



# Håndtering af sygefravær

- 09.00 Velkomst og introduktion  
Forebyggelse af sygefravær  
Gode historier  
Sygemelding og kontakt til sygemeldte  
Jobcentrets rolle
- 12.00 Frokost
- Sygefraværssamtaler  
Lægeerklæringer og delvis raskmelding  
Afskedigelse som følge af sygdom  
Raskmelding
- 15.00 Tak for i dag



# Velkommen til temadag

## *Hvorfor skal vi arbejde med sygefraværet?*

- Bedre borgerservice og mere effektiv udnyttelse af ressourcerne

Hvad er det nye?

- Mål og måltal for sygefraværsindsatsen



## Behov for en ledelsesmæssig indsats

- Det er ikke ligegyldigt, hvad lederen gør i forhold til at tale om og håndtere sygefravær
- Tendens:
  - Når lederen fokuserer på at gøre noget ved sygefraværet, falder det
  - Når lederen IKKE fokuserer på sygefraværet, stiger det
- Byrådet har besluttet at effektivisere ved at reducere sygefraværet og at indhøste gevinsten
- Derfor sættes der nu mål for det maksimale sygefravær



## Måltal for hele kommunen

2014	2015	2016	2017
12,9	12,5	12,0	11,5

Dvs. at sygefraværet skal reduceres med 0,5 dag pr. fuldtidsmedarbejder fra 2013 til 2014, men reduktionen fordeler sig forskelligt mellem faggrupperne.

Måltal er beregnet i forhold til landsgennemsnittet for tilsvarende faggrupper.

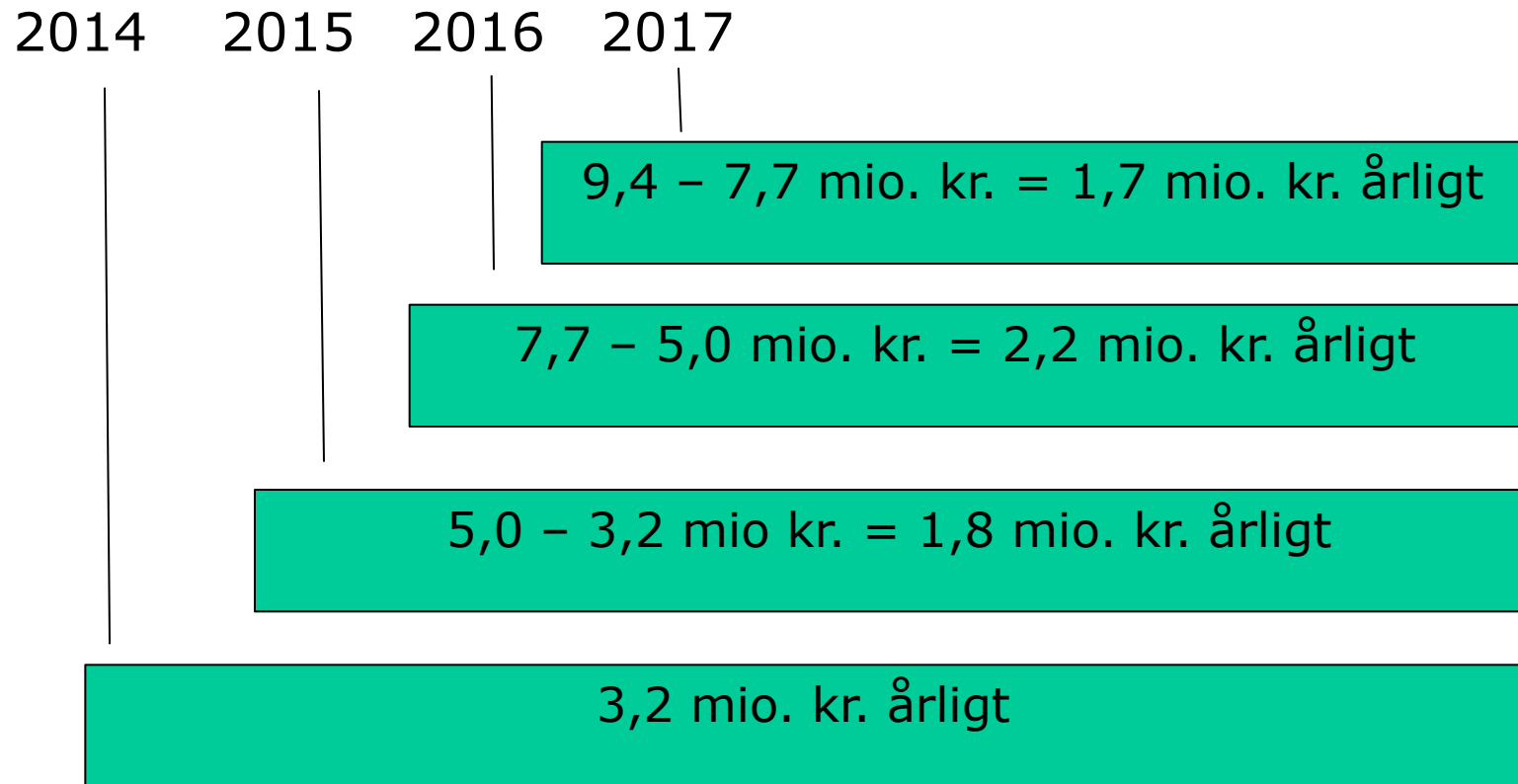


## Budgetreduktionen i overslagsårene

- Budgettet reduceres ved årets start ift det måltal der skal nås i løbet af året
- Budgettet reduceres for de enheder som har sygefravær over måltallet – også selv om man ikke har vikarkonto
- Budgetreduktionen i 2014 (og efterfølgende år) videreføres i overslagsårene



## Hvordan og hvornår fordeles stigningen i budgetreduktionen i de kommende år?







# Håndtering af sygefravær

- 09.00 Velkomst og introduktion  
Forebyggelse af sygefravær  
Gode historier  
Sygemelding og kontakt til sygemeldte  
Jobcentrets rolle
- 12.00 Frokost
- Sygefraværssamtaler  
Lægeerklæringer og delvis raskmelding  
Afskedigelse som følge af sygdom  
Raskmelding
- 15.00 Tak for i dag



# Indsatsen mod sygefraværet

## Hvad er sygefravær?

Et resultat af en individuel adfærd, der er påvirket af fx

- Helbred
- Livsstil
- Familieproblemer
- Personlige karakteristika
- Jobtilfredshed
- Arbejdsmiljø og ulykker mv.

(“Fra sygt til sundt fravær” Ann-Kristina Løkke Møller 2013)





Høje-Taastrup  
Kommune



# Sygefraværsindsatsens formål:

At påvirke den individuelle adfærd og kulturen på arbejdspladsen, så sygefravær hos den enkelte primært bundes i helbredsmæssige forhold, der gør det umuligt eller vanskeligt at passe arbejdet i almindeligt omfang

*Erfaring viser at **forebyggelse og tidlig indsats** er afgørende!*



# Vigtige roller i sygefraværshåndtering

- Leder, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter er centrale i daglig håndtering af sygefravær
- Sygefravær kræver et kontinuerligt ledelsesfokus



# Sygefraværets udvikling på landsplan – KRL tal

## 2012

- Landsgennemsnit 11,9 dage
- Høje-Taastrup Kommune **13,4** (6. plads)

## 2013

- Landsgennemsnit 12 dage
- Høje-Taastrup Kommune **13,1** (16. plads)

## 2014

- Pr. 30. april er sygefraværet på **12,9** dage



# Landsstatistik om sygefravær

- 25% har slet intet sygefravær
- 25% står for 80% af sygefraværet
- 5% står for 42% af sygefraværet  
(gennemsnitlig 100 dage årligt)
- Unge har lige så meget langtidssygefravær  
som ældre



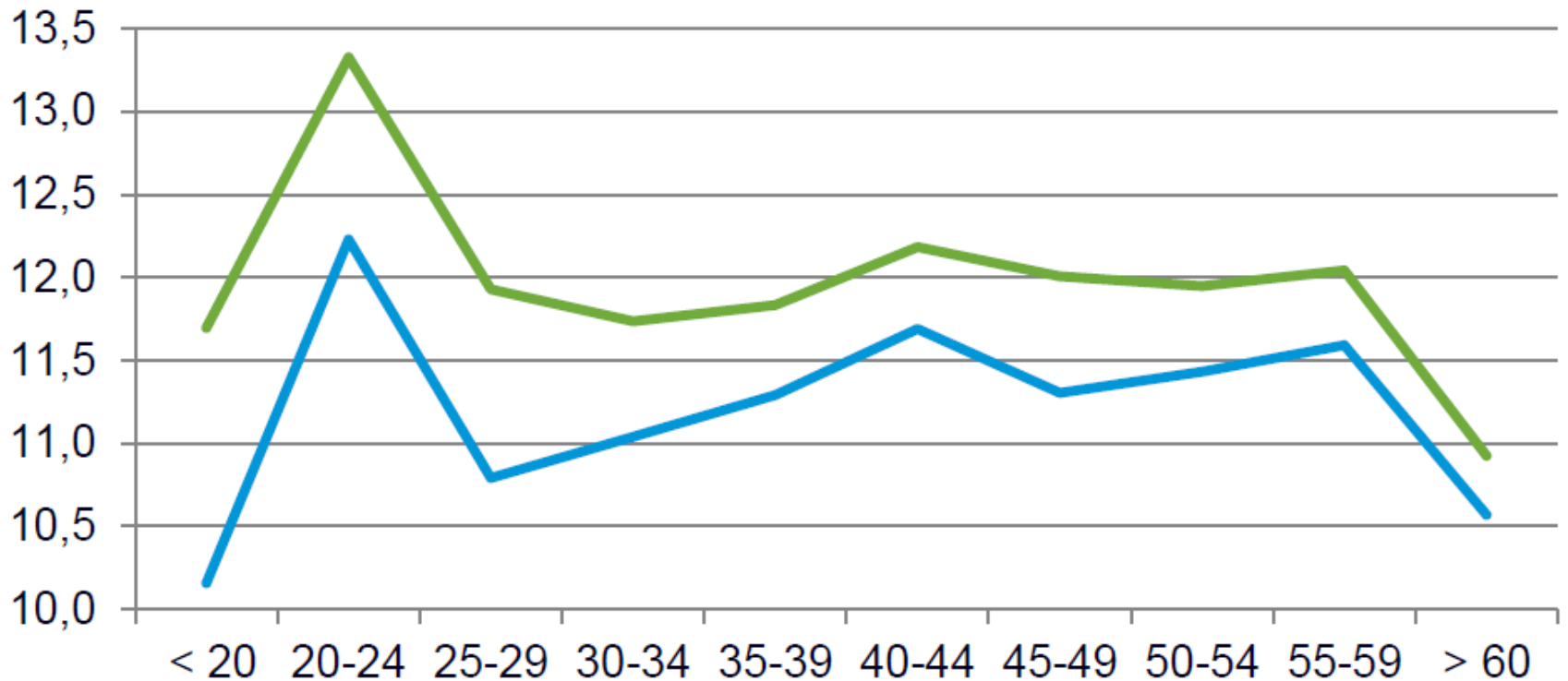
## Det kommunale sygefravær

Andel af ansatte	Andel af sygefravær	Sygedage i snit
25 %	0 %	0
50 %	21 %	5,8
15 %	22 %	17,4
5 %	15 %	35,7
5 %	42 %	100,0
100 %	100 %	11,9



