

Evaluering af retningslinjerne for sygefraværspolitikken Psykiatri og Social

Introduktion

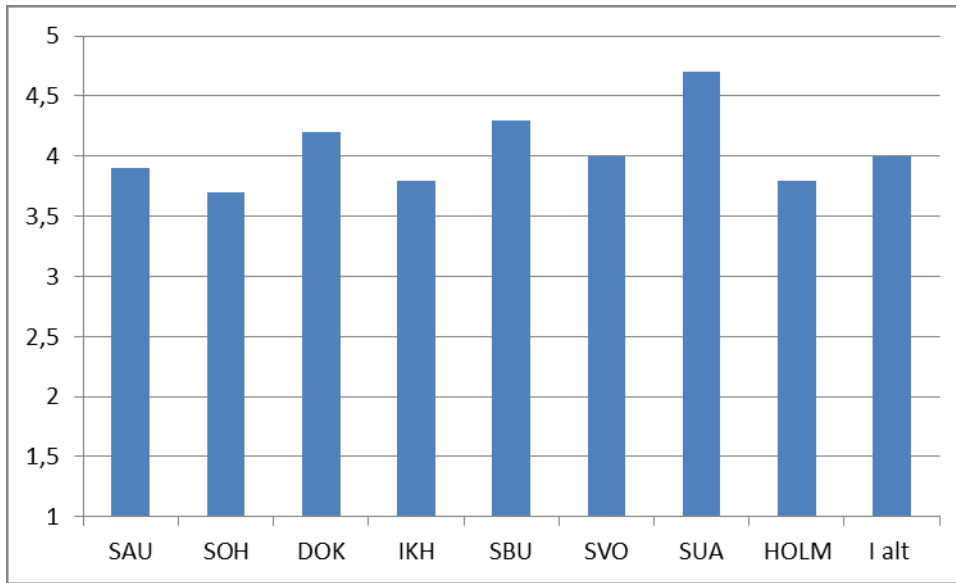
Evalueringen af retningslinjerne for sygefraværspolitikken er udsendt til alle ledere på Psykiatri og Social med personaleansvar i perioden fra den 15. juli til og med den 3. juli 2020. Lederne har skulle svare på forskellige udsagn fra en skala fra 1 til 5, hvor 5 betyder at man er "helt enig" i udsagnet og 1 betyder at man er "helt uenig i udsagnet". I den nedenstående analyse er der lavet en gennemsnitsberegning af besvarelserne fordelt på de enkelte afdelinger på Psykiatri og områder på Social samt der er opgjort en samlet score for både Psykiatri og Social ud fra hvert udsagn.

Analyse

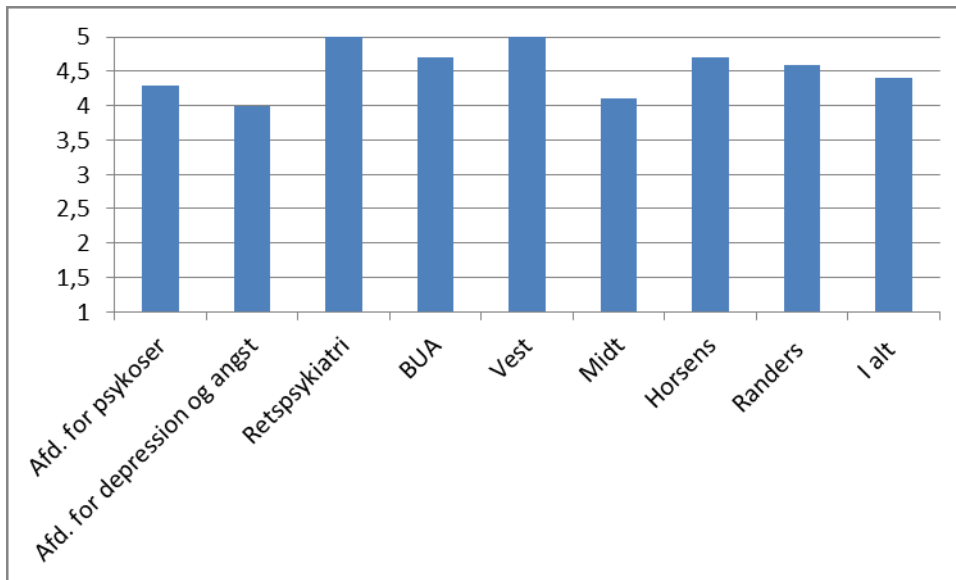
Svarprocent			
Område	Antal svar	Udsendt	Svarprocent
SAU	10	28	36%
SOH	13	16	81%
DOK	17	19	89%
IKH	4	8	50%
SBU	7	11	64%
SVO	7	9	78%
SUA	6	6	100%
HOLM	10	12	83%
I alt	74	109	68%

Svarprocent			
Område	Antal svar	Udsendt	Svarprocent
Afd. for psykoser	7	14	50%
Afd. for depression og angst	7	12	58%
Retspsykiatri	5	11	45%
BUA	7	18	39%
Vest	5	10	50%
Midt	12	27	44%
Horsens	6	12	50%
Randers	5	12	42%
I alt	54	116	47%

Jeg kender retningslinjerne beskrevet i sygefraværspolitikken

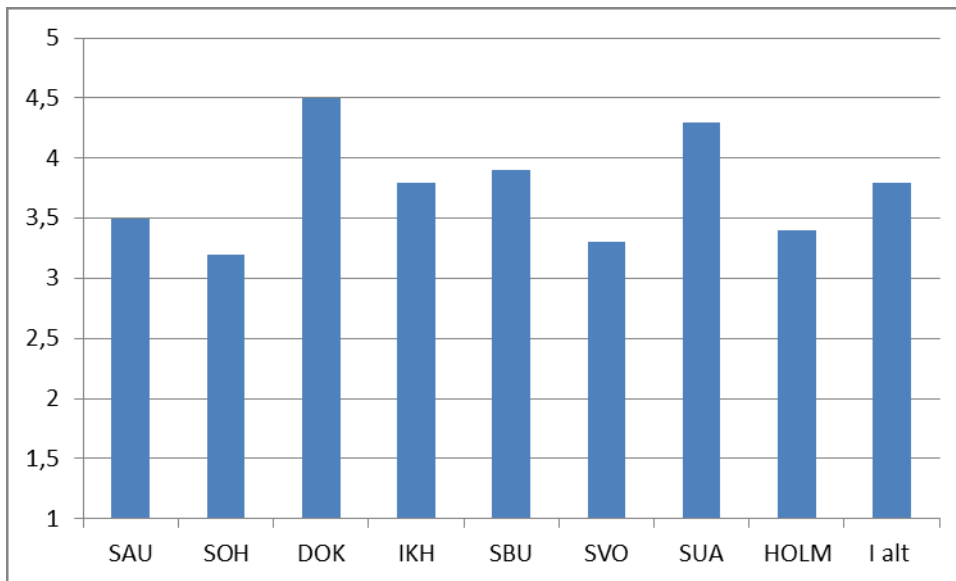


SAU	3,9
SOH	3,7
DOK	4,2
IKH	3,8
SBU	4,3
SVO	4
SUA	4,7
HOLM	3,8
I alt	4

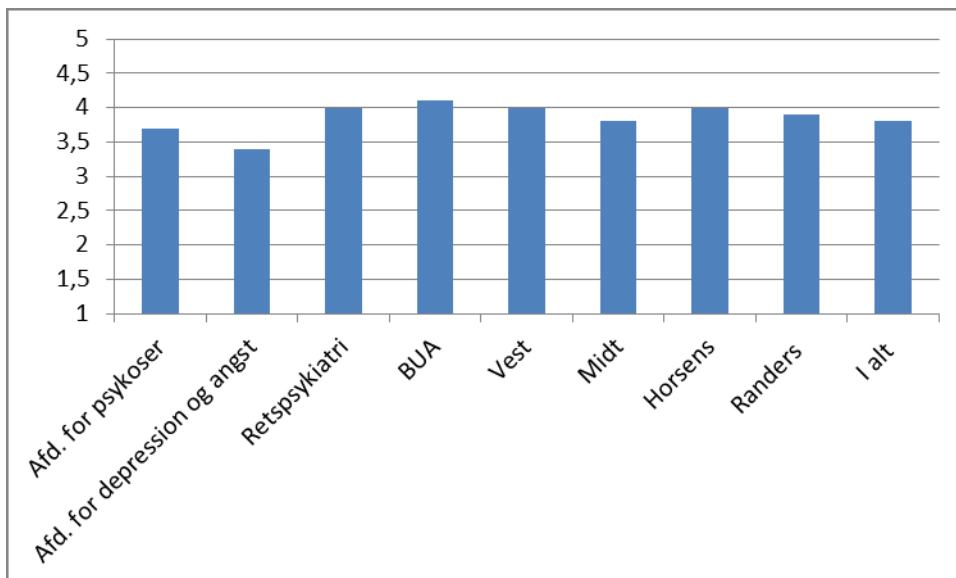


Afd. for psykoser	4,3
Afd. for depression og angst	4
Retspsykiatri	5
BUA	4,7
Vest	5
Midt	4,1
Horsens	4,7
Randers	4,6
I alt	4,4

