



## Status på særlig indsats for nedbringelse af sygefravær 2018

### Redegørelse til KCL om sygefraværsindsatsen – årsafslutning

#### Baggrund

Center for Ledelse og Strategi (CLS/HR) har i 2. kvartal 2018 udarbejdet et oplæg til strategisk indsats i forhold til sygefraværsopfølgning. Indsatsen har til formål at nedbringe sygefraværet og samtidig fastholde så mange medarbejdere i deres job som muligt.

Oplægget har været behandlet i Koncernledelsen (KCL) og i HovedMED. I forbindelse med behandling af sagen i KCL er det besluttet, at der skal foretages en kvartalsvis afrapportering til KCL, hvor der redegøres for indsatsen.

Nedenfor er beskrevet status for arbejdet med den strategiske indsats i 2018, samt hvilke nye fokusområder der vil være i 2019.

#### Den strategiske indsats i 2018

Siden beslutningen i KCL har CLS/HR tilrettelagt og udført et besøgskoncept. Besøgskonceptet sikrer at indsatsen gribes ensartet an. I bilag 1 beskrives nogle af de elementer som indgår i besøgskonceptet.

Kriteriet for at blive omfattet af tilbuddet om støtte til opfølgning på sygefraværsindsatsen har været, at driftsstedet samlet set havde mere end 6 % i sygefravær. I bilag 1 står der en kort beskrivelse af de elementer der er blevet drøftet på besøgene.

CLS/HR har i 2018 været på besøg på 9 driftssteder (3 skoler, 1 daginstitution og 5 driftssteder på sundhedsområdet). Den umiddelbare tilbagemelding fra de 9 driftssteder har været, at besøgene bl.a. har givet dem nye muligheder for den praktiske håndtering af sygefraværet.

#### Status på sygefravær i 2018

Den gennemsnitlige sygefraværsprocent for 4. kvartal 2017 i Ishøj Kommune er faldet til 4. kvartal 2018, hvilket indikerer, at sygefraværsindsatsen har haft en (lille) positiv indvirkning.



#### Rapport om sygefravær i det kommunale

Beskæftigelsesministeriet og Finansministeriet har i december 2018 offentliggjort rapporten *Sygefravær blandt ansatte i kommunerne*. Rapporten er en benchmarkingsanalyse bl.a. viser, at sygefraværet blandt de ansatte varierer betragteligt på tværs af kommuner. I rapporten opereres der med 14 **rammevilkår** (bl.a. alder, køn, herkomst, uddannelse mv.), som menes at have betydning for sygefraværet. Formålet med at tage højde for rammevilkårene er bl.a. at kunne se, hvilket potentiale som kommunerne har i forhold til at nedbringe sygefraværet og samtidig sammenligne på tværs af kommunerne

I analysen er der udarbejdet en benchmarking-indikator, hvor der er udtaget 3 grupper:

- Lærere
- Social- og sundhedspersonale (sosu)
- Pædagogisk personale.

Af disse 3 udvalgte grupper ligger Ishøj Kommune blandt de 10 kommuner i landet med det højeste sygefravær i to ud af de ovennævnte grupper. Lærerne indtager sidstepladsen, det pædagogiske personale 4. sidste plads.

Ishøj Kommune er, samlet set i rapporten, den kommune der i forhold til benchmarking-indikatorerne har det 7. højeste sygefravær, kun overhalet af Roskilde Kommune og 5 omegnskommuner.

Rapporten indeholder desuden et inspirationskatalog med konkrete tiltag til kommunernes videre arbejde med at nedbringe sygefraværet. Inspirationskataloget indeholder et forebyggelses-, en håndterings- og et fastholdelsesperspektiv. Ishøj Kommune anvender allerede flere af de foreslåede elementer fra inspirationskataloget.

### **Indsats i 2019**

Indsatsen fortsætter i 2019 og vil være målrettet følgende områder:

- **Driftssteder med højt sygefravær:** Opfølgning på driftssteder med højt sygefravær (>6%)
- **Fokus på medarbejdere med højt sygefravær:** Som noget nyt vil CLS også have fokus på enkelte medarbejdere indenfor de 3 områder (lærere, SOSU og pædagogisk personale) med et højt sygefravær.
- **Afholdelse af workshops:** CLS/HR tilbyder et antal workshops i konkret håndtering af sygefravær. Indholdet vil bl.a. være *udfyldelse af mulighedserklæring, brug af sygemelding på 1. og 4. sygefraværsdag mm..* Workshops vil være for ledere med personaleansvar. Se bilag 4.
- **Vidensdeling:** Den viden der er opnået gennem besøg på driftsstederne, vil blive formidlet videre til de øvrige driftssteder i forbindelse med besøg i 2019. Ligesom der vil blive udarbejdet en pjece med gode råd, som deles ud til alle driftssteder. Her vil den gode historie fra Varmeværket/Kørselsafdelingen indgå. Se bilag 3.

CLS/HR

// januar 2019

## **BILAG 1:**

### **Hvad virker i Ishøj Kommune?**

Ved den strategiske indsats har CLS/HR haft fokus på følgende elementer, da disse kan have indflydelse på sygefraværet:

- 1) Fokus på kulturen omkring sygefravær på driftsstedet.
- 2) Styrkelse af 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 (benyt ”fraværskort” i KMD-OPUS).
- 5) Overholdelse af frekvenser i opfølgning på sygefravær (fx kontakt på 1.-6.-10. dag mv.), jfr. sygefraværsretningslinjen.
- 6) Fokus på journalisering af p-sager (i stedet for ”skuffearkiv”).

