

Sygefravær

Silkeborg Kommune prioriterer at have sunde arbejdspladser. Et godt arbejdsmiljø understøtter medarbejdernes sundhed og trivsel og medvirker til et lavt sygefravær.

Sygdom og sygefravær kan ofte have konsekvenser, der rækker langt ud over den sygdomsramte selv. Konsekvenser, der kan berøre arbejdspladsen, forholdet til kolleger, borgere og brugere. Derfor er nedbringelse af sygefravær et vigtigt indsatsområde i Silkeborg Kommune.

Silkeborg Kommune ønsker at tilgodese alle parter med henblik på at sikre en optimal og kontinuerlig drift på arbejdspladsen.

Derfor vil Silkeborg Kommune:

- Sikre en tidlig og aktiv indsats
- Skabe åbenhed og dialog omkring sygefravær
- Få medarbejderen så hurtigt som muligt tilbage på arbejde
- Arbejder med individuelle løsninger omkring fraværet

Det gør Silkeborg Kommune ved at arbejde med:

- **Ledelse** - fordi ledelse er det, der har størst indflydelse på fraværet.
- **Ejerskab** - fordi det er et fælles anliggende, som kræver involvering.
- **Tal og statistikker** - fordi det er nødvendige redskaber til en mere målrettet indsats.
- **Tidlig indsats** – fordi det er den hurtigste vej tilbage på arbejdspladsen.
- **Kultur** - fordi kulturen på arbejdspladsen er afgørende for, hvordan fraværet udvikler sig.

Der skal hele tiden arbejdes på, at sygefravær som følge af arbejdsskader og arbejdsbetingede sygdomme forebygges og nedbringes.

Silkeborg kommune og den sygemeldte medarbejder har en fælles interesse i, at medarbejderen så hurtigt som muligt vender tilbage til arbejdspladsen og genoptager arbejdet.

Derfor arbejder vi bl.a. med:

1-5-10 modellen

Silkeborg Kommune arbejder struktureret med sygefraværet ud fra 1-5-10 modellen. Systematikken i modellen er, at der skal minimum være kontakt mellem leder og medarbejder på dag 1, 5 og 10 i sygefraværsperioden.

Det forventes at der laves et referat af samtalerne fra dag 10 ved brug af fastholdelsesplanen.

Fastholdelsesplan

På sygefraværsportalen findes fastholdelsesplanen. Den er obligatorisk og skal udfyldes ved

samtale mellem leder og medarbejder ved alle fraværssamtaler. Fastholdelsesplanen journaliseres i den elektroniske personalesag.

Opsigelse

Er medarbejder ikke i stand til, inden for rimelig tid, at vende tilbage til stillingen evt. med jobtilpasninger, kan en opsigelse blive aktuel.