

Sygefravær

Et kort blik på tallene og initiativer

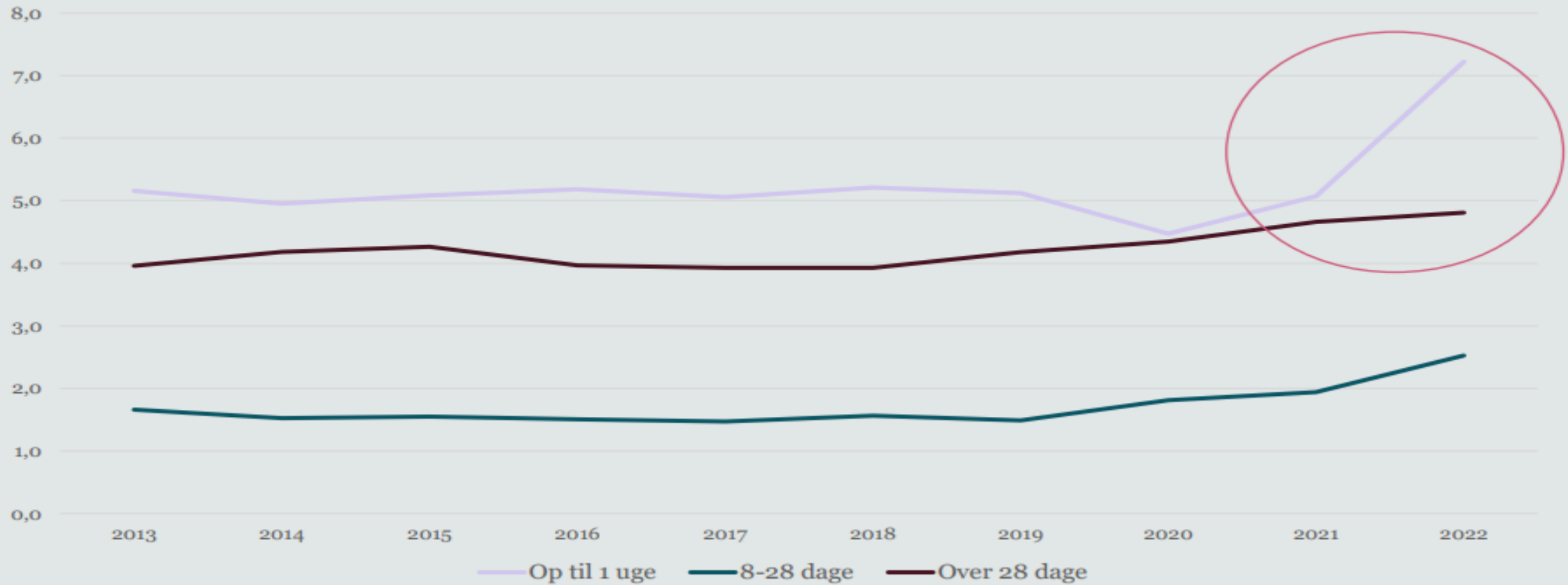
Hovedudvalgets temadag 17. november 2023

Sygefraværets udvikling siden 2017 i kommuner

Fraværtdagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i kommuner og regioner - løbende år