## Sygefravær og alder

— Alle ansatte    — Ordinært ansatte

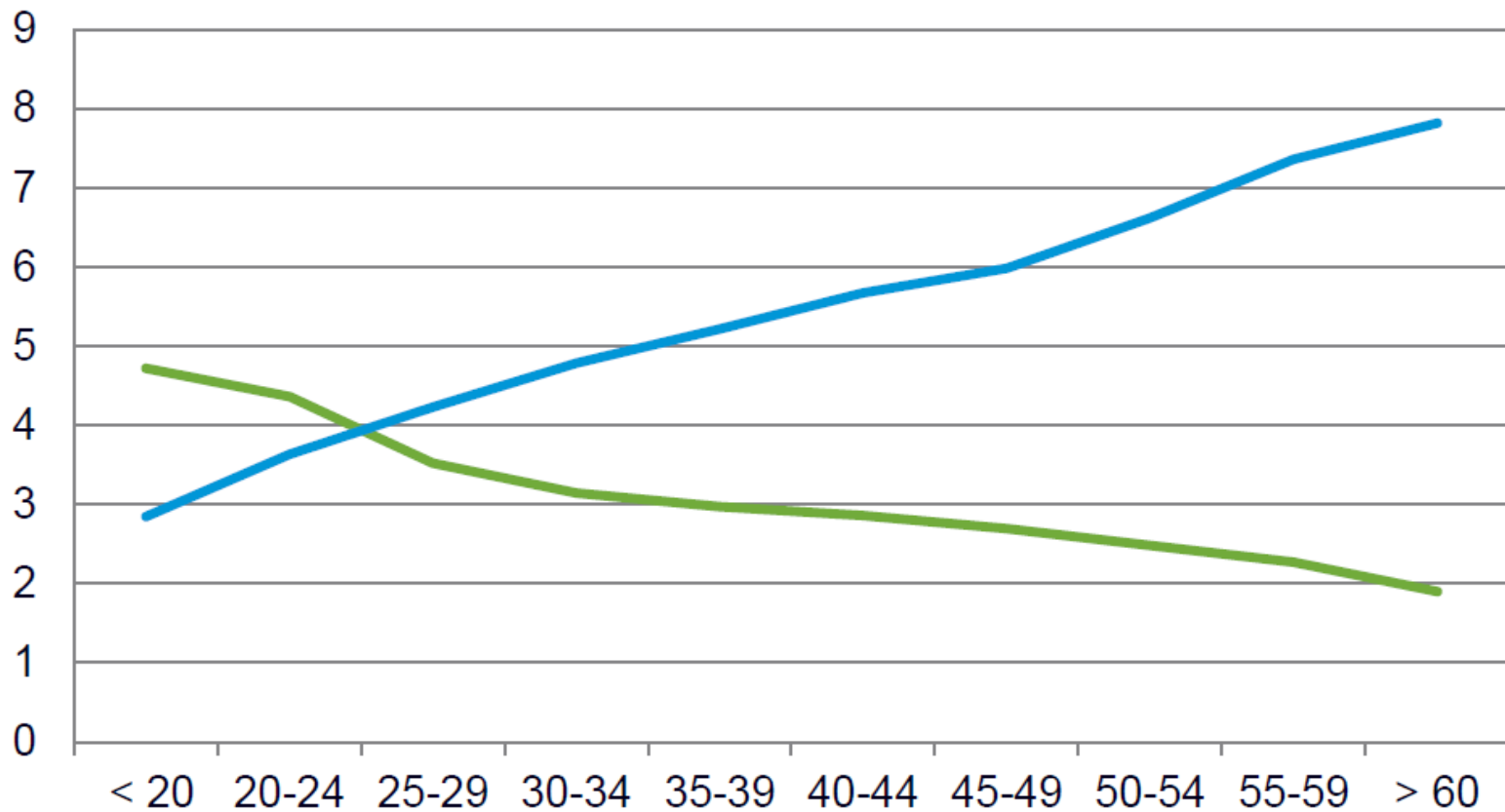






## Sygefraværets struktur - alder

— Antal perioder pr. helårsansat — Antal kalenderdage pr. periode





# Brug af sygefraværstatistikker

1. Vær opmærksom på udviklingen i sygefraværet via de månedlige statistikker – og sammenlign med tilsvarende arbejdspladser
2. Accepter ikke mange sygeperioder, drypvist og/eller længerevarende sygefravær
3. Hvis sygefraværet ligger over gennemsnittet: Tag stilling til, hvad du vil gøre for at reducere sygefraværet. Er du i tvivl eller ønsker hjælp, kan du kontakte HR-Centret
4. Tag spørgsmålet om hypoteser på sygefraværet op i arbejdsmiljøgruppen og personalegruppen bl.a. ved at fremlægge sygefraværstatistikker for personalegruppen

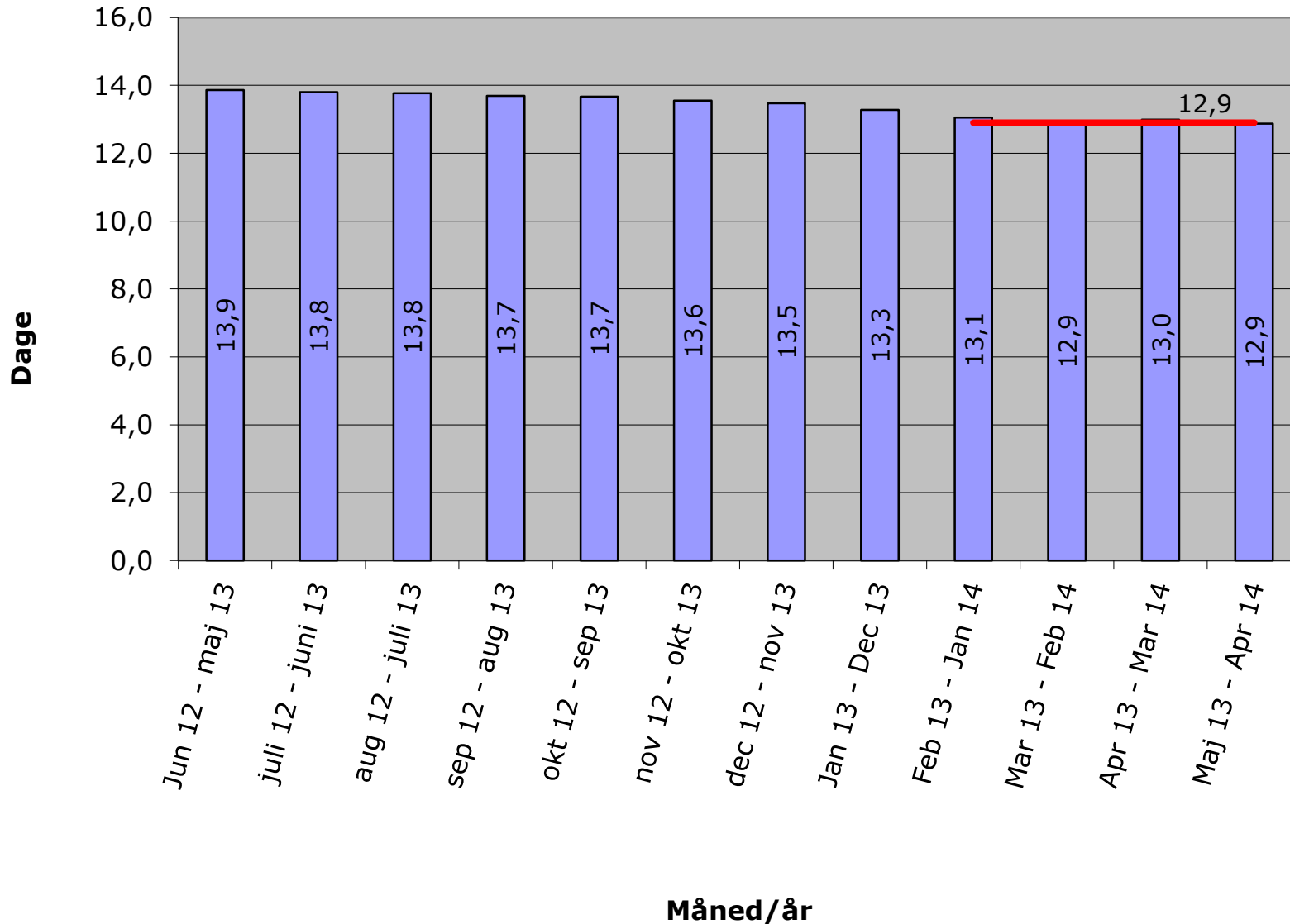
# Fravær i dage løbende år 2012-2014 - hele HTK

(inkl. arb.skade)

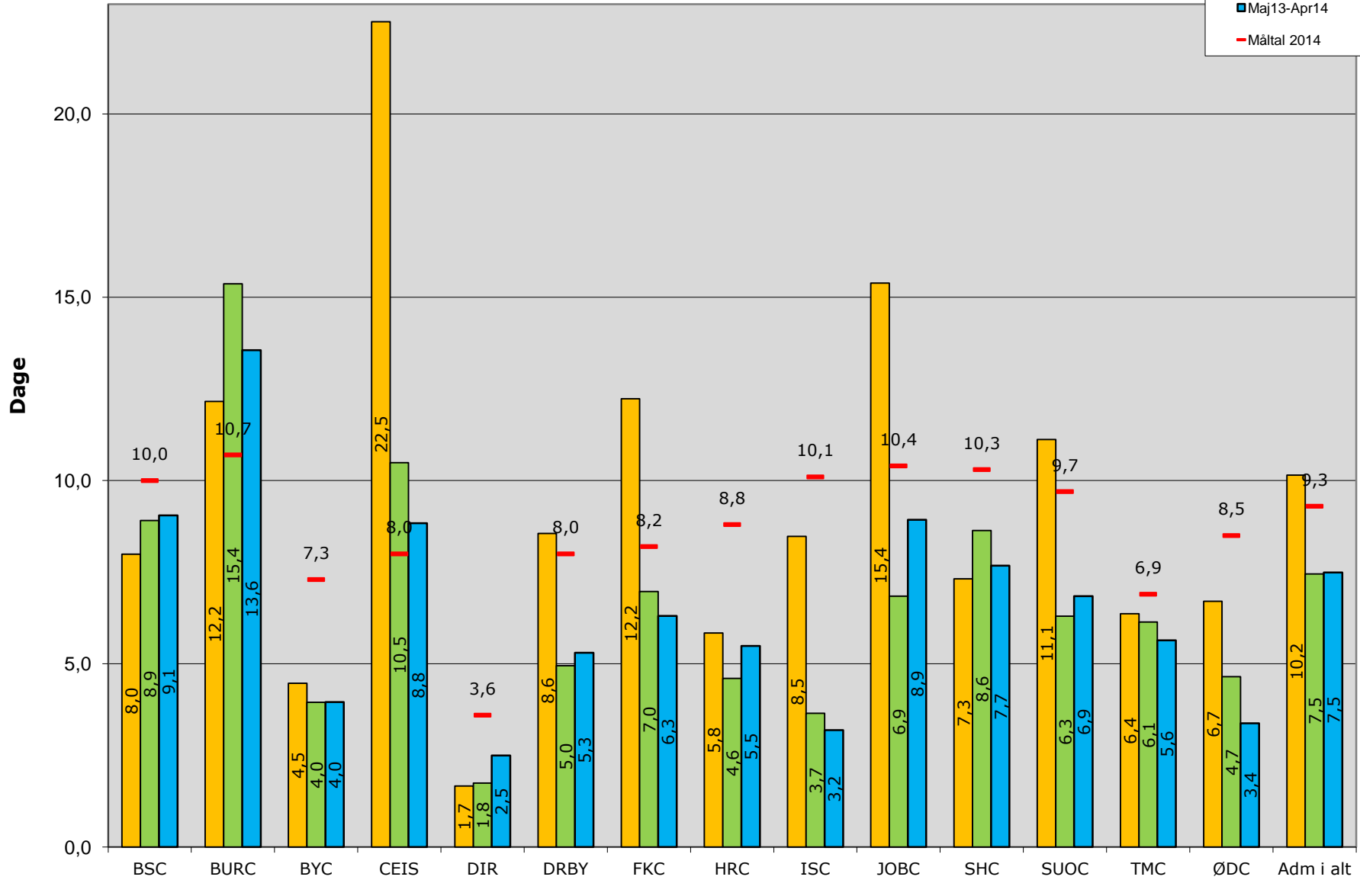
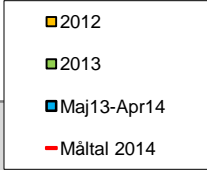
Hele HTK

Måltal 2014

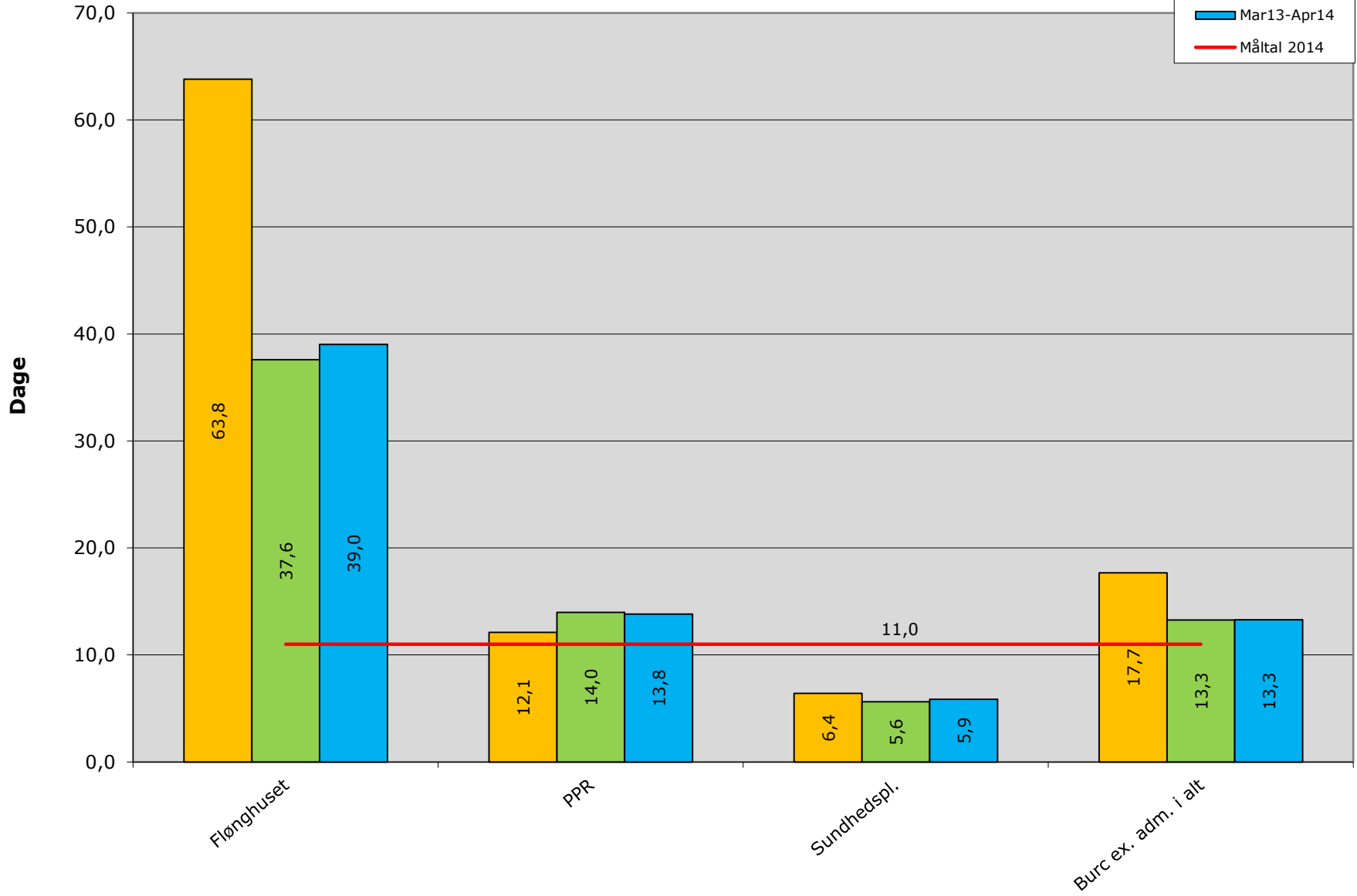
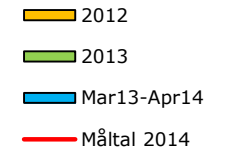
(Hver søjle er for 12 løbende måneder - Hele oversigten viser hele tiden 12 perioder tilbage i tiden)



## Sygefravær i dage 2012-2014 Administrationen

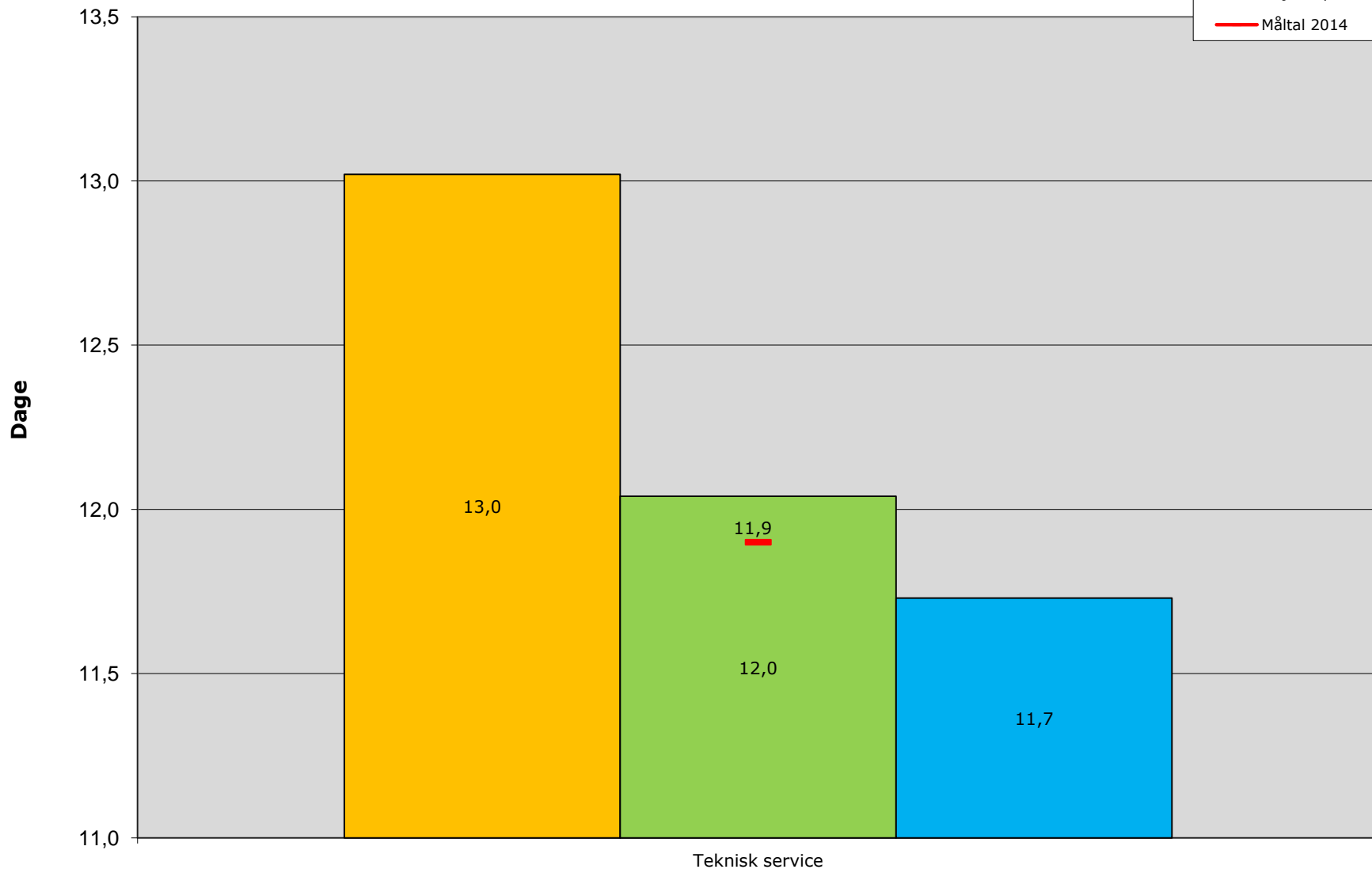


### Sygefravær i dage 2012-2014 BURC - excl. administrationen



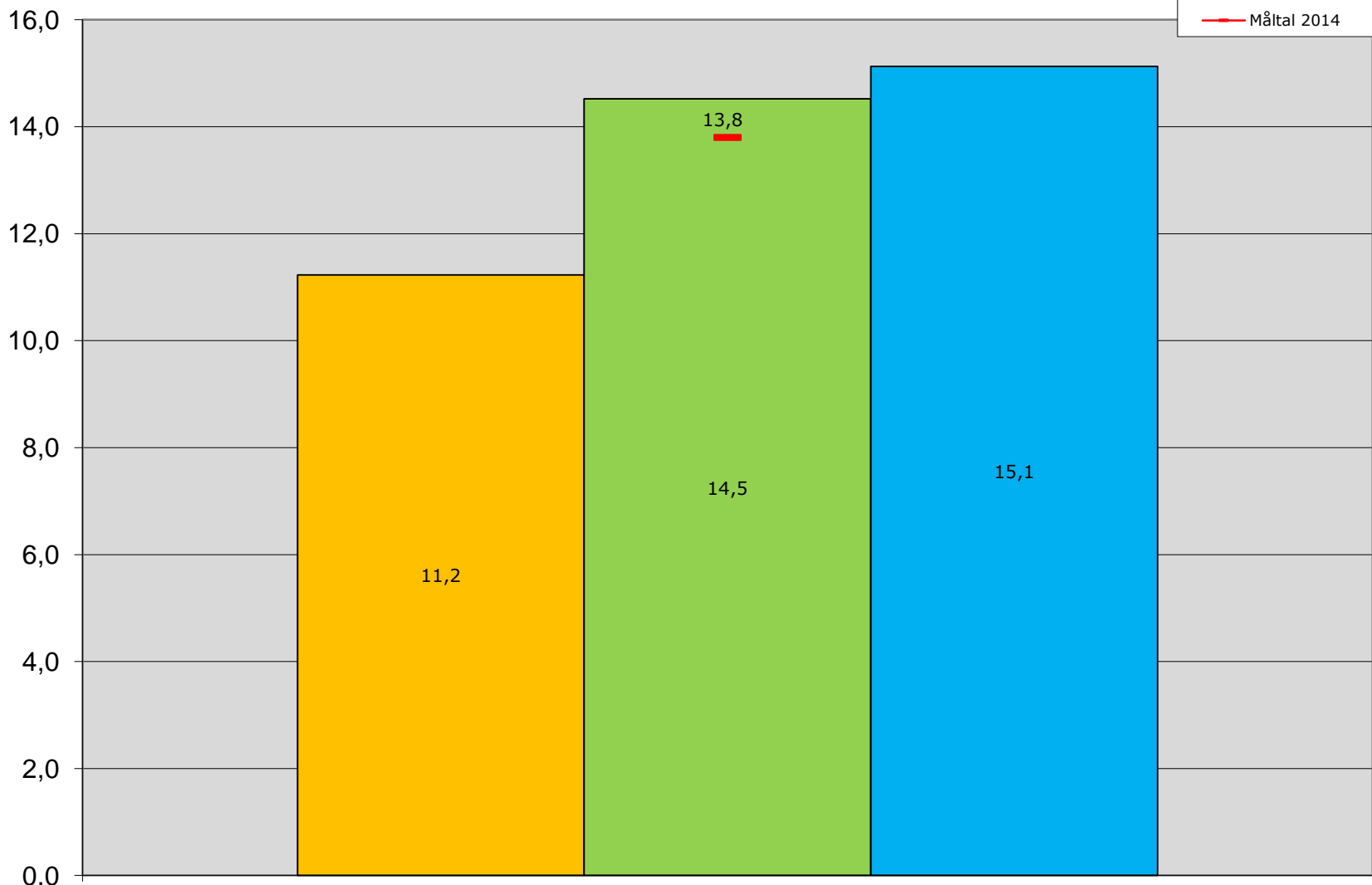
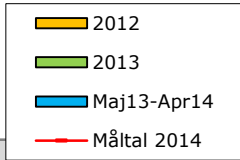
### Sygefravær i dage 2012-2014 Teknisk Service

- 2012
- 2013
- Maj13-Apr14
- Måltal 2014





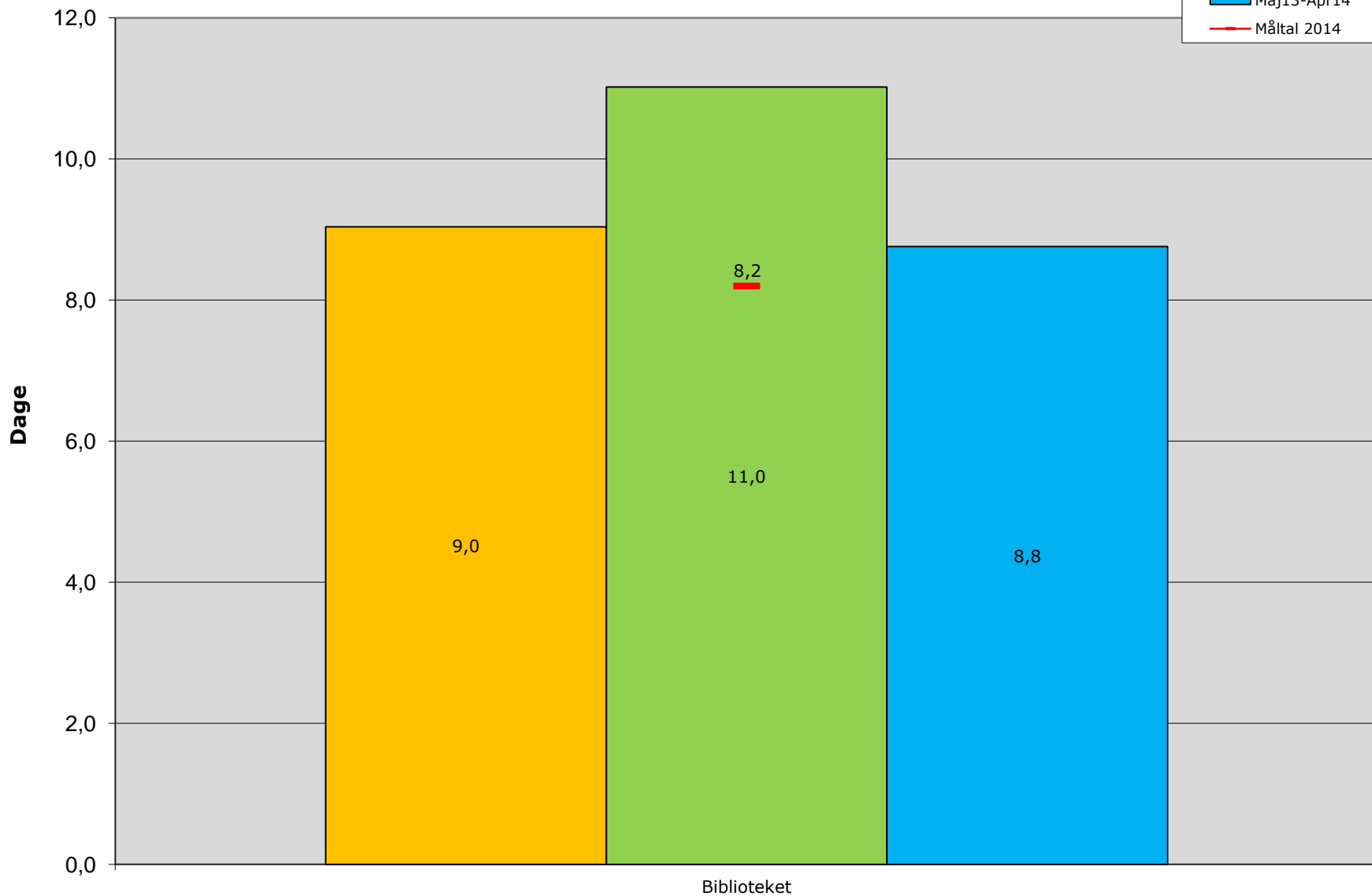
### Sygefravær i dage 2012-2014 Driftsbyen, Vejvæsen - excl. administrationen



