

Martha Hjemmets politik for sygefravær

Sygefraværspolitik

Sygdom meldes til institutionen inden kl. 7.00 om morgenen. Telefonnummeret er 35 24 01 31 eller 24 28 63 17. Du kan give besked om sygdommens forventede varighed eller sige, at du ringer, når du bliver rask.

Du skal melde dig rask inden kl. 13.00 dagen før, du kommer tilbage på arbejde. Det gør det nemmere at planlægge den næste dag. Følgende fraværspolitik er ændret på samarbejdsudvalgs mødet august 2014

Målet med politik for sygefravær:

- At de enkelte ansatte oplever tryghed og arbejdsglæde.
- At sygefravær, arbejdsskader og arbejdsbetinget sygdom forebygges og nedbringes.
- At sygdom og sygefravær blandt medarbejderne mødes med forståelse, accept, omsorg og medmenneskelighed.
- At være åben omkring fravær og have dialog med dine kollegaer. At være åben er også at sige, at der er noget, du ikke har lyst til at tale om.

Kollegialt mål

- At du udviser ansvar, omsorg og åbenhed over for kolleger og arbejdssted.
- At du er engageret i at arbejde på Martha Hjemmet - både socialt og fagligt.
- At du løser problemer på arbejdspladsen i stedet for at sygemelde dig.
- At du ved en eventuel sygemelding giver arbejdspladsen besked så hurtigt som muligt af hensyn til arbejdsplanlægningen.

Kontakt til den sygemeldte medarbejder

- Efter ti sammenhængende sygedage har vi pligt til at indkalde medarbejderen skriftligt til en sygefraværssamtale, såfremt der ikke er oplyst en raskmeldingsdato. Er den sygemeldte ikke i stand til at møde op, kan samtalen foregå over telefonen.

Sygefraværssamtale

Medarbejderen indkaldes til samtale, når vedkommende:

- Har været sygemeldt tre gange i løbet af 8 på hinanden følgende måneder.
- Har haft et atypisk eller uhensigtsmæssigt sygefravær/sygefraværsmønster.
- Har haft mere end 8 sygedage i løbet af 8 på hinanden følgende måneder.

Jævnfør ovenstående kriterier, udarbejdes en mulighedserklæring til brug for arbejdsfastholdelse. Der vil blive indkaldt til samtale omkring mulighedserklæring under følgende procedure:

- Skriftlig indkaldelse.
- Medarbejderen har ret til en bisidder.
- Opfølgningssamtale skal indgås.
- Skriftligt referat skal godkendes.

Hvis medarbejderen er sygemeldt over længere tid, er der mulighed for at lave en deltidssygemelding under opstartsfasen på arbejdet.

Medarbejderen kan tilbydes midlertidig nedsættelse af arbejdstiden, omlægning af arbejdet, evt. overflytning til en anden afdeling etc.

Konsekvens

- Ved en opfølgningssamtale kan medarbejderen få en skriftlig advarsel.
- Nedbringes sygefraværet ikke, kan medarbejderen eventuelt indstilles til afskedigelse.

MDI's juridiske afdeling bistår altid Martha Hjemmet i afskedigelsessager.

Udarbejdet 2010,
rettet august 2014