

Tjekliste

Opmærksomhedspunkter til MED/SU og leder

Brug denne liste som inspiration til at fastholde og støtte medarbejdere med muskel- og skeletbesvær. Når I har udfyldt listen, kan I drøfte, om I skal arbejde mere med de områder, hvor I har svaret "Nej" eller "Delvist".

Læs mere om fastholdelse og støtte til medarbejdere med muskel- og skeletbesvær på www.arbejdsmiljoweb.dk/fastholdelse-smerter

Lederens opmærksomhedspunkter	JA	NEJ	DELVIST
Bruger jeg muligheden for fastholdelsesplaner og arbejdstilpasning, når en medarbejder er ramt af smerter og vi vil forebygge, at det bliver værre?			
Sørger jeg for at udarbejde tilbagevendingsplaner til sygemeldte medarbejdere?			
Bruger jeg muligheden for, at medarbejdere kan være delvist raskmeldte og delvist sygemeldte?			
Opretholder jeg løbende kontakt med medarbejdere, der er sygemeldte?			
Får jeg indkaldt smerteramte medarbejdere til samtaler om forebyggelse og fastholdelse - både inden, under og efter en sygemelding?			
Sørger jeg for at informere medarbejdere om muligheder for kompenserende ordninger og hjælpemidler?			
Er jeg opmærksom på at balancere hensynet til den enkelte (smerteramte) med hensynet til resten af gruppen?			
Får jeg kommunikeret ud i gruppen om de ting, der berører dem, når vi laver aftaler og ordninger med smerteramte medarbejdere?			
Husker jeg at anerkende de medarbejdere, der eventuelt løfter ekstra, når en kollega får en skåneordning eller er sygemeldt?			
Får jeg informeret nyansatte om vores politikker vedrørende smerter og fastholdelse?			

Opmærksomhedspunkter til MED/SU	JA	NEJ	DELVIST
Er tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter involveret i arbejdet med at forebygge og håndtere smerter på arbejdet?			
Arbejder vi systematisk og struktureret med at forebygge, at medarbejdere får smerter i muskler og led? (Fx retningslinjer for forebyggelse ift. særligt udsatte medarbejdergrupper og nyansatte)			
Har vi et konstruktivt samarbejde i MED-udvalget om at forebygge smerter, og hjælper vi smerteramte medarbejdere til at kunne være på arbejde på en holdbar måde?			
Får vi anvendt viden fra gode og svære fastholdelsesforløb til at blive bedre fremover?			
Er der i personalegruppen en forståelse og accept af, at nogle kolleger har behov for tilpasning af arbejdet?			
Husker vi at drøfte smerter i arbejdet med APV?			
Har vi en procedure for kontakt og opfølgning, når en medarbejder er på vej tilbage fra en sygemelding?			
Har vi en kultur, hvor man kan tale om smerter – både dem der er ramt af smerterne og de kolleger, der er influeret af det?			
Har vi en kultur, hvor der er fælles forståelse for, at det er godt at kunne bruge sig selv på trods af smerter (hvis blot det foregår på en holdbar måde)?			
Har medarbejdere med smerter mulighed for indflydelse på indretningen af deres arbejdsplads og tilpasninger af deres arbejde?			
Husker vi at have fokus på arbejdsmiljøet for teamet, når en kollega er ramt af smerter og nedsat funktionsevne?			
Har vi fokus på at hjælpe kolleger, der har været sygemeldte, godt tilbage fx ved at tage godt imod dem, når de vender tilbage?			
Er vi tydelige omkring, hvad der er arbejdspladsens, kollegagruppens og den enkeltes ansvar i forhold til smerter og fastholdelse?			
Har vi som arbejdsplads drøftet mulighed for at tilbyde fx træning? Og bliver det i så fald brugt?			
Følger vi effekten af de indsatser, vi sætter i værk for at reducere problemet med smerter på arbejdet?			
Inddrager vi relevant intern viden fx fra konsulenter eller ressourcepersoner?			