



# Politik

---

## - Sygdom

4. februar 2015

### **Politik**

Vi vil opfattes som en virksomhed, som medarbejderne forbinder med trivsel og velvære, og vi tror på, at hvis vi skaber gode arbejdsbetingelser for medarbejderne – og herunder sikrer et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø - vil sygefravær være meget begrænset. Sygedage er belastende for den enkelte medarbejder og for arbejdspladsen - såvel menneskeligt som økonomisk, og derfor tror vi på, at alle er bedst tjent med at følge fælles spilleregler.

### **Formål**

At minimere det gennemsnitlige sygefravær pr. medarbejder gennem en aktiv sygefraværspolitik og analyse af årsagen til sygdommen.

At forebygge længerevarende og korte gentagne sygefravær.

At sikre at den enkelte medarbejders arbejdsopgaver bliver løst i forbindelse med sygdom.

At klarlægge om sygefraværet skyldtes enten fysiske, psykiske, sociale eller andre årsager på eller uden for arbejdspladsen.

### **Fremgangsmåde**

#### **Medarbejderens ansvar**

##### *Anmeldelse*

Når en medarbejder bliver syg, skal vedkommende ringe til sin nærmeste leder på første sygedag - senest en time før arbejdstids begyndelse, hvis ikke andet er aftalt lokalt.

Medarbejderen fortæller om forventningen til, om det er sygdom af kortere eller længere varighed. Medarbejderen skal videregive besked om presserende opgaver, såfremt vedkommende er i stand til det. På 2.-3.-dagen bør medarbejderen ringe og holde sin leder orienteret om sygdomsforløbet af hensyn til indkaldelse af afløser m.v. Såfremt medarbejderen ikke ringer, kan lederen kontakte medarbejderen for at

få afklaret eventuel afløsning m.v. Medarbejderne har ikke pligt til at fortælle, hvad de fejler.

For at sikre at vores medarbejdere har kontakt med arbejdspladsen, aftaler vi, at lederen må kontakte medarbejderen ved længere tids sygemelding - mere end 10 arbejdsdage.

### *Mulighedserklæring*

Mulighedserklæringen har til formål at bidrage til, at fastholde medarbejderen og til at øge muligheden for hel eller gradvis tilbagevenden til arbejdspladsen.

Leder og medarbejder skal sammen udfylde den ene del af lægeerklæringen, inden medarbejderen går til sin læge. I denne del skal arbejdsgiver og medarbejder i fællesskab finde ud af, hvor meget og hvilke arbejdsfunktioner, medarbejderen er i stand til at udføre.

Det er muligt at bede medarbejderen om en erklæring allerede på 2. sygedag, også, hvis medarbejderen er syg en dag ad gangen, men gentagne gange.

### *Friattest*

En friattest, kan bruges ved sygdom i en opsigelsesperiode, ferie, afskedigelsessituation eller ved sygdom, hvor den ansatte ikke ønsker at deltage i samtale med arbejdsgiver.

Hvis arbejdsgiver anmoder medarbejderen om en lægeerklæring.

Erklæringerne betales af arbejdsgiver, der er ingen fast honorar, lægen fastsætter selv prisen afhængig af hvor lang tid konsultationen varer.

Lederen skal inden 4 ugers sygemelding afholde sygefraværssamtale med medarbejderen. Derudover kan medarbejderen anmode om at få udarbejdet en fastholdelsesplan.

### *Sygedagpengerefusion*

Vivabolig anmelder sygdom og søger refusion via virk.dk.

Medarbejderne modtager meddelelse herom og skal ikke foretage sig noget, med mindre de er uenige.

### *Raskmelding*

Ved længerevarende sygdom skal raskmelding ske til lederen. Vi opfatter medarbejderen som værende syg, indtil raskmelding finder sted.

## **Arbejdsgiverens/lederens ansvar**

### *Kontakt*

Det er lederens ansvar, at en sygemeldt medarbejder får tilbud om at være i jævnlig telefonisk kontakt med sin arbejdsplads – uanset om det er tillidsmanden eller lederen, der skal have kontakten. Den sociale kontakt skal fastholdes til den

sygemeldte - eksempelvis via indbydelse til sociale arrangementer og personalemøder samt ved at sørge for at udsende informationsmateriale m.v. Vi tror på, at det er lettere for medarbejderne at vende tilbage til arbejdet, såfremt der har været en jævnlig og positiv kontakt.

#### *Forsikringer m.v.*

Lederen skal oplyse medarbejderne om mulighederne for anvendelsen af sygdomsforsikringen i sundhedsforsikring, kritisk sygdom, ulykkesforsikring m.v.

Lederen skal informere om mulighed for midlertidig nedsættelse af arbejdstid og ændring af arbejdsopgaver som hjælp til gradvis tilbagevenden til jobbet samt muligheder for særlig støtte efter sygedagpengeloven.

Der henvises i øvrigt til overenskomsterne.

#### **Måling**

Antal af sygedage i forhold til antal medarbejdere.

Medarbejderundersøgelser i form af spørgeskemaer.

MUS-samtaler årligt evt. kombineret med periodiske GRUS-samtaler.

Godkendt af bestyrelsen den 4. februar 2015.