



Retningslinje for det rummelige arbejdsmarked

Indledning

For de fleste mennesker er god livskvalitet bl.a. at tage del i fællesskabet på en arbejdsplads.

Vi ønsker at medvirke til at skabe et rummeligt arbejdsmarked, så også personer med en nedsat arbejdsevne eller sygdom får mulighed for at bruge deres kompetencer og deltage i arbejdslivet, såfremt det er muligt at forene arbejdspladsens og den enkeltes interesser.

Formål

Det er målet, at:

- Medarbejderne har en god arbejdsplads med trygge rammer.
- Fremme den forebyggende indsats gennem løbende forbedringer af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.
- Skabe beskæftigelsesmulighed for borgere og ansatte, som ikke har fuld arbejdsevne på grund af fysiske eller sociale forhold.
- Forebygge langtidssygefravær og risiko for udstødning fra arbejdspladsen og arbejdsmarkedet.
- Skabe rammer for tilbagevenden til arbejdspladsen eventuelt i form af et midlertidigt eller permanent job på særlige vilkår.

Beskrivelse

Generelt sigter det rummelige arbejdsmarked på, at medarbejdere med nedsat funktion eller ledige kan forblive eller blive ansat i Ishøj Kommune.

Retningslinjen skal være med til at udvikle en kultur, hvor indsigt og forståelse medfører accept af forskelligheder i kvalifikationer, arbejdstempo- og tider.

Endvidere er det vigtigt, at ledere og medarbejdere løbende fastholder fokus på politikken gennem efteruddannelse, fyraftensmøder og fremhævelse af de gode eksempler, således at det kontinuerligt fremmer vilkårene for det rummelige arbejdsmarked.

I vejledningen til retningslinjen er de elementer der indgår i det rummelige arbejdsmarked nærmere beskrevet.

Forebyggelse

Derfor vil der sættes fokus på, at:



- Forebygge tab af arbejdsevne ved ulykker, nedslidning og udbrændthed, således at medarbejderne hele arbejdslivet så vidt muligt beholder deres fulde arbejdsevne - herunder nødvendige kompetencer.
- Forsøge at fastholde medarbejdere der har risiko for at blive afskediget på grund af sygdom eller nedsat arbejdsevne.
- Rekruttere og integrere ledige, der har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet på grund af langvarig ledighed, nedsat arbejdsevne, handicap, etnisk oprindelse eller alder.

Der er fokus på personer i to forskellige situationer:

- Medarbejdere der på grund af sygdom eller nedsat arbejdsevne har risiko for at blive afskediget samt miste tilknytningen til arbejdsmarkedet.
- Ledige der har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet på grund af langvarig ledighed, nedsat arbejdsevne, handicap, eller alder.

Håndtering

Den lokale ledelse er forpligtet til at reagere, hvis der er udsigt til, at en medarbejder ikke fortsat kan bestride sit sædvanlige job. Overgang til ansættelse på særlige vilkår kan kun ske efter aftale med den faglige organisation. Ledelsens muligheder for at afhjælpe problemerne afhænger af medarbejderens situation, herunder fremtidig arbejdsevne og arbejdspladsens muligheder. Ledelsen har pligt til at undersøge alle muligheder.

Initiativer til fastholdelse af ansatte med nedsat arbejdsevne skal tages tidligt i forløbet, og løsninger skal findes i et samarbejde mellem lederen, medarbejderen og dennes faglige organisation. Fastholdelsen skal ske på så normale vilkår som muligt. Det vil sige, at medarbejderen indgår så vidt muligt i arbejdspladsens normale funktioner, og pågældendes evner, arbejdsevne og udviklingsmuligheder tilgodeses på lige fod med andre medarbejders.

Lokal forankring

Det skal sikres, at der hos både ledelse og medarbejdere på den enkelte arbejdsplads er en forståelse for og accept af at gøre arbejdspladsen rummelig.

Det rummelige arbejdsmarked bør drøftes i de lokale MED-udvalg/personalemøder med MED-status, så der på arbejdspladsen fastlægges en fælles forståelse for, hvordan arbejdspladsen gøres rummelig, og hvordan der følges op på dette.

Værktøjer

Se bilag 3.



Se bl.a. også:

- Retningslinje om sygefravær, herunder dens bilag, Uglen – fagområder - Center for ledelse og Strategi – Personalepolitik, personalehåndbog og retningslinjer
- Skabelon til fastholdelsesplan, : Uglen – Fagområder - Center for Ledelse og strategi – sygefravær.
-

