

Styrket Fremmøde – Dialog i koncernledelsen med status og kig fremad

Åben Sag

Sagsansvarlig

Stabschef Karen Meisner Christensen og HR- & arbejdsmiljøkonsulent Trine Kjær Poulsen.

Baggrund

Hovedudvalget har i foråret 2024 nedsat en arbejdsgruppe med fokus på sygefravær.

Arbejdsgruppen har til formål at komme med anbefalinger til nedbringelse af det arbejdsrelaterede sygefravær. Det er aftalt i Hovedudvalget, at arbejdsgruppen kommer med anbefalinger, der er funderet på flerstrengede og helhedsorienterede indsatser. Tilsammen skal arbejdsgruppens anbefalinger understøtte arbejdet med at øge fremmødet og nedbringe det arbejdsrelaterede sygefravær. Det er centralt, at der skabes en motiverende fortælling omkring indsatsen med udgangspunkt i den attraktive arbejdsplads, fastholdelse og psykologisk tryghed.

For yderligere at understøtte den konstruktive tilgang sættes der fremad fokus på at kommunikere projektet som Styrket Fremmøde.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har haft en dialog om anvendelse af en 1-3-10-model til opfølgning på sygefravær fremfor den nuværende 1-4-14-model, og der er indhentet feedback fra områdeudvalgene. Forud for behandling på Hovedudvalgsmøde den 27. februar behandler Koncernledelsen den 20. februar status på projektet og dialog om opfølgingsmodel. Direktionen behandler sagen forud for dette.

Punktet behandles i fire dele på koncernledelsesmødet:

1. Status på Projekt Fortsat Styrket Fremmøde (tidl. Sygefraværsprojektet) (5 min.) v. Karen

Karen Meisner Christen giver en status på arbejdet i gruppen nedsat af Hovedudvalget. Der har været og bliver fortsat arbejde med forskellige delelementer:

- Data: Der arbejdes på at opdatere dataredskabet, så det bliver nemt for ledere at identificere mønstre og tendenser.

- Undervisning af ledere, TR og AMR: Der er afholdt 2 kursusdage for ledere og 2 dage for AMR og TR
- Sygefraværskultur og sprog: Dialogværktøjet er færdigt, introduceret til TRIO på kursusdagene og sendt ud til lederne.
- Materialer og understøttelse: Der arbejdes med forenkling, sammenhæng samt tydelighed og empati i sproget.
- Inddragelse af koncernledelsen: Den 20. februar
- ½ videns og opsamlingsdag: Er under planlægning
- Samlet afrapportering: Udarbejdelse af anbefalinger til nedbringelse af det arbejdsrelaterede sygefravær

2. Kig fremad på det videre arbejde med Fortsat Styrket Fremmøde. (5 min.) v. Karen

Karen Meisner Christen giver en status på den videre udvikling af projektet i henhold til den politiske prioritering af sygefravær i budgetaftalen. Der er ansat en projektleder med opstart den 1. marts. Projektet tager udgangspunkt i Dialogværktøjet og Sygefraværspaletten og, der igangsættes en indsats, som tager udgangspunkt i dialog med de lokale arbejdspladser, hvor sygefraværet er højest. Arbejdspladsernes sygefravær analyseres, og der tages initiativ til dialog med udgangspunkt i følgende temaer (sygefraværspaletten) alt afhængig af den aktuelle lokale situation.

1. Håndtering af sygefravær
2. Sygefraværdata
3. Forebyggelse
4. Tydelig ledelse
5. Organisering og ejerskab
6. Kultur for fravær og nærvær
7. Tilbagevenden
8. Koordinering

Specifik projektbeskrivelse er under udarbejdelse.

3. Dialog om ny model for opfølgning på sygefravær (20 min. dialog i grupper) v. Karen og Trine

Som forberedelse medsendes bilag fra seneste Hovedudvalgsmøde med argumenter for ændring af opfølgingsmodel.

Koncernledelsen kvalificerer grundlaget for, at Hovedudvalget den 27. februar 2025 kan nå til enighed om at overgå fra en 1-5-14 ordning til en 1-3-10 ordning i forhold til at følge op på sygefravær. Dette vil indbefatte en justering af ”Retningslinjer for gennemførelse af sygefraværssamtaler” som findes i Personalepolitikken.

Gruppedialog med to fokusområder:

1. Ændring af hvornår opfølgingsdagene ligger (1-3-10)
 - Hvordan forventes den kommende ændring at blive modtaget i det enkelte chefområde?
 - Er der behov for særlig opmærksomhed ift. formidling, indfasning, implementering, andet?

2. Understøttelse af, at modellen i højere grad efterleves, så vi får en mere fælles harmoniseret og systematisk tilgang
 - Hvordan håndterer vi eventuelle forskelle i behov og praksis på tværs af fagområder?

4. Fælles opsamling (15. min.) v. Jonas & Karen

Hvad er det bedste råd fra Koncernledelsen til det videre arbejde med at øge fremmøde og nedbringe det arbejdsrelaterede sygefravær?

Trine Kjær Poulsen deltager under behandling af punktet.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen har en dialog om indholdet af fremlæggelsen for koncernledelsen samt drøfter, hvordan eventuelle uenigheder i tilgangen håndteres.

Bilag: