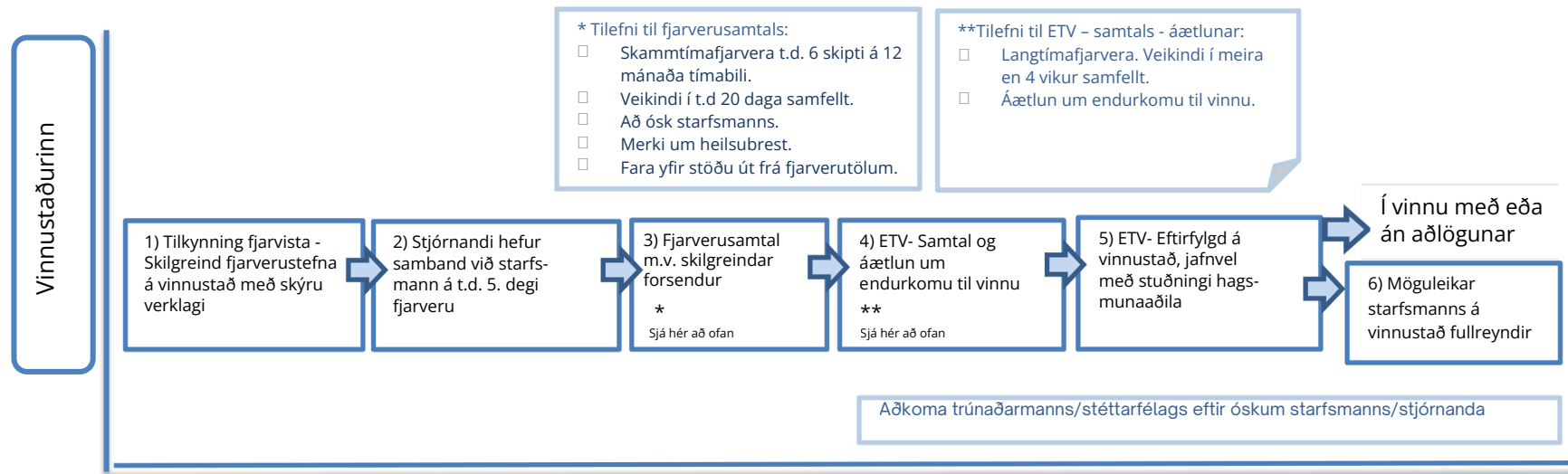


Ferli á vinnustað vegna fjarveru og endurkoma til vinnu eftir veikindi (ETV)



1. Vinnustaðurinn mótar fjarverustefnu og verklag, þar sem m.a. kemur fram tilgangur með stefnu/reglum, hvert, hvenær og hvernig á að tilkynna fjarveru. Skil á læknisvottorðum, ef krafa er um það, og önnur viðmið vegna fjarveru frá vinnu.
2. 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, sýna umhyggju og veita upplýsingar um starfsemina og vinnustaðinn eftir þörfum.
3. 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 Endurkoma til vinnu á velvirk.is.
4. 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. Starfsmaður er hvattur til að nýta sér velvirk.is. Mögulega er þörf á einstaklingsþjónustunni, Virk í starfi.
5. Mikilvægt er að fylgja öllum málum vel eftir og veita góðan stuðning. Starfsmaður sem fer í sitt starf þarf hugsanlega einhverja aðlögun á starfinu, verkefnum eða vinnutíma eða jafnvel skoða tilfærslu í annað starf hjá sama fyrirtæki/stofnun.
6. Ef starfsmaðurinn getur ekki sinnt sínu fyrra starfi, þrátt fyrir aðlögun á vinnustað og mögulega aðkomu Virk, þarf að skoða aðra möguleika fyrir utan vinnustaðinn. Trúnaðarmaður eða stéttarfélag getur komið að ferlinu eftir óskum starfsmannsins eða stjórnandans.