

Øget fremmøde - arbejdsgruppe i regi af Hovedudvalget

25/750 Åben Sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

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. HU giver arbejdsgruppen mandat til at komme 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 med spot på øget fremmøde.

Gruppens arbejde og anbefalinger har fokus på en harmonisering af arbejdet med sygefravær i organisationen med udgangspunkt løsningen af kerneopgaven og hensynet til arbejdsfællesskabet.

I arbejdsgruppen deltager Lisette Jørgensen, Lone Uldal Pedersen, Hanne Majgaard Nielsen og Vibbe Vogel, Karen Meisner Christensen, Marianne Fisker, Lars Kølle samt HR-og arbejdsmiljøkonsulenterne. Medlemmerne i gruppen vil varetage opgaver i forskellige samarbejder og konstellationer, desuden vil gruppen blive suppleret af tværgående funktioner og øvrige relevante medarbejdere og ledere i organisationen, fx i arbejdet med at finde gode eksempler og afprøve nye tiltag.

Gruppen udarbejder anbefalinger inden for to overordnede områder:

1. Forebyggelse, kultur og fælles sprog, herunder fx
 - Ledelseskommunikation – den fælles fortælling
 - Understøtte fremmødekultur i arbejdsfællesskabet
 - Fælles påklædning af TRIO'er – finde løsninger sammen

- Koordinering mellem støttefunktioner
2. Vidensindsamling og kvalificering af data og procedurer, herunder fx
- Ledelsesinformation og brugen heraf
 - Kvalitetstjek af data & blive klogere på mønstre
 - Justering af fx opfølgnings- og samtalemødel samt retningslinjer
 - Gode eksempler/idékatalog

På baggrund af indsamlet viden og prøvehandlinger frembringer arbejdsgruppen anbefalinger til Hovedudvalget om eventuelle initiativer, der kan styrke den konkrete forebyggelse og håndtering af sygefravær i Norddjurs Kommune. Arbejdsgruppen afreporterer løbende i løbet af 2024 og 2025.

Gruppen fokuspunkter til nu har været:

- Forbedret præsentation og anvendelse af data
- Afholdelse af sygefraværsuddannelser
- Udarbejdelse og formidling af sygefraværspaletten og tilhørende dialogkort
- Fælles opfølgingsmodel for sygefraværssamtaler

Hovedudvalget havde på mødet den 5. december 2025 en dialog om sygefraværprojektet generelt og særligt om 1-3-10-modellen, som fælles opfølgingsmodel for sygefraværssamtaler. Her drøftede Hovedudvalget følgende argumenter:

1. Tidligere intervention: Ved at følge op allerede på 3. dagen kan arbejdsgiveren hurtigere identificere behov for støtte eller tilpasninger, hvilket kan forhindre længerevarende fravær. Det er især også her mulighed for at fange, hvis fraværet skyldes dårlige samarbejdsrelationer og konflikter eller hvis der er andre faktorer i arbejdsmiljøet, som har betydning for fraværet. Desuden får arbejdsgiver bedre mulighed for at understøtte god arbejdstilrettelæggelse med blik for arbejdsfællesskabet fx i vurderingen af hvorvidt der er brug for vikardækning eller omlægning af opgaver.
2. Forbedret kommunikation: Hyppigere opfølgning kan forbedre kommunikationen mellem medarbejder og arbejdsgiver, hvilket kan føre til bedre forståelse af medarbejderens

situation og behov. En arbejdspladskultur med åben og tillidsfuld dialog giver mulighed for en fælles indsats for de udfordringer, der kan opstå ved sygemeldinger.

3. Forebyggelse af misforståelser: Ved at have en opfølgning på 3. dagen kan man hurtigt afklare eventuelle misforståelser omkring fraværet, hvilket kan reducere stress og usikkerhed for medarbejderen. Dette understøtter endvidere tillid og godt samarbejde i arbejdsfællesskabet
4. Flexibilitet og tilpasning: En opfølgning på 10. dagen i stedet for 14. dagen kan give mulighed for at tilpasse arbejdsopgaver eller arbejdstid tidligere, hvis det er nødvendigt for medarbejderens tilbagevenden. På denne måde kan hensynet til den sygemeldte og til arbejdspladsens opgaveløsning balanceres bedst muligt og det er gavnligt både for opgaveløsningen, arbejdsfællesskabet og den sygemeldte medarbejder.

Generelt er det vigtigt med synlighed og kommunikation om, at projektet prioriterer omsorg, nærvær/fremmøde og den attraktive arbejdsplads. Dette tages med i arbejdsgruppens videre arbejde og indarbejdes i fx brevskebeloner og materialer. Der blev på mødet kvitteret positivt for argumenter og uddybning af 1-3-10-modellen. Formænd og næstformænd i områdeudvalg har efterfølgende taget initiativ til drøftelse af modellen og tilbagemeldinger er vedlagt dagsordenen som bilag.

