



1. Tilgangur og markmið stefnunnar

Tilgangur stefnunnar er að samræma vinnuferla og viðbrögð vegna fjarveru og að allir starfsmenn og stjórnendur hafi skýra verkferla í kringum tilkynningar, skráningar og viðbrögð við fjarvistum. Markmiðið er fyrst og fremst að minnka fjarveru frá vinnustað, þ.e. fækka skiptum og stytta fjarverutímamann og bæta þannig hag sveitarfélagsins og jafnframt velferð starfsmanna sjálfra, með því að auka ánægju í starfi og skapa heilbriggt vinnuumhverfi.

Í stefnunni eru skilgreindir vinnuferlar um viðbrögð við fjarvistum, tilkynningar og skráningu fjarvista, fræðslu og upplýsingagjöf til starfsmanna og stjórnenda og ferli við endurkomu til vinnu eftir veikindi.

Til skammtímafjarvista telst öll fjarvera sem varir skemur en 4 vikur. Langtímafjarvistir eru fjarvistir sem vara lengur en fjórar vikur samfleytt.

2. Veikindi tilkynnt

Starfsmenn skulu tilkynna til forstöðumanns, eða þess sem tekur við slíkum tilkynningum á vinnustaðnum, um fjarveru vegna eigin veikinda eða veikinda barna sinna. Tilkynna skal um fjarveru áður en vinnudagur hefst. (Vinnustaðir Ísafjarðarbæjar eru fjölbreyttir og verður hver og einn vinnustaður að setja sér eigin reglur um hvernig fjarvistatilkynningum skuli háttað. Mikilvægt er að reglurnar séu skýrar og kynntar öllu starfsfólki við upphaf starfs).

Tilkynningar í gegnum þriðja aðila eru ekki teknar gildar nema aðstæður geri það að verkum að starfsmaður sé ekki fær um að tilkynna fjarvistina sjálfur. Tilkynningar með SMS skilaboðum eða skilaboðum á samfélagsmiðlum eru ekki teknar gildar.

Yfirmaður skráir fjarvistina í viðverukerfið Vinnustund eða það kerfi sem vinnustaðurinn notar.

Veikist starfsmaður í orlofi skal hann tilkynna veikindin til yfirmanns um leið og þau hefjast. Ávallt skal skila læknisvottorði vegna veikinda í orlofi.

Eins og kveðið er á um í kjarasamningum ákveður forstöðumaður hvort læknisvottorðs skuli krafist. Ef um langtímoveikindi er að ræða skal ávallt krefjast læknisvottorðs og starfshæfnivottorðs þegar viðkomandi snýr aftur til starfa. Ísafjarðarbær endurgreiðir kostnað vegna læknisvottorðs og starfshæfnivottorðs.

3. Umhyggja fyrir starfsfólki

Yfirmaður skal hafa samband við starfsmann í veikindum til að athuga með líðan hans og sýna eðlilega umhyggju. Eftir 5 daga í skammtímoveikindum skal yfirmaður hafa samband við viðkomandi starfsmann hafi hann ekki sjálfur verið í sambandi eftir fjarverutilkynningu. Þar sem aðstæður einstaklinga geta verið mjög fjölbreyttar er lögð áhersla á að yfirmaður noti eigin dómgreind til að bregðast við.

Ef um langvarandi veikindi er að ræða er mikilvægt að hvetja starfsmanninn til að halda reglulega sambandi við vinnustaðinn t.d. með því að mæta á starfsmannafundi, í kaffi, á viðburði, fundi eða fræðslu þegar við á og hann treystir sér til.

Starfsmanni ber ekki skylda til að gefa vinnuveitanda upplýsingar um persónuleg eða heilsutengd mál. Sjúkdómur er einkamál en fjarveran frá vinnu hefur áhrif á vinnustaðinn og hana þarf að ræða.



4. Skammtímaveikindi

Ef um endurteknar skammtímafjarvistir starfsmanns vegna veikinda er að ræða skalforstöðumaður leggja mat á þær með Bradford-kvarðanum. Bradford-kvarðinn var þróaður í þeim tilgangi að draga fram áhrif skammtímaveikinda á rekstur. Rannsóknir hafa sýnt að endurtekin skammtímaveikindi hafa verri áhrif á vinnustaðinn en langtímaveikindi sem koma sjaldnar upp. Kvarðinn leggur áherslu á að fjöldi skipta sem starfsmaður forfallast skiptir meira máli en fjöldi daga sem hann er frá. Við notkun kvarðans eru veikindi metin út frá stigum, þ.e. fjölda veikindadaga er umbreytt yfir í stig. Fjöldi stiga segir svo til um hvaða aðgerða verður gripið til.

