

## Redegørelse om status på implementeringen af sygefraværereformen

08-04-2010

Sagsnr.  
2010-55442

Dokumentnr.  
2010-238585

Sagsbehandler  
Michael Føns

- 1. Regler, jura og retningslinier*
  - Nye retningslinier i forbindelse med sygefravær er vedtaget i Hoved MED 7/12 2010 efter høring af alle BIF's Center MED (lokale MED-udvalg). Retningslinjerne implementerer sygefraværereformen, herunder den lovpligtige samtale, mulighedserklæringer og fastholdelsesplaner. Vægten ligger på forebyggelse og tidlig indsats.
  - Der er udarbejdet vejledning vedr. opfølgningssamtaler med grafisk illustration og eksempler er udarbejdet.
  - Der er udarbejdet vejledning vedr. tidspunktet for indhentelse af forskellige lægeattester og udarbejdelse af fastholdelsesplan med grafisk illustration.
  - Der er gennemført seminarer om sygefraværereformen for alle BIF's ledere i december 2009.
  - Der er planlagt møder i 2. kvartal 2010 i hver af BIF's centerledelser mhp. vejledning af lederne i de nye retningslinier i forbindelse med sygefravær.
- 2. Arbejdsmiljøtiltag, politikker, vejledninger m.v.*
  - Alle arbejdspladser har i 2. halvår af 2009 og starten af 2010 været igennem et forløb af 3x3 timer, som handlede om at undersøge og beskrive aktuelle udfordringer i håndteringen af fravær og fastholdelse, beslutte fælles holdninger til fravær, fastlægge strategien for det videre arbejde, beskrive behov for kompetenceudvikling samt udarbejde handleplaner for det videre arbejde med håndteringen.
  - BIF's arbejdsmiljøindsats har haft fokus på forebyggelse. Der er gennemført stresskurser for ledere og medarbejderrepræsentanter og der er planer om at udbrede retningslinjer for håndtering af stress fra Centralforvaltningen til resten af forvaltningen.
- 3. IT-systemer, blanketter mv.*
  - Alt sygefravær i BIF indrapporteres ved hjælp af elektroniske blanketter fra de enkelte enheder til Personalekontoret i Centralforvaltningen
  - ved 13 dages sammenhængende sygefravær modtages ad vis fra fraværssystemet, og Personalekontoret undersøger om pågældende stadig er sygemeldt - og indkalder i givet fald til den lovpligtige samtale til afholdelse senest efter 3 ugers sammenhængende fravær. Hvis praktiske omstændigheder i første omgang forhindrer mødets afholdelse, vil det være muligt at finde et nyt tidspunkt inden der er gået 4 uger.

**BGI - Michael Føns**

Bernstorffsgade 21  
1592 København V

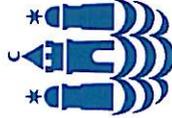
Telefon  
3317 3295

Telefax  
3317 3393

Mobil  
2711 3295

E-mail  
PD90@bif.kk.dk

www.kk.dk



## Status implementering Sygefraværereformen

08-04-2010

Sagsnr.

2010-54828

Dokumentnr.

2010-235622

Sagsbehandler

Ingelise Hermund

- Jura og regler:** Opdateret opgaveportalen- herunder lagt vejledninger, links, skabeloner, blanketter, FAQ på denne samt udsendt info om nye regler og opdateringerne på opgaveportalen via ugepakken samt drøftet jura og regler på møder med personalekonsulenterne
- Arbejds miljøtiltag:** Der er tiltag i BUF, som ikke direkte kan relateres til sygefraværereformen, men som menes at have betydning for det fremtidige fravær, - f.eks. sundhedsordning, projekter om støj og Social kapital.
- Tilretning af politikker og vejledning for sygefravær:** Sygefraværspolitikken er revideret, så den lever op til den nuværende lovgivning. Vi har også revideret vejledning om samtaler i forbindelse med sygefravær.
- Tidlig Indsats:** Pjecen er lagt på opgaveportal, og der er informeret om projektet på møder med personalekonsulenter/i distrikterne og via ugepakken.
- IT-systemer, blanketter mv.** Blanket til muligheds erklæring, blanket til indberetning af oplysninger på baggrund af afholdelse af sygesamtaler (DP333), blanket til fastholdelsesplan, skabelon til indkaldelse til omsorgssamtale/tjenstlig samtale samt skabelon til referat ved afholdelse af disse samtaler er lagt på opgaveportalen. Endvidere er vejledninger til udfyldelse af blanketter/skabeloner lagt på opgaveportalen
- Information og formidling:**
  - I efteråret 2009 har der været udsendt materiale i ugepakken.
  - I uge 10 blev der udsendt materiale om 'Tidlig indsats' via ugepakken til alle ledere i BUF
  - På opgaveportalen er der information, materiale og links til brug i arbejdet med sygefravær på den enkelte arbejdsplads.
  - Der har været skriftlig information og drøftelse på HSU/HAMU-møder.
  - Der har været oplæg om sygefraværereformen i alle distrikterne. Distrikterne er blevet kontaktet med henblik på at afslække yderligere behov. Oplæggene har både taget udgangspunkt i det juridiske og i værktøjer (muligheds erklæring mv.)