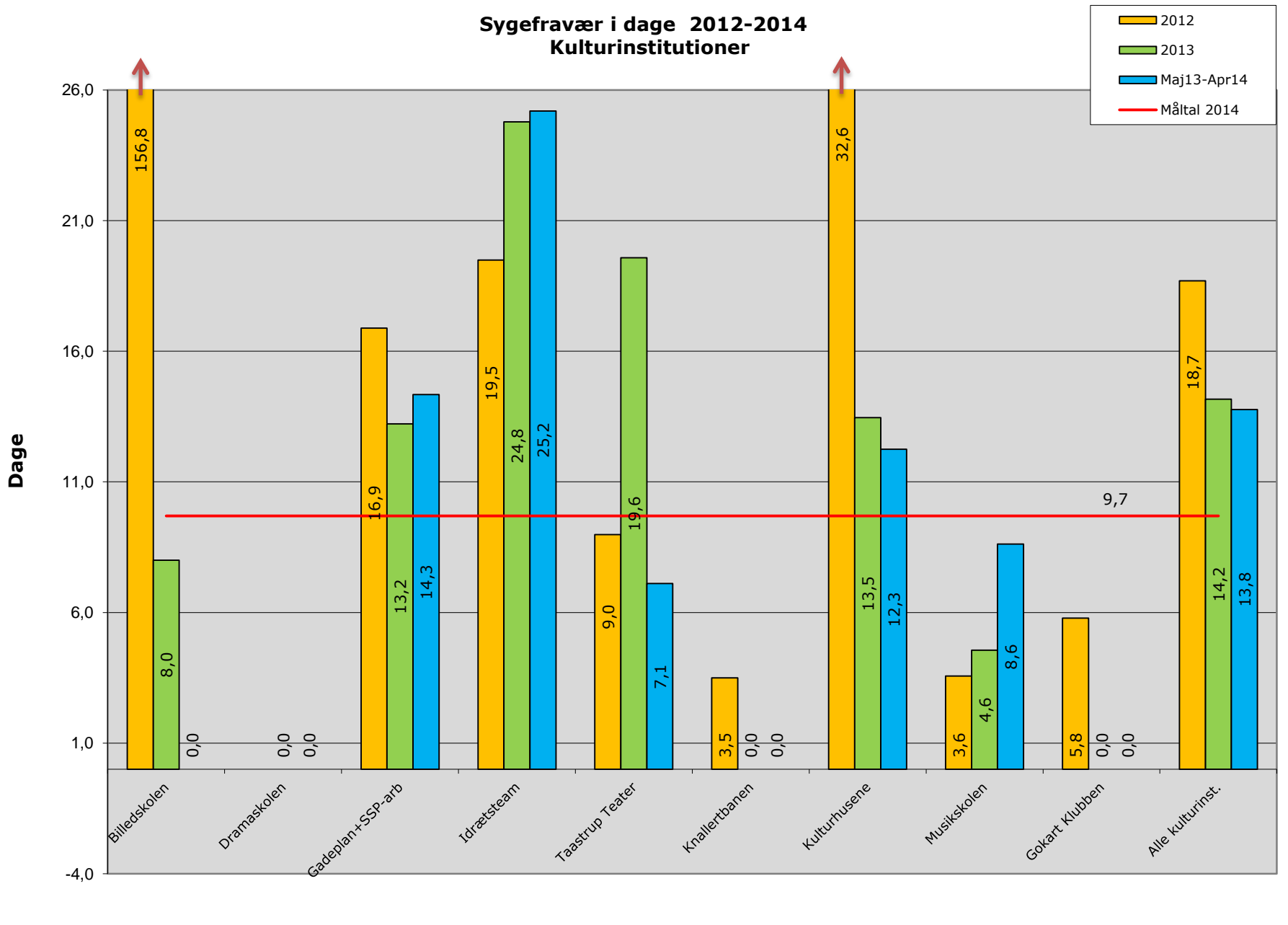
Driftsbyen - Vejvæsen

### Sygefravær i dage 2012-2014 Biblioteket

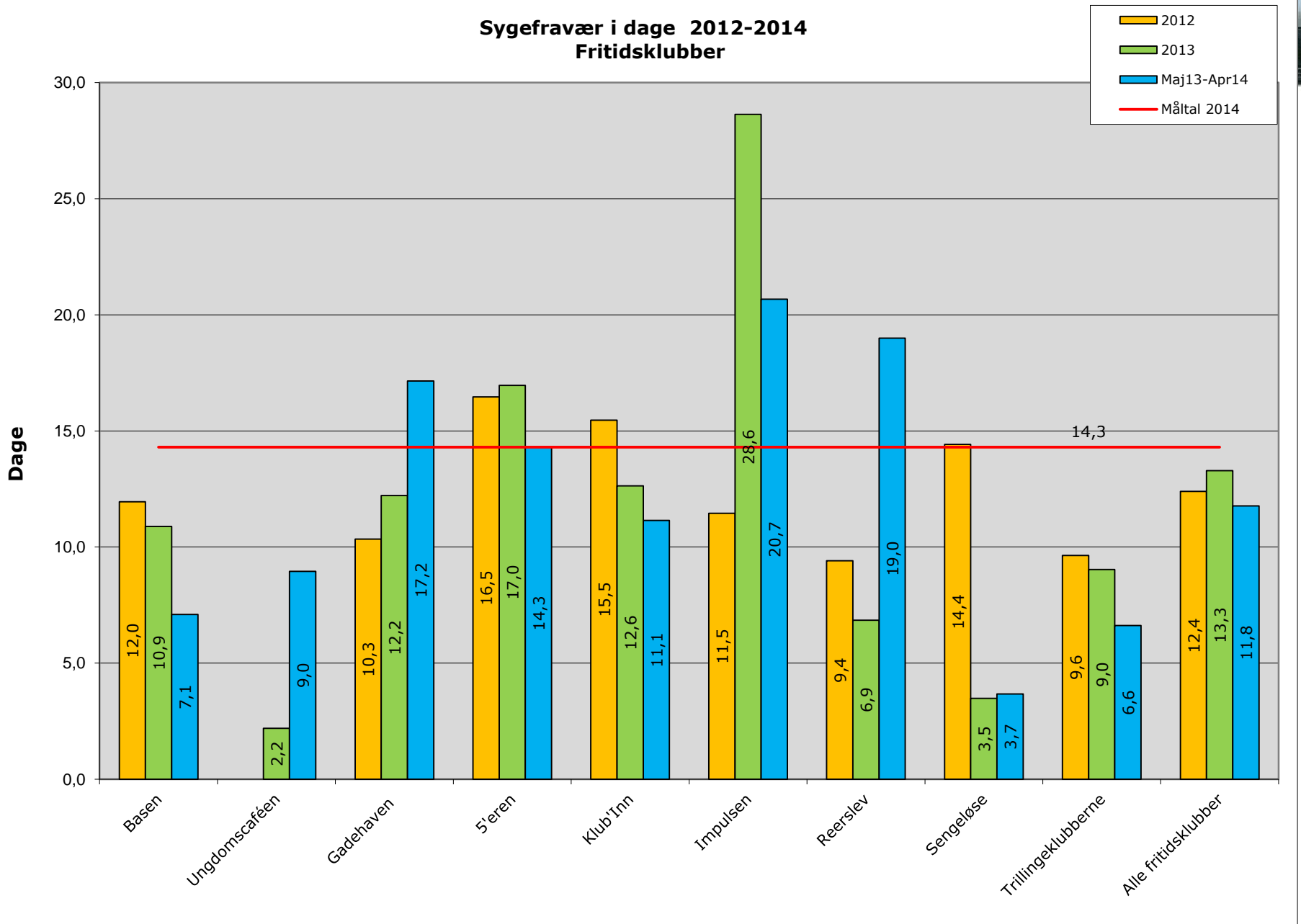
- 2012
- 2013
- Maj13-Apr14
- Måltal 2014



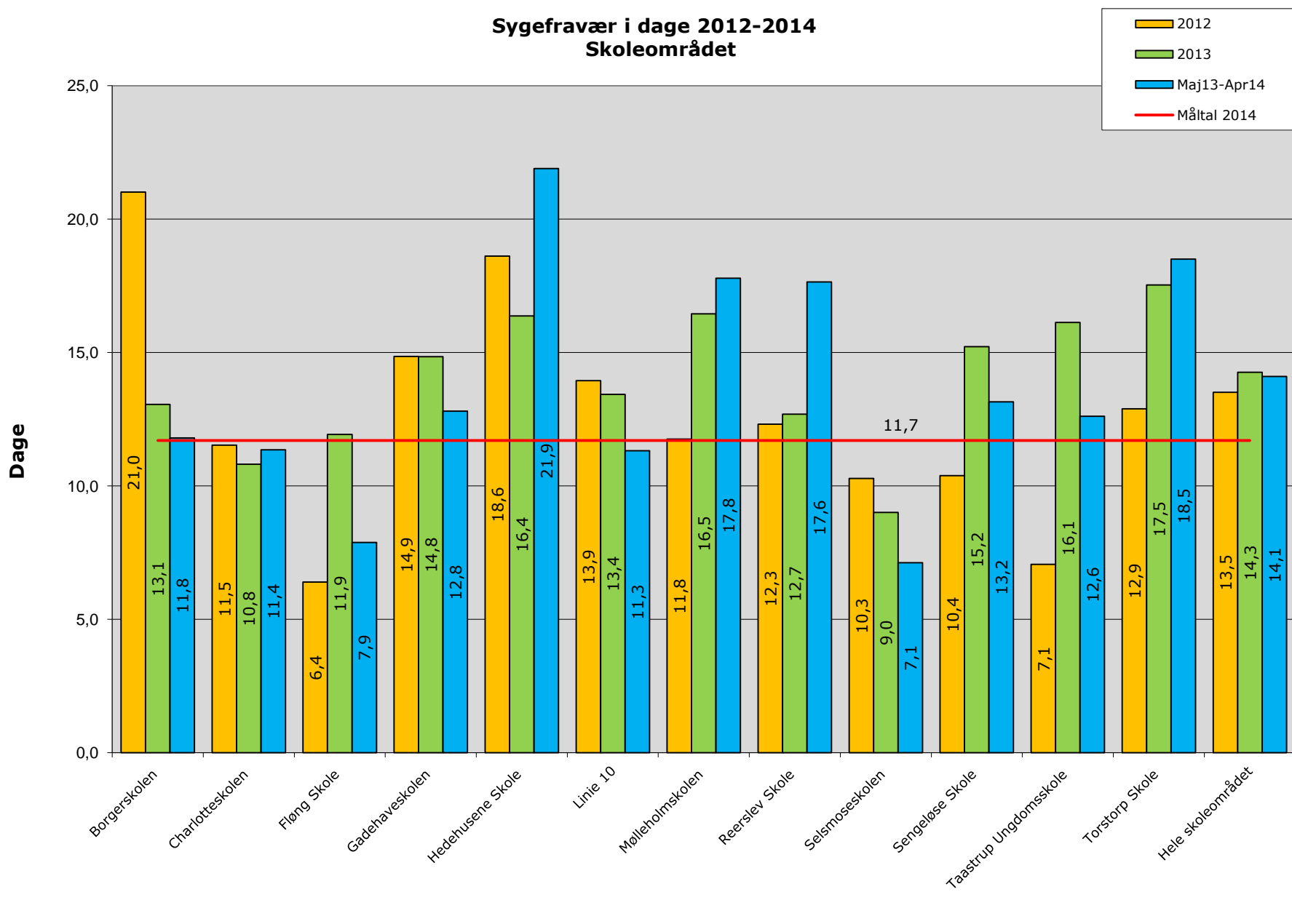
### Sygefravær i dage 2012-2014 Kulturinstitutioner



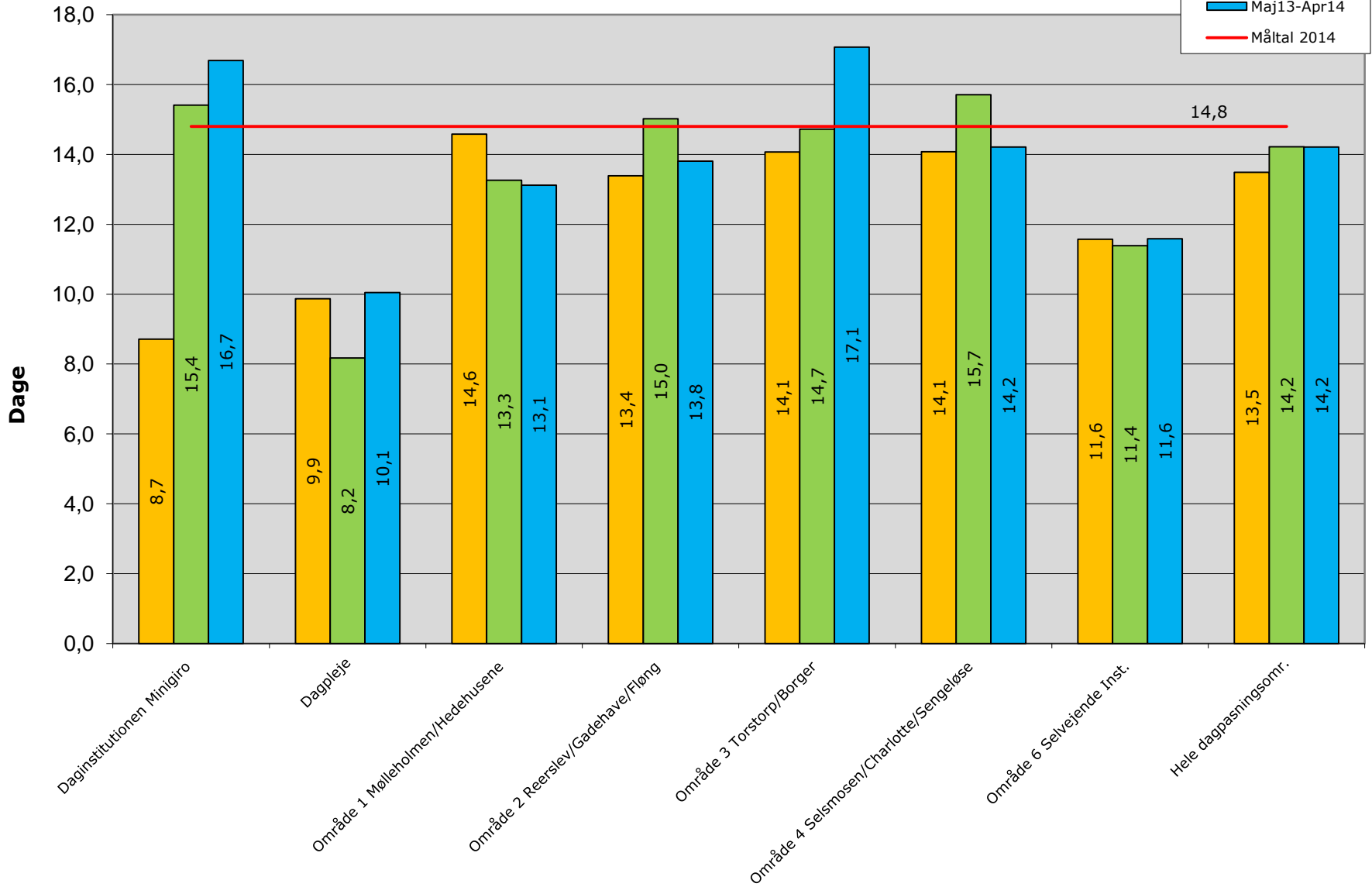
## Sygefravær i dage 2012-2014 Fritidsklubber