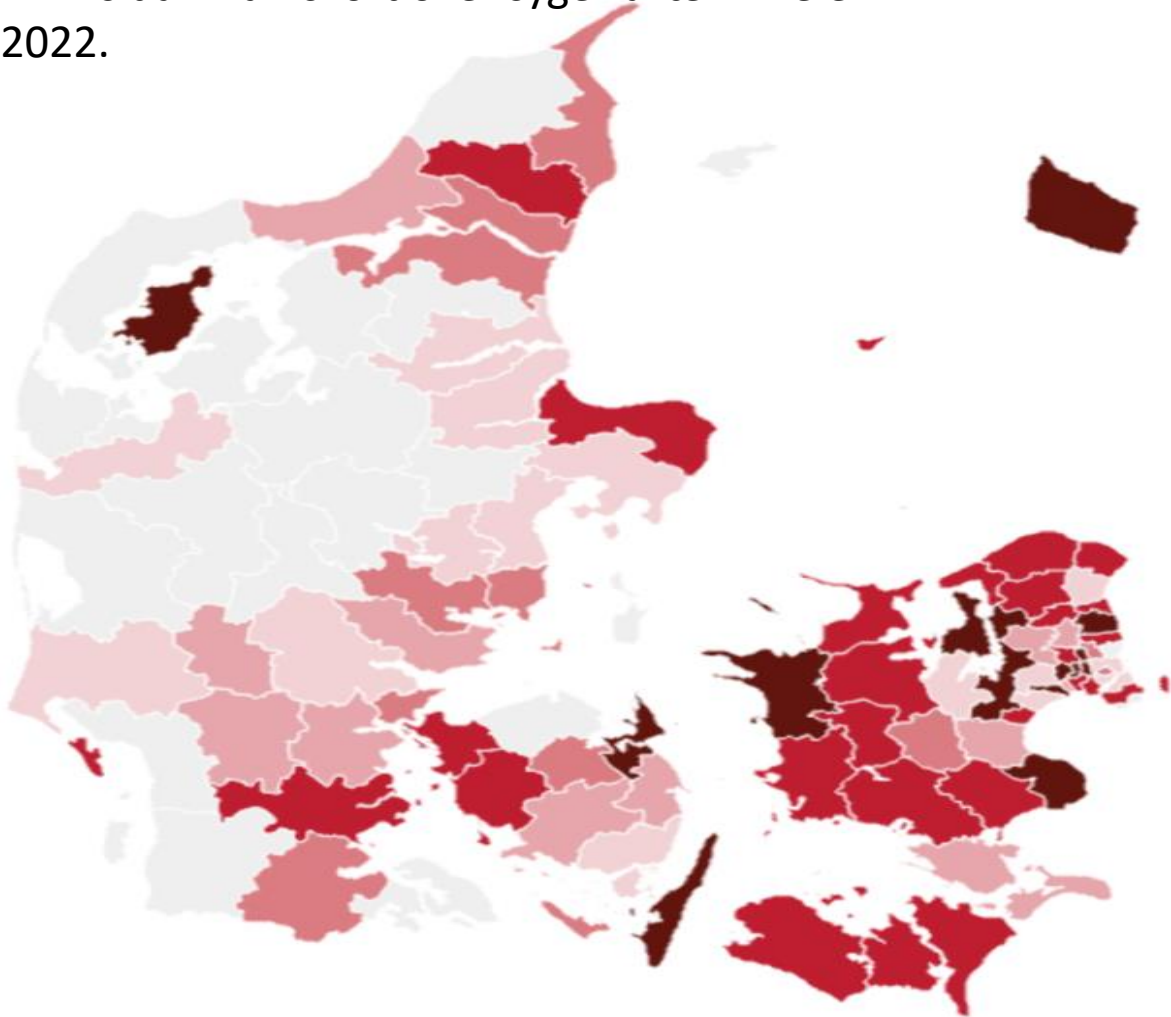


Sygefravær fordelt på **periodelængde** siden 2013 i kommuner



Sygefravær - danmarkskortet 2022

VIVE's danmarkskort over sygefravær – hele 2022.



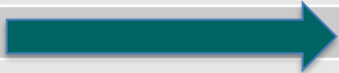
Jo mørkere, jo højere fravær

Sygefravær - udviklingen i Norddjurs

Årstal	2019	2020	2021	2022	2023 (t.o.m okt.)
Antal sygefraværsdage i gennemsnit pr. medarbejder	↑ 13,1	↓ 12,8	↑ 13,6	↑ 15,3	? 14,4

