

ARBEJDSPLADSVURDERING

- SÅDAN KAN SYGEFRAVÆR INDDRAGES



I DENNE FOLDER FÅR I AT VIDE, HVAD DER SKAL GØRES,
OG I FÅR INSPIRATION TIL, HVAD DER KAN GØRES

SYGEFRAVÆR

– ET EKSTRA ELEMENT I ARBEJDSPLADSVURDERINGEN (APV)

Formålet med APV er at forebygge arbejdsskader, og APV'en har derved hele tiden haft som mål at reducere arbejdsmiljøbelastninger, der kan medføre sygefravær.

Med arbejdsmiljøreformen, der trådte i kraft 1. januar 2005, er det et krav, at APV'en fremover indeholder en særskilt vurdering af, om der er forhold i arbejdsmiljøet, der kan påvirke sygefraværet.

APV'er udført før 31. december 2004 skal først indeholde denne vurdering, når APV'en revideres eller dog senest ved udgangen af 2007.



LOVHJEMMEL:

**BEKENDTGØRELSE OM ARBEJDETS UDFØRELSE NR. 559 AF 17. JUNI 2004
ARBEJDSPLADSVUDERING AT-VEJLEDNING DEN 1. JANUAR 2005**

HVAD INDBEFATTER DET AT INDDRAGE SYGEFRAVÆR I APV

– OG HVORDAN KOMMER I I GANG?

Der er krav om, at I vurderer det fravær, der kan skyldes arbejdsmiljøet, men der er ingen bestemte krav til, hvordan I vil gøre det. I skal kunne dokumentere, at I har forholdt jer til det, og hvis der er forhold, der påvirker fraværet, skal der laves handlingsplaner ligesom på andre forhold i APV'en.

Start med at tage en drøftelse i sikkerhedsudvalget og samarbejdsudvalget om, hvordan I vil gøre det, og hvor jeres ambitionsniveau skal være. Læg rammerne for hvordan og aftal hvem, der gør hvad.



Som udgangspunkt anbefales det at anlægge en vurdering af sygefraværet på afdelings- eller virksomhedsniveau. Såfremt der er mistanke om sammenhæng over til arbejdsmiljøbelastninger, kan vurderingen detaljeres til den enkelte arbejdsplads.

Når denne fremgangsmåde anbefales, skyldes det, at fraværet også kan have sin baggrund i mere overordnede forhold som snarere hører under samarbejde og ledelse end under APV arbejdet. Her kan være tale om mandag/fredags sygefravær/pjæk, ufleksible regler for frihed, eller at der på arbejdspladsen er en fraværsfremmende kultur.

Fravær som forkølelser, influenza og andre sygdomme vil være uundgåelige, og det er heller ikke den slags, APV'en skal vurdere, medmindre det skønnes, at arbejdet indirekte har en indflydelse derpå.

KONKRETE EKSEMPLER PÅ HVORDAN NOGLE HAR INDARBEJDET SYGEFRAVÆR I APV'EN

– SÅ LOVENS MINIMUMSKRAV OVERHOLDES

I skal som minimum kunne dokumentere, at I har vurderet om forhold på arbejdspladsen har indflydelse på fraværet. Her er vist tre forskellige metoder på, hvordan det kunne gøres, men igen er der ingen formkrav – så find jeres egen model.

1. REFERAT FRA SIU OG SU-MØDE

- A. SIU/SU har dato xx gennemgået nedenstående fraværsskema og ikke fundet noget fravær, som skønnes at være arbejdsrelateret.
- B. SIU/SU har ved gennemgang af fraværsskema fundet et fravær, som måske er arbejdsrelateret. SI gruppen for berørte afdelinger undersøger inden næste møde eventuelle årsager og løsningsforslag.

EKSEMPEL PÅ ET SKEMA TIL HJÆLP TIL VURDERING

SKEMA TIL VURDERING AF SYGEFRAVÆR – FOR SU OG SIU				
FRAVÆRSPERIODER	AFDELING	IKKE ARBEJDSRELAT.	ARBEJDSRELATERET	BEMÆRKNINGER

2. EKSEMPEL PÅ SUPPLERENDE SPØRGSMÅL TIL AFDELINGS APV'EN

- A. Er der forhold i arbejdsmiljøet, der kan medvirke til sygefravær?
- B. Kan ændringer i arbejdsmiljøet bevirke, at sygefraværet mindskes?