### Planlagte tiltag:

- Der er planlagt et såkaldt 'hvordan møde' i distrikt Nørrebro, hvor alle ledere bliver inviteret (26. april 2010)
- Revision af fravær-nærvær-portalen påtænkes snarest. Revisionen vil betyde større sammenhæng mellem kommunens overordnede hjemmeside om sygefravær end der er på nuværende tidspunkt.
- Tidlig indsats er punkt på dagsordenen på HSU-møde 3. maj 2010
- Planlagt korte kurser i sygefraværssamtaler på BUF-akademi
- Ansøgning til forebyggelsesfonden omkring projekt om sygefravær på institutioner i distrikt Valby

**HR og kompetenceudvikling**

Gyldenløvesgade 15  
1502 København V

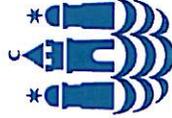
Telefon  
3366 4422

Mobil  
2627 4493

E-mail  
ingehe@buf.kk.dk

EAN nummer  
5798009380043

www.kk.dk



07-04-2010

### **KFF's status på implementering af sygefraværsreformen**

Sagsnr.  
2010-54315  
Dokumentnr.  
2010-233208

Sagsbehandler  
Lenette Duch Kallestrup

Kultur- og Fritidsforvaltningen har de seneste par år arbejdet intenst med at nedbringe sygefraværet. Indsatsen har båret frugt og KFF har oplevet et markant fald i sygefraværet fra 18,3 dage i gennemsnit pr medarbejder i 2007 til 14,2 dage i 2009.

Fokus i indsatsen har været på tæt og tidlig opfølgning både lokalt og centralt, synlighed i form af forbedret statistik, og overordnet dialog om trivsel, arbejdsmiljø og fravær.

Sygefraværsreformen falder godt i tråd med de tiltag KFF allerede har implementeret, som led i forvaltningens sygefraværsindsats, og reformen har som sådan ikke ført til gennemgribende ændringer i måden sygefraværet håndteres på.

Følgende tiltag er iværksat:

- Sygefraværsreformen blev særskilt drøftet på et HSU-møde den 9. december 2009.
- Lederne er blevet informeret om sygefraværsreformen, Tidlig indsats og konkrete handlemuligheder på informationsmøder og workshops i forbindelse med strategisk målstyring.
- Alle institutioner skal som led i strategisk målstyring udarbejde handleplaner og fastsætte konkrete mål for nedbringelse af sygefraværet.
- Lederne bliver løbende orienteret om nye tiltag og pligter, herunder brug af mulighedserklæring, udarbejdelse af fastholdelsesplaner, krav om orientering af bopælskommunen m.v. pr. mail og via intranettet.
- KFF's retningslinier for håndtering af sygefravær er under revision.
- Der er igangsat et projekt med henblik på at autorisere lokale ledere til Rubin fravær.
- 20 ledere deltager i træningsseminaret under Tidlig indsats i maj/juni.

I forhold til det nye krav om indsendelse af blanket (DP333) til bopælskommunen ved langtidsfravær, undersøger vi i fællesskab med Økonomiforvaltningen om det er muligt at udarbejde en teknisk administrativ løsning, der fordrer mindst muligt arbejde og bureaukrati for de lokale ledere, såvel som den centrale administration.

### **HR-afdelingen**

Nyropsgade 1  
1602 København V

Telefon  
3366 3915

E-mail  
leduch@kff.kk.dk

EAN nummer  
5798009780577

www.kk.dk



## Status på SOF's implementering af sygefraværereformen

12-04-2010

Sagsnr.  
2010-56237

Dokumentnr.  
2010-242340

Sagsbehandler  
Tine Aavang Jensen

### ”Den hårde del”:

Socialforvaltningen indledte arbejdet med implementeringen af sygefraværereformen med at sende en orientering via mail til samtlige personaleledere i forvaltningen om de nye regler og juraen, herunder de nye værktøjer fraværssamtalen, fastholdelsesplanen, mulighedserklæringen og jobcenterets rolle.

