

# NOTAT



Marts 2018

J.nr. 2018-579

Center for Arbejdsliv (I)

## Redegørelsesskema for den lokale indsats for at sænke sygefraværet og øge medarbejdernes gennemsnitlige arbejdstid på ældreområdet

Kommune: Ishøj Kommune

Dato for udfyldelse: 22. marts 2018

Kontaktperson kommunen, inkl. e-mail og telefonnr.: Udviklingskonsulent Julie Mørkeberg Dalum, [jumda@ishoj.dk](mailto:jumda@ishoj.dk), 43577814/22284954

<b>Arbejdstid</b>	
Antal ansatte på ældreområdet med arbejdstid på 37 timer pr. uge*	16
Antal ansatte på ældreområdet med arbejdstid i intervallet 19 - 36 timer pr. uge	181
Antal ansatte på ældreområdet med arbejdstid i intervallet 1 - 18 timer pr. uge	0
Har jeres kommune en politik, indsats eller strategi for at øge den gennemsnitlige arbejdstid på ældreområdet?	Nej
Hvis nej: - Forventer I at lave en politik for at øge den gennemsnitlige arbejdstid på ældreområdet?	Nej
Hvis ja: - Beskriv overordnet indholdet. - Hvilke nye indsatser har kommunen igangsat for at øge den gennemsnitlige arbejdstid?	
Har I evalueret på jeres indsatser for at øge den gennemsnitlige arbejdstid? Forklar gerne hvordan.	
<b>Sygefravær</b>	
Har jeres kommune en politik, indsats eller strategi for at nedbringe sygefraværet? (ja/nej)	Ja, vedtaget september 2016.
Hvis nej: - Forventer I at lave en sygefraværspolitik og i givet fald hvornår?	
Hvis ja:	Formålet er dels at nedbringe

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beskriv overordnet indholdet.</li> <li>- Er der særskilte initiativer mht. kort- mellemlangt- og langtidssygefravær**?</li> <li>- Hvilke initiativer til forebyggelse af sygefravær indgår i jeres sygefraværspolitik?</li> <li>- Indgår fastholdelse (at få sygemeldte tilbage i job) i sygefraværspolitikken?</li> </ul>	<p>sygefraværet og dels at skabe trivsel og gode arbejdspladser, hvor sygefravær er et fælles anliggende. Overordnet skal dette sikres gennem åbenhed og dialog.</p> <p>Ishøj Kommune opdeler sygefravær og dertilhørende indsatser således:</p> <p><b>1. sygedag:</b> medarbejder sygemelder sig telefonisk til leder</p> <p><b>3. sygedag:</b> afklarende snak telefonisk ml. leder og sygemeldte</p> <p><b>6. sygedag:</b> telefonisk kontakt, hvor der aftales en omsorgssamtale, hvis der er tegn på, sygdomsforløbet vil blive langt. Denne samtale skal afholdes senest på 10. sygedag – formål er at forebygge langtidssygemelding</p> <p><b>Efter 10. sygedag:</b> ugentlig kontakt ml. leder og sygemeldte. Omsorgssamtaler afholdes løbende.</p> <p>Initiativer til forebyggelse af sygefravær:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Omsorgssamtale</b> ved udsigt til længere sygdomsforløb (aftales 6 dage efter sygemelding og afholdes senest 10. sygedag) eller ved hyppig sygdom (4 eller flere sygemeldinger inden for 6 måneder). Formålet er at vise omsorg, følge op på problemstillinger, afklaring omkring tilbagevending, udtrykke savn af medarbejderen, opdatere om aktiviteter på arbejdspladsen. Der er udarbejdet et vejledende skema til dette formål.</li> <li>- <b>Fastholdelsesplan</b>, hvis sygemeldte ikke forventer at vende tilbage inden for 8 uger. Tager udgangspunkt i mulighedserklæring og udarbejdes på opfordring af den sygemeldte. Formålet er at se på mulighed for (gradvis) tilbagevending, justering af opgaver eller omplacering.</li> <li>- <b>Rundbordssamtale</b> med fokus på fastholdelse. Formålet er at afklare</li> </ul>
---	---

	<p>problemstillingen og fremtidige muligheder. Det er op til den sygemeldte, hvem der deltager, og den sygemeldte vurderer selv, om de ønsker en rundbordssamtale.</p> <p><b>- Sygefraværssamtale</b>, som er en tjenstlig samtale, og som benyttes ved udsigt til længerevarende sygdom eller hyppig sygdom. Formålet er at afklare årsagen, få indblik i varighed af sygefravær og udarbejde en plan, der kan afkorte sygefraværperioden. Lederen indkalder, og medarbejderen har pligt til at deltage.</p> <p><b>- Lægeerklæring</b> herunder mulighedserklæring, friattest og speciallægeerklæring kan altid benyttes.</p> <p>Ja, fastholdelse indgår (se ovenfor).</p> <p>Koncernledelsen i Ishøj Kommune har desuden i marts 2018 vedtaget en særlig strategisk indsats, der omhandler nedbringelse af sygefravær hos de centre/driftssteder, der har særlige udfordringer og højt sygefravær (over 6 %). Den strategiske indsats omhandler hjælp til lederne, så de bedst muligt får bragt ovenstående retningslinjer i spil. Hjælpen kommer fra kommunens HR-konsulenter.</p> <p>Ishøj Kommune har derudover en politik for stressforebyggelse.</p> <p>Vedlagt som bilag: Personalepolitiske retningslinjer for sygefravær, skabelon for fastholdelsesplan, Politik for Stressforebyggelse.</p>
<p>Har jeres kommune en særlig politik, indsats eller strategi for at nedbringe sygefraværet på ældreområdet? Hvis ja, beskriv gerne indholdet.</p>	<p>Udover kommunens overordnede personalepolitik vedr. sygefravær arbejdes der lokalt med indsatser og retningslinjer for at nedbringe sygefravær.</p>

