

Høring vedr. revideret sygefraværspolitik

Specialområde Udviklingshæmning og ADHD (herefter omtalt SUA) takker for muligheden for at blive hørt i forbindelse med udkast til revideret sygefraværspolitik.

SUA hilser den reviderede udgave velkommen, som har det formål både at nedbringe sygefraværet og få den sygemeldte medarbejder så hurtig som muligt tilbage på arbejdspladsen. Endvidere at drage omsorg og tryghed hos medarbejderen i forbindelse med sygdom og endelig at skabe en god proces i forbindelse med afskedigelser grundet sygdom. Dette er formål, som ledelsen i SUA kun kan tilslutte sig, da de bygger på værdier om ordentlighed og dialog.

midt
regionmidtjylland

Side 1
7-12-2017

I SUA bemærker vi, at retningslinjen er en ramme, som skal gøre sig gældende for hele Psykiatri og social og hilser derfor muligheden for en "lokal procedure" velkommen.

SUA tænker her helt præcist på hovedreglen om, at en sygemelding altid skal ske på telefon til nærmeste leder. SUA har primært døgnafdelinger, hvor ledelsen hovedsageligt er tilgængelig i dag- og aften timerne og ellers i akutte situationer. SUA vil derfor benytte den mulighed, som der også lægges op til i retningslinjerne ift. at en sygemelding kan ske på telefon til en person, som ledelsen har udpeget efter lokal procedure.

Der blev afholdt LMU møde i SUA den 6. december 2017, hvoraf følgende kommentarer er fremkommet fra medarbejderne:

- Det problematiseres, at det i politikken foreslås, at den sygemeldte medarbejder skal kontaktes af leder på første sygedag. Medarbejderne forslår, at den sygemeldte medarbejder kontaktes på anden eller tredje dag. Da det kan opleves som kontrol/mistænkeliggørelse samt en stressende faktor for den sygemeldte, som har været i kontakt med arbejdspladsen tidligere på dagen.
- Begrebet løbende kontakt mellem leder og medarbejder i sygeperioden bør defineres. Det bør aftales og planlægges mellem leder og den sygemeldte medarbejder hvornår, den sygemeldte medarbejder kontaktes.
- Vedr. retningslinje for håndtering af sygefravær i Psykiatri og social. Medarbejderne udtrykker bekymring om indsatsen efter 3-4 måneder - "Vurdering af ansættelse" på side 4 i retningslinjen (Rød boks) med teksten; lederen vurderer, om der er mulighed for fuld genoptagelse af arbejdet indenfor længden af opsigelsesvarslet. Bekymringen vedrører, om der opstår en praksis/en automatik i et økonomisk presset socialområde. Det fremgår ikke af retningslinjen, at der bør tages individuelle hensyn til den enkelte medarbejders situation.

Hilsen

Hilde Thun Holst, formand og næstformand René Lodal Christensen

Hermed Specialområde hjerneskades kommentarer til den reviderede sygefraværspolitik.

På medarbejdersiden lyder kommentarerne således:

Særligt fokus på er data politiken som ligger gemt i den.

Der bliver stillet store krav om at alt skal logges efter dag 5 (omsorgssamtaler). Kan man snakke åbent når man ved at det bliver logget i ens personalesag i ESDH? Kan man forholde sig til de konsekvenser det kan have, det man siger som medarbejder til den aftale? Der mangler noget omkring hvor lang tid man kan gemme sådan nogle notater på medarbejderen? Der står at det står i fortroligt – men hvad betyder det? Kan det påvirke ens fremtid? Er medarbejderne klar over hvilke rettigheder de har ift. at udtale sig eller ikke udtale sig ift. sygdom? Der står faktisk at det er allerede fra dag 1 af at det skal logges. Det er en bekymring om den data vi gemmer på vores medarbejdere.

Hvad skal samtalen omhandle hvis ikke man må spørge til sygdom?

Bekymring: når det er noget som kommer i e-boks så bliver det mere alvorligt.

Hvad ligger der på medarbejderne? Hvor lang tid ligger det? Ved de nok om det her? Hvor mange har adgang til det? Hvor meget ligger der når man rejser – og er det der så når man kommer tilbage? Osv. Det er ikke tydeligt nok – de kan godt præcisere det. Man kunne eksempelvis lave en video omkring det ligesom den om personfølsomme data. Folk skal kunne føle sig trygge ved det der sker.

Man kan som medarbejder altid søge skriftligt aktindsigt i sin personalesag.

