Roller og ansvar i forbindelse med sygefravær i Region Midtjylland.

Målsætning
Region Midtjylland er en attraktiv og socialt ansvarlig arbejdsplads, hvor de ansattes sikkerhed, sundhed, trivsel og arbejdsglæde prioriteres højt.

I MED- og Arbejdsmiljøaftalen fastslås det *"at der skal ske en systematisk og forebyggende indsats for sundhedsfremme og et godt arbejdsmiljø."* Region Midtjyllands Sociale Kapitel fastslår videre at *"det personalepolitisk handler om gennem en forebyggende indsats at fremme et sundt og velfungerende socialt, fysisk og psykisk arbejdsmiljø for alle ansatte for herigennem at mindske sygefravær, samt at fastholde medarbejdere, som på grund af sygdom eller ændret arbejdsevne risikerer at miste deres arbejde".*

Handling
Med afsæt i ovenstående forebygger og følger vi op på sygefravær gennem en tidlig, systematisk og helhedsorienteret indsats på den enkelte arbejdsplads:

- Alle arbejdspladser er omfattet af en nedskreven politik, som konkret og handlingsorienteret beskriver; hvem gør hvad i forbindelse med forebyggelse af og opfølgning på sygefravær (politikken kan eventuelt være formuleret, så den fokuserer på tilstedeværelse/nærvær). Politikken er kendt af alle på arbejdspladsen og indeholder en beskrivelse af, hvornår der senest tages kontakt til sygemeldte medarbejdere samt, hvornår der afholdes samtaler[1] ved hyppigt fravær og ved længerevarende fravær[2]. Det anbefales, at politikken også fokuserer på opfølgning i forhold til medarbejdere, der vender tilbage efter længerevarende sygefravær.

- Alle ansatte har ansvar for, så tidligt som muligt, at gøre opmærksom på forhold, der kan forårsage sygefravær samt bidrage til forbedring af sådanne forhold.

- MEDudvalg på alle niveauer drøfter mindst én gang årligt status vedrørende sygefraværsstatistik og ulykkestatistik samt indsatser vedrørende sundhedsfremme og Det Sociale Kapitel.

- Arbejdspladsvurderinger (APV) samt trivselsundersøgelser og ledelsesevalueringer (TULE) anvendes som redskaber til at sætte fokus på at forebygge sygdomsfremkaldende faktorer på arbejdspladsen. Der gennemføres en individuel APV, når en medarbejder meddeler, at hun er gravid[3]

- Arbejdsulykker og formodede arbejdsbetingende lidelser analyseres og forebygges systematisk.

Understøttende værktøjer og viden
- Sygefraværsstatistik kan løbende ses via "BI-portalen" Start: Start - BI Portal
- Den lokale ledelse har mulighed for at blive informeret automatisk om gentaget hyppigt sygefravær eller længerevarende sygefravær hos egne medarbejdere via IT-systemet "SDsygefraværspolitikker".
- Arbejdsskader anmeldes, registreres og analyseres løbende via Region Midtjyllands arbejdsmiljøsystem Arbejdsmiljøsystemet - SafetyNet - Koncern-intranet
- Se beskrivelse af værktøjer og mulighed for konsulentbistand fra Koncern HR og de lokale HR-funktioner på Forebyggelse og håndtering af sygefravær - Medarbejder.rm.dk

---

[1] Notatpligt: Lederen laver en skriftligt indkaldelse og et notat fra sygefraværssamtalen. Notatet udleveres til medarbejderen, som kan komme med kommentarer. Notatet journaliseres på personalesagen.

[2] I henhold til OK 08 og til Lov om sygedagpenge §7a, skal arbejdspladsen indkalde den sygemeldte til samtalen senest 4 uger efter den første sygedag.

[3] Jf. Arbejdsmiljøloven skal der foretages en risikovurdering af den enkeltes arbejdsforhold. Dette både af hensyn til den enkelte/barnet og for at medvirke til at fastholde medarbejderen på arbejdspladsen under graviditeten. Nærmere info på: Arbejdsmiljø for gravide og ammende | Arbejdstilsynet