Jeg efterlever altid konsekvent retningslinjerne for sygefravær

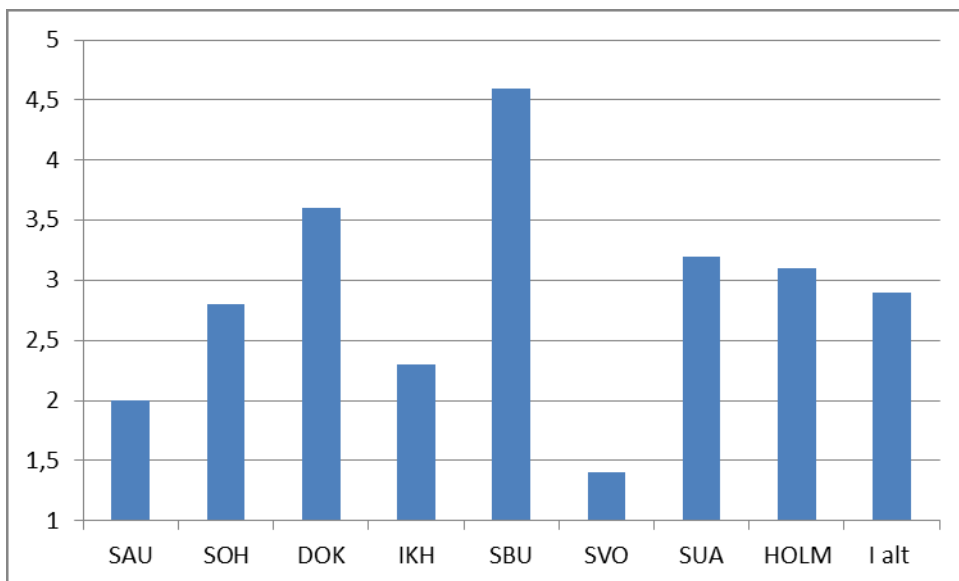


SAU	3,5
SOH	3,2
DOK	4,5
IKH	3,8
SBU	3,9
SVO	3,3
SUA	4,3
HOLM	3,4
I alt	3,8

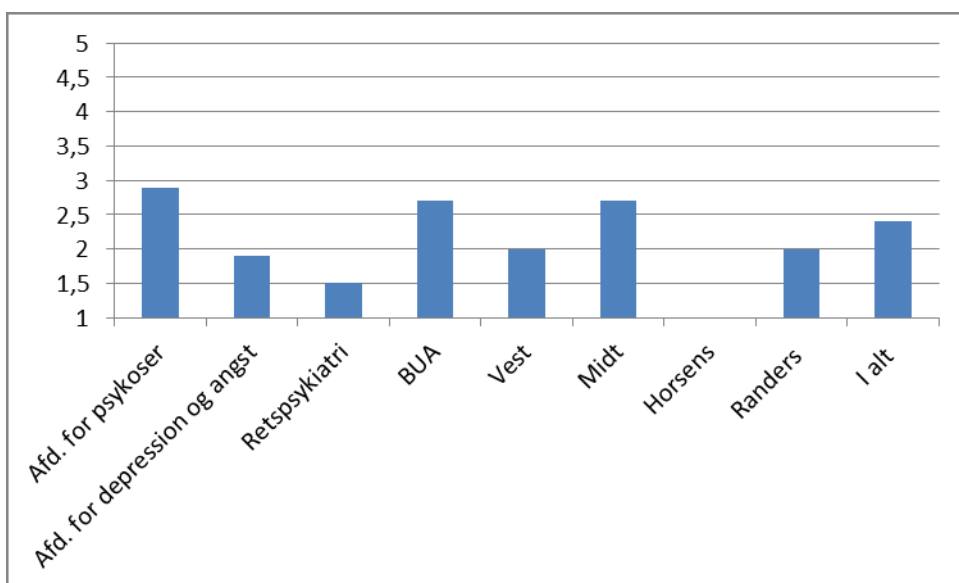


Afd. for psykoser	3,7
Afd. for depression og angst	3,4
Retspsykiatri	4
BUA	4,1
Vest	4
Midt	3,8
Horsens	4
Randers	3,9
I alt	3,8

Der er indført egne lokale retningslinjer for sygefraværssamtaler vedr., hvornår og hvordan leder og den sygemeldte taler med hinanden i forbindelse med sygefravær

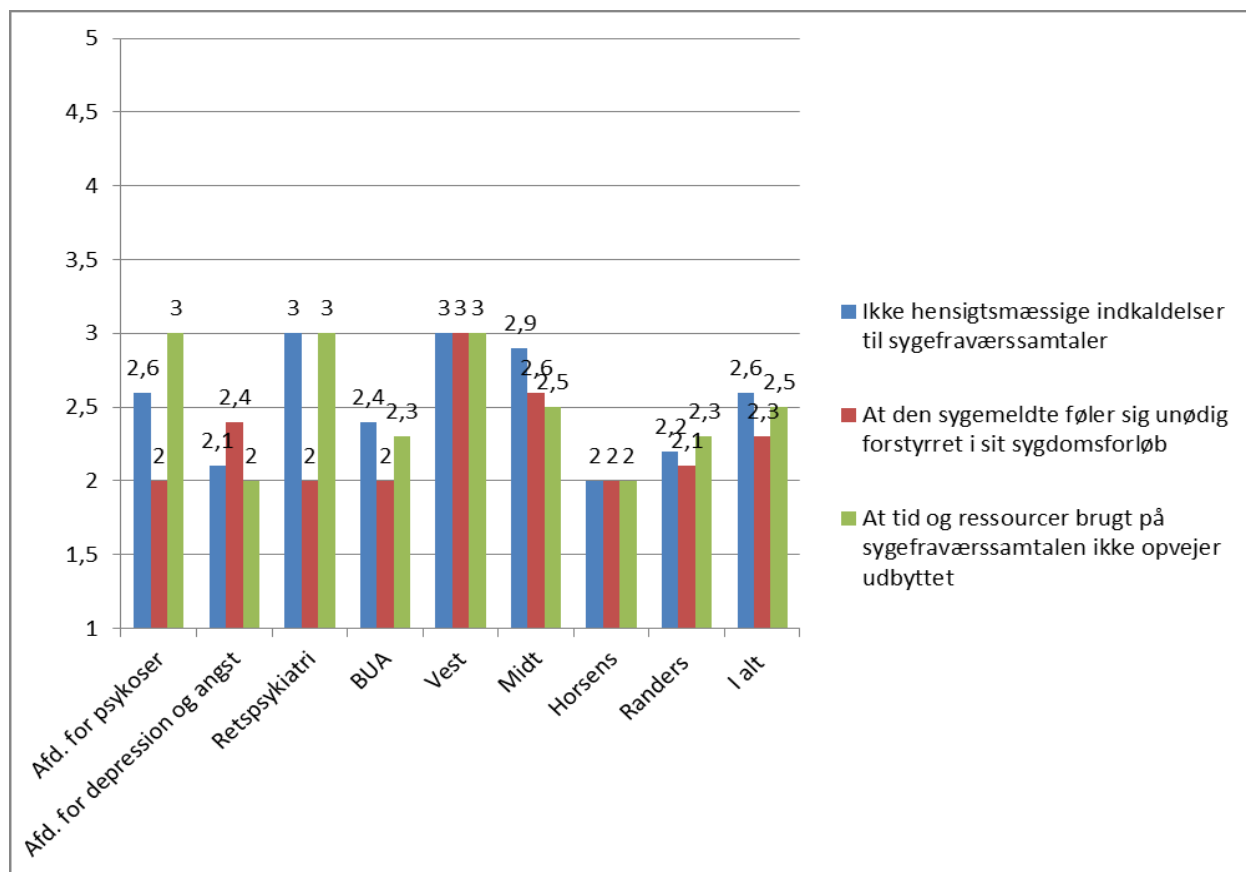
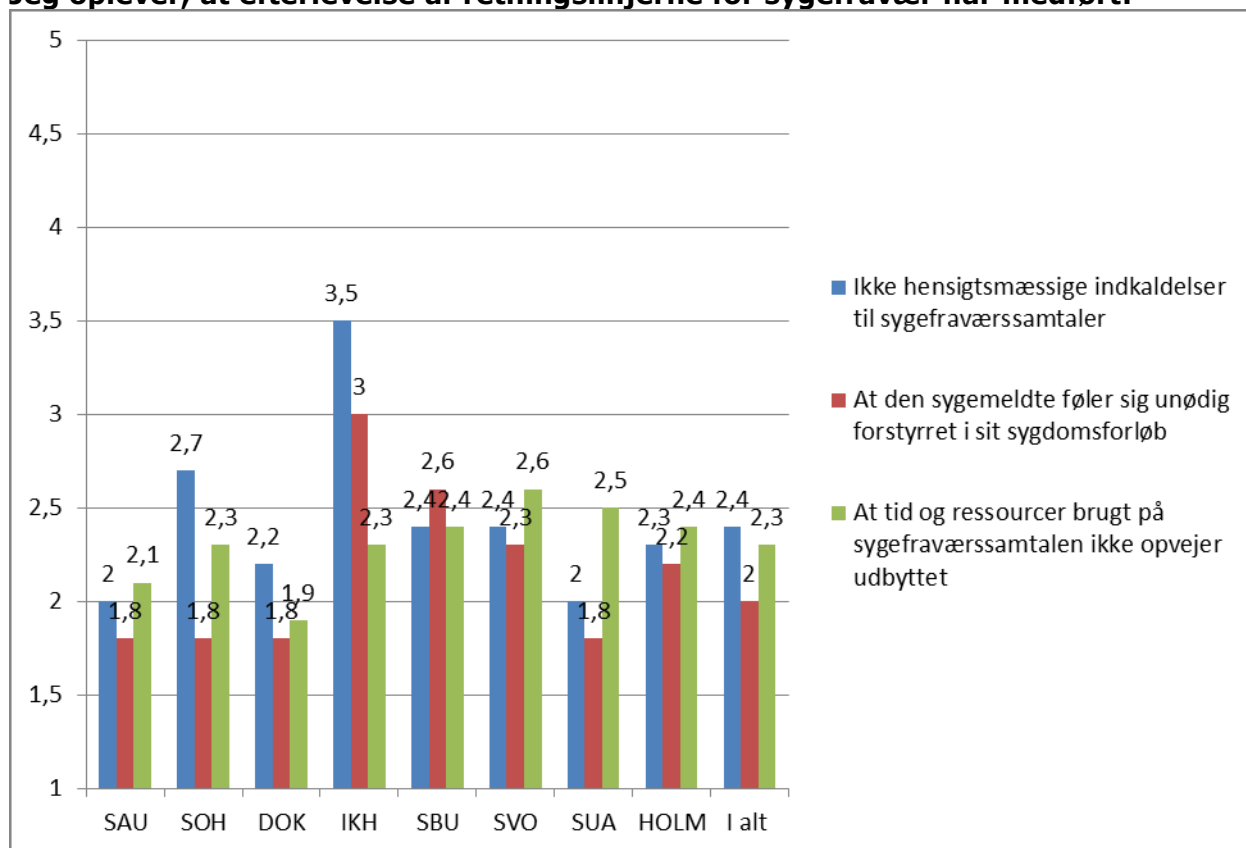


SAU	2
SOH	2,8
DOK	3,6
IKH	2,3
SBU	4,6
SVO	1,4
SUA	3,2
HOLM	3,1
I alt	2,9

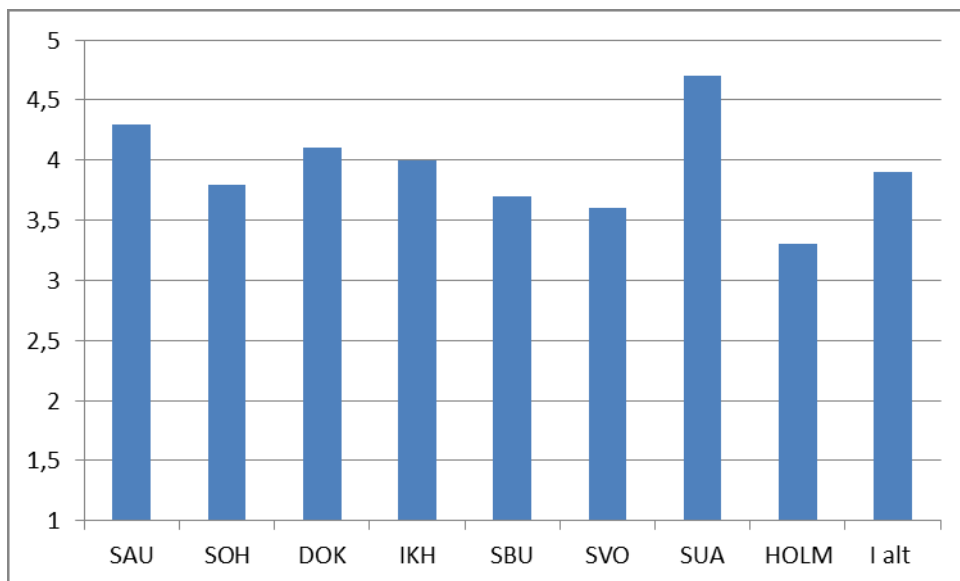


Afd. for psykoser	2,9
Afd. for depression og angst	1,9
Retspsykiatri	1,5
BUA	2,7
Vest	2
Midt	2,7
Horsens	1
Randers	2
I alt	2,4

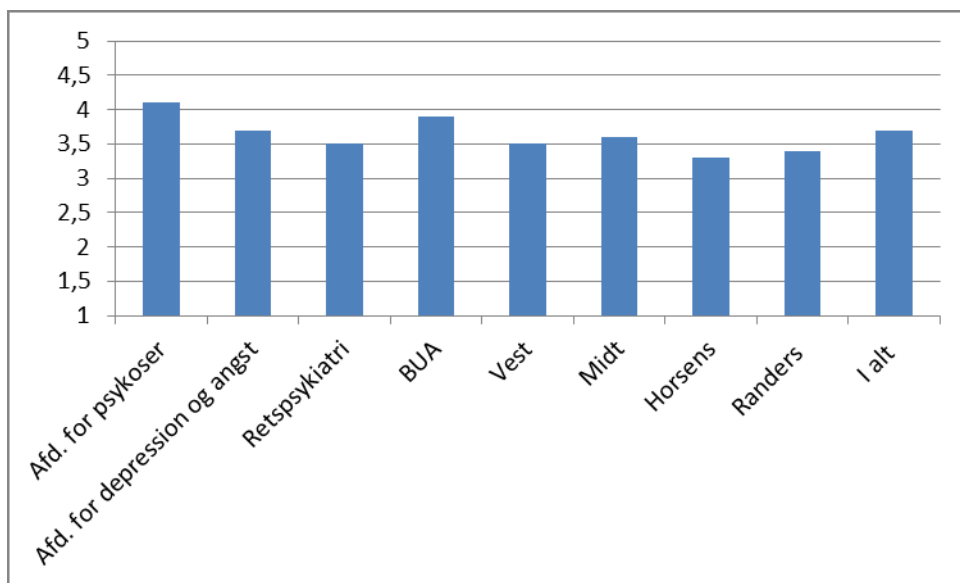
Jeg oplever, at efterlevelse af retningslinjerne for sygefravær har medført:



Jeg mener, at retningslinjerne for sygefravær er med til at øge sandsynligheden for, at den sygemeldte vender tilbage til sit job

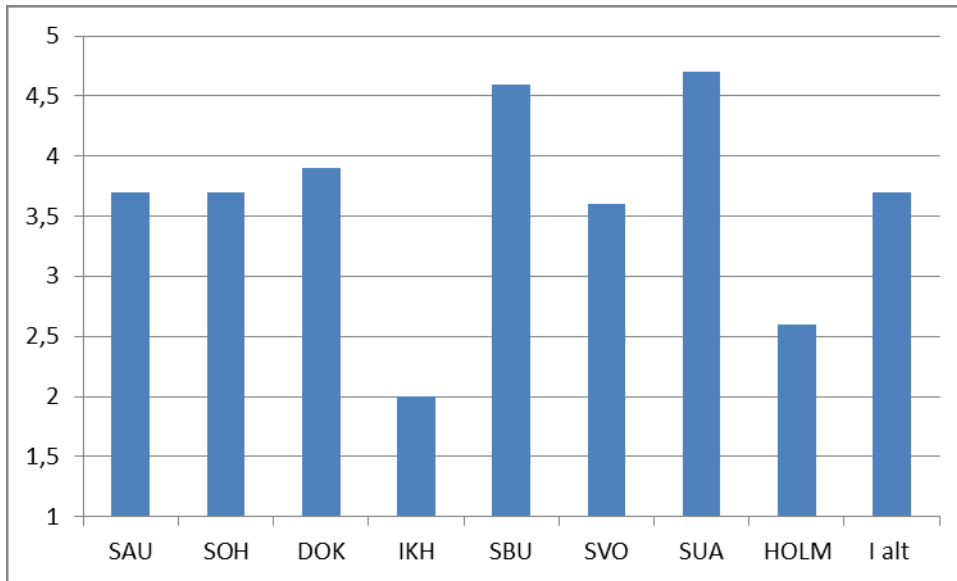


SAU	4,3
SOH	3,8
DOK	4,1
IKH	4
SBU	3,7
SVO	3,6
SUA	4,7
HOLM	3,3
I alt	3,9

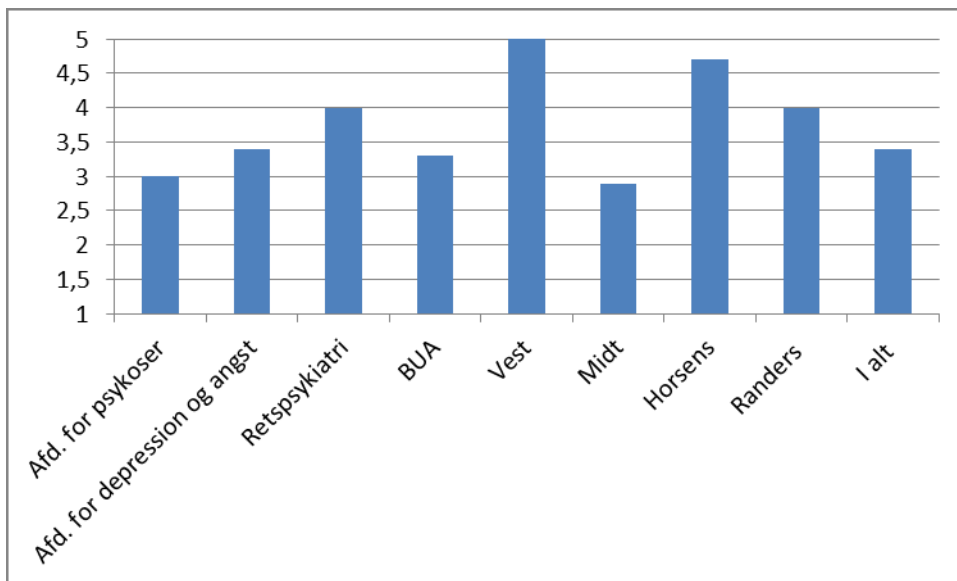


Afd. for psykoser	4,1
Afd. for depression og angst	3,7
Retspsykiatri	3,5
BUA	3,9
Vest	3,5
Midt	3,6
Horsens	3,3
Randers	3,4
I alt	3,7

Jeg har altid løbende og systematisk kontakt med den sygemeldte fra 1. fraværsdag

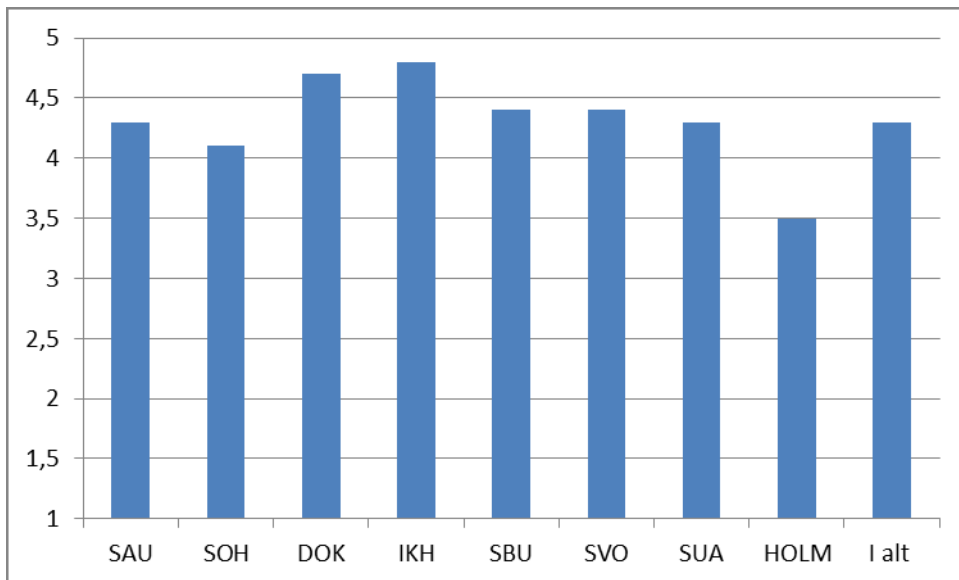


SAU	3,7
SOH	3,7
DOK	3,9
IKH	2
SBU	4,6
SVO	3,6
SUA	4,7
HOLM	2,6
I alt	3,7

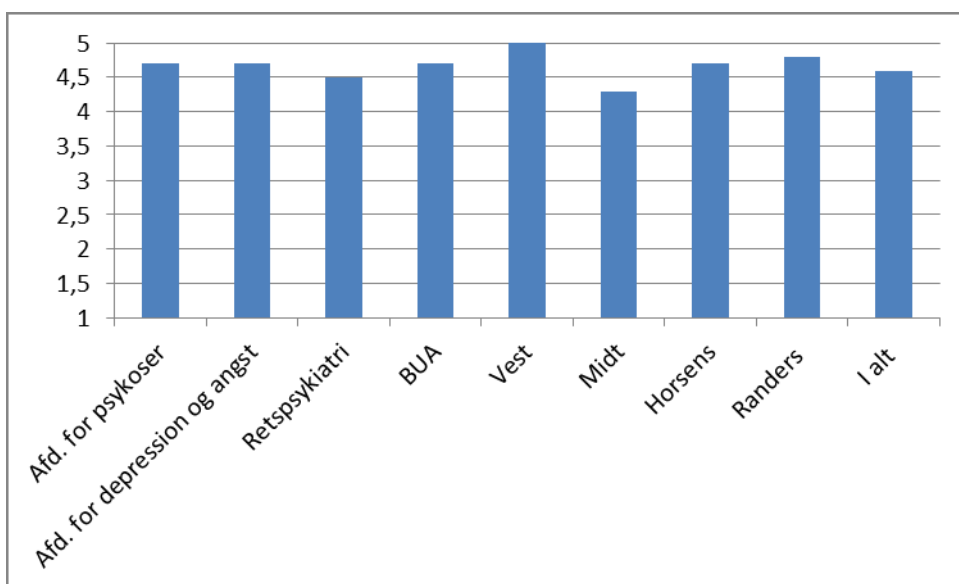


Afd. for psykoser	3
Afd. for depression og angst	3,4
Retspsykiatri	4
BUA	3,3
Vest	5
Midt	2,9
Horsens	4,7
Randers	4
I alt	3,4

Grundet løbende kontakt med den sygemeldte, er jeg ofte orienteret om årsagen til sygefraværet før afholdelse af sygesamtalen

