**Rutin Arbetsmiljö, hälsa och trivsel medarbetare Solgläntan**  
  
På Solgläntan vill vi främja en god hälsa och arbetsmiljö. Vi hjälps åt så att vi får ett hållbart arbete med goda vanor. Tillsammans behöver vi:

• bidra aktivt till en bra arbetsmiljö

• bryr du dig om hur du och dina kollegor mår

• lyfter du styrkor och berättar om brister i arbetsmiljön

• delar du med dig av dina förslag till förbättringar i hälso- och arbetsmiljöarbetet.

**Medarbetarsamtal kring arbetsmiljö, hälsa och trivsel – årligen:**  
  
Årligen i samband med medarbetarsamtal följer ett samtal kring arbetsmiljö, hälsa och trivsel för alla medarbetare på Solgläntan (rektor och medarbetare samt ordförande och rektor).

* Hur trivs du på arbetet?
* Hur upplever du arbetsklimatet och stämningen på enheten/avdelningen?
* Hur upplever du din arbetssituation när det gäller exempelvis arbetstider, schema och arbetsbelastning?
* Hur upplever du den fysiska arbetsmiljön?
* Hur upplever du din arbetssituation i förhållande till din livssituation?
* Har du under senaste året varit utsatt för kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, hot eller våld?
* Vad kan du göra för att bidra till ett gott arbetsklimat?
* Hur skapar vi en hälsofrämjande arbetsplats?
* Hur tar du ansvar för din egen hälsa?

**Omtankesamtal** **kring arbetsmiljö, hälsa och trivsel – vid upprepad korttidsfrånvaro:**  
Vid upprepad korttidsfrånvaro hos medarbetare - följer rektor upp korttidsfrånvaron om det varit fler än 4 tillfällen under 12 mån med hjälp av ett *omtankesamtal*.   
  
Rektor identifierar när en medarbetare haft 4 tillfällen av upprepad korttidsfrånvaro. Rektor bokar ett samtal med medarbetaren. Vid samtalet används underlaget. *Omtankesamtal*, samtalet dokumenteras och sparas hos rektor.  
 **Omtankesamtal:  
  
1. Orsak till samtal**Förklara att syftet med samtalet är omsorg om medarbetaren och hens hälsa. Samtalet är en del av den förebyggande process som vi arbetar efter. Visa statistik och gå igenom sjukfrånvarotillfällena tillsammans. Ta gärna med övrig frånvaro också för en helhetsbild.Beskriv orsaken till samtalet. **2. Arbetssituation**Frågor kring trivsel på arbetet och om det finns sjukfrånvaro kopplad till arbetssituationen.Trivs du med ditt arbete? Trivs du med kollegor/chef? Är ev. sjukfrånvaro kopplad till arbetet på något sätt? **3. Hälsa, livsstil och social situation**Diskussion kring hälsa, kost, motion, sömn, tobak, alkohol, droger och läkemedel.Finns det faktorer utanför arbetsplatsen som det är bra att jag som chef känner till? T.ex, socialt, familj, resor, kondition- och motionsvanor, sömn- eller kosthållning, rökning, alkohol? **4. Behov av åtgärder/rehabilitering**Kom gemensamt fram till om det finns möjliga åtgärder - gå vidare med rehabutredning och handlingsplan som sedan följs upp. Finns inga möjliga åtgärder - avsluta och spara dokumentationen.  
  
Utifrån vad vi pratat om - finns det något du och/eller arbetsgivaren kan göra för att förhindra ohälsa?