## Sygefravær i dage 2012-2014 Skoleområdet

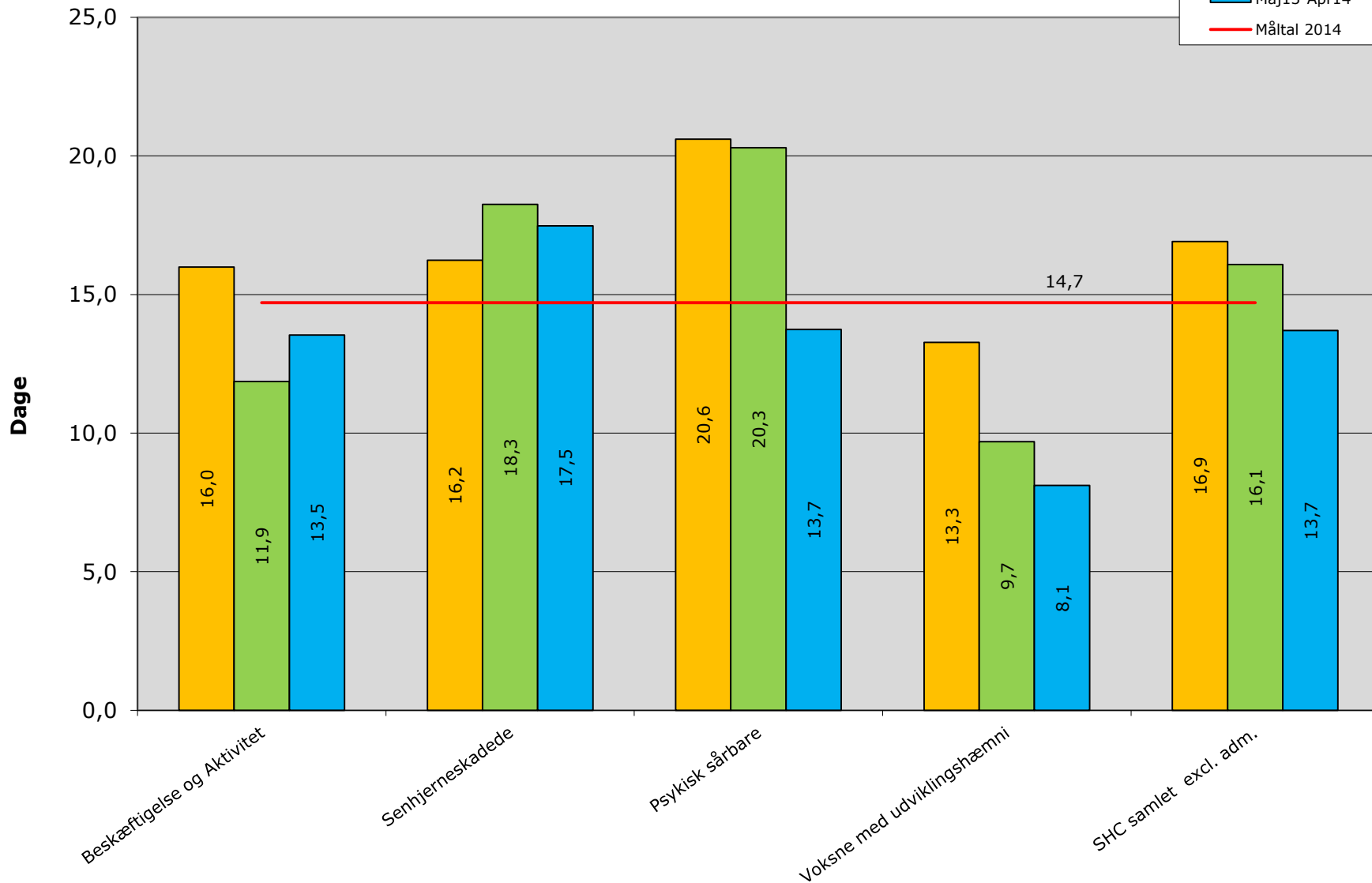
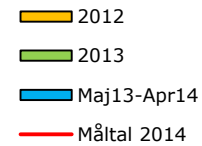


## Sygefravær i dage 2012-2014 Dagpasning



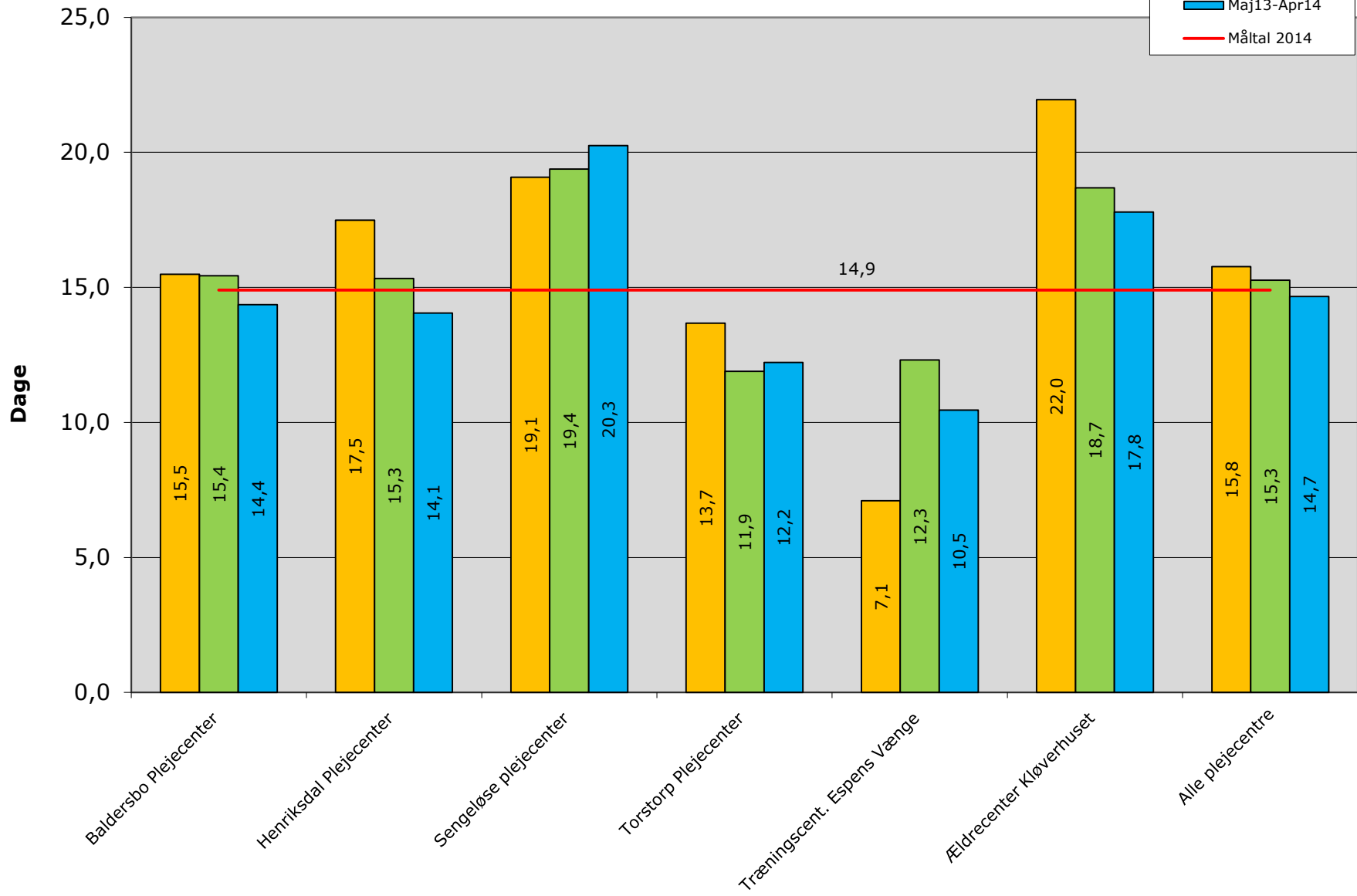


### Sygefravær i dage 2012-2014 Social- og Handicapinstitutioner



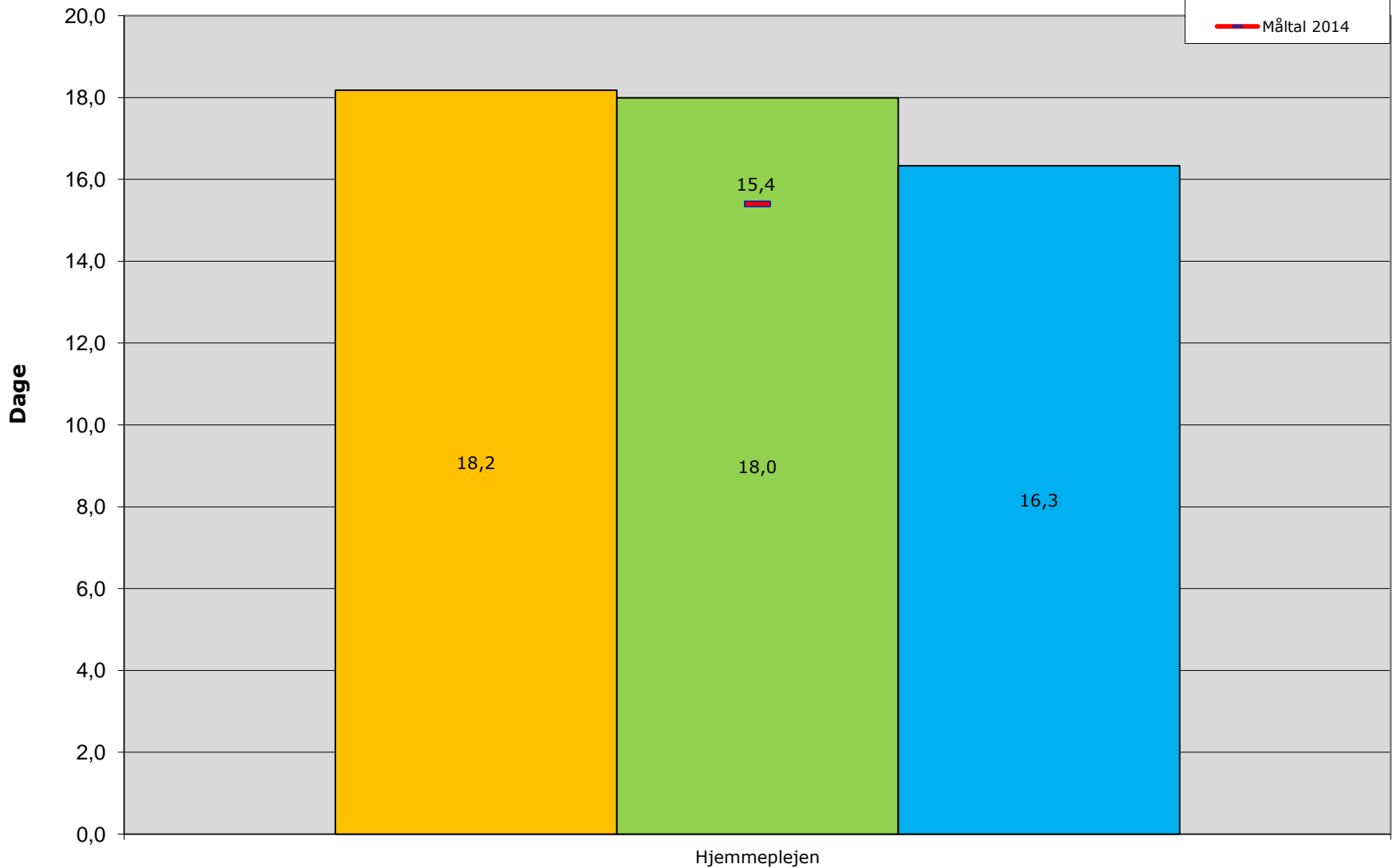
### Sygefravær i dage 2012-2014 Plejecentre