De 3-4 måneder om opsigelse – vender vi tilbage til gamle dage? (120 dages reglen)

LMU's kommentarer:

LMU drøftede ændringerne i den reviderede sygefraværspolitik, særligt det at logge alt omkring medarbejderens sygdom i personalesager og betydningen af dette for medarbejderne både nu og i fremtiden. LMU er bekymret for mængden af data vi gemmer om vores medarbejdere og om medarbejderne er klar over, hvilke rettigheder de har ift. at udtale sig eller ikke udtale sig ift. sygdom. Det kunne gøres tydeligere i politikken for eksempel hvor lang tid man gemmer notater på medarbejderen, hvem der har adgang til det og om det kan påvirke fremtidige ansættelser i regionen. Man kan som medarbejder altid søge skriftlig aktindsigt i sin personalesag.

Logningen af notaterne kan på den anden side være med til at dokumentere at ledelsen har gjort det de skal ifm. medarbejderens sygdom.

LMU satte spørgsmålstegn ved om reglen omkring de 3-4 måneder ift. opsigelse er det samme, som at vi vender tilbage til den gamle 120 dages regel.

Ulrich Brøsted Olsen

Fra: Gitte Færgemann
Sendt: 1. december 2017 13:24
Til: Ulrich Brøsted Olsen
Cc: Trine Walther; Lars Emil Reinhold Andersen
Emne: SVAR LMU Høring vedrørende revideret sygefraværspolitik i PS
Vedhæftede filer: Retningslinje for sygefravær 2016 4.docx; Sygefraværspolitik for Psykiatri og Social 4.docx

Kære Ulrich

Hermed DOK's tilbagemelding på sygefraværspolitikken, som er sendt i høring.

DOK har afholdt LMU møde tirsdag den 28.11., hvor politikken og retningslinjen har været i høring og vi har følgende kommentarer:

1. Generelt bør medarbejder/e udskiftes med ansat/ansatte, da retningslinjerne også er gældende for ledere.
2. "Den ansatte raskmelder sig senest 8 timer før arbejdet genoptages" bør udskiftes med "raskmelder sig så hurtigt som muligt" – 8 timer før på en døgninst. det hænger ikke sammen.
3. Det bør også præciseres, at det er vigtigt, at raskmelde sig (når man er rask) af hensyn til statistikken
4. Under afholdelse af sygefraværssamtale – står der at det anbefales, at der aftales tidspunkt for næste **samtale** ved hver samtale – det bør præciseres, at det kun er ved kendt længerevarende sygdom ellers giver det ikke mening

De bedste hilsner

Gitte Færgemann
Afdelingsleder Fællesadministrationen - DOK
Tel. +45 784 79130
gitte.faergemann@ps.rm.dk
Movi: gittoe.movi@rm.dk
Video: 908728584

Fællesadministrationen
Hemmedvej 1 - 8585 Glesborg

Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge
MultifunC Midtjylland - Grenen - Koglen

midt
regionmidtjylland

Fejl! Hyperlinkreferencen er ugyldig. www.rm.dk
læs om de ti første ungdomssanktionsforløb:
<http://ipaper.ipapercms.dk/RM/KoncernKommunikation/PsykiatriogSocial/Grenen/>

Fra: Lars Emil Reinhold Andersen
Sendt: 27. oktober 2017 22:27
Til: Gitte Færgemann; Trine Walther
Emne: VS: LMU Høring vedrørende revideret sygefraværspolitik i PS

Med venlig hilsen

Lars Emil Andersen

Områdechef for Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge
Grenen - Koglen - MultifunC Midtjylland

Tel. +45 784 79100

Direkte nr. +45 784 79001
Mobil +45 22 29 61 72
E-mail Lars.andersen@ps.rm.dk
Movi: laranr.movi@rm.dk
Grenen • Hemmedvej 1
DK-8585 Glesborg

midt
regionmidtjylland
www.dok.rm.dk

Læs om de ti første ungdomssanktionsforløb:

<http://ipaper.ipapercms.dk/RM/KoncernKommunikation/PsykiatriogSocial/Grenen/>

*JEG HØRER DET, OG JEG GLEMMER DET
JEG SER DET, OG JEG HUSKER DET
JEG GØR DET, OG JEG FORSTÅR DET
Kon Fu Tse*

Fra: Ulrich Brøsted Olsen

Sendt: 27. oktober 2017 11:54

Til: PS Administrationen LMU formænd behandlingspsykiatri; PS Administrationen LMU formænd socialområdet; PS Administrationen LMU næstformænd behandlingspsykiatrien; PS Administrationen LMU næstformænd socialområdet; Helle Odde Poulsen; Thomas Kure Jepsen

