



Center for HR

SYGEFRAVÆRSPOLITIK



Odsherred Kommunes personalepolitik bygger bl.a. på, at vi har fokus på kerneopgaven, at vores arbejdspladser har en stolt organisationskultur, og at vi arbejder for et sundt arbejdsmiljø. Vores sygefraværspolitik læner sig naturligt op af værdierne i personalepolitikken.

Vi ønsker sunde og attraktive arbejdspladser med fokus på kerneopgaven.

Vi ønsker arbejdspladser med lavt sygefravær og høj grad af nærvær.

Vi ønsker et arbejdsmiljø, der fremmer fysisk og psykisk sundhed, arbejdsglæde og en sikker drift.

HVORFOR HAR VI EN SYGEFRAVÆRSPOLITIK?

I Odsherred Kommune lægger vi vægt på at forebygge, at sygefravær opstår, vi lægger vægt på at tage hånd om syge medarbejdere, og vi lægger vægt på at sætte tiltag i værk, der kan nedbringe både kort og længerevarende sygefravær.

Formålet med sygefraværspolitikken er derfor, at:

- Sikre, at Odsherred Kommunes arbejdspladser kan løfte kerneopgaven gennem stabil drift og planlægning
- Skabe klarhed over hvilke indsatser og handlinger, der iværksættes i forbindelse med en medarbejders sygefravær
- Skabe et ensartet fundament for at håndtere sygefravær på kommunens arbejdspladser
- Bidrage til, at leder og medarbejders dialog om sygdoms-

relateret fravær kan foregå på et tillidsbaseret grundlag

- Sikre, at der er også er fokus på tilbageværende kolleger og deres arbejdsmiljø.

HVAD TÆNKER VI OM SYGEFRAVÆR?

Vi ønsker, at håndteringen af en medarbejders sygefravær bygger på tillid, respekt og anstændighed.

Alle ansatte kan blive ramt af sygdom, og derfor er det vigtigt, at dialogen om trivsel, forebyggelse og nedbringelse af sygefravær er præget af åbenhed og gensidig tillid mellem leder og medarbejder. Når en eller flere medarbejdere er fraværende på grund af sygdom, påvirker fraværet hele arbejdspladsen. Derfor har leder, medarbejdere og kolleger et fælles ansvar for at skabe en god arbejdsplads, som medvirker til at forebygge sygefravær.

At håndtere medarbejdernes sygefravær på en respektfuld og anstændig måde handler også om at sikre nærvær ved fravær. Det forventes, at der er kontakt mellem den sygemeldte medarbejder og arbejdspladsen, og at lederen er opmærksom i forhold til at støtte den sygemeldte medarbejder, så denne får hjælp til at komme tilbage til arbejde. Det er også naturligt, at lederen sammen med medarbejderen drøfter behovet for en evt. midlertidig tilpasning af opgaverne mv., når medarbejderen vender tilbage til arbejdet efter længere tids sygefravær.

Desværre er der medarbejdere/kolleger, som i løbet af deres ansættelsesforhold bliver ramt af kroniske, alvorlige og/eller livstruende sygdomme. Når medarbejdere bliver alvorligt syge, ønsker vi, at håndteringen af fraværet foregår respektfuldt og anstændigt - også i de situationer hvor hensynet til opgaveløsningen og belastningen af driften begrunder, at det sygdomsrelaterede fravær fører til afskedigelse.

Sygemeldinger og -fravær vanskeliggør arbejdspladsens mulighed for at varetage dens opgaver og berører derfor også de kolleger, der er på arbejde. Når en medarbejder bliver ramt af sygdom, er det derfor væsentligt, at relevante kolleger informeres om de aftaler, som lederen og den sygemeldte medarbejder indgår om det, som har betydning for driften i enheden/afdelingen.

AFSKEDIGER VI MEDARBEJDERE PÅ GRUND AF SYGDOM?

Ja, det kan desværre blive nødvendigt. Hvis ledelsen vurderer, at en medarbejders sygefravær har et omfang, varighed, hyppighed eller mønster, som ikke er foreneligt med en forsvarlig drift, og hvis det ikke lykkes at ændre situationen, kan det være nødvendigt at afskedige medarbejderen.

HVORDAN HÅNTERER VI SYGEFRAVÆR?

Denne sygefraværspolitik skal ses i sammenhæng med Odsherred Kommunes indsatsmodel for håndtering af sygdomsrelateret fravær. Af indsatsmodellen fremgår det, hvordan vi i Odsherred Kommune håndterer forskellige typer af sygdomsfravær og hvilke forventninger vi i den forbindelse har til både ledere og medarbejdere i forbindelse med fraværshåndteringen.

Samlet set er målet, at sygefraværspolitikken og indsatsmodellen i forening bidrager til:

- At skabe en tydelig ramme for at drøfte sygefraværskultur og håndtere sygefravær i de respektive MED-udvalg
- At skabe klarhed over, hvilke forventninger og handlinger der iværksættes, når en medarbejder/kollega har sygdomsrelateret fravær.

CENTER FOR HR | ODSHERRED KOMMUNE

Nyvej 22 | 4573 Højby

Telefon: 59 66 66 66

www.odsherred.dk | kommune@odsherred.dk

December 2017 | Layout: Kommunikation og Projekter