- 2012
- 2013
- Maj13-Apr14
- Måltal 2014



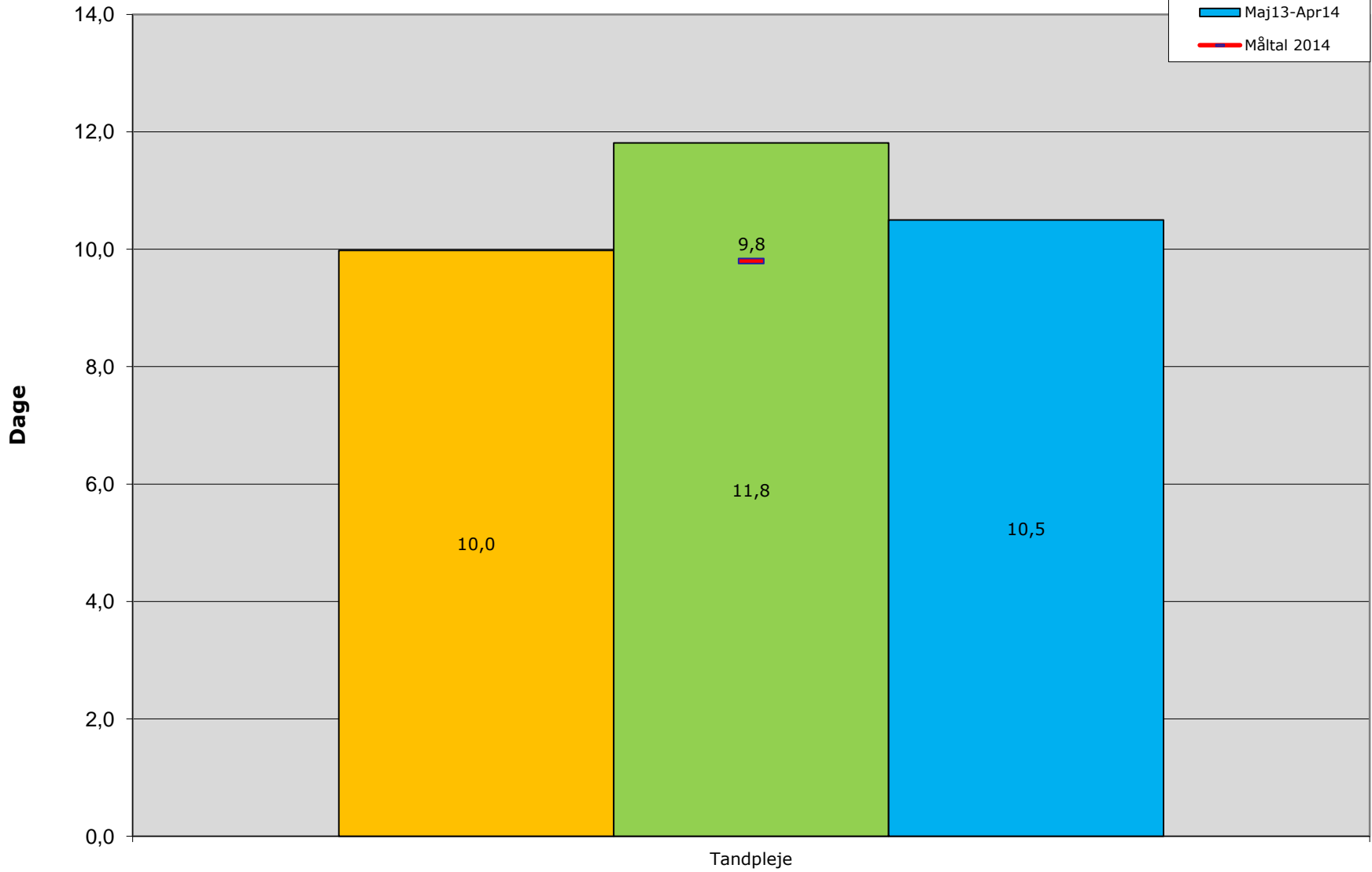
### Sygefravær i dage 2012-2014 Hjemmeplejen

- 2012
- 2013
- Maj13-Apr14
- Måltal 2014



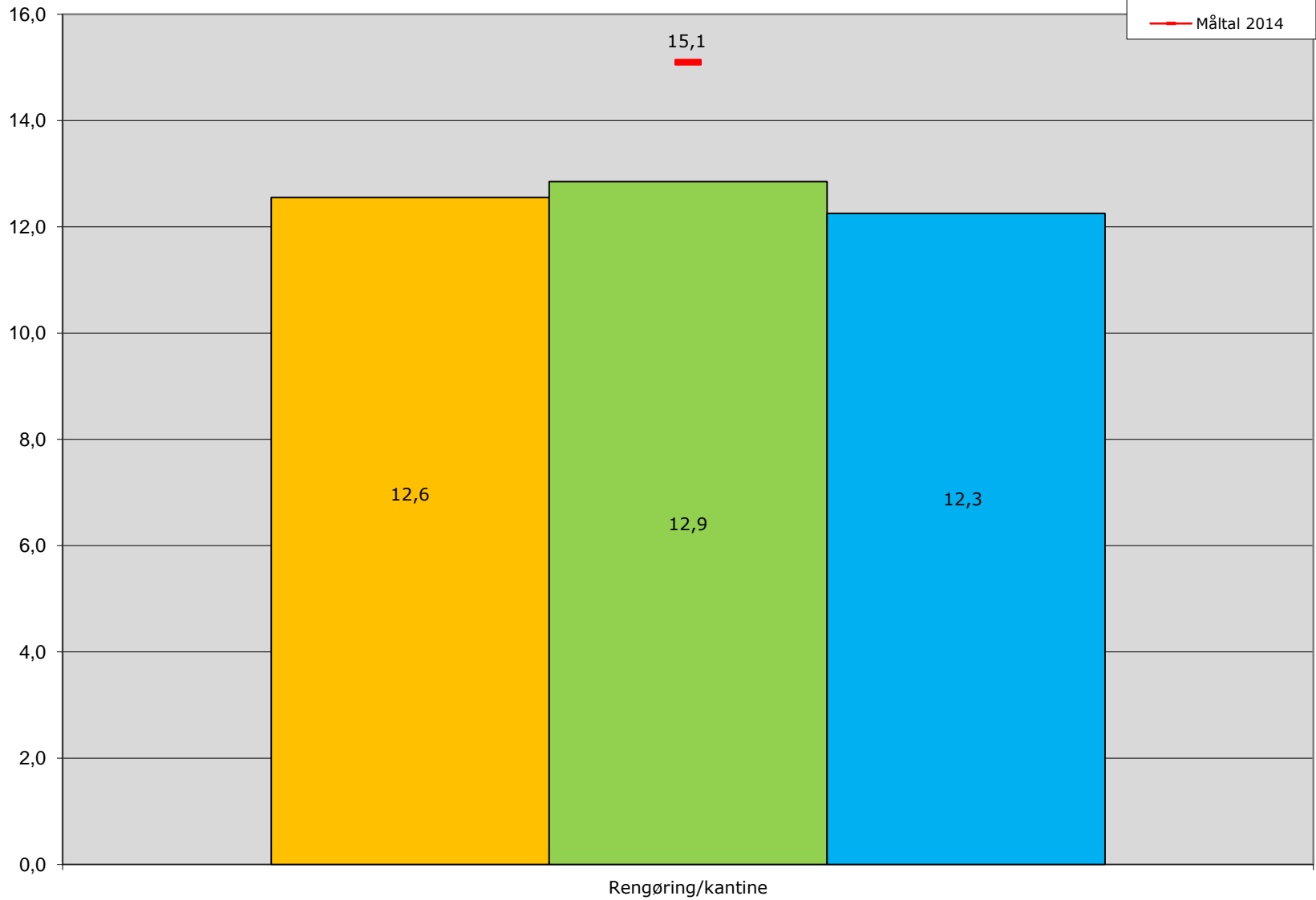
### Sygefravær i dage 2012-2014 Tandpleje

