



Sygefraværspolitik

Formål

Formålet med sygefraværspolitikken er at beskrive de indsatser omkring sygefravær der er gældende i FC-Syd.

Sygefravær er til gene for alle parter – kolleger, den syge selv og serviceniveauet overfor vores medlemmer. Derfor er det et mål for vores klubber, at reducere medarbejdernes sygefravær.

Lægeattest

Sygefravær for hver enkelt medarbejder registreres og følges op af ledelsen.

Ved fravær af mere end 2 ugers varighed, vil medarbejderen blive indkaldt til en sygesamtale med henblik på udarbejdelse af en mulighedserklæring. Det forventes, at lægen efterfølgende giver et bud på sygdommens forventede varighed.

Ledelsen kan ved hyppigt fravær, vælge at indkalde til en samtale tidligere. Dette kan ske allerede fra første fraværsdag.

Den enkelte klub betaler udgiften til mulighedserklæringen.

Dagpengeskemaer

Ved fravær af længere varighed skal medarbejderen udfylde tilsendte dagpengeskemaer. Det er meget vigtigt af hensyn til muligheden for at få dagpengerefusion fra bopælskommunen. Hvis medarbejderen ikke overholder gældende aftaler på området der resulterer i hel eller delvis bortfald af refusion vil der ske et løntræk efter gældende retningslinjer.

Omsorgsperson

Ved et længerevarende sygefravær kan en eventuel omsorgsperson (valgt af medarbejderen), kontakte den syge medarbejder. Det skal understreges, at omsorgspersonen har tavshedspligt over for kollegaer og ledelse.

Sygefraværssamtale

Ledelsen skal holde sig orienteret om medarbejdernes sygefravær. Det kan f.eks. ske ved kontrol hver måned eller hvert kvartal.

Lederen har pligt til at tage kontakt til den syge medarbejder, når medarbejderen er syg i mere end 10 arbejdsdage i træk.

Medarbejderen indkaldes til en samtale om sit fravær når:

- Der er mere end 6 sygeperioder set over et år eller fraværsprocenten afviger væsentligt fra normen på institutionen.
- Der i en kortere periode er mere end 3 sygeperioder.

Der er tale om et påfaldende fraværs mønster, f.eks. mange mandage eller på dage, hvor der er arrangementer på arbejdspladsen, særlige nationale begivenheder og lignende.

- Medarbejderen kan til enhver tid bede om en fraværssamtale med lederen.

Tillidsrepræsentanten eller en anden bisidder kan deltage i samtalen, hvis medarbejderen ønsker det.

Samtalen kan finde sted i sygeperioden eller når den syge vender tilbage til arbejdspladsen afhængig af situationen. Det skal understreges, at klubberne er en rummelig arbejdsplads, hvor der kan være medarbejdere med et stort sygefravær der er grundet i uheldige omstændigheder. Hvis der ikke er tale om et mønster eller et fortilfælde, tager ledelsen behørigt hensyn hertil før og under en eventuel sygefraværssamtale.

Formålet med samtalen er at afdække:

- Om det er forhold på arbejdspladsen, der er årsag til eller medvirkende til medarbejderens fravær og i givet fald om det er muligt at ændre disse forhold nu eller i fremtiden. Der kan være tale om problemer med det fysiske eller det psykiske arbejdsmiljø.
- Om sygdommen er af en sådan karakter, at det skal have betydning for ansættelsesforholdet.

Hvis lederen efter samtalen vurderer, at der skal og kan ske ændringer på arbejdspladsen, sættes dette i gang evt. med kontakt til sikkerhedsrepræsentanten.

Hvis lederen vurderer, at ændringer ikke kan foretages, skal følgerne af sygefraværet vurderes i det lys.

Tjenstligt forløb

Hvis lederen vurderer, at sygefraværet skal have konsekvenser for medarbejderens ansættelse, skal det vurderes om:

1. Der skal gives en mundtlig eller skriftlig advarsel for at regulere den adfærd, som sygdommen er udtryk for
2. Der på baggrund af det foreliggende materiale, og forudsat der tidligere er givet en skriftlig advarsel, skal igangsættes et afskedigelsesforløb. Medarbejderen vil naturligvis få mulighed for at udtale sig under forløbet.

Advarsel

Når der gives en advarsel til medarbejderen, der kan være mundtlig eller skriftlig, skal advarslen indeholde en beskrivelse af:

- Hvad der skal forbedres og hvordan
- Hvilke konsekvenser det vil have, hvis medarbejderen ikke overholder dette.

Hvis konsekvensen skal være igangsættelse af et afskedsforløb, skal advarslen være skriftlig.

Er den mundtlige advarsel valgt, følges den op af en skriftlig, hvis vilkårene ikke er overholdt.

Forvaltningslovens regler for advarsler bliver naturligvis overholdt herunder, at medarbejderen skal have mulighed for at have sin tillidsrepræsentant eller anden bisidder med til samtaler med ledelsen.