



Delpolitik om sygefravær

I Lyngby-Taarbæk Kommune har vi sikre og sunde arbejdspladser, hvor ledelse og medarbejdere i fællesskab løser kerneopgaven med henblik på at skabe værdi for borgere og erhvervs-liv.

Sygefraværspolitikken bidrager sammen med kommunens øvrige personalepolitikker samt vores fælles leder- og medarbejdergrundlag til at skabe rammerne.

"Vi er gode arbejdspladser". Det betyder, at:

- *"Vi trives i arbejdet, når vi lykkes med opgaven"*
- *Vi tager arbejdsmiljøet alvorligt*
- *Vi har alle et medansvar for et sikkert, fysisk og psykisk sundt arbejdsmiljø."*

(Lyngby-Taarbæk Kommunes Leder- og Medarbejdergrundlag)

Dette ses blandt andet ved, at vi har fokus på, hvordan vi sikrer et lavt sygefravær og god trivsel.

Det er en fælles opgave for ledelse og medarbejdere at forebygge og nedbringe sygefraværet til et så lavt niveau som muligt, idet et højt sygefravær berører såvel den enkelte ansatte som arbejdspladsen som helhed. Sygefravær påvirker trivslen på arbejdspladsen og kvaliteten i kerneopgaven.

En god fraværsindsats er kendetegnet ved at være systematisk og helhedsorienteret. Indsatsen har fokus på sammenhængen(e) mellem tydelig ledelse, samarbejde og fælles ejerskab og kommer til udtryk ved et involveret MED-system, en sund fraværskultur, et godt arbejdsmiljø samt kvalitet og professionalisme i opgaveløsningen.

Sygefravær er et emne, der skal drøftes jævnligt på kommunens arbejdspladser herunder i MED-organisationen, idet et stærkt og vedvarende fokus på området bidrager til at minimere sygefraværet.

Sygefravær kan have forskellig varighed, hyppighed og mønstre. Det er vigtigt, at det korte, hyppige såvel som det længerevarende sygefravær adresseres, idet en tidlig indsats bidrager til at forebygge og begrænse sygefraværet.

Tillidsfuld dialog og åbenhed er forudsætninger for, at ledelsen kan udvise en passende omsorg, når en medarbejder bliver syg. Det kommer til udtryk ved en tidlig opfølgingsindsats og en tæt, løbende kontakt med den syge. Hensigten er, at skabe de bedste muligheder for en hurtig tilbagevenden til arbejdspladsen samt for at fastholde medarbejderen. Den syge medarbejder har ligesom lederen et ansvar for at bidrage til opfølgingsindsatsen. Både for at der kan tages passende hensyn til medarbejderen, men også af hensyn til kollegerne på arbejdspladsen og arbejdspladsens drift i al almindelighed.

En systematisk og helhedsorienteret indsats vil i visse tilfælde vise, at en medarbejders sygefravær står i vejen for en fortsat ansættelse. I disse tilfælde kan sygefraværet føre til afskedigelse af medarbejderen efter gældende regler.