

Tidlig opmærksomhed

Hvad gør du for at opnå bedre trivsel og arbejdsglæde og dermed forebygge sygefravær, stress og mobning?

Tidlig opmærksomhed og en fælles indsats af medarbejdere og ledere for at skabe bedre trivsel, større arbejdsglæde og godt arbejdsmiljø er forudsætningen for at forebygge sygefravær, stress og mobning.

I TDC nøjes vi ikke med at være gode medarbejdere. Vi stræber også efter at være gode kolleger. Det mener vi, er forudsætningen for at få det gode arbejdsliv, vi alle ønsker. Det er et fælles ansvar, at vi trives og har det godt med hinanden – at vi glæder os til en ny arbejdsdag.

Der findes mange måder at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø på. Det kan være små ting i hverdagen eller store projekter omhandlende dele af eller hele virksomheden. Det centrale er, at vi alle gør en indsats. Vi har alle et ansvar for at skabe en god arbejdsplads, hvor trivsel, omsorg og respekt er i fokus. Støtte og opmærksomhed er vigtige elementer i tidlig opmærksomhed, hvor det handler om at tage vare på sig selv og hinanden for at sikre et godt og udviklende arbejdsmiljø.

I TDC prioriterer vi et sundt og sikkert psykisk og fysisk arbejdsmiljø. Tidlig opmærksomhed spiller en afgørende rolle for, at vi kan være foregangsvirksomhed på området, og indsatsen hjælper både den enkelte medarbejder og TDC.

Fravær er mere end sygdom

Fravær kan også være andet end fysisk sygdom. Problemer hjemme eller på arbejdspladsen eller en kombination kan være årsager til fravær. Tal med din leder om, hvordan du kan arbejde bedst muligt trods dine problemer og husk, at arbejdsmiljøproblemer, stress eller mobning altid bør løses i samråd med din leder. Din tillidsrepræsentant står også til rådighed. Sygdom, stress og mobning er nemlig ikke kun en privatsag. Det kan også påvirke din familie og din arbejdsplads.

TDC's holdning er, at din leder og dine kolleger skal udvise rummelighed og tolerance. Tidligt i et sygdomsforløb skal omgivelserne være opmærksomme og hjælpe til med at få den enkelte tidligt tilbage til

arbejdet. Jo tidligere omgivelserne viser opmærksomhed, jo større er chancerne for at finde anvendelige løsninger, så man kan vende hurtigt tilbage til jobbet.

Du kan selv være med til at forebygge

Det er vigtigt, at du er opmærksom på dig selv og de symptomer, der kan føre til sygefravær, og at du reagerer, inden det går galt. I langt de fleste tilfælde overser man sine egne reaktioner og vil ikke se i øjnene, at man mistrives, er stresset eller oplever mobning. Stress, mobning og sygefravær kan forebygges ved at sætte ind på flere fronter. Det skal ske i et samarbejde mellem dig og din leder og evt. din tillidsrepræsentant.

Afklar årsager

- Kan arbejdet evt. organiseres på en anden måde, som passer bedre til din situation?
- Har du den viden og de kompetencer, du har brug for til at udføre dine arbejdsopgaver?
- Modtager du den information, du har brug for?
- Taler I nok sammen på arbejdspladsen, og har I føling med hinanden?
- Har du et misbrugsproblem eller et begyndende misbrug?

Det er ligeså vigtigt, at du som leder er opmærksom på dine medarbejdere eller som medarbejder på dine kolleger. Har du observeret, at nogen har det skidt, føler sig udenfor eller har symptomer på stress?

Kontakten til din leder og dine kolleger er vigtig

Den konkrete opfølgning i sygdomsforløbet afspejler et engagement og et ønske om at få dig tilbage til arbejdspladsen så hurtigt som muligt. Din leder har derfor ansvaret for en hurtig indsats og for, at der gennemføres en konstruktiv, understøttende og tidlig indsats for at sikre din tilknytning til arbejdsmarkedet

på enten almindelige eller på særlige vilkår. Som medarbejder har du ansvar for, sammen med din leder, din faglige organisation og kommunen at finde den bedste løsning for at vende tilbage til jobbet hurtigst muligt.

