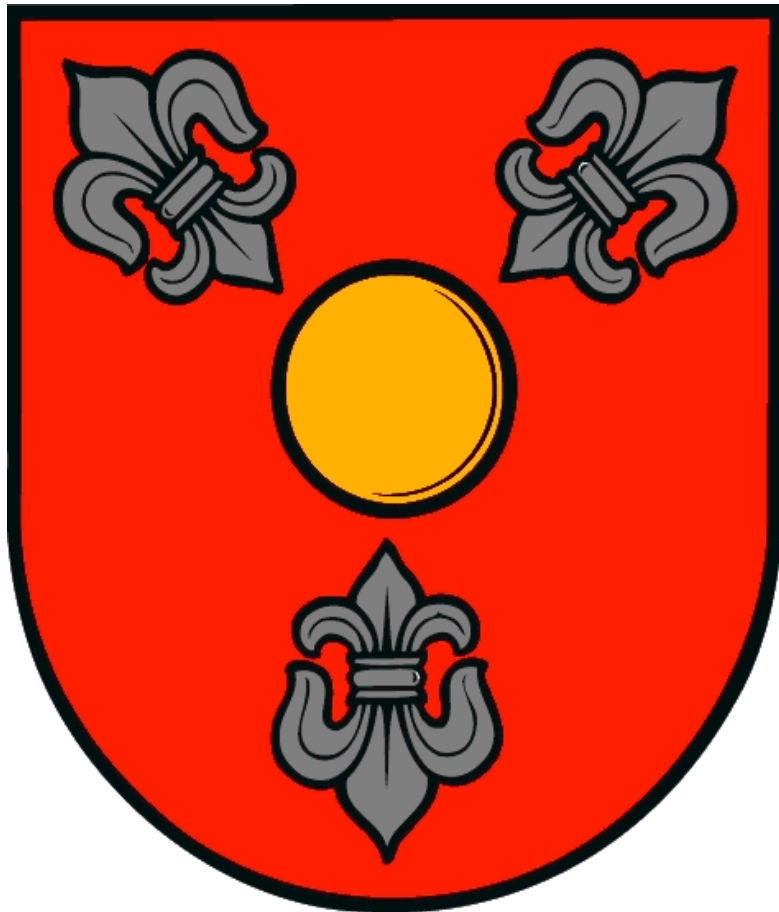


Glostrup Kommune



Politik for sygefravær i Glostrup Kommune

December 2009

INDHOLD

POLITIK FOR SYGEFRAVÆR	3
1. FORMÅL MED EN SYGEFRAVÆRSPOLITIK	3
2. TRIVSEL OG SYGEFRAVÆR	3
3. SYGDOM OG FRAVÆR	3
4. ÅBEN DIALOG OM SYGEFRAVÆR	4

POLITIK FOR SYGEFRAVÆR

1. Formål med en sygefraværspolitik

Formålet med denne politik er at arbejde aktivt for at forebygge og mindske sygefravær i Glostrup Kommune.

I Glostrup Kommune ønsker man at støtte medarbejdere, der bliver ramt af sygdom, og skabe de bedste betingelser for, at medarbejderen hurtigt og værdigt kan vende tilbage til arbejdet.

Intentionen er at skabe positiv opmærksomhed omkring forebyggelse og håndtering af sygefravær, samt omkring tilbagevenden til arbejdet efter endt sygdomsforløb.

Dette skal ske igennem et fokus på trivsel, dialog og tillid.

Politikken er godkendt i Hovedudvalget d. 26. november 2009.

Politikken er godkendt i Kommunalbestyrelsen d. xx.xx.2010.

2. Trivsel og sygefravær

Håndtering af sygefravær står ikke alene. I Glostrup Kommune mener vi tværtimod, at der er en direkte sammenhæng mellem sygefravær og trivsel. Sygefraværet kan ses som en indikator for trivslen på den enkelte arbejdsplads, og derfor skal der arbejdes aktivt og vedvarende med trivsel for at forhindre sygefravær.

