



# Sygefraværspolitik i Hjørring Kommune

## ”Nærvær ved fravær”

### Indledning

Hovedudvalget har vedtaget denne sygefraværspolitik for Hjørring Kommune. Politikken indeholder en beskrivelse af de holdninger, som ledelse og medarbejderrepræsentanter deler i forhold til håndtering af sygefravær på kommunens arbejdspladser og henviser til konkrete retningslinjer. Disse retningslinjer beskrives og revideres, så de er tilgængelige for alle ledere og medarbejdere i organisationen. Disse retningslinjer tilpasses løbende, så de er i overensstemmelse med gældende love, centrale aftaler og aftalt praksis i Hjørring Kommune.

Politikken fastlægger endvidere de lokale MED-udvalgs opgaver.

### Politikkens udgangspunkt

Alle ansatte kan blive ramt af sygdom. Sygdom er lovligt fravær. Sygemeldinger og fravær vanskeliggør arbejdspladsens mulighed for at varetage sine opgaver og berører derfor også de kolleger, der er på arbejde. En hurtigere tilbagevenden til arbejde vil i mange situationer være til gavn for den enkelte, for arbejdsmiljøet og den opgave, der skal løses.

Det handler om nærvær ved fravær. Derfor er det både en nødvendig og legitim opgave at støtte den sygemeldte medarbejder, så denne får hjælp til at komme tilbage til arbejde. Det er også naturligt, at lederen sammen med medarbejderen drøfter behovet for en evt. midlertidig tilpasning af opgaverne mv., når medarbejderen vender tilbage til arbejdet efter længere tids sygefravær.

Hjørring Kommune er ét ansættelsesområde, hvilket skal være udgangspunktet, når der skal ses bredt på mulighederne for at fastholde en medarbejder, hvis medarbejderen på grund af sygdom ikke kan fortsætte i sin oprindelige arbejdsfunktion.

Det er opfattelsen, at det ikke er acceptabelt, at forhold på arbejdspladsen, som er årsag til sygefravær, forbliver uændret. Enhver arbejdsplads er derfor forpligtet til at identificere, forebygge og reducere arbejdsbetinget sygefravær.

### Mål

Sygefraværspolitikken skal sikre, at ledelse og medarbejdere på en aktiv og værdig måde støtter den enkelte medarbejder i en sygdomsperiode eller i gang efter et længerevarende sygdomsforløb.

Det er herudover sygefraværspolitikken målsætning:

- at understøtte et åbent og tillidsfuldt samarbejde mellem ledere og medarbejdere om sygefravær og arbejdsfastholdelse
- at bidrage til øget tryk og trivsel hos medarbejderne
- at afdække arbejdsrelateret fravær samt at søge det forebygget
- at der gøres en aktiv indsats for at afdække mulighederne for at fastholde eller omplacere medarbejdere, der i forbindelse med længerevarende fravær afskediges



- at nedbringe sygefravær til et så lavt niveau som muligt både af hensyn til den enkelte, kollegerne og opgaveløsningen

### **Afskedigelse samt betingelser for genansættelse.**

Afskedigelse i forbindelse med sygefravær kan kun ske ud fra en individuel og konkret vurdering. Det kan f.eks. komme på tale, hvor en tilbagevendende til arbejdet vil medføre tilbagefald eller ved usikkerhed om, hvornår den sygemeldte kan vende tilbage til arbejdspladsen i fuldt og normalt omfang og med varighed, og hvor driftsmæssige hensyn fordrer det. Sygefravær i form af mange gentagne perioder af kort varighed kan i visse situationer begrunde en afskedigelse.

Hvis en medarbejder er afskediget efter langtidssygefravær tilbydes vedkommende genansættelse eller om muligt omplacering under visse forudsætninger. Disse forudsætninger er, at medarbejderen bliver arbejdsdygtig i fuldt og normalt omfang og med varighed inden udløbet af opsigelsesperioden. Efter konkret vurdering kan tilbud om genansættelse eller mulig omplacering gælde op til 6 måneder efter fratrædelsesdatoen. Der vil i visse situationer være mulighed for, at aftale forlængelse af opsigelsesperioden.

### **Indsatsområder og metoder**

Hovedudvalg og Direktion fastlægger nærmere retningslinjer for håndtering af sygefravær og atypisk fravær.

På tidspunktet for denne politiks tilblivelse drejer retningslinjerne sig om

- anvendelse af "Tidlig indsats" (herunder brug af fastholdelseskonsulent og sundhedsfaglig screening, lederens kontakt- og fraværssamtaler med sygemeldte mv.),
- indholdet i en håndbog om sygefravær (f.eks. definition sygefravær og atypisk fravær, regler for registrering, lederens rolle i forbindelse med sygefravær, brug af statistik mv.)

Hovedudvalget og Direktionens gældende retningslinjer vil – sammen med politikken – blive opdateret og være tilgængelig på [www.hjoerring.dk](http://www.hjoerring.dk).

Udviklingen i sygefraværet drøftes i Hovedudvalget en gang om året. Her vurderer udvalget, om der er elementer i sygefraværspolitikken eller de aftalte retningslinjer, der bør justeres.

Arbejdsplads MED skal

- mindst en gang årligt drøfte udviklingen i arbejdspladsens sygefravær ud fra tilgængeligt statistisk materiale
- aftale, hvad der skal gøres for at forebygge og/eller reducere sygefraværet ved at tage hånd om det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø og indarbejde løsningsforslag i forbindelse med arbejdspladsvurderingen, APV
- fastlægge, hvordan og til hvem, man skal sygemelde sig på arbejdspladsen
- aftale om og hvordan man – udover de møder, der er fastlagt i retningslinjerne – holder kontakt til en sygemeldt medarbejder under længerevarende fravær, så tilknytningen til arbejdspladsen fastholdes og muligheden for, at den sygemeldte kan genoptage arbejdet øges
- drøfte principperne for, hvordan opgaver varetages under medarbejderen sygefravær.

### **Information**

Lederen har ansvaret for - i samarbejde med MED-udvalget - at sikre, at der er fastlagt procedurer, så alle medarbejdere på arbejdspladsen bliver gjort bekendt, hvordan man skal sygemelde sig og har kendskab til sygefraværspolitikken og de retningslinjer, der medvirker til at støtte en hurtig tilbagevendende til arbejdet i de tilfælde, det kan lade sig gøre.