Hægt er að nálgast upplýsingar um fjölda veikindadaga í viðverkerfinu Vinnustund. Ýmist er miðað við 52 vikna tímabil eða 13 vikna tímabil þegar Bradford-kvarðinn er notaður.

Mikilvægt er að greina á milli fjölda skipta annars vegar og fjölda daga í hvert sinn hins vegar.

Athugið að þegar um influensu, aðgerðir, slys eða slíkt er að ræða, á ekki notast við Bradford-kvarðann. Hann er eingöngu hugsaður til að bregðast við tíðum skammtímaveikindum. Fjarvistir vegna veikinda barna eru ekki taldar með.

$$B = S^2 \times D$$

B = Bradford stig S = Skipti í burtu D = Dagar í veikindum

Dæmi:

- 3 skipti í burtu: 1 dagur í eitt skipti, 3 dagar í annað skipti og 6 dagar í þriðja skipti ($3 \times 3 \times (1 + 3 + 6) = 90$ stig)
- 6 skipti í burtu: 3 dagar, 2 dagar, 1 dagur, 1 dagur, 2 dagar, 1 dagur ($6 \times 6 \times 10 = 360$ stig)
- 9 skipti í burtu: 1 dagur í hvert sinn ($9 \times 9 \times 9 = 729$ stig)

Miðað við síðustu 13 vikur:

25-124 stig: Viðtal hjá forstöðumanni

125-249 stig: Viðtal hjá mannauðsstjóra og aðgerðaáætlun.

+ 250 stig: Viðtal hjá trúnaðarlækni í samráði við mannauðsstjóra og aðgerðaáætlun.

Miðað við 52 vikna tímabil:

100-499 stig: Viðtal hjá forstöðumanni

500-999 stig: Viðtal hjá mannauðsstjóra og aðgerðaáætlun.

+ 1000 stig: Viðtal hjá trúnaðarlækni í samráði við mannauðsstjóra og aðgerðaáætlun.

Tilgangur viðtalanna er fyrst og fremst að skapa formlegan vettvang til að fara yfir stöðu skammtímafjarvista starfsmanns og aðstæður á vinnustað sem haft geta áhrif á fjarvistirnar.

Viðtölin eru ávallt trúnaðarsamtal milli starfsmanna og yfirmanns/mannauðsstjóra/trúnaðarlæknis og upplýsingar sem koma fram í samtalinu eiga ekki að berast til annarra nema báðir aðilar samþykki það. Mikilvægt er að undirbúa viðtölin vel. Ávallt skal hafa töluleg gögn um fjarvistir við höndinaí samtalinu. Þegar starfsmaður er boðaður til viðtals skal upplýsa hann um umræðuefnið og bjóða honum að hafa með sér trúnaðarmann. [Hér](#) má nálgast eyðublað fjarverusamtals.



5. Langtímaveikindi

Í langtímaveikindum skal yfirmaður hafa reglulega samband við starfsmann (sjá lið 3).

Ef starfsmaður sem verið hefur frá vinnu vegna veikinda eða slyss í 4 vikur samfellt eða meira hyggur á endurkomu til vinnu skal forstöðumaður boða hann í samtali [ETV samtali](#) þar sem farið er yfir hvernig endurkomunni skuli háttað. Starfsmaðurinn má ekki hefja störf að nýju nema hafa skilað starfshæfnivottorði þar sem læknir vottar að viðkomandi hafi heilsu til að mæta aftur til vinnu.

Hafi starfsmaður verið frá vinnu vegna veikinda eða slyss í sex vikur og fyrirséð að um langvarandi veikindi er að ræða eða ef forstöðumaður telur ástæðu til, skal forstöðumaðurinn hafa samband við mannauðsstjóra sem boðar viðkomandi í samtali þar sem meðal annars rætt um réttindi starfsmannsins, mögulegt samstarf við VIRK starfsendurhæfingarsjóð og hugsanlega endurkomu starfsmanns til vinnu.

