FAKTA OM SYGEFRAVÆR

Forholdet og kravene

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø kan være med til at forebygge sygefravær blandt medarbejderne.

Sygefravær skal inddrages i virksomhedens APV. Det er ikke selve sygefraværet, der skal tages stilling til, men det skal vurderes, om der er forhold i arbejdsmiljøet, der kan medvirke til det samlede sygefravær.



Enkeltpersoners sygefravær skal ikke inddrages.
Arbejdsgiveren må ikke spørge medarbejderen, hvad denne fejler eller har fejlet.

APV-processen kan bidrage til at øge kendskabet til eventuelle sammenhænge mellem arbejdsmiljø og sygefravær.
Formålet er at vurdere, hvad der i givet fald kan gøres for at nedbringe denne del af sygefraværet.

Årsagerne til sygefravær er ofte sammensatte og forskelligartede. Det kan vise sig, at der faktisk er arbejdsmiljøforhold, som har betydning for sygefraværet.

Der stilles ikke krav til, hvordan sygefraværet skal inddrages i APV-processen. Man kan derfor selv vælge den eller de metoder, som passer bedst.

Sørg som minimum for at følgende 2 spørgsmål besvares:

- Er der forhold i arbejdsmiljøet, der kan medvirke til sygefravær?
- Kan ændringer i arbejdsmiljøet bevirke, at sygefraværet mindskes?

Gode råd om tiltag og løsninger

Vurdér om evt. sygefravær på arbejdspladsen kan være arbejdsmiljørelateret sammen med Arbejdsmiljøorganisationen eller medarbejderne og i forbindelse med APV'en.

- Før sygefraværsstatistik

- Find ud af, om bestemte arbejdsområder, arbejdsfunktioner eller grupper af medarbejdere er særlig belastet af sygefravær

- Spørg medarbejderne, om de oplever, at der er særlige arbejdsbelastninger ved deres arbejde

- Hvis der er særlige arbejdsbelastninger, håndteres de som alle andre arbejdsbelastninger og søges løst gennem en handlingsplan.

Efter et sygefravær, - spørg da medarbejderne, så hurtigt som muligt, efter de er tilbage på arbejde, om deres fravær skyldtes noget i arbejdsmiljøet.

Afklar herefter, om der er behov for at ændre på arbejdsmiljøet på baggrund af sygefraværet.

Sygefraværspolitik

Et andet godt tiltag er at lave en politik med fokus på forebyggelse og arbejdsfastholdelse, der beskriver arbejdspladsens reaktionsmuligheder ved sygefravær.

Politikken bør bl.a. beskrive medarbejderens og arbejdspladsen muligheder for at sikre medarbejderens arbejdsvilkår under fraværet og umiddelbare opstart efter fravær.

Gode links:

- BAR Jord til Bord: ”Arbejdspladsvurdering – sådan kan sygefravær inddrages”.