#

# Guide för hälsosamtal i Valdemarsviks kommun

**Du som är chef i kommunen har enligt den överenskommelse du träffat med din chef om fördelning av arbetsmiljöuppgifter ansvar för att genomföra hälsosamtal.**

**Hälsosamtal ska genomföras med en medarbetare**Som haft upprepad sjukfrånvaro, dvs fyra sjuktillfällen de senaste sex månaderna
alternativt sex sjuktillfällen de senaste 12 månaderna.

Vid behov av arbetsanpassningar för att undvika ohälsa och sjukfrånvaro.

När du bedömer att det finns anledning till samtal på grund av att allt inte verkar vara som det borde vara.

**Medarbetare kan också initiera hälsosamtal[[1]](#footnote-1)**

När t ex kraven i arbetet inte är möjliga att leva upp till och/eller när medarbetaren känner att den stress som förekommer i arbetet inte kan hanteras.

#

**Syfte med hälsosamtal**

Utreda vad som eventuellt kan göras omgående samt på sikt för att öka arbetsförmåga/ minska sjukfrånvaro.

**Inför hälsosamtalet**Bjud in till hälsosamtal och bestäm tid för mötet. Inled med att berätta om syftet med mötet och påminn om att det ingår i ditt chefsuppdrag att genomföra hälsosamtal med medarbetare som exempelvis har upprepad sjukfrånvaro.

Kom ihåg att informera om att medarbetaren kan bjuda in skyddsombud/facklig representant till mötet.

Planera samtalet – och framförallt hur samtalet avrundas. Fundera också på vad som kan och behöver göras för att det ska bli ett ”bra” möte samt vad som krävs för att medarbetaren t ex ska känna förtroende och våga samt vilja vara öppen och ärlig.

Frågorna kan med fördel delas upp vid två tillfällen/samtal.

**Inledning av hälsosamtalet**

Inled exempelvis med att medarbetaren varit sjukskriven x antal gånger de senaste sex eller 12 månaderna och att du vill prata om det. Berätta att vi som arbetsgivare är noga med vårt rehabiliteringsansvar och därför behöver utreda om det finns något vi kan göra för att minimera framtida sjukfrånvaro. Informera också medarbetaren om att han/hon har ett eget ansvar och en skyldighet att aktivt medverka i sin rehabilitering.

Om du har observerat något specifikt så som t ex ett ”avvikande” beteende eller annat som du reagerat på – berätta om dina iakttagelser för medarbetaren samt din eventuella oro. Beskriv helst konkreta händelser så tydligt som möjligt och när händelsen ägde rum. Berätta om både sådant som du iakttagit och sådant som du hört.

Låt medarbetaren kommentera det du observerat och lyssna av eventuell önskan om hjälp.