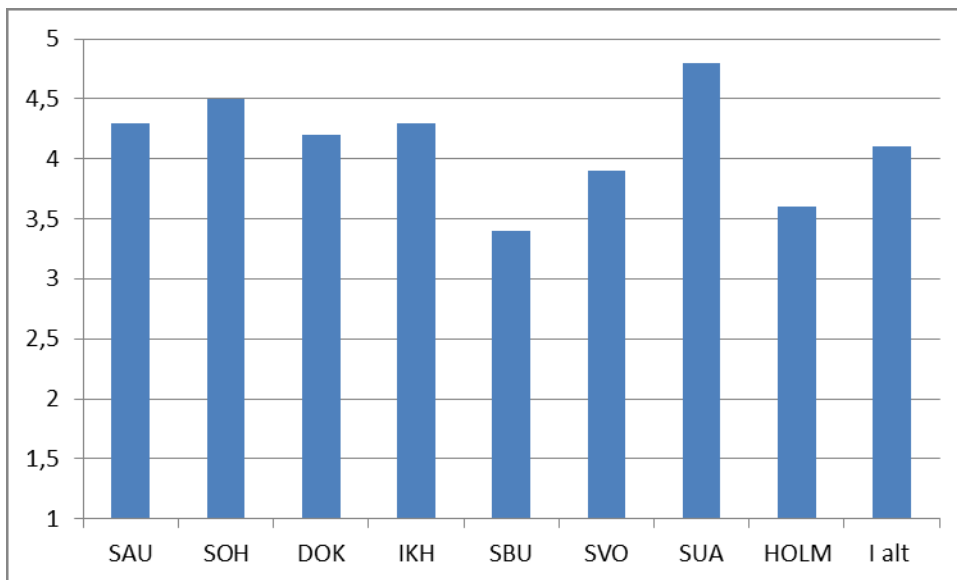


SAU	4,3
SOH	4,1
DOK	4,7
IKH	4,8
SBU	4,4
SVO	4,4
SUA	4,3
HOLM	3,5
I alt	4,3

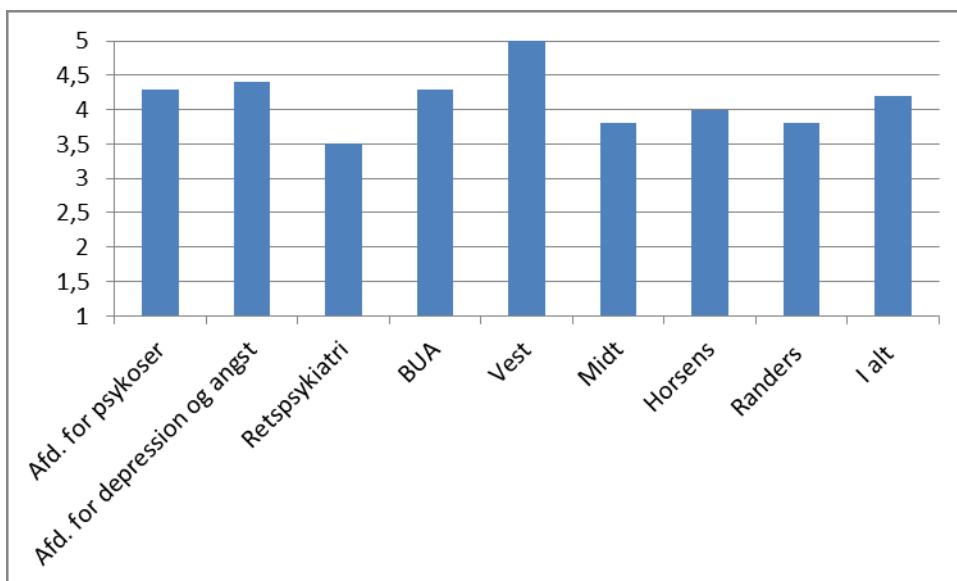


Afd. for psykoser	4,7
Afd. for depression og angst	4,7
Retspsykiatri	4,5
BUA	4,7
Vest	5
Midt	4,3
Horsens	4,7
Randers	4,8
I alt	4,6

Det er min oplevelse, at den personlige kontakt med den sygemeldte ofte bliver opfattet som positivt af den sygemeldte

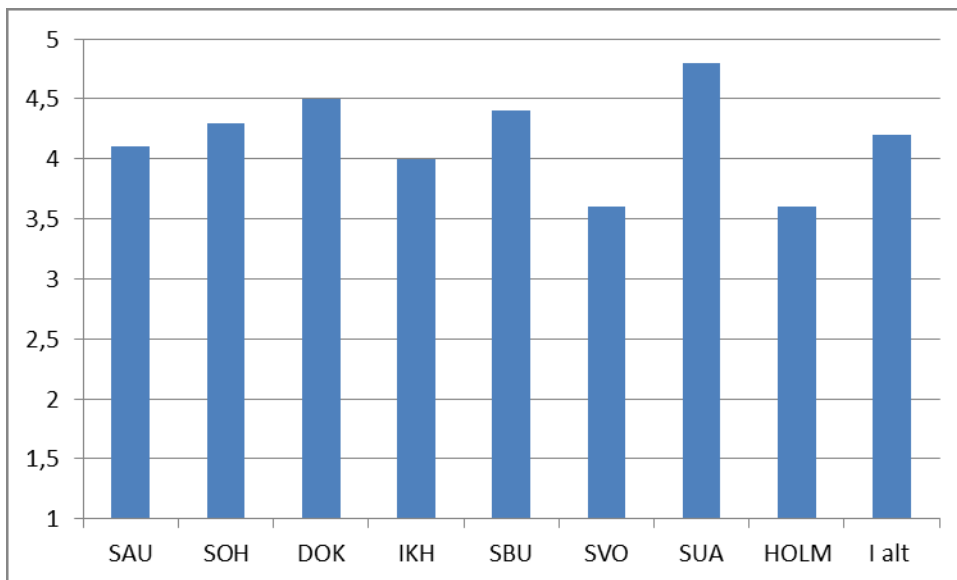


SAU	4,3
SOH	4,5
DOK	4,2
IKH	4,3
SBU	3,4
SVO	3,9
SUA	4,8
HOLM	3,6
I alt	4,1

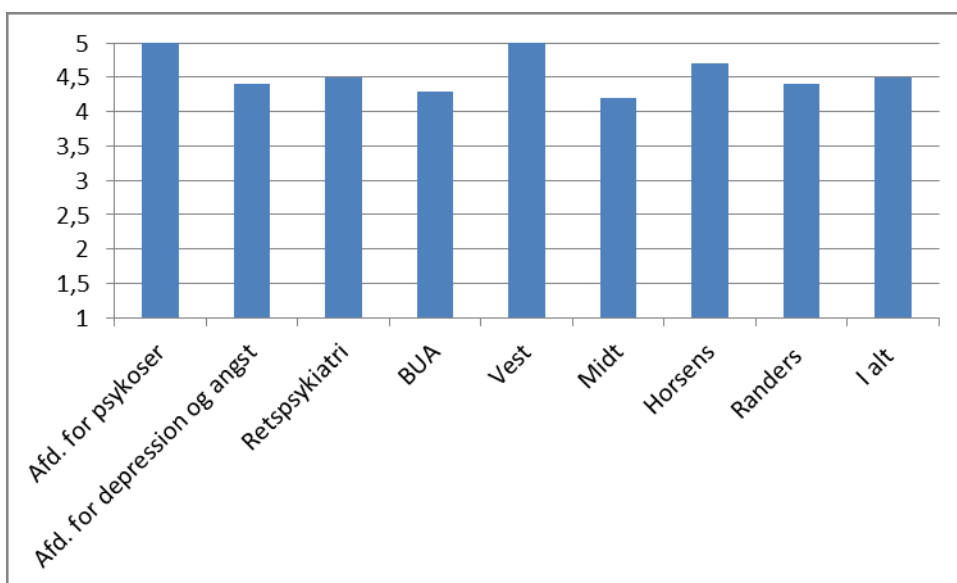


Afd. for psykoser	4,3
Afd. for depression og angst	4,4
Retspsykiatri	3,5
BUA	4,3
Vest	5
Midt	3,8
Horsens	4
Randers	3,8
I alt	4,2

Kontakt med den sygemeldte hjælper mig i forhold til at afdække, om der er omstændigheder, som jeg skal handle på før sygefraværssamtalen

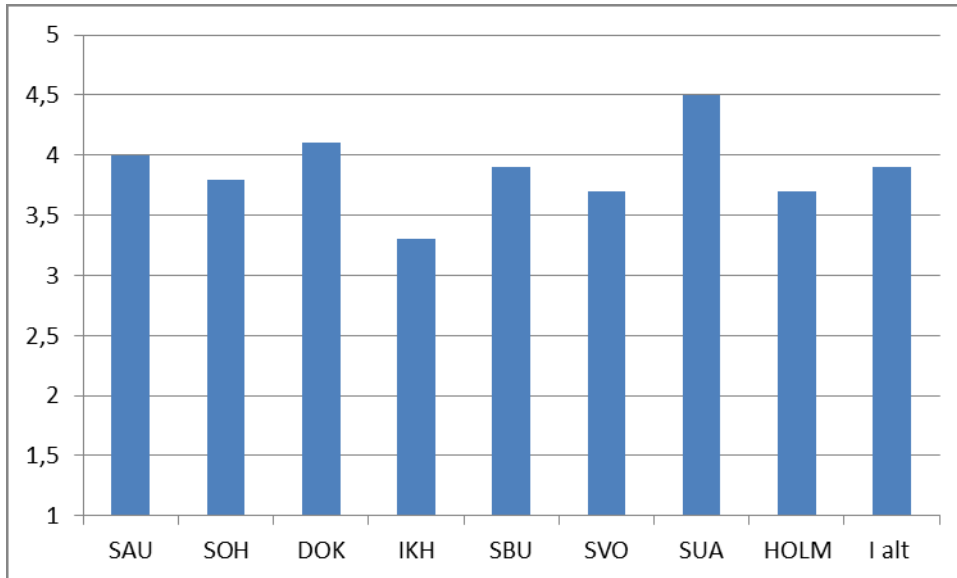


SAU	4,1
SOH	4,3
DOK	4,5
IKH	4,0
SBU	4,4
SVO	3,6
SUA	4,8
HOLM	3,6
I alt	4,2

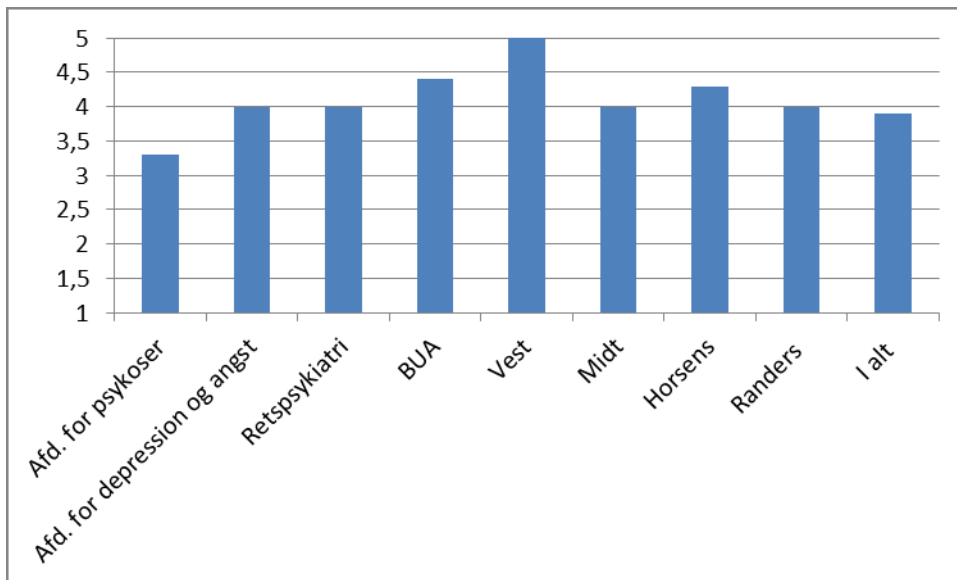


Afd. for psykoser	5
Afd. for depression og angst	4,4
Retspsykiatri	4,5
BUA	4,3
Vest	5
Midt	4,2
Horsens	4,7
Randers	4,4
I alt	4,5

Jeg oplever en positiv forskel i sygefraværssamtalen, når jeg prioriterer tilstrækkelig med tid og ressourcer i forhold til kontakt med den sygemeldte

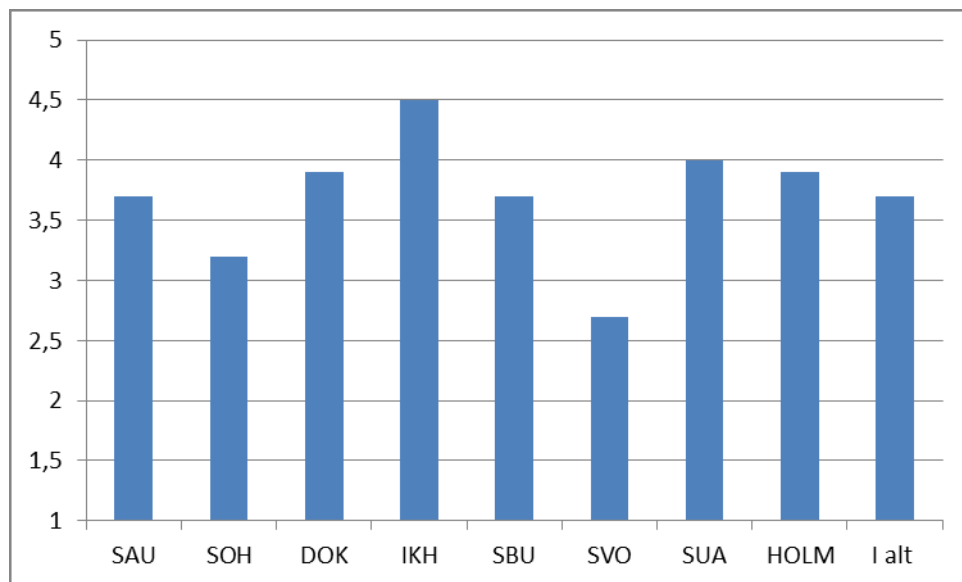


SAU	4
SOH	3,8
DOK	4,1
IKH	3,3
SBU	3,9
SVO	3,7
SUA	4,5
HOLM	3,7
I alt	3,9

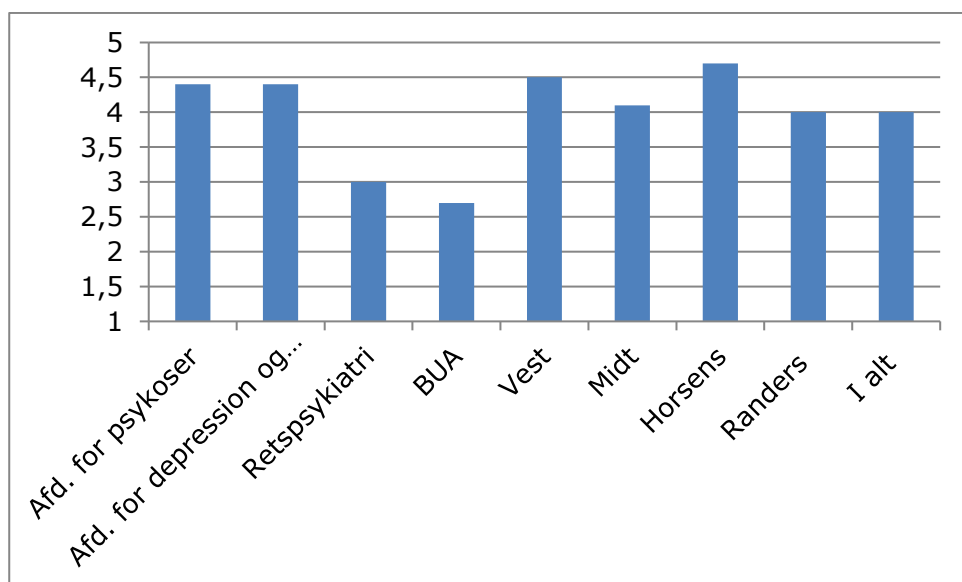


Afd. for psykoser	3,3
Afd. for depression og angst	4
Retspsykiatri	4
BUA	4,4
Vest	5
Midt	4
Horsens	4,3
Randers	4
I alt	3,9

Forinden indkaldelse til sygefraværssamtale har jeg altid kontakt til den sygemeldte med henblik på at forklare formålet med indkaldelsen og afdramatisere den kommende sygefraværssamtale

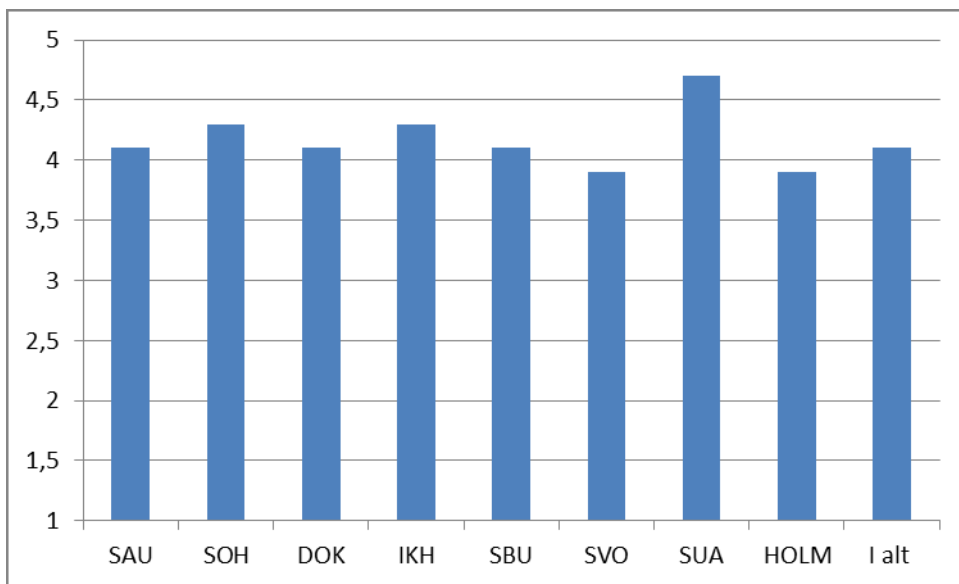


SAU	3,7
SOH	3,2
DOK	3,9
IKH	4,5
SBU	3,7
SVO	2,7
SUA	4
HOLM	3,9
I alt	3,7

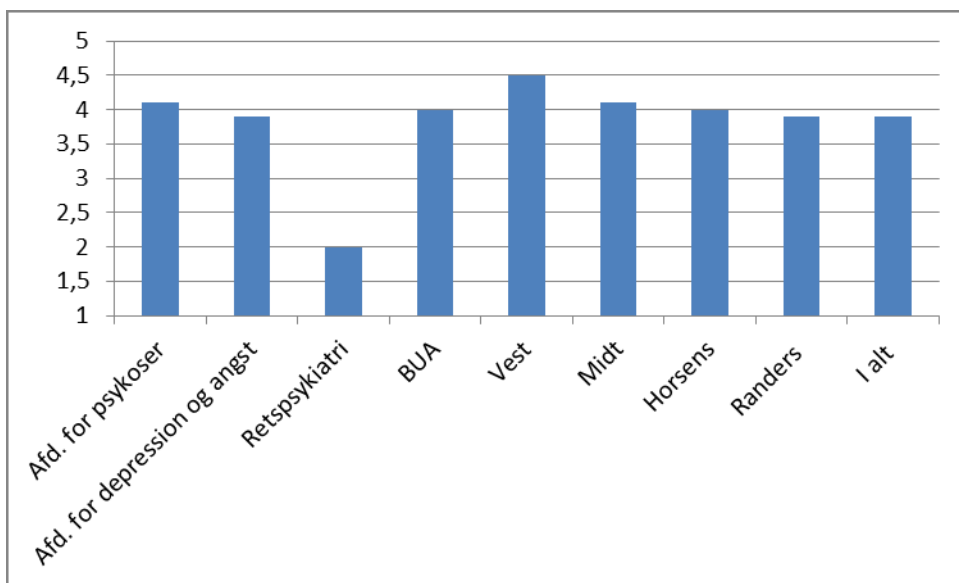


Afd. for psykoser	4,4
Afd. for depression og angst	4,4
Retspsykiatri	3
BUA	2,7
Vest	4,5
Midt	4,1
Horsens	4,7
Randers	4
I alt	4

Det er mit indtryk, at den sygemeldte føler, at sygefraværssamtalen er et rum, hvor der kan tales åbent og tillidsfuldt med mig som leder