- 2012
- 2013
- Maj13-Apr14
- Måltal 2014

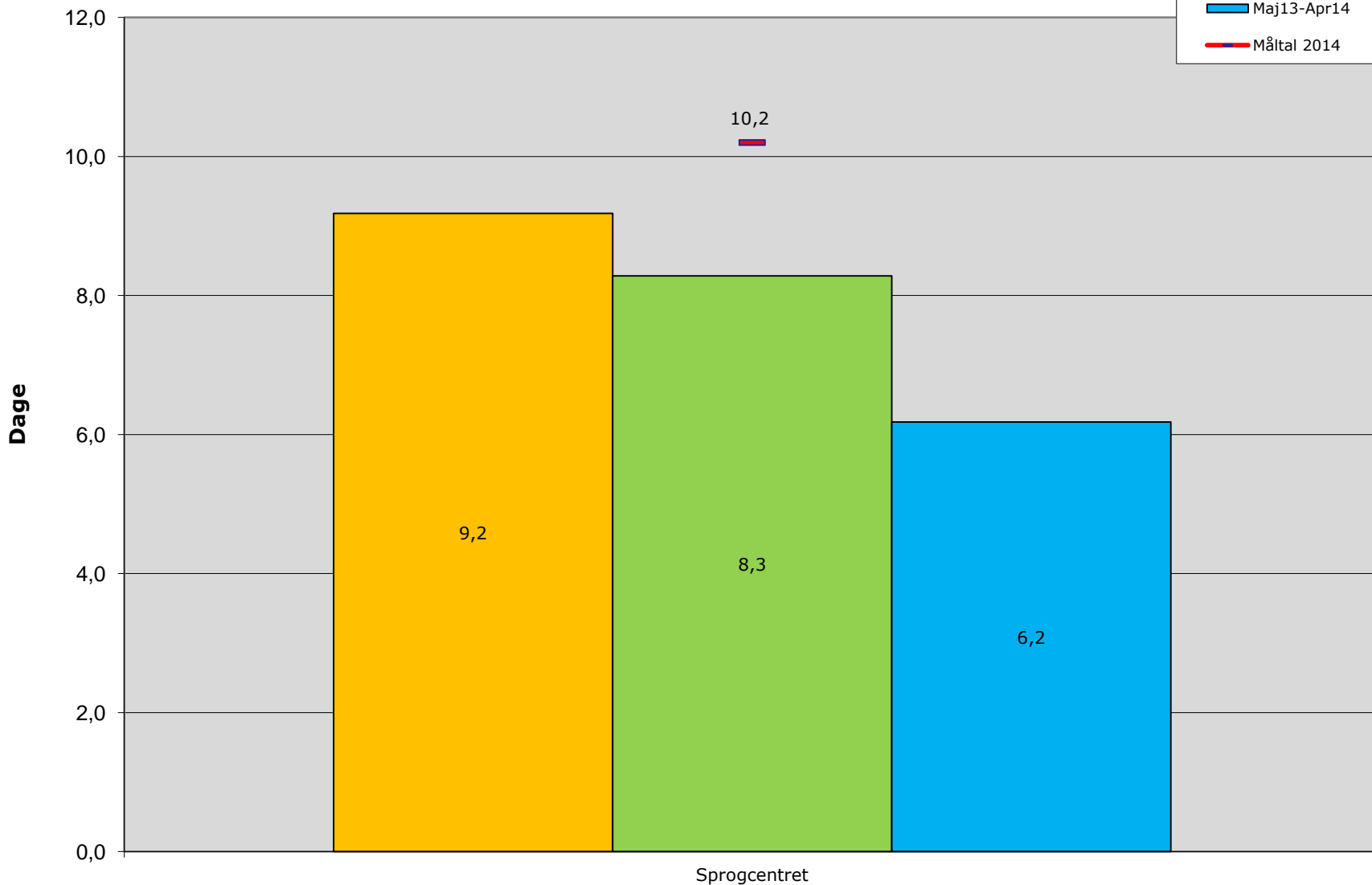
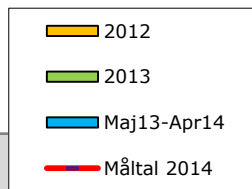


### Sygefravær i dage 2012-2014 Rengøring/Kantine

- 2012
- 2013
- Maj13-Apr14
- Måltal 2014



### Sygefravær i dage 2012-2014 Sprogcentret







## Drøftelse

- *Hvilke udfordringer har I, som arbejdsplads, i forhold til håndtering af sygefravær?*



# Forebyggelse af sygefravær

- Bedre at forbygge end at helbrede.
- Sygefravær påvirker kollegaer, opgaveløsningen og borgerne



**Høje-Taastrup  
Kommune**



# **Fritids- og ungdomsklubben Basen**

V/ Karin Roberts og Bettina Lassen



# Afgivelse af sygemelding

- Sygemelding sker til leder (personlig kontakt)
  - Ledelsesansvar at have klare retningslinjer
  - Medarbejderansvar at sygemelding sker rettidigt
- Kontakt mellem leder og sygemeldte samme dag.
- Registrer sygemelding i SD – **samme dag**



# Hvad må/kan leder spørge om?

- Varigheden/prognosen
- Hvilke gener giver sygdommen i forhold til arbejdsvaretagelsen?
- Arbejdsopgaver, og evt. overdragelse
- Er der noget arbejdspladsen kan gøre for en hurtigere tilbagevenden?
- Fremadrettet kontakt
- Udmelding til kolleger

**Der må ikke spørges til diagnosen!**



## Case

- Medarbejderen Åse er ansat i daginstitutionen Fyrrekoglen med 8 ansatte.
- Åse har været ansat i 5 måneder
- Åse sygemelder sig til sin leder Rosa. Hun har stærke smerter i ryggen – kan ikke sidde, gå eller stå



# Drøftelse

- *Hvad skal leder og medarbejder gøre i situationen?*
- *Hvad bør leder og medarbejder aftale?*





**Høje-Taastrup  
Kommune**







## **Kontakt til sygemeldte**

Hvorfor?

- Jævnlig kontakt forkorter den samlede fraværsperiode
- Afdækning af, hvad der skal til for at komme tilbage (51/49)
- Vigtigt at medarbejderen ved at han/hun stadig er vigtig for arbejdspladsen og de opgaver der skal løses



## **Kontakt til sygemeldte**

Hvordan?

- Lederen taler med medarbejderen om, hvordan det går, og hvad der skal til for at komme tilbage
- Bevar kontakten selvom behandling pågår
- Brug telefon, direkte møde, send blomst
- Sygemeldte bidrager til at holde kontakten



## Case

- En uge senere er Åse fortsat sygemeldt
- Rosa ringer derfor til Åse



## Drøftelse

- *Hvad er det vigtigt at leder og medarbejder taler om ?*
- *Hvad må leder spørge til?*
- *Hvad bør medarbejder og leder aftale?*
- *Hvad er jeres gode erfaringer med at holde kontakt under sygemelding?*



**Høje-Taastrup  
Kommune**



# **Jobcentret**

v/ Jes Arlaud



## Drøftelse

- *Hvad er jeres bedste erfaringer med samarbejde med et jobcenter?*
- *Hvilken effekt har I opnået i samarbejde med et jobcenter?*



**Høje-Taastrup  
Kommune**



# **Jobcentret**

v/ Jes Arlaud





# Samtaler

## Sygefraværssamtalen

- Anvendes til håndtering af sygefravær *under* et sygdomsforløb

## Forebyggende samtale

- En mere proaktiv samtale der har til formål at *forebygge* sygefravær
- Anvendes også ved *tilbagevenden* fra en sygdomsperiode





# Hvad er en sygefraværssamtale?

- Professionel samtale med fokus på fravær
- Omsorg for medarbejderen med arbejdslivet som omdrejningspunkt (51/49)
- Formål: Afdække hvordan medarbejderen kommer tilbage på arbejde
- Ikke tjenstlig samtale



# Hvordan sygefraværssamtale?

- Trygge og uforstyrrede rammer
- Fremadrettet, løsningsorienteret dialog
- Aftaler og handleplan
- Referat til personalesag
  - Medarbejder skal ikke underskrive, men have kopi
- Find en måde at afholde samtalen – ansigt til ansigt eller evt. pr. telefon



Høje-Taastrup  
Kommune



# Hvornår holdes sygefraværssamtalen?

- Situationsbestemt vurdering
- Samtale senest 4 uger efter 1. sygedag (lovpligtigt)
- Leder forpligtet til at indkalde



**Høje-Taastrup  
Kommune**



# **Muligheder i Høje-Taastrup Kommune**

- Psykologhjælp
- Sundhedsindsats
- Proceshjælp til arbejdspladser



# Delvis sygemelding

## Fordele

- Medarbejderen bevarer tilknytning til arbejdspladsen og kontakten til kollegaerne
- Giver medarbejderen en oplevelse af at være værdifuld, at kunne bruges
- Giver arbejdsgiver mere arbejdskraft end en fuldtidssygemelding
- Giver erfaringsmæssigt en kortere fraværsperiode total



# Delvis sygemelding

## Rammerne

- Kan bruges ved uarbejdsdygtighed i mindst 4 timer pr. uge
- Arbejde på fuld tid visse dage, udelukker ikke delvis raskmelding.
- Kan også bruges ved gentagne ambulante behandlinger.
- Mulighed for § 56-aftale





# Lægeerklæring

## Fordele

- Giver lederen en lægefaglig vurdering af varighed, samt hvilken betydning for driften sygdommen vil få.
- "Tvinger" medarbejderen til læge



# Lægeerklæring

- **Friattest** - Lægens bekræftelse på, at medarbejderen har været sygemeldt i en angivet periode
- **Mulighedserklæring** - Fokus på medarbejderens muligheder for at udføre forskellige arbejdsopgaver trods sygdom
- **Varighedserklæring** - Hvor længe fraværet forventes at vare





**Høje-Taastrup  
Kommune**



# Lægeerklæring

## Husk

At bede om lægeerklæring og dermed sende medarbejderen til læge, er ikke en udredning eller en handleplan



# Lægeerklæring ved 1. sygedag

- Erfaring viser, at lægeerklæring efter 1. sygedag tynder væsentligt ud i drypwise sygedage
- Der skal være sygefravær, der berettiger til dette skridt



## Case

- Åses sygefravær er længerevarende
- Åse og Rosa mødes til en sygefraværssamtale, som Rosa har indkaldt til



## Drøftelse

- *Hvad bør leder og medarbejder bidrage med i denne situation?*
- *Hvilke muligheder kunne med fordel inddrages?*
- *Hvilke gode erfaringer har I med sygefraværssamtaler?*



## Case

- Åses mulighedserklæring kommer tilbage til Rosa
- Det fremgår af mulighedserklæringen at Åse er fuldt uarbejdsdygtig i mindst 3 måneder (operation+genoptræning)
- Herefter langsom opstart



**Høje-Taastrup  
Kommune**



# Drøftelse

- *Hvad bør lederen gøre nu?*
- *Hvem kan med fordel inddrages?*





# Afskedigelse som følge af sygdom

- Hvornår går en sygefraværssag over til at blive en afskedigelsessag?
  - Hensynet til driften
  - Sygdom er lovligt forfald, og IKKE afskedsgrund i sig selv
- Hvordan bygges sagen op:
  - Sørg for at alle dokumenter ligger på sagen
  - Kontakt en personalekonsulent i HRC
  - Blanket 08 udfyldes og evt. TR orienteres
  - Leder afholder afviklingsamtale
  - HRC skriver og sender påtænkt afskedigelse
  - Leder kommenterer på evt. høringssvar
  - Leder vurderer sammen med HRC sagen, der sender afgørelse
  - HRC sørger for afgang i SD.

**Husk at kontakte HRC inden du taler om afsked med medarbejderen.**



## Case

- Rosa vurderer at driften ikke kan bære fraværet og at der ikke kan gøres noget for at få Åse tilbage
- Rosa påtænker en afskedigelse





**Høje-Taastrup  
Kommune**



# Drøftelse

- *Hvordan skal lederen forholde sig?*
- *Hvordan skal medarbejderen orienteres?*



**Høje-Taastrup  
Kommune**



## Case

- Rosa har indkaldt Åse til en samtale



## Drøftelse

- *Hvordan forløber en god afviklingssamtale?*
- *Hvad er evt. bisidders rolle?*
- *Hvordan melder lederen efterfølgende ud til medarbejdergruppen og evt. andre?*



**Høje-Taastrup  
Kommune**



# **HUSK raskmelding i SD**

*Samme dag  
medarbejderen er tilbage!*

- Advis via lønsystemet



## Læringspointer

- Hvad tager I hver især med jer hjem i forhold til jeres udfordringer med sygefravær?
- Skal I gøre noget andet fremadrettet?



**Høje-Taastrup  
Kommune**



# **Håndtering af sygefravær**

3. september,  
24. september,  
8. oktober

**Kursustilbud til ledere**