

Skærpet håndtering af sygefravær - retningslinie for ledere i Gribskov Kommune

Baggrund

Den 1. juli 2014 trådte den nye sygedagpengereform i kraft. Den betyder, at arbejdsgivers refusion kan ophøre efter 22 ugers sygdom mod tidligere 52 uger. I stedet overgår medarbejderen til jobafklaring med ressourceforløbsydelse svarende til kontanthjælpssatsen. Refusionsperioden kan forlænges uden øvre grænse, f.eks. når der er tale om livstruende sygdom, revalidering, afklaring af arbejdsevne og arbejdsskadesag og førtidspensioneringssag.

Samtidig indføres pr. 5. januar 2015 muligheden for et fasttrackforløb for medarbejdere, hvor sygefraværet kan blive langvarigt f.eks. ved stress. Fasttrack er et samarbejde mellem arbejdsgiver, medarbejder og Jobcenter. Jobcenteret bidrager med tiltag, der understøtter en hurtig tilbagevenden til arbejdspladsen. Processen igangsættes af enten arbejdsgiver eller medarbejder senest 5 uger efter 1. sygedag. Arbejdsgiver skal anmodes om Fasttrack elektronisk via www.virk.dk, hvorefter Jobcentret skal handle på anmodningen indenfor 2 uger.

Mål

Den nye sygedagpengereform vil resultere i økonomiske konsekvenser for den enkelte virksomhed i GK. Denne ændring, sammenholdt med det stigende sygefravær generelt set i kommunen, nødvendiggør en intensiveret indsats for at nedbringe sygefraværet og særligt langtidsfraværet. Derfor opstilles følgende ambitiøse mål:

Alle medarbejdere har min. 96% fremmøde i gennemsnit
svarende til max. 9 sygedage om året i 2015

Dette svarer til en merværdi på ca. 10 mio., hvoraf ca. 3,5 mio. er en reel økonomisk besparelse.

Håndtering

For at indfri dette mål iværksættes følgende 4 overordnede indsatser på tværs af alle sektorer:

1. Alle sygemeldinger går til nærmeste personaleleder.
2. Alle medarbejdere med 6 sygedage inden for 12 mdr. indkaldes til samtale. Dette er et supplement til drejebogen for sygefravær, hvor man kontaktes efter 5 sammenhængende dage af sin leder og efter ca. 14 sammenhængende dage indkaldes til en samtale.
3. Hvis sygefraværet er korttidsfravær iværksættes 1-2-3 modellen:
Trin 1: alm. sygesamtale, jf. GKs drejebog for sygefravær.
Trin 2: Advarsel
Trin 3: Afsked
4. Hvis sygefraværet er længerevarende, og ikke skyldes en arbejdsskade eller en livstruende sygdom, foretages en konkret og individuel vurdering af muligheden for at opretholde ansættelsesforholdet efter senest 2 mdr. sygdom. Er medarbejderen fortsat sygemeldt efter 3 mdr. sygdom, indledes en afsked.

Indsatsen suppleres med en række konkrete ledelsesmæssige indsatser, jf. bilag 1.

Herudover suppleres med en løbende og tæt ledelsesmæssig opfølgning ift. medarbejdertrivsel. Denne kobler sig til intentionerne i arbejdsmiljøpolitikken og -strategien. Ligeledes vil den ledelsesmæssige opfølgning tage et naturligt afsæt medarbejdertrivselsundersøgelsen, når denne foreligger.

Bilag 1:

Ledelsesmæssige indsatser ift. skærpet indsats mod sygefravær

Med afsæt i den nye sygedagpengereform iværksættes en række ledelsesmæssige indsatser, som skal understøtte målet om 96% fremmøde i gennemsnit for kommunens medarbejdere. Nedenstående er således et ledelsesmæssigt værktøj:

