

Afsked som sidste udvej

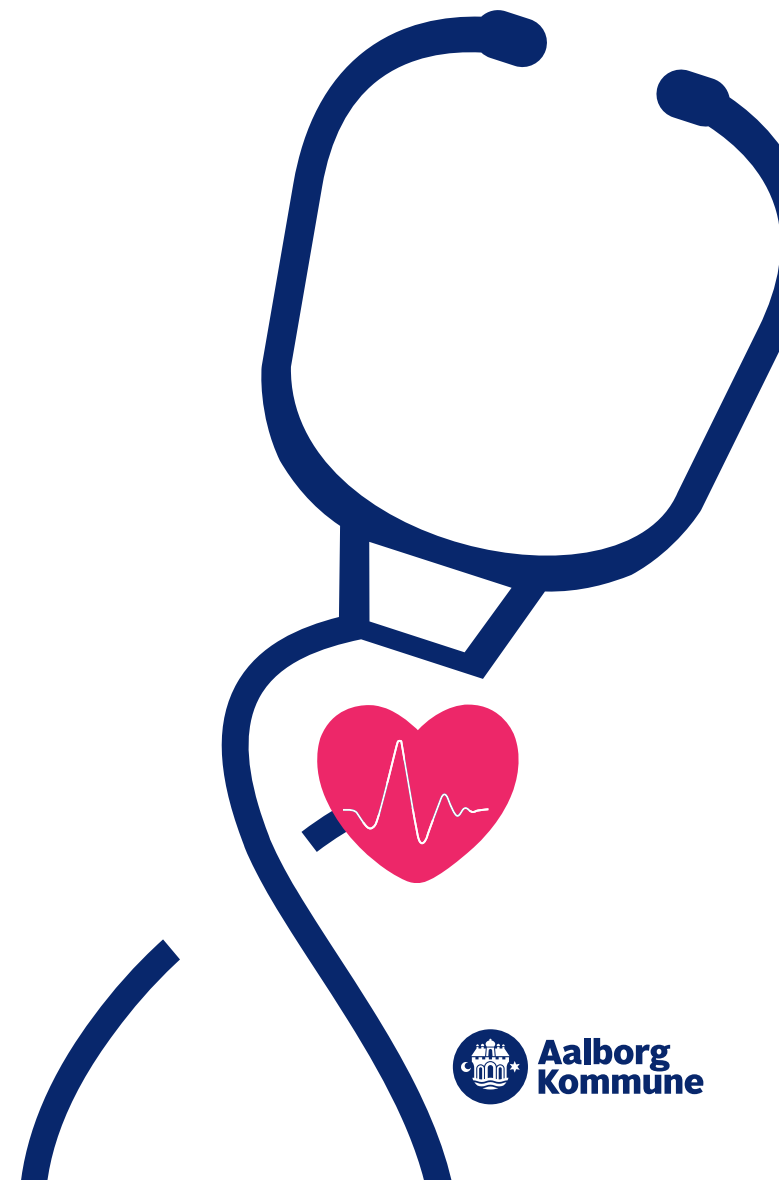
Hvis en medarbejder har været sygemeldt gennem længere tid, og de personalepolitiske muligheder er vurderet og eventuelt afprøvet, kan afsked være den sidste udvej. En afskedigelse sker altid efter en konkret vurdering, hvor både den menneskelige faktor og driftsmæssige hensyn vejer tungt. Uansøgt afsked er altid den sidste udvej og må aldrig være vilkårlig.

Omsætning af sygefraværspolitikken

Familie- og Beskæftigelsesforvaltningens sygefraværspolitik kan ikke stå alene. Den er rammen om de retningslinjer og værktøjer, der tilsammen skal sikre, at vores intentioner og mål efterleves. I retningslinjerne på KLIK finder du en uddybende beskrivelse af indsatser og konkrete værktøjer. Derudover kan idékataloget fra forvaltningens MED-udvalg tjene som generel inspiration og gode eksempler på omsætningen i praksis.



Sygdom og fravær... et fælles ansvar



og mere overordnet at bidrage til en åben og ærlig snak om sygefravær og finde løsninger for alles fælles bedste. Ligeledes kan der, gennem lederudviklingsamtalen (LU), ske opfølgning på arbejdspladsens sygefravær.

Tidlig indsats

En hurtig afklaring og tidlig visitering til det rette tilbud tager menneskelige hensyn og sparer økonomiske ressourcer. En tidlig indsats kan være i form af forskellige forebyggende og behandlende sundhedsforanstaltninger, der på en hurtig og sikker måde kan fastholde og sikre en hurtig tilbagevenden. Som leder har man en særlig forpligtelse til at gøre brug af værktøjerne 'forebyggende trivselsamtaler', 'delvis sygdomsbehandling' og 'Fast Track' der, hvor det er muligt. Derudover skal lederen generelt vurdere, om den sygemeldte kan løse andre opgaver på arbejdspladsen, hvis der sker en særlig arbejdstilrettelæggelse.