- Stigende tendens også i Norddjurs

Sygefravær - sammenligningskommuner

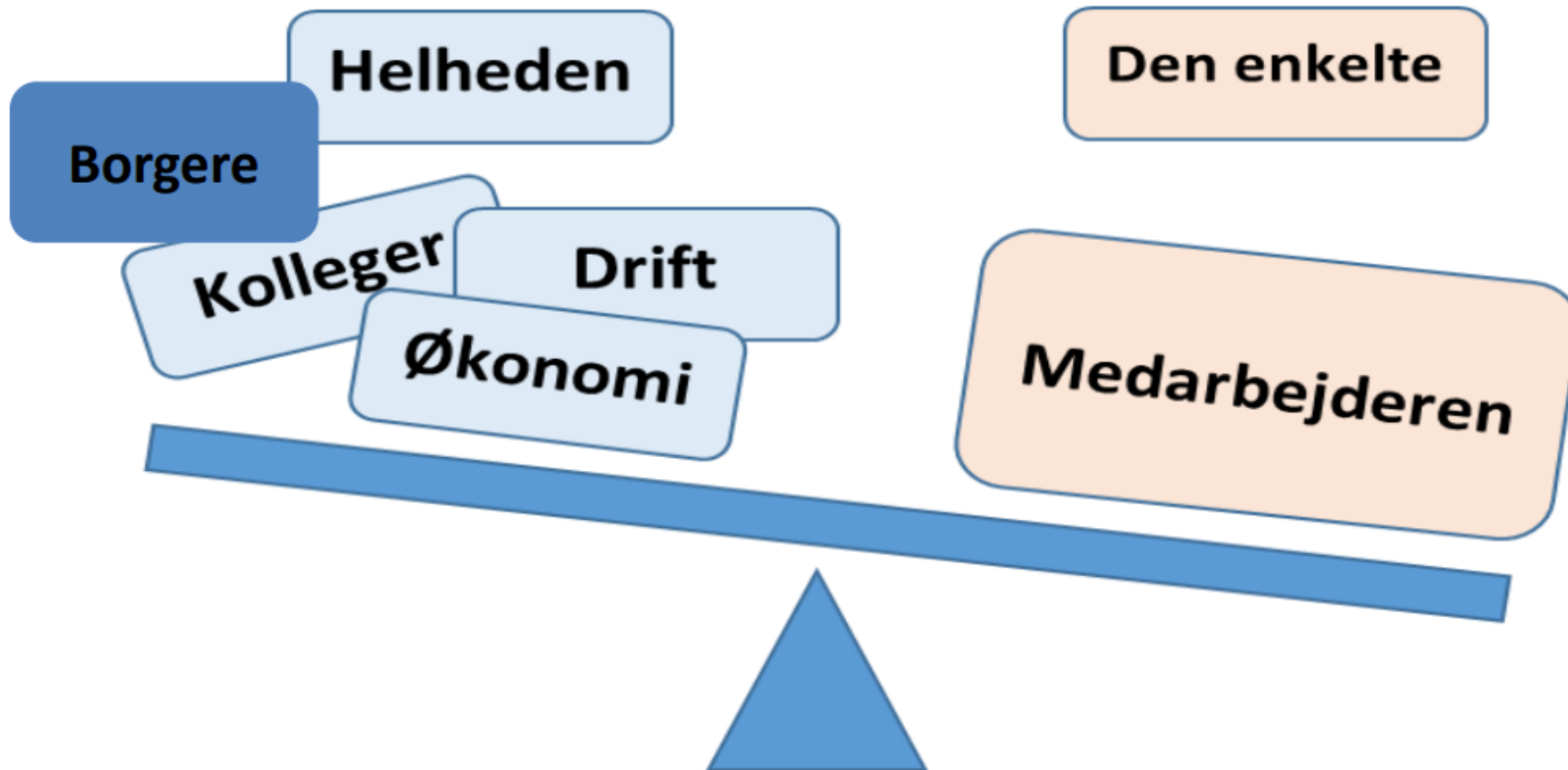
Sammenligningskommune (placering ift. alle 98 kommuner)	Antal sygefraværsdage
Favrskov (7)	13
Thisted (12)	13,2
Mariagerfjord (13)	13,2
Hedensted (14)	13,2
Varde (25)	13,6
Vesthimmerland (31)	14
Vejen (36)	14,2
Syddjurs (40)	14,3
Brønderslev (45)	14,4
Ringsted (53)	14,6
Vordingborg (55)	14,7
Norrdjurs (71) 	15,2
Lolland (82)	15,7
Odsherred (90)	16,3
Faxe (92)	16,4
Gennemsnit	14,3