**Exempel på frågor som kan ställas under samtalet**

* Hur trivs du på arbetet (fysiskt/psykiskt/socialt)?
* Hur är en bra arbetsdag för dig?
* Du är idag anställd på …. Är det din önskade arbetsplats i framtiden?
* Du är idag anställd som …. Är det ditt önskade yrke i framtiden
* Hur stämmer arbetstiderna med din sociala situation? Finns tid för återhämtning?
* Ger arbetet dig möjlighet att lära dig något nytt och att utvecklas i yrket?
* Hur bidrar du till din egen utveckling?
* Har du möjlighet att få stöd och uppmuntran från arbetskamrater och chef om/när arbetet känns besvärligt?
* Hur mår du i dagsläget? (fysiskt/psykiskt/socialt)?
* Hur bedömer du dina förutsättningar för arbetet (fysiskt/psykiskt/socialt)?
* Berätta om din frånvaro – vilka är enligt dig sammanfattningsvis anledningen till din sjukfrånvaro?
* Hur länge har du haft problem/besvär?
* Har du försökt göra något åt eventuella problem/bekymmer och/eller sökt hjälp för att komma tillrätta med dem?
* Har problemen/sjukfrånvaron med arbetet att göra?
* Hänger sjukfrånvaron ihop med problem som inte är direkt relaterade till arbetet så som exempelvis hälsa, familj eller ekonomi?
* Finns möjligheter att arbeta heltid eller deltid trots besvären?
* Har du under den senast tiden känt dig extra trött? Om ja, vad skulle kunna göras åt det?
* Händer det att du känner olust inför att gå till arbetet?
* Har du fritidsaktiviteter som tar mycket tid?
* Hur ser din familjesituation ut (barn, partner, barntillsyn, föräldrar)?
* Hur ser dina levnadsvanor ut vad gäller:
	+ **Fysisk aktivitet?** Brukar du röra på dig någonting? På vilket sätt? Hur ofta? Hur länge? Skulle du vilja röra på dig mer? Om inte, varför? Om ja, vilket stöd behöver du?
	+ **Kost?** Hur ser dina matvanor ut? Har du regelbundna måltider på dagarna? Är det något du skulle vilja ändra med dina matvanor?
	+ **Stress-återhämtning?** Har du en lagom balans mellan krav och resurser? Om inte, vilka förändringar behövs? Har du tid för återhämtning? Om inte, vilka förändringar behövs?
	+ **Sömn?** Hur ser dna sömnvanor ut? Sover du regelbundet? Hur många timmar/natt bedömer du att du sover?
	+ **Tobak?** Röker7snusar du? Har du funderat på att ändra dina tobaksvanor? Om inte, vad skulle kunna motivera dig att förändra dessa? Om ja, skulle du behöva stöd i det?
	+ **Alkohol?** Vad har du för alkoholvanor? Hur ser du på ditt drickande? Skulle du vilja ändra dina alkoholvanor? Om inte, vad skulle motivera dig att förändra dessa? Om ja, skulle du behöva stöd i det?
* Har du någon gång blivit illa behandlad psykiskt? Om ja, var det privat? Var det på jobbet?
* Har du någon gång blivit illa behandlad fysiskt? Om ja, var det privat? Var det på jobbet?
* Känner du dig trygg i din jobbsituation?
* Känner du dig trygg i din hemsituation?
* Har du vid något tillfälle blivit hotad, knuffad eller slagen på arbetet?
* Har du vid något tillfälle blivit hotad, knuffad eller slagen privat?

**Insatser och åtgärder för att öka hälsa/minska sjukfrånvaro**

* Vilka eventuella förändringar ser du behöver göras framförallt i arbetet men kanske också utanför arbetet – för att öka hälsa/välmående och minska sjukfrånvaro?
* Vad kan arbetsgivaren göra för att du ska kunna vara på arbetet? Vilket stöd behöver du? Behöver arbetsuppgifter eller arbetstider förändras? Behöver arbetsplatsen förändras? Behövs särskild utrustning?
* Vad kan du själv göra för att förbättra din hälsa och öka din arbetsförmåga?
* Hur kan du förändra någon av dina levnadsvanor till det bättre?
* Vilka mål ska vi/du sätta upp?

**Avrundning av hälsosamtalet**

Vid behov berätta att du ser att det är nödvändigt att boka en tid hos t ex företagsläkare eller beteendevetare för att tillsammans med företagshälsan resonera kring hur ni på bästa sätt kommer vidare.

Resonera med medarbetaren om det eventuella behov du ser av att konsultera företagshälsan för att få råd och förslag på lämpliga insatser och/eller om det finns anledning att begära förstadagsintyg.

Sammanfatta vad ni kommit fram till under hälsosamtalet som behöver och kan göras omgående samt på sikt, för att öka arbetsförmågan/minska sjukfrånvaron.

Boka alltid in en tid för uppföljning inom högst några veckor.

**Dokumentera alltid efter ett hälsosamtal**

Dokumentera hälsosamtalet – även i det fall det visar sig att arbetsanpassningar och/eller rehabiliteringsbehov inte föreligger.

1. Medarbetare i Valdemarsviks kommun ska i samband med introduktion och vid medarbetarsamtal och/eller RUS-samtal informeras om möjligheten att begära hälsosamtal. [↑](#footnote-ref-1)