

Notat

SYGEFRAVÆRSPOLITIK

Region Nordjylland – en arbejdsplads i top

Alle personalepolitikker bygger på de samme fire grundlæggende værdier: Indflydelse, Tillid, Ordentlighed, og Professionalisme.

De fire værdier er vores fælles fundament for Region Nordjylland som arbejdsplads. De afspejler, hvor vi gerne vil hen. De beskriver, hvordan vi sammen skaber en god arbejdsplads, og hvordan vi hjælper hinanden til et stadigt bedre arbejdsliv.

Formålet er

- Vi ønsker at bevare ansattes tilknytning til arbejdspladsen ved at forebygge sygefravær og sikre en tidlig og værdig opfølgningsindsats under ansattes sygdom. Det sker ved, at vi har en ensartet og transparent praksis for at håndtere sygefravær og ved, at vi etablerer klare rammer for dialog og samarbejde mellem leder og medarbejder i sygefraværsperioder.
- At vi fastholder fokus på sygefravær i dagligdagen, herunder at vi sikrer omsorg – både for den syge medarbejder, for de tilbageværende kolleger og for organisationen som helhed. Formålet er desuden at nedbringe sygefraværet til et så lavt niveau, som muligt. Det sker ved, at vi følger politikken og styrker forebyggelsen gennem et godt arbejdsmiljø og høj trivsel.

Mange former for sygefravær - værdierne er altid de samme

Vi har brug for en ramme for at gå i dialog om sygefravær. Dialogen skal ske på basis af de personalepolitiske iTOP værdier, så vi drager omsorg for både de syge ansatte og deres raske kolleger. På den måde får vi det bedste fælles ståsted til et godt arbejdsmiljø og et stærkt arbejdsfællesskab.

Indflydelse

Indflydelse i sygefraværshåndtering sker gennem en åben dialog mellem leder og medarbejdere. Både leder og medarbejdere har et fælles ansvar for at forebygge og nedbringe sygefravær. Det kræver:

- En systematisk opfølgning på sygefravær gennem sygefraværssamtaler.
- At både medarbejder og leder bidrager til at finde løsninger, der understøtter fastholdelse og tilbagevenden til arbejdet, når og hvis det er muligt.

- En bevidsthed om, at der er forskellige tilgange til at håndtere kortvarigt, hyppigt og længe-revarende fravær, ligesom mulige løsninger ved tilbagevenden, er forskellige på regionens arbejdspladser.

Tillid

Vi har tillid til, at alle ansatte ønsker at bidrage positivt til arbejdspladsen og vende tilbage hurtigst muligt efter sygdom. Vi har tillid til, at leder tager ansvar for at skabe konstruktiv dialog og tilknytning mellem ansatte og arbejdspladsen, under sygefravær. En åben og tillidsfuld dialog mellem leder og medarbejder er afgørende for at sikre en god opfølgning på sygefravær.

- Leder og medarbejder samarbejder om at finde løsninger, der kan støtte tilbagevenden til arbejdet.
- Alle ansatte kan inddrage en bisidder ved sygefraværssamtaler eks. tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant.

Ordentlighed

Region Nordjyllands Sygefraværspolitik har fokus på omsorg, respekt og ordentlighed. Det gælder for både den syge, de øvrige kolleger og kerneopgaven. Det betyder:

- Sygefraværssamtaler holdes med respekt for den enkeltes situation.
- En struktureret og tidlig opfølgning på sygefravær, der både støtter medarbejderen bedst muligt, og respekterer de kolleger, der skal dække fraværet.
- En klar proces for sygefraværssamtaler og vurdering af muligheden for gradvis tilbagevenden til arbejdet, hvor de bedst egnede løsninger er taget i brug.
- Sygefravær håndteres sagligt og i overensstemmelse med gældende lovgivning og aftaler på området, herunder øvrige personalepolitikker, overenskomster, tjenestemandsregler, Funktionærloven og Arbejdsmiljøloven.
- At arbejdspladsen tager ansvar for at sikre et godt arbejdsmiljø, der forebygger sygefravær.

Professionalisme

Sygefraværshåndtering er en del af vores professionelle praksis, hvor vi sikrer en systematisk og veltilrettelagt indsats. Det indebærer:

- At sygefravær ikke blot betragtes som en individuel udfordring, men som en organisatorisk udfordring, der kræver strategisk opmærksomhed og opfølgning på alle ledelsesniveauer.
- At regionens procedurer for sygefravær følges, herunder skriftlig dokumentation af samtaler.
- At potentialet i nærvær skal italesættes, som afgørende for både arbejdsmiljø, trivsel og oplevelsen af anerkendelse og retfærdighed.

Kontakt mellem arbejdsplads og medarbejder i forbindelse med sygdom

Sygemelding sker til nærmeste leder. Udenfor normal dagtid, weekender og leders ferie følges lokalt aftalt procedure for sygemelding og lederkontakt på førstkommende hverdag.

Dialog med nærmeste leder, sygefraværets dag 7:

Der afholdes en uformel, telefonisk sygefraværssamtale, med fokus på omsorg.