Cc: Gert Pilgaard Christensen; Bent Lykke; René Lodal Christensen; Lars Riise Jensen; Julie Witt

Emne: LMU Høring vedrørende revideret sygefraværspolitik i PS

Kære LMU formænd og næstformænd

Vi har som bekendt i Psykiatri og Social i flere år haft en sygefraværspolitik. Det er blevet besluttet at den skal opdateres og HMU har derfor på et tidligere møde haft den reviderede politik til kommentering. På HMU møde den 4. september 2017 besluttede de at sende den reviderede sygefraværspolitik i høring hos jer.

Politikken og retningslinjen er blevet sprogligt og teknisk opdateret, men er indholdsmæssigt den samme som vi har kendt den i flere år. Den reviderede sygefraværspolitik består af en overordnet politik, samt en tilhørende retningslinje.

Der skal gøres opmærksom på at sygefraværspolitikken fremadrettet skal være elektronisk. Endvidere har man gjort den forhåbentligt mere brugervenlig og brugbar, ved at indføre en skematisk oversigt over et sygefraværforløb, hvor der er mulighed for at klikke på nogle aktive knapper, der leder personen direkte ind i retningslinjen under det punkt, man gerne vil vide noget om. Der er i retningslinjen links direkte til skabeloner i HR værktøjskasse (efterfølgende E-dok), som kan bruges i den konkrete sygefraværssituation. Teknikdelen (de aktive knapper) er dog ikke aktiveret på nuværende tidspunkt, da politik og retningslinje ikke er endelig vedtaget og derfor naturligt nok ikke er tilgængelig i hverken HR værktøjskasse eller i E-dok endnu. Det skal i derfor abstrahere fra.

Høringssvar fra LMU i BUC

Vedrørende revideret sygefraværspolitik i PS



Sygefraværspolitik for Psykiatri og Social

Det er positivt, at sygefraværspolitikken er adskilt fra retningslinjen.

01.12.2017

Susanne Lindeløv

Retningslinje til håndtering af sygefravær

Det er positivt, at retningslinjen er blevet meget mere overskuelig. Flowdiagram og links gør retningslinjen mere brugervenlig. Den nye struktur i teksten gør det lettere at overskue indholdet og flowet.

Side

Vi er enige i, at de tekstafsnit, der er udeladt, fint kan undværes.

Vi oplever, at flere af de nye formuleringer er mere kontante/hårde end nødvendigt.

Vi har følgende ændringsforslag:

S.1. Formål.

Tekst i høring: At få sygemeldte medarbejdere hurtigt tilbage til arbejdspladsen...

Forslag: At sygemeldte medarbejdere hurtigt kommer tilbage til arbejdspladsen...

S. 2. Sygefravær

Tekst i høring: Kortvarige sygdomsperioder: ansatte er sygemeldt i periode, kortere end 28 dage

Forslag: Kortvarige sygdomsperioder: ansatte er sygemeldt i perioder, kortere end 28 dage, herunder 3 sygemeldinger inden for de seneste seks måneder.

Forslaget er ikke optimalt, men er et bud på, at det ellers først på s. 9 bliver omtalt, at den ansatte bliver indkaldt til en sygefraværssamtale, når den ansatte har haft 3 sygemeldinger indenfor de seneste 3 måneder. Vi foreslår, at denne information står tidligere i instruks, da det ofte er en indkaldelse, de ansatte undres over, og som mange TR må berolige ansatte i forhold til.

S. 4. Efter 3-4 måneder. Vurdering af ansættelse

Tekst i høring: Lederen vurderer, om der er mulighed for fuld genoptagelse af arbejdet inden for længden af opsigelsesvarslet.
Der er både fordele og ulemper ved en så klar en tidsafgrænsning på 3-4 måneder til vurdering af ansættelsen.

S. 4. Pile efter "NEJ".

Der er behov for en tydeliggørelse af, hvordan Høring af betinget opsigelse spiller sammen med Høring for påtænkt opsigelse. Pilene i diagrammet opfatter vi således, at Høring om betinget opsigelse er en vej, der er adskilt fra Høring om påtænkt opsigelse, fremfor at være en mulighed inden for en påtænkt opsigelse.