I perioden november, december og januar har vi afholdt dialogmøder for personaleledere og personaleadministrative medarbejdere, hvor vi har undervist og drøftet reformens indhold og konsekvenser.

Herudover har HR- administration stillet sig til rådighed for arbejdspladserne ved at deltage med oplæg om sygefraværereformen på eksempelvis afdelingsMEDmøder og kontormøder. Yderligere er der selvfølgelig den almindelig daglige rådgivning i konkrete sager.

Endelig har vi orienteret HSU om det juridiske grundlag for reformen. HSU har herefter nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra de faglige organisationer, som skal revidere vores sygefraværspolitik, herunder sikre at den er i overensstemmelse med regler og jura i sygefraværereformen.

### ”Den bløde del”:

Der arbejdes pt. med at udvikle en samlet pakke for sygefraværindsatsen i SOF, der bl.a. skal understøtte sygefraværereformen. Arbejdet med sygefravær vil bl.a. fremover blive en integreret del af SOF's ledelsesudviklingsprogram samt indgå i ledernes resultatkontrakter. Desuden vil sygefravær blive drøftet i de allerede eksisterende ledelsesfora i forvaltningen.

Sygefraværindsatsen vil desuden sætte særligt fokus på enheder med et højt og akut sygefravær. Her vil der arbejdes mere intensivt med at nedbringe sygefraværet. Som en del af sygefraværspakken vil MED samtidig blive tænkt ind som en vigtig aktør i nedbringelse af sygefraværet.

Foruden arbejdet med sygefraværspakken har lederne i SOF modtaget Københavns Kommunes samt Beskæftigelsesministeriets seneste kampagnemateriale vedr. sygefraværereformen.

Derudover har lederne i hjemmeplejens udførelsenhed i SOF deltaget i Tidlig Indsats' lederkursus med fokus på sygefraværssamtaler.

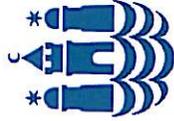
**HR**

Bernstorffsgade 21, 3 sal  
1592 København V

Telefon  
33 17 3500

EAN nummer  
5798009684783

[www.kk.dk](http://www.kk.dk)



12-04-2010

Sagsnr.  
2010-7475

Dokumentnr.  
2010-242422

Sagsbehandler  
Annette Bendixen

### Status på implementering af sygefraværereformen

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF) har iværksat et analysearbejde om fravær og vil på den baggrund udarbejde nye tiltag og procedurer på området.

Status på sygefraværereformen er:

1. Den ”hårde” HR tilgang  
SUF har arrangeret ”Roadshows” rundt i de 5 lokalområder samt centralforvaltningen for at informere alle ledere om reformens regler og muligheder.

Desuden har Personaleafdelingen sendt mail til alle ledere om regler for indberetning af sygefraværssamtaler.

2. Den ”bløde” HR tilgang  
Forvaltningens fraværspolitik er under revision og vil på et kommende møde blive forelagt SUF MED.

Reformen har løbende været på dagsordenen i SUF’s Fraværsarbejdsgruppen, hvor bl.a. lokalområdernes fraværskonsulenter er repræsenteret.

3. Den ”teknisk-administrative” HR tilgang  
SUF er i gang med at tilpasse det fælles statistiksystem, Rubin, så det kan anvendes på alle niveauer i organisationen i forbindelse med fravær.

I uge 15 vil forvaltningen udsende en reminder om sygefraværereformen til alle ledere. Desuden arbejdes der på en artikel til KK-net, som henvender sig til samtlige medarbejdere i SUF.

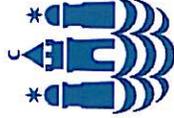
**Center for Organisation**

Sjællandsgade 40, 1130  
2200 København N

Telefon  
Sjællandsgade 40, 1130

E-mail  
AE00@suf.kk.dk

www.kk.dk



## Status på implementering af sygefraværreformen i TMF 12. april 2010

Beskrivelse af TMFs indsats i forbindelse med implementering af sygefraværreformen fordelt på de tre overskrifter, hård, blød og teknisk-administrativ HR tilgang.