3. EKSEMPEL PÅ CHECKLISTE TIL VURDERINGER

CHECKLISTE

Afdeling:	Jobfunktion:	Antal fraværsdage:
-----------	--------------	--------------------

Vurdering af sammenhænge mellem fravær og arbejdsmiljø		
Har nogen af de følgende arbejdsmiljøfaktorer været årsag til fraværet?		Vurdering
Fysiske forhold	Ulykker	
	Hudbelastninger	
	Tungt og hårdt fysisk arbejde	
	Kulde og træk	
	Forstærket risiko i forbindelse med graviditet og amning	
	Ubekvemme arbejdsstillinger og - bevægelser	
	Ensidigt, belastende arbejde / ensidigt, gentaget arbejde	
Psykiske forhold	Ringe indflydelse på eget arbejde	
	Jobusikkerhed	
	Manglende udviklingsmuligheder	
	Ringe kollegial og ledelsesmæssig støtte og feedback	
	Stor arbejdsmængde og tidspres	
Sociale forhold	Omgangstonen	
	Konflikter og mobning	
Andet		

INSPIRATION TIL AKTIVITETER

– DER RÆKKER UD OVER LOVENS KRAV

Nedenstående oplystes kort nogle aktiviteter til inspiration til nogle af de mange forhold, der kan påvirke fraværet i positiv retning. Listen er naturligvis ikke udtømmende og for hver aktivitet, vil der sandsynligvis være behov for yderligere inspiration.

SYGEFRAVÆRSPOLITIK

Kvaliteten i en sygefraværspolitik og et fælles ejerskab omkring den er af uvurderlig betydning. Nogle politikker ligner mere opsigelsesprocedurer og glemmer fokus på forebyggelsen, omsorgen og fastholdelsen, hvorved effekten på lang sigt mistes.

En fraværspolitik bør indeholde:

1. Mål – hvad er jeres holdning og hvor vil I hen?
2. Indsatsområder – hvad vil I gøre, på individ-, gruppe- og virksomhedsniveau?
3. Metoder og retningslinier – hvordan og hvornår vil I gøre det?
4. Hvornår og hvordan skal indsatsen evalueres?

SYGEFRAVÆRSSTATISTIK

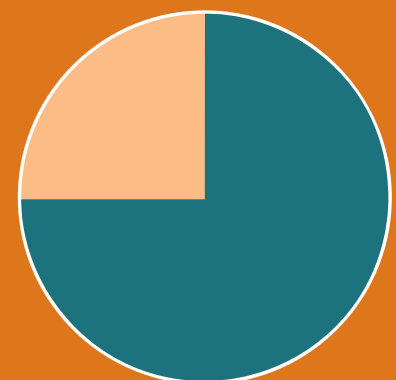
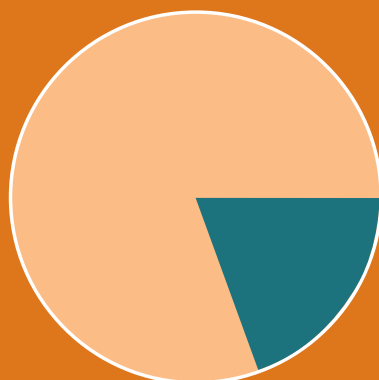
En registrering af fraværet er et uundværligt arbejdsredskab. Mange har det allerede og er således godt på vej. Analyser statistikken og del fraværet op på:

- afdelinger og arbejdsfunktioner.
- medarbejdere, alder og anciennitet.
- perioderne for fravær og placering af fraværet.

Ovenstående kvantitative data forklarer ikke årsagerne. En registrering af dem kræver indgående kendskab til den enkeltes fravær, som kan søges gennem fraværssamtaler eller gennem afdelingens viden om fraværet.

