



Ringsted  
Kommune

# Handleplan for nedbringelse af sygefraværet i Ringsted Kommune

Redigeret 2. oktober 2019

## Indhold

Baggrund .....	3
Formål .....	3
1. Sygefraværsvejledningen .....	3
2. Fraværsadviseringer .....	3
4. Orientering af centerchefen/stabschefen .....	4
5. Planer for langtidssyge .....	4
6. Kursusaktiviteter .....	4
7. Hjælpeværktøjer .....	4
8. Psykisk beredskab til særligt belastede medarbejdere .....	5
9. Fraværsstatistik .....	5

## Baggrund

Ringsted Kommune har igennem en årrække arbejdet med at nedbringe sygefraværet på kommunens mange arbejdspladser. Erfaringen viser, at når der sættes fokus på sygefraværet, så falder det, og så snart fokus fjernes så begynder det stille og roligt at stige igen. Konklusionen er derfor, at det er nødvendigt med et kontinuerligt fokus.

## Formål

Formålet med handleplanen er at nedbringe det samlede sygefravær på Ringsted Kommunes arbejdspladser. Den samlede indsats varetages af HR, men det er den enkelte leders ansvar, at der kontinuerligt sættes fokus på sygefraværet på den lokale arbejdsplads. I denne handleplan beskrives de initiativer der benyttes til at håndtere sygefraværet.

### 1. Sygefraværsvejledningen

Sygefraværsvejledningen er det primære værktøj, der skal anvendes i arbejdet med at håndtere sygefravær blandt kommunens ansatte. Det er vigtigt, at alle ledere er bekendte med vejledningen og følger vejledningens anvisninger. Vejledningen beskriver, hvordan kontakten og dialogen med en sygemeldt medarbejder skal fungere, og hvordan forskellige typer af samtaler kan bidrage til, at medarbejderen kommer hurtigere tilbage på arbejde. Derudover er der introduktion til nogle af de øvrige virkemidler, der kan bringes i spil for at få langtidssygemeldte medarbejdere tilbage på arbejde. HR sørger for, at alle nye ledere bliver introduceret til vejledningen. Vejledningen findes [her](#).

### 2. Fraværsadviseringer

I 2016 blev der tilkøbt modulet Udvidet fraværsadvisering til KMD OPUS, der har til opgave at understøtte lederen ved at sende 'alarmer' (mails der sendes til lederen i forbindelse med hyppig sygdom og længerevarende sygdom), således at lederen er opmærksom på den enkelte medarbejders sygefravær. Frekvensen af de automatiske adviseringer kan læses [her](#).

### 3. Fraværsdialoger med ledere på arbejdspladser med forhøjet sygefravær

HR aftaler et indledende møde med arbejdspladsens leder. På mødet afklares:

- hvad der tidligere er gjort for at nedbringe sygefraværet
- hvilken effekt det har haft
- hvad der opleves som de væsentligste årsager til det forhøjede sygefravær (APV og trivselsundersøgelsens resultater inddrages)

Medarbejdernes sygefravær gennemgås, og der drøftes mulige handleplaner for sygemeldte medarbejdere, med udgangspunkt i de anvisninger, der er i sygefraværsvejledningen.

Det er lederens ansvar, at der bliver fulgt op på de indsatser, der aftales i forhold til den enkelte sygemeldte medarbejder.

Det vurderes, om der er behov for generelle indsatser på arbejdspladsen i forhold til arbejdsmiljøudfordringer eller kulturen på arbejdspladsen, herunder hvorvidt HR skal være behjælpelige med at understøtte disse indsatser.

Er der behov for generelle indsatser, er det vigtigt, at LMU bliver involveret i disse. Arbejdet i LMU, og dermed medarbejderrepræsentanternes inddragelse, er af stor betydning for et bredt ejerskab til gennemførelsen af de forskellige initiativer, ligesom involveringen bidrager til at skabe flest mulige vinkler og ideer til, hvordan sygefraværet kan nedbringes.

Det vurderes, om det er relevant og interessant for den enkelte arbejdsplads at fastsætte et måltal for sygefraværet, som kan bidrage til at fastholde fokus.

#### **4. Orientering af centerchefen/stabschefen**

I centre hvor flere arbejdspladser har et forhøjet sygefravær afholder HR et møde med centerchefen/stabschefen med henblik på delagtiggørelse i den samlede indsats for at nedbringe sygefraværet. På mødet drøftes den enkelte arbejdsplads' historik på sygefraværsområdet, herunder hvad der har været af lokale henholdsvis centrale indsatser, og hvilken effekt/erfaringer, der har været med disse indsatser. Det aftales, hvilken rolle centerchefen har i det fremadrettede arbejde. Når en dialog med en leder sættes i gang omkring sygefravær, orienteres den ansvarlige centerchef pr. mail om dette.

#### **5. Planer for langtidssyge**

Personalejuristerne monitorerer løbende sygefraværet på medarbejdere i kommunen, som har mere end 30 fraværskdage inden for det seneste år. I forhold til disse medarbejdere undersøges det, om der er afholdt samtaler jf. sygefraværsvejledningen, samt om der er taget referat af disse samtaler og der udarbejdet handleplaner for tilbagevenden til arbejdet. Personalejuristerne tager kontakt til den ansvarlige leder i de tilfælde, hvor personalemappen ikke afspejler de aktiviteter, som burde have været gennemført jf. sygefraværsvejledningen.

#### **6. Kursusaktiviteter**

To gange om året afholdes et kursus i forebyggelse og håndtering af sygefravær. Alle ledere, som ikke har deltaget tidligere, opfordres til at deltage.

#### **7. Hjelpeværktøjer**

Der er etableret et grupperum på Midtpunktet ('Fra fravær til nærvær') med en samling af værktøjer for nedbringelse af sygefravær. Grupperummet fungerer som et bibliotek, hvor der kan findes forskelligt inspirationsmateriale og hjælpeværktøjer i relation til forebyggelse og håndtering af sygefravær.

Grupperummet indeholder blandt andet vejledninger (eks. sygefraværsvejledning, idekatalog med initiativer til nedbringelse af sygefravær, stressforebyggelse, inspiration til trivselsprocesser mm.), henvisningsskema til trivselskoordinatoren, samt informationsmateriale om sundhedsaftaler mv.

## **8. Psykisk beredskab til særligt belastede medarbejdere**

Ringsted Kommune har et kriseberedskab til at sikre og understøtte medarbejdere, som har været udsat for arbejdsrelaterede psykiske belastninger.

Kriseberedskabet består af 3 forskellige indsatser:

1. Beredskabsløsning med Falck Healthcare
2. Samhandelsaftaler med lokale eksterne psykologer
3. Trivselskoordinatoren

*Ad 1.* Falck Healthcare anvendes i akutte situationer, hvor medarbejdere enten direkte eller indirekte har været involveret i voldsomme hændelser, f.eks. arbejdsulykker, vold og trusler, uventede dødsfald m.v. Falck Healthcare kan kontaktes i forhold til psykologisk bistand og rådgivning døgnet rundt. Aftalen indbefatter telefonisk kontakt med en psykolog inden for 1 time. Derefter er der mulighed for at booke samtaler med en psykolog. Endvidere er der mulighed for bistand til krisestyring til den ramte ledelse.

*Ad 2.* Ringsted Kommune har samhandelsaftaler med 2 psykologklinikker i Ringsted, henholdsvis psykologerne i Nørregade 12, samt Mindwork, Garnisonen 38. Ledere har mulighed for at bevilge en medarbejder et forløb (som udgangspunkt 5 gange) hos en af psykologerne. Med begge psykologklinikker er aftalen, at der stiles mod at tilbyde medarbejderen en konsultation inden for en til to uger.

*Ad 3.* Ledere kan henvise medarbejdere til samtaler med kommunens trivselskoordinator, der er autoriseret psykolog og sygeplejerske.

## **9. Fraværsstatistik**

Der er detaljeret fraværsstatistik tilgængelig for den enkelte leder, som kan tilgås via Midtpunktet med brug af Rollebaseret Indgang. Statistikker dækker både arbejdspladsen såvel som den enkelte medarbejders sygefravær. Hver måned sendes fraværsstatistikken for arbejdspladsen direkte til formand og næstformand i LMU