3. marts 2016

## Sygefraværspolitik

Sygdom og fravær har ofte konsekvenser for andre end den sygdomsramte selv. Det kan berøre familien, arbejdspladsen og forholdet til kolleger. Derfor er nedbringelse af sygefravær et vigtigt indsatsområde i Syddjurs Kommune.

Kendetegnet for en vellykket sygefraværsindsats er en helhedsorienteret tilgang i organisationen og på den enkelte arbejdsplads, hvor der er fokus på arbejdsmiljø, trivsel, samarbejde, fraværskultur, god ledelse og selve opgaveløsningen.

Åbenhed, klarhed og helhed i ledelsens og medarbejdernes gensidige forventninger og måden, vi handler på i dagligdagen, er afgørende for et godt samarbejde omkring sygefravær.

Sygefraværsindsatsen skal medvirke til:

* at der skabes åbenhed og dialog omkring sygdom og fravær
* at der gennem en tidlig og aktiv indsats tages hånd om medarbejdere, der har et hyppigt eller længerevarende fravær
* at sygdomsramte medarbejdere så hurtigt som muligt bliver i stand til at genoptage arbejdet
* at der med udgangspunkt i medarbejderens situation om muligt udarbejdes individuelle løsningsforslag, som kan indpasses på arbejdspladsen
* at sikre optimal og kontinuerlig drift på arbejdspladsen

**Tidlig indsats og fælles ansvar**

Det er hensigtsmæssigt, at medarbejderen så tidligt som muligt gør lederen opmærksom på problemer, der kan føre til fravær. Samtale i gensidig åbenhed og tillid mellem leder og medarbejder er en forudsætning for, at der i fællesskab kan findes de rigtige løsninger for såvel den enkelte som for arbejdspladsen som helhed.

Sygefraværspolitikken tager udgangspunkt i den holdning, at sygdom og fravær ikke kun er en privat sag men også en fælles opgave. Syddjurs Kommune og medarbejderen har en fælles interesse i, at medarbejderen så hurtigt som muligt bliver rask og dermed bliver i stand til at genoptage arbejdet. Det må derfor også forventes, at en sygdomsramt medarbejder medvirker til hurtigst mulig afklaring af mulighederne for at genoptage arbejdet - både af hensyn til sig selv og arbejdspladsens opgaveløsning.

Med henblik på generelt at reducere sygefraværet i Syddjurs Kommune, er det væsentligt, at der i hele organisationen arbejdes på at forebygge og reducere sygefravær forårsaget af arbejdsskader og arbejdsbetingede sygdomme. Det kan aftales mellem leder og medarbejder hvilke tiltag der kan tages i brug. Det kan f.eks. være samtaler med psykolog for at få teknikker til at komme videre i jobbet, og det kan være sundhedshusets sundhedssamtaler, akutsamtaler mm.

**MED udvalg, TR og AMR**

MED udvalgene er centrale samarbejdsfora omkring vilkårene på arbejdspladsen. Det er derfor naturligt, at udvalgene løbende drøfter sygefraværet og sygefraværsindsatsen, som et vigtigt element i at fremme det gode arbejdsmiljø. Fraværsstatistikkerne er et vigtigt element i disse drøftelser.

Derudover har samarbejdet mellem ledelsen, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant stor betydning – både i forhold til vanskelige fraværssager og den kontinuerlige indsats for at nedbringe sygefraværet.

**Sygefraværssamtaler med fokus på hurtig og vedvarende kontakt**

Det er vigtigt med en hurtig og vedvarende kontakt mellem den sygdomsramte og lederen, for at sikre medarbejderen en så god og hurtig tilbagevenden til arbejdspladsen som muligt. Derfor er der i Syddjurs Kommune udarbejdet en sygefraværsportal, der understøtter en systematisk tilgang fra første sygedag til et eventuelt videre forløb med samtaler og opfølgning.

Udgangspunktet for systematikken er en opdeling af fravær i 3 kategorier:

1) Fravær af kort varighed

2) Usikkerhed om fraværets længde

3) Fravær af lang varighed

Tidspunktet for kontakt mellem leder og medarbejder afhænger af den enkelte kategorisering. Inden for hver kategorisering er det angivet på hvilke dage, der skal være kontakt med henblik på afklaring om tilbagevenden og fastholdelse i arbejdspladsens opgaver.

Men det er generelt gældende, at den første kontakt mellem leder og medarbejder sker 2-5 dage efter sygemeldingen, og 2. sygefraværssamtale afholdes efter ca. 10 dage.

**Fastholdelsesplan**

Fastholdelsesplanen udgør et centralt og obligatorisk værktøj for leder og medarbejder i sygefraværssamtalerne. Formålet med fastholdelsesplanen er at sikre en tidlig indsats med henblik på at hjælpe medarbejderen tilbage til arbejdet hurtigst og bedst muligt.

**Opsigelse**

Hvis det viser sig, at medarbejderen ikke er i stand til at vende tilbage til nuværende arbejdsplads/arbejdsfunktion, eller det ikke er muligt at lave nødvendige jobtilpasninger, kan det blive aktuelt at der sker en afvikling af ansættelsesforholdet på en ordentlig og redelig måde, så både medarbejderen og arbejdspladsen kan komme videre.

Læs mere om retningslinjer, sundhedstilbud mm på Sygefraværsportalen

Godkendt i HU den 3. marts 2016