

Arbejdsskader

En arbejdsskade er sygdom eller ulykke, som opstår på grund af arbejdet.

I dette afsnit vil du få belyst, hvordan du skal håndtere en arbejdsskade. Afsnittet vil gennemgå følgende emner:

- A. Procedure ved skadeanmeldelse
- B. Inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanten
- C. Akuthjælp ved traumer
- D. Omplacering efter skade
- E. Skånehensyn
- F. Efter 5 måneders sygefravær

A) Procedure ved skadeanmeldelse af arbejdsskader

Der er en række procedurer, som du skal følge, hvis en af dine medarbejdere kommer ud for en arbejdsskade. Du kan læse mere om anmeldelsesproceduren på Intranettet under Arbejdsmiljø – Tilskadekomst i tjenesten.

B) Inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanten

Alle arbejdspladser har en arbejdsmiljørepræsentant, og du skal tage kontakt til jeres arbejdsmiljørepræsentant, når der er sket en arbejdsskade. Det er yderst vigtigt, da arbejdsmiljørepræsentanten skal vurdere, om det er en skade, som kan ske på andre lignende arbejdspladser.

C) Akuthjælp ved traumer

Kommer du eller din medarbejder ud for et traume, som kræver hjælp akut, har Dragør Kommune indgået samarbejde med Nordisk Krisekorps, som er et landsdækkende psykologisk beredskab. Samarbejdsaftalen indebærer akut krisehjælp, psykologisk rådgivning og konflikthåndtering, når det er akutte hændelser såsom overfald, ulykker mv. Er krisehjælp nødvendigt, bedes du kontakte HR og Personaletteamet, som kan visitere til Nordisk Krisekorps.

D) Omplacering efter skade

Hvis din medarbejder ikke længere er i stand til at udfører sine arbejdsopgaver, kan det være en mulighed at undersøge omplacering. Kontakt HR og Personaletteamet, som kan være behjælpelige med at afsøge, hvilke muligheder der er for at omplacere din medarbejder.

E) Skånehensyn

Det kan være nødvendigt at tilpasse arbejdspladsen til din medarbejder med skånehensyn. Der ligger en særlig forpligtelse i at fastholde medarbejdere, som har fået konstateret et handicap. Mulighederne for fastholdelse kan eksempelvis ske ved følgende:

- Individuelt tilpassede arbejdsredskaber herunder telefonforstærker, større skærm og anden indretning af arbejdspladsen.
- Løn til en personlig assistent i op til 20 timer om ugen, som f.eks. kan hjælpe med praktisk assistance til fysiske arbejdsopgaver, læsning og skrivning. Dette kan udelukkende benyttes som en handicapkompenserende ydelse og tildeles af bopælskommunen.
- Andre ordninger som f.eks. fleksjob, hvis medarbejderen ikke længere kan varetage et fuldtidsjob. Læs meget mere på hjemmesiden: www.fleks.nu

F) Efter 5 måneders sygefravær

Mulighederne for at vende tilbage til arbejdspladsen eller blive arbejdsfastholdt i andet job vurderes løbende sammen med den sygemeldte medarbejder. En realistisk vurdering af arbejdsevne og muligheder for at vende tilbage skal derfor indgå i forløbet med omsorgssamtaler.

Senest inden for 5 måneder skal det være afklaret med dig som leder, medarbejderens lokale jobcenter og andre interessenter, hvad der skal ske fremadrettet for den sygemeldte - eksempelvis omplacering, skånehensyn eller afvikling. Kontakt gerne HR og Personaletteamet for sparring og vejledning.