

Sygefraværspolitik

Dato

29-05-2017

Udfærdiget af

LJ

Generelt om sygefravær

Sygefravær kan ses som et mål for trivsel på en arbejdsplads. Et lavt sygefravær tyder på, at medarbejderne trives. Andre forhold påvirker dog også fraværet, ikke mindst den ledelsesmæssige tilgang til fravær.

Det er Busselskabets mål, at sygefraværet ligger under det normale inden for branchen. Dette kan lykkes ved, at medarbejderne trives og der ledelsesmæssigt er fokus på fravær.

Sygefravær er et fælles problem, og nedbringelse af fravær skal ske i fællesskab. Begge parter har en forpligtelse til at deltage aktivt og finde løsninger.

Fastholdelse af medarbejderen på arbejdspladsen er en væsentlig del af arbejdet med sygefravær. Af hensyn til såvel medarbejderen som Busselskabet skal den enkelte sag ikke trækkes unødigt i langdrag. Mulighederne for fastholdelse skal undersøges grundigt, idet der oftest er mulighed for en løsning i fællesskab. Lykkes det ikke, kan det desværre resultere i afskedigelser.

Busselskabet og sygefravær

Indgangsvinklen til arbejdet med sygefravær i Busselskabet er følgende:

- Fravær er en alvorlig sag for både medarbejderen og Busselskabet,
- Der findes ikke ét superværktøj, der kan nedbringe fraværet.
- Reducering af fraværet er en konstant proces.
- Kun en del af det totale fravær lader sig påvirke.
- Opfølgning på fravær er et ledelsesansvar, hvorfor medarbejdere med meget fravær må forvente henvendelse fra en leder.
- Både medarbejderen og Busselskabet har en forpligtelse til at deltage aktivt og finde løsninger.

Det daglige arbejde med sygefravær

Inden et fravær bliver til et alvorligt problem, skal man i dagligdagen forsøge at tackle sagen. Dette foregår bl.a. gennem uformelle samtaler og drøftelser med medarbejderens daglige leder. Derved kan arbejdspladsen bedst hjælpe den enkelte medarbejder med de problemer, vedkommende måtte stå over for.

I denne fase vil der evt. undersøges muligheden for at bruge en række værktøjer f.eks. fritagelse fra visse jobrutiner, delvis raskmelding, midlertidig placering i andre funktioner og fritagelse for belastende vagter, alt sammen afhængigt af den konkrete situation.

Det er den daglige leders pligt at sikre, at sygefraværsproblemer bliver tacklet så tidligt som muligt. En medarbejder, der får en henvendelse om dette, skal derfor betragte det som en hjælpende hånd, inden sagen bliver mere alvorlig. Det er ikke kun den daglige leder, der har ansvar for, at den nødvendige dialog sker, medarbejderen har selv det primære ansvar for, at lederen er tilstrækkelig oplyst.

For at sikre at der sker den nødvendige opfølgning, og ingen bliver tabt i et sygefraværsløb, er det vigtigt, at det altid aftales, hvornår den næste kontakt senest skal være.

Den formaliserede del af sygefraværsarbejdet

Hvis det daglige arbejde med sygefravær og tidligere tiltag ikke har den ønskede effekt, eller hvis den daglige leder vurderer, at det vil være hensigtsmæssigt, eksempelvis fordi medarbejderens sygdom er af en sådan art, at de sociale myndigheder eller andre eksterne skal inddrages, starter den formaliserede del af fraværsarbejdet. Dette sker primært gennem samtaler mellem medarbejderen og Busselskabet.

Samtaler vedr. fravær

Når der indkaldes til samtale vedr. fravær beror det altid på en konkret vurdering. Formålet med samtaler vedr. fravær er at afdække årsagerne til fraværet, klarlægge mulighederne for raskmelding eller nedbringelse af fremtidige fraværsdage, diskutere i hvilken grad der er forhold på arbejdspladsen, der påvirker fraværsløbet, samt om omplacering, udviklings-/uddannelsestiltag eller lignende kan forbedre situationen.

