

POLITIK FOR SYGEFRAVÆR OG FASTHOLDELSE

En sygefraværspolitik er virksomhedens udmelding til medarbejderne om, hvordan den håndterer sygefraværet. Den kan give medarbejdere og ledelse en fælles opfattelse af sygefravær, og være med til at igangsætte en proces med at nedbringe sygefraværet på arbejdspladsen.

Politikken bør indeholde en beskrivelse af de metoder, der bruges – for eksempel sygefraværssamtaler, rådgivning, delvis raskmelding og lignende samt den hjælp, den enkelte kan få.

Politikken bør endvidere indeholde retningslinjer for, hvornår og hvordan de enkelte tiltag sættes i værk, fx ved længerevarende sygdom eller ved hyppigt korttidssygefravær.

Indholdet i en sygefraværspolitik kan være:

- Forbedring af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø – for at forebygge arbejdsrelateret sygdom
- Sundhedsfremmende aktiviteter
- Trivselsfremmende aktiviteter
- Sygefraværstatistik
- Sygefraværssamtaler – ved kortvarigt, hyppigt fravær og langvarigt sygefravær
- Uddannelse af ledere til at gennemføre sygesamtaler
- Initiativer til at fremme en familievenlig og fleksibel arbejdsplads
- Initiativer til forebyggelse af stressreaktioner, specielt langvarige stressreaktioner
- Professionel støtte (psykologbistand, ergo- og fysioterapeut, stressklinik, kiropraktor og lignende)
- Delvis sygemelding (aflastning for opgaver)
- Mulighed for ændring af arbejdsopgaver ved længerevarende eller permanent nedsættelse af arbejdsevnen
- Mulighed for ansættelse i fleksjob, deltidsansættelse eller skånejob
- Håndtering af private problemer i relation til arbejdet (for eksempel dødsfald, sygdom i familien, skilsmisse eller problemer med børn)
- Tilpasning af arbejdsopgaver for at fremme tilbagevenden til arbejdet efter længerevarende sygefravær