

Spørgeskema om fraværspolitik

– en synliggørelse af holdningerne hos medarbejdere og ledelse

85

Målet med spørgeskemaet er, at arbejdspladsen kan få et billede af holdninger og temaer, der bør drøftes for at kunne udvikle en fraværspolitik. Endvidere kan spørgeskemaet sikre, at alle får mulighed for at komme til orde.

Det er vigtigt, at der på arbejdspladsen er en fælles forståelse for anvendelsen af spørgeskemaet, da der ellers kan opstå tvivl om hensigten. Derfor anbefales det, at beslutningen om anvendelsen træffes i det lokale MED-udvalg.

En konkret fraværspolitik kan bidrage til at skabe en attraktiv og udviklende arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø, der kan tiltrække og fastholde velkvalificerede medarbejdere.

Anvendelse:

1. Spørgeskemaet bør besvares af samtlige ansatte på arbejdspladsen.
2. På www.sl.dk/dengodearbejdsplads findes spørgeskemaet i en elektronisk interaktiv version, som medarbejderne kan udfylde. Her kan resultaterne sammentælles elektronisk.
3. Der udpeges en koordinator, som står for det administrative arbejde med at oprette og afslutte undersøgelsen.
4. Spørgeskemaet kan præsenteres på et personalemøde, hvor den fornødne instruktion gives, tidspunkt for besvarelse fastsættes og der orienteres om det videre forløb.
5. Alle ansatte skal kende formålet med og den efterfølgende anvendelse af besvarelserne.
6. Konklusionerne fra undersøgelsen udleveres skriftligt til hele personalet som forberedelse til diskussion om udvikling af arbejdspladsens fraværspolitik.
7. Undersøgelsen kan analyseres temavis:
 - peger undersøgelsen på områder, hvor vi skal sætte ind?
 - er der match eller mismatch mellem vores målsætninger i personalepolitikken og medarbejdernes svar?
 - hvad ligger til grund for svarene?
 - hvad skal vi gøre? (Se drejebogen om udvikling af fraværspolitik)

Spørgeskema til samtlige ansatte

86

Spørgsmålene i dette afsnit handler om holdningerne til fravær, sygdom og arbejdsskader på arbejdspladsen:

1. Tales der åbent om sygdom og fravær? Ja Nej Ved ikke
2. Er forebyggelse af arbejdsskader og sygdom sat på dagsordenen? Ja Nej Ved ikke
3. Betragtes sygdom som en privatsag? Ja Nej Ved ikke
Hvis ja, hvorfor?

4. Er det, udover det man normalt kalder sygdom, accepteret at være fraværende på grund af:
- Private årsager, såsom skilsmisse, sygdom i familien mv.? Ja Nej Ved ikke
- Uoplagthed? Ja Nej Ved ikke
- Samarbejdsproblemer? Ja Nej Ved ikke
- Mobning? Ja Nej Ved ikke
- Andet, hvad? Ja Nej Ved ikke

5. Tages der hensyn til medarbejdere, der har behov for at blive skånet, når de vender tilbage efter længerevarende sygefravær? Ja Nej Ved ikke

I dette afsnit bliver der spurgt til din personlige mening om følgende punkter i forhold til egen og kollegaers sygdomsfravær:

6. Skal alle på arbejdspladsen kende årsagen, når du eller en kollega er fraværende? Ja Nej Ved ikke

Begrund dit svar:

7. Vil du gerne blive kontaktet af arbejdspladsen, når du er fraværende af helbredsmæssige grunde? Ja Nej Ved ikke

Hvis ja,
I hvilken situation?

Af hvem?

Efter hvor lang tid?

Hvis nej, hvorfor ikke?

8. Ønsker du, at der ved længerevarende eller hyppigt sygefravær afholdes en samtale for at afklare, hvordan arbejdspladsen kan hjælpe dig? Ja Nej Ved ikke

Hvis ja, hvem ønsker du skal afholde samtalen?

9. Synes du at man som sygemeldt skal have tilsendt referater fra møder mv. for at holde sig informeret om, hvad der sker? Ja Nej Ved ikke

10. Anser du, at sygemeldte medarbejdere skal gives mulighed for at deltage i personalemøder og sociale arrangementer på arbejdspladsen? Ja Nej Ved ikke

11. Mener du, at der skal være mulighed for at begynde på nedsat tid, hvis det kan afkorte sygefraværet? Ja Nej Ved ikke

Der spørges i dette afsnit til din holdning til hvor langt du kan og ønsker at medvirke for at afkorte sygefravær og fastholde kollegaer med særlige behov:

12. Skal der tages særligt hensyn til medarbejdere, der vender tilbage efter længerevarende sygefravær? Ja Nej Ved ikke

13. Er du villig til at påtage dig andre opgaver ved en kollegas fravær? Ja Nej Ved ikke

Hvis ja, i hvilken situation?

Hvor længe?

-
14. Er du villig til at ændre dine arbejdsvilkår for at tage hensyn til en kollega med nedsat arbejdsevne? Ja Nej Ved ikke
15. Vil du have forståelse for, at der indgås en aftale hvor en kollega med nedsat arbejdsevne får nedsat arbejdstid, men bevarer sin fulde løn? Ja Nej Ved ikke
16. Synes du, det er acceptabelt at bruge Ny løn til særlige ordninger for medarbejdere, der har behov for at fastholdes i arbejde? Ja Nej Ved ikke
17. Yderligere forslag til hvordan din arbejdsplads kan fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne?
-
-
-
18. Vil du medvirke til, at arbejdspladsen modtager personer udefra, der har behov for en arbejdsprøvning? Ja Nej Ved ikke
19. Vil du medvirke til, at arbejdspladsen modtager en person med nedsat arbejdsevne i en ledig stilling, hvis kvalifikationer er i orden? Ja Nej Ved ikke
20. Kan du tænke dig at indgå i jobrotation på din arbejdsplads? Ja Nej Ved ikke

Her er du velkommen til at skrive øvrige kommentarer og synspunkter, som du synes har betydning i denne sammenhæng:

Tak for din medvirken.