Nedslag

- Højeste sygefravær for jyske sammenligningskommuner
- I Jylland har NDK pt. (sep. 2022-aug. 2023) det tredjehøjeste sygefravær. Odder har (15,5) og Morsø (16,4).
- Nummer 71 på listen over højeste sygefravær blandt alle kommuner

Sygefravær - initiativer i Norddjurs

Sygefravær - initiativer i Norddjurs



Sygdom og sygdomsårsagen er privat. Sygefraværet er et fælles anliggende for Norddjurs kommune.

Sygefravær - initiativer i Norddjurs

- Supplerende AM-kursus i 2022, 2023 og 2024
- Opdaterede skabeloner og ny vejledning til ledere
- Temaside: Forebyggelse og håndtering af sygefravær - Norddjurs
- Flowdiagrammer - visualisering af retningslinjen for afholdelse af sygefraværssamtaler til brug i fx MED-udvalg, på p-møder, ophæng i personalestuen mv.

1-5-14-modellen for kontakt ved sygefravær



Dag 1

Medarbejderen sygemelder sig på 1. sygefraværsdag ud fra den procedure, der er besluttet på den lokale arbejdsplads. Det er typisk ved at medarbejderen ringer til nærmeste leder inden normal arbejdstids begyndelse.

Lederen kan med fordel spørge medarbejderen ind til fx

- Medarbejderens forventninger til fraværets længde (hvis det kendes)
- Fraværets betydning for arbejdets varetagelse (fx vigtige forhold ved løsningen af arbejdsopgaver i fraværsperioden)
- Afstemning om yderligere kontakt mellem leder og medarbejder, hvis fraværet forventes at vare længere end 1 dag.

Medarbejderen har *ikke* pligt til at oplyse årsagen til sygdom. Dette er privat.

Lederen har pligt til, inden for de første 5 sygedage, at kontakte den sygemeldte med henblik på at få etableret kontakt samt fx at afklare følgende spørgsmål:

- Hvordan går det?
- Hvordan skal arbejdsdagen se ud for at du kan klare den, selvom du ikke er helt rask? (såfremt der er mulighed for delvis raskmelding)
- Hvordan kan vi i fællesskab lave en plan for, hvordan du hurtigst muligt kommer godt i gang igen?
- Har du haft overvejelser om hvorvidt der er nogle af dine arbejdsforhold, der er medvirkende til, at du er sygemeldt?
- Hvordan synes du, at vi bedst kan være i kontakt i den periode, du ikke er her hver dag? (såfremt der er mulighed for delvis raskmelding)
- Hvad skal vi aftale, at vi fortæller dine kolleger?

Derudover aftales det, hvornår lederen kontakter den sygemeldte igen.

Dag 14

Ved længerevarende sygdom forstås sygdom, der varer ud over 14 dage. En egentlig sygefraværssamtale afholdes efter 14 dages sygdom enten på arbejdspladsen eller hvor det ellers er muligt. Ved en sygefraværssamtale er det muligt for medarbejderen at medbringe en bisidder fx en tillidsvalgt såfremt medarbejderen ønsker det. Fortsætter sygefraværet afholdes sygefraværssamtaler således at der gennem fraværsperioden er tæt kontakt mellem medarbejderen og arbejdspladsen.

NOTATPLIGT
Der er notatpligt for sygefraværssamtaler samt den løbende dialog (fx telefonsamtaler) - notater og referater skal journaliseres.