Sagsnr.  
2010-11094

Dokumentnr.  
2010-236257

### 1. Den "hårde" HR tilgang

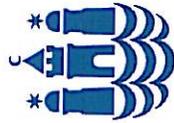
- Der er nedsat en arbejdsgruppe under HSU, som har udarbejdet en fælles sygefraværspolitik og retningslinje om sygefravær. Politikken og retningslinjen blev godkendt i HSU den 26. januar 2010.
- Alle personalekonsulenter har været på temadag om sygefraværreformen i oktober og november 2009.
- HSU har fået orientering om Sygefraværreformen af repræsentant fra ØKF i december 2009.
- Koordinationsgruppen (alle sekretariatschefer) har fået orientering om Sygefraværreformen, november 2009.
- For yderligere at skærpe indsatsen omkring sygefravær tilbydes alle ledere i TMF i 2010 uddannelse i fraværrelateret jura og fraværssamtalen.

### 2. Den "bløde" HR tilgang

- Gennem projektet "Tidlig indsats" tager ca. 40 TR og SR på Temadag om TR og SR rolle i Sygefraværreformen i april 2010.
- Gennem projektet "Tidlig indsats" tager ca. 20 ledere på Træningsseminar i omsorgs- og sygefraværssamtaler, i maj-juni 2010.
- TMF har etableret en massageordning for alle ansatte, som en indsats til at styrke arbejdsmiljøet og nedbringe sygefraværet.
- Til forbedring af arbejdsmiljøet og fremme af det sociale samvær har TMF en personaleforening, som afholder en række arrangementer, som alle i TMF kan deltage i.
- Af centerspecifikke initiativer kan bl.a. nævnes et pilotprojekt i Center for Park og Natur, som skal forebygge nedslidning og Center for Kirkegårde, som har et madlavningskursus.

### 3. Den "teknisk-administrative" HR tilgang

- Den tekniske opsætning i Targit er tilrettet den nye sygefraværspolitik og retningslinje, så lederne kan orientere sig om syge medarbejdere, længden af sygdommen og om de skal indkaldes til en fraværssamtale.
- Et kursus i Targit er udbudt til lederne.
- Mulighedserklæring og sygemeldingsblanketter ligger på TMFs KK-net.



Til ØU

09-04-2010

Sagsnr.  
2010-10570

### Status på implementering af sygefraværereformen

Dokumentnr.  
2010-239540

Sagsbehandler  
Lene Daugaard

Økonomiforvaltningens fire enheder – Koncernservice, Kbh. Brandvæsen, Kbh. Borgerservice og ØKF Rådhuset - er alle godt på vej med implementering af sygefraværereformen. Dog er den nye Kbh. Borgerservice først fuld etableret den 1. juni 2010, hvorfor de er forsinket med implementeringen af sygefraværereformen. De planlægger derfor at intensivere implementeringsarbejdet med sygefraværereform i efteråret 2010.

Her en kort status på de forskellige aktiviteter og tiltag:

#### **1. Den "hårde" HR tilgang:**

Alle enheder på nær Kbh. Borgerservice har udarbejdet opdaterede sygefraværspolitikker, som alle er udarbejdet, drøftet og godkendt i de respektive HSU'er. Ligeledes er udarbejdet opdaterede retningslinier/vejledninger målrettet lederes håndtering af sygefraværet i praksis, herunder klare beskrivelser af, hvornår der indkaldes til fraværs-/sygefraværssamtaler.

#### **2. Den "bløde" HR tilgang:**

Alle enheder på nær Kbh. Borgerservice har informeret lederne om den nye sygefraværereform samt de opdaterede sygefraværspolitikker og retningslinier/vejledninger. Dette er ske via oplæg på chefmøder og roadshow i flere afdelinger/sekretariat/centre. Endvidere er enhedernes intranet opdateret med de nye informationer, herunder sygepolitikker, retningslinier/vejledninger, guidelines til fraværs-/sygefraværssamtalen, skemaer om de nye muligheder for brug af delvis raskmelding, aktiv under sygdom, link til site for den tværgående sygefraværskampagne o.s.v. Endelig har ØKF afholdt et temaarrangement om stresshåndtering "Fra stress til trivsel".

I øvrigt giver de respektive HR-afdelinger løbende råd og vejledning til lederne for at hjælpe og støtte deres arbejde med at håndtere sygefraværet i praksis.

#### **3. Den "teknisk-administrative" HR tilgang**

Alle enheder på nær Kbh. Borgerservice servicerer lederne med fraværslister for at lette deres håndtering af sygefraværet i praksis. Det bidrager ligeledes til at sikre en hurtig og målrettet indsats.

**Sekretariatet for  
Ledelse og  
Kommunikation**

Rådhuset, 3. Sal, 59  
1599 København V

Telefon  
3366 2560

Telefax  
3366 7014

Mobil  
6037 8552

E-mail  
LENE@okf.kk.dk

EAN nummer  
5798009800299

www.kk.dk