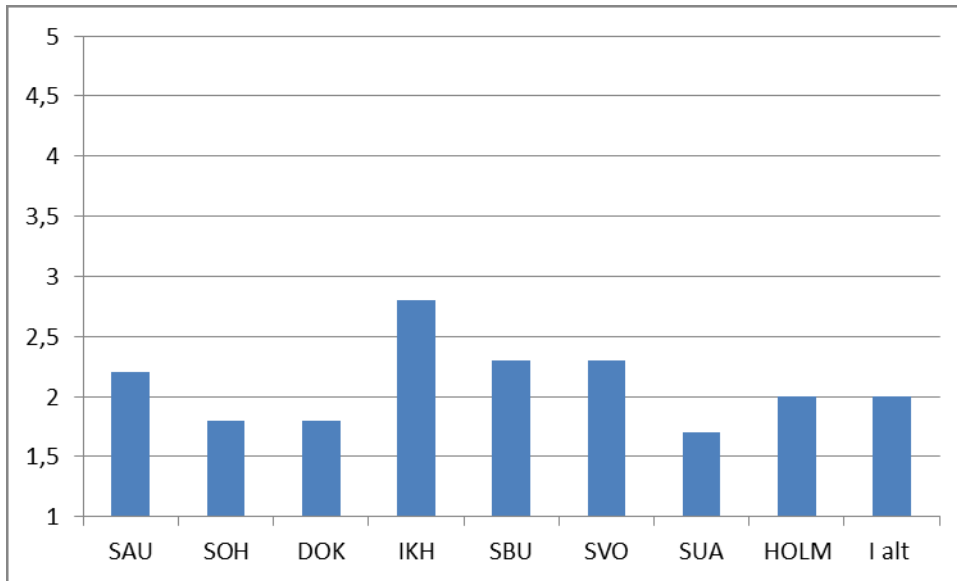


SAU	4,1
SOH	4,3
DOK	4,1
IKH	4,3
SBU	4,1
SVO	3,9
SUA	4,7
HOLM	3,9
I alt	4,1

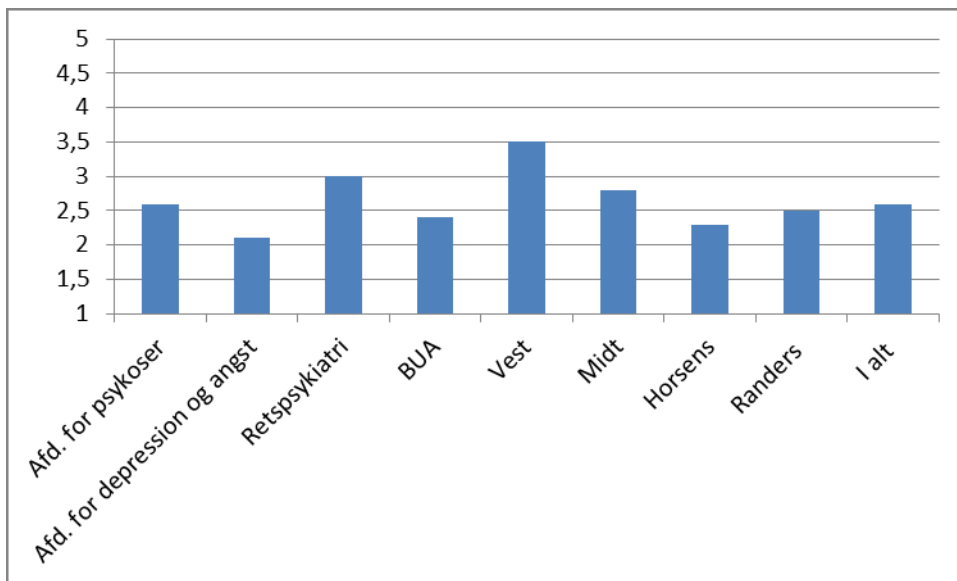


Afd. for psykoser	4,1
Afd. for depression og angst	3,9
Retspsykiatri	2
BUA	4
Vest	4,5
Midt	4,1
Horsens	4
Randers	3,9
I alt	3,9

Jeg oplever sygefraværssamtalen som en svær samtale

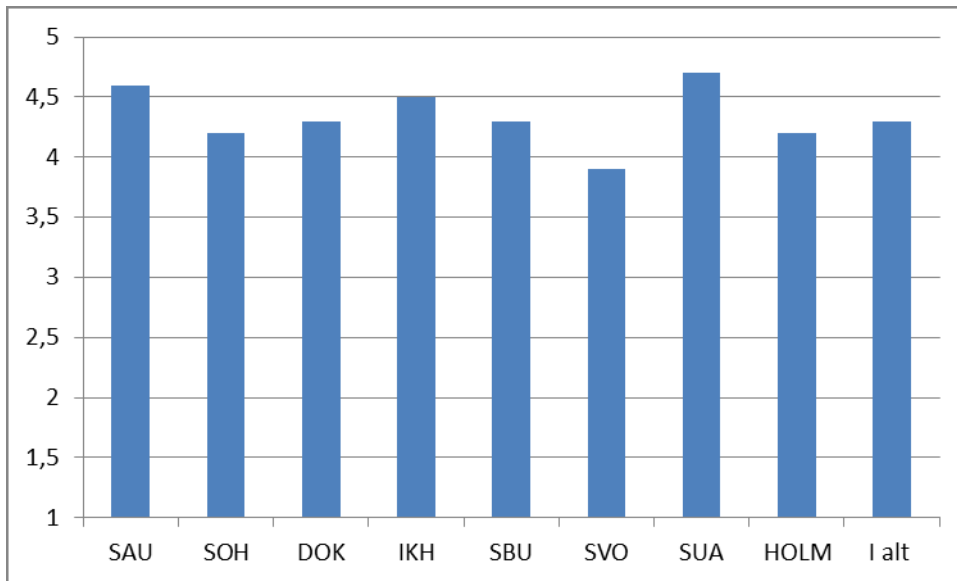


SAU	2,2
SOH	1,8
DOK	1,8
IKH	2,8
SBU	2,3
SVO	2,3
SUA	1,7
HOLM	2
I alt	2

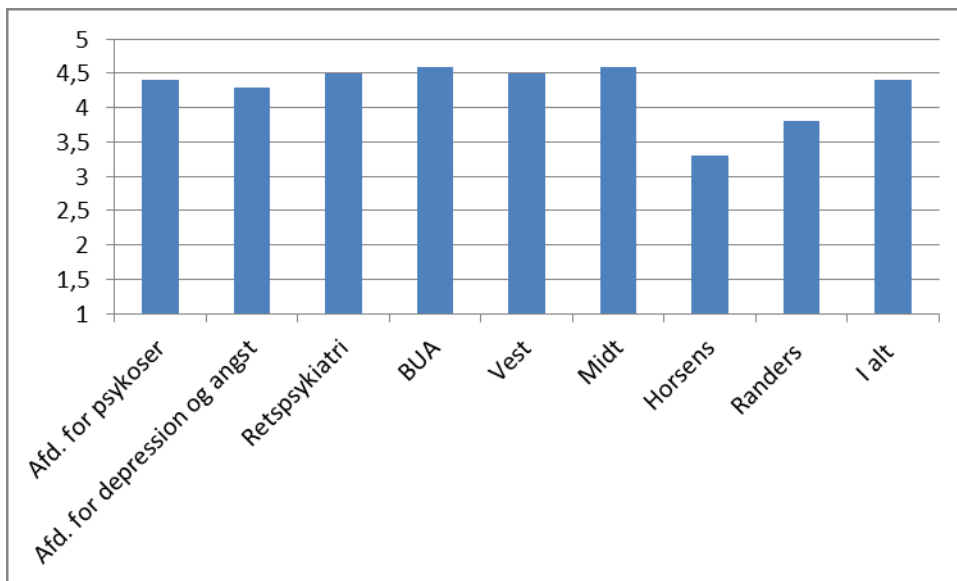


Afd. for psykoser	2,6
Afd. for depression og angst	2,1
Retspsykiatri	3
BUA	2,4
Vest	3,5
Midt	2,8
Horsens	2,3
Randers	2,5
I alt	2,6

Det er vigtigt for mig under sygefraværssamtalen, at forklare overfor den sygemeldte, at fokus er på, hvordan arbejdspladsen kan hjælpe den sygemeldte

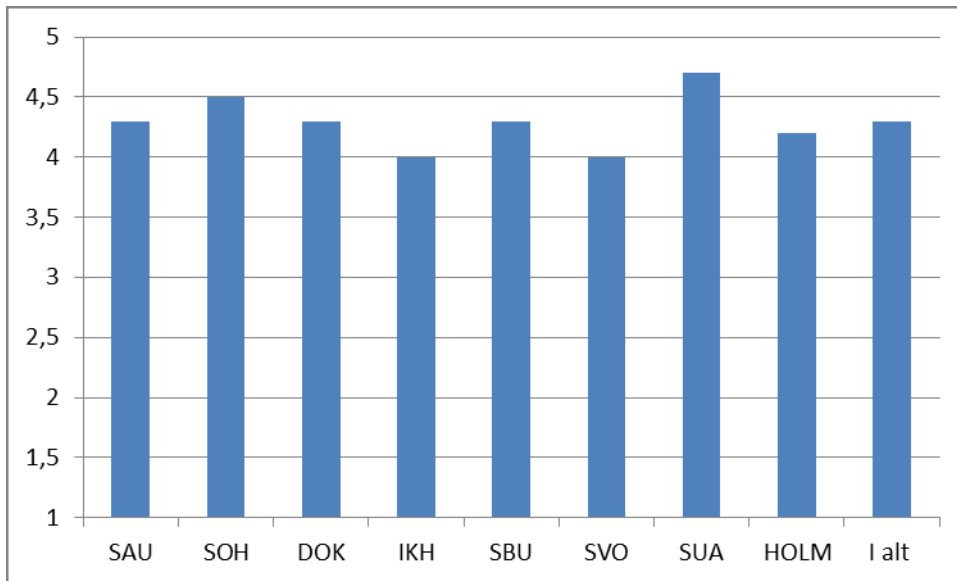


SAU	4,6
SOH	4,2
DOK	4,3
IKH	4,5
SBU	4,3
SVO	3,9
SUA	4,7
HOLM	4,2
I alt	4,3

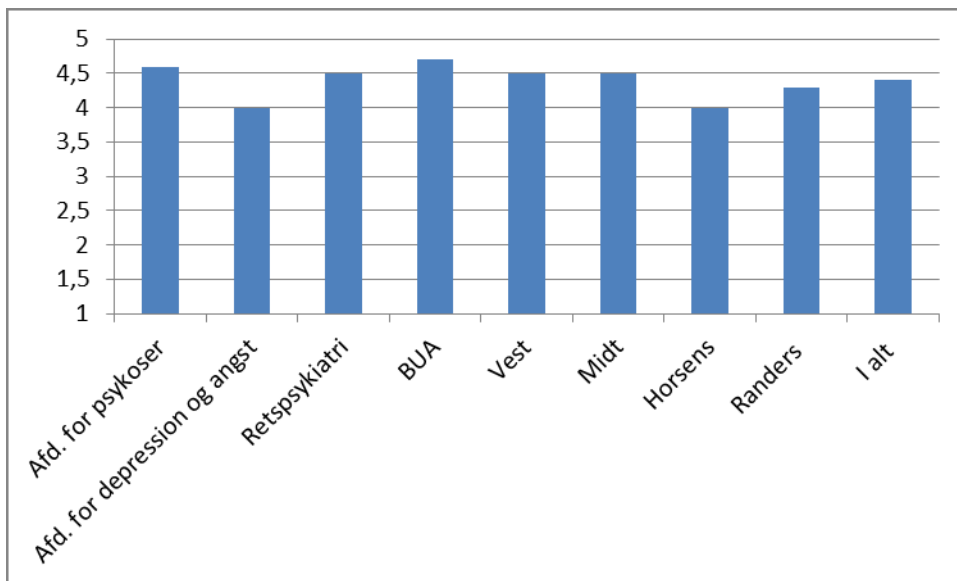


Afd. for psykoser	4,4
Afd. for depression og angst	4,3
Retspsykiatri	4,5
BUA	4,6
Vest	4,5
Midt	4,6
Horsens	3,3
Randers	3,8
I alt	4,4