6. Skert starfsorka í kjölfar veikinda

Hafi starfsmaður skerta starfsorku í kjölfar veikinda eða slyss getur hann óskað eftir að vinna skert starf á móti veikindaleyfi. Slíkt er háð samþykki forstöðumanns og sviðsstjóra sem meta hvort hægt sé að koma til móts við starfsmanninn. Útbúið er [skriflegt samkomulag um hlutaveikindi](#) milli vinnuveitanda og starfsmanns þar sem gerð er áætlun til fjögurra vikna í senn og stöðumat tekið að þeim tíma liðnum. Forstöðumanni er heimilt að framlengja samninginn tvisvar sinnum og þá um einn mánuð í senn. Mannauðsstjóri hefur yfirumsjón með gerð slíkra samninga í samvinnu við forstöðumann. Forstöðumaður ber ábyrgð á því að tilkynna hlutaveikindin til launadeildar.

Að þremur mánuðum liðnum, hefur forstöðumaður samband við mannauðsstjóra sem hefur milligöngu um að panta viðtal fyrir starfsmanninn við trúnaðarlækni sem leggur mat á stöðuna. Starfsmaður vinnur þá áfram í skertu starfshlutfalli þar til mat trúnaðarlæknis liggur fyrir. Trúnaðarlæknir sendir mannauðsstjóra yfirlýsingu vegna starfsmanns og mannauðsstjóri upplýsir forstöðumanninn um niðurstöðuna.

- Ef trúnaðarlæknir metur starfsmann með skerta starfsgetu tímabundið getur starfsmaður verið áfram í skertu starfshlutfalli eins lengi og veikindaréttur varir.
- Meti trúnaðarlæknir starfsmann að fullu starfshæfan, miðað við ráðningarsamning, þá kemur hann aftur til starfa í samræmi við ráðningarhlutfall í ráðningarsamningi. Forstöðumaður sér til þess að tekið sé tillit til starfsmanns hvað varðar verkefni og álag fyrstu vikunnar.
- Ef trúnaðarlæknir metur starfsmann með skerta starfsorku til frambúðar og viðkomandi hefur tæmt veikindarétt sinn þá lækkar forstöðumaður starfshlutfall viðkomandi í samræmi við niðurstöðu trúnaðarlæknis.
- Ef trúnaðarlæknir metur starfsmann með skerta starfsorku til frambúðar og viðkomandi á enn inni veikindarétt þá getur hann verið áfram í skertu starfshlutfalli eins lengi og veikindaréttur varir.

Allir þessir samningar um hlutaveikindi eru háðir samþykki forstöðumanns stofnunar og sviðsstjóra sem metur hvort hægt sé að koma til móts við starfsmanninn sbr. ákvæði kjarasamninga þar um.

7. Önnur fjarvera

Ef starfsmaður óskar eftir fríi frá vinnu skal hann ræða það með góðum fyrirvara við yfirmann sinn, sama gildir um ósk starfsmanns til að sækja námskeið eða fræðslu á vinnutíma.

Sveigjanleiki í starfi og samræmi milli vinnu og einkalífs er mikilvægur þáttur í starfsánægju starfsmanna. Mikilvægt er að starfsmaður og yfirmaður sýni sveigjanleika í starfi ef þörf er á aðskreppa frá í vinnutíma.



Stefna og viðbrögð Ísafjarðarbæjar vegna fjarvista og endurkomu til vinnu

Ef starfsmaður þarf að skreppa frá í vinnutíma, t.d. til læknis, tannlæknis, í foreldrasamtal o.þ.h. skal hann óska eftir leyfi hjá sínum yfirmanni, sem tekur afstöðu miðað við aðstæður hverju sinni. Mælst er til þess að þeir sem eru í hlutastarfi sinni þessum ferðum að loknum sínum vinnutíma sé þess kostur.

Þurfi starfsmaður að sækja læknisþjónustu utan Ísafjarðarbæjar fær hann launað leyfi/veikindaleyfi þann dag sem læknistíminn er. Verði starfsmaður veðurtepptur í slíku leyfi þá framlengist leyfið. Verði starfsmaður hins vegar veðurtepptur í framhaldi af orlofi/launalausum leyfi þá er hann áfram í orlofi/launalausum leyfi.

Ef starfsmaður sækir jarðarför í öðrum landshluta getur hann fengið launað leyfi á jarðarfarardaginn.

[Hér](#) má nálgast eyðublöðin á starfsmannavefnum.