



Ansættelsesforhold

Social- og Sundhedselev

Varde Kommune



Varde
Kommune

Værdier

i Varde Kommune

ORDENTLIG

VÆRDISKABENDE

STÆRK

Ordentlig

Vi i Varde Kommune møder hinanden og borgerne med tillid og åbne ører.

Vi bidrager med vores faglighed, menneskelighed og forskellighed til at finde løsninger til gavn for den enkelte og helheden. Vi svarer hurtigt og letforståeligt.

Værdiskabende

Vi i Varde Kommune skaber værdi for mennesker og lokalsamfund ved at løse opgaverne sammen. Kommunen er en samfundshjælper, der lukker op for borgernes drømme om det gode liv og for det lokale engagement.

Stærk

Vi i Varde Kommune er et stærkt hold, der bidrager aktivt til områdets udvikling. Vi pirrer vanetænkningen og tænker langsigtet. Og så får vi tingene fra hånden, når arbejdet skal gøres.

Velkommen

Varde Kommune vil gerne byde dig velkommen som Social- og Sundhedselev.

Elevmaterialet er dit, og vi forventer, at du bruger det, så du er orienteret om oplæringsperioderne.

Vi ønsker at give dig gode læringsbetingelser, så du udvikler dig fagligt og personligt, med henblik på at opnå oplæringsmålene og få godkendt oplæringsperioderne.

Du vil få de nødvendige informationer og praktiske oplysninger om netop dit oplæringssted, og derefter altid fire uger frem når du er i oplæring.

Senest en måned før du begynder i oplæring, kender du din arbejdsplan for de første fire uger.

Har du spørgsmål, som elevmaterialet ikke giver dig svar på, er du altid velkommen til at kontakte din oplæringsvejleder.

Vi glæder os til at se dig i uddannelsen.

Venlig hilsen

Winnie Bejder

Uddannelsesleder

Uddannelsesafdelingen - Social- og Sundhed

Varde Kommune

Mobil: 3052 6792

wije@varde.dk

Hvem er vi?

Du er ansat som elev i uddannelsesafdelingen, som hører under Social og Sundhed i Varde Kommune. Uddannelsesafdelingen består af, 1 uddannelsesleder, 1 uddannelseskoordinator, 10 oplæringsvejledere fordelt over 5 vejlederteams, 1 mentor i sprog og kultur, samt 2 administrative medarbejdere.

Relevante kontaktpersoner for dig kan være

Uddannelsesleder



Winnie Bejder
Mobil: 3052 6792
Mail: wije@varde.dk



Personalekonsulent (Løn)
Tine Kølle Jakobsen
Tlf.nr.: 79947332
Mail: tjc@varde.dk

Uddannelseskoordinator



Mette Løkkegaard Rohde
Mobil: 2146 1604
Mail: rohd@varde.dk

Mentor i sprog og kultur



Søren Brok Hansen
Mobil: 2179 3443
Mail: sreh@varde.dk

Administrative medarbejdere



Birgitte Guldager
Mobil: 2116 0080
Mail: bigu@varde.dk



Rikke Julius
Mobil: 2346 4732
Mail: rjul@varde.dk

Oplæringsvejledere



Jette Sand
Christiansen
Mobil: 2174 1456
Mail: jche@varde.dk



Heidi Degling
Mobil: 2179 4515
Mail: hede@varde.dk



Linda Strelniece
Mobil: 2173 6750
Mail: list@varde.dk



Helle Dalgas
Mobil: 2174 9676
Mail: held@varde.dk



Jytte Damgaard
Sørensen
Mobil: 2175 2480
Mail: jyso@varde.dk



Camilla Mørk
Brydegaard
Mobil: 2178 6641
Mail: clau@varde.dk



Lone Christensen
Mobil: 2173 9377
Mail: lchf@varde.dk



Malene Lindholm Pihl
Larsen
Mobil: 2173 9836
Mail: mlal@varde.dk



Rikke Sloth Kostow
Mobil: 2174 3190
Mail: rkos@varde.dk



Morten Rud Melstrup
Mobil: 2174 4437
Mail: morm@varde.dk

Indholdsfortegnelse

Gensidige forventninger under uddannelsen.....	7
Du kan forvente, at din oplæringsvejleder.....	7
Du kan forvente, at dit oplæringssted.....	7
Vi forventer af dig, at du.....	7
Uddannelsesaftale og ansættelsesbrev.....	7
Ansættelsesstedets politikker.....	8
Prøvetid (Bilag 1).....	8
Tavshedspligt, oplysningspligt, meddelelsespligt og underretningspligt.....	8
Tavshedspligt.....	8
Oplysningspligt.....	8
Meddelelsespligt.....	8
Underretningspligt.....	8
Social medier.....	8
Arbejdsmiljø.....	8
Løn.....	9
Skat.....	9
Adresseændring.....	9
Forsikringer.....	9
Ansvarsforsikring.....	9
Arbejdsskadeforsikring.....	9
Gruppelivsforsikring.....	9
Rejseforsikring.....	9
Som elev i oplæring i Varde Kommune gælder følgende:.....	10
Arbejdstid.....	10
Weekender.....	10
Aften og nat.....	10
Merarbejde.....	10
Helligdage.....	10
Særlige dage.....	10
Unge under 18 år.....	10
Elevtid.....	10
Som elev i oplæring i regionen, gælder kun for SSA-elever.....	11