Omdrejningspunktet for denne politik er den enkelte medarbejders trivsel. Som et led i den generelle personalepolitiske indsats i kommunen, skal sygefraværspolitikken understøtte

- en god og tryk arbejdsplads
- udviklende og tilfredsstillende arbejdsbetingelser, der kan sikre medarbejdernes behov for trivsel og udvikling
- en fleksibel og kompetent leder- og medarbejderstab, der til enhver tid kan medvirke til at opfylde kommunens målsætning

Sygefraværspolitikken henvender sig som udgangspunkt til alle ansatte i kommunen – ledere og medarbejdere – fordi sygefravær er en tværgående udfordring for alle arbejdspladser i kommunen.

Lokalt kan der dog være behov for at adressere konkrete problematikker, der ikke er relevante for alle kommunens arbejdspladser. Politikken skal derfor forstås som en overordnet ramme for det konkrete arbejde med nedbringelse af sygefraværet. Rammen udfyldes af det lokale MED-udvalg, hvor en lokal sygefraværspolitik kan afspejle den enkelte arbejdsplads særlige vilkår.

3. Sygdom og fravær

Sygdom er lovligt forfald for alle ansatte i kommunen. En sygemelding kan have mange årsager, men uanset hvad årsagen er, betyder et højt fravær blandt kommunens

medarbejdere tab af velfærd og effektivitet. Fravær og sygdom har nemlig konsekvenser – ikke blot for den sygemeldte og dennes familie, men også for arbejdspladsen, kollegerne, borgerne i kommunen og samfundet som hele.

Heldigvis er de fleste tilfælde af fravær på grund af sygdom relativt kortvarige, og medarbejderen vender hurtigt tilbage til arbejdet. Andre gange er sygdommen af mere alvorlig karakter og betyder et længere sygeforløb for den sygemeldte.

I andre tilfælde skyldes fraværet ikke egentlig fysisk eller psykisk sygdom, men derimod forhold på arbejdspladsen, dårligt fysisk eller psykisk arbejdsmiljø, belastning i form af stress eller arbejdsskader. Fraværet kan også skyldes personlige livskriser, misbrug eller sociale problemer. I nogle af disse tilfælde har arbejdspladsen mulighed for at forebygge og håndtere årsagerne til fraværet, ved at fokusere på trivslen, forbedre arbejdsmiljøet og derved samtidig nedbringe fraværet.

Der bør ikke bruges nævneværdige ressourcer på "almindeligt sygefravær" – men derimod fokuseres på årsagerne til længerevarende sygefravær, kortvarigt og hyppigt sygefravær og sygefravær med et særligt fraværsmønster.

4. Åben dialog om sygefravær

I forbindelse med sygefravær er det vigtigt med en aktiv indsats. Det bedste redskab hertil er dialog og gensidig tillid mellem leder og medarbejder, så det bliver muligt at afdække årsagerne til fraværet og i fællesskab drøfte, hvilken indsats der kan støtte medarbejderen i at vende tilbage til arbejdspladsen.

Dialog og tillid omkring sygefravær kræver en synlig og aktiv ledelse, og det er lederens ansvar at tage initiativ til en sygefraværssamtale. Det er også lederens ansvar, at samtalen forløber i en åben, fortrolig og konstruktiv dialog med medarbejderen.

Den grundlæggende tanke bag sygefraværssamtaler er, at det er den bedste måde, hvorpå leder og medarbejder kan have en løsningsorienteret drøftelse af, om der er forhold på arbejdspladsen, der gør, at medarbejderen sygemeldes.

I retningslinierne for håndtering af sygefravær i Glostrup Kommune opridses en række samtaletyper. Alle samtaletyper har til formål at optimere det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, sikre den rette sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv, skabe trivsel og reducere sygefraværet.

Selv om dialog og tillid er en forudsætning for at arbejde aktivt med nedbringelse af sygefraværet, er medarbejderen ikke forpligtet til at tale om sygdommen. Det må respekteres, at årsag og diagnose kan være følsomme emner, som medarbejderen måske ikke ønsker at tale om. Fraværet er ikke en privat sag, men sygdommens karakter kan godt være det.