

Fraværspolitik

Forsorgshjemmet Saxenhøj

Udarbejdet af Marianne K, Torben F og Sven N.

Formål

At Forsorgshjemmet Saxenhøj har en fraværspolitik, som kan medvirke til fastholdelse samt hindre udstødelse af den enkelte medarbejder.

Mål

- At drage omsorg for medarbejderne.
- At sikre et godt arbejdsmiljø.
- At den enkelte medarbejder og ledelse gensidigt er forpligtede til at kortlægge og nedbringe fraværet på arbejdspladsen.

Medarbejderens ansvar er:

- At melde sig syg så hurtigt som muligt; dog inden arbejdstids begyndelse.
- At meddele den forventede varighed af fraværet.
- At holde arbejdspladsen løbende orienteret om, hvornår man forventer at vende tilbage ved længerevarende sygdomsperiode.
- At raskmelde sig senest kl. 12 dagen før fremmødet.
- At orientere kollegaer/ledelsen om forhold på arbejdspladsen, som *kan* forårsage øget sygefravær.

På FH har vi en holdning, der giver mulighed for at få fri på barnets 1. sygedag, indtil barnet fylder 10 år.

Den enkelte medarbejder og ledelse er forpligtede til at sikre kontakten til den sygemeldte medarbejder/kollega

At eget team kontakter den sygemeldte efter 7 fraværdsdage; derefter min. ugentlig kontakt. Ved længere sygeperioder bør kontakten fra arbejdspladsen også omfatte tilbud om deltagelse i møder og sociale arrangementer samt mulighed for tilsendelse af referater, så man har mulighed for at holde sig generelt orienteret om udviklingen på sin arbejdsplads.

Sikkerhedsudvalgets ansvar er:

Ved sygefravær på over 10 dage kontaktes den sygemeldte af den daglige sikkerhedsleder og/eller SR med henblik på at afklare, om sygefraværet har arbejdsmiljømæssige årsager.

Ledelsens ansvar er:

- At anmode om sygefraværserklæring.
- At sikre fastholdelse og tilbagevendelse til arbejdspladsen.
- At tage initiativ til afholdelse af omsorgssamtale:
 - ved længere fravær – 3-5 uger.
 - ved flere enkeltstående fraværsdage.
 - ved hyppige kortvarige sygemeldinger.
 - når en vikar har hyppigt sygefravær.
- At tage initiativ til afholdelse af rundbordssamtaler efter en individuel vurdering.

Definition af begrebet sygefraværserklæring

En sygefraværserklæring er en lægeerklæring, som arbejdsgiveren kan bede om fra første sygefraværdsdag. Lægeerklæringen er betalt af arbejdsgiveren og skal bruges som dokumentation for sygdommens varighed og omfang.

Det er ledelsens kompetence at vurdere, om man ønsker en lægeerklæring og/eller hvornår, man ønsker denne.

Definition af begrebet omsorgssamtale

Omsorgssamtalen skal forhindre udstødelse af arbejdsmarkedet.

Samtalen har karakter af omsorg og skal konkret være et arbejdsredskab til at planlægge tilbagekomsten til arbejdspladsen på en hensigtsmæssig måde ved afklaring af behov og muligheder.

Omsorgssamtalen kan bruges som redskab til minimering af sygefravær. Ledelsen og medarbejderen har mulighed for at indkalde til møde, hvis der er problemstillinger på arbejdspladsen eller i privatlivet, som har direkte indvirkning på medarbejderens trivsel og arbejdsindsats.

Arbejdsstedet skal tilkendegive på hvilke vilkår, man vil deltage i at fastholde medarbejderen på arbejdspladsen.

Definition af begrebet Rundbordssamtale

En rundbordssamtale er et formelt møde, hvor ledelse, medarbejder og, hvis medarbejderen ønsker det, en repræsentant fra forvaltning eller faglig organisation kan deltage med henblik på at afklare medarbejderens mulighed for fortsat fastholdelse til arbejdspladsen.

Begge parter kan have bisidder.

Rundbordssamtalen bruges i de tilfælde, hvor en medarbejder har været syg så længe, at man vurderer, at medarbejderen pga. sygdom ikke længere kan bestride sin stilling. Man vil gennem samtalen forsøge at finde en løsning på de problemstillinger, som kan være til hindring for eventuel tilbagekomst eller finde en anden stilling og/eller andre muligheder (skånejob, flexjob mv.) eller afklaring om behovet for en §28.

Definition af begrebet længere fravær

Længere fravær anses for at være en samlet periode på over 14 dage.

Ved sygdommens art betyder det nødvendigvis ikke, at der indkaldes til omsorgssamtale eksempelvis et brækket ben.

"Den svære samtale"

Til at tage "den svære samtale" har man brug for at være kvalificeret til opgaven.

Sikkerhedsgruppens ansvar er at sikre, at den enkelte ser sig i stand til at løfte opgaven "den svære samtale."

Evaluering

Sygefraværspolitik evalueres 1 gang årligt af et udvalg nedsat af MED.

Udvalget består af følgende personer:

- Daglig sikkerhedsleder.
- Minimum 1 person fra MED-udvalget.
- 1 fra den eksisterende gruppe.