	<p><u>Plejhjemmet Torsbo:</u> Der er udarbejdet lokale retningslinjer i MED-udvalget, som følges tæt af lederne. Omsorgssamtalerne benyttes, ligesom der er indført evalueringssamtaler for nyansatte. Kompetenceudvikling bruges også som led i nedbringelse af sygefravær. Derudover arbejdes der med sproget, således der tales om 'nærvær' i stedet for 'fravær'.</p> <p><u>Omsorgscentret Kærbo</u> Der er afprøvet forsøgsordninger med præmier for mindst sygefravær eller lodtrækning af præmier blandt de med mindst sygefravær. Der inviteres til foredrag omkring nedsættelse af fravær, og der laves personaleaftaler på området. Statistik over sygefravær præsenteres månedligt på personalemøder, og så arbejdes der med sproget, så der tales om optimalt fremmøde i stedet for sygefravær.</p> <p><u>Hjemmeplejen</u> Der er stort fokus på den tætte kontakt ml. leder og den sygemeldte, og så tales der åbent omkring sygefravær og de konsekvenser, det har for arbejdspladsen/ens kolleger.</p>
<p>Har I evalueret på jeres indsatser for at nedbringe sygefraværet i kommunen? Forklar gerne hvordan.</p>	<p>I 2012 iværksatte Ishøj Kommune et sygefraværsprojekt blandt kommunens pædagogiske personale i sfo'er og dagtilbud, hvor formålet var at nedbringe sygefravær.</p> <p>Evalueringen af indsatsen bygger på kvalitative og kvantitative undersøgelsesmetoder bestående af spørgeskemaer og interviews samt en analyse af sygefraværet.</p> <p>Evalueringen og resultaterne af denne indsats danner blandt andet grundlag for Ishøj Kommunes personalepolitiske retningslinjer for sygefravær, der er præsenteret</p>

<p>Hvilke indsatser har I i jeres kommune oplevet som mest effektive mht. nedbringelse af sygefraværet? Forklar gerne hvorfor.</p>	<p>ovenfor.</p> <p>Omsorgen fra lederne har vist sig givtigt; når lederen viser omsorg og ikke 'mistænkelighed' overfor den sygdomsramte, opleves det positivt for både leder og medarbejder. Derfor blev omsorgssamtalen rykket fra at blive afholdt senest tre uger efter sygemeldingen (gamle retningslinjer) til at blive afholdt senest 10 dage efter sygemeldingen (nye retningslinjer).</p> <p>Et fornyet syn på sygefravær blandt medarbejdere og ledere har bidraget positivt – medarbejdere føler sig mere inddraget, og sygdom bliver mindre tabubelagt, når der tales om det på arbejdspladsen. Dette danner grundlag for den åbne tilgang til sygdom, som fremgår af de nuværende retningslinjer (jf. også ældreområdetets indsatser med at ændre retorikken og fremlægge statistikker på møderne).</p> <p>Vedlagt som bilag: Overblik over retningslinjer for sygefravær før og nu. Evalueringen kan eftersendes.</p>
<p>Hvordan vurderer I, at forskellige typer sygefravær (kort, mellemlangt eller langt) påvirker fx levering af kerneopgaven, ressourceforbrug, vagtplanlægning og trivsel på arbejdspladsen?</p>	<p>Korttidssygefravær forstyrrer planlægningen og den daglige drift, da fremmødte kolleger ofte må dække opgaverne, hvilket skaber manglende kontinuitet i opgaveløsningen.</p> <p>Mellemlangt sygefravær erstattes ofte via vikardækning, som løser udfordringen med at få løst kerneopgaverne, men dette er en dyr løsning.</p> <p>Langtidssygefravær trækker både på den økonomiske og mentale/sociale konto – det opleves hårdt for kollegerne, når andre er langtidssygemeldte. Desuden kan langtidssygefravær have konsekvenser for afdelinger/driftsteders budgetter.</p>

	hvilket kan føre til efterfølgende nedskæringer, der rammer bredt.
Har kommunen erfaringer med et systemiseret samarbejde ml. HR og kommunens sygedagpengeafsnit i jobcenteret?	Der er et internt systemiseret samarbejde mellem HR og Borgerservice i Ishøj Kommune, som er myndighed ift. sygedagpenge for kommunens borgere.  Ift. samarbejde med jobcenter Vallensbæk (Ishøj har forpligtende samarbejde med Vallensbæk Kommune på beskæftigelsesområdet) er der samarbejde i mindre grad.

\*Ældreområdet defineres som hjemmeplejen, plejehjem og plejecentre eksklusiv administrativt personale. Kommunen forventes at svare for egne ansatte og ikke privatansatte på ældreområdet.

\*\*Korttidssygefravær defineres som en fraværperiode under 8 dage. Mellemlangt sygefravær defineres som en fraværperiode fra 8-30 dage. Langtidssygefravær defineres som en fraværperiode over 30 dage.