**EN STOR DEL AF
MEDARBEJDERNE
ER ALDRIG SYGE**

PÅ ET STORT SLAGTERI HAR
EN ANALYSE VIST, AT 20%
AF MEDARBEJDERNE STÅR FOR
75% AF FRAVÆRET



ANDEL AF DEN SAMLEDE MEDARBEJDERGRUPPE

ANDEL AF DET SAMLEDE FRAVÆR

FRAVÆRSSAMTALER – OMSORGSSAMTALER

Det kan være vanskeligt og ømtåleligt at tale om fravær, da det kan grænse mellem det private og det arbejdsmæssige liv. En første forudsætning er, at de der udfører samtalerne har den fornødne uddannelse og redskaber til det, at der er klare og kendte retningslinier for hvornår og hvordan samtalerne udføres, samt åbenhed om hvilke muligheder det indebærer.

Projekt GODT LIV indeholder en del redskaber til hjælp til samtaler.

TILPASSE ARBEJDSFUNKTIONER FOR PERSONER MED EN TIDSBEGRÆNSET, NEDSAT ARBEJDSSEVNE/GRAVIDITET

Ændre oprindelige arbejdsfunktioner midlertidigt, eksempelvis nedsat tid eller tempo, jobbrokering, mulighed for at sidde ned mm.

MULIGHEDER FOR AT UDFØRE BESTEMTE ARBEJDSOPGAVER PÅ TRODS AF ET HELBREDSPROBLEM

Aftale hvilke job på virksomheden der kan anvendes ved midlertidige helbredsproblemer.

SUNDHEDSFREMMEAKTIVITETER

Forebygge sygdom ved at styrke sundheden, eks. sund mad i kantine, rygeforbud, motionsmuligheder etc.

GRAVIDITETSPOLITIK

Det er ikke en sygdom at være gravid. En politik fastlægger og synliggør de nødvendige hensyn, der skal tages undervejs.

INSTRUKTION AF NYE MEDARBEJDERE

En systematisk instruktion af nye medarbejdere evt. med længere indlæringsperiode, så muskler og sener trænes op til det pågældende arbejde.

ØGE NÆRVÆRFÅKTORER

Ovenstående er alle meget håndgribelige forhold, der gør det mere tiltrækkende at være på arbejdspladsen. Af mere bløde områder kan nævnes følgende:

- omgangstonen – skabe klima, der fordrer åbenhed om fravær og personlige problemer.
- skabe en kultur, hvor den enkelte oplever, at det gør en forskel at komme på arbejde.
- styrke det sociale fællesskab og støtte mellem kollegaer og ledere.

DER ER KUN VINDERE

– NÅR SYGEFRAVÆRET REDUCERES

Derfor opfordrer Slagteribranchens Arbejdsmiljøudvalg sikkerhedsudvalgene og samarbejdsudvalgene til at gå aktivt ind i arbejdet for at nedbringe fraværet.

Sygefraværet påvirkes af mange faktorer og kræver flere tilgange og mere end én handling for at reducere det. Der kan være behov for at arbejde med konkrete arbejdsmiljøforhold, med organisation og ledelse, med holdninger og kulturer på arbejdspladsen. Der er mange måder at arbejde med reduktion af fraværet, og det vigtige er, at I finder dem, der passer lige netop jeres virksomhed.

SUCCESKRITERIET ER

at arbejdet foregår gennem dialog, i åbenhed og gensidig tillid og med en positiv tilgang.



DENNE FOLDER ER UDARBEJDET AF SLAGTERIBRANCHENS ARBEJDSMILJØUDVALG,
DER ER ET UNDERUDVALG UNDER BRANCHEARBEJDSMILJØRÅDET JORD TIL BORD.

ARBEJDSSTILSYNET HAR HAFT VEJLEDNINGEN TIL GENNEMSYN OG FINDER,
AT DEN ER I OVERENSSTEMMELSE MED ARBEJDSMILJØLOVEN. ARBEJDSSTILSYNET HAR ALENE
VURDERET VEJLEDNINGEN, SOM DEN FORELIGGER, OG HAR IKKE TAGET STILLING TIL,
OM DEN DÆKKER SAMTLIGE RELEVANTE EMNER INDEN FOR DET PÅGÆLDENDE OMRÅDE.

OKTOBER 2005

