

Procesplan for styrket fremmøde på Socialområdet

Indhold

Indledning	1
Projektets formål	2
Projektets mål.....	2
Projektets 5 indsatsområder/ spor	2
Målgruppe for projektets aktiviteter	4
Tidsramme	4
Evaluerings.....	4
Procespil	5

Indledning

I 2024 lå sygefraværet på Socialområdet på 8,4 %, svarende til gennemsnitligt 16,2 sygefraværsdage pr. medarbejder. Det høje sygefravær har en række negative konsekvenser for medarbejdernes trivsel og for kvaliteten af den service, der leveres til borgerne.

Der er mange gode grunde til at arbejde med at forebygge og reducere sygefraværet:

- En arbejdsplads, der prioriterer medarbejdernes sundhed og trivsel, er mere attraktiv og kan tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere. Når medarbejderne føler sig støttet og værdsat, øges deres trivsel, motivation og engagement. Dette kan føre til bedre samarbejde, højere produktivitet og lavere personaleomsætning
- Et lavt sygefravær understøtter en stabil og effektiv løsning af vores kerneopgaver. Når medarbejderne er stabile i deres fremmøde, højnes kvaliteten og sammenhængen i den faglige indsats til borgerne
- For borgerne skaber det trivsel og tryghed at blive mødt af velkendte ansigter
- Med færre hænder til at udføre arbejdet kan det omvendt være svært at opretholde samme niveau af faglig kvalitet og effektivitet
- Når mange er syge, giver det en øget arbejdsbelastning for de tilbageværende medarbejdere, hvilket kan resultere i stress, udbrændthed og yderligere sygefravær. Dette skaber en negativ spiral, der kan være svært at bryde
- Et højt sygefravær har også økonomiske konsekvenser, da det typisk vil føre til øgede omkostninger i form af vikarer, overarbejde og tabt produktivitet.

Projektets formål

At reducere sygefraværet/ styrke fremmødet på Socialområdet gennem en systematisk og struktureret tilgang, der omfatter forebyggelse, håndtering og kulturarbejde.

Projektets mål

1. Reducere det samlede sygefravær med/ til X % inden udgangen af 2026
2. Sikre, at alle personaleledere kender de formelle rammer, procedurer og regler for arbejdet med sygefravær samt at disse omsættes i praksis
3. Øge ledernes kompetence i at håndtere sygefraværssamtaler og sikre opfølgning herpå
4. Fremme en åben dialog om sygefraværet mellem ledelse og medarbejdere via kvartalsvise drøftelser på personalemøder og i LMU med afsæt i data
5. Fremme den fælles ansvarlighed ind i arbejdsfællesskabet og opgaveløsningen, så alle bidrager til et sundt og produktivt arbejdsmiljø. Herunder er det målet at skabe en fælles og solidarisk sygefraværskultur, hvor medarbejderne føler sig trygge ved at sygemelde sig, når det er nødvendigt, og samtidig undgår unødigt fravær
6. Sikre, at alle afdelinger systematisk anvender sygefraværdata til at identificere og handle på mønstre i sygefraværet
7. Implementere mindst tre lokale initiativer pr. område for at nedbringe sygefraværet

Projektets 5 indsatsområder/ spor

Arbejdet fokuserer på fem spor/ indsatsområder:

1. Kendskab til formelle rammer og procedurer

Hvad?

- Sikre kendskab til de formelle rammer, procedurer og juridiske aspekter i arbejdet med forebyggelse og håndtering af sygefravær.

Hvordan?

- Kommer til at foregå på driftsledermøde i april, hvor repræsentanter fra personalejuridisk afdeling inviteres til at holde oplæg for ledere og afdelingsledere om formelle krav

og procedurer. Der afsættes tid på ledermøde den 6. marts til, at lederne kan forberede de spørgsmål, som de ønsker svar på.

2. Anvendelse af sygefraværssdata

Hvad?

- Systematisere brugen af sygefraværssdata og omsætte disse data til konkrete handlinger
- Ved behov sikre opkvalificering i at forstå og bruge data i hverdagen.

Hvordan?

- Drøftes ligeledes på driftsledermøde i april, alternativt på aftaleholdermøde. *Hvordan anvender I sygefraværssdata i dag? Hvordan kan vi systematisere brugen af data? Hvad kalder det på?*

3. Sygefraværssamtalen

Hvad?

- Sikre at alle ledere kender procedurerne og er fagligt rustet til at gennemføre sygefraværssamtaler effektivt.
- Ved behov tilbydes opkvalificering af ledere i samtaleteknikker og håndtering af sygefraværssamtaler.

Hvordan?

- Der afholdes en temadag for ledere og afdelingsledere i efteråret (september), som faciliteres af trivselskonsulent Nanna. På mødet sættes fokus på den praktiske gennemførelse af sygefraværssamtalen (do's and don'ts)
- Efterfølgende afprøvning med løbende erfaringsudveksling på ledermøder og mulighed for sparring

4. Kulturarbejde / sygefraværskulturen

Hvad?

- Give ledelsen input til, hvordan man kan arbejde med at italesætte og påvirke sygefraværskulturen i samarbejde med medarbejderne på en konstruktiv måde.

Hvordan?

- Drøftes ligeledes på temadagen for lederne i efteråret (september). Det, der ønskes, er nogle konkrete anvisninger til, hvordan man som leder kan tage hul på snakken om sygefraværskulturen på arbejdspladsen uden at blive formanende, skabe konflikt og/eller udskamme de medarbejdere, der er syge.

5. Lokalt arbejde med konkrete sygefraværsindsatser

- Arbejde med formulering og iværksættelse af lokale initiativer med henblik på at nedbringe sygefraværet

Målgruppe for projektets aktiviteter

- Primær: Aftaleholdere og afdelingsledere på Socialområdet
- Sekundær: Medarbejdere på Socialområdet

Tidsramme

- Projektet forventes at løbe fra foråret 2025 til udgangen af 2026.

Evaluerings

- Der sker løbende gennem projektperioden evaluering og erfaringsudveksling om de iværksatte initiativer på leder- og driftsledermøder. Der opfordres til, at der gennemføres tilsvarende opsamlings på indsatserne lokalt på personalemøder, i TRIO og/eller LMU
- Indsatserne justeres efter behov
- Der gennemføres slutevaluering ved projektets afslutning for at vurdere effekten af de implementerede tiltag og evt. behov for at iværksætte yderligere tiltag.

Procespil