Jeg har under sygefraværssamtalen fokus på sammen med den sygemeldte, at formulere ønsker og mål. der gør det lettere at komme tilbage på arbejde

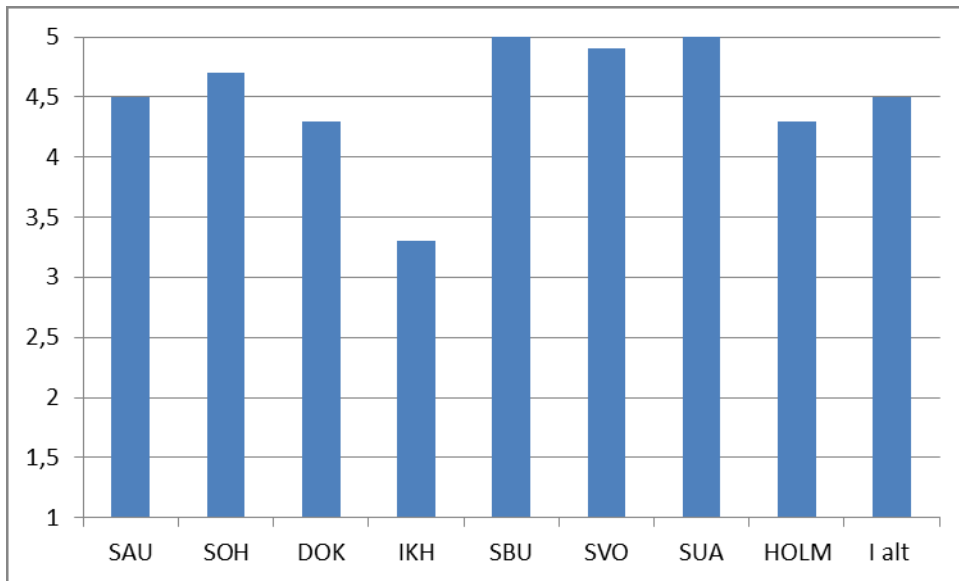


SAU	4,3
SOH	4,5
DOK	4,3
IKH	4
SBU	4,3
SVO	4
SUA	4,7
HOLM	4,2
I alt	4,3

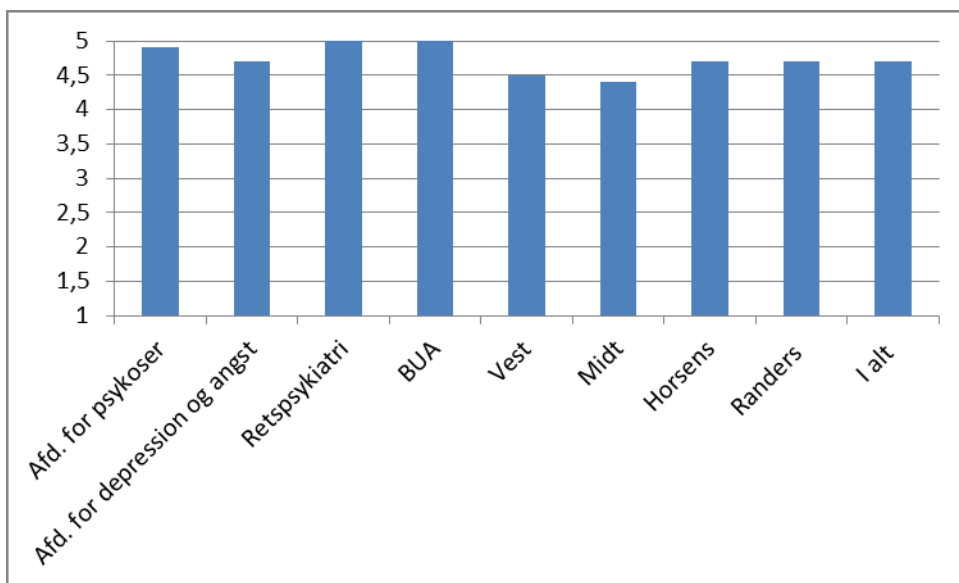


Afd. for psykoser	4,6
Afd. for depression og angst	4
Retspsykiatri	4,5
BUA	4,7
Vest	4,5
Midt	4,5
Horsens	4
Randers	4,3
I alt	4,4

Efter hver sygefraværssamtale skrives der referat, der sendes til den sygemeldte med mulighed for at komme med kommentarer til

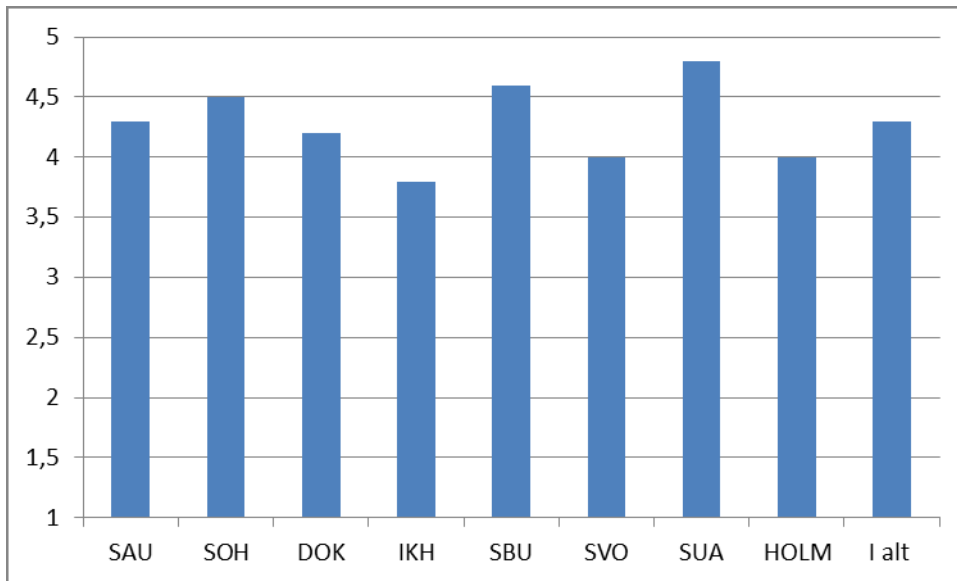


SAU	4,5
SOH	4,7
DOK	4,3
IKH	3,3
SBU	5
SVO	4,9
SUA	5
HOLM	4,3
I alt	4,5

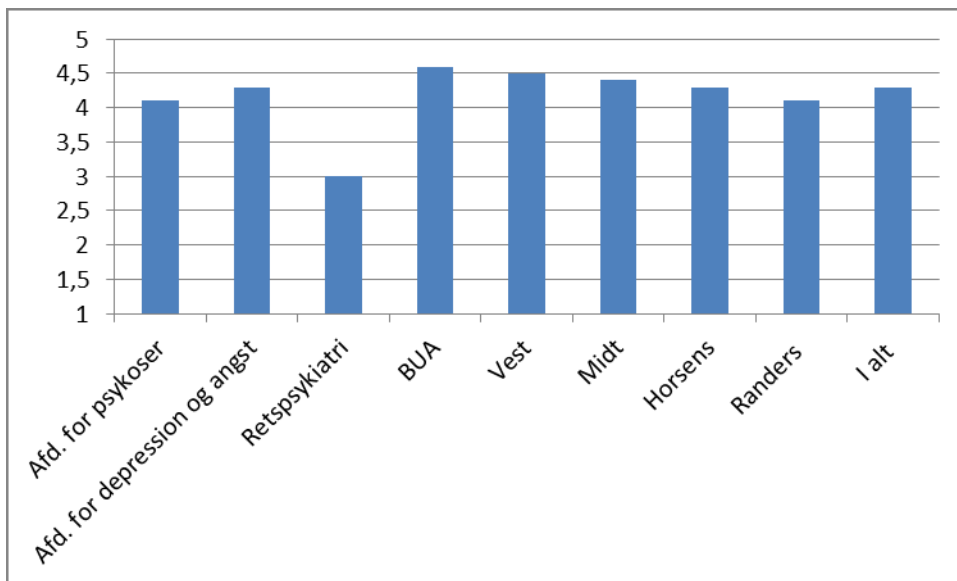


Afd. for psykoser	4,9
Afd. for depression og angst	4,7
Retspsykiatri	5
BUA	5
Vest	4,5
Midt	4,4
Horsens	4,7
Randers	4,7
I alt	4,7

Sygefraværssamtalen giver en afklaring af den sygemeldtes situation i forhold til tilbagevenden til arbejde eller afskedigelse

