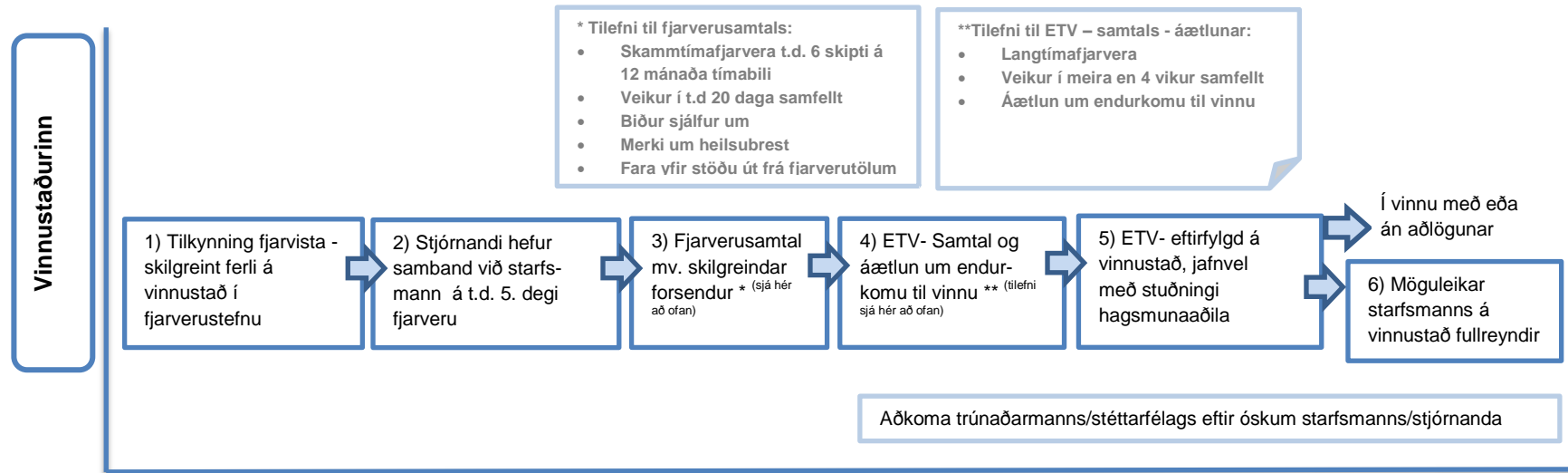


Ferli á vinnustað vegna fjarveru og endurkoma til vinnu eftir veikindi (ETV)



- Vinnustaðurinn mótar fjarverustefnu eða reglur um tilkynningu fjarveru, þar sem m.a. kemur fram tilgangur með stefnunni/reglunum, hvert, hvenær og hvernig á að tilkynna fjarveru. Skil á læknisvottorðum, ef krafa er um það, og önnur viðmið vegna fjarveru frá vinnu.
- Í fjarverustefnunni kemur fram að stjórnandi hafi samband við starfsmann í veikindum t.d. á 5. degi veikinda og reglulega eftir það, samkvæmt samkomulagi, til að athuga með líðan, sýni honum eðlilega umhyggju og gefi upplýsingar um starfsemina og vinnustaðinn eftir þörfum.
- Stjórnandi *boðar* starfsmann í fjarverusamtal, sem er formlegt samtal miðað við skilgreindar forsendur í fjarverustefnunni, til að fara yfir stöðu starfsmannsins út frá fjarveru hans og aðstæðum á vinnustaðnum sem geta haft áhrif á líðan hans og möguleika til að sinna starfi sínu. Mikilvægt er að gera skriflegt samkomulag í lok samtalsins um niðurstöðurnar. Sjá frekari leiðbeiningar og viðmið á <http://virk.is/page/virkur-vinnustadur/>
- Stjórnandi *býður* starfsmanni í langtíma veikindum, meira en 4 vikur samfelld, samtal um endurkomu til vinnu með það að markmiði að gera skriflega áætlun um endurkomu til vinnu sérstaklega ef starfsmaður þarf að koma smám saman til baka. Niðurstaða úr slíku samtali getur einnig leitt til þess að starfsmaður sé hvattur til að leita til ráðgjafa í starfsendurhæfingu hjá sínu stéttarfélagi.
- Mikilvægt er að fylgja öllum málum vel eftir og veita góðan stuðning. Ef um er að ræða ETV-áætlun með aðkomu utanaðkomandi sérfræðinga er oft þörf á samráðsfundi á vinnustaðnum með starfsmanni, yfirmanni og viðkomandi ráðgjafa í starfsendurhæfingu, lækni, sálfræðingi og/eða öðrum sérfræðingum sem koma að málum hans. Starfsmaður fer í sitt starf og hugsanlega þarf einhverja aðlögun á starfinu, verkefnum eða vinnutíma starfsmannsins eða jafnvel þarf að skoða tilfærslu í annað starf hjá sama fyrirtæki/stofnun.
- Ef starfsmaðurinn getur ekki sinnt sínu fyrra starfi, þrátt fyrir starfsendurhæfingu og mögulega aðlögun á vinnustað, þarf að skoða aðra möguleika fyrir utan vinnustaðinn. Trúnaðarmaður eða stéttarfélag getur komið að ferlinu eftir óskum starfsmannsins eða stjórnandans.