

Fyens Stift

Sygefraværspolitik

Arbejdsmiljøudvalget ser lavt sygefravær som en vigtig indikator for trivsel.

Målsætning i forhold til sygefravær er derfor, at sygefraværet i Fiens Stift skal være så lavt muligt.

Det er Arbejdsmiljøudvalgets opfattelse, at en tidlig indsats og en løbende kontakt i forhold til syge medarbejdere kan være med til at mindske sygefraværet og sikre en hurtigere hel eller delvis tilbagevenden til arbejdspladsen.

I Fiens stift er den typiske håndtering af sygdomsforløb som følger:

Handling	Hvad sker der?	Hvem er ansvarlig ?
Sygemelding	Præsten sygemelder sig til provsten Der foretages et foreløbigt skøn af varigheden, herunder om fraværet har dagpengeretlige konsekvenser. Der kan være tale om igangsættelse af en sygesag, hvor der er tale om længerevarende sygemeldinger eller en arbejdsmiljømæssigt begrundet sygemelding. Der arrangeres pasning af embedet.	Provsten
4 uger	Indberetning til stiftet og evt. indkaldelse til sygefraværssamtale	Provsten
Mellem 4. og 5. uge	Der ansøges om sygedagpengerefusion	Stiftet
Mulighedssamtale 1 måned	En samtale, hvor tilbagevenden og vilkår for tilbagevenden afsøges. Forventes sygdommen at være af længere varighed eller meddeler præsten, at vedkommende ikke forventer at vende tilbage inden for overskuelig tid, underrettes biskoppen. Arbejdsmiljørepræsentant og eller TR kan inddrages. Der udfærdiges mulighedserklæring, som medtages til egen læge og der indberettes til biskoppen. Provsten underretter menighedsrådet	Provsten
2 måneder	Efter konkret vurdering og aftale med provsten indsættes en vikar i embedet.	Biskop
3. måneders samtale	En samtale, hvor det afklares om og hvordan, der er mulighed for tilbagevenden. Der udarbejdes mulighedserklæring (kommunen kontaktes også) eller friattest med henblik på varighedsvurdering. Henvendelser fra kommunen skal besvares af både stiftet og præsten	Biskop og provst
Efter 3. måneders samtalen	3. scenarier – se uddybning på næste side. a. Arbejdet genoptages i umiddelbar forbindelse med 3 måneders samtalen. Provsten underretter stiftet og menighedsrådet b. Der aftales en tilbagevendingsplan c. Der kan – efter konkret og individuel vurdering tages beslutning om at indlede en afskedigelsessag begrundet i sygdom/uarbejdsdygtighed	Provsten Biskop Biskop

Fyens Stift

a) Når arbejdet genoptages i umiddelbar forbindelse med 3 måneders samtalen

Forud for genoptagelse af arbejdet underretter provsten stiftet og menighedsrådet. Stiftet sørger for at dagpengerefusionen ophører og at en evt. vikar meddeles ophør.

b) Når der aftales en tilbagevendingsplan

Tilbagevendingsplaner aftales altid i samspil med provst, egen læge/speciallæge og hjemkommune i forhold til den konkrete sag. Den sygemeldte har ret til at medbringe egen bisidder. Det kan f.eks. være tillidsrepræsentanten. Arbejdsmiljøorganisationen inddrages, når der er tale om en arbejdsbetinget sygemelding. Tilbagevendingsplaner fordrer typisk kontakt mellem kommunen, arbejdspladsen og den sygemeldte. Af hensyn til dagpengerefusion er det afgørende, at den sygemeldte reagerer på henvendelser fra kommunen. En tilbagevendingsplan kan indeholde støtteinitiativer af forskellig art. F.eks. kollegial aflastning, midlertidig fritagelse for konkrete opgaver, individuel supervision eller henvisning til speciallæge m.v.. Et støtteinitiativ kan også være indgåelse af en §56 aftale med kommunen, såfremt sygdommen har kronisk karakter. §56 aftaler er en mulighed for ved kroniske lidelser at kunne modtage dagpengerefusion fra 1. fraværsdag. Aftalerne indgås mellem biskop og kommune efter samråd med sygemeldte.

c) Afskedigelse p.g.a. langvarig sygdom

Sygdom er som hovedregel lovligt forfald. Ved meget lange sygdomsforløb kan det blive nødvendigt og være sagligt for arbejdspladsen at indlede en afskedigelsessag.

Hvis en sygesag ender der, vil det typiske forløb (for en tjenestemandsansat præst) være:

Handling	Hvad sker der?	Hvem er ansvarlig?
Langmodighedsvurdering	Der er ingen faste grænser for hvornår biskoppen skal foretage vurderingen. Der foretages en løbende vurdering af sygesagen, herunder samspillet med den ansatte og kommunen.	Biskoppen
Høring over sindetskrivelse	God forvaltningsskik og god personalepolitik tilsiger, at der skrives en sindetskrivelse til den sygemeldte, hvor det oplyses, at man er sindet at igangsætte af afskedigelsessag. Høringsfristen er mindst 14 dage og ikke mere end 3 uger. Høringen kan suppleres med et møde. Bemærk: Biskoppen er ikke forpligtet til at foretage høring over en sindetskrivelse.	Biskoppen
Indstilling til KM	Sagen oversendes til KM for videre sagsbehandling herunder oversendelse til helbreds-nævnet med henblik på en vurdering af om betingelserne for helbreds-betinget afsked er til stede. Det har betydning for opnåelse af pensionsret. Der skal medsendes sygedagslister for de sidste 5 års fravær. Præstens evt. hørings-svar vedlægges sagen	Biskoppen
Oversendelse til Helbreds-nævnet	KM oversender sagen til Helbreds-nævnet	KM

Fyens Stift

Behandling i Helbredsnevnet	Der er lang ekspeditionstid, medmindre der allerede ved indstillingen er de fornødne speciallægeerklæringer. Der indhentes speciallægeerklæring, disse betales af stiftet.	Helbredsnevnet
Høring efter tjenestemandslovens § 31	Når afgørelsen fra Helbredsnevnet kommer, og der erklæres ret til tjenestemandspension fra afskedigelsestidspunktet, høres den ansatte. OBS: Anerkendes der ikke pensionsret i Helbredsnevnet, skal arbejdet genoptages fra dag 1, da der ikke længere foreligger en gyldig fraværsbegrundelse.	KM
Afsked	Efter høring afskediges den pågældende med 3 måneders varsel. Dispensation fra boligpligten kan først gives fra det her tidspunkt.	KM

Forløbet for en overenskomstansat præst følger samme skabelon, dog sker der ikke forelæggelse for Helbredsnevnet og der tilkendes ikke pensionsret. Evt. opsigelse vil ske med overenskomstmæssigt varsel.