

F A X E K O M M U N E

Justeret handleplan sygefraværsindsats

november 2019

Faxe kommune har et af landets højeste sygefravær. På trods af mange forskellige tiltag så er det ikke lykkedes at nedbringe sygefraværet for kommunen samlet set. Dels på grund af omfanget af sygefraværet men også på grund af den lange periode som sygefraværet har bygget sig op over, så der ikke nogle enkle tiltag, der kan fikse problemet. Nogle af de dynamikker der fastholder det høje sygefravær er blevet en del af den daglige arbejdskultur- altså den måde som vi mødes om arbejde på. Det betyder at vi har brug for et paradigmeskifte i den måde som vi arbejder med sygefravær på og vores måde at tænke om det på.

Vores handleplan tager afsæt i metoden beskrevet i "Hold hus med fraværet" som er udviklet af KL. Metoden er baseret på erfaringer fra kommuner, hvor det er lykkedes at nedbringe fraværet. En af byggestenene i "Hold hus med Fraværet" er vedvarende arbejde med Trivsel, arbejdsmiljø og social kapital. Den indsats passer perfekt med de ambitioner vi allerede arbejder med i Faxe i Fællesskab regi og det er igennem det vedvarende arbejde med denne indsats vi skal lave den nødvendige kulturforandring så vi får bugt med de grundlæggende årsager til vores høje sygefravær.

Vi ser en række vigtige aktører i forhold til at få bugt med de dynamikker, der er medårsag til Faxe kommunes høje sygefravær. Det er os alle sammen som medarbejdere og ledere. Og det er alle de samarbejdsfora vi har. Lokale medudvalg, trioer, Centermed og Hovedudvalg. I handleplanen lægger vi ekstra stor vægt på lederens rolle. Vi har formuleret 4 principper for ledelse, som vi forventer, at kommunens ledere har med sig igennem arbejdet med denne handleplan.



Ledelse

- Vi har som ledelse et ekstra stort ansvar for at handle
- Det er ledelsen, der mere end andre, er kulturbærere. Lederen har derved muligheden og ansvaret for at få sat retning og taget de beslutninger, der skal til