1-5-14-model og oversigt over rettigheder og pligter

Rettigheder og pligter ved sygdom



Vi kan alle blive ramt af sygdom, både kortvarig og længerevarende. Sygdom er privat og medarbejderen har ikke pligt til at oplyse årsagen til sygdommen.

Norddjurs Kommune har ansvaret for at sikre varetagelsen af kerneopgaven og afklare forhold, der har betydning for varetagelsen af arbejdet imens medarbejderen er syg. At sikre løsningen af kerneopgaven i en sygdomsperiode har stor betydning for den lokale arbejdsplads og det samlede arbejdsfællesskab, som Norddjurs Kommune udgør.

Sygdom og sygdomsårsag er således *privat*. Forebyggelse og håndtering af sygefravær er derimod *et fælles* anliggende for arbejdspladsen og Norddjurs Kommune som helhed.

Medarbejdere og ledere har en række rettigheder og pligter, som skal overholdes ved sygemeldinger – både korte og længerevarende. Læs om de vigtigste her.

FOR MEDARBEJDERE

VED SYGEMELDING

Du skal på 1. dagen for dit sygefravær melde dig syg efter de lokale retningslinjer for sygemelding.

Du har pligt til at samarbejde med din leder om varetagelsen af opgaver i din fraværsperiode fx besvare spørgsmål om forventet varighed af fraværet, hvis det kendes. Du skal også oplyse din leder om vigtige forhold ved løsningen af dine arbejdsopgaver i sygefraværsperioden ved behov.

Du har ikke pligt til at oplyse årsagen til dit sygefravær. Du vurderer selv, om du vil oplyse årsagen.

KONTAKT SENEST PÅ 5. DAGEN

Ifølge Norddjurs Kommunes retningslinje for sygefravær, skal lederen senest på 5. dagen for sygefravær kontakte den sygemeldte. Du skal derfor kontakte medarbejderen.

SYGEMELDINGSAMTALER OG ATTESTER

Du har som sygemeldt medarbejder pligt til at deltage i sygefraværssamtaler. Du vil som *minimum* indkaldes til sygefraværssamtaler ved 14 dages sammenhængende sygdom. Fortsætter sygefraværet afholdes sygefraværssamtaler således der er tæt kontakt igennem fraværsperioden.

Udover sygefraværssamtaler vil din leder sørge for den fornødne øvrige kontakt ud over sygefraværssamtalerne.

Din leder må gerne kontakte dig under dit sygefravær, og du har pligt til at lade dig kontakte af din leder.

Du har pligt til at samarbejde om at udarbejde helbredsrapporter fx varigheds- og mulighedserklæringer.

FOR LEDERE

VED SYGEMELDING

Ved medarbejderens sygemelding, skal du foretage de nødvendige foranstaltninger i medarbejderens fravær.

Det skal i samarbejde med medarbejderen afdekke forventet varighed af fraværet samt afdekke arbejdsopgaver, der skal løses i fraværsperioden - herunder ved behov indkalde vikar eller omfordele opgaver til kolleger. Du skal også lave aftaler for kontakten ved fortsat sygefravær.

Du har ikke ret til at kende årsagen til sygefraværet. Medarbejderen vurderer selv, om denne vil oplyse årsagen.

KONTAKT SENEST PÅ 5. DAGEN

Ifølge Norddjurs Kommunes retningslinje for sygefravær, skal lederen senest på 5. dagen for sygefravær kontakte den sygemeldte. Du skal derfor kontakte medarbejderen.

SYGEMELDINGSAMTALER OG ATTESTER

Du har som leder pligt til at afholde sygefraværssamtaler med sygemeldte medarbejdere.

Du skal som *minimum* indkalde til sygefraværssamtale ved 14 dages sammenhængende sygdom. Fortsætter sygefraværet afholdes sygefraværssamtaler således der er tæt kontakt igennem fraværsperioden.

Udover sygefraværssamtaler skal du som leder sikre dig den fornødne øvrige kontakt med den sygemeldte medarbejder.