1. Der strammes op, således sygesamtaler altid holdes efter 6 dage fordelt over flere perioder eller efter ca. 14 dages sygefravær, hvis der er tale om en sammenhængende periode. I tilfælde af langtidsfravær holdes samtalerne med en fast kadence 2-3 uger, jf. drejebog for sygefravær og rykkes ikke ud fra et hensyn til medarbejderen men kun, hvis der er medicinske årsager hertil. Anvendelsen af mulighedserklæringer anvendes fortsat efter gældende regler.
2. Hvis det ved den første sygesamtale vurderes, at der er risiko for et langvarigt forløb, iværksættes fast track processen og samarbejdet med Jobcenteret starter således tidligt. Fasttrackprocessen skal iværksættes senest 5 uger efter 1. sygedag og kan igangsættes af både arbejdsgiver og arbejdstager. HR partneren inddrages i givet fald. Jobcentret giver råd- og vejledning i den konkrete sag om eventuelle beskæftigelsesrettede muligheder, og det er en konkret vurdering, om der skal iværksættes beskæftigelsesrettede tiltag og hvilke, der er relevante i den enkelte sag. Der vil på råd- og vejledningsmødet også være fokus på, hvad arbejdsgiver selv har foretaget sig for at fastholde medarbejderen via de sociale kapitler. I de centre, hvor der er indgået partnerskabsaftaler, er det HR partneren, der iværksætter denne proces efter aftale med lederen.
3. Lønmodtager har ret til at sige " nej tak til Fasttrack", men den sygemeldte skal deltage i jobcentrets opfølgning, hvor der er følgende 3 kategorier:
Kategori 1: Forventer raskmelding inden 8 uger: Opfølgningen foretages kun i Ydelsescentret.
Kategori 2: Sygemeldte med længerevarende, men forudsigelig forløb, hvor indsatsen er med et klart fokus på tilbagevenden i job igennem gradvis tilbagevenden
Kategori 3: Sygemeldte med komplekse problemer skal hurtigst muligt (inden uge 12) have deres sag forelagt kommunens rehabiliteringsteam.

Den nye visitationsmodel har betydning for, hvilken indsats der hjælper den sygemeldte tilbage til arbejdsmarked. Jobcentret skal efter 8 uger afholde samtaler med den sygemeldte hver 4 uge, hvor arbejdsgiver også skal inddrages.

4. Ved sygesamtaler spørges ind til medarbejderens dialog med Jobcenteret, og hvad der her er aftalt herunder om medarbejderen er i risiko for at overgå til ressourceforløbsydelse og opstart af / status på fasttrack.
5. Afviser arbejdstager at deltage i fasttrackprocessen, og der ikke foreligger vægtige grunde hertil, så indledes en påtænkt opsigelse umiddelbart herefter. Medarbejderen gøres opmærksom på konsekvensen af manglende deltagelse i fasttrackprocessen.
6. Ved sygeforløb hvor refusionen forventes at ophøre efter 22 ugers sygdom, stilles hurtigere krav om genoptagelse af arbejdet både helt eller delvist. Efter 2 mdr.

sygdom skal medarbejderen være i gang delvist, og der er en løbende og rimelig fremdrift i sygeforløbet. Efter 3 mdr. skal medarbejderen have genoptaget arbejdet fuldt. Er dette ikke tilfældet, og der ikke foreligger vægtige grunde hertil (f.eks. livstruende sygdom og arbejdsskade), indledes en påtænkt opsigelse på grund af sygdom. Medarbejderen orienteres om dette, når det er aktuelt i processen, og det skal fremgå tydeligt af referatet af sygesamtalen.

Dette betyder omvendt, at i de tilfælde hvor refusionsperioden forventes at blive forlænget f.eks. ved livstruende sygdom eller pensionsafklaring, så vil der være tale om en individuel og konkret vurdering af, hvor længe medarbejderen kan være sygemeldt. Den individuelle og konkrete vurdering vil også finde sted i de tilfælde, hvor sygefraværet skyldes en konstateret arbejdsskade.

7. Hvor det er foreneligt med virksomhedens drift, tilbydes medarbejdere, der ikke er i stand til at genoptage arbejdet fuldt ud efter 3 mdr. sygdom, at de kan gå ned i tid for egen regning og uden pensionskompensation til det antal timer medarbejderen er delvist raskmeldt.
8. Øget anvendelse af at tilbyde mulighed for at opsigelsen trækkes tilbage i givet fald medarbejderen bliver fuldt arbejdsdygtig og har et stabilt fremmøde i opsigelsesperioden. Dette kan reducere sygefraværet i almindelighed pga. opsagte medarbejdere ofte er sygemeldte i hele opsigelsesperioden, og samtidig give medarbejderen muligheden for at blive fastholdt i en ansættelse.
9. Arbejdsgiver vil 14 dage inden afgørelsen om stop af sygedagpengeudbetalingen modtage et partshøringsbrev herom, og på den måde bliver orienteret om dette.
10. Som leder er man sig kontinuerligt bevidst om at arbejde målrettet med relationel ledelse og personaleledelse for herigennem at forebygge sygefraværet samt inddrage LU i denne opgave. Denne indsats tager et naturligt afsæt i arbejdsmiljøpolitikken og strategien samt Gribskov Kommunes værdier.