere:

- fysisk aktivitet/trening – tilby avtalar med treningsstudio om billigare innmeldings- og månadsavgift.
- Trivselstiltak på arbeidsplassen
- Førebyggjande ergonomisk rådgjeving
- Tiltak ovanfor utsette grupper, t.d gravide, samarbeid med jordmor?

Tilsette bør ha ansvar for å melde frå til leiar dersom dei ser at dei kan verte sjukemelde dersom det ikkje vert gjort noko.

Brukarfokus/tenestefokus

Det handlar om kulturbygging og å skapa gode haldningar i arbeidstakargruppa. Målet må vere å legge til rette for ein arbeidsplass der det skal vere mulig å jobbe trass i helseplager og sjukdom. Ha fokus på ressursane til den einskilde, ikkje det som hemmar. Her har leiaren ei heilt sentral rolle. Ein leiar som står for ein kultur der ein tenkjer at det meste kan leggjast til rette, kan vere med på å spreie denne haldninga også kollegaer imellom.

Prosjektstilling for oppfølging av sjukemeldte:

Det er delte meiningar blant NSF Radøy sine medlemmar om ei prosjektstilling for oppfølging av sjukemelde er det rette tiltaket. Alle har stor forståing for at det er tidkrevjande

for leiar å følgje opp dei sjukemelde, men enkelte fryktar at det å «outsource» oppfølginga, opnar opp for ei ansvarsfråskrivning. Dei fleste meiner at eit tett samarbeid mellom leiar og arbeidstakar er løysinga for å redusere sjukefråværet, og at det er uheldig å delegere dette arbeidet vidare.

Andre meiner at ei slik prosjektstilling kan vere positivt, særlig i dei tilfella der det er sosiale høve på arbeidsplassen eller forholdet til leiar som er bakgrunnen for sjukemeldinga. Det kan vere bra for den sjukmelde å ha ein person (helsepersonell?) å støtte seg til, som har teieplikt etter helsepersonellova. Det er viktig at ein ser heile bildet rundt den sjukmelde, ikkje berre tilhøva på arbeidsplassen. Men denne relasjonen kan ikkje erstatte relasjonen mellom leiar og arbeidstakar!