Ud af de ovenstående punkter fremhæves særligt 2 punkter som virksomme:

1. Ensretning af den praktiske håndtering af sygefravær. Grunden hertil er, at de faglige organisationer sammenligner håndteringen (på tværs af organisationen). Dét der lader sig gøre på et driftssted, skal også kunne lade sig gøre på et andet driftssted.
2. Særligt fokus på den kultur, der er omkring sygefraværet på driftsstedet. En u hensigtsmæssig kultur kan medføre øget sygefravær.

Værktøjerne til opfølgning af sygefraværet er bl.a. mulighedserklæringen, da formålet med denne er at få tydeliggjort vilkår og muligheder for at få medarbejderen tilbage i arbejde. Herudover kan nævnes;

1. Varighedserklæring,
2. Anmodning om lægeerklæring allerede på 1. eller 4. sygefraværsdag.
3. § 56 aftale mv.

## **BILAG 2:**

### **Kort om metode i uddrag af ”rapport om sygefravær i det kommunale”**

#### Opgørelse og afgrænsning af sygefravær

Sygefravær kan opgøres på flere forskellige måder, hvor det mest hensigtsmæssige valg ofte afhænger af, hvad opgørelsen skal bruges til. I denne analyse er hovedindikatoren *sygefravær målt i fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat*.

Fraværsdagsværk er et mål for den arbejdsindsats, der bortfalder på grund af sygefravær. Antallet af fraværsdagsværk for den enkelte medarbejder vægtes efter, om denne har været fuldtidsansat i det år, der betragtes. Ved at kigge på fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat tages der højde for, at antallet af fraværsdagsværk for et givent år påvirkes af, om medarbejderen har været ansat i hele perioden og om dette har været på fuld tid. Dermed kan hovedindikatoren sammenlignes på tværs af kommuner.

Analysen vedr. sygefravær er afgrænset til ordinært ansatte, det vil sige medarbejdere, der enten er overenskomstansatte eller tjenestemænd på enten fuldtid eller deltid. Derimod indgår elever, ansatte i fleksjob og ekstraordinært ansatte ikke i analysen.

I analysen indgår desuden alene fraværstyperne egen sygdom og fravær som følge af en arbejdsskade. Dermed er fravær som følge af § 56-fravær, barsel og barns 1. og 2. sygedag samt fravær i forbindelse med nedsat tjeneste, ikke en del af analysen.

#### Kontrol for rammevilkår

Det må forventes, at sygefraværet i den enkelte kommune er påvirket af rammevilkår, og at forskelle mellem kommunerne til en vis grad skyldes variation i disse. Rammevilkår benyttes i denne forbindelse som en betegnelse for de strukturelle betingelser, som kommunen arbejder under, og som ikke kan ændres på kort eller mellemlangt sigt.

### **BILAG 3:**

#### **En god historie fra Varmeværket/Kørselsafdelingen - fra et sygefravær på 22.45% til 1,26 %**

Varmeværket/Kørselsafdelingen havde i juni måned 2017 22,45% i sygefravær. Den nye ledelse igangsatte på den baggrund en målrettet indsats for at nedbringe sygefraværet. I december måned 2017 var sygefraværet nede på 1,26%.

Følgende tiltag har været med til at sænke sygefraværet på Varmeværket fra 22,45 % til 1,26%:

- I forbindelse med stillingsledighed var der fokus på at rekruttere medarbejdere, der kunne være med til at ændre kulturen omkring sygefravær.
- Omorganisere afdelingen, så den ikke var så sårbar ved fravær. Et tiltag var nye mødetider, som tilgodeser personalet.
- Driftsmøder hver 14 dag for at få italesat alt, og så alle hørte det samme.
- Tydelig ledelse (satte tydelige rammer og regler), samt en øget opmærksomhed på medarbejderens trivsel og et godt arbejdsmiljø. Hvis der fornemmes problemer, håndteres dette med det samme.
- Ændret sygefraværstatistik fra 6 måneder til 3 måneder, så man kunne følge fremgang fra personalemøde til personalemøde.
- Støtte fra den nye retningslinje for håndtering af sygefravær, hvilket hjalp med at skabe rammen for italesættelse af sygdom og med kontakt ved sygdom på 1.-3.-6. og 10. dag.
- Inddragelse af medarbejderne ved at give dem ansvar, vise dem tillid, og sørge for at de føler sig hørt.

## **BILAG 4:**

### **Workshop i praktisk håndtering af sygefravær**

**Målgruppe:** Ledere med personaleansvar.

**Formål:** At lederne bliver fortrolige med de værktøjer der knytter sig til sygefravær: fx ”fraværskort” og brugen af mulighedserklæringer.

**Omfang:** 2 ½ timer x-antal gange.

#### **Indhold:**

- Kort introduktion til retningslinjen for sygefravær
- Brug af ”fraværskort” i KMD-OPUS.
- Brug af mulighedserklæring – og eksempler på hvor, hvornår og hvordan den skal bruges.
- Brug af lægeerklæring på 1. eller 4. sygedag – og eksempler på hvornår og hvordan den skal bruges.
- Opfølgning på sygefravær i praksis.
- Hvilken dokumentation skal der foreligge vedr. sygefravær.
- Hvordan og hvornår skal jeg inddrage Jobcentret i bopælskommune.
- Hvordan arbejder man med en positiv sygefraværskultur.