



Rødovre Kommunes sygefraværslinjer sætter fokus på ansvar og muligheder ved sygefravær.

Rødovre Kommune ønsker at sikre en tidlig indsats for at begrænse varigheden af sygefraværet mest muligt.

Forudsætningen for, at vi kan lykkes, er, at der er en god gensidig dialog mellem leder og medarbejder.



Husk at:

Der **altid** skal laves referater/notater af samtaler, og at disse skal lægges i medarbejderens personalesag.

Din personalekonsulent kan hjælpe med drøftelse af muligheder i forbindelse med sygefravær.

Personale & Udvikling har udarbejdet en administrativ vejledning, der bl.a. indeholder en beskrivelse af reglerne for indberetning af fravær, beskrivelse af de forskellige typer lægeerklæringer og samarbejdet med eksterne parter. Vejledningen findes på RK-intra under Personale - Sygefravær.

Muligheder ved sygefravær:

- ✓ Delvis raskmelding
- ✓ Ændret arbejdstid
- ✓ Mulighedserklæring/varighedserklæring
- ✓ Ændrede arbejdsopgaver
- ✓ Hvilemuligheder
- ✓ Hjemmearbejde
- ✓ Sundhedsordningen, tlf. 70261918
- ✓ Fast track, kontakt P&U
- ✓ Din Stifinder (Kun FOA personale—
www.pensam.dk/dinstifinder)
- ✓ Rammeaftalen om det sociale kapitel

Rødovre Kommune
Rødovre Parkvej 150
2610 Rødovre
Tlf: 3637 7000



**Sygefraværslinjerne
- en pixiudgave**

Dag 1

Medarbejderen melder sig syg til nærmeste leder med mindre der er lokale retningslinjer, der siger andet.

Eventuelle spørgsmål til medarbejderen:

- ✓ Er der noget, jeg som leder kan gøre?
- ✓ Er sygemeldingen arbejdsrelateret?
- ✓ Er der akutte opgaver eller andet, som vi skal tage hånd om?
- ✓ Hvor længe forventer du at være sygemeldt?
- ✓ Hvornår skal vi tales ved igen?
- ✓ God bedring!

Det er vigtigt at få en tæt dialog fra starten af, såfremt sygemeldingen skulle vise sig at være længerevarende.

Fortsat fravær

I henhold til retningslinjerne indkaldes medarbejderen til en **omsorgssamtale inden 10. dagen***.

Indkaldelse kan ske både mundtligt og skriftligt.

Er medarbejderen ikke i stand til at møde op på arbejdspladsen, kan samtalen også holdes hjemme eller telefonisk.

Eventuelle spørgsmål til medarbejderen:

- ✓ Hvordan går det?
- ✓ Er der noget, jeg som leder kan gøre?
- ✓ Hvor længe forventer du at være sygemeldt?
- ✓ Hvad skal der til, for at du kan genoptage dit arbejde, eventuelt på deltid?
- ✓ God bedring!

Aftal, hvordan I holder kontakt.

Tal om, hvad der kan siges til kolleger.

Der **skal** laves et notat/referat fra samtalen – brug altid skabelonerne i personalemappen. Orienter medarbejderen om, at der bliver lagt et notat i sagen.

Skabelonerne findes i KMD Opus - Personalemappen - sygdom og fravær

Der indkaldes til **statussamtale, når lederen skønner, at fraværet ikke er foreneligt med arbejdspladsens drift ellersenest efter 4 uger**

Indkaldelse skal ske skriftligt via din personalekonsulent.

Er medarbejderen ikke i stand til at møde op på arbejdspladsen, kan samtalen også holdes hjemme eller telefonisk.

Dialog omkring sygemeldingen/fraværet. Drøftelse af eventuelle konsekvenser af fraværet.

Eventuelle spørgsmål til medarbejderen:

- ✓ Hvordan går det?
- ✓ Hvordan går det med det, vi har aftalt?
- ✓ Hvad skal der til for, at du kan genoptage arbejdet? (deltid/andre opgaver)
- ✓ Hvad skal jeg gøre nu?
- ✓ Hvad skal du selv gøre nu?
- ✓ Hvordan skal kontakten være fremover?
- ✓ God bedring!

Der **skal** laves et referat fra samtalen – brug altid skabelonen i personalemappen.

Hyppigt/atypisk sygefravær

I henhold til sygefraværretsretningslinjerne skal der afholdes en **omsorgssamtale, når flere perioder tilsammen giver 10 dages fravær* eller ved 3 sygemeldinger inden for 6 måneder.**

Indkaldelse kan ske både mundtligt og skriftligt.

Eventuelle spørgsmål til medarbejderen:

- ✓ Hvordan går det?
- ✓ Er der forhold på arbejdspladsen, der er medvirkende til dit hyppige fravær?
- ✓ Hvad kan du gøre for at nedbringe dit fravær?
- ✓ Er der noget, jeg som leder kan gøre?
- ✓ God bedring!

Såfremt det hyppige fravær fortsætter, vil lederen altid kunne indkalde til **en statussamtale.**

*Advis efter 8. dagen

Husk

Barns 1. og 2. sygedag

- Er ikke en del af sygefraværretsretningslinjerne
- Er ikke en ret men en mulighed, der aftales mellem leder og medarbejder