S. 4. Tekst i høring: HØRING OM BETINGET OPSIGELSE

SÅFREMT DEN ANSATTE RASKMEDES MIN. TO MÅNEDER FØR UDLØB AF OPSIGELSES-
VARSLER OG KAN BESTRIDE STILLINGEN BLIVER OPSIGELSEN ANNULLERET

Forslag: HØRING OM BETINGET OPSIGELSE SÅFREMT DEN ANSATTE RASKMEDES MIN.
TO MÅNEDER FØR UDLØB AF OPSIGELSESVARSLER OG KAN BESTRIDE STILLINGEN, KAN
OPSIGELSEN BLIVE ANNULLERET

Der er eksempler på situationer, hvor det ikke er hensigtsmæssigt, at det er en automatik, men derimod en mulighed. F.eks. kan tilbagevendende rygproblemer være i bedring, men fortsat udgøre et helbredsmæssigt problem, der gør, at opsigelsen må fastholdes på baggrund af en lang historik.

Samme ændring foreslås i samme tekst, øverst s. 9

S. 6 Dag 10 Kontakt til den sygemeldte

Tekst i høring: Notatet fremsendes til den ansattes E-boks

Forslag om tilføjelse: Notatet fremsendes til den ansattes E-boks, og den ansatte orienteres om dette.

Forslag om tilføjelse som sidste sætning: Hvis sygemeldte raskmelder sig og kommer tilbage på arbejde inden samtalen finder sted, kan samtalen annulleres afhængig af fraværets karakter.

S. 6. Dag 10. Indkaldelse til 1. sygefraværssamtale

Tekst i høring: Sygefraværssamtalen skal i henhold til sygedagpengeloven være afholdt senest 4 uger efter den første sygedag.

Forslag om at hele teksten fra s. 7 gentages her, da læseren har brug for hele oplysningen på dette sted: Det anbefales, at sygefraværssamtaler ved længerevarende sygdomsforløb afholdes senest 21 dage efter 1. sygedag. Lovmæssigt skal samtalen være afholdt senest 28 dage (/4 uger) efter 1. sygedag.

S. 7. Sygefraværssamtaler generelt, Formål

Tekst i høring: Personlige sygefraværssamtaler afholdes for at støtte den ansatte

Forslag om tilføjelse: Personlige sygefraværssamtaler afholdes for at vise omsorg og støtte den ansatte

S. 7. Indkaldelse til sygefraværssamtale

Følgende sætning foreslås flyttet til afsnittet s. 8 under Vurdering af ansættelsen:

Er der tale om en sygefraværssamtale, hvor der vil blive truffet beslutning om indledning af en sag om afsked, skal tillidsrepræsentanten anmodes om at reservere tidspunktet i sin kalender. Tilføjelse: mhp., at den ansatte henvender sig til TR som bisidder.

Flytningen af sætningen ønskes, da det virker for hårdt/kontakt, at det allerede i 2. afsnit i Indkaldelse til sygefraværssamtale, bliver omtalt en sygefraværssamtale, der er så langt i processen, at der skal træffes beslutning om indledning af en afskedigelsessag.

S. 9. Kortvarige sygdomsperioder

Tekst i høring: Hyppigt fravær kan være et så stort problem for opretholdelse af driften, at det er nødvendigt at afskedige den ansatte.

Forslag: Hyppigt fravær kan være et så stort problem for opretholdelse af driften, at det er nødvendigt at indlede en afskedigelsessag.

Venlig hilsen

Jens Buchhave og Helene Lynøe
Formandskabet for LMU i BUC

HMU
Psykiatri og Social
Region Midtjylland

midt
regionmidtjylland

Høringssvar: revideret sygefraværspolitik

Den reviderede sygefraværspolitik, bestående af en overordnet politik samt en tilhørende retningslinje, er blevet hørt i Afdeling Q's LMU d. 28. november 2017.

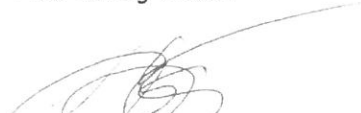
LMU hilser revideringen af sygefraværspolitikken velkommen og roser initiativet om øget digitalisering. Ligeledes bakker LMU op om en fast og kendt procedure for håndtering af sygemeldinger. LMU erklærer sig enig i, at sygefraværspolitikken skal være tydelig i sin rammesætning.

LMU oplever revideringen af sygefraværspolitikken som en stramning af de eksisterende regler. Ligeledes tilkendegiver LMU, at den reviderede sygefraværspolitik forekommer som en øget administrativ byrde, som primært rammer funktionslederniveauet.

