

**Evaluering af  
sygefraværspolitikken og de  
dertilhørende retningslinjer**

HMU den 24. september 2020

# Forhistorie

- HMU ønskede at sætte fokus på sygefravær med vægt på:
  - Stabilt og højt fremmøde har betydning for:
    1. Trivsel for medarbejderne
    2. Kvalitet for borgerne
    3. Økonomi
  - Den enkelte medarbejder gør en forskel – fremmøde har stor betydning
  - Dialog mellem leder og medarbejder under sygefraværet
  - Handlingsorienteret retningslinje for sygefraværshåndteringen
  
- Sygefraværspolitikken og retningslinjerne herfor blev udviklet og implementeret primo 2018

## 2 Evalueringer

- Kvalitativ evaluering udsendt til alle LMU'er i foråret 2020
- Kvantitativ evaluering udsendt til alle ledere med personaleansvar sommer 2020
  - Svarprocent 68% Social og 47% Psykiatri
- Centrale emner for begge evalueringer
  1. Kendskab og efterlevelse af retningslinjerne
  2. Kontakten med den sygemeldte
  3. Oplevelse af sygefraværssamtalen
  4. Effekten af sygefraværssamtalen og retningslinjerne herfor

# Hovedresultat

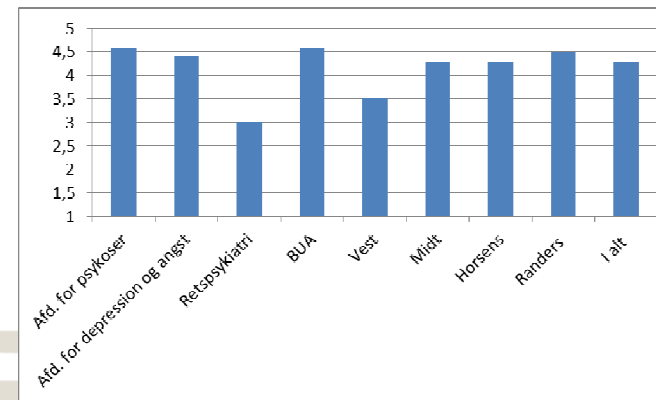
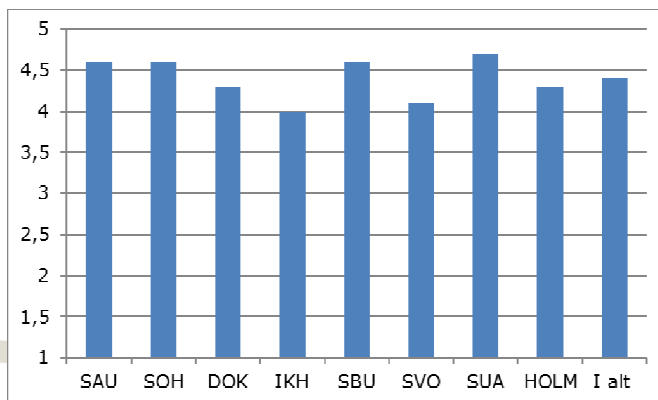
- Det gode:

*"Via kendskabet til sygefraværspolitikken opleves det, at medarbejderne har en tryghed ved proceduren."*

*"Det er positivt, at det er en klar procedure for, hvad man gør ved sygdom. Det giver ro. Opfølgning fra afdelingsleder og TRIO samarbejdet opleves som positive erfaringer ind i arbejdet med nedbringelse af sygefravær. Det giver et stabilt fremmøde, som samtidig medfører højere faglighed i afdelingen, fordi det faste personale er til stede."*

*"LMU er enig i, at sygefraværspolitikken og retningslinjerne skaber en forudsigelighed, der i mange situationer bidrager til en tryghed – medarbejdere ved hvad de kan forvente og ved hvad de skal forberede sig på."*

**Sygefraværssamtalerne og retningslinjerne herfor 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**



# Anbefaling

- Fastholde sygefraværspolitikken og retningslinjerne herfor!
  - ... med plads til lidt forbedringer

# Hovedresultat

- Forbedringsforslag:

*"Referaterne lægger en tung byrde på funktionslederne..."*

*"Der ønskes en mere pragmatisk forvaltning af sygefraværspolitikken ift., hvornår man indkaldes"*

*"Mange medarbejderne bliver forskrækkede over den ordlyd, der er i indkaldelsesbreve"*