Ferie	11
Skoleperioder.....	11
Oplæringsperioder.....	11
Feriefridage.....	11
Tro- og loveerklæring og Feriekort	11
Feriekort	11
Tjenestefri med og uden løn.....	11
Omsorgsdage	12
Seniordage	12
Sygefravær og raskmelding	12
Fravær i skoleperioder.....	12
Fravær i oplæringsperioder – i Varde Kommune generelt.....	12
Fravær i oplæringsperioder - på Danske Diakonhjem, Slusen, Grønmossegård, Cafe Paraplyen, i regionen eller i andre kommuner	12
Løntræk.....	13
Generelt om fravær	13
Barnets 1. og 2. sygedag	13
Vikararbejde	13
Befordringsgodtgørelse	13
I skoleperioder.....	13
Kørselsfradrag fra hjemmet til oplæringsstedet.....	13
Tjenestekørsel.....	14
Beklædning (SSA-elever).....	14
Gaver	14
Omgang med borgernes penge	14
Id-kort – legitimation.....	14
Ledighedsdage	15
Bilag 1 (Procedure for prøvetid)	16
Bilag 2 (Varde Kommunes retningslinjer ved sygefravær)	21

Gensidige forventninger under uddannelsen

Du kan forvente, at din oplæringsvejleder

- Tager hensyn til din måde at lære på
- Støtter dig i at observere, analysere, reflektere og handle
- Støtter og udfordrer dig i din faglige og personlige udvikling og til at lære at arbejde selvstændigt
- Skaber et respektfuldt samarbejde med dig
- Observerer og vurderer dig i oplæringens perioderne på følgetid
- Overholder aftaler og ændrer dem, hvis det bliver nødvendigt
- Gennemfører planlagte samtaler og oplæringsvejledning
- Planlægger din oplæring i opgaverne i samarbejde med teamlederen på dit oplæringssted

Du kan forvente, at dit oplæringssted

- Inddrager alle medarbejdere, så de føler et medansvar for dig
- Skaber de bedste mulige rammer for, at du kan lære
- Opfatter dig som elev og dermed en kollega, der skal lære
- Efterlever ansættelsesstedets værdier og retningslinjer

Vi forventer af dig, at du

- Efterlever ansættelsesstedets værdier og retningslinjer
- Tager ansvar for din uddannelse, udviser engagement og indgår i faglig dialog
- Er interesseret, opsøgende og undrende i forhold til din faglige og personlige læring
- Opsøger, foreslår og modtager opgaver, som udvikler din viden, færdigheder og kompetencer
- Overholder aftaler, er velforberedt og medbringer relevant elevmateriale
- Viser respekt overfor borgere og dine kolleger
- Overholder din tavsheds-, meddelelses-, underretnings- og oplysningspligt
- Er velsoigneret og overholder retningslinjer for beklædning
- Tager medansvar for samarbejdet i oplæringen, herunder din integritet og det gode arbejdsmiljø
- Henvender dig til din oplæringsvejleder, hvis der opstår problemer/tvivlsspørgsmål
- Viser ansvar ved at møde til tiden hver dag
- Lever op til de 5 pejlemærker
- At du ved slutning af dine oplæringer evaluerer i skemaet "Sammen om uddannelsesevaluering". Der vil blive sendt et link fra uddannelsesafdelingen til din mail

Uddannelsesaftale og ansættelsesbrev

Inden starten på din uddannelse har du underskrevet din uddannelsesaftale, afleveret en straffeattest og evt. gældende opholdstilladelse. Du vil modtage et ansættelsesbrev i e-Boks. Hvis du ikke er enig i ansættelsesvilkårene beskrevet i ansættelsesbrevet, skal du henvende dig til personalekonsulent Tine Kølle Jakobsen, telefon 7994 7332, mail tijc@varde.dk, ellers vil ansættelsen, på de nævnte vilkår, betragtes som accepteret.

Ansættelsesstedets politikker

Varde Kommunes personalepolitikker mv. kan findes på kommunens intranet (Indefra). Du kan få adgang til intranettet fra enhver computer med internetadgang. Du er omfattet af ansættelsesstedets personalepolitik.

Prøvetid (Bilag 1)

Den første tid af din ansættelse er prøvetid. Prøvetiden slutter, når du har været i oplæring i tre måneder. Både du og din arbejdsgiver kan i prøvetiden ophæve din uddannelsesaftale.

I den 1. oplæringsperiode afvikles prøvetidssamtale. Hvis prøvetidssamtalen giver anledning til tvivl om, hvorvidt din uddannelsesaftale skal fortsætte, aftales endnu en prøvetidssamtale inden for fire uger. Her afklares det, om du skal fortsætte uddannelsen.