Særligt notatet, der skal indsendes til den sygemeldtes e-boks og lægges på p-sagen efter kontakten på dag 5, opleves som en dokumentationstung opgave. Kun få medarbejdere i en afdeling har adgang til at sende til e-boks, og den stramme tidsfrist vil derfor skabe en øget administrativ byrde hos disse medarbejdere. LMU kommenterer, at regelstramningen virker unødigt rigid og foreslår i stedet mere fleksible rammer for tidsfristerne.

I forbindelse hermed kommenterer LMU, at man forventer, at der med "5 dage" menes "5 arbejdsdage" og opfordrer til, at dette tilrettes sprogligt. Ligeledes foreslår LMU at omformulere kontakten på dag 5 til i stedet at foregå "senest på dag 5" eller "inden for de første fem dage" efter sygemeldingen.

Med venlig hilsen


Susanne Bissenbacker
Oversygeplejerske
Formand for LMU


Jesper Priskorn
Arbejdsmiljøkoordinator
Næstformand for LMU

30.11.2017

Stinne Møller Christensen

Direkte tlf. 7847 2103

stchis@rm.dk

Side 1



Høringssvar vedr. sygefraværspolitik

LMU har drøftet høringen vedr. sygefraværspolitik på baggrund af det udsendte materiale.

LMU finder at politikken, retningslinjen og den tekniske løsning er praktisk og anvendelig.

På flere områder ønsker LMU, at formuleringerne tilpasses til den praktiske virkelighed, således at den afspejler den driftsnære indsats. Ligesom nogle af bestemmelserne med fordel kunne erstattes af lokale og mere hensigtsmæssige regler.

Det kan overvejes om politikken burde bestå af minimumsbestemmelser, som skal overholdes.

Eksempler som følger:

- raskmeldingsfristerne er ikke altid hensigtsmæssige lokalt i forbindelse med arbejdet i 3-holds skift
- raskmelding til leder kan være upraktisk/urealistisk - alle medarbejdere skal kunne tage imod en raskmelding og sørge for at denne registreres korrekt af den bemyndigede arbejdstids-indberetter
- den nævnte kontakt på dagene 1, 5 og 10 er ikke altid muligt (og er unødigt formelt i mange fraværs-forløb)
- de korte notater vedr. kontakten til den sygemeldte bør kunne deles via arbejds-mail bl.a. af hensyn til den interne arbejdsgang (journalisering i SD).
Det kan endvidere virke som et meget formelt skridt i en helt uproblematisk sygeperiode at modtage notater via e-boks fra sin arbejdsgiver
- den faste regel om indkaldelse efter 10 sammenhængende sygedage bør ændres til indkaldelse efter ledelsens vurdering af relevansen (og således bero på sygdommens karakter)

LMU finder, at der er en risiko for at retningslinjen består af en række krav og bestemmelser, der ikke overholdes i praksis.

LMU anbefaler endvidere, at den overvejende del af indsatsen afspejles i illustrationerne på siderne 3-5, da dette vil øge sandsynligheden for korrekt håndtering af et fraværsløb.

Eksempler på forhold der bør nævnes i illustrationerne er anmodning om lægeerklæringer, kontakt til Det Sociale Kapitel m. fl.

Udvalget beklager endvidere den stramning der er indført i politikken, primært vurderingen efter 3-4 måneder om hvorvidt den sygemeldte kan vende tilbage inden opsigelsesvarslet. Politikken bør kunne rumme at ledelsen drager omsorg for en medarbejder, som er/bliver terminal cancerpatient i dennes sidste tid (selvom den samlede fraværperiode overstiger 10 måneder).

Formandskabet:

Mette Krøyer

/

Henrik Ørskov Larsen

Høringssvar fra LMU afdeling P, AUH Risskov til:
"Revideret Sygefraværspolitik i PS"

Høringssvar til Revideret Sygefraværspolitik i PS blev fremsendt fra HMU til LMU, Afdeling P den 27.oktober 2017.

Hermed høringssvar:

LMU tilslutter sig den nye reviderede sygefraværspolitik, men LMU efterlyser, at der i Sygefraværspolitikken er en forskel i arbejdsgange i forhold til om medarbejdere er tilknyttet stationær regi eller ambulante regi.

