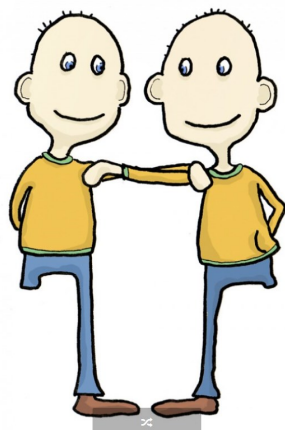


SYKEFRAVÆR ANGÅR ARBEIDSPLASSEN

Tidligere ble det sett på som en privatsak å være sykmeldt. Slik er det ikke lenger. Medarbeiderne skal opplyse om hva de kan eller ikke kan gjøre. Ledere og medarbeider skal samarbeide om å finne og prøve ut gode løsninger. Santalen skal ikke dreie seg om sykdommen, men om hva den sykmeldte kan gjøre og ikke kan gjøre av sine arbeidsoppgaver.



Din nærmeste leder vil snakke med deg, og innen 4 uker, i samarbeid med deg, komme fram til en oppfølgingsplan. Det tas sikte på å legge til rette for at du skal kunne komme tilbake til hele eller deler av din faste stilling.

Hvis din situasjon er slik at du kan utføre en del arbeidsoppgaver, men ikke de du gjør til vanlig, kan du kanskje utføre andre arbeidsoppgaver i avdelingen.

En god oppfølgingsplan er avhengig av dine innspill.



Gran kommune



INFORMASJON OM HVA SOM SKJER NÅR DU BLIR SYK

HVA KAN VI SAMMEN GJØRE FOR AT
DU KAN KOMME RASKT TILBAKE I
JOBB ?



Vi savner deg på jobben!



DEN VIKTIGE SAMTALEN

Både medarbeider og leder skal på forhånd tenke gjennom hva de ønsker å ta opp i samtalen.

Medarbeideren må formidle sine tanker, refleksjoner og ønsker som kan påvirke arbeidssituasjonen.

Samtalen bør gjennomføres med jevne mellomrom inntil medarbeideren kjenner at arbeidsdagen glir greit igjen.



HELSEFREMMEDE FAKTORER

Trygge, stimulerende og trivelige arbeidsforhold.

MILJØ- OG ARBEIDSFORHOLD

Fysiske forhold, samarbeidsforhold, og tilrettelegging av arbeidet.

JOBBTILFREDSHET

Realistiske mål og oppgaver.

TILRETTELEGGING FRAMOVER

1. Arbeidstaker gis anledning til å foreslå mulige utviklings- eller tilretteleggingstiltak. Er endringene nødvendige på kort og/eller lang sikt? Er endringene realistiske og oppnåelige? Hvordan bør arbeidet legges opp for å lykkes?
2. Lederen presenterer sine forslag.
3. I fellesskap gå gjennom hvordan framtidige oppgaver kan gjennomføres.

OPPFØLGINGSPLANEN

Etter fire ukers sykmelding skal det gjennomføres møte mellom leder og den sykmeldte. Planen sendes til legen.

Etter sju ukers sykmelding skal det gjennomføres nytt møte mellom leder og den sykmeldte, (ved 100 % sykmelding). Resultatet sendes Nav.

Både leder og medarbeider underskriver oppfølgingsplanen. Medarbeider og leder får en kopi hver. Oppfølgingsplanen danner grunnlag for videre møter, og sikrer riktig framdrift.



Trivsel: Vær oppmerksom på den daglige omgangstonen.