Tavshedspligt, oplysningspligt, meddelelsespligt og underretningspligt

Tavshedspligt

Du har skrevet under på din tavshedspligt ved din ansættelse. Tavshedspligten er livslang, og gælder de forhold, du bliver bekendt med under din uddannelse. Vi forventer, at du har indsigt i afsnittet om tavshedspligten i straffeloven.

Oplysningspligt

I de tilfælde, hvor der er mistanke om socialt bedrageri i et hjem, som du kommer i.

Meddelelsespligt

I de tilfælde, hvor borgerens almene tilstand og helbredstilstand er truet, eller hvis din oplysning har betydning for den hjælp, der udføres i hjemmet.

Underretningspligt

I de tilfælde, hvor et barn under 18 år, eller en handicappet, lever under vanrøgt eller modtager en nedværdigende behandling.

Sociale medier

Selvom du har ytringsfrihed, så vær opmærksom på de 5 pejlemærker, og ansættelsesstedets værdigrundlag, når du skriver på de sociale medier.

Arbejdsmiljø

Du skal følge oplæringsstedets arbejdsmiljøregler og procedurer, som du bliver introduceret til.

Løn

Du får elevløn jf. gældende overenskomst.

Lønnen indbetales bagudrettet til din NemKonto, som du har eller opretter i din bank. Lønsedlen bliver sendt til din e-Boks eller Digital Post.

Har du spørgsmål om løn, kan du henvende dig til personalekonsulent Tine Kølle Jakobsen på telefon 7994 7332 eller pr. mail tijc@varde.dk.

Skat

Du skal ikke aflevere skattekort. SKAT indberetter automatisk til dit ansættelsessted. Det anbefales, at du bruger hovedkort. Har du spørgsmål, kan du henvende dig til www.SKAT.dk.

Adresseændring

Hvis du skifter adresse, så husk at ændre din adresse på www.borger.dk.

Adresseændringen ændres derefter automatisk i lønsystemet. Informér også Birgitte Guldager, bigu@varde.dk, hvis du ændrer mailadresse eller mobilnummer.

Forsikringer

Du er forsikret med

Ansvarsforsikring

Den dækker over skade, du forvolder i arbejdstiden, hvis du er erstatningsansvarlig. Du anmelder skaden til din teamleder, når du er i oplæring og til Uddannelsesafdelingen (oplæringsvejleder, administrativ medarbejder eller uddannelsesleder) når du er i skole. Hvis du er i udenlandsoplæring, anmeldes skaden til uddannelsesleder Winnie Bejder, wije@varde.dk.

Arbejdsskadeforsikring

Den dækker, hvis du kommer til skade i oplærings- og skoleperioder. Du anmelder skaden til din teamleder, når du er i oplæring og til Uddannelsesafdelingen (oplæringsvejleder, administrativ medarbejder eller uddannelsesleder) når du er i skole.

Gruppelivsforsikring

Den dækker efter seks måneders ansættelse, når du er over 18 år.

Rejseforsikring

Den tegnes af ansættende myndighed, dækker, hvis du skal til udlandet i forbindelse med din uddannelse.

Som elev i oplæring i Varde Kommune gælder følgende:

Arbejdstid

Den ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Senest fire uger før hver oplæringsperiode skal du kende din arbejdsplan for de første fire uger. Du skal kende din arbejdstid fire uger frem under oplæring.

Weekender

Weekender planlægges i et samarbejde mellem elev, oplæringsvejleder og teamleder med udgangspunkt i elevens kompetencer.

Som udgangspunkt arbejder elever ikke i weekender i oplæring 1a SSA-elever, de første fem måneder i oplæring 1a EUX- elever, og i oplæring 1a og 1b SSH-elever.

I de øvrige oplæringsperioder er der mulighed for, at elever kan arbejde i weekender svarende til hver 3. eller 4. weekend.

I de første syv måneder af uddannelsen dog i gennemsnit højst hver 4. weekend.

Der kan indgås særaftaler på enkelte steder i specialområdet.

Aften og nat

Du skal højst arbejde i aften- og natperioder en tredjedel af din tjenestetid.

Merarbejde

Merarbejde afspadseres med 1,5 time pr. merarbejdstime.

Helligdage

I Varde Kommune arbejder du som elev, som udgangspunkt ikke på helligdage.

Undtaget er påskesøndag og pinsesøndag, hvis elevens weekendvagt falder her.

Særlige dage

Den 1. maj, den 5. juni og den 31. december har du fri kl. 12.00.

Den 24. december har du søn-og helligdagsfri hele dagen.

Unge under 18 år

Du må ikke arbejde i tidsrummet 24:00 – 06:00.

Du skal have en samlet hvileperiode på mindst 12 timer mellem vagternes afslutning og begyndelse. Øvrige medarbejdere har 11 timers hviletid.