Ved ambulante regi er ønsket, at raskmelding foreligger ved nærmeste leder dagen inden man møder på arbejdet. I stationær regi, hvor man er ansat i døgn drift 365 dage i året vil det være svært at efterleve reglen om at fremsende sygemelding til nærmeste leder og sårbarhed i, at lederen skal udpege en stedfortræder, idet denne stedfortræder heller ikke vil på arbejde 24 timer. Det bør derfor være en forskel i arbejdsgangene i forbindelse med sygemelding og raskmelding i forhold til om man ansat i stationært regi eller ambulante regi. Raskmelding og sygemelding skal for stationær regi foreligge ved kontakt til kollega på arbejde som sikrer viderebringelse af oplysning til relevante kolleger samt leder.

I forhold til punkt vedrørende bisidder ønsker man, at det i langt større grad tydeliggøres, at man som medarbejder altid kan tage en bisidder med til sygefraværssamtalerne og hvem denne bisidder kan være, gerne med eksempler.

I forhold til referat fra sygefraværssamtalen, bør det fremgå, at man som leder har ansvar for, at oplyse for medarbejderen dennes rettigheder til at fremkomme med kommentarer til referatet og at kommentarerne vil blive journaliseret sammen med referatet på p-sagen.

Dato: 28.november 2017
Sagsbeh.: Annette H. Konge,
Afdelingsledelsessekretær
Tel. +45 7847 1610

Sagsnr.: Høringssvar vedr
revideret sygefraværspolitik i
PS

Side 1

Krav om udarbejdelse af referat fra telefonsamtale efter 5 dage og efterfølgende telefonkontakter, som skal journaliseres og fremsendes til medarbejderen mener vi er en administrativ tung arbejdsgang. Det giver god mening for leder og medarbejder, at man kan vælge at samle flere telefonkontakter mellem leder og medarbejder til et samlet statusreferat, som bliver journaliseret og fremsendt medarbejderen.



Inge Voldsgaard
Ledende oversygeplejerske
Formand



Peter Bugge Nielsen
Sosu-assistent
Næstformand

Til rette vedkommende

Høringssvar vedr. forslag til revidering af sygefraværspolitikken

*IKH har modtaget høringsmateriale ift. forslag af revidering af sygefraværspolitik.
IKH er af den opfattelse at sygefraværspolitikken med revideringen er blevet mere overskuelig for den enkelte medarbejder. IKH vurderer, det skematiske eksempel på forløb, kan være en hjælp for nogen ift. hurtigere at kunne danne sig et overblik i materialet. IKH kan tilslutte sig at fraværspolitikken gøres elektronisk, bl.a. gennem aktive knapper, så man kan hente mere viden om det man netop søger.
IKH tager forslaget til efterretning og har ikke yderligere kommentarer til forslaget.*

IKH, den 16. november 2017

Venlig hilsen

*Gaby Juhl
Områdechef SKH / IKH, formand i LMU*

*Karen Vejs Willert
Psykolog, Næstformand i LMU*

Ulrich Brøsted Olsen

Fra: Lars Wildenskov
Sendt: 21. november 2017 09:01
Til: Ulrich Brøsted Olsen
Emne: Høringssvar til revideret Sygefraværspolitik for Psykiatri og Social

SAU's LMU har ikke haft lejlighed til at drøfte dette høringssvar, men tilbagemeldingen er godkendt af formand og næstformand

I forhold til det fremsendte har Specialområde Autisme følgende udviklingsspunkter/spørgsmål.

1.
Det fremgår, at leder kontakter medarbejder ved 5. og 10. sygedag og at der laves et notat, som skal dels gemmes i ESDH og sendes til medarbejderens E-boks.

Det problematiseres af, at de enkelte ledere ikke har adgang til ESDH – således at de kan arkivere og sende til E-boks.

Det er Specialområde Autisme's opfattelse at tilbagemeldingen fra Psykiatri og Social tidligere har været, at det rent teknisk ikke er muligt, at give de enkelte afdelingsledere denne adgang. Er der nyt i den sammenhæng?

Tidligere har praksis været, at lederen tog notater og såfremt medarbejderen ikke umiddelbart kunne rasmeldes, indgik notatet i det samlede referat ved 1. sygefraværssamtale.

2.
Det er Specialområde Autisme's praksis, at skrive i den første indkaldelse at TR er informeret om, at der afholdes sygefraværssamtale med en medarbejder og såfremt medarbejderen ønsker TR's deltagelse, skal de selv indgå aftale herom.
Det er et ønske fra Specialområde Autisme at få revideret skabelonen i personalewebben, således at teksten vedrørende information af TR indgår fast.

