

**Til:** Alle ledere i Region Sjælland

**Fra:** Koncern HR

Dato: 2. april 2019

**Koncern HR**

Alléen 15

4180 Sorø

Tlf.: 70 15 50 00

Dir.tlf.: 24 40 83 54

koncernhr

@regionsjaelland.dk

gbo@regionsjaelland.dk

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

### **3-8-15-model for kontakt ved sygefravær**

Regionsrådet har en politisk målsætning om at nedbringe sygefraværet i Region Sjælland med 10 % frem mod 2021. For at understøtte denne målsætning har MED-Hovedudvalget besluttet at implementere kontakt med sygemeldte ansatte på (senest) 3.- 8.- og 15. sygefraværsdag – i det følgende benævnt 3-8-15-modellen.

Det primære mål med at implementere 3-8-15-modellen er at forebygge længerevarende fravær på en omsorgsfuld måde. Samtidig skal kontakten gøre det lettere at planlægge enhedens opgaver, vagter med videre i forbindelse med kollegaers sygefravær.

Sygdom er lovligt forfald, og sygdomsramte medarbejdere skal være trygge, når de er fraværende fra arbejdspladsen. Ved en løbende omsorgsfuld kontakt mellem den sygemeldte medarbejder og lederen, bliver muligheden for hurtig tilbagevenden undersøgt, og der kan tages hånd om eventuelle arbejdsmiljømæssige problemer. Kontakten skal ske, uden at medarbejderen føler sig presset til at komme syg på arbejde.

Implementeringen af 3-8-15-modellen er en del af en større sygefraværsindsats i Region Sjælland. Indsatsen indeholder også en mere datadrevet opfølgning på sygefravær i Region Sjælland. Det vil sige, at der målrettet arbejdes for at gøre sygefraværdata lettere tilgængelig for ledere i de regionale enhederne. Målet er at synliggøre eventuelle udfordringer i forhold til sygefraværet, herunder medvirke til at lederes indsats på området kan tage udgangspunkt i et konkret måltal.

Dertil kommer, at der arbejdes med at gøre sygefraværsudfordringer til en vigtig del af de årlige lederudviklingssamtaler.

Nærmere om disse tiltag følger.

Det vil være din opgave som leder at implementere 3-8-15-modellen i din enhed. Du vil blive hjulpet af diverse materialer, som Koncern HR udarbejder til formålet.

3-8-15-modellen skal være i drift i hele Region Sjælland senest den 1. september 2019. MED-udvalget kan aftale tidligere opstartstidspunkt.

Nærværende notat beskriver dine opgaver i forbindelse med implementering af 3-8-15-modellen.

## **1. Baggrund for opfølgning efter 3-8-15-modellen**

Som nævnt er det primære mål med at implementere 3-8-15-modellen at forebygge længerevarende fravær på en omsorgsfuld måde. Samtidig skal kontakten med sygemeldte gøre det lettere at planlægge enhedens opgaver, vagter med videre i forbindelse med kollegers sygefravær.

Når MED-Hovedudvalget har valgt, at der skal ske kontakt senest på 3. 8. og 15. sygefraværsdag, er det fordi:

- En kontakt senest på 3. sygefraværsdag gør det praktisk muligt for lederen at have kontakt som aftalt. Det er forventningen, at nogle ledere allerede har kontakten på 1. dagen, fordi enheden har en aftale om, at sygemeldinger sker direkte til lederen. Andre ledere vil af praktiske årsager først have kontakten med medarbejderen dag 2 eller 3.
- Forskningen peger på, at risikoen for langtidsfravær sænkes, hvis man allerede omkring 8. fraværsdag har fokus på, hvad der skal til for at få medarbejderen tilbage på arbejde og på, om der er noget arbejdsmæssigt, der forlænger sygeperioden.
- Kontakt igen senest på 15. sygefraværsdag skal ses i sammenhæng med, at Region Sjællands sygefraværspolitik på dette tidspunkt definerer fraværet som længerevarende sygefravær. Det betyder, at fokus for kontakten ændres til en dialog om, hvordan en tilknytning til arbejdspladsen fastholdes, og man begynder at forholde sig til, om der skal afholdes en omsorgssamtale inden fire ugers fravær.

Nærmere om kontakten efter 3-8-15-modellen fremgår af afsnit 4.

