

Fraværs- og fastholdelsespolitik

- om virksomhedens håndtering af medarbejderes sygdom

Det kan være en god ide at udarbejde en synlig fraværs- og fastholdelsespolitik i virksomheden, så både medarbejdere og ledere kender proceduren for, hvad der sker under sygdom.

Fraværs- og fastholdelsespolitikken bør tilpasses virksomhedens lokale forhold, men vil typisk indeholde mål for indsatsen for at nedbringe fraværet og beskrivelse af de anvendte metoder og tilbud, eksempelvis: Forebyggelsestiltag, syge-

fraværssamtaler, trivselssamtaler, samt lokale aftaler om job på særlige vilkår på baggrund af de sociale kapitler i overenskomsterne.

Fraværs- og fastholdelsespolitikken bør også angive retningslinier for, hvordan og hvornår de enkelte metoder og tilbud tages i brug.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none">• Sikrer hurtig indsats ved sygefravær.• Ensartet tilgang til arbejdet med at nedbringe sygefravær og fastholde sygemeldte medarbejdere.• Større velfærd på arbejdspladsen og tryghed blandt medarbejdere, der rammes af længerevarende / alvorlig sygdom.	<p>En produktionsvirksomhed oplever stigende sygefravær og nedsætter derfor en gruppe med medarbejdere fra alle niveauer i virksomheden, som udarbejder en fraværs- og fastholdelsespolitik. Gruppen søger vejledning i jobcentret om mulighederne for at nedbringe sygefravær: Tidlig indsats, delvis rask- og sygemelding, rundbordssamtaler, mulighedserklæring, afprøvning i nye jobfunktioner mm. Efter en indkøringsperiode på et år, hvor politikken justeres i takt med erfaringerne, oplever virksomheden øget trivsel og et mærkbart fald i sygefraværet.</p>	<p>Kontakt jobcentret, hvis du ønsker mere information om udarbejdelse af en fraværs- og fastholdelsespolitik.</p> <p>Få mere viden og inspiration til arbejdet med sygefraværspolitikker på: www.virk.dk www.cabiweb.dk</p> <p>Eller kontakt Arbejdstilsynets Call Center, der kan vejlede om virksomhedens arbejde med fysisk og psykisk arbejdsmiljø på tlf.: 7012 1288.</p>