Under oplæringen er du ikke omfattet af § 13 i arbejdstidsaftalen. Det betyder, at du ikke har ret til overenskomstmæssige tillæg.

Elevtid

Som elev i Varde Kommune har du som udgangspunkt to timers elevtid pr. uge i oplæringsperioden.

Som elev i oplæring i regionen, gælder kun for SSA-elever

Du arbejder efter overenskomsten. Elevtiden i regionen (på SVS og på Spangsbjerg), kan planlægges anderledes for SSA-elever.

Ferie

Anvend nedenstående link for mere information om ferie

<https://www.foa.dk/raad-regler/i-job/ferie/ferie-ferieloven-ferieaftalen/ferie-elev>

Skoleperioder

I nogle skoleperioder er der indlagt ferie. Oftest optjener du ferie ved ansættelsesstart. Hvis du ikke har optjent nok ferie eller ikke har optjent ferie hos en tidligere arbejdsgiver, og ikke vil trækkes i løn, når skolen holder ferielukket, skal du aftale oplæring med din oplæringsvejleder og teamleder.

Oplæringsperioder

I nogle oplæringsperioder kan du ønske, hvornår du vil holde ferie. Planlægning af din ferie sker i et samarbejde mellem dig, din oplæringsvejleder og teamleder/afdelings leder på dit oplæringssted.

I oplæring i regionen (på SVS og på Spangsbjerg) aftales ferie med uddannelsesansvarlig i regionen. Sommerferie i oplæring i regionen afholdes som udgangspunkt i uge 28, 29 og 30.

Feriefridage

Selvom det ikke fremgår af uddannelsesplanen fra Social- og Sundhedsskolen, har du ret til at holde 6. ferieuge, uanset om du har optjent til den eller ej. Hvis du ikke har optjent til den, bliver du trukket i løn.

Tro- og loveerklæring og Feriekort

I løbet af uddannelsen skal du udfylde en Tro- og loveerklæring. Det er ulovligt at hæve feriepenge samtidig med, at du modtager fuld løn. Hvis du gør det, er det grov misligholdelse, der får konsekvenser for din uddannelsesaftale.

Feriekort

Du skal følge de retningslinjer, som er beskrevet på www.borger.dk – feriekortet.

Feriekortet bliver modregnet i din elevløn.

Kopi af feriekortet skal sendes til personalekonsulent Tine Kølle Jakobsen, tijc@varde.dk.

Tjenestefri med og uden løn

Der kan i særlige tilfælde gives tjenestefri med eller uden løn, men det skal altid aftales med din oplæringsvejleder.

Omsorgsdage

Har du børn, har du ret til at afholde to omsorgsdage pr. kalenderår pr. barn til og med det år, hvor dit barn fylder syv år. Afvikling af omsorgsdage, skal du aftale med din oplæringsvejleder og teamleder.

Seniordage

- Fra og med det kalenderår, hvor du fylder 58 år, kan du afholde to seniordage.
- Fra og med det kalenderår, hvor du fylder 59 år, kan du afholde tre seniordage.
- Fra og med det år, hvor du fylder 60 år, kan du afholde fire seniordage.

Sygefravær og raskmelding

Se Varde kommunes retningslinjer ved sygefravær under bilag 2.

Varde Kommunes elever skal melde fravær (sygemelding, raskmelding, ferie og andet fravær) på denne måde:

Fravær i skoleperioder

Ved fravær (sygdom, ferie eller andet fravær) skal du

- Informere skolen via skolens system
- Informere din oplæringsvejleder
- Udfylde fraværsskema til Varde Kommune – Link til skema findes i EduAdm.
Bemærk, samme link skal benyttes til raskmelding

Det er dit eget ansvar at kontakte din oplæringsvejleder for at høre, hvordan du skal melde fravær og raskmelde dig. Hvis du glemmer at informere din oplæringsvejleder om dit fravær, kan du risikere at blive trukket i løn.

Fravær i oplæringsperioder – i Varde Kommune generelt

Ved fravær (sygdom, ferie eller andet fravær) skal du

- Informere dit oplæringssted
- Informere din oplæringsvejleder

Fravær i oplæringsperioder - på Danske Diakonhjem, Slusen, Grønmossegård, Cafe Paraplyen, i regionen eller i andre kommuner

Ved fravær (sygdom, ferie eller andet fravær) skal du

- Informere oplæringsstedet
- Informere din oplæringsvejleder
- Udfylde fraværsskema til Varde Kommune – Link til skema findes i EduAdm.
Bemærk, samme link skal benyttes til raskmelding

Aftal nærmere med det pågældende oplæringssted, hvordan proceduren er.

Løntræk

Hvis du er fraværende uden at give din oplæringsvejleder og dit oplæringssted besked, vil du blive trukket i løn. Det gælder både i oplæringsperioder og i skoleperioder.

Hvis du modtager et skema om "sygedagpenge refusion" og ikke udfylder skemaet rettidigt, kan du også risikere at blive trukket i løn.