## **2. Dine opgaver ved implementering af 3-8-15-modellen**

Som leder står du overfor en opgave med at implementere 3-8-15-modellen. Der er følgende opgaver og opmærksomhedspunkter:

- Hvis du er formand for et MED-udvalg har du ansvar for at implementeringen af 3-8-15-modellen drøftes i MED-udvalget. Bemærk at det er selve implementeringen af modellen, MED-udvalget drøfter. MED-Hovedudvalget har taget beslutning om, at modellen skal implementeres i alle enheder i Region Sjælland.

Der er udarbejdet materiale (beskrivelse og PP), der understøtter drøftelsen af 3-8-15-modellen i MED. Find det på intranettet.

Som det fremgår af materialet bør implementeringen af 3-8-15-modellen ske med udgangspunkt i ny version af sygefraværspolitikken. Den beskriver 3-8-15-modellen, som et element i Region Sjællands håndtering af sygefravær.

3-8-15-modellen indebærer, at man i enheden/MED-udvalget skal drøfte og aftale procedure for, hvordan man melder sig syg til arbejdspladsen:

- Kan/skal det ske direkte til lederen, så lederen evt. har første kontakt i forbindelse med selve sygemeldingen. Og hvordan sker sygemelding, hvis lederen ikke kan tage imod opkald?
- Kan/skal det ske til anden person i enheden, og hvordan håndterer enheden evt. information om sygefravær til lederen efterfølgende?
- Sygemelder alle i afdelingen sig på samme måde – eller sker det forskelligt i de forskellige afsnit/teams mv?

I forbindelse med MED-udvalgets drøftelse af implementering af 3-8-15-modellen drøftes desuden praksis for kontakten, information om 3-8-15-modellen til alle ansatte samt starttidspunkt.

I relation til sygefraværspolitikken generelt kan det også være relevant at genopfriske/drøfte enhedens konkrete indsatser og aftaler før, under og efter sygefravær.

Husk også at orientere enhedens ansatte om MED-drøftelsen i forbindelse med implementering af 3-8-15-modellen.

MED-udvalgene drøfter 3-8-15-modellen i løbet af 2. kvartal 2019.

- Hvis du ikke er formand for et MED-udvalg, skal du orientere dig hos formanden for dit MED udvalg om, hvordan og hvornår 3-8-15 implementeres i afdelingen, og aftaler i den forbindelse, jf. ovenfor.
- Du skal informere alle dine medarbejdere om 3-8-15-modellen og implementere ordningen i din egen enhed med udgangspunkt i dit lokale MED-udvalgs drøftelse og beslutning. Koncern HR udarbejder en folder og en film, der kan støtte dig i informationen (se nedenfor).
- Du skal have opmærksomhed på, om du har adgang til medarbejdernes private telefonnumre for at kunne etablere kontakten ved sygefravær.
- Du skal løbende orientere alle nye medarbejdere og ledere om ordningen – fx ved at indarbejde information om 3-8-15-modellen i et allerede eksisterende introprogram.

Der er ikke notatpligt for den kontakt, du har med sygemeldte medarbejdere på 3. dagen, 8. dagen og 15. dagen. Omsorgssamtalen der afholdes inden 4. sygefraværsuge skal som tidligere fortsat dokumenteres.

### **3. Koncern HR understøtter implementeringen med materiale**

Koncern HR har udarbejdet og udsendt materiale (beskrivelse og PP), der understøtter drøftelsen af 3-8-15-modellen i MED-udvalgene.

Koncern HR udarbejder en folder, der informerer alle ansatte om 3-8-15-modellen. Denne vil være til rådighed senest 15. maj 2019.

Koncern HR udarbejder film, der informerer alle ansatte om 3-8-15-modellen. Denne vil være til rådighed senest 1. maj 2019.

Fra den 1. september 2019 modtager du advis på mail på 3. dagen, 8. dagen og 15. dagen for en medarbejders sygemelding, som du kender det fra andre advis vedrørende sygefravær

Alt materiale vil ligge tilgængelig på intranetsiden "[Mening og Sundhed - Sænk sygefraværet](#)".

#### 4. Uddybende om kontakten efter 3-8-15-modellen

Den syge medarbejder melder sig syg til arbejdspladsen på dag 1 ved at ringe til lederen/arbejdspladsen. Det forudsættes, at arbejdspladsen (MED-udvalget) har aftalt en procedure for, hvordan en medarbejder skal sygemelde sig på dag 1.