En fraværssamtale kan medføre en opstramning på flere måder. For eksempel kan det besluttes, at der ønskes lægeerklæring fra den første sygedag, eller at medarbejderen kun kan fraværsmelde sig til bestemte kontaktpersoner.

- **Længere sammenhængende fravær:** Ved længere sammenhængende fravær er Busselskabet forpligtet til at gennemføre en samtale med medarbejderen senest 4 uger efter første sygedag jf. sygedagpengelovens §

7a. Desuden kan der gennemføres lovgivningsmæssige tiltag i form af "mulighedserklæring" og "fastholdelsesplan", såfremt en medarbejder er fraværende i en længere periode

- **Pletvis fravær:** Ved pletvis fravær, hvor omfanget af fravær skønnes at ligge over det acceptable, kan medarbejderen forvente at blive indkaldt til en samtale. Hvorvidt der skal gennemføres samtaler i situationer med pletvis fravær, afgøres af den enkelte leder på baggrund af det konkrete fravær og den viden, der i øvrigt er om dette.
- **Højt årligt fravær eller særligt fraværsmonster:** Der kan også gennemføres samtale, såfremt en medarbejders årlige fravær gentagende gange ligger højt eller har et særligt mønster f.eks. hvis fraværet ligger på særlige ugedage.

Ligesom i det daglige arbejde med sygefravær kan der laves en række aftaler ved de formaliserede samtaler, f.eks. fritagelse for visse jobrutiner, delvis raskmelding, midlertidig omplacering til andre opgaver eller fritagelse for belastende vagter, afhængigt af den konkrete situation.

Hvordan bliver man indkaldt og hvem deltager?

Til de formaliserede samtaler får medarbejderen skriftlig besked om mødetid og -sted eksempelvis pr. mail eller brev.

Møderne afholdes som udgangspunkt i samarbejde mellem medarbejder, nærmeste leder og en medarbejder fra Administrationen. Derudover er medarbejderen altid velkommen til at tage en bisidder med til mødet evt. i form af en tillidsrepræsentant.

Der udarbejdes et notat fra samtalen, som medarbejderen får en kopi af. Notatet arkiveres efterfølgende i medarbejderens personalemappe.

Der henvises videre til oversigten over samtaletyper i Busselskabet, som kan findes i Personalehåndbogen.

Hvad kan der ske efter en formel samtale?

Hvis medarbejderens fravær bringes ned på et acceptabelt niveau, vil der ikke ske mere efter en formel samtale. Såfremt det viser sig, at medarbejderen permanent ikke kan klare et normalt job, kan det evt. undersøges, hvorvidt et fleksjob el.lign. kan komme på tale. Et fleksjob skal bevilges af medarbejderens kommune, men Busselskabet vil som udgangspunkt være behjælpelig i den udstrækning, det er muligt.

I nogle tilfælde kan fraværet eller fraværsmonstret ikke ændres på trods af eventuelle tiltag, og afskedigelse kan komme på tale.

Afskedigelse

Når der ikke ses anden udvej efter diverse drøftelser, træffer Busselskabet en beslutning om at afskedige en medarbejder. Er det helbredet, der svigter permanent, indledes en helbredsbetings afsked (tjenestemænd). Proceduren kan indbefatte lægeerklæringer, helbredsbedømmelser (herunder Helbredsudvalget såfremt dette har et formål) m.v. For overenskomstansatte følges samme procedure, dog er Helbredsudvalget ikke involveret.

Er der tale om fravær i kortvarige hyppige perioder, vil medarbejderen blive orienteret om, at det er Busselskabets opfattelse, at fraværet ikke kan forenes med et fortsat ansættelsesforhold. Der vil i disse sager normalt være tale om flere samtaler, inden denne konklusion drages, da det er Busselskabets holdning, at medarbejderen skal have mulighed for at ændre på sit fraværs mønster. Hvis fraværet ikke mindskes, afskediges medarbejderen dog efter gældende regler. Det er derfor vigtigt, at man som medarbejder bidrager positivt til et lavt fravær i de fleste år.