På vegne af LMU
Formand Erik C. Petersen & Næstformand Keld Buch

Med venlig hilsen

Lars Wildenskov
Seniorkonsulent
Specialområde Autisme
Samsøvej 33,
8382 Hinnerup
Tel. +45 24639391

Specialområde
AUTISME
Hinnerup Kollegiet – Gudenåkollegiet – Bækketofte

Samsøvej 33
8382 Hinnerup
Tlf.: 7847 6500
www.sau.rm.dk

midt
regionmidtjylland

Ulrich Brøsted Olsen

Fra: Heinz Jacob
Sendt: 17. november 2017 13:24
Til: Ulrich Brøsted Olsen
Cc: Lars Aagaard Bank; Karna Rasmussen Stichelbout
Emne: SV: LMU Høring vedrørende revideret sygefraværspolitik i PS

KVed senereare Ulrich

Formandsskabet i SVOs LMU har vendt det udsendte materiale.

Vi tænker at det godt kunne tydeligt at medarbejder ved sygemeldingen forholder sig til sygefraværrets varighed – og at de er OK at lederen eller den person, der er udpeget til at være ansvarlig for at tage imod sygemeldinger – spørger ind til det

Vi har også en bemærkning til raskmelding – hvor der står at det skal ske senest 8 timer før arbejdet genoptages.

Af hensyn til arbejdstidsplanlægningen – vil vi anbefale at det sker senest kl. 12 dagen i forvejen. Ved senere raskmelding kan det være svært at få afmeldt den vikar eller anden medarbejder, der er indkaldt.

Når det så er sagt skal medarbejderen ikke holde sig tilbage fra at møde ind til den arbejdstid vedkommende var planlagt til. Der vil altid være opgaver vi kan få varetaget.

Ellers er det et fint stykke arbejde

Med venlig hilsen

Heinz Jacob
Områdechef
Tel. +45 7847 7081
heinz.jacob@ps.rm.dk
Specialområde Socialpsykiatri Voksne • Region Midtjylland
Pilevej 2, Salten • DK-8653 Them

midt
regionmidtjylland
www.rm.dk

Fra: Ulrich Brøsted Olsen
Sendt: 27. oktober 2017 11:54
Til: PS Administrationen LMU formænd behandlingspsykiatri; PS Administrationen LMU formænd socialområdet; PS Administrationen LMU næstformænd behandlingspsykiatrien; PS Administrationen LMU næstformænd socialområdet; Helle Odde Poulsen; Thomas Kure Jepsen
Cc: Gert Pilgaard Christensen; Bent Lykke; René Lodal Christensen; Lars Riise Jensen; Julie Witt
Emne: LMU Høring vedrørende revideret sygefraværspolitik i PS

Kære LMU formænd og næstformænd

Vi har som bekendt i Psykiatri og Social i flere år haft en sygefraværspolitik. Det er blevet besluttet at den skal opdateres og HMU har derfor på et tidligere møde haft den reviderede politik til kommentering. På HMU møde den 4. september 2017 besluttede de at sende den reviderede sygefraværspolitik i høring hos jer.

Politikken og retningslinjen er blevet sprogligt og teknisk opdateret, men er indholdsmæssigt den samme som vi har kendt den i flere år. Den reviderede sygefraværspolitik består af en overordnet politik, samt en tilhørende retningslinje.

Der skal gøres opmærksom på at sygefraværspolitikken fremadrettet skal være elektronisk. Endvidere har man gjort den forhåbentligt mere brugervenlig og brugbar, ved at indføre en skematisk oversigt over et sygefraværsløb, hvor der er mulighed for at klikke på nogle aktive knapper, der leder personen direkte ind i retningslinjen under det punkt, man gerne vil vide noget om. Der er i retningslinjen links direkte til skabeloner i HR værktøjskasse (efterfølgende E-dok), som kan bruges i den konkrete sygefraværssituation. Teknikdelen (de aktive knapper) er dog ikke aktiveret på nuværende tidspunkt, da politik og retningslinje ikke er endelig vedtaget og derfor naturligt nok ikke er tilgængelig i hverken HR værktøjskasse eller i E-dok endnu. Det skal i derfor abstrahere fra.

HMU vil gerne have tilbagemelding på, om der er nogle mere indholdsmæssige ting i den reviderede sygefraværspolitik der bør videreudvikles i forhold til den nuværende sygefraværspolitik.

Der er frist for indsendelse af høringssvar den 1. december 2017 klokken 12.

Svar indsendes til Personalekonsulent Ulrich Olsen
ulrich.olsen@ps.rm.dk

Med venlig hilsen

Ulrich Olsen
Personalekonsulent

Tel. 29250995

Telefontid: mandag-torsdag kl. 9-14, fredag kl. 9-13

HR - Personale og forhandling, Psykiatri og Social
Tingvej 15A, 2.th. • Postboks 36 • DK-8800 Viborg
E-mail: ulrich.olsen@ps.rm.dk

Ulrich Brøsted Olsen

Fra: Stine Therchilsen
Sendt: 3. november 2017 11:31
Til: Ulrich Brøsted Olsen
Cc: Rasmus Ladefoged Dinnesen
Emne: SV: LMU Høring vedrørende revideret sygefraværspolitik i PS

Kære Ulrich

Tak for muligheden for at give høringssvar.
Vi har på Holmstrupgård forholdt os til politikken og retningslinjen og har ingen kommentarer.

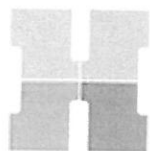
Med venlig hilsen

Stine Therchilsen
Socialrådgiver og visitator

Tel. +45 78 47 86 43, mobil 23 32 87 11
stine.therchilsen@ps.rm.dk

Holmstrupgård - socialpsykiatri for unge • Region Midtjylland
Holmstrupgårdvej 39 • DK-8220 Brabrand

www.holmstrupgaard.dk



Holmstrupgård
- socialpsykiatri for unge
Holmstrupgårdvej 39
8220 Brabrand
Tlf. 7847 8600
www.holmstrupgaard.rm.dk

midt
regionmidtjylland

Følg Holmstrupgård på [facebook](#)

Fra: Ulrich Brøsted Olsen
Sendt: 27. oktober 2017 11:54
Til: PS Administrationen LMU formænd behandlingspsykiatri; PS Administrationen LMU formænd socialområdet; PS Administrationen LMU næstformænd behandlingspsykiatrien; PS Administrationen LMU næstformænd socialområdet; Helle Odde Poulsen; Thomas Kure Jepsen
Cc: Gert Pilgaard Christensen; Bent Lykke; René Lodal Christensen; Lars Riise Jensen; Julie Witt
Emne: LMU Høring vedrørende revideret sygefraværspolitik i PS

Kære LMU formænd og næstformænd

Vi har som bekendt i Psykiatri og Social i flere år haft en sygefraværspolitik. Det er blevet besluttet at den skal opdateres og HMU har derfor på et tidligere møde haft den reviderede politik til kommentering. På HMU møde den 4. september 2017 besluttede de at sende den reviderede sygefraværspolitik i høring hos jer.

Politikken og retningslinjen er blevet sprogligt og teknisk opdateret, men er indholdsmæssigt den samme som vi har kendt den i flere år. Den reviderede sygefraværspolitik består af en overordnet politik, samt en tilhørende retningslinje.

Der skal gøres opmærksom på at sygefraværspolitikken fremadrettet skal være elektronisk. Endvidere har man gjort den forhåbentligt mere brugervenlig og brugbar, ved at indføre en skematisk oversigt over et sygefraværsløb, hvor der er mulighed for at klikke på nogle aktive knapper, der leder

personen direkte ind i retningslinjen under det punkt, man gerne vil vide noget om. Der er i retningslinjen links direkte til skabeloner i HR værktøjskasse (efterfølgende E-dok), som kan bruges i den konkrete sygefraværssituation. Teknikdelen (de aktive knapper) er dog ikke aktiveret på nuværende tidspunkt, da politik og retningslinje ikke er endelig vedtaget og derfor naturligt nok ikke er tilgængelig i hverken HR værktøjskasse eller i E-dok endnu. Det skal i derfor abstrahere fra.

HMU vil gerne have tilbagemelding på, om der er nogle mere indholdsmæssige ting i den reviderede sygefraværspolitik der bør videreudvikles i forhold til den nuværende sygefraværspolitik.

Der er frist for indsendelse af høringssvar den 1. december 2017 klokken 12.

Svar indsendes til Personalekonsulent Ulrich Olsen

ulrich.olsen@ps.rm.dk

Med venlig hilsen

Ulrich Olsen
Personalekonsulent

Tel. 29250995

Telefontid: mandag-torsdag kl. 9-14, fredag kl. 9-13

HR - Personale og forhandling, Psykiatri og Social
Tingvej 15A, 2.th. • Postboks 36 • DK-8800 Viborg
E-mail: ulrich.olsen@ps.rm.dk