

Kommissorie - arbejdsgruppe om sygefravær

Dato: 09.04.2024
Reference: Ledelsessekretariatet
E-mail: lds@norddjurs.dk
Journalnr.:

Kommissorie - arbejdsgruppe om sygefravær

Baggrund

Hovedudvalget har en fortsat opmærksomhed på og nysgerrighed omkring, at sygefraværet i Norddjurs Kommune samlet set er stigende. På baggrund heraf, har Hovedudvalget 29. februar 2024 valgt at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal dykke ned i emnet sygefravær med henblik på at sikre en flerstrengt, helhedsorienteret strategi. Der var enighed, at der fortsat skal værnes om arbejdsfællesskabet som rammen for opgaveløsningen.

Hovedudvalget ønsker, at en del af en kommende indsats blandt andet skal handle 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

Endvidere har Hovedudvalget på temadag i november 2023 arbejdet med følgende pointer i forhold til sygefravær:

- Målsætning om intet arbejdsbetinget sygefravær
- Målsætning om 5% i 2025
- Mulighed for afprøvning af opfølgings-/samtalemødel 1-3-5-mødel fremfor 1-5-14
- Eventuel præcisering i retningslinjer for gennemførelse af sygefraværssamtaler

Arbejdsgruppen

I arbejdsgruppen deltager fra medarbejdersiden I Hovedudvalget: Lisette Jørgensen, Lone Uldal, Hanne Majgaard og Vibbe Vogel. Fra ledelsessiden i Hovedudvalget: Karen Meisner Christensen og Marianne Fisker. Desuden deltager ledelsesrepræsentant Lars Kølle samt HR- og arbejdsmiljøkonsulenter fra Ledelsessekretariatet Trine Kjær Poulsen og Mette Løvholm.

Det er et ønske, at arbejdsgruppen bruger Seniorkonsulent Merete Uldall Kristensen fra Human House i processen som supervision og til faglig og forskningsmæssig forankring.

Arbejdsfællesskabet som ramme

Et arbejdsfællesskab er en gruppe mennesker, der er afhængige af hinanden for at lykkes med en fælles kerneopgave. At sikre et godt arbejdsfællesskab kræver, at alle i teamet

og organisationen tænker kerneopgaven ind i alle aspekter af deres arbejde. Det skal altid være opgaven og fællesskabets interesser, der er afgørende for både beslutninger og den måde, teamet arbejder på. OLFA-modellen giver en fælles bevidsthed om at understøtte målet og arbejdsfællesskabet ved at tale ind i, hvordan hhv. organisationen, ledelsen, fællesskabet og individet bidrager til det fælles mål.

O	L	F	A
Organisation	Ledelse	Fællesskab	Ansæt
Hvad er målet med opgaven?	Hvad er rammerne? Hvad er retningen?	Hvilke aftaler har vi? Hvilke handlinger skal vi udføre for at løse opgaven	Hvilke adfærd (erfaringer, kompetencer, holdninger, synspunkter, værdier) understøtter fællesskabet løsning af opgaven?

Når arbejdsfællesskabet sættes som ramme, vil individuelle hensyn kunne tages, hvis

1. det giver mening for kerneopgaven/målet for opgaven
2. Det giver mening for arbejdsfællesskabet

Indsatsmodel for forebyggelse og håndtering af sygefravær

Forebyggelse og håndtering af sygefravær er en kompleks størrelse, og mange faktorer har betydning for sygefraværet. Styrelsen for arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) har de seneste år arbejdet med en indsatsmodel for sygefraværsprojekter på offentlige arbejdspladser. Hovedudvalget blev på temadagen i november 2023 introduceret for STAR's indsatsmodel for sygefravær. Indsatsmodellen består af 5 kerneelementer, som er skitseret i nedenstående figur



Nedenfor er beskrevet, hvordan arbejdsgruppen med udgangspunkt i STAR's model vil arbejde med temaet sygefravær. Det systematiske arbejde med de forskellige temaer skal ses i tæt relation til arbejdsfællesskabet og OLFA-modellen.

