

## Den rummelige arbejdsplads

### Formål

Formålet med retningslinjen er at beskrive, hvordan sygehusets arbejder med fleksible muligheder for ansættelse med henblik på at inkludere mennesker med nedsat arbejdsevne eller svagere forudsætninger.

Målgruppen omfatter en bred kreds af personer, som har svært ved at opnå eller fastholde en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet. Det kan f.eks. være på grund af nedsat arbejdsevne, fysiske eller psykiske handicap, mangel på grundlæggende sproglige eller kulturelle kundskaber samt meget lange perioder med ledighed eller sygdom.

### Gennemførelse

Sygehus Sønderjylland har iværksat en række foranstaltninger til:

- forebyggelse af, at de ansatte udstødes fra arbejdsmarkedet på grund af nedsat arbejdsevne,
- fastholdelse af ansatte, som er udsat for at blive afskediget på grund af nedsat arbejdsevne samt
- rekruttering og integration af personer, der står uden for arbejdsmarkedet på grund af nedsat arbejdsevne.

Ledelsen gennemfører omsorgssamtaler med medarbejdere der har haft 14 dages sammenhængende sygefravær eller tre gange sygefravær inden for en 3 måneders periode. Centre har ligeledes en stor opmærksomhed på jobbet og funktionen i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere.

I forbindelse med omsorgssamtaler og ved ansættelse af nye medarbejdere bliver følgende punkter inddraget i samtalen:

- Hvorledes er den pågældendes muligheder for at komme til at arbejde på normale vilkår fremover – har vedkommende overvejet alternativer såsom fleksjob eller skånejob?
- individuelle aftaler med ansatte om særlige opgaver,
- gennemførelse af uddannelses- og udviklingsplaner,
- generel ligestilling hvad angår både køn og etnisk baggrund,
- anskaffelse af særlige hjælpemidler (borde, lifte, computere etc.) til afhjælpning af funktionsnedsættelse.

Sygehuset vil have et godt arbejdsmiljø, der skal bidrage til at fastholde de ansatte og en arbejdsmiljøindsats, der forebygger udstødning fra arbejdsmarkedet som følge af nedslidning og arbejdsulykker.

Forebyggelsen består ligeledes i, at sygehuset har indført en personalepolitik, der bl.a. indeholder retningslinjer for medarbejdersamtaler og generelle indsatser mod sygefravær, samt at de ansatte har mulighed for at videre- og efteruddanne sig, så de til stadighed har de nødvendige kvalifikationer.

Indsatsen er behandlet og godkendt af FMU.

**Dokumentation**

Sygehus Sønderjyllands personalepolitik

**Reference til overordnet standard/kriterium**

Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 923 om arbejdsmiljøcertificering (§ 22)