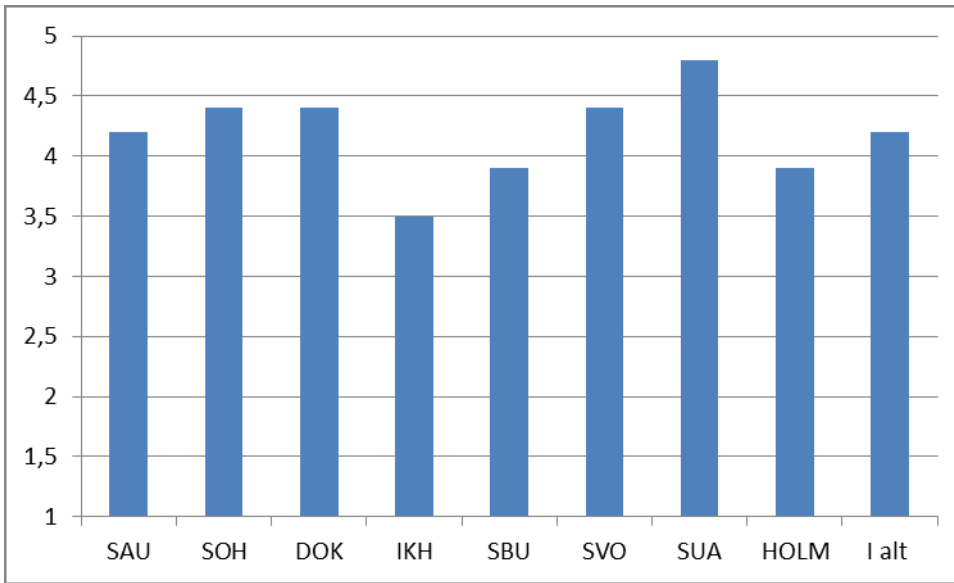


SAU	4,3
SOH	4,5
DOK	4,2
IKH	3,8
SBU	4,6
SVO	4,0
SUA	4,8
HOLM	4,0
I alt	4,3

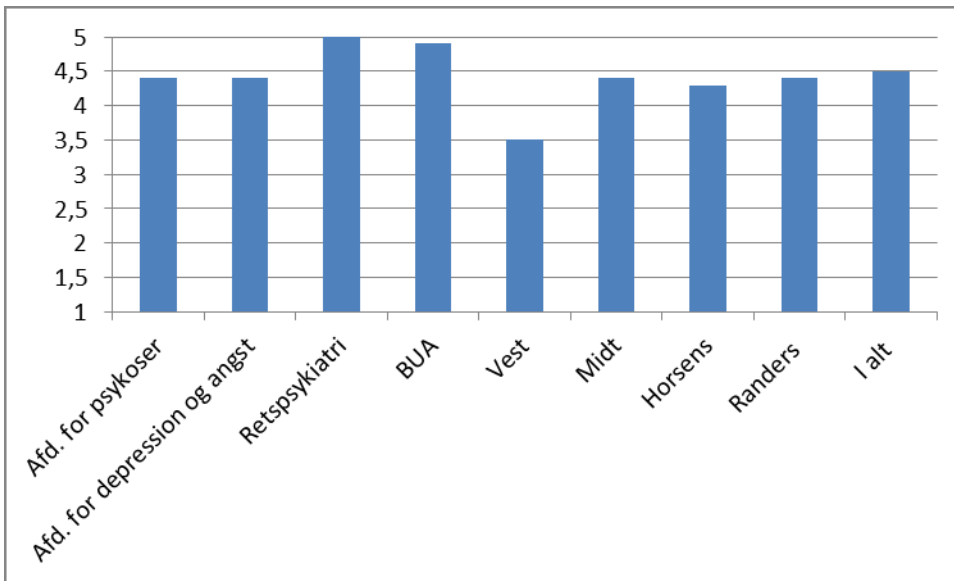


Afd. for psykoser	4,1
Afd. for depression og angst	4,3
Retspsykiatri	3,0
BUA	4,6
Vest	4,5
Midt	4,4
Horsens	4,3
Randers	4,1
I alt	4,3

Jeg føler mig godt "klædt på", til at varetage sygefraværssamtalen

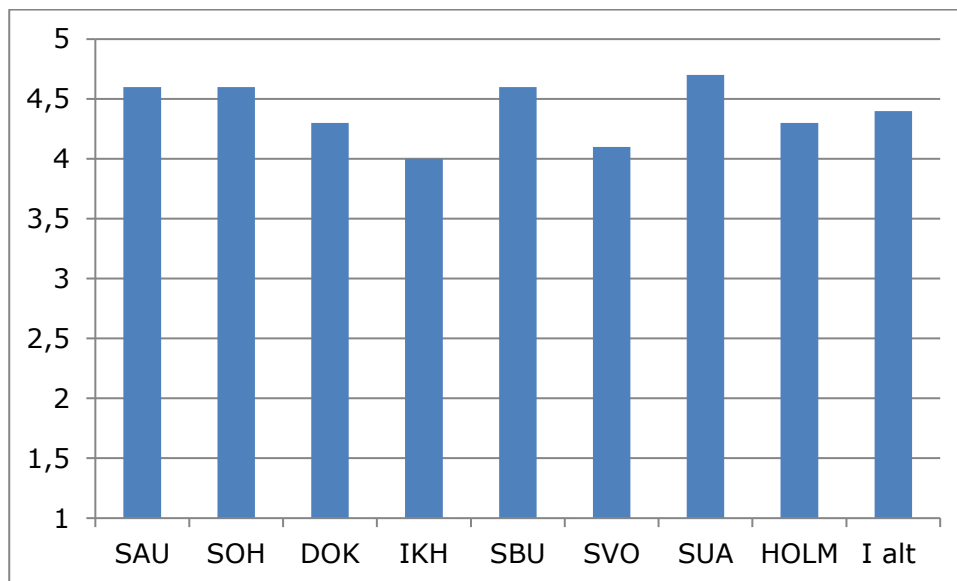


SAU	4,2
SOH	4,4
DOK	4,4
IKH	3,5
SBU	3,9
SVO	4,4
SUA	4,8
HOLM	3,9
I alt	4,2

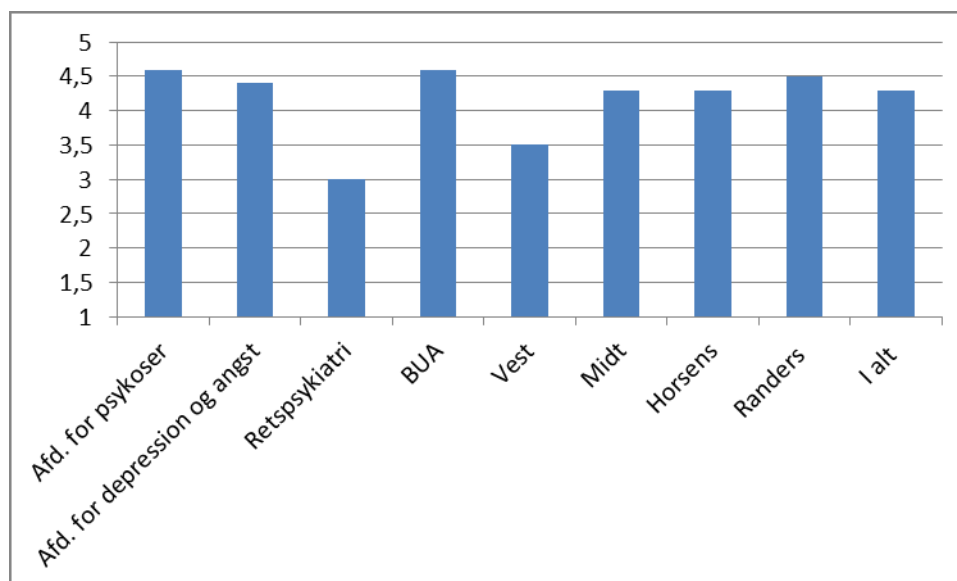


Afd. for psykoser	4,4
Afd. for depression og angst	4,4
Retspsykiatri	5
BUA	4,9
Vest	3,5
Midt	4,4
Horsens	4,3
Randers	4,4
I alt	4,5

Sygefraværssamtalerne er med til at sikre, at sygdomsforløbet opleves som ordentligt af den sygemeldte, uanset om det ender med tilbagevenden til arbejde eller en afsked med den ansatte



SAU	4,6
SOH	4,6
DOK	4,3
IKH	4,0
SBU	4,6
SVO	4,1
SUA	4,7
HOLM	4,3
I alt	4,4



Afd. for psykoser	4,6
Afd. for depression og angst	4,4
Retspsykiatri	3,0
BUA	4,6
Vest	3,5
Midt	4,3
Horsens	4,3
Randers	4,5
I alt	4,4

Det gode og det der kan blive bedre vedr. retningslinjer for sygefravær - Social

- Gode tydelige retningslinjer der er nemme at efterleve. Det kan være spændende at være i dialog om, hvordan vi får det til at virke
- Det er "enkelt" at forholde sig til overfor den sygemeldte, at man følger retningslinjerne for organisationen, så behøves det ikke diskuteres, for det er sådan, det er, og efterfølgende kan man koncentrere sig om sagen.
- Min erfaring med kontakt på 1. Sygedag er uden betydning for længden og oplevelsen af nærvæd ledelse. 5. dag er yderst vigtig.
- Politikken fungerer, og har et rimeligt omfang ift. tidsforbrug for både medarbejder og ledelse.
- Grundighed og ordentlighed i proceduren - det er godt, men der skal også være plads til individuelle hensyn, så vores system ikke opleves eller bliver for rigtigt
- Som jeg husker retningslinjerne, er der ikke meget fokus på hyppigt korttidsfravær. det kunne beskrives bedre.
- Når der foreligger kendt, 'banal' og forklarlig årsag til fravær som ikke har sin årsag i psykiske/fysiske arbejdsmiljøforhold o.l. bør der laves en administrativ nem løsning, hvor samtalen kan droppes og det hvor det kan dokumenteres at fraværssamtale ikke afholdes
- Inddrag de administrative ledere i specialområderne på socialområdet i analysen og i produktionen af forbedringsforslag.
- Hurtig og kontinuerlig opfølgning - at det også skal høres når benet er brækket og vi ved hvornår vedkommende er klar igen, det er spild af ressourcer.
- Det fungerer meget fint, at jeg som leder bliver adviseret automatisk om en kommende fraværssamtale/omsorgssamtale, men i en travl hverdag kunne en reminder være god, såfremt jeg ikke sætter en dato for samtalen ind i systemet?
- Mulighed for flexibilitet
- Er der en tydelig fraværspolitik

Det gode og det der kan blive bedre vedr. retningslinjer for sygefravær - Psykiatri

- Jeg tænker, at det er godt at betragte som en retningslinje og ikke en lov, da individuelle forhold kan have betydning for det enkelte medarbejder
- Klar retning for hvornår der skal en jurist/HR medarbejder med.
- Anden kommentar: jeg har ikke systematisk kontakt til den sygemeldte fra dag 1, da retningslinjen foreskriver dag 5, men efter dag 5 har jeg! Måske det var en "fælde" I stillede op? det er svært at svare på, om den sygemeldte oplever det som et godt forløb, men det håber jeg.
- jeg tager ikke kontakt fra dag 1 men efter dag 5, hvilket jeg tænker er passende
- At ikke alle skal indkaldes hvis de har 3 fraværperioder på 3 måneder
- den omsorgsfulde tilgang til medarbejderen
- Graduering af hvornår de er nødvendige..
- der er nogle indkaldelser der er u hensigtsmæssige, men fordelene ved at kalde alle ind er at vi får dialogen med alle medarbejderne. Og der hvor der er vanskeligheder har vi oftest fat i det ret tidligt.
- hr-medarbejder til stede, for at understøtte samtalerne
- Fokus på at det er en omsorgssamtale, hvor vi sammen finder ud af hvad der skal til for at den sygemeldte kan vende tilbage til arbejdet
- Det er en regel, så det er ikke til diskussion, samtidig et tilbud hvor vi taler om hvad arbejdspladsen, men også sygemeldte selv kan gøre
- sygefraværssamtaler kan ved kortere fravær godt være telefoniske
- retorikken er juridisk og kan virke hård på medarbejdere. Det kan kræve særligt fokus på at forklare omsorgselementet.
- Det vil være godt, hvis der lempes, så 3 x enkelt dages fravær ikke skal udløse en samtale.
- Det er godt der er standard breve til indkaldelser. Min oplevelse er, at det er mangelfuldt, hvilken hjælp man som leder kan få af de jurister vi kan kontakte. Derfor står man ofte alene med sagerne føler man. Jeg har selv haft dette område som "særinteresse" i gennem mange år, så jeg føler mig ikke usikker på reglerne. Særligt i forhold til indkaldelse ved flere korte sygemeldinger synes jeg der mangler lidt handlemuligheder - det bliver ofte en få minutters afklaring af, om der er tale om forhold på arbejdspladsen der medvirker til fraværet og når det er afkræftet er der ikke mere at sige - og sådan kan det gå over mange år og mange af den slags samtaler...