

Dette er uddrag af lovgivningen og delvist redigerede paragraffer - se [www.arbejdstilsynet.dk](http://www.arbejdstilsynet.dk)

• *Bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse*

§ 6. b stk. 3 "Arbejdsgiveren kan selv vælge, efter hvilken metode APV'en skal udarbejdes. Ved den valgte metode skal det dog sikres, at vurderingen indeholder følgende elementer:

- identifikation og kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold
- Beskrivelse og vurdering af arbejdsmiljøproblemerne, samt årsager
- Inddragelse af virksomhedens sygefravær med henblik på vurdering af, om forhold i arbejdsmiljøet kan medvirke til sygefraværet.
- Prioritering og opstilling af en handlingsplan til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses umiddelbart. Af planen skal fremgå, i hvilken rækkefølge og i hvilken takt de konstaterede problemer skal løses.
- Retningslinier for hvordan der skal følges op på handlingsplanen, herunder hvem der har ansvaret for gennemførelse af planen, samt hvornår og hvordan der skal føres tilsyn og kontrol med de iværksatte foranstaltninger, herunder om igangsatte løsninger er fyldestgørende, og om handlingsplanen skal revideres m.v.

Til medarbejdere

- Hvis du er syg gennem en længere periode skal du, din arbejdsgiver, kommunen og din læge arbejde sammen om at bringe dig tilbage i arbejde så hurtigt som muligt, så du ikke mister kontakten til din arbejdsplads og arbejdsmarkedet
- Senest efter 4 ugers fravær skal din arbejdsgiver fortælle din kommune, at du er syg. Kommunen vil herefter starte en opfølgning, hvor du kan blive bedt om at udfylde en oplysningsattest, indkaldt til møder osv. Formålet med kommunens opfølgning er at bringe dig tilbage i arbejde, så hurtigt som dit helbred tillader det, eventuelt på en deltidssygemelding. Det er vigtigt, for både dig og din arbejdsgiver, at du deltager i kommunens opfølgning
- Fra den 4. januar 2010 skal din arbejdsgiver indkalde dig til en sygefraværssamtale senest ved udgangen af den 4. fraværssuge. Formålet er, at I arbejder sammen om, at du kommer tilbage i arbejde, så hurtigt som dit helbred tillader det. Der kan i løbet af et længere sygefravær indkaldes til flere sygefraværssamtaler, og du bør også selv kunne tage initiativ til en samtale. Indholdet af samtalen bør være fortroligt og foregå i en tryk atmosfære
- Din leder kan også indkalde dig til en fraværssamtale, hvis du har haft meget fravær. Formålet med samtalen er at få klarlagt årsagen eller årsagerne til dit fravær, herunder om det har noget at gøre med dit arbejde, så I sammen kan finde ud af, om og hvad der kan gøres, for at dit fravær mindskes eller forsvinder. Du kan også selv tage initiativ til fraværssamtalen
- Din arbejdsgiver kan bede dig om en såkaldt mulighedserklæring. Det er en lægeerklæring, hvor du og din arbejdsgiver skal udfylde første halvdel. Her skal I blandt andet beskrive, hvilke dele af dit arbejde, der er påvirket af sygdommen, og hvilke initiativer I har aftalt, for at du kan komme tilbage i arbejde, eventuelt gradvist. Det kan fx være en deltidssygemelding, hjemmearbejde, kollegahjælp, hjælpemidler osv.
- Du kan bede din arbejdsgiver om en fastholdelsesplan
- Søg viden hos din leder eller arbejdsmiljøorganisationen

Til arbejdsgiverne/ledelsen og arbejdsmiljøorganisationen

- I bestemmer selv, hvordan I vil inddrage sygefraværet i APV'en. Det kan fx ske ved at
  - undersøge, om der er forhold i arbejdsmiljøet, der medvirker til sygefraværet,
  - analysere sygefraværet ud fra den viden, I har fra fx statistikker eller anden kortlægning, og
  - udarbejde en handlingsplan, der fjerner de arbejdsmiljøproblemer, der medvirker til et sygefravær.
- En statistik over sygefraværet kan give jer et overblik over, om der er særlige forhold, I skal være opmærksomme på, så I kan sætte mere målrettet ind heroverfor. Fx om sygefraværet er højere i nogle afdelinger end i andre, om årstiderne spiller en rolle, om sygefraværet falder midt i ugen, hvordan fordelingen er mellem kort og lang fravær osv.
- En sygefraværspolitik, som informerer om, hvordan I håndterer sygefravær, fx indsatsområder, metoder og retningslinjer, og hvem der gør hvad, viser, at sygefraværet er væsentligt for jer. Det anbefales, at politikken udformes i samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i fx arbejdsmiljøorganisation og eller samarbejdsudvalg
- Fra den 4. januar 2010 har I, som arbejdsgivere, pligt til at indkalde til en sygefraværssamtale senest ved udgangen af den 4. fraværssuge. Samtalen handler om, hvordan og hvornår medarbejderen kan vende tilbage til arbejdet. Formålet med samtalen er, at I og medarbejderen arbejder sammen om at få medarbejderen tilbage på arbejde så hurtigt, som sygdommen tillader det. Det er vigtigt, at samtalen afholdes i en tryk atmosfære. Der kan afholdes flere sygefraværssamtaler end 4-ugers samtalen, ligesom der kan afholdes fraværssamtaler ved mange enkeltstående

fraværsdage

- Tilbagevenden til arbejdet efter længerevarende sygefravær kan fremmes ved hjælp af fx en deltidssygemelding og/eller tilpasning af arbejdet og arbejdspladsen. Det er vigtigt, at der er en god dialog mellem virksomheden, den sygemeldte, læger og kommune i forsøget på at få den sygemeldte gradvis tilbage til arbejdet
- Sygefraværssamtaler kan også være en mulighed for at afdække om medarbejderens sygefravær eventuelt er forårsaget af eller påvirkes af forhold i arbejdsmiljøet
- Det kan være hensigtsmæssigt at træne sine ledere i afholdelse af sygefraværssamtalen, så denne foregår på en god og værdig måde
- Mulighedserklæringen kan også anvendes i et forsøg på at nedbringe sygefraværet. Mulighedserklæringen er en lægeerklæring, der blandt andet kan anvendes, hvis arbejdsgiveren og medarbejderen er i tvivl om, i hvilket omfang medarbejderen kan arbejde på trods af sygdommen. Arbejdsgiver og medarbejder udfylder i fællesskab første halvdel af erklæringen. Bl.a. skal fremgå, hvilke skåneforanstaltninger I har aftalt med henblik på at få medarbejderen tilbage i arbejde. Derefter udfylder lægen anden halvdel, hvor lægen bl.a. skal tage stilling til, om de aftalte skåneforanstaltninger er forsvarlige i forhold til helbredet
- Inddrag arbejdsmiljøorganisationen i arbejdsmiljøspørgsmål

Fra Arbejdstilsynet

- *Kursuskoncept for uddannelse af ledere i sygefravær*

Fra andre kilder

- *Videnscenter for arbejdsmiljø – sygefravær og tilbagevenden til arbejde*
- *Sygeguide.dk*
- *Mulighedserklæringen*
- *Arbejdsmarkedsstyrelsens Vejledning til arbejdsgiver om mulighedserklæringen*
- *Beskæftigelsesministeriets Vejledning om arbejdsgivers indhentelse af oplysninger i forbindelse med lønmodtagerens sygdom*
- *Beskæftigelsesministeriets pjece "Sygefravær på arbejdspladsen - Hvad må man spørge om?"*