

Status på sygefraværsprojektet

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.

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 opfølgings- 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 afrapporterer løbende i løbet af 2024, og giver en samlet status på det første HU møde i 2025.

Hovedudvalget fik på temadagen den 15. november en status på projektplanen, arbejdet i gruppen hidtil samt kommende initiativer. P.t arbejdes særligt på at styrke den databaserede tilgang, udarbejde dialogværktøj og planlægge uddannelsesdage. Der var en dialog om 1-3-10-modellen, og et ønske om en større tydelighed for baggrunden og en fortsat dialog, for at få endnu bedre grundlag for drøftelse og beslutning. Hovedudvalget drøfter derfor modellen igen på dette møde.

På baggrund af dialog i arbejdsgruppen samt dialog med Human House kan der fremlægges følgende argumenter for ændring til 1-3-10:

1. Tidlige intervention:

- **Argument:** 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.
- **Kilde:** Studier inden for arbejdspsykologi og HR-management viser, at tidlig intervention kan reducere varigheden af sygefravær (f.eks. "The Impact of Early

Intervention on Long-Term Sickness Absence" i Journal of Occupational Health Psychology).

2. Forbedret kommunikation:

- **Argument:** 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.
- **Kilde:** HR-praksis og ledelseslitteratur understreger vigtigheden af kommunikation for medarbejdertilfredshed og fastholdelse (f.eks. "Effective Communication in the Workplace" af Harvard Business Review).

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 og usikkerhed for medarbejderen. Dette understøtter endvidere tillid og godt samarbejde i arbejdsfællesskabet
- **Kilde:** Artikler om stresshåndtering og organisatorisk adfærd kan understøtte dette argument (f.eks. "Managing Stress in the Workplace" af American Psychological Association).

4. Fleksibilitet og tilpasning:

- **Argument:** 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.
- **Kilde:** Litteratur om fleksible arbejdsordninger og deres effekt på sygefravær (f.eks. "Flexible Work Arrangements and Their Impact on Employee Health" i Journal of Business and Psychology).

Overvejelser:

- **Medarbejderens perspektiv:** Det er vigtigt at overveje, hvordan hyppigere opfølgning påvirker medarbejderens oplevelse af tillid og autonomi. Dette kan dog imødekommes ved måden, man afholder samtalerne på, så det netop føles som en støtte og omsorg frem for kontrol.
- **Administrative byrder:** Hyppigere opfølgning kan øge den tidsmæssige og administrative byrde for både ledere og evt.HR-afdelingen
- **Kontinuerlig opfølgning:** Det er vigtigt man ikke stopper med at afholde samtaler på 10. dagen men fortsætter løbende.

Uanset om det er 1-3-10 eller 1-5-14 er det vigtigt, at samtalerne tager udgangspunkt i at fastholde et godt arbejdsmiljø i arbejdsfællesskabet:

Det er væsentligt at fokus er på

1. Opgaveløsningen og sikring af et godt arbejdsmiljø for de raske medarbejdere, som løser kerneopgaven
2. Omsorg og initiativer som kan sikre den sygemelde kommer godt og hurtigt tilbage
3. Systematik og klare aftaler om, hvornår der tages kontakt – på dag 1 aftales tid for kontakt på dag 3 (eller 5) og på dag 3 (5) aftales hvornår der tages kontakt på dag 10 (eller 14)

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til personalepolitikken

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om sygefraværsprojektet og 1-3-10-modellen med henblik på at skabe det bedst mulige grundlag for at kunne nå til konklusion på det kommende ordinære Hovedudvalgsmøde den 27. februar 2025.

Beslutning i Hovedudvalget den 05-12-2024

Hovedudvalget havde en dialog om sygefraværsprojektet generelt og om 1-3-10-modellen. 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 kvitteret positivt for argumenter og

udbygning af 1-3-10-modellen. Formænd og næstformænd i områdeudvalg tager initiativ til, at modellen drøftes i den kommende tid i medarbejderrepræsentanternes bagland og i koncernledelsen med henblik på at kunne nå til beslutning på Hovedudvalgsmødet den 27. februar 2025.

Efterfølgende 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. Dette bør endvidere drøftes lokalt i LMU'erne.

Bilag: