

## Sygefraværs forløb for Børnehaven Humlebo

1. fraværsdag	Sygemelding sker til Humlebo børnehave inden kl. 7.00. I meddeler årsag til fravær, dog ikke i detaljer, men fx barn syg, tilskadekommen m.m., så lederen kan indberette de korrekte oplysninger til 1. sygedag til fraværs systemet.
1 uges fravær	Lederen tager kontakt til den sygemeldte og ambulanceplan følges.
2. ugers fravær	Lederen tager kontakt til den sygemeldte, for at drøfte sygefraværet og følge op på, om der vurderes, om det er nødvendigt med en sygefraværssamtale – møde. Dagsorden for mødet sendes til den sygemeldte i god tid og har anvises der til, at medarbejderen har krav på en bisidder til mødet. Varighedserklæring kan hentes hos personaleafdelingen (faxekommune).
4 ugers fravær	Lederen tager kontakt til den sygemeldte, for at drøfte sygefravær. Der indkaldes til møde, hvis sygdomsforløbet ser ud til at have en længere varighed. Dagsorden sendes til medarbejder. Her er der tale om at få udarbejdet en fastholdelsesplan og en mulighedserklæring. Denne mulighedserklæring træder i kraft 4 uger efter den er færdig udarbejdet. Her forventes det, den ansatte møder på job, under de anviste aftaler i mulighedserklæringen, medmindre der er ændringer i sygdomsforløbet, som hindre medarbejderen i at møde op. Dette skal der lægelig dokumentation på. Efter dette forløb træder de almindelige arbejdsretslige sanktioner i kraft fx en advarsel eller en fyring. Der udarbejdes referat af mødet og medarbejderen oplyses om muligheden for en bisidder.
Over 4 ugers fravær	Hvis ikke det er muligt at overholde de aftalte punkter i mulighedserklæringen og fastholdelsesplanen tager lederen højde for om sygdommen er blevet forværret ellers træder de arbejdsretlige sanktioner i kraft fx en advarsel eller en fyring.
Evt. ophør af ansættelsesforhold	Såfremt, en opsigelse i forbindelse med sygefravær kommer på tale, skal der foretages en konkret og samlet vurdering. Vurderingen skal tage udgangspunkt i: <ul style="list-style-type: none"><li>• medarbejderens sygefravær</li><li>• mulighederne for, at medarbejderen kan vende tilbage til jobbet på ordinære vilkår.</li><li>• Mulighederne for, at medarbejderen kan vende tilbage på jobbet på ordinære vilkår, særlige vilkår skal aftales med de sociale myndighed og kontakten til myndigheden kan kun ske efter fuldmagt fra medarbejderen.</li></ul>

Opdateret August 2019

