

Fraværspolitik

Formål

Formålet med Odder Kommunes fraværspolitik er at skabe klarhed over, hvordan vi konkret håndterer sygefravær i kommunen. Fraværspolitikken er et forpligtende redskab og et udtryk for, at vi i Odder Kommune ønsker at bidrage til fastholdelse af den sygemeldte medarbejder og skabe et trygt og tillidsfuldt samarbejde om løsningsmuligheder samtidig med, at vi ønsker at tage hensyn til arbejdspladsens øvrige ansatte. Politikken bygger på værdien om, at hurtigst mulig tilbagevenden til arbejdet er til fordel for både den pågældende medarbejder og arbejdspladsen som helhed. Til fraværspolitikken hører *Procedure ved fravær*.

Værdigrundlag

For Odder Kommune er det værdifuldt:

- At fastholde medarbejdere i et aktivt arbejdsliv.
- At sygdom betragtes som gyldig fraværgrund.
- At sygefravær anses for et fælles problem og et fælles ansvar.
- At medarbejdere, der er fraværende pga. sygdom, gives den optimale støtte af såvel ledere som kolleger.
- At tage hånd om de øvrige medarbejdere og de opgaver, der skal løses.
- At nedbringe sygefraværet.
- At synliggøre arbejdsmiljøbelastninger.
- At arbejde forebyggende for at imødegå afskedigelse på grund af sygdom.

Intention

Derfor vil vi:

- Skabe dialog mellem leder og medarbejder for at finde årsager til sygefravær samt aftale individuelle tiltag for at nedbringe sygefraværet.
- Udvis omsorg for den sygemeldte medarbejder
- Udvis respekt for fraværets betydning for hele arbejdspladsens funktion og trivsel.
- Sikre at den sygemeldte medarbejders tilbagevenden til arbejdspladsen sker hurtigst muligt og dermed imødegå eventuel permanent udstødelse fra arbejdsmarkedet.
- Nedbringe eller bryde mønstret i et hyppigt sygefravær.
- Sikre at der er fokus på arbejdspladsens øvrige medarbejdere således, at den øgede arbejdsbyrde mindskes mest muligt, og arbejdsopgaver dermed kan løses tilfredsstillende.





Handling

Ved ekstraordinært fravær, som har følgende karakteristika:

- Længerevarende sygefravær (14 dage og derover)
- Gentagen/ regelmæssigt sygefravær
- Konstateret sygdom, som er tilkendegivet af medarbejderen og som på kort eller længere sigt kan forventes at medføre længere tids fravær.

Vil vi:

- Følge *Procedure ved sygefravær*.
- Ved velfærdssamtaler klarlægge, om arbejdsmiljømæssige belastninger er årsag til sygefraværet.
- Forpligte både leder og medarbejder til at tage ansvar ved at indgå i positiv dialog om sygefraværet.
- Forpligte både leder og medarbejder til at deltage aktivt og konstruktivt i udarbejdelse og gennemførelse af en handlingsplan for forløbet.
- Give lederne en række handlemuligheder ved længerevarende sygefravær (fremgår af *Procedure ved fravær*)
- Udarbejde retningslinjer for forebyggende indsats mod ekstraordinært sygefravær.
- Minimum en gang om året tage sygefraværet op som tema på den enkelte arbejdsplads.
- At hver institution/afdeling årligt udarbejder status over sygefravær og velfærdssamtaler til internt brug.

Fraværspolitikken er godkendt i Hovedudvalget d. 15.11.12

Doknr. 727-2017-56556

