



Viðverustefna Grunnskóla Borgarfjarðar

Tilgangur viðverustefnu er sá að allir starfsmenn og stjórnendur hafi skýra og ákveðna verkferla í kringum tilkynningar, skráningar og viðbrögð við fjarvistum. Markmiðið er að bæta hag starfsmanna með aukinni vellíðan og heilbrigðu vinnuumhverfi sem skapi eftirsóknarverðan vinnustað.

Viðverutími:

Kennarar mæta til starfa kl 8:00 nema um annað hafi verið samið við viðkomandi kennara.

Stuðningsfulltrúar mæta til starfa kl 8:00 og vinna þann tíma sem kveður á um í þeirra ráðningarsamningi.

Starfsfólk í mötuneyti mætir til starfa kl 8:00

Skólaliðar mæta til starfa kl 8:15 nema ef þeir eru einnig gæslumanneskja í skólabíl þá mætir hann 5 mínútum áður en skólabíllinn fer af stað.

Mikilvægt er að allir virði viðverutíma sinn og mæti stundvíslega til starfa.

Veikinda- og forfallatilkynningar

Veikindi/forföll skal starfsmaður tilkynna til ritara með símhringingu við fyrsta tækifæri. Einnig þarf ritari/deildarstjóri að vita sem fyrst hvort líkur séu á áframhaldandi veikindum og þá hvenær viðkomandi starfsmaður telur sig geta mætt aftur til starfa.

Eins og segir í kjarasamningi ákveður yfirmaður hvort læknisvottorðs skuli krafist.

Umhyggja fyrir starfsfólki:

Mikilvægt er að deildarstjóri/skólastjóri hafi samband við starfsmann í veikindum til að athuga með líðan hans og sýna umhyggju. Í því samtali er starfsmaður hvattur til að hafa samband við vinnustaðinn ef um langvarandi veikindi er að ræða t.d. með því að mæta á viðburði í skólanum eða á starfsmannafundi.

Endurtekin veikindi/forföll - viðverusamtal

Starfsmaður sem er oftast en 5x á 3ja mánaða tímabili frá vinnu vegna veikinda/forfalla er boðaður til svokallaðs viðverusamtals hjá skólastjóra. Tilgangur slíks samtals er fyrst og fremst hugsaður til að skapa formlegan vettvang þar sem farið er yfir stöðu fjarvista starfsmanns, ástæður þeirra og aðstæður á vinnustað sem gætu haft áhrif á fjarvistirnar.

Mikilvægt er að undirbúa slíkt samtal vel og boða með góðum fyrirvara. Viðverusamtal skal alltaf byggjast á jafnræðisgrunni þar sem málin eru rædd á opinskáan hátt. Starfsmanni ber ekki skylda til að gefa vinnuveitanda upplýsingar um persónuleg eða heilsutengd mál, en fjarvera hans hefur áhrif á vinnustaðinn og hana þarf að ræða.

Markmiðið er að sýna umhyggju og finna leiðir til að aðstoða viðkomandi ef hægt er. Samtalið skal byggja á skráðum tölulegum upplýsingum um fjarvistir úr Mentor.

Í lok samtals skal liggja fyrir áætlun sem hægt er að vinna eftir og báðir aðilar eru sáttir við.

Viðverusamtöl eru trúnaðarsamtöl en starfsmaður getur óskað eftir því að trúnaðarmaður hans sitji fundinn.

Langtímaveikindi

Ef veikindi vara lengur en 4 vikur teljast þau langtímaveikindi.

Mikilvægt er að deildarstjóri hafi reglulega - eigi sjaldnar en mánaðarlega samband við starfsmann í langtímaveikindum og haldi góðu sambandi við hann. Einnig skal honum boðið á viðburði í skólanum og hann hvattur til heimsóknna eins og hann hefur heilsu til.

Skammtímafjarvera og tíðar fjarvistir

Til skammtíma fjarveru telst öll fjarvera sem varir skemur en 4 vikur. Tíðar fjarvistir teljast endurteknar skammtíma fjarvistir sem eru t.d. 4 skipti eða fleiri á hverju tveggja mánaða tímabili.

Aðrar fjarvistir – tilkynning

Við fyrsta tækifæri skulu starfsmenn óska eftir leyfi hjá yfirmanni sínum vegna annarra fjarvista en veikinda, svo sem vegna umönnunar aldraðra, jarðarfara, læknisheimsóknna eða heimsóknna í skóla barna sinna, einnig vegna óska um launalaust leyfi, frí og fl. Tilkynnt skal um upphafstíma og áætlaða endurkomu. Ef um bráðatilfelli er að ræða skal tilkynna það símleiðis (ekki SMS né tölvupósti ef hjá því er komist) til skólastjórnenda.

Endurkoma til vinnu - vinnuaðlögun.

Áður en starfsmaður kemur aftur til starfa eftir langtímaveikindi skal hann boðaður til samtals við skólastjóra þar sem farið er yfir stöðuna og áætlun gerð um endurkomu hans til vinnu.

Mikilvægt er að ræða hvort þörf er á stuðningi við starfsmanninn og hvernig skuli brugðist við ef gera þarf breytingar á verkefnum, vinnuframlagi eða vinnuaðstöðu. Þegar veikindi leiða til skertrar starfsgetu skal reynt að koma til móts við þarfir starfsmanns með skertu starfshlutfalli á móti veikindalaunum. Nauðsynlegt er að hafa slíkan samning skriflegan og tímabundinn.

Starfsmanni getur verið bent á að leita til ráðgjafa í endurhæfingu til frekari greiningar og stuðnings við endurkomuferlið.

Samkvæmt kjarasamningum flestra stéttarfélaganna getur vinnuveitandi óskað eftir starfshæfnivottorði.

(uppfært haustið 2024)