

Sygefravær

Medarbejderne er kommunens vigtigste ressource.

Derfor er det afgørende, at medarbejderne er nærværende på arbejdspladserne. Nærvær bygger på et godt arbejdsmiljø, hvor der er fokus på kerneopgaven og på trivsel. Et godt arbejdsmiljø er grobund for et lavt sygefravær - til glæde for medarbejdere, kollegaer og borgerne i kommunen.

Denne politik sætter retningslinjer for at forebygge sygefravær samt for indsatsen for at fastholde sygemeldte medarbejdere i job.

Arbejdspladsen har et fælles ansvar for - med lederen i spidsen - at arbejde aktivt med at mindske sygefraværet. Samarbejdspartnere fra jobcenter og sundhedsordning samt andre relevante ressourcepersoner bidrager aktivt til indsatsen.



VI FOREBYGGER SYGDOM

Lederen er omdrejningspunkt for håndtering af fravær.

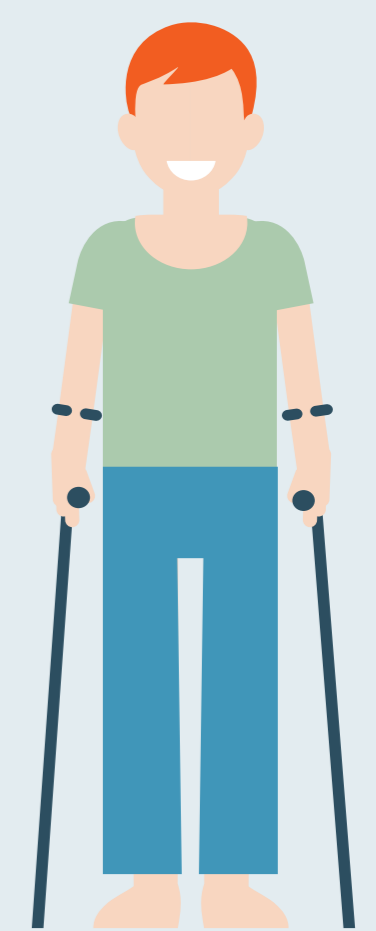
Arbejdsmiljøgruppen løser arbejdsmiljøopgaven, så risiko for fravær minimeres. MED-udvalget drøfter lokale forhold omkring fravær.

VI HÅNDBERER FRAVÆR I LØBENDE DIALOG MELLEMLIDER OG MEDARBEJDER

Den ansatte melder sig syg til nærmeste leder eller lederens repræsentant.

Leder har, senest på 5. fraværsdag, igen kontakt til den ansatte.

Leder har senest på 15. fraværsdag fornyet kontakt til den ansatte, hvor den ansatte blandt andet orienteres om, at der indkaldes til omsorgssamtale.



Den løbende dialog mellem leder og den ansatte fortsætter - med fokus på afklaring af muligheden for at genoptage arbejdet helt eller delvist.

Leder indkalder desuden til omsorgssamtale ved fem enkeltstående sygeperioder inden for en periode på seks måneder.

VI VENDER FRAVÆR TIL NÆRVÆR

Den ansatte genoptager arbejdet, når det er muligt.

Delvis genoptagelse af arbejdet kan være en start, og arbejdspladsen søger at tilpasse opgaverne til den ansattes arbejdsevne.

Udvikling af kompetencer til nyt job kan være en del af indsatsen, ligesom arbejdsmarkedspolitiske ordninger bliver brugt aktivt til at fastholde den ansatte i job.

