

Kort tilbakemelding frå heimtenesta «Høyring om tiltak i sjukefråværsarbeidet..»

1. God og tidleg kontakt med sjukmelde > forslag.

- I dei tilfelle der det er mogleg er det viktig at medarbeidaren så tidleg som mogleg tar kontakt med leiar og informerer om, at dei står i fare for å gå ut i sjukemelding. Det er da mogleg for leiar å vurdere tiltak med sikte på å unngå at arbeidstakaren vert sjukemeld.
- Dersom arbeidstakaren vert sjukemeld, er det viktig at den sjukmelde så raskt som råd middelar dette direkte til leiartar og avtaler tid for ei samtale. (i all hovudsak med oppmøte, på leiar sitt kontor)

Tenesta driftar døgnkontinuerleg og erfaringa er at medarbeidarar i relativt stor grad vel å levere sjukemelding på kveld eller helg, evt sendt via post. Leiar er i all hovudsak tilgjengeleg måndag til fredag 08,00 – 15,30. Konsekvensen er at leiar ikkje er i kontakt med den sjukmelde før leiar får anledning til å ringe den sjukmelde.

Forslag: Den sjukmelde skal levere sjukemelding til leiar innanfor gjeldande kontortid. Dersom dette ikkje er mogleg, skal den sjukmelde avtale tid for eit slikt møte.

Det er viktig å syte for at gjeldande retningslinjer vert meddelt alle tilsette i kommunen, samt at leiarar handsamar retningslinjene så likt som råd.

Syte for at link på intranettet som omhandlar sjukemeldingsoppfølging vert oppdatert / presisert.

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

For heimtenesta sin del kan det være utfordrande å få til gode løysingar med gradert sjukemelding. Vi har eit gidd sett med oppgåver som skal løysast i løpet av vakta, og innanfor tildelte rammer og personalresursar.

Vi ser at den sjukmelde i stor grad er oppteken av å rekne på timar og minutt, opp mot kor mykje dei skal være på jobb, og nødvendigvis ikkje like stort fokus oppgåver som kan løysast, eller kva restarbeidsevna tillet.

- Det er vanskeleg med tilrettelegging, dersom arbeidstakaren skal gå halve dagar. For arbeidstakaren trur eg at arbeidspresset ofte vert opplevd som dobbelt, da han / ho føler på at dei må komme så langt som mogleg på ruta før dei går heim.
- Ei slik løysing medfører at arbeidsgivar lyt ha inn vikar siste delen av dagen, eller at resten av arbeidsoppgåvene må fordelast på resterande arbeidsstokk.
- Resultatet vert difor ofte at den sjukmelde arbeidstakaren går annankvar vakt, med litt tilrettelegging jmf vakt type mm. Dagleg arbeidsoppgåver / arbeidspress vil da være lik, men ein vil sjølvstakt ha fri annan kvar dag, og soleis kunne hente seg inn igjen.
- *Dersom det er rom for det innan NAV sine reglar, og vilje blant medarbeidarane er det truleg mogleg å løyse gradert sjukemelding på ein annan måte. Den sjukmelde har av ulik årsak nedsett arbeidsevne, men kan truleg utøve mange av dei ordinære oppgåvene som ligg til arbeidsforholdet. Er det mogleg å fortsette i ordinær turnus og gå heile dagar, men at aktuell arbeidsliste vert redusert til det halve ?*

- *Den sjukemelde vil da gå ordinære vakter, men med halvt arbeidspresset / arbeidsbelastning.*
- *Løysinga vil fortsatt medføre utfordringar i dagleg drift, men samla sett truleg være mogleg å løyse. Vi trur også at arbeidstakaren ville kunne profitte på ei slik løysing, og at det samla arbeidspresset vert redusert.*

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

Vi er usikker på om det er mogleg å få til ein tettare dialog med NAV, samt om eit slikt samarbeid hadde medført endra praksis. Vi har meir tru på at eit tettare samarbeid med sjukemeldar, der arbeidsgivar kan formidle alternative løysingar / tilrettelegging av oppgåver.

Det er viktig at den sjukemeld opprettheld kontakt med arbeidsplassen sin, og om mogleg syter for å halde seg oppdatert på endringar og arbeidsoppgåver. Dette vil truleg redusere terskelen for å komme attende i ordinært virke, og samstundes auke samhandlinga med leiar.

4. **Brukarfokus / tenestefokus**

Vi trur at tilsette som har eit stort fokus på brukarar og tenesta generelt, kjem raskare tilbake i arbeid. Det å halda seg oppdatert på kva som skjer på jobben, sjølv om ein er sjukemeld er solis positivt.

Vidare arbeid med dette som fokus vil truleg ha positiv innverknad på sjukefråværet.

5. **Oppfølging av sjukmelde frå arbeidsgjevarsida. – prosjektstilling ?**

Vi trur ikkje ei slik prosjektstilling vil løyse sjukefråværsproblematikken, det blir vanskeleg for aktuelle person å ha tilstrekkeleg kunnskap om alle aspekt som må takast omsyn til innan dei ulike arbeidsplassane.

Som leiar er eg redd for at samtaler mellom den sjukemelde og den som er i prosjektstillinga kan skape forventningar, som leiar ikkje kan møte. Eit slikt senario vil på ingen måte styrke samhandlinga mellom den sjukemelde og leiar / arbeidsplass.