

SUF's 23 anbefalinger om fravær

SUF's anbefalinger om fravær kan bruges på forskellig vis alt efter situationen i din enhed. Måske er sygefraværet lavt, og du har ikke umiddelbart brug for inspiration. Måske er fraværet stigende, og de 23 anbefalinger kan bruges som en tjekliste. Måske er sygefraværet højt, og det er helt afgørende, at du sætter fornyet fokus på området. Det kan også være, at du er ny leder, der gerne vil godt fra start.

Anbefalingerne bygger på erfaringer fra arbejdet i SUF - herunder AMK med fravær og nærvær. En erfaring er, at der ikke kun er én metode, der virker i forhold til at øge trivslen og sænke sygefraværet, men at der er brug for flere forskellige typer tiltag. Tiltagene kan have en effekt for en periode på en enhed, hvorefter et skift i tilgang kan være nødvendigt. *Det afgørende er et vedvarende fokus i ledelsen på fravær og nærvær samt en systematisk tilgang til området.*

Tydelig ledelse		Tjek
1	Det er vigtigt, at ledelsen drøfter fælles holdning og systematik til sygefravær. Har I husket at afklare opgave- og rollefordelingen?	
2	Har I inddraget MED i arbejdet med fravær og nærvær og udarbejdet lokale retningslinjer?	
3	Har I drøftet vanskelige fraværssager og uhensigtsmæssig fraværskultur med nærmeste leder?	
4	Er der sørget for et godt beredskab ved lederskift eller -fravær, så fraværsindsatsen ikke går i stå i en længere periode?	
5	Er nye ledere blevet introduceret til fx Min Lederside, fraværssporterne i Rubin, SUF's fraværspolitik, Guiden om lederens ansvar i forhold til langtidssygefravær m.v.?	
6	Husk at være særlig opmærksom på fravær i forbindelse med forandringer. Har I sørget for at skabe bindeled til arbejdspladsens historie, og det medarbejderne har gjort tidligere? Og trækkes der på de gode erfaringer i SUF, som er samlet på KKintra under overskriften "Oprettelse og nedlæggelse af enheder"?	
7	Husker I at trække på SUF's tilbud om råd og sparring i vanskelige enkeltsager og ved højt eller stigende sygefravær?	
Systematik i fraværsindsatsen		Tjek
8	Har I gjort det klart, hvordan man melder sig syg, og hvordan der følges op? Det har størst effekt, hvis sygemeldingen sker direkte til lederen, eller lederen ringer tilbage senere samme dag. Reglerne skal være klare og ens for alle, så medarbejderne føler sig retfærdigt behandlet.	
9	Det er vigtigt at følge udviklingen løbende i sygefraværet og handle tidligt i et sygefraværforløb. Husker I at holde sygefraværssamtaler, udarbejde handleplaner og følge op – også efter tilbagevenden til arbejdspladsen?	

10	Bruger I forskellige løsninger i afgrænsede perioder i form af hjælpemidler, ændring i arbejdsopgaver, nedsat tid, delvis sygemelding, § 56 m.v.? Er I opmærksom på de nye muligheder i jobcentrenes Fast Track ordning?	
11	Husker I at dokumentere forløbet? Det er vigtigt at formelle og uformelle møder og samtaler med medarbejderen om sygefravær dokumenteres i form af referater eller notater, så det er tydeligt, hvad der er aftalt, og hvad der er gjort.	
12	Sørger I for, at hvert sygefraværsforløb vurderes individuelt, og at der skal være tale om et skøn? Husk at der ikke må opstilles regler, der udelukker et skøn. Se "Guide til lederne om håndtering af langtidssygefravær" på KKintra under Lederguiden.	
13	Gør I ved rekruttering en eventuel kommende medarbejder opmærksom på arbejdspladsens tilgang til fravær og nærvær?	
Fraværstatistik – Min Lederside og Rubinrapporter		Tjek
14	Følger I løbende udviklingen i sygefraværet i de nye rapporter i Rubin, som fx trafiklys, individrapport og enhedsrapport?	
15	Sørger I for løbende at registre sygefravær i Rubin og jævnlig at opdatere KK-org?	
16	Husker I at få autorisation til fraværdata i Rubin ved henvendelse til Koncernservice?	
Styrket nærvær – trivsel, arbejdsmiljø og social kapital		Tjek
17	Sætter I fokus på arbejdsglæde, motivation og fællesskab?	
18	Husker I at arbejde for fastholdelse, så længe der er perspektiv for tilbagevenden til arbejdet inden for rimelig tid? Et sygefraværsforløb må ikke bare fortsætte på ubestemt tid eller være en langvarig belastning i forhold til løsning af kerneopgaven og den samlede arbejdsplads.	
19	Sørger I for at drøfte løsning af kerneopgaven med medarbejderne ud fra fx begreberne i social kapital om tillid, retfærdighed og samarbejde (se pjece på www.amk.kk.dk)?	
20	Bliver tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne samt MED involveret i at skabe et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø?	
21	Bliver der sat tidligt ind ved mobning og samarbejdsproblemer?	
22	Viser I opmærksomhed til medarbejdere med lavt sygefravær? Det er dem, der er de gennemgående personer i det daglige arbejde.	
23	Husker I at bruge resultaterne af trivselsundersøgelsen, som input til at løfte arbejdspladsens arbejdsmiljø og trivsel?	