



Fælles ejerskab

Sådan kan I styrke fælles ejerskab på arbejdspladsen.

Lederen har et særligt ansvar og specifikke opgaver i sygefraværsindsatsen. Men det er lige så vigtigt, at sygefraværsindsatsen bliver et fælles anliggende på arbejdspladsen og en fælles opgave, der skal løftes. For at skabe fælles ejerskab om sygefraværsindsatsen er et aktivt og involveret MED-system et centralt omdrejningspunkt, og her har arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanterne en afgørende rolle at spille.

1) Styrk arbejdet med fravær og trivsel i MED

I MED-samarbejdet har I mulighed for at drøfte jeres forskellige perspektiver og viden om organisationen. Det giver et godt udgangspunkt for at lægge en fælles, overordnet plan for, hvordan I vil arbejde med at forebygge og nedbringe sygefravær samt styrke trivsel. Det anbefales, at I regelmæssigt sætter sygefraværet på dagsordenen i MED.

Det er afgørende at få etableret et konstruktivt samarbejde omkring sygefravær-arbejdet, hvor arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanterne inddrages. Det betyder, at de kan tage et aktivt medansvar i sygefraværsarbejdet.

2) Aktivér Trio/arbejdsmiljøgruppen i det løbende fraværarbejde

I Trio'en eller arbejdsmiljøgruppen kan I arbejde med den løbende, praktiske håndtering af sygefravær på lige netop jeres arbejdsplads. Ligesom i MED anbefales det, at I drøfter sygefraværet som et fast punkt i Trioen eller arbejdsmiljøgruppen:

- Hvad er den aktuelle situation i forhold til sygefravær?
- Hvad kalder den på af indsatser?
- Og hvad betyder den eventuelt for arbejdsmiljøet og løsningen af kerneopgaven?



3) Gør sygefravær til en fælles sag på hele arbejdspladsen

Hvis indsatsen for at nedbringe og forebygge sygefraværet skal bære frugt, er der brug for, at alle forstår opgaven og bidrager. Derfor er det en fordel, at jeres samarbejde i MED og Trio/arbejdsmiljøgruppen går hånd i hånd med dialoger i den samlede personalegruppe.

Hvad der er behov for at drøfte, vil afhænge af situationen på jeres arbejdsplads. Vigtige temaer kan fx være:

- Hvad er arbejdspladsens ansvar for at forebygge og nedbringe sygefravær, og hvad er medarbejderens eget ansvar?
- Hvilken rummelighed har I på arbejdspladsen, og er der grænser for den?

Rummelighed

Rummelighed handler om de formelle aftaler om særlige vilkår med henblik på arbejdsfastholdelse. Fx fleksjob, personlig assistance, §56 og nedsat arbejdstid ved tilbagevendelse efter fravær.

Men rummelighed er også de uformelle aftaler, der opstår i hverdagen. Fx særlige hensyn man tager til kollegaer.