

Drøftelse af ny model for gennemførelse af sygefraværssamtaler

25/253 Åben Sag

Sagsfremstilling

I regi af Hovedudvalget er der igangsat et projekt for at understøtte øget fremmøde og mindre sygefravær. Som en del af det projekt er der dialog om at ændre modellen for sygefraværssamtaler til en 1-3-10-model (dvs. kontakt med den sygemeldte på dag 1, dag 3 og dag 10) i stedet for den nuværende 1-5-14 model. På seneste Hovedudvalgsmøde blev det aftalt, at formænd og næstformænd i OMU skal tage initiativ til en dialog om modellen i eget OMU'er, med henblik på at Hovedudvalget kan behandle sagen på kommende møde.

Sagen fra hovedudvalget er vedlagt som bilag og er udgangspunkt for dialogen.

På baggrund af drøftelsen skal der udarbejdes pointer fra dialog i områdeudvalget. Der er deadline for fremsendelse af pointer den 31. januar med henblik på kommende behandling i HU.

Indstilling

Formanden indstiller, at Områdeudvalget drøfter forslaget om en 1-3-10 model for sygefraværssamtaler og udarbejder pointer, der kan fremsendes til HU.

Beslutning i Områdeudvalg Socialområdet Voksen den 15-01-2025

Pointer vedrørende status på sygefraværprojektet – Fokus på arbejdsmiljø og psykologisk tryghed

Vi takker for muligheden for at bidrage med et høringssvar vedrørende sygefraværprojektet og de fremlagte overvejelser om 1-3-10-modellen. Et centralt fokus på arbejdsmiljø og psykologisk tryghed er essentielt for at forebygge og håndtere sygefravær på en effektiv og empatisk måde. Vi anerkender potentialet i de foreslåede tiltag og fremhæver herunder nogle vigtige overvejelser og anbefalinger, der kan styrke indsatsen.

1-3-10 modellen

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

- Det er positivt at der tages hurtigt hånd om sygefraværet med en 1-3-10 modellen.



- Det er godt med fokus på at de raske medarbejdere mangler deres kollega på arbejdspladsen ved sygdom.
- Fremme en kultur, hvor den syge kollega møder ind for at bidrage med det man kan magte, fx ved et brækket ben, løser de opgaver man kan med et brækket ben, eller ved barnets 1. sygedag møder man ind på arbejde, når man har fundet alternativ pasning af barnet eller arbejder hjemmefra i det omgang barnets sygdom tillader det.”
- Vittigheden ved at bevarer sin tilknytning til arbejdspladsen.
- På arbejdspladsen deler man i fællesskab ansvar for et godt arbejdsmiljø, som et væsentligt element for en nedbringelse i sygefraværet.
- Hvorfor er der nogen der altid kommer på arbejde, være nysgerrig og undersøgende på dette.
- Det er positivt at ledelsen tager hånd om sygefraværet.
- Der er omsorg i at blive kontaktet af arbejdspladsen.
- Af hensyn til driften og arbejdspladsen, er det vigtigt at vide hvornår medarbejderen er tilbage på arbejdspladsen.

Tidlig intervention med fokus på omsorg og tillid

Tidlig intervention kan være afgørende for at afhjælpe sygefravær hurtigt og forebygge langvarige problemer. Det er vigtigt, at opfølgningssamtaler tilrettelægges, så de skaber tryghed og understøtter medarbejderens oplevelse af støtte frem for kontrol. Dette kan sikres ved:

- Uddannelse af ledere i samtaleteknikker i gode sygefraværssamtaler, så lederen oplæres i dette.
- vigtig med tydelige og velkendte ramme for indkaldelse til og afholdelse af sygefraværssamtaler (retningslinje).

Kultur og samarbejde som grundlag for forebyggelse

En sund arbejdskultur er fundamentet for at mindske sygefraværet. Områdeudvalget hæfter sig ved at det også er vigtigt med:

- Aktivt fokus på at styrke samarbejdsrelationer og håndtere konflikter, inden de eskalerer.
- Regelmæssige ensartede datagrundlag for at identificere udfordringer og adressere dem rettidigt.

Det er positivt, at der sættes fokus på brug af sygefraværsportalen, så data anvendes.

Balance mellem opgaveløsning og fraværshåndtering



Anerkender, at der er fokus på det gode arbejdsmiljø på de raske medarbejdere, der løser kerneopgaven og i den sammenhæng vigtig med på løbende dialog mellem ledelse og medarbejdere for at imødegå arbejdspress under perioder med højt fravær.

Brug af data og gennemsigtighed

En databaseret tilgang giver et bedre grundlag for beslutninger. Det er positivt, at der sættes fokus på brug af sygefraværsportalen, så data anvendes. Det er også vigtigt, at medarbejderne har indsigt i data og løbende informeres om resultater og effekten af de indførte tiltag i forhold sygefravær for at sikre tillid og transparens.

Kommunikation og implementering af 1-3-10-modellen

En succesfuld implementering af modellen kræver tydelig og ensartet kommunikation. Vi anbefaler:

- Udvikling af materiale, der hjælper både ledere og medarbejdere med at forstå og anvende modellen korrekt.
- Afholdelse af workshops og informationsmøder for at sikre bred forankring af modellen i organisationen.

Afsluttende bemærkninger

Vi ser positivt på, at sygefraværprojektet prioriterer arbejdsmiljøet og skaber en attraktiv arbejdsplads. For at opnå de bedste resultater anbefaler vi, at tiltagene evalueres og justeres løbende i dialog med medarbejdere og arbejdsmiljøorganisationen. Et vedvarende fokus på psykologisk tryghed, samarbejde og klar kommunikation er nødvendigt for projektets succes.

Med venlig hilsen

Fraværende:

Birte Kousted Pedersen

Naja Thetmark

Pia Christensen

Berit Juul Lauritsen

Vakant (DS)

Bilag:

1 - 3728144	Åben	7. Status på sygefraværsprojektet.	(10886/25)	(H)
-------------	------	------------------------------------	------------	-----