I TDC har vi udarbejdet faste retningslinjer for, hvordan vi håndterer situationen, når en medarbejder bliver syg. Er du blevet syg, og ser det ud til at vare i længere tid, er din leder tidligt i forløbet ansvarlig for at tale med dig for at finde ud af, hvad årsagen til sygdommen er. Ifølge sygedagpengeloven er din leder forpligtet til at holde en egentlig sygesamtale med dig senest fire uger inde i sygefraværsløbet.

Under dialogen skal I sammen drøfte situationen og mulighederne for at vende tilbage til arbejdet. Måske kan du have brug for en indkøringsfase, fx i form af en delvis raskmelding, og så kan en samtale om mulighedserklæring være relevant. I kan eventuelt aftale nogle konkrete mål for, hvor meget sygefraværet skal bringes ned, og hvordan det skal ske. Hvis ikke du kan komme tilbage i arbejde, kan I aftale, hvordan kontakten mellem dig og afdelingen skal opretholdes.

Et fælles ansvar

For at sikre at du bevarer kontakten og tilknytningen til arbejdspladsen, er det vigtigt, at du medvirker aktivt i dialogen med din leder og husk, at du selv kan kontakte din leder eller din tillidsrepræsentant eller kan tale med kolleger, hvis du har brug for hjælp. Du har desuden et særligt ansvar for at medvirke aktivt til den opfølgning, som TDC og din kommune igangsætter for at fastholde dig på arbejdsmarkedet.

Du og din leder kan få hjælp

Under et længere sygdomsforløb har både du og din leder mulighed for at hente hjælp i TDC HR, din kommune, den faglige organisation, TDC's Arbejds miljøfunktion, hos lægefaglige konsulenter og ikke mindst via TDC's Helbredssikring, som TDC har etableret for alle medarbejdere ved selskabet. Med denne har du mulighed for at kontakte rådgivere, som bl.a. kan sikre hurtig adgang til undersøgelser, behandling og genoptræning. Du er også sikret hurtig hjælp ved fx psykologer, ergo- og fysioterapeuter, diætister o.l.

Hvilke muligheder har du?

- Tilbagevenden til det gamle job
- Samtale om mulighedserklæring
- Samtale om fastholdelsesplan
- Delvis raskmelding/sygemelding
- Uddannelse/revalidering
- Arbejdsprøvning/fleksjob
- § 56 – erklæring om kronisk sygdom
- Intern rundbordssamtale (du, din leder, en repræsentant for din faglige organisation og evt. HR) eller en rundbordssamtale, hvor også din kommune deltager
- Evt. tilbagevenden til et nyt job på almindelige vilkår .

Helt konkret hvad du, din leder og din tillidsrepræsentant skal gøre for at skabe de bedst mulige arbejdsvilkår, afhænger af dine behov, den konkrete situation, du befinder dig i og din afdeling. TDC ønsker at være åben og imødekommende over for dig og dine behov. Vi ønsker at skabe de bedst mulige vilkår for vores medarbejdere. Vi prioriterer din trivsel højt og vil gøre, hvad vi kan for at hjælpe dig.

Yderligere oplysninger

På Medarbejderportalen kan du læse mere om, hvilke muligheder og redskaber TDC tilbyder for at forebygge sygdom, stress og mobning. Du kan også læse TDC's politikker på området. Materialet findes under Personale/TDC Sundhed og trivsel.

TDC
HR, Vilkår og HR-administration
Tegholmegade 1
0900 København C

Bente Ingemann, tlf. 66 63 76 53
Linda Brunsgaard Nielsen, tlf. 66 67 05 06
Henrik Davidsen, tlf. 40 33 42 60

1. Marts 2010

