

1-5-14 Dialog om fravær

August 2024



Fraværspolitik

Det er vigtigt, at hele arbejdspladsen medvirker til at skabe en kultur, hvor fravær dialog opleves som et positivt samarbejde og ikke som en kontrol. Derfor er fastholdelse og tillid de klare mål for afholdelse af fraværssamtaler. På denne baggrund har Egedal kommune valgt at arbejde med fravær ud fra 1-5-14 modellen.

Udover kontakten i forhold til 1-5-14 modellen, kan din leder altid ud fra en konkret vurdering indkalde til fravær dialog.

Meld dig syg eller barn syg – hvordan?

Hverdage:

Når du er på skole:

- Fravær registreres på Studie+ OG
- Mail til Uddannelse_sund_omsorg@egekom.dk

Når du er i oplæring:

- Ring til dit oplæringssted OG
- Mail til Uddannelse_sund_omsorg@egekom.dk

Raskmelding – hvordan?

Når du er i skole:

- Mail til Uddannelse_sund_omsorg@egekom.dk

Når du er i oplæring:

- Mail til Uddannelse_sund_omsorg@egekom.dk
- Ring til dit oplæringssted senest kl. 10.00 dagen før du vender tilbage.

Fraværsdag 1

Det er vigtigt at bevare en god kontakt fra første sygedag. Udgangspunktet er en åben dialog om, hvordan vi skaber en attraktiv arbejdsplads, som minimerer sygefravær. Tillid, tryghed og anerkendelse er af stor betydning.

Du kan forvente disse spørgsmål fra din leder:

- Er det arbejdsrelateret? Er der noget jeg kan gøre?
- Har du aftaler der skal meldes fra/ til?
- Hvor længe formoder du at være syg?
- Hvornår taler vi sammen igen, dog senest på din 5. sygedag?
- Er der noget andet jeg kan gøre?

God bedring!

Fraværsdag 5

Det er vigtigt fortsat at bevare den gode dialog. Din leder kontakter dig som aftalt, og du har mulighed for at fortælle om forhold, der kan hjælpe dig hurtigt tilbage på arbejdspladsen.

Du kan forvente disse spørgsmål fra din leder:

- Hvordan går det?
- Er der noget, jeg kan hjælpe med?
- Er der noget, du går og tænker på?
- Hvor længe formoder du at være syg?
- Hvornår taler vi sammen igen og senest på din 14. sygedag?

God bedring!

Fraværsdag 14

Din leder kontakter dig som aftalt og I skal sammen aftale det videre forløb. Din leder kan også vælge at invitere dig til en samtale i stedet for at I fortsætter dialogen telefonisk.

Du skal forvente disse spørgsmål fra din leder:

- Hvordan går det?
- Er der noget jeg kan hjælpe med?
- Hvad skal der til for, at du kan genoptage arbejdet – evt. deltid eller med andre midlertidige opgaver?
- Hvordan skal kontakten være fremover?

God bedring!

Fraværsdialogmøde

Hvis dit sygefravær fortsætter, vil din leder kontakte dig med henblik på at afholde et fraværsdialogmøde.

På baggrund af en konkret dialog om netop din situation, skal I i fællesskab undersøge udsigten til, at du kommer helt eller delvist tilbage til jobbet.

Fokus er at fastholde dig i arbejde.

Er sygemeldingen arbejdsrelateret, vil din leder allerede på første fraværsdag tale med dig om at afholde en fraværsdialog indenfor kort tid, da din leder måske kan ændre på noget, så du kan komme hurtigt tilbage til arbejdet.

Der udarbejdes et referat med de aftaler der er truffet, som sendes til din e-Boks og lægges i din personalesag.

Fastholdelsesplan

Du kan anmode din leder om at få udarbejdet en fastholdelsesplan, hvis du ikke forventer at vende tilbage til arbejdet inden 8 uger. En fastholdelsesplan kan f.eks. indeholde forslag til ændrede opgaver, arbejdspladsindretning etc.

Hyppigt fravær

Hvis du det seneste år har haft mere end 5 fraværsperioder, eller har haft mere end 10 arbejdsdages fravær, afholdes der et fraværsdialogmøde.

Mulighedserklæring

Din leder kan anmode om en mulighedserklæring. Det er en form for lægeerklæring, som du og din leder udfylder første del af ved en fraværsdialog. Herefter udfylder din læge resten af blanketten.

Mulighedserklæringen fokuserer på de arbejdsopgaver, du kan udføre under din sygdom, uden at det får negativ indflydelse på dit helbred. Formålet er at fastholde dig i arbejde og gøre det lettere for dig at vende tilbage helt eller delvist til arbejdslønsen