

2023-01-10

## Rutin vid frånvaro - inlånad personal

Syftet med denna sammanställning av rutiner är att skapa förutsättningar för enhetlig hantering av frågor som berör frånvaro av inlånad personal till förbundet. Vidare ska sammanställningen skapa förutsättningar för utlånande chef att ta sitt arbetsmiljöansvar och förebygga sjukfrånvaro hos inlånad personal.

### Förtydligande av ansvar

Styrelsen för Samordningsförbundet Göteborg är ansvarig för att se till att de som ska utföra arbetsmiljöuppgifter får och har befogenheter och resurser för att kunna utföra uppgifterna. Styrelsen har delegerat arbetsmiljöuppgifterna i det systematiska arbetsmiljöarbetet till förbundschefen.

Utlånande chef har arbetsmiljö- och rehabiliteringsansvar för inlånad personal. Förbundschefen har ett samordnande ansvar för arbetsmiljöfrågor och tillser att arbetsmiljöregler efterlevs i de egna lokalerna. Arbetsmiljöpolicy och säkerhetsarbete beskrivs närmare i **handbok för arbetsmiljöarbete**.

### Rutin vid frånvaro (sjukfrånvaro, VAB, semester m.m.)

Inlånad personalen anmäler frånvaro till utlånade chef samt till samordnare på Finsam Göteborg. Vid upprepad korttidsfrånvaro återrapporteras detta till utlånande chef. Förbundet lånar in en funktion vilket medför att ersättning utgår för arbetad tid. Kostnader för sjukfrånvaro som överstiger 30 dagar ersätts inte av förbundet. Utlånande avtal gäller.

### Rutiner vid anmälning av frånvaro (sjukfrånvaro, oförutsedd frånvaro)

- Vid sjukfrånvaro dag 1 - medarbetare meddelar frånvaro från första dagen genom att ringa till samordnare och meddela utlånande chef. Vid frånvaro i flera dagar i följd sker här en dialog om fördelning av redan inplanerade arbetsuppgifter.
- Vid sjukfrånvaro som överstiger 7 dagar –medarbetare ansvarar för att kontakta samordnare och lämna besked om sjukintyg, även här sker en dialog om fördelning av redan inplanerade arbetsuppgifter.
- Vid sjukfrånvaro som överstiger 30 dagar – dialog ska nu föras mellan inlånad personal, samordnare/utvecklingsledare och utlånande chef om och när återgång till arbetet är möjligt och om det finns behov av anpassningar på arbetsplatsen.
- Vid längre frånvaro och därmed eventuellt behov av avtalsförhandling ska Utvecklingsledare/Projektledare koppla in förbundschef i ärendet.

## **Återgång från sjukfrånvaro – vilka anpassningar kan förbundet möjliggöra på förbundet som arbetsplats?**

- Utlånande chef har arbetsmiljö- och rehabiliteringsansvar. Utifrån förbundets förutsättningar och bemanningsbehov kan anpassning för återgång till arbete ske i särskilda fall. Grundläggande förutsättning för eventuell anpassning är att det finns en tydlig plan för återgång till arbete i ordinarie omfattning.
- Utgå från inlånad personals arbetsbeskrivning – är det möjligt/bra att arbeta med målgruppen?
- Deltagararbetet kan inte tas bort eller anpassas – att arbeta för förbundet innebär att arbeta med deltagare enligt given arbetsbeskrivning.
- Det är inte möjligt att arbetsträna på förbundet då arbetsgivare har arbetsmiljöansvar.

## **Förebyggande åtgärder för sjukfrånvaro**

Samordnare följer upp arbetsmiljön på teammöten. Samordnare ansvarar därutöver för att uppmärksamma signaler som indikerar på ohälsa hos inlånad personal, som t.ex. undvikandebeteende, hemarbete och återkommande sjukfrånvaro. Denna punkt följs upp med utvecklingsledare och eventuell handlingsplan tas fram vid behov. Utvecklingsledare följer upp samordnares arbetsmiljö utifrån samma rutin, återkopplingen sker till utvecklingschef.

## **Förtydligande av vanligt förekommande frågor**

### **Vad göra när arbetsuppgifterna på förbundet inte kan anpassas?**

Detta är grund för att upphäva eller inte förlänga avtal på grund av att utlånande chef har arbetsmiljöansvar.

### **Vad är fog för att upphäva avtal?**

- Personliga skäl –medarbetare uppträder olämpligt för tjänsten eller på något annat sätt missköter sitt arbete utifrån sin arbetsbeskrivning.
- Medarbetare kan inte arbeta med deltagare.
- Medarbetare är sjukfrånvarande utan plan för återgång i ordinarie omfattning.
- Medarbetare har ogiltig frånvaro.

### **Vem har mandat att besluta kring att inte förlänga, eller upphäva, av avtal?**

Förbundet har mandat att fatta beslut kring detta. Beslutet ska alltid förmedlas med dialog med utlånande chef och inlånad personal. Uppsägningstid tre månader. Indikation om förändrade inlåningsförutsättningar ska kommuniceras sex månader i förväg.