



**Høje-Taastrup
Kommune**



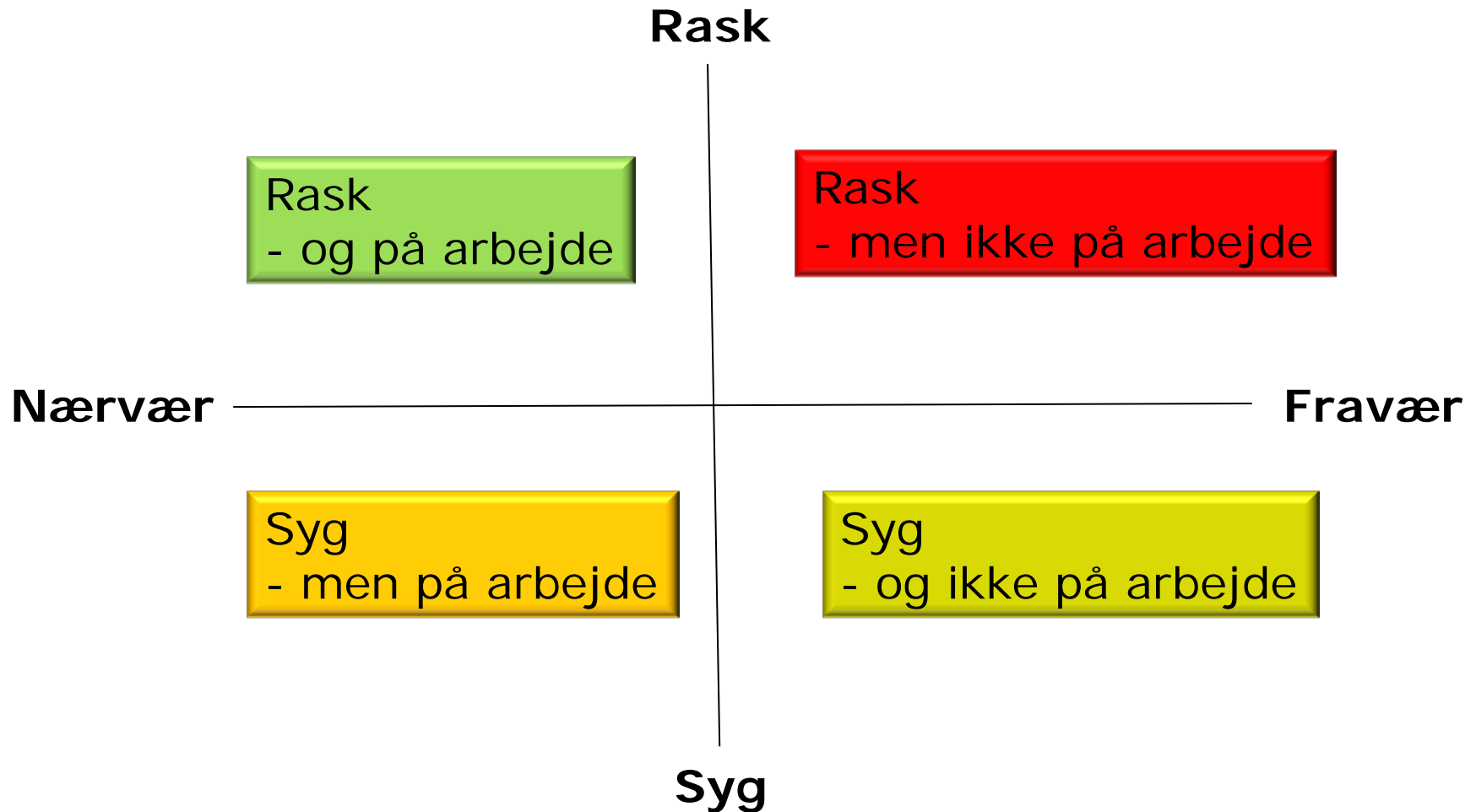
1-5-14 samtalerne

**Dialog om sygefravær
i Høje-Taastrup Kommune**





Nærværs-/fraværsmatrix





Proceduren i 1-5-14

Nærmeste leder kontakter
medarbejder på 1., 5. og 14.
sygefraværsdag

Leder og medarbejder ved på forhånd,
hvad der skal tales om

Fast procedure for alle medarbejdere
på arbejdspladsen



Hvorfor 1-5-14 ?

- Sygefravær kan være relateret til trivsel
- Ledelsesforpligtigelse: Undersøge om der er udfordringer i arbejdsmiljøet, der kan være årsag til sygefraværet
- Tidlig dialog om eventuelle problemer kan reducere sygefraværet
- 1-5-14 samtalerne sikrer, at medarbejder og leder får talt sammen, om det der er vigtigt for både medarbejderen og arbejdspladsen
- 1-5-14 skaber en systematisk opfølgning som er med til at sikre, at der handles på et uhensigtsmæssigt arbejdsmiljø



Samtalen på 1. fraværsdag

Fraværsdag 1: Sygemelding

medarbejderen sygemelder sig til nærmeste leder. Træffes lederen ikke, aftales det med den sygemeldte, hvornår på dagen lederen kan ringe tilbage.

Spørgsmål til dialog

1. Hvordan går det?
2. Er der noget, jeg kan gøre?
3. Aftaler/opgaver der skal meldes fra og til?
4. Anslået varighed?
5. Hvornår er næste kontakt?

God bedring!

Lederens fokus:

- Opretholde relation
- Vise omsorg for medarbejderen
- Aftale overdragelse af opgaver



Samtalen på 5. fraværsdag

Fraværsdag 5: Dialog

Spørgsmål til dialog

1. Hvordan går det?
2. Er der noget, jeg kan gøre?
3. Er der noget, du går og tænker på?
4. Anslået varighed?
5. Hvornår er næste kontakt?

God bedring!

Lederens fokus:

- Opretholde relation
- Medarbejderens forventning til varigheden
- Er der forhold på arbejdspladsen, der kan medvirke til sygefraværet



Samtalen på 14. fraværsdag

Fraværsdag 14: Dialog om det videre forløb

Spørgsmål til dialog

1. Hvordan går det?
2. Er der noget, jeg kan gøre?
3. Aftaler/opgaver der skal meldes fra og til?
4. Anslået varighed?
5. Hvornår er næste kontakt?

God bedring!

Lederens fokus:

- Opretholde relationen
- Vurdering af sygefraværet
- Aftale om det videre forløb
- Samtale ansigt-ansigt, hvis muligt



**Høje-Taastrup
Kommune**



Implementering

Lederen informerer egne medarbejdere om 1-5-14 samtalerne, så alle er fortrolige med kontakten og ved, hvad der skal ske og hvorfor!

Åbenhed
og dialog
er vigtigt





Forsøget understøttes med:

- Kurser i 1-5-14 samtalerne
- Folder til medarbejderne
- Advisering fra SD tilpasses 1-5-14
- Banner på HR-portalen med relevante dokumenter





Forsøget skal afdække...

1. Påvirker modellen sygefraværet?
2. Hvad er de "rigtige" kontaktdage?
3. I hvilke situationer er kontakten udfordret? Og hvordan kan disse situationer håndteres?
4. Hvad virker godt i modellen?
5. Hvor er der behov for at justere?
6. Hvor og hvordan skal lederne understøttes i udmøntningen af modellen?
7. Hvordan implementeres modellen i den øvrige organisation?

Andet som er væsentligt at undersøge?