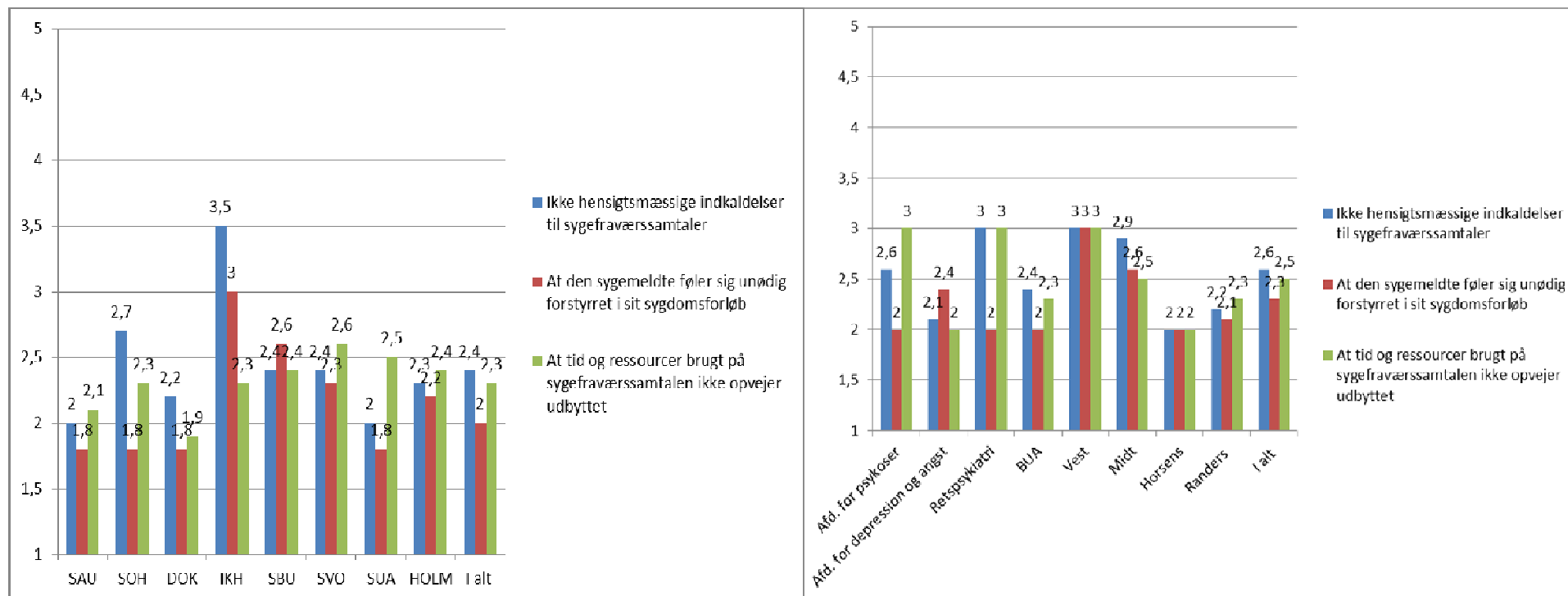
*"Afdelingsledere har ikke adgang via SD web til skabeloner"*

*"Der er en bagatelgrænse hvorunder, det ikke er meningsfyldt at lave sygefraværsopfølgning pr. automatik. Hvis politikken skal følges slavisk, giver den ikke mening"*

# Hovedresultat

- Forbedringsforslag:

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



# Forbedringsforslag

- Inddelt efter tema:
  - Ressourcer/Flexibilitet
    - Ønske om større fleksibilitet i håndteringen af sygefravær
    - Ønske om at reducere tids- og ressourceforbruget hos lederne ift. opfølgning
  - Kommunikation
    - Blødere formulering af mail til medarbejderne
    - Tydelighed i politik/retningslinje om, at hensigten er omsorg ikke kontrol
    - E-dok formulering om at politikken skal være kendt af både ledere og medarbejdere
    - Tilpasning af retningslinjer til døgnarbejde
    - Logo og mere professionelt udtryk i brevskabeloner
    - Forbedring af skabelonmaterialet i Personaleweb
    - Mere nutidigt sprog og høflighed i skabelonerne
  - Teknik
    - Reminderfunktion til ledere
    - Adgang for ledere til personaleweb mhp. at hente skabeloner til breve



# Fremadrettet handling

- Fastholde sygefraværspolitikken og retningslinjerne herfor
  - Ensartet behandling, Ordentlighed, Omsorg og Gennemsigtigt sygdomsforløb
- Forbedringstiltagene indtænkes i sygefraværsindsatsen i samarbejde med HR
- Sygefraværsindsatsen:
  - Jeg er købt ind for at hjælpe jer lokalt
  - Der tilføres ressourcer til jer for at nedbringe sygefraværet