

Nærvær – og fraværspolitik

Hvorfor politik?

Middelfart Kommune skal være en attraktiv arbejdsplads for kommunens ansatte med stærke fællesskaber og plads til forskellighed. Vores mål er, at flere ansatte har lyst til og mulighed for at være ansat i Middelfart Kommune og over længere tid.

I Middelfart Kommune gør vi derfor en aktiv indsats for at forebygge og nedbringe sygefravær.

Vi prioriterer hurtig handling med afsæt i både data og konkret viden. Sygefravær skal forebygges ved et godt arbejdsmiljø gennem god arbejdstilrettelæggelse, god ledelse, stærke fællesskaber og sundhedsfremmende tiltag. I tilfælde hvor det ikke er muligt, skal sygefravær afkortes ved at årsager til fravær afdækkes og afhjælpes, og ved at samarbejde om en god tilbagevenden for den enkelte og for arbejdspladsen som helhed.

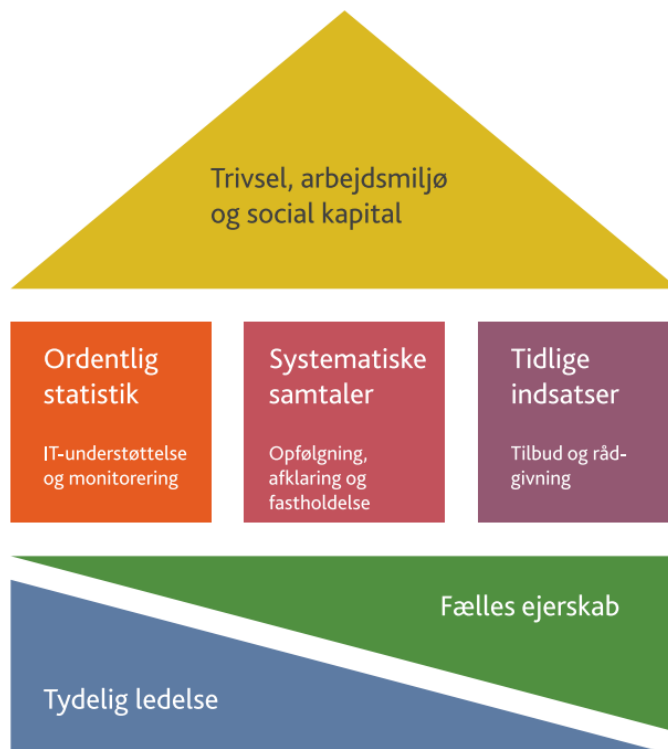
Det gode arbejdsmiljø forebygger fravær, øger muligheder for god tilbagevenden, mindsker arbejdspresset for den øvrige arbejdsplads ved sygefravær og medfører færre udgifter til ny rekruttering, introduktion og sociale ydelser.

Hvad gælder?

Denne nærvær- og fraværspolitik er en delpolitik under arbejdsmiljøpolitikken, og skal bidrage til, at tydeliggøre et fælles ansvar på tværs af niveauer og funktioner.

Sygefravær er et fælles anliggende og derfor skal alle gøre noget for at forebygge og håndtere sygefravær.

Vores tilgang til sygefravær tager afsæt i ordentlig statistisk, systematiske samtaler, tidlige indsatser, tydelig ledelse og fælles ejerskab.



Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Fra "[Inspiration til sygefraværsindsatsen](#)"

Bilag 2 Nærvær – og fraværspolitikken

Alle skal gøre noget	
Hovedudvalget	• Er ansvarlige for at der findes en fælles tilgang til behandling af sygefraværstatistikker på arbejdspladserne. • Drøfter sygefraværet fra alle forvaltninger på hvert møde med henblik på at identificere tiltag der kan fremme nærvær/ mindske sygefravær. • Vurderer hvert år i forbindelse med arbejdsmiljøredegørelsen behov for handleplaner, som kan fremme aktuelle politik.
Forvaltningsudvalg	• Er ansvarlige for at der indenfor eget forvaltningsområde findes en fælles tilgang til behandling af sygefraværstatistikker på arbejdspladserne. • Har sygefraværstatistik for eget forvaltningsområde og indhold i nærvær- og fraværspolitikken på dagsordenen mindst én gang i kvartalet mhp. at identificere og igangsætte indsatser. • Sikrer at hver arbejdsplads inden for eget forvaltningsområde fastlægger lokale måltal for sygefraværet. • Skaber forudsætning for en åben, ærlig og tillidsfuld dialog om sygefravær.
Lokale MED	• Er ansvarlige for, at der findes en fælles tilgang til behandling af sygefraværstatistikker på arbejdspladser inden for eget område. • Har sygefraværstatistik for eget forvaltningsområde og indhold i nærvær- og fraværspolitikken på dagsordenen mindst én gang i kvartalet mhp. at identificere og igangsætte indsatser.
De lokale arbejdsmiljøgrupper/ TRIO-grupper	• Medvirker til at forebygge og løse arbejdsmiljøproblemer for at forebygge sygefravær og lette en tilbagevenden til arbejdspladsen for eventuelt sygemeldte. • Behandler sygefraværstatistikker til drøftelse i MED-udvalget minimum én gang i kvartalet mhp. at identificere og igangsætte indsatser. • Udarbejder lokale mål for sygefravær til drøftelse i MED-udvalget.
Direktionen	• Prioriterer arbejdet med at fremme nærvær/ mindske sygefravær i både ord og handling. • Skaber et realistisk økonomisk-, tids – og ledelsesmæssigt råderum for ledere på alle niveauer. • Er ansvarlige for at der findes en fælles tilgang til behandling af sygefraværstatistikker på arbejdspladserne. • Er ansvarlige for at følge op på sygefravær indenfor eget område og understøtte de chefer og ledere, der er udfordret med højt sygefravær.

