



Drøftelse af ny model for gennemførelse af sygefraværssamtaler

24/9779 Åben Sag

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har i 2024 nedsat en arbejdsgruppe med fokus på sygefravær. Denne arbejdsgruppe har til formål at reducere arbejdsrelateret sygefravær, hvor arbejdsgruppen skal komme med anbefalinger baseret på flerstrengede og helhedsorienterede indsatser. Gruppen udarbejder anbefalinger inden for to overordnede områder.

- Forebyggelse, kultur og fælles sprog
- Vidensindsamling og kvalificering af data og procedurer

På nuværende tidspunkt arbejdes der med følgende initiativer:

- **Datadrevet tilgang:** Styrkelse af den databaserede tilgang, udvikling af dialogværktøjer og planlægning af uddannelsesdage.
- **1-3-10 modellen:**
 - Tidlig intervention på 3. dagen for at identificere støttebehov og forhindre længerevarende fravær
 - Forbedret kommunikation gennem hyppigere opfølgning
 - Forebyggelse af misforståelser ved hurtig afklaring af fraværet
 - Fleksibilitet og tilpasning af arbejdsopgaver tidligere

Hovedudvalget havde den 5. december 2024 dialog og sygefraværprojektet generelt og om 1-3-10-modellen. På dette møde blev det besluttet, at formænd og næstformænd i områdeudvalg tager initiativ til, at modellen drøftes i medarbejderrepræsentanternes bagland med henblik på at kunne nå til beslutning på Hovedudvalgsmødet den 27. februar 2025. Det er frist for evt. hørings svar den 31. januar 2025.

Indstilling

Formanden indstiller, at udvalget drøfter den nye model for gennemførelse af sygefraværssamtaler.

Beslutning i Områdeudvalg Børne- og Familieområdet den 20-01-2025

Områdeudvalget drøftede 1-3-10 modellen og giver følgende input til hovedudvalget:



- Områdeudvalget undrer sig over, hvorfor der foretages ændringer i en politik, når der ikke foreligger data om, hvordan den nuværende politik fungerer. Der mangler data og evidens for den nuværende model, som indikerer, at vi skal ændre noget. Det vil være spild af ressourcer at omlægge, hvis vi ikke har tilstrækkelige data for den nuværende model.
- **Uanset om vi vælger 1-3-10 eller 1-5-14 modellen, er det afgørende, at vi følger konceptet om at afholde samtaler. Om det er den ene eller anden model er i princippet lige meget, hvis konceptet om at afholde samtaler ikke bliver efterlevet. Det er opfølgningen fra ledelsen, der er vigtig.**
- Udskiftning i leder på enhederne kan skabe stor forvirring omkring håndtering af sygefravær.
- Den tidlige dialog mellem leder og medarbejder på 1. sygedag kan reducere sygefraværet og bidrage til at opretholde en stabil drift. Det er vigtigt at vise omsorg, ikke kun for de sygemeldte, men også for de medarbejdere, der fortsat er på arbejdspladsen. Forebyggende tiltag er afgørende for at sikre en sund og produktiv arbejdsstyrke.
- Hvordan bliver modellen kommunikeret ud? Opmærksomhed på, at ord skaber virkelighed.
- Hvordan sikre vi, at modellen bliver fulgt og kommer ud at leve? Det er afgørende, at vi sikrer, at modellen ikke blot forbliver på papiret, men også bliver implementeret og efterlevet i praksis.
- Hvad er det for noget sygefravær, man ønsker at sætte fokus på? Er det effektive redskaber til langtidssygefravær man ønsker at sætte fokus på? -eller er det korttidssygefravær?
- Områdeudvalget ønsker mere detaljeret data. Hvordan kan vi skabe data, som er mere korrekt oplysende omkring sygefravær.



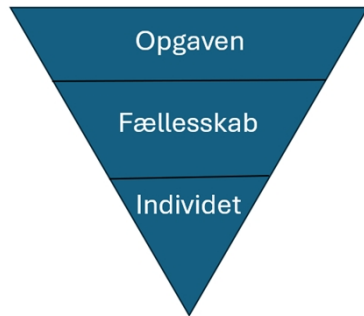
- Ny 1-3-10 model kan opfattes som en stramning af medarbejderne og kan måske tolkes som mistillid fra ledelsen til medarbejderne.

- Der skal ske en kulturændring og kulturændringer tager tid.
 - On boarding af nye ledere – ny ledelse skal klædes på til denne opgave.
 - Det er vigtigt at skabe en kultur af psykologisk tryghed, hvor medarbejderen føler sig komfortable med at dele årsagen til deres sygemelding. Ved at afdramatisere situationen og opbygge tillid, kan ledelsen bedre forstå og støtte den sygemeldte medarbejder. Ved at fremme denne tillid kan vi hurtigere reducere sygefraværet.
 - Der opleves manglende organisatorisk forståelse blandt nogle medarbejdere. Der skal skabes organisatorisk forståelse for retningslinjer i organisationen.

- Ref: 3. Forebyggelse af misforståelser: · Argument: Ved at have en opfølgning på 3. dagen kan man hurtigt afklare eventuelle misforståelser omkring fraværet, hvilket kan reducere stress:
Ovenstående tekst er fra HU sagsfremstilling: Retorisk er ovenstående misvisende, da den enkeltes fravær jo ikke behøver være med afsæt i en stresssygemelding. Sprog skaber virkelighed, og derfor skal vi passe på med at være forudindtaget i vores retorik, - derfor ville andet ordvalg være passende.

- Kildekritik: De artikler der refereres til, er fra amerikanske studier. I DK og EU er dagsordenen en anden end i USA. Håndtering og behandling af stress er i dagens DK med afsæt i anden tilgang, metakognitiv terapi hvor Adrian Wells er ophavsmand og grundlægger af denne tilgang og behandlingsmetode. Psykolog, Pia Callesen har fået metoden til DK, og hvor mange psykologer i dag får efter/videre uddannelse i denne metode. Den er omsættelig og langt mere tilgængelig og effektiv end tidligere metoder, som eks. Kognitiv terapi.

- Fremdrift
 - Vi er på arbejde for opgavens skyld, individet skal lægge sig ind i fællesskabet for opgaven. Klar og tydelig vision for, hvad vi vil.



Fraværende:

Sabrina Rinhack Gregersen (Aftaleholder)

Annette Hammerum (DS)

Gabi Møller-Laursen (HK)

Bilag:

1 - Åben Sagsfremstilling fra Hovedudvalgsmødet den 5. (11941/25) (H)
3729260 december 2024