



Intern udvikling og
Personale
Team Udvikling

Telefon
99 74 16 54
E-post
marianne.dahl@rksk.dk

Dato
11. august 2008
Sagsnummer
2007021344A

Personalesundhedspolitik i Ringkøbing-Skjern Kommune.

- Vi er ordentlige – vi sætter fokus på forebyggelse og sundhedsfremme
- Vi er nysgerrige – vi afprøver og igangsætter hele tiden nye tiltag til forbedring af sundheden for den enkelte, og
- Vi handler – ved at sætte handling bag vore ord om at støtte den enkelte medarbejder i at have så sundt et arbejdsliv som muligt

Den enkelte medarbejder er selvfølgelig ansvarlig for egen livssituation, men vi hjælper gerne til for at gøre vores arbejdsplads endnu mere attraktiv og samtidig leve op til vort samfundsmæssige ansvar.

Politikken skal således være med til at understøtte den sundhedsfremmende og forebyggende indsats i Ringkøbing-Skjern Kommune.

Det skal tilstræbes, at der løbende bliver afsat midler til velfærdsforanstaltninger til udmøntning af bl.a. personalesundhedspolitikken.

Overordnet ramme for personalesundhedspolitikken:

Social- og Sundhedsudvalget i Ringkøbing-Skjern Kommune har vedtaget en sundhedspolitik for alle borgere, herunder også for ansatte i kommunen, gældende for perioden 2007-2011.

Det er valgt at arbejde med fem indsatsområder, som er udvalgt på baggrund af den viden, der er om folkesygdommene og de risikofaktorer, der kan føre til lavere livskvalitet og sygdom.

Indsatsområderne er:

- Kost
- Motion
- Rygning
- Misbrug
- Psykisk arbejdsmiljø

Der er ligeledes udarbejdet operationelle mål for de fem indsatsområder, jf. "Sundhedspolitik 2007-2011 for Ringkøbing-Skjern Kommune".

Tiltagene inden for de forskellige indsatsområder kan være forskellige alt efter hvilken målgruppe, det enkelte tiltag retter sig mod. I tilknytning til sundhedspolitikken er der derfor udarbejdet et inspirationskatalog, hvor tiltagene er målrettet tre forskellige områder:

- Kommunalt regi (kommunens egne ansatte)
- Fælles arena (institutioner, skoler, fritidsområdet, mv)
- Privat regi (private hjem og private virksomheder).

Afgrænsning i forhold til den overordnede sundhedspolitik:

Denne personalesundhedspolitik gældende for Ringkøbing-Skjern Kommunes ansatte uddyber og tydeliggør sundhedspolitikken i forhold til kommunens ansatte.

Der udarbejdes delpolitikker på følgende områder:

- Kostpolitik
- Motionspolitik
- Rygepolitik
- Misbrugspolitik
- Psykisk arbejdsmiljø

Der er udarbejdet en selvstændig personalepolitik om rygning, samt en personalepolitik om arbejdsmiljø og stress, lige som der er udpeget indsatsråder om psykisk arbejdsmiljø for perioden 2008-2009.

Information om forebyggelse og sundhedsfremme indgår naturligvis som et centralt element i alle politikområderne.

Kostpolitik:

Formålet:

- At øge de ansattes mulighed for at træffe de sunde valg og dermed øge livskvaliteten.

Ringkøbing-Skjern Kommune vil fokusere på sund kost, idet kost har stor betydning for den enkeltes velbefindende.

Forslag til at nå det overordnede formål:

1. Sund mødeforplejning

Det anbefales, at den enkelte arbejdsplads tilstræber, at det altid er muligt at træffe det sunde valg.

2. Etablering af frugtordninger på de enkelte arbejdspladser

Det anbefales, at den enkelte arbejdsplads tilstræber, at der etableres frugtordninger.

3. Sunde kantineordninger mv.

Det anbefales, at den enkelte arbejdsplads tilstræber, at det sunde valg altid er muligt.

4. Tilbud om støtte til ansatte med vægtproblemer

Det tilstræbes, at der tilbydes støtte og vejledning til ansatte med vægtproblemer. I den forbindelse er det vigtigt, at der er god dialog og fælles forståelse mellem leder og medarbejder, så den ansatte ikke føler sig tvunget til at tage imod tilbuddet.

Motionspolitik:

Formålet:

- At fremme medarbejdernes overskud og fysiske/psykiske velvære.

Ringkøbing-Skjern Kommune vil fokusere på motion, idet regelmæssig fysisk aktivitet fremmer det fysiske og psykiske velvære.

Forslag til at opnå det overordnede formål:

1. Aftaler med eksterne motionstilbud.

Det tilstræbes, at der indgås fordelagtige fælles aftaler for de ansatte med idrætscentre, motionscentre, svømmehaller, mv.

2. Deltagerstyrede aktiviteter uden for arbejdstiden.

Det tilstræbes, at der etableres deltagerstyrede aktiviteter, således at udbuddet af motionsaktiviteter bliver så bredt og varieret som overhovedet muligt.

3. Aktiviteter i arbejdstiden.

Det anbefales, at den enkelte arbejdsplads tilstræber, at der iværksættes aktiviteter i arbejdstiden, der er tilpasset medarbejdergruppen på den enkelte arbejdsplads.

4. Arbejdsstedets indretning.

Det anbefales, at den enkelte arbejdsplads tilstræber, at der ved indretning af de enkelte arbejdssteder tages

hensyn til at fremme muligheden for størst mulig bevægelse i arbejdstiden.

Misbrugspolitik:

Formålet:

- At øge medarbejdernes indsigt i og handlemuligheder i forhold til misbrug, samt de følger et misbrug har på såvel det personlige som det arbejdsmæssige plan.

Hovedsynspunktet er, at alkohol-, stof- og medicinmisbrug ikke kan kombineres med arbejde, samt at ansatte med misbrugsproblemer skal tilbydes hjælp på så tidligt et tidspunkt som muligt.

Ledernes og medarbejdernes ansvar:

Det er både ledernes og medarbejdernes pligt at reagere over for mistanke om et misbrugsproblem hos en medarbejder/kollega. Lederen har et særligt ansvar for at gribe tidligt ind over for et oplevet misbrug.

Forslag til at opnå det overordnede formål:

1. Forebyggende tiltag.

Den enkelte arbejdsplads kan ud over denne delpersonalepolitik vedtage en lokal misbrugspolitik. Særligt i forhold til alkohol gælder, at det af misbrugspolitikken klart bør fremgå, hvornår det eventuelt er tilladt at indtage alkohol i arbejdstiden. Følgende formulering kan anvendes: "Ved ganske særlige lejligheder, såsom indvielser, jubilæer, udflugter, julefrokoster og lignende, kan ledelsen tillade, at der serveres drikke med alkohol under forudsætning af, at det samtidigt sikres, at den nødvendige effektivitet, sikkerhed og hensyntagen i arbejdet ikke tilsidesættes".

2. Behandling.

Ringkøbing-Skjern Kommunes værdigrundlag er rammen for de tiltag, der kan iværksættes ved konstatering af et misbrugsproblem. Kommunen er indtillet på at støtte og hjælpe ansatte, der selv vil gøre en indsats for at komme ud af et misbrug. Hvilken form denne hjælp skal have, kan bl.a. afklares ved henvendelse til Sundhedscenter Vest.

Kommunen har desuden indgået en rådgivningsaftale med Falck Healthcare vedrørende misbrugsproblemer, jf. aftalen.

3. Konsekvenser.

Ringkøbing-Skjern Kommune vil altid tilstræbe, at den ansatte kan vende tilbage til sit job efter eventuel behandling.

Hvis den pågældende benægter misbruget og dermed afviser tilbud om hjælp eller overholdes en indgået aftale om behandling ikke, vil dette medføre disciplinære foranstaltninger.