Du må gerne kontakte den sygemeldte i sygefraværsperioden.

Ved behov, har du som leder ret til at indhente helbredsrapporter fx varigheds- og mulighedserklæringer.

NOTATPLIGT

Der er notatpligt ved sygefraværssamtaler samt den løbende dialog fx telefonsamtaler.

Hypigt enkeltstående sygefravær - flowdiagram



Hypigt enkeltstående sygefravær

Sygefraværssamtaler skal normalt afholdes, når den ansatte inden for de seneste 6 måneder

- har haft 5 sygemeldinger, eller
- været sygemeldt i tilsammen 10 (kalender)-dage.

Hvis fraværet har et særligt mønster, afholdes sygefraværssamtaler, når situationen tilsiger det.

Lederen modtager en mailadvisering, når en medarbejder har hypigt enkeltstående sygefravær ud fra ovenstående definition.

Sygefravær fortsætter

Sygefravær normaliseres

Formål med sygefraværssamtaler er b.l.a. at

- afdække eventuelle forhold i arbejdet, der medvirker til sygefraværet
- afdække hvordan sygefraværet minimeres
- Fastholde medarbejderen i jobbet

Sygefraværssamtaler er ikke en disciplinær samtale. Både leder og medarbejder kan tage initiativ til en sygefraværssamtale.



Længerevarende sygefravær (over 14 dage) - flowdiagram



14 dages sygefravær

- 1. sygefraværssamtale afholdes
- **Fastholdelse og tilbagevenden:** dialog om løsninger fx periode med delvis raskmelding (nedsat tid) med optrappingsplan, justering af arbejdsopgaver (fx kompleksitet, mængde, ansvar mv.) eller lignende tiltag, som kan understøtte fastholdelse
- Overvej et **fast track-forløb** ved Jobcenter, hvis forventet varighed er over 8 uger

Formål med sygefraværssamtaler er b.l.a. at

- afdække eventuelle forhold i arbejdet, der medvirker til sygefraværet
- afdække hvordan sygefraværet minimeres
- afdække forventet varighed, arbejdsopgavernes midlertidige løsninger og udsigten til at vende tilbage
- fastholde medarbejderen i jobbet.

Fortsat sygefravær

- **Sygefraværssamtaler** afholdes fortsat således der er tæt kontakt igennem fraværsperioden. Udover sygefraværssamtaler skal lederen sikre sig den fornødne øvrige kontakt med den sygemeldte medarbejder fx telefonisk kontakt.
- **Fastholdelse og tilbagevenden:** dialog om løsninger fx periode med delvis raskmelding (nedsat tid) med optrappingsplan, justering af arbejdsopgaver (fx kompleksitet, mængde, ansvar mv.) eller lignende tiltag, som kan understøtte fastholdelse
- Indhent **helbredsbeholdninger** fx muligheds- eller varighedserklæring
- Samarbejd med **jobcenteret** om mulige løsninger (fx rundbordssamtale, virksomhedspraktik, § 56-aftale, personlig assistance)

Afskedigelsesprocedure

Indledes, hvis det konkluderes, at det ikke er muligt for medarbejderen at vende tilbage på normale eller evt. ændrede vilkår.

Opsigelse kan desuden finde sted såfremt tidsperspektivet for den syges tilbagevenden til arbejdet er uvist eller så langt at det af hensyn til arbejdspladsens tarv kan være nødvendigt.

Tilbagevenden

Evt. på ændrede vilkår fx § 56-aftale, personlig assistance, ændret jobfunktion eller lignende.



Kilde: [Indsatsmodel til nedbringelse af sygefravær i den offentlige sektor \(star.dk\)](http://star.dk)

Dialog i grupper

Hvad er Hovedudvalgets fremtidsdrømme omkring sygefravær?

Hvor er vi som organisation om 3 år? Om 5 år?

Hvad tror vi på skal til, for at vi kommer derhen?