



## Særlig indsats for nedbringelse af sygefravær

### Redegørelse til KCL om sygefraværsindsatsen

Center for Ledelse og Strategi (CLS) har i 2. kvartal 2018 udarbejdet oplæg til strategisk indsats i forhold til sygefraværsopfølgning. Indsatsen har til formål at fastholde så mange medarbejdere i deres job som muligt, og undgå at medarbejderne har lange sygeperioder.

På baggrund af den vedtagne indsats fremlagde CLS første statusnotat for Koncernledelsen (KCL) på deres møde den 16. august 2018. Det er nu muligt at foretage en ny opsamling af viden, efter at der har været besøgt to yderligere driftssteder. HR har besøgt et sundhedsområde og en skole. Begge driftssteder har tilkendegivet, at de har haft udbytte af indsatsen.

Begge de udvalgte driftssteder har haft et sygefravær på mere end 6 %, hvilket er kriteriet for at blive omfattet af tilbuddet om støtte til opfølgning på sygefraværsindsatsen.

Ved forrige redegørelse overfor KCL blev der peget på følgende indsats:

- 1) Særlig fokus på kulturen omkring sygefravær på driftsstedet.
- 2) Samarbejdende indsats med TR, AMR og MED i sygefraværsindsatsen.
- 3) Større brug af mulighedserklæring som alternativ til friattest.
- 4) Skærpet opfølgning på hyppige, korte sygefraværsperioder.

Ved de to nye besøg er der gentagelser i forhold til indsatsområder, som vil nedbringe sygefraværet. Herudover kan der peges på følgende indsats, der kan tages udgangspunkt i ved de kommende besøg af driftssteder med højt sygefravær:

- 5) Særlig fokus på frekvenserne i opfølgning af sygefravær, jfr. sygefraværsretningslinjen.
- 6) Særlig fokus på journalisering af p-sager.
- 7) Større brug af mulighedserklæring og skærpet opfølgning på hyppige, korte sygefraværsperioder.
- 8) Særlig fokus på kulturen omkring sygefravær på driftsstedet.

Ad 5) Det er vigtigt, at alle driftssteder agerer ens ift. sygefraværsretningslinjen, således at de stringent følger de terminer/frekvenser, som Ishøj Kommunens retningslinje om sygefravær foreskriver. Dette med henblik på at lederen får fulgt hyppigt op på sygefraværet for at sikre, at den sygemeldte bevarer tilknytningen til arbejdspladsen. Den sygemeldte får samtidig en viden om, at lederen følger op på sygefraværet og prioriterer sygefraværsindsatsen.

Ad 6) I forhold til vores skærpede sikkerhed med behandling af personoplysninger, og for at CLS bedre kan hjælpe driftsstederne med sygefraværsindsatsen, skal alt personalerelateret dokumentation journaliseres ét sted – på personalesagen i KMP Opus.

Ad 7) Fraværssager med længerevarende sygemelding håndteres ved at holde jævnlig kontakt med den sygemeldte og indhente lægelig dokumentation. Mulighedserklæringen er førstevalget, da formålet med denne er at få tydeliggjort vilkår og muligheder for at få medarbejderen tilbage i arbejde. En friattest er ikke detaljeret ”nok”, da lægen kun oplyser om sygdommens forventede varighed.

Det har kun været anvendt meget lidt , at medarbejdere skal dokumentere hyppige, korte sygefraværsperioder lægeligt. Det kan bl.a. finde sted ved anmodning om lægeerklæring allerede på 1. eller 4. sygefraværsdag, hvor fraværsmønsteret taler for dette. Denne mulighed anvendes kun efter konkret og individuel vurdering.

Ad 8) Dette punkt er en genganger fra forrige redegørelse. Det viser sig imidlertid, at det er en større udfordring end tidligere antaget, at forkerte kulturer medfører øget sygefravær. Derfor er det rigtig vigtig, at der sættes fokus på dette emne.

**// Center for Ledelse og Strategi**  
**16. oktober 2018**