Leder afklarer om fraværet skyldes forhold på arbejdspladsen, om der er arbejdsmæssige opgaver, der skal lægges om under fraværet og evt. tidshorisont i forhold til tilbagevenden.

Samtalen kan etableres og afholdes tidligere og/eller ved fremmøde, hvis leder eller medarbejder skønner det relevant.

Dialog med nærmeste leder, sygefraværets dag 14:

Der afholdes en uformel, telefonisk sygefraværssamtale, med fokus på omsorg.

Leder afklarer om der er arbejdsmæssige opgaver, der skal lægges om under fraværet og en tidshorisont i forhold til fraværet.

Samtalen kan etableres og afholdes tidligere og/eller ved fremmøde, hvis leder eller medarbejder skønner det relevant.

Dialog med nærmeste leder, fra sygefraværet dag 21 og herefter mindst hver 3. uge:

Der skal afholdes en formel sygefraværssamtale, senest efter 3 ugers fravær.

Leder og medarbejder afklarer bl.a. om sygefraværet skyldes arbejdsmæssige forhold og om forholdene kan ændres til fordel for medarbejderen, uden at hensynet til arbejdet eller de øvrige medarbejdere tilsidesættes.

Nærmeste leder har ansvar for at aftale tid og intern/ekstern lokation for samtalen. Medarbejderen indkaldes skriftligt til samtalen. I indkaldelsen oplyses medarbejderen om mulighed for at en bisidder kan deltage i samtalen. Det skal tilstræbes at tillidsrepræsentanten har mulighed for at deltage. Ved samtalebegyndelse oplyser leder om mødedeltagernes roller, under samtalen.

Leder laver altid referat fra samtalen. Referatet skal godkendes af medarbejderen, som skal have en kopi af referatet, og det journaliseres til personalemappen.

Dialog med nærmeste leder, ved atypisk eller hyppigt sygefravær:

Hyppigt eller atypisk sygefravær defineres i Region Nordjylland som 3 sygefraværssperioder, i løbet af 6 måneder.

Der skal altid afholdes formel sygefraværssamtale mellem leder og medarbejder, med det formål:

- At sikre, at det hyppige eller atypiske fravær ikke skyldes mistrivsel eller belastende forhold i arbejdsmiljøet.
- At stoppe u hensigtsmæssigt adfærd, der belaster kolleger, drift og det gode arbejdsmiljø.

Leder laver altid referat fra samtalen. Referatet skal godkendes af medarbejderen, som skal have en kopi af referatet, og det journaliseres til personalemappen.

Der kan ikke aftales lokale variationer af ovenstående, udover lokalt aftalt lederkontakt ved sygemelding.

Generelt

Lederen skal vurdere, om relevante myndigheder skal deltage i en formel sygefraværssamtale.

Dokumentation/referater fra formelle sygefraværssamtaler journaliseres til medarbejderens personalemappe. Hvis den sygemeldte ansatte ikke ønsker at deltage i en sygefraværssamtale, skal dette respekteres. I en sådan situation vil ledelsen på baggrund af de tilgængelige oplysninger træffe beslutning om, hvorvidt sygefraværet er foreneligt med arbejdsstedets tarv.

Formål med formel sygefraværssamtale

- At skabe overblik over den syge medarbejders helhedssituation, herunder afdække, om der er forhold af arbejdsmæssig eller privat karakter, som arbejdspladsen evt. kan være med til at løse eller afhjælpe.
- Sygefraværssamtalen skal være kendetegnet ved ordentlighed, transparens og omsorg. Omsorg for den fraværende, for de tilbageværende kolleger og for organisationen, som helhed.
- Formålet med samtalen er desuden at vurdere, hvordan udsigterne er til, at den sygemeldte kan vende tilbage til arbejdsstedet, herunder at få belyst, analyseret og minimeret drypvist sygefravær. Det skal ligeledes vurderes og aftales, om der er mulighed for at genoptage arbejdet delvist, med skånehensyn eller varetage særlige arbejdsfunktioner i en periode frem til raskmelding.
- Både leder og medarbejder har ansvar for at sikre fremdrift i et sygefraværsløb. Det aftales hvilke forventninger og målsætning, der er, for det aftalte, samt hvornår der følges op med samtale igen. Referatet medbringes til næste samtale og der følges op på status.
- Er der ikke udsigt til at den sygemeldte kan genoptage arbejdet indenfor en overskuelig fremtid, kan det ved samtalen vurderes om der evt. kan ske arbejdsfastholdelse i henhold til [Det Sociale Kapitel](#).
- Viser det sig at ansatte ikke er i stand til at vende tilbage til sit arbejde indenfor en overskuelig fremtid, eller at det hyppige sygefravær er af en sådan karakter, at dette ikke harmonerer med arbejdsstedets tarv, iværksættes afskedigelse efter de overenskomstmæssige regler.

Der kan i øvrigt findes uddybende information og vejledning i håndtering af sygefravær på Personaletenet.

Er politikken udtømmende eller ikke udtømmende?

Sygefraværspolitikken er udtømmende. Regionens hospitaler og virksomheder kan ikke aftale egne retningslinjer. Lokalt kan der dog aftales forskellige variationer for, hvordan sygemelding på dag 1 skal foregå.