Systematisk opfølgning

Den nærmeste leder er ansvarlig for at tage en tidlig og omsorgsfuld kontakt til den sygemeldte. Lederen skal tage kontakt efter en klar systematik ved 1, 5 og 15 dages sygefravær. Opfølgningen skal ske i omsorg og ikke kontrol, og på den måde være med til at opretholde den gode relation og sikre en hurtig tilbagevenden til arbejdet. Systematikken er samtidig med til at sikre en ensartet behandling af medarbejderne.

Trivsel og psykisk arbejdsmiljø

Trivsel og psykisk arbejdsmiljø påvirker på sygefraværet. Der er en tæt sammenhæng mellem "at gøre det godt" og "at have det godt". Jo højere trivsel og social kapital desto lavere sygefravær. Som et led i den helhedsorienterede tilgang til sygefravær skal der, ud over lederfokus og sygefraværssamtaler, også sættes fokus på trivslen. For at understøtte arbejdet med kulturen og trivslen på den enkelte arbejdsplads, skal ledere og medarbejdere arbejde videre med social kapital og tiltag, der kan sikre et godt psykisk arbejdsmiljø.

Sygefraværspolitikken består af seks elementer, man skal forholde sig til i arbejdet med sygefraværindsatsen:

Tydlig ledelse

En af ledelsens vigtigste opgaver er løbende at udvikle en sund kultur om sygefravær, som hele organisationen forstår og deler. Sygefraværspolitikken således kræver til den enkelte leder om at prioritere og skræddersy forløb, der på en gang tager hensyn til den sygemeldte og arbejdspladsen. Ledere og medarbejdere har et fælles ansvar i at forebygge sygdom, men lederen har et særligt ansvar for løbende at arbejde med kulturen på arbejdspladsen. Her igennem skabes rum for, at ledere og medarbejdere tilsammen løfter sygefraværindsatsen og får aftalt, hvad der er god adfærd i forhold til sygdom og hvad, man kan forvente af hinanden.

MED og fælles ansvar

MED-udvalgene er et vigtigt omdrejningspunkt for at sikre fælles ejerskab om indsatsen og omsætningen af politikken. Gennem en åben dialog mellem medarbejdere og ledere lokalt skabes der fælles løsninger, der kan nedbringe sygefraværet. Også tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter har et medansvar for at bakke op omkring en positiv tilgang til arbejdet med sygefravær og fastholdelse.

Sygefraværstatistik

Sygefraværstatistik skal dagsordenssættes i MED og være med til at synliggøre fraværets omfang og karakter. På den måde kan statistikken være et redskab til at følge op på effekten af de indsatser, der laves i forvaltningen og på den enkelte arbejdsplads, og samtidig give en forståelse for de menneskelige og økonomiske omkostninger, der er ved et højt sygefravær. Brugen af sygefraværstatistik skal derudover sikre gennemsigtlighed om indsatsen på området. I praksis som en information til medarbejdere, når en kollega er sygemeldt.

Familie- og Beskæftigelsesforvaltningens sygefraværspolitik har til formål at styrke indsatsen for, under og efter sygdom og hermed skabe rammerne for, at forvaltningens arbejdsstedet har mindst muligt fravær pga. sygdom i såvel den enkelte som arbejdsstedets interesse.

Sygefraværspolitikken har et stærkt fokus på sammenhængen mellem sygefravær og kvalitet i løsningen af kerneopgaven og skal fremme et helhedsorienteret syn på sygefravær, som både har blik for det forebyggende og på en systematik i indsatsen samt brugen af konkrete værktøjer.

Politikken hviler på forvaltningens værdigrundlag og sætter en klar retning for, at:

- ledere og medarbejdere i fællesskab forebygger sygdom ved at arbejde for trivsel og et sundt psykisk og fysisk arbejdsmiljø
- der laves en tidlig indsats
- der arbejdes konstruktivt på at få den syge medarbejder tilbage på arbejdspladsen og fastholde den i jobbet
- der udvises åbenhed og gensidig tillid i drøftelsen af sygefraværet
- arbejdspladsen er rummelig og fleksibel
- indsatsen sker i omsorg og ikke kontrol

Trivsel og

psykisk arbejdsmiljø

Systematisk opfølgning

Tidlig indsats

Sygefraværstatistik

MED og fælles ansvar

Tydlig ledelse