Hvis dine fraværsdage får indflydelse på opnåelsen af oplæringsmålene i uddannelsen, kan der blive tale om en forlængelse af oplæringen. Du vil så blive indkaldt til en samtale.

Generelt om fravær

Ved fravær og længerevarende sygefravær følger du Varde Kommunes syge- og fraværspolitik.

Barnets 1. og 2. sygedag

Anvend linket, for information om afholdelse af barnets 1. sygedag evt. 2. sygedag, www.foa.dk.

Vikararbejde

FOA og Varde Kommune har indgået følgende lokalaftale om vikararbejde for social- og sundhedselever

- Du må gerne ansættes som vikar i Varde Kommune, mens du er elev, hvis det kan forenes med din uddannelse. Som vikar aflønnes du jf. FOA's lønramme
- Der ydes ikke overtidsbetaling, når du ansættes som vikar
- Du må ikke være vikaransat i samme virksomhed, som du er i oplæring i eller skal i oplæring i senere

Befordringsgodtgørelse

I skoleperioder

I skoleperioder modtager du et befordringstilskud for kørsel mellem Social- og Sundhedsskolen og din bopæl, afhængig af hvor du bor. Tilskuddet er beregnet efter taksten fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB). Beløbet er det samme, uanset om du benytter egen bil eller et offentligt transportmiddel og det udbetales så vidt muligt efter hver afsluttet skoleperiode sammen med din månedsløn.

Kørselsfradrag fra hjemmet til oplæringsstedet

Vær opmærksom på, om du er berettiget til kørselsfradrag til oplæringsstedet. Du skal selv undersøge det ved www.SKAT.dk.

Tjenestekørsel

I oplæringsperioder udbetales befordringsgodtgørelse for kørsel på egen cykel eller i egen bil, men kun i særlige tilfælde (f.eks. kursusdeltagelse) og kun efter aftale med teamlederen på oplæringsstedet.

Hvis du anvender egen bil som transportmiddel mellem dine besøg, aftales dette før oplæringsperiodens start.

For at få befordringsgodtgørelse skal du udfylde køreseddel med antal kørte kilometer fra egen bopæl ved arbejdsdagens begyndelse til arbejdsdagens ophør - minus fire km. Bor du uden for kommunegrænsen, udfyldes listen med antal kørte kilometer fra kommunegrænsen. Du er selv ansvarlig for, at kørslen indberettes.

Beklædning (SSA-elever)

Oplæringsstedet stiller beklædning til rådighed. Anvender du eget tøj i en af oplæringsperioderne, udbetaler dit ansættelsessted beklædningsgodtgørelse.

Det er dit ansvar at underrette dit ansættelsessted om perioden, hvor der skal udbetales beklædningsgodtgørelse. Dette gøres ved at sende en mail til sosuadm@varde.dk.

Gaver

Du må, som udgangspunkt, ikke modtage gaver og tjenester. Hvis du er i tvivl i en konkret situation, skal du drøfte det med din oplæringsvejleder.

Omgang med borgernes penge

Du følger oplæringsstedets retningslinjer eller instrukser om omgang med borgernes penge.

Id-kort – legitimation

I forbindelse med din ansættelse i Varde Kommune, vil du få udleveret ID – kort. Husk at aflevere kortet til din oplæringsvejleder, når du stopper som elev.

Ledighedsdage

Umiddelbart efter du afslutter din uddannelse, skal Varde Kommune betale for din 1. og 2. ledighedsdag (g-dage), hvis visse betingelser er opfyldt.

Du skal henvende sig til personalekonsulenten, Tine Kølle Jakobsen, tlf.nr.: 79947332, mail: tjc@varde.dk, i løbet af den sidste måned af din ansættelse for at modtage et skema, som skal udfyldes, og underskrives på tro og love, at du opfylder de nævnte betingelser.

Procedure for prøvetid Social – og Sundhedselever i Varde Kommune

Lovgrundlag

Bekendtgørelse af lov om erhvervsuddannelser, nr. 1069 af 08/08/2023

§ 60 En uddannelsesaftale kan ikke opsiges af aftalens parter.

Stk. 2. De første 3 måneder af oplæringstiden betragtes dog som en prøvetid, hvori enhver af parterne kan opsiges aftalen uden angivelse af grund og uden varsel. Skoleophold medregnes ikke i prøvetiden.

Stk. 3. Hvis en elev af de grunde, der er nævnt i § 58, stk. 1, er fraværende fra oplæringsvirksomheden i mere end 1 måned af prøvetiden, forlænges prøvetiden svarende til fraværsperioden.

§ 61 Misligholder en af parterne i uddannelsesaftalen væsentlig sine forpligtelser, kan den anden part hæve aftalen.

Stk. 2. Hvis en væsentlig forudsætning for aftaleindgåelsen viser sig at være urigtig eller senere brister, kan parten hæve aftalen.

Opsigelse af uddannelsesaftaler i prøvetiden

Der kan ske opsigelse uden angivelse af grund og uden varsel, men i offentlige forvaltninger er Forvaltningsloven fortsat gældende. Derfor skal der være en forudgående høring af eleven på ca. fem hverdage, og opsigelsen skal indeholde en kort begrundelse. Forud for alle opsigelser kontaktes uddannelsesleder.

Begge parter kan opsiges uddannelsesaftalen indenfor prøvetiden.

Første prøvetidssamtale

Hvis prøvetiden er forløbet tilfredsstillende, sendes skema 1, "1. prøvetidssamtale", til eleven via e-Boks.

Hvis prøvetiden ikke er forløbet tilfredsstillende, inddrages uddannelseslederen. Skema 2, "1. prøvetidssamtale – Aftaler og konklusion", udfyldes og sendes til eleven via e-Boks.

Se skema "Procedure for prøvetidsforløb Social- og Sundhedselever i Varde Kommune", EMN-2022-19723, Dok. nr. 8655504.

Procedure for prøvetid Social- og Sundhedselever i Varde Kommune

Aktiviteter
<p>Dato for prøvetidssamtale</p> <ul style="list-style-type: none">Oplæringsvejlederen informerer eleven om dato for første og evt. anden prøvetidssamtale.
<p>1. prøvetidssamtale</p> <ul style="list-style-type: none">Kommentarfeltet i skema 1, "1. prøvetidssamtale" udfyldes og sendes til eleven via. e-Boks.Skema 2, "1. prøvetidssamtale – Aftaler og konklusion", udfyldes, når prøvetiden ikke er forløbet tilfredsstillende, med beskrivelse af, hvilke områder eleven skal udvikle sig på inden næste samtale. Dato for ny samtale aftales inden for ca. fire uger, hvor eleven i dette tidsrum får mulighed for at vise, om hun/han kan leve op til aftaler og konklusion fra 1. prøvetidssamtale. Det skal præciseres over for eleven, at de beskrevne områder skal udvikles inden næste samtale, da konsekvensen ellers kan være, at eleven må stoppe uddannelsen, og uddannelsesaftalen ophæves. Skema 2, "1. prøvetidssamtale – Aftaler og konklusion", udfyldes og sendes til eleven via e-Boks. Eleven opfordres til at tage en bisidder med til 2. prøvetidssamtale. Det kan være en forælder, en ægtefælle, en ven/veninde eller en tillidsrepræsentant.
<p>2. prøvetidssamtale</p> <ul style="list-style-type: none">Ved samtalen foretages der en opfølgning på skema 2, "1. prøvetidssamtale – Aftaler og konklusion". Har eleven vist tilstrækkeligt udvikling, er prøvetiden forløbet tilfredsstillende. Skema 3, "2. prøvetidssamtale" udfyldes og sendes til eleven via e-Boks.Har eleven ikke vist en tilstrækkelig udvikling, oplyses eleven om, at den ansættende myndighed vil indlede en påtænkt opsigelse. Eleven vil modtage et brev med en høringsfrist på ca. fem hverdage, jf. Forvaltningslovens § 19. Det betyder, at eleven skriftligt kan fremkomme med eventuelle kommentarer til den påtænkte opsigelse. Efter høringsfristen træffes der en endelig afgørelse om ophævelse af uddannelsesaftalen. Ophævelse af uddannelsesaftalen træder i kraft umiddelbart efter høringens udløb. Skema 3, "2. prøvetidssamtale" udfyldes og sendes til eleven via e-Boks.

1. prøvetidssamtale (skema 1)

Elev _____

CPR-nr. _____

Oplæringsvejleder _____

Samtalen afholdes den _____

Kommentar fra eleven og oplæringsvejlederen	
Personlige kompetencer <ul style="list-style-type: none">• at være nysgerrig• at være reflektiv• at indgå i relationer• at være empatisk• at handle etisk De fem pejlemærker jf. LUP.	
Samarbejde <ul style="list-style-type: none">• borger• oplæringsvejleder• kolleger• teamleder• uddannelsesleder• andre	
Fremtoning og adfærd <ul style="list-style-type: none">• fysisk/psykisk• sprog• kropssprog• professionelt udseende• personlig hygiejne• påklædning	
Fremmøde <ul style="list-style-type: none">• møde til tiden• fravær• overholde aftaler	
Vejledning <ul style="list-style-type: none">• åben• undrer sig• forstår og kan omsætte vejledning	

Prøvetiden er forløbet tilfredsstillende: Ja _____ Nej _____ (fortsæt i skema 2)

Hvis du har kommentarer til ovenstående, skal de afleveres skriftligt til oplæringsvejlederen på mail _____@varde.dk inden 10 dage.

1. prøvetidssamtale – Aftaler og konklusion (skema 2)

Prøvetiden er ikke forløbet tilfredsstillende og der skal ske en udvikling

Elev

CPR-nr.

Oplæringsvejleder

Samtalen afholdes den

Aftaler og konklusion	
Eleven skal inden næste samtale, inden for ca. fire uger, udvikle sig inden for følgende områder	

Eleven opfordres til at tage en bisidder med til 2. prøvetidssamtale. Det kan være en forælder, en ægtefælle, en ven/veninde eller en tillidsrepræsentant.

Hvis du har kommentarer til ovenstående, skal de afleveres skriftligt til oplæringsvejlederen på mail _____@varde.dk inden 10 dage.

2. prøvetidssamtale (skema 3)

Elev

CPR-nr.

Oplæringsvejleder

Bisidder

Samtalen afholdes den

Konklusion på 2. prøvetidssamtale

Prøvetiden er forløbet tilfredsstillende: Ja _____ Nej _____

Hvis du har kommentarer til ovenstående, skal de afleveres skriftligt til oplæringsvejlederen på mail _____@varde.dk inden 10 dage.

Varde Kommunes retningslinjer ved sygefravær

Formål

Retningslinjerne ved sygefravær skal understøtte den bedst mulige løsning af Varde Kommunes opgaver og arbejdsplanlægning, et godt arbejdsmiljø for alle og omsorg for den medarbejder, der bliver syg. Dette betyder, at arbejdspladsen skal sikre den sygemeldte medarbejders fortsatte tilknytning til arbejdspladsen, og at der i fællesskab arbejdes for medarbejderens hurtigst mulige tilbagevenden til arbejdspladsen – på den bedst mulige måde. Desuden skal hensynet til kolleger og arbejdsplanlægningen, når en kollega er sygemeldt, også sikres.

Retningslinjerne gælder alle ansatte i Varde Kommune

Retningslinjerne er minimumskriterier, der omfatter alle arbejdspladser i Varde Kommune og alle medarbejdere med sygefravær uanset ansættelsesvilkår eller sygefraværsårsag. De opstillede retningslinjer kan fraviges som følge af en konkret begrundelse. Hvis en medarbejder er ansat efter §56, vil der i sagens natur være mere end 10 sygefraværsdage på et år fordelt på et antal perioder, hvilket kan begrunde, at der i denne situation vælges en anden frekvens i samtaleforløbet. Hvis en medarbejder er uhelbredelig syg uden mulighed for yderligere sygdomsbehandling og har kort tid igen (uger til måneder), kan det begrunde, at retningslinjerne fraviges og opsigelse undlades.

Ansvar

Indsatsen for forebyggelse og nedbringelse af sygefravær er et vigtigt ledelsesansvar. Medarbejdere og tillidsvalgte har et medansvar for at bidrage til det gode arbejdsmiljø og reagere på kollegers eventuelle mistrivsel. Det er desuden vigtigt, at den enkelte medarbejder selv tager hånd om sit helbred med forebyggelse og rettidig behandling.

Indsats for tilbagevenden til arbejdet

Tidlig indsats i sygefraværsforløbet er vigtigt i forebyggelsen af længerevarende sygefravær og den risiko, der er for, at en sygemeldt medarbejder kan miste relationen til sin arbejdsplads. Når en medarbejder sygemeldes, skal der derfor være hyppig kontakt og dialog mellem den sygemeldte medarbejder og arbejdspladsen. Der skal sættes fokus på, hvad medarbejderen kan arbejdsmæssigt, og hvor det er muligt, skal arbejdets indhold tilpasses bl.a. gennem involvering af Jobcentret.

En tilbagevendelsesplan for en sygemeldt medarbejder skal altid være en konkret aftale om aktiviteter, hjælpeforanstaltninger, tidsplan og timetal. Ved gradvis tilbagevenden til arbejdet efter et alvorligt/længerevarende sygeforløb kan deltagelse i f.eks. personalemøder være en af de første aktiviteter i en tilbagevendelsesplan.

Dokumentation

Alle indkaldelser til samtaler om sygefravær og referater fra samtalerne skal være skriftlige og arkiveres i personalemappen i rollebaseret og sendes til medarbejderen i e-Boks. I rollebaseret ligger skabeloner til indkaldelser og referater herunder med tilbagevendelsesplan. Leder modtager advis fra lønsystemet som hjælp til at reagere rettidigt på sygefravær.

Den konkrete håndtering af et sygefraværsløb

1. dags sygefravær	<p>Sygemelding skal ske telefonisk til nærmeste leder og inden arbejdstids begyndelse. Sekundært kan sygemelding i driftsområderne ske til en udpeget medarbejder efter nærmere aftale. Hvis lederen ikke træffes i forbindelse med sygemeldingen, eller sygemelding sker til en anden medarbejder, vil lederen kontakte medarbejderen hurtigst muligt herefter for at drøfte opgaver, aftaler og forventet varighed på sygefraværet.</p>
Ved 3 dages sammenhængende sygefravær	<p>Leder ringer medarbejderen op, hvis medarbejderen ikke selv har ringet, med det formål:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. at drage omsorg for medarbejderens trivsel og sikre planlægning og løsning af opgaverne på arbejdspladsen 2. at klarlægge hvor lang tid fraværet forventes at vare 3. at afklare om arbejdspladsen kan understøtte medarbejderens tilbagevenden <p>Det er altid leders ansvar op til en evt. næste samtale at sikre kontakten med medarbejderen efter nærmere aftale. Det vil være hensigtsmæssigt, at medarbejderen så vidt muligt selv tager kontakt med sin leder specielt ved ændringer i sygeforløbet.</p>
Ved 10 dages sammenhængende sygefravær	<p>Leder og medarbejder afholder en fraværssamtale med det formål:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. at drage omsorg for medarbejderens trivsel og sikre planlægning og løsning af opgaverne på arbejdspladsen 2. at klarlægge hvor lang tid fraværet forventes at vare 3. at afklare om arbejdspladsen kan understøtte medarbejderens tilbagevenden 4. at formulere en konkret tilbagevendelsesplan og redegøre for de næste skridt iht. Sygefraværretsretningslinjerne 5. aftale næste samtaletidspunkt <p>Leder indkalder skriftligt til samtale ud fra skabelon i rollebaseret og med sygefraværretsretningslinjerne som bilag. Medarbejder forbereder sig med evt. lægelig vurdering af sygefraværets varighed og muligheden for snarlig tilbagevenden med hel eller delvis raskmelding.</p> <p>Medarbejder opfordres til at tage en ledsager/bisidder med til samtalen.</p> <p>Referat udfærdiges ud fra indkaldelsen og skabelonen i rollebaseret og med kopi i e-Boks til medarbejder.</p> <p>Det er altid leders ansvar op til en evt. næste samtale at sikre kontakten med medarbejderen efter nærmere aftale. Det vil være hensigtsmæssigt, at medarbejderen så vidt muligt selv tager kontakt med sin leder specielt ved ændringer i sygeforløbet.</p> <p>Leder rådfører sig evt. med Løn og Forhandling.</p>

<p>Ved 21 – 28 dages sammenhængende sygefravær</p>	<p>Leder og medarbejder afholder en lovpligtig sygefraværssamtale sammen med Jobcentret med det formål:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. at drage omsorg for medarbejderens trivsel og sikre planlægning og løsning af opgaverne på arbejdspladsen 2. at klarlægge hvor lang tid fraværet forventes at vare 3. at afklare om arbejdspladsen kan iværksætte foranstaltninger, der kan understøtte medarbejderens tilbagevenden 4. at formulere en konkret tilbagevendelsesplan og informere om næste skridt iht. Sygefraværretsretningslinjerne 5. aftale næste samtale tidspunkt <p>Leder kan kontakte Løn og Forhandling i Personaleafdelingen for sparring.</p> <p>Leder indkalder skriftligt til samtale ud fra skabelon i rollebaseret og med sygefraværretsretningslinjerne som bilag. Leder kan bede medarbejderen medbringe en lægelig vurdering/mulighedserklæring med henblik på formulering af en tilbagevendelsesplan og hel eller delvis raskmelding.</p> <p>Medarbejder opfordres til at tage en ledsager/bisidder med til samtalen.</p> <p>Referat udfærdiges ud fra indkaldelsen og skabelonen i rollebaseret og med kopi i e-Boks til medarbejder.</p>
<p>Ved mere end 28 dages sammenhængende sygefravær</p>	<p>Leder og den sygemeldte medarbejder afholder minimum 1 månedlig samtale efter samme model som ved 21 -28 dages sygefravær.</p>
<p>Ved fortsat sygefravær</p>	<p>Hvis der ikke er en kendt tidshorison for tilbagevenden til arbejdet – helt eller delvist, kan leder efter en konkret helhedsvurdering indlede påtænkt opsigelse.</p>
<p>Ved 4 sygefravær perioder inden for 12 måneder</p>	<p>Leder indkalder medarbejderen skriftligt til en fraværssamtale med det formål</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. at drage omsorg for medarbejderens trivsel 2. at drøfte og aftale hvad medarbejder og arbejdsplads kan gøre for at undgå, at medarbejderen fortsat har periodisk/tilbagevendende sygefravær (handleplan) 3. Leder informerer om næste skridt iht. Sygefraværretsretningslinjerne <p>Leder indkalder skriftligt til samtale ud fra skabelon i rollebaseret og med sygefraværretsretningslinjerne som bilag. Leder kan bede medarbejderen medbringe en lægelig vurdering/mulighedserklæring.</p> <p>Medarbejder kan tage en ledsager/bisidder med til samtalen.</p>

	<p>Leder kan kontakte Løn og Forhandling i Personaleafdelingen for sparring.</p> <p>Referat udfærdiges ud fra indkaldelsen og skabelonen i rollebaseret og med kopi i e-Boks til medarbejder.</p> <p>Hvis der herefter fortsat er periodisk/tilbagevendende sygefravær afholdes der fortsat sygefraværssamtaler, og leder kan indlede påtænkt opsigelse.</p>
--	--

EMN-2022-21794, Dok. nr. 825397