Bilag 2 Nærvær – og fraværspolitikken

	Følger ledelsesinstruksen, herunder indkalder til og er mødeleder på sygefraværssamtaler med de medarbejdere/ledere/chefer der refererer direkte til direktøren
Chefer	- Følger ledelsesinstruksen, herunder indkalder til og er mødeleder på sygefraværssamtaler med ledere og medarbejdere i reference til chefen. - Er ansvarlige for at følge op på sygefravær indenfor eget område minimum én gang i kvartalet, samt at understøtte de ledere, der er udfordret af et højt sygefravær. - Undersøger og afklarer i samarbejde med MED-udvalg, TRIO og AMG, hvad der skal til for at forebygge og nedbringe det samlede sygefravær. - Er ansvarlig for at der tages initiativ til handling i forhold til relevante samarbejdspartnere fx Personalejura, HR- og Arbejdsmiljø, fastholdelseskonsulent, Sundhed Indefra, Falck Healthcare eller lign. - Skaber forudsætning for en åben, ærlig og tillidsfuld dialog om sygefravær.
Ledere	- Følger ledelsesinstruksen, herunder indkalder til og er mødeleder på sygefraværssamtaler med medarbejdere i reference til lederen. - Er ansvarlig for at følge op på sygefravær indenfor eget område minimum én gang i kvartalet. - Sikrer data og dialog om sygefravær og håndteringen heraf på TRIO-, AMG- eller personalemøder. - Undersøger og afklarer i samarbejde med MED, TRIO og AMG, hvad der skal til for at forebygge og nedbringe det samlede sygefravær. - Er ansvarlig for at tage initiativ til handling i forhold til relevante samarbejdspartnere fx Personalejura, HR- og Arbejdsmiljø, fastholdelseskonsulent, Sundhed Indefra, Falck Healthcare eller lign. - Skaber forudsætning for en åben, ærlig og tillidsfuld dialog om sygefravær.
Medarbejderne	- Forholder sig aktivt til forebyggelse og håndtering af egen sygdom. - Deler åbent behandlingsmuligheder, skånehensyn og andre forhold med henblik på en god tilbagevenden i tilfælde af sygefravær. - Medvirker efter formåen til tilbagevenden til arbejdet ved sygefravær. - Deltager aktivt i arbejdspladsens arbejde for at nå de lokale mål. - Bidrager til at hjælpe kolleger tilbage efter sygdom, ved fx at dele opgaver eller lign. - Bidrager til en åben, ærlig og tillidsfuld dialog om sygefravær.

Bilag 2 Nærvær – og fraværspolitikken

Personalejura	• Deltager i sygefraværssamtaler sammen med leder eller chef efter behov. • Understøtter lokale chefer og ledere i tilfælde, hvor sygefravær har personalemæssige konsekvenser. • Understøtter sygefraværsarbejdet sammen med HR- og Arbejdsmiljø. • Sikrer tilgængelighed af viden, redskaber og vidensdeling omkring erfaringer. • Bidrager med udvikling af metoder og tilbud, der understøtter sygefraværsarbejdet lokalt.
HR- og arbejdsmiljø	• Understøtter sygefraværsarbejdet sammen med Personalejura. • Sikrer at sygefraværssrapporter er tilgængelige for MED-organisation og ledelse. • Sikrer tilgængelighed af viden, redskaber og vidensdeling omkring erfaringer. • Bidrager med udvikling af metoder og tilbud, der understøtter sygefraværsarbejdet lokalt. • Følger op på arbejdspladsernes lokale måltal og tilsvarende indsatser i Plan A.
Fastholdelseskonsulenter (fra medarbejderens bopælskommune)	• Varetager en myndighedsfunktion og repræsenterer ikke arbejdsgiver. • Kan deltage i sygefraværssamtaler ved længerevarende sygefravær (over 30 dage). • Kan bidrage til at lægge en plan for medarbejderens tilbagevenden samt vurderer behovet og muligheden for fx hjælpemidler, personlig assistance m.m. • Kan i nogle tilfælde deltage i sygefraværssamtaler ved drypvis sygefravær eller hvis en medarbejder fx afventer en operation.

Ved tvivl

Kontakt Personalejuridisk team og HR- og Arbejdsmiljø.

Opsummering

- Alle skal gøre noget
- Der skal arbejdes systematisk med sygefraværssstatistikker og prioritering af indsatser på alle niveauer
- Ledelsesinstruksen skal følges af ledelse på alle niveauer
- Arbejdspladserne skal sætte lokale måltal og igangsætte tilsvarende indsatser
- MED, AMG og TRIO er vigtige aktører og skal bidrage til arbejdet med at fremme nærvær/ mindske sygefravær
- Forebyggelse af sygefravær og en god tilbagevenden efter sygefravær er et fælles ansvar mellem ledelse, medarbejdere og AMG, TRIO
- Personalejuridisk team og HR & Arbejdsmiljø understøtter arbejdet med at fremme nærvær/ mindske sygefravær
- Alle har ansvar for at skabe forudsætninger for og bidrage til en åben, ærlig og tillidsfuld dialog om sygefravær

Bilag 2 Nærvær – og fraværspolitikken

Besluttet

Godkendt i Hovedudvalget 2008.

Revideret Hovedudvalget den 13. juni 2013, den 24. marts 2015 og 21. september 2023

Gældende fra 21. september 2023.