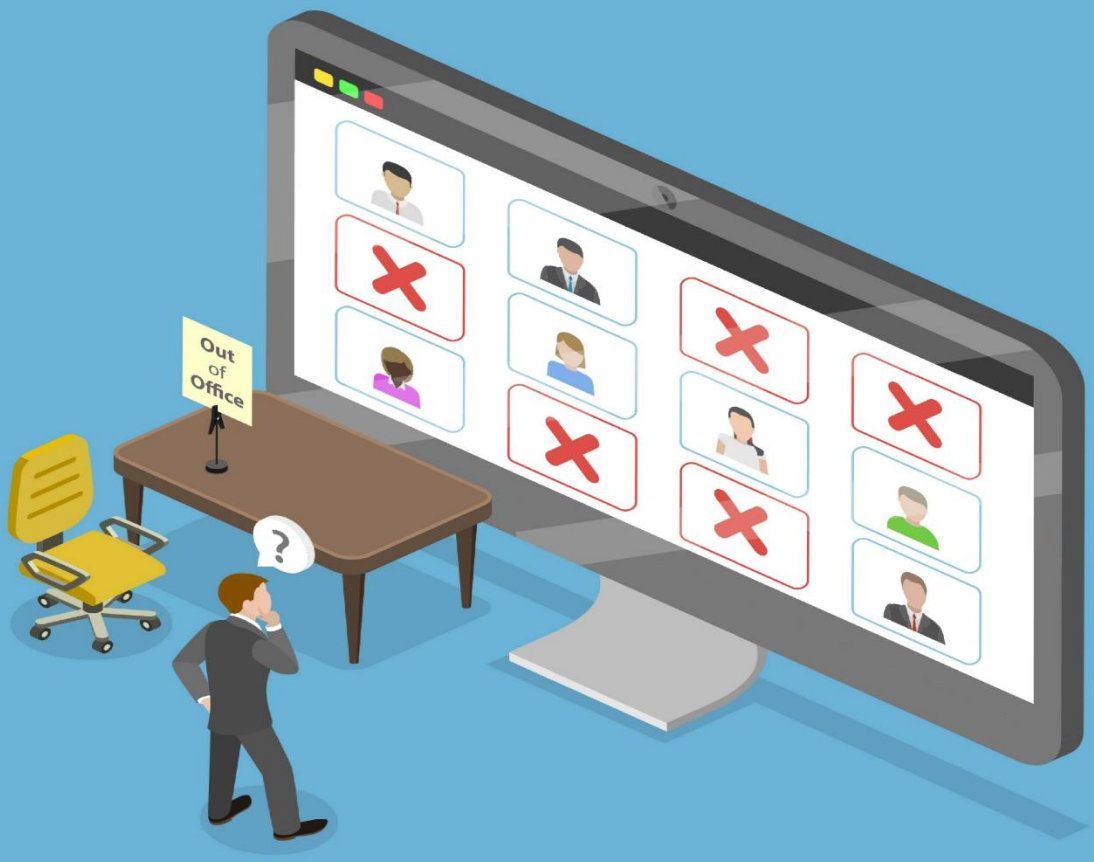
Sygefraværspolitik



ODDER KOMMUNE

Fraværspolitik

Indholdsfortegnelse

- Formål 3
- Værdigrundlag 3
- Intention 3
- Handling 4

Formål

Formålet med Odder Kommunes sygefraværspolitik er at skabe klare rammer for håndtering af sygefravær i kommunen. Politikken er et forpligtende redskab, som skal understøtte arbejdsfastholdelse gennem en tidlig, tillidsfuld og løsningsorienteret dialog mellem leder og medarbejder samt bidrage til, at den sygemeldte medarbejder kan vende tilbage til arbejdet på en hensigtsmæssig måde. Samtidig skal der tages hensyn til arbejdspladsens samlede opgaveløsning, trivsel og arbejdsmiljø.

Politikken bygger på den grundlæggende værdi, at en tidlig indsats og en aktiv arbejdsfastholdelsesindsats understøtter medarbejderens mulighed for at vende tilbage til arbejdet på et passende tidspunkt til gavn for både medarbejderen og arbejdspladsen.

Værdigrundlag

I Odder Kommune lægger vi vægt på:

- At bevare medarbejderes tilknytning i et aktivt arbejdsliv
- At anerkende sygdom som en gyldig årsag til fravær
- At se sygefravær som et fælles ansvar og en fælles opgave
- At sikre den bedst mulige støtte fra både ledere og kolleger til medarbejdere, der er fraværende på grund af sygdom
- At tage hensyn til de øvrige medarbejdere og de opgaver, der skal løses
- At nedbringe sygefraværet
- At forebygge og håndtere belastninger i arbejdsmiljøet
- At arbejde forebyggende for at undgå afskedigelse på grund af sygdom

Intention

Derfor vil vi:

- Fremme en tidlig og konstruktiv dialog mellem leder og medarbejder med henblik på at afdække årsager til sygefravær og iværksætte relevante individuelle indsatser
- Udvise omsorg og støtte over for sygemeldte medarbejdere
- Anerkende og vise respekt for sygefraværets betydning for både arbejdspladsens samlede opgaveløsning, den enkelte medarbejder og kollegerne.
- Understøtte medarbejderens tilbagevenden til arbejdet hurtigst muligt og dermed forebygge varig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet
- Nedbringe eller bryde mønstre med hyppigt sygefravær
- Sikre fokus på arbejdspladsens samlede trivsel og arbejdsmiljø, så belastningen for medarbejdere begrænses mest muligt.
- Følge og analysere sygefraværet på baggrund af relevante data med henblik på løbende læring, forebyggelse og udvikling af indsatser.
- Drøfte sygefravær som tema på den enkelte arbejdsplads mindst én gang om året

- Sikre, at hver institution eller afdeling årligt udarbejder en intern status over sygefravær

Handling

Ved ekstraordinært sygefravær forstås fravær, der er kendetegnet ved:

- Længerevarende sygefravær på 14 dage eller derover
- Gentaget eller hyppigt sygefravær
- Konstateret sygdom, som medarbejderen har oplyst, og som på kort eller længere sigt kan forventes at medføre længerevarende fravær

I sådanne tilfælde vil vi:

- Følge *Procedure ved sygefravær*
- Afklare ved sygefraværssamtaler, om arbejdsmiljømæssige belastninger har betydning for sygefraværet
- Forpligte både leder og medarbejder til en positiv dialog om sygefraværet
- Forpligte både leder og medarbejder til aktivt og konstruktivt at udarbejde og gennemføre en handlingsplan for forløbet
- Give lederne handlemuligheder ved gentaget, hyppigt og længerevarende sygefravær, som fremgår af *Procedure ved sygefravær*
- Følge sygefraværet ved hjælp af data

Sygefraværspolitikken er godkendt i HovedMedUdvalget d. 31.8.2026

Fraværspolitik
02/2025