

Sygefravær som tema

Åben Sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

Kl. 8.30-12.30

8.30: Indflyvning og rammesætning

Med udgangspunkt i slides fra sidste temadag samt dialog på ordinært HU-møde i februar 2024. Slides og beslutning fra HU-referat er vedlagt som bilag. Formål er kontinuitet og ”rød tråd.”

8.45: Cabis fravær/nærværsspil: Dialog i grupper

Formålet er at sætte gang i dialogen om sygefraværskultur. Spillet giver mulighed for at drøfte viden om og holdninger til fravær og nærvær.

9.15: Oplæg og dialog med HR-chef Vinnie Vinther og konsulent Lene Isbach Poulsen, Morsø Kommune

Med det udgangspunkt, at være den kommune i landet, som har det højeste sygefravær har Morsø kickstartet sygefraværsindsatsen med henblik på at nedbringe sygefraværet væsentligt og til et acceptabelt niveau blandt anden gennem konsekvent implementering af og udbredelse af kendskab sygefraværspolitik, indsatsmodeller samt forebyggende og aktiviteter for såvel ledere som tillidsvalgte med henblik på i højere grad at blive proaktive i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Der vil være tid til dialog med Vinnie og Lene.

10.30: Inspiration fra Favrskovs sygefraværsindsats

Mette Løvholm formidler på baggrund af samtale med sygefraværskonsulent, hvordan Favrskov Kommune har arbejdet med sygefravær. Favrskov er en af de sammenligningskommuner, som har et relativt lavt sygefravær.

10.40: Dialog i grupper og plenum om vores fælles fundament på baggrund af oplægget fra Morsø & inspirationen fra Favrskov

I Norddjurs har vi ikke en decideret sygefraværspolitik, der indgår dette afsnit i personalepolitikken: ”Fravær og fastholdelse: I Norddjurs Kommune er der fokus på fastholdelse ved sygdom og nedbringelse af sygefraværet samt at sikre tryghed i ansættelsen. Ved hyppig og/eller længerevarende sygdom indkaldes den ansatte til fraværssamtaler med lederen for at sikre kontakten og tilknytningen til arbejdspladsen, og for at afklare, om der kan gøres noget fra arbejdspladsens side for at muliggøre en hurtigere og bedre tilbagevenden til arbejdet. Der henvises til retningslinjer for gennemførelse af sygefraværssamtaler”.

Pointer fra tidligere drøftelser Hovedudvalget

- Målsætning om intet arbejdsbetinget sygefravær
- Målsætning om 5% i 2025
- Afprøvning af opfølgnings/samtalemodel 1-3-5-model fremfor 1-5-14
- Præcisering i retningslinjer for gennemførelse af sygefraværssamtaler
- Der skal værnes om arbejdsfællesskabet som rammen for opgaveløsningen.
- En del af en kommende indsats handler blandt andet om:
 - At blive klogere på mønstre, og nysgerrighed på det særligt høje sygefravær, herunder evt. inddragelse af personaleomsætningen.
 - Lokale input, er der nogle, der har knækket koden eller har gode idéer
 - Er der procedurer og aftaler som med fordel kan justeres
 - Forebyggelse, kultur og fælles sprog

Spørgsmål til drøftelse i OLFA-modellen: Hvordan sikrer vi transparent og ensartet håndtering af og opfølgning på sygefravær.

Formål: At videregive materiale og inspiration til arbejdsgruppen

11.30: Kommissorium fra arbejdsgruppen

Dialog om kommissoriet i grupper og herefter drøftelse af input til eventuelle justeringer.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til Personalepolitikken.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om sygefravær, indsatsen og arbejdsgruppens forslag til kommissorium.

Beslutning i Hovedudvalget den 25-04-2024

Hovedudvalget drøftede sygefravær, kultur, værdier og holdninger, hvor der er en særlig opmærksomhed på det arbejdsbetingede sygefravær, arbejdsmiljø og trivsel samt psykologisk tryghed. På baggrund af oplægget fra Mors var der blandt andet en dialog om dilemmaerne i den værdibaserede tilgang til fravær og håndteringen heraf. Væsentligheden af et tillidsfuldt samarbejde baseret på dialog og aftaler blev fremhævet.

Dialogen i Hovedudvalget kom blandt andet omkring:

- Kvalificering af data, så overordnede data direkte afspejler de lokale sygefraværdata
- Sproget omkring sygefravær er vigtigt - taler vi hinanden tilbage på arbejde eller hjem
- Indtænkning af TRIO'erne, herunder fx fælles påklædning og kompetenceløft
- Hylde fremmødet og lade det være den brændende ambition i det videre arbejde
- Målsætningen om 5% i 2025 indarbejdes som en ambition over tid, idet processen for arbejdet med sygefravær er kompleks og kræver en mangefacetteret indsats for at lykkes.

Ovenstående punkter indarbejdes i kommissoriet for arbejdsgruppen omkring sygefravær.

Hovedudvalget gav arbejdsgruppen mandat til afprøvning af initiativer og handlinger.

Bilag:

1 -	Åben	Oplæg om sygefravær på HU-temadag 17-11-2023.pdf	(30190/24)	(H)
3596757				
2 -	Åben	Punkt_Arbejdsmiljø_29-02-2024.PDF	(30194/24)	(H)
3596771				

3 - 3601703	Åben	Kommissorie arbejdsgruppe for sygefravær 18-04- 2024.docx	(34302/24)	(H)
4 - 3601701	Åben	Bilag 1 til kommissorie -indsatsmodel-til-nedbringelse-af- sygefravaer - beskrivelse.pdf	(34300/24)	(H)
5 - 3601702	Åben	Bilag 2 til kommissorie - Indsatsmodel STAR.docx	(34301/24)	(H)