

EVA's sygefraværspolitik

EVA skal være en sund og sikker arbejdsplads – det er et af de overordnede mål i vores personalepolitik. Vi ønsker at skabe et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø og derigennem at være med til at forebygge sygdom.

Dato
23.06.2011

Som led i den indsats vil vi sikre en åben og tillidsbaseret dialog mellem ledelse og medarbejdere i tilfælde af sygdom med det formål at fokusere på fastholdelse af medarbejderne og at sikre en god sammenhæng mellem ressourcer og opgaver.

Ref.
LOL

Sagsnr.
2011-346

Afsættet for indsatsen er:

- at al dialog mellem ledelse og medarbejder om fravær er baseret på tillid
- at sygedage såvel menneskeligt som økonomisk er belastende for den enkelte og for EVA
- at et godt arbejdsmiljø og tidlig opmærksomhed kan forebygge og nedbringe sygefravær
- at vi i tilrettelæggelsen og planlægningen af arbejdet er opmærksomme på at stresslignende situationer og vedvarende belastninger minimeres, og at arbejdet er motiverende for den enkelte
- at en jævnlig kontakt mellem leder og medarbejder under længerevarende sygeperioder gør det nemmere at vende tilbage til arbejdet.

Side
1/4

Derudover vil vi løbende følge udviklingen i sygefraværet på EVA under ét og bruge den overordnede sygefraværstatistik som et afsæt for drøftelse af udviklingen, relevante forebyggende tiltag og en evaluering af sygefraværspolitikken i MED-udvalget.

Syge- og raskmelding

Ved sygdom skal man melde sig syg til sin leder og Receptionen (HØS). Studenterne skal melde sig syg til souschef/studenterkordinator i sin enhed og Receptionen.

Sygemelding er obligatorisk og skal ske personligt ved, at medarbejderen mailer eller ringer til lederen og receptionen inden kl. 9.00.

Medarbejderen skal sørge for at melde afbud til møder og aftale afløsning af opgaver/aftaler af hastende karakter i sygdomsperioden. Det kan også aftales, at Sekretariatet tager hånd om dette, hvis medarbejderen er for syg til selv at gøre det.

Medarbejderen opfordres til, når det er muligt i sygdomsperioden, at orientere sin leder om forventet antal sygedage. På sidste sygedag skal medarbejderen kontakte sin personaleansvarlige leder for at raskmelde sig.

Medarbejderen registrerer sit fravær pga. sygdom i forbindelse med timeregistreringen i Mtid.

Ved sygefravær, der overstiger 21 dage i træk for den enkelte medarbejder, skal den personaleansvarlige leder orientere HR, så der kan søges dagpengerefusion fra kommunen inden for fristen på 4 uger efter 1. fraværsdag.

Dialog om sygefravær

Vi ønsker at sikre en åben og tillidsfuld dialog i forbindelse med sygefravær i de sammenhænge, hvor det giver mening.

Det kan ske via to typer af samtaler om sygdom: omsorgssamtaler og sygefraværssamtaler.

Omsorgssamtaler bruges til at sikre en dialog mellem leder og medarbejder i de tilfælde, hvor der har været et større eller tilbagevendende sygefravær over en periode, mens sygefraværssamtaler bruges i forbindelse med et længerevarende og sammenhængende sygefravær.

Begge samtaletyper skal ses som led i bestræbelserne på at optimere det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, sikre fornøden sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv, skabe trivsel, reducere sygefraværet og fastholde medarbejdere på EVA.

Samtalerne foregår som udgangspunkt mellem medarbejder og nærmeste leder. I særlige tilfælde kan de foregå mellem administrationschefen og medarbejderen, hvis fravær skyldes samarbejdsproblemer mellem leder og medarbejder. Generelt er det dog vigtigt at der er størst mulig åbenhed og dialog og at den berørte leder er orienteret og inddraget.

Omsorgssamtaler

Ved hyppige, kortere fraværsperioder eller et mønster, der giver anledning til opmærksomhed, indkaldes medarbejdere til en omsorgssamtale.

Formålet med samtalen er at skabe klarhed om årsagen til fraværet, og hvad leder og medarbejder kan gøre for at reducere sygefraværet. Er årsagerne arbejdsrelaterede vil lederen sætte ind for at hjælpe og aftale konkrete initiativer med medarbejderen. Ligger årsagerne til fraværet andre steder, vil EVA støtte den enkelte medarbejder i det omfang, som er muligt.

Samtalen er et udtryk for omsorg, der kan være med til at nedbringe sygefraværet og øge trivslen.

En omsorgssamtale vedr. medarbejders sygefravær afholdes når:

- antallet af sygeperioder er 3 eller derover inden for et ½ år
- antallet af sygedage udgør 10 dage eller derover inden for 1 år
- der er et mønster der giver anledning til opmærksomhed

Sygefraværssamtaler

I tilfælde af et længerevarende sygefravær er det vigtigt, at der er en dialog mellem medarbejderen og den nærmeste leder. Senest 1 uge efter 1. fraværdsdag tager lederen kontakt til medarbejderen telefonisk, hvis han/hun ikke selv har taget kontakt forinden.

Lederen tager kontakt for at yde omsorg og udvise medmenneskelig interesse. Kontakten har også til formål at afdække fraværets varighed bl.a. af hensyn til den arbejdsmæssige planlægning.

Efter 2 ugers fravær (lig langtidssygemelding) bliver sygemeldte medarbejdere indbudt til en sygefraværssamtale, med mindre der er udsigt til en snarlig raskmelding. Samtalen kan foregå på EVA eller der kan findes en anden løsning. Til denne samtale kan tillidsrepræsentant eller anden bisidder deltage, hvis den sygemeldte medarbejder ønsker det. Samtalens formål er at drøfte, hvordan og hvornår den sygemeldte medarbejder kan komme tilbage på arbejdet igen på en god måde for begge parter.

Det er EVA's målsætning at fastholde sygemeldte medarbejdere og yde den nødvendige støtte til, at de kan genoptage arbejdet – eventuelt gradvis via en deltidssygemelding. EVA er derfor imødekommende over for at aftale en midlertidig nedsættelse af arbejdstiden, ændrede arbejdsforhold og/eller opgaver mv.

Hvis det ved samtalen står klart, at medarbejderen ikke er i stand til at starte på arbejde inden for en overskuelig tid, vil det være relevant at drøfte fremtidsmuligheder, og der skal ved samtalens afslutning aftales tidspunkt for næste kontakt.

Side
3/4

Mulighedserklæring

EVA har mulighed for at bede en medarbejder om en mulighedserklæring. Mulighedserklæringen har fokus på at skabe et overblik over den sygemeldtes muligheder for at fortsætte med at arbejde under sygdommen og dermed bevare en tilknytning til EVA. Selvom det i en periode måske er på nogle lidt andre vilkår end før sygemeldingen.

Mulighedserklæringen består af to dele. Den første del udfylder EVA og sygemeldte i fællesskab på baggrund af en samtale. Den sygemeldtes læge udfylder den anden del af erklæringen.

EVA kan forlange at mulighedserklæringen bliver udarbejdet på et hvilket som helst tidspunkt i en medarbejders sygeforløb eller i tilknytning til et forløb, hvor medarbejderen gentagne gange er sygemeldt. Medarbejderen har pligt til – hvis sygdommen tillader det – at deltage, når arbejdsgiver indkalder til samtale for at begynde at udarbejde mulighedserklæringen. EVA betaler for lægeerklæringen.

Delvis sygemelding

En delvis sygemelding kan aftales mellem medarbejder og leder – evt. også som et tiltag i forhold til at få medarbejdere tilbage på arbejdet efter en længere sygdomsperiode.

Delvis sygemelding aftales altid for en afgrænset periode (maks. 1 måned ad gangen), og der skal løbende (min. 1 gang i løbet af perioden) holdes statusmøde mellem medarbejder

og leder om udviklingen i sygeforløbet. Herunder om behovet for en delvis sygemelding fortsat er aktuel, i hvilket omfang samt perspektiverne for en raskmelding.

Afsked begrundet i fravær

Afsked på baggrund af fravær sker udelukkende efter konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde, og først når de forskellige muligheder for at forblive på EVA er blevet grundigt drøftet ved en eller flere samtaler.

Barns sygedag

EVA følger fællesoverenskomsterne hvad angår reglerne omkring pasning af sygt mindreårigt barn.

Det vil sige, at EVA kan give dig hel eller delvis tjenestefri til pasning af sygt, mindreårigt, hjemmeværende barn på dets 1. og 2. sygedag, når hensynet til barnets forhold gør det nødvendigt og forholdene på EVA tillader det.

Barns 1. og 2. sygedage medregnes ikke i sygefraværstatistikken på EVA. Men er der tale om et hyppigt og omfattende fravær pga. af et sygt barn, vil det være naturligt at leder og medarbejder taler om dette med henblik på at der eventuelt kan aftales foranstaltninger, som kan afhjælpe i den konkrete situation.

Særligt for studenterne

Studenter på EVA får løn under egen og barns sygdom svarende til det planlagte timeantal, hvis sygdom falder på arbejdsdage som på forhånd er aftalt med egen enhed/projekt-gruppe.

Side
4/4

Evaluering

Sygefraværspolitikken er godkendt i MED-udvalget den 29.maj 2009. Der vil ske en samlet evaluering af politikken og drøftelse af det samlede sygefravær på EVA første gang i foråret 2010. Herefter vil udviklingen i det samlede sygefravær på EVA være til orientering/drøftelse i MED-udvalget hvert halve år.