Kort resume af tilbagemeldingerne

Områdeudvalget for Børne- og Familieområdet tager ikke stilling til 1-3-10 eller 1-5-14, men pointerer at uanset model er det afgørende, at konceptet om at afholde samtaler følges.

Områdeudvalget for Kultur, fritid, turisme og biblioteker melder tilbage, at der er argumenter både for og imod begge ordninger, idet sygdomsforløb er individuelle.

Fra Områdeudvalget for Administrationen er der opbakning til 1-3-10-modellen og udvalget henleder opmærksomhed på kvaliteten af samtalerne samt hvorvidt der er fælles forpligtelse til at anvende modellen.

Områdeudvalget for Skole og dagtilbud gør ligeledes opmærksom på systematik og ensartethed i samtalerne og ledersiden foreslår en 1-4-10 model, da man på 4. dagen bør være ude over småsygdomme.

Områdeudvalget for Socialområdet melder tilbage, at det er positivt, at der tages hurtigt hånd om sygefraværet med en 1-3-10, og henleder også opmærksomhed på fx gode samtaleteknikker og systematik, fokus på arbejdsmiljø og langtidsfriske samt på kommunikation og implementering af modellen.

Områdeudvalget for Sundhed og omsorg er positivt stemte over for 1-3-10 modellen, da man ser det som en fordel, at der sættes tidligere ind med intervention. OMU vil dog gerne påpege vigtigheden af meningsfuld og understøttende kontakt dag 1.

Der er en del supplerende input vedrørende sygefravær i OMU'ernes tilbagemeldinger, materialet gives videre til arbejdsgruppen med henblik på videre brug af de gode idéer.

Perspektiver fra koncernledelsen

Der har endvidere været en dialog om øget fremmøde i direktionen den 5. februar og i koncernledelsen den 20. februar. Her blev det blandt andet drøftet hvordan arbejdet med sygefravær, styrket fremmøde, bæredygtige arbejdsfællesskaber og attraktive arbejdspladser skal sammentænkes i nuværende og kommende indsatser. I forhold til opfølgingsmodellen er det vigtigt med fokus på, hvordan modellen kommunikeres, samt hvordan man bruger den i praksis, så der skabes tryghed om sygemelding, håndtering af fravær og sygefraværssamtaler. Det er vigtigt at fastholde fokus på det arbejdsrelaterede sygefravær.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til personalepolitikken og retningslinjer for afholdelse af sygefraværssamtaler.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om 1-3-10-modellen på baggrund af de tilbagemeldinger, der er kommet ind fra OMU'erne og fra koncernledelsen.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-02-2025

Stabschef Karen Meisner Christensen gav en status på gruppens arbejde. Der har været gennemført fire uddannelsesdage og der følges op med en opsamlingsdag for de TR, ARM og lederes, som ikke har haft mulighed for at deltage endnu.

Der arbejdes videre med datadelen og ny visualisering af data, hvor der blandt andet er tilføjet visning af Bradfordscore, som fremhæver mønstre i forhold til det korte og drypvise sygefravær. Materialegruppen arbejder med at balancere materialerne i forhold til informationsmængde og tone.

Der er i Hovedudvalget enighed om, at i forhold til opfølgingsmodellen for sygefravær er det vigtigt, at vi har samme praksis i hele organisationen, og at det fremad vil være 1-3-10-modellen, der anvendes. Denne har i særlig grad effekt på det korte og drypvise fravær. Mindst lige så vigtigt som anvendelse af ny model er det, at vi styrker det forebyggende arbejde, den fælles praksis, den lokale dialog og den fælles indsats til gavn for god trivsel og godt arbejdsmiljø. Dette bør der være fokus på både centralt og decentralt. Anvendelsen af 1-3-10-modellen træder i kraft pr. 1. maj. Der konsekvensrettes i alle materialer, herunder retningslinjer for gennemførelse af sygefraværssamtaler, som findes i Personalepolitikken.

HR følger op i forhold til muligheden for anvendelsen af ekstern bistand i forbindelse med eksempelvis arbejdsbetinget stress.

Afbud:

Kim Tommy Jensen (Vej- og ejendomschef)

Helle Steffensen

Ole Andersen

Anni Hovmann Nielsen

Vibbe Vogel Hansen

Bilag:

1 - Åben Tilbage melding fra OMU om opfølgingsmodel for (23226/25) (H)
3742387 sygefravær

2 - 3742385	Åben	Tilbage melding fra OMU om opfølgningsmodel for sygefravær	(23224/25)	(H)
3 - 3742386	Åben	Tilbage melding fra OMU om opfølgningsmodel for sygefravær	(23225/25)	(H)
4 - 3742384	Åben	Tilbage melding fra OMU om opfølgningsmodel for sygefravær	(23223/25)	(H)
5 - 3742383	Åben	Tilbage melding fra OMU om opfølgningsmodel for sygefravær	(23222/25)	(H)
6 - 3745424	Åben	Tilbage melding om opfølgningsmodel fra OMU Sundhed og omsorg	(25637/25)	(H)