



## Særlig indsats for nedbringelse af sygefravær

### Redegørelse til Koncernledelsen om sygefraværsindsatsen – 4. kvartal 2019

#### Baggrund

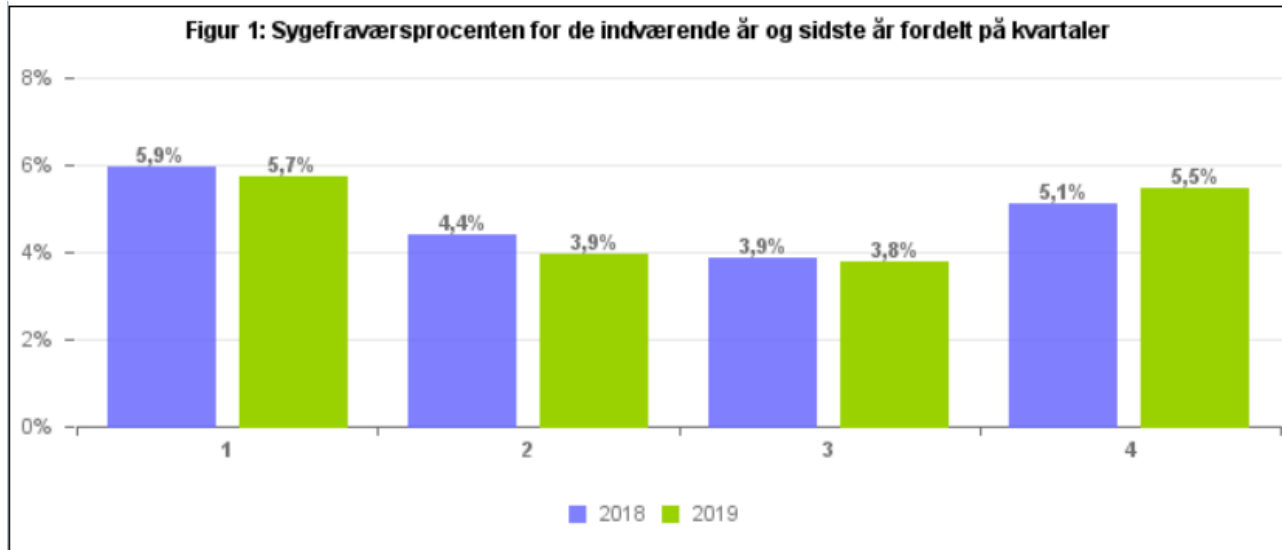
I den strategiske sygefraværsindsats, som Koncernledelsen har iværksat i sommeren 2018, er der lovet en status til Koncernledelsen efter 1., 3. og 4. kvartal i året. Nedenfor er beskrevet status for arbejdet med den strategiske indsats i 4. kvartal 2019.

#### Udvikling i sygefraværet

I nedenstående figur 1 er der en oversigt over sygefraværet fordelt på de fire kvartaler i henholdsvis 2018 og 2019.

Som det fremgår af figuren, er sygefraværsprocenten i de 3 første kvartaler faldende i forhold til året før. 4. kvartal 2019 er der imidlertid en stigning fra 5,1% i 2018 til 2019.

Der igangsættes på den baggrund en analyse af årsagen til stigningen herunder hvilke faggrupper og driftssteder som har oplevet stigningen.



Kilde: udtræk fra KMD OPUS

Det samlede sygefravær for henholdsvis hele 2018 og 2019 ser således ud:

- Sygefraværsprocenten for hele 2018 var 4,8 pct.
- Sygefraværsprocenten for hele 2019 var 4,7 pct.

#### Indsats ift. driftssteder med højt sygefravær

Der er foretaget et udtræk på sygefravær i sidste halvår 2019 for driftssteder med mere end 6% fravær. Der er udvalgt 7 driftssteder som havde mere end 6% fravær. De 7 driftssteder er herefter kontaktet – enten pr. telefon eller ved besøg på driftstedet.

På baggrund af de erfaringer som er gjort ved kontakt til driftsstederne, er der ikke nye indsatser som tænkes at skulle inddrages for at kunne nedbringe sygefraværet.

Som tidligere anført er indsatsområderne for nedbringelse af sygefraværet:

- Mulighedserklæringen skal anvendes i større omfang.
- Der er relativt mange medarbejdere med mange små sygeperioder. Der kan med fordel udpeges enkeltmedarbejdere, der skal komme med lægeerklæring fra 1. eller 4. sygedag.
- Der kan med fordel trækkes fraværskort, så der kommer fokus på de medarbejdere, der har hyppige sygefraværsperioder.
- Retningslinjer for opfølgning af sygefravær skal følges – opfølgning på 3., 6. og 10. sygedag og hver 14. dag derefter.
- Håndtering af medarbejdere med alvorlig sygdom.
- Fokus på kulturen på det enkelte driftssted omkring sygefravær.
- Fokus på inddragelse af HR-teamet tidligere i processen ved enkeltmedarbejders sygefravær.

### **Fremadrettet arbejde - 2020**

Den fremadrettede indsats vil som tidligere beskrevet være at fastholde besøg af driftssteder med højt sygefravær og især vil der være fokus på medarbejdere med hyppige sygefraværsperioder.

Derudover:

- Lederne vil blive instrueret i hvordan "fraværskortet" i KMD Opus kan trækkes, og hvordan det med fordel kan bruges i opfølgning medarbejdere med meget periodevis fravær. Herunder at den avis lederne får ved medarbejdernes sygefravær, også henleder opmærksomheden på brug af "fraværskortet".
- For medarbejdere med langtidsfravær vil vi have fokus på, at lederne sikrer en optimal fastholdelse og tilknytning til arbejdspladsen. Dette kan bl.a. være med hyppig kontakt mellem leder/arbejdspladsen og den sygemeldte, og hvis det ikke er muligt for medarbejderen at udføre blot begrænset arbejde, at man sikre deres tilknytning ved at invitere dem til sociale arrangementer, temadage, personalemøder etc.
- Bedre anvendelse af mulighedserklæringer vil kunne sikre hurtigere helt eller delvis tilbagevenden til arbejdet. Der vil blive udarbejdet en guideline til brug ved udfyldelse af mulighedserklæringen.
- Lederne vil blive instrueret i, hvordan de kan benytte oversigtskortet "Business Intelligent-sygefravær" ved drøftelse af sygefraværet i deres LokalMED.