


# HU-Sygefraværprojekt 2024-2025

## Anbefalingskatalog

<b>Projektnavn:</b> <b>HU-Sygefraværprojekt</b>		
<b>Projektejer:</b> Karen Meisner Christensen		<b>Projektleder/procesleder:</b> Sarah Egsgaard Waaben
<b>Afdeling:</b> Ledelsessekretariatet HR og Arbejdsmiljø		<b>Projektstatus:</b> Afsluttet
<b>Acadre nr.</b> 25/2959	<b>Dato:</b> 25.04.2025	<b>Udarbejdet af:</b> Projektleder, Sarah Egsgaard Waaben

### Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse .....	1
Indledning .....	1
Generelle anbefalinger .....	2
Materialegruppen .....	2
Datagruppen .....	4
Dialogkortgruppen .....	4
Uddannelsesgruppen .....	4

### Indledning

Dette dokument indeholder anbefalinger til det videre arbejde med at øge fremmødet i Norddjurs Kommune. Dokumentet er udarbejdet i forbindelse med afslutningen af HU-sygefraværprojektet, der er et projekt der har omhandlet strategiske indsatser og værktøjer til at øge fremmødet i kommunen. Udover dette fraværskatalog, er der udarbejdet et afsluttende notat, hvori indsatser og erfaringer i HU-sygefraværprojektet er beskrevet nærmere.

Vi i arbejdsgruppen ønsker at pointere, at fælles for vores anbefalinger på tværs af overskrifterne er, at der fortsat bør være organisatorisk fokus på at øge fremmødet i Norddjurs Kommune. Vi anser det som centralt i arbejdet med at styrke fremmødet, at der afsættes ressourcer til at fortsætte indsatsen. Dette særligt det at have en tovholder med samlet ansvar for arbejdet med sygefravær og uddannelse af medarbejdere og ledere.

Tiden og ressourcerne, der afgives både lokalt og centralt til at arbejde med at nedbringe sygefraværet gennem fokus på kultur, arbejdsmiljø og trivsel, er hurtigt genvundet i form af blandt andet sparede vikartimer, øget effektivitet, samt bedre og større tilknytning af medarbejderne. Vi håber derfor, at denne afrapportering og disse anbefalinger vil inspirere til fortsat dedikeret arbejde med at øge fremmødet i Norddjurs Kommune.

## **Generelle anbefalinger**

### **Fremmøde kultur**

En vigtig del af indsatsen mod sygefravær er at skabe en kultur, hvor medarbejderne føler sig trygge og værdsatte. Det anbefales, at der fortsat arbejdes med at styrke den psykologiske tryghed og trivsel på arbejdspladsen gennem dialogkortspil og andre værktøjer, der fremmer åben kommunikation og samarbejde.

### **Personalejura i sygefraværsarbejdet**

Når det er relevant, bør der være fokus på personalejura i forbindelse med sygefraværssarbejdet. Dette kan ske gennem korte undervisningsforløb, tværgående sparring mellem afdelinger og fagområder, eller opdateringer på intranettet. Dette sikrer, at alle er opdaterede på de juridiske aspekter af sygefraværshåndtering.

### **Fortsat støtte og tildeling af ressourcer**

Det er afgørende at sikre, at lederne og arbejdsmiljøorganisationen har de nødvendige ressourcer og viden til rådighed for effektivt at håndtere sygefravær. Uden tilstrækkelige midler risikerer vi, at sygefraværet stiger, hvilket kan føre til øget belastning på de tilbageværende medarbejdere, lavere produktivitet og højere omkostninger for kommunen. En politisk prioritering af midler vil derfor ikke kun forbedre arbejdsmiljøet, men også sikre bæredygtige arbejdsfællesskaber, øge medarbejdernes trivsel og styrke deres tilknytning. Dette vil skabe en mere effektiv og økonomisk bæredygtig drift.

Vi anbefaler derfor, at Hovedudvalget tager stilling til, om de ønsker en fælles indstilling til politisk at allokere yderligere ressourcer i den tværgående HR-funktion til at fortsætte og styrke indsatsen med at øge fremmødet i Norddjurs Kommune. Dette vil i så fald være et spørgsmål til budget 2026.

## **Materialegruppen**

### **Særskilte implementeringstiltag**

For at sikre, at materialet bliver anvendt i praksis, er det nødvendigt med særskilte implementeringstiltag. Dette kan omfatte klare retningslinjer for hvilke tekster der anvendes eller besøg på ledermøder fra personalejura eller sygefraværspjektleder. Formålet er at hjælpe afdelingerne med at skifte fra lokalt producerede materialer til de nye standarder.

### **Undervisning af ledere i OPUS**

Vi anbefaler at ledere undervises i OPUS med fokus på håndtering af sygefravær og det tilgængelige materiale i systemet. Dette vil sikre, at de er fortrolige med værktøjerne og kan anvende dem effektivt til at reducere sygefravær og støtte medarbejderne.

### **Redskaber og/eller uddannelse til understøttelse af svære samtaler**

I projektet er produceret en del værktøjer til det strategiske arbejde med at øge fremmødet. Det anbefales, at der også fokuseres på at støtte lederne i 1:1 situationen og de svære samtaler. Dette kan omfatte træning i motiverende samtaler, kommunikationsteknikker og konfliktløsning.

### **Dialog i HU om navn for sygefraværssamtaler**

Vi anbefaler ligeledes, at Hovedudvalget drøfter det gennemgående navn for sygefraværssamtaler i kommunen. Som eksempel kaldes samtalerne i Favrskov Kommune for Om-sorgssamtaler. Formålet er at gøre samtalerne mere trygge for medarbejderne.

### **Dialog i HU om advis frekvens til lederne**

Det er vores anbefaling, at Hovedudvalget drøfter, hvornår i sygefraværsløb systemet OPUS automatisk sender adviser til lederne. Vi foreslår følgende tidsplan: 3 dage med påmindelse om opringning jf. 1-3-10 modellen, 10 dage med henvisning til 1-3-10 modellen, 28 dage med henvisning til udarbejdelse af fastholdelsesplan, 2 måneder for at opfordre til fortsat kontakt, 3 måneder med henvisning til muligheds-/varighedserklæring og evt. afskedigelsesprocedure, herefter 1 gang om måneden med henblik på opfølgning og vurdering ift. varighedserklæring og afskedigelsesprocedure.

### **Implementering af 1-3-10-Modellen**

Den nye 1-3-10-model for kontakt under sygefravær bør implementeres fuldt ud. Denne model har potentiale til at styrke tilknytningen mellem medarbejder og arbejdsplads under sygefravær og fremme en hurtigere og mere effektiv tilbagevenden til arbejdet.

### **Tilpasning af afsnit om sygefravær i personalepolitikken**

Afsnittet om sygefravær i personalepolitikken kan med fordel tilpasses, så den kommunikerer større fokus på trivsel, arbejdsmiljø og bæredygtige arbejdsfællesskaber. Dette kan være med til at skabe tryghed for medarbejderne, og vise en professionel og konsekvent tilgang til arbejdet med sygefravær på tværs af Norddjurs Kommunes arbejdspladser.

### **Evaluerings af behov for materialer**

Efter projektets afslutning bør der følges op på, om behovet for lokale redskaber og tilpasninger fortsat eksisterer. Trivselskonsulenten kan inddrages til afdækning af dette på velfærdsområdet. Dette vil sikre, at redskaber og tekster er tilpasset de specifikke behov og udfordringer i de enkelte afdelinger.

## **Datagruppen**

### **Fremadrettet fokus på sygefraværdata**

Datagruppen anbefaler, at data bruges aktivt på individ-, enheds- og organisationsniveau for at identificere mønstre og målrette indsats. Det er vigtigt at fortsætte med at arbejde aktivt med sygefraværdata for at få indsigt i fraværsmønstre og identificere områder, der kræver opmærksomhed.

### **Større opmærksomhed på tilbud om undervisning i Fraværsportalen**

Tilbud om undervisning i Fraværsportalen bør fremhæves og gøres mere synlig for ledere. Dette vil sikre, at alle er bekendte med de tilgængelige værktøjer og kan anvende dem effektivt til at håndtere sygefravær.

## **Dialogkortgruppen**

### **Implementering**

Dialogkortspillet skal i højere grad implementeres. Det forventes, at TRIO skal spille dialogkortspillet på opfølgningsdagen d. 26. maj, hvor de også modtager et udprintet sæt, som de kan have tilgængeligt lokalt. Vi anbefaler, at dialogkortspillet distribueres til ikke-deltagende enheder efterfølgende.

## **Uddannelsesgruppen**

### **Sygefraværsuddannelse ved onboarding af ledere**

Uddannelsesgruppen understreger vigtigheden af uddannelse i sygefravær i forbindelse med onboarding af ledere. Der bør også være opmærksomhed på uddannelsesbehovet ved udskiftning i MED-organisationen.

### **Styrkelse af fælles sprog og retning**

Det er vigtigt at fastholde det fælles sprog og den fælles retning, som er skabt gennem kurserne. Dette sikrer, at alle i arbejdsmiljøorganisationen arbejder mod de samme mål og forstår de samme begreber, hvilket fremmer en sammenhængende indsats med sygefravær.

### **Arbejdet med kultur**

En stærk og positiv arbejdspladskultur kan bidrage til at minimere fravær og øge nærvær. Ved at fokusere på kulturarbejde kan vi skabe et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne føler sig værdsatte og motiverede til at møde op på arbejde.