**Senest på 3. dagen** har du og den sygemeldte medarbejder kontakt, hvis du ikke allerede har haft kontakt med medarbejderen på 1. eller 2. dagen.

I denne kontakt søger du på en omsorgsfuld måde viden om, hvor længe medarbejderen regner med at være syg. Der er fokus på medarbejderen som en vigtig ressource og det driftshensyn du skal balancere i forhold til arbejdsopgaver/vagter/aftaler og lignende, der eventuelt skal flyttes, håndteres af andre eller aflyses. Det er vigtigt, at kontakten bæres af omsorg, så den sygemeldte ikke oplever kontrol eller et pres for at komme hurtigere tilbage på arbejdet, end medarbejderen er rask til.

Kontakten tager udgangspunkt i følgende spørgsmål:

- Hvordan har medarbejderen det?
- Er der aftaler/vagter/arbejdsopgaver, der skal meldes fra til?
- Hvor længe regner medarbejderen med at være syg?
- Hvad må du sige til kollegerne?

Du orienterer den sygemeldte medarbejder om, at der senest på 8. dagen vil være kontakt mellem jer igen. I kan aftale praktik for denne kontakt, tidspunkt, initiativ mv.

**Senest på 8 dagen** er der igen kontakt mellem jer. Her søger du på en omsorgsfuld måde viden om, hvor længe medarbejderen regner med at være syg, og der er fortsat fokus på den sygemeldte medarbejders aftaler/arbejdsopgaver/vagter. I forhold til kontakten på 3. dagen, er der nu et større fokus på mulighederne for at få medarbejderen tilbage på arbejdet, og til om der er noget arbejdsmæssigt, der forlænger sygeperioden.

Det er igen vigtigt, at kontakten bæres af omsorg, så den sygemeldte ikke oplever kontrol eller et pres, for at komme hurtigere tilbage på arbejdet end medarbejderen er rask til.

Kontakten tager udgangspunkt i følgende spørgsmål:

- Hvordan har medarbejderen det?
- Er der aftaler/vagter/arbejdsopgaver, der skal meldes fra til?
- Er der noget arbejdsmæssigt, der forlænger sygeperioden?
- Kan arbejdspladsen tage nogle hensyn der gør det nemmere at komme tilbage?
- Hvor længe regner medarbejderen med at være syg?
- Hvad må du sige til kollegerne?

Du orienterer den sygemeldte medarbejder om, at der senest på 15. dagen vil være kontakt mellem jer igen. I kan aftale praktik for denne kontakt, tidspunkt, initiativ mv.

**Kontakten på 15. dagen** har et større fokus på socialt ansvar. Socialt ansvar forstået ved, at Region Sjælland passer på medarbejderen og drager omsorg for, at medarbejderen bevarer

sin tilknytning til arbejdspladsen. Kontakten er balanceret af omsorg for den syge medarbejder og udsigten til at få medarbejderen tilbage på arbejdet, herunder hvad arbejdspladsen kan gøre for, at medarbejderen kan genoptage arbejdet. Kontakten medvirker til en ledelsesmæssig vurdering af udsigten til tilbagevenden med henblik på eventuel afholdelse af omsorgssamtale.

Kontakten tager udgangspunkt i følgende spørgsmål:

- Hvordan har medarbejderen det?
- Er der noget arbejdsmæssigt, der forlænger sygeperioden?
- Hvor længe regner medarbejderen med at være syg?
- Kan arbejdspladsen tage nogle bestemte hensyn, der gør det nemmere at komme tilbage?
- Hvad vurderer medarbejderen umiddelbart, der skal til for at genoptage arbejdet (helt eller delvist)?
- Hvad må du sige til kollegerne?

Hvis sygefraværet ser ud til at fortsætte, orienteres medarbejderen om, at der vil blive afholdt omsorgssamtale, og at omsorgssamtalen gennemføres senest 4. sygefraværsuge.

\* \* \*

Spørgsmål til implementering af 3-8-15-modellen kan rettes til Koncern HR (Karin Winther, på telefon 51200178 eller mail [kwi@regionsjaelland.dk](mailto:kwi@regionsjaelland.dk) eller Gitte Bøgedal på telefon 24408354 eller mail [gbo@regionsjaelland.dk](mailto:gbo@regionsjaelland.dk)).