

Pressemelding

12.07.17

Fravær og de viktige samtalene

Arbeidslivet gir adgang til en rekke forskjellige permisjons- og fraværsordninger blant annet knyttet til sykefravær, fødsel, studier osv. Med unntak av sykefravær er det i liten grad obligatorisk dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i forbindelse med langtidsfravær. – Vi skal skjerme de gode ordningene vi har. Samtidig tror jeg det er rom for å innrette dem på en måte som ivaretar den viktige tilhørigheten, sier Arnfinn Korsmo leder i YS-forbundet Negotia.

I forbindelse med fødselspermisjon er det lovregulert den tiden en mor/far kan være hjemme. Enkelte arbeidsgivere åpner videre opp for at ansatte kan søke om ulike permisjoner av ulik varighet. Disse rettighetene er i stadig utvikling.

- Negotia setter pris på de ulike ordningene som vi i sum mener bidrar til et godt arbeidsliv, sammen med sykefraværsreglene for øvrig. Det handler om å kunne kombinere arbeid- og familieliv, videreutdanne seg for å holde tritt med kunnskapssamfunnet, eller å være borte fra jobb når kroppen ikke fungerer, sier Arnfinn Korsmo leder i YS-forbundet Negotia: - Det vi vet er at langtidsfravær kan gjøre det vanskeligere å komme tilbake i jobb. Derfor har man sørget for å innføre dialogmøter når sykefraværet går over en viss lengde. Spørsmålet er om vi også skal se på utvikling av dialog i forbindelse med annet langtidsfravær.

Urolig for å bli glemt.

- Grunnen til at Negotia setter søkelys på dette, er at vi i noen tilfeller har registrert at arbeidstakere kan oppleve økt avstand til jobben og å bli "glemt" av kollegaer. Videre ser vi at noen opplever det som "skummelt" å skulle gå tilbake til jobb etter lang permisjon – rett og slett fordi mye har skjedd siden sist, forteller Negotia-lederen: - For noen oppleves det lettere å søke om forlenget permisjon. Det er uheldig dersom man velger seg bort fordi man er redd for å komme tilbake.

Konkrete tiltak.

- Hensikten med å invitere til denne debatten er ikke å påføre mer byråkrati eller å stramme inn på ordninger, men å bevisstgjøre på utfordringer langtidsfravær kan skape. Det viktigste tiltaket tror Negotia er holdningsskapende arbeid som partene i fellesskap må ta ansvar for. Det handler om å bevisstgjøre både arbeidsgiver- og arbeidstaker på verdien av å ha kontakt i fraværsperioden, sier Korsmo: - Dette er en samtale man bør ha når permisjon innvilges, og så må begge parter ta ansvar for å følge dette opp. Det handler om så enkle ting som å delta på

en lunsj eller bursdagsmarkering i ny og ne, eller å gjennomføre medarbeidersamtale ila permisjonstiden.

Kontakt:

Arnfinn Korsmo

Leder YS-forbundet Negotia

Mobil: 995 94 336