STAR kerneelementer	NDK fokus inden for temaet	Konkrete aktiviteter	Potentielle effekter
Fokuseret forebyggelse (FØR)	<p>Dialog om kultur, fælles sprog</p> <p>Ledelsesfokus og -kommunikation</p> <p>Helhedsorienteret opmærksomhed på det arbejdsbetingede sygefravær, fx er kendte årsager stress samt muskel-skelet-smerter.</p>	<p>Beskrivelse af fælles, overordnet retning og tilgang</p> <p>Kommunikation om fælles målsætninger</p> <p>Bedre fakta og overblik</p>	<p>Langsigtet investering i lavere sygefravær - bedre arbejdsmiljø, højere trivsel</p> <p>Et stærkt og vedholdende ledelsesfokus er noget af det, der er evidens for virker i forhold til at nedbringe sygefravær</p> <p>Bedre arbejdsmiljø - fysisk og psykisk</p>
Sygemelding (UNDER/EFTER)	<p>Er der procedurer og aftaler, som med fordel kan justeres?</p> <p>Er der behov for større systematik og ens fortolkning og praksis i forhold til de gældende retningslinjer og aftaler? (fælles adfærd)</p> <p>Hvordan arbejder vi bedst muligt med genindtrædelse, tilbagevending efter langtidssygefravær</p>	<p>Mailadviseringer til leder</p> <p>Præcisering af Retningslinje for afholdelse af sygefraværssamtaler (1-5-14-modellen) og compliance for retningslinjen</p>	<p>En mere ens praksis, som kan gøre sygefraværshåndteringen lettere for både leder og medarbejder</p>
Data/viden (FØR)	<p>At blive klogere på mønstre, og nysgerrighed på det særligt høje sygefravær, herunder evt. inddragelse af personaleomsætningen.</p> <p>Lokale input, fx hvorvidt der er nogle enheder, der har knækket koden eller har gode idéer til nedbringelse af sygefraværet</p>	<p>Spot på ledelsesinformation og de data, som er tilgængelige. Brug af systemet</p> <p>Kvalitativ dataindsamling</p>	<p>Fokusere indsats til de områder med størst behov, og med de indsats, der allerede ser ud til at virke i NDK.</p> <p>Inddragelse af nye perspektiver</p> <p>Sikre ejerskab til indsatsen</p> <p>Komme tættere på årsager til arbejdsbetinget sygefravær</p>
Organisering (FØR, UNDER, EFTER)	<p>Samspillet mellem trivselskonsulent (velfærdsområdet) og fastholdelseskonsulent (arbejdsmarkedsafdeling) og den tværgående HR-enhed og ledere i organisationen.</p>	<p>Sikre koordinering og fælles retning mellem de forskellige understøttende funktioner.</p>	<p>Fokusering på samarbejde om de steder, hvor en koordineret indsats har størst effekt.</p>

Sygefraværskoordination (FØR, UNDER, EFTER)	Central og decentral koordinering af sygefraværsindsatsen. Sygefravær som fokus i DIR og HU.	Arbejdsgruppe ned-sat af HU i 2024	Sikre en koordineret og vedholdende indsats
---	--	------------------------------------	---

Tidsplan

Arbejdsgruppen arbejder og præsenterer initiativer for Hovedudvalget inden udgangen af 2024.

4. april	Møde i arbejdsgruppen - udarbejdelse af kommissorium
25. april	Kommissorium på Hovedudvalgets temadag
6. maj	Møde i arbejdsgruppen
6. juni	Ordinært Hovedudvalgsmøde: kort status fra gruppen
25. juni	Møde i arbejdsgruppen
5. september	Ordinært Hovedudvalgsmøde: Kort status fra gruppen
10. september	Møde i arbejdsgruppen
31. oktober	Møde i arbejdsgruppen
15. november	Hovedudvalgets temadag
6. december	Ordinært Hovedudvalgsmøde

Formålet for arbejdsgruppens arbejde

For at sikre, at arbejdsgruppen får belyst emnet sygefravær tilstrækkeligt, foreslås det, at formålet for arbejdsgruppens arbejde bliver - på baggrund af indsamlet viden og data - at:

- frembringe anbefalinger til Hovedudvalget om eventuelle initiativer, der kan styrke de enkelte kerneelementer og samspillet imellem dem ift. den konkrete forebyggelse og håndtering af sygefravær i Norddjurs Kommune.

Kommunikation og forankring

I arbejdet med at blive klogere på årsager og tilvejebringe gode idéer til sygefraværsindsatsen arbejdes der med

- et ledesspor med udgangspunkt i direktionen
- et MED-spor med udgangspunkt MED-systemet

Det er væsentligt at der skabes en motiverende fortælling omkring indsatsen med udgangspunkt i den attraktive arbejdsplads, fastholdelse og psykologisk tryghed.

Indstilling

Formanden indstiller at kommissoriet for arbejdsgruppens arbejde drøftes, kvalificeres og godkendes.

Bilag

- [Indsatsmodel til nedbringelse af sygefravær i den offentlige sektor \(star.dk\)](#)
- STARS indsatsmodel for sygefravær (kort version)