

# Fraværs- og fastholdelsespolitik

## STÆRKERE HÅNDBETING AF MEDARBEJDERES FRAVÆR

Det kan være en god ide at udarbejde en synlig fraværs- og fastholdelsespolitik i virksomheden, så både medarbejdere og ledere kender proceduren for, hvad der sker under sygdom.

Fraværs- og fastholdelsespolitikken bør tilpasses virksomhedens lokale forhold, men vil typisk indeholde mål for indsatsen for at nedbringe fraværet og beskrivelse af de anvendte metoder og tilbud, eksempelvis: Forebyggelsestiltag, sygefraværssamtaler, trivselssamtaler, samt lokale aftaler om job på særlige vilkår på baggrund af de sociale kapitler i overenskomsterne.

Fraværs- og fastholdelsespolitikken bør også angive retningslinier for, hvordan og hvornår de enkelte metoder og tilbud tages i brug.

### SÅDAN GØR DU

Kontakt jobcentret, hvis du ønsker mere information om udarbejdelse af en fraværs- og fastholdelsespolitik.

Få mere viden og inspiration til arbejdet med sygefravær på:  
[www.virk.dk](http://www.virk.dk) eller [www.star.dk](http://www.star.dk) (under *indsatser ved sygdom og nedslidning*).



Bedre  
omdømme og  
større tryghed

### FORDELE

- Sikrer hurtig indsats ved sygefravær.
- Ensartet tilgang til arbejdet med at nedbringe sygefravær og fastholde sygemeldte medarbejdere.
- Større velfærd på arbejdspladsen og tryghed blandt medarbejdere, der rammes af længerevarende/alvorlig sygdom.

### EKSEMPEL

En produktionsvirksomhed oplever stigende sygefravær og nedsætter derfor en gruppe med medarbejdere fra alle niveauer i virksomheden, som udarbejder en fraværs- og fastholdelsespolitik. Gruppen søger vejledning i jobcentret om mulighederne for at nedbringe sygefravær: Tidlig indsats, delvis rask- og sygemelding, rundbordsamtaler, mulighedserklæring, afprøvning i nye jobfunktioner mm. Efter en indkøringsperiode på et år, hvor politikken justeres i takt med erfaringerne, oplever virksomheden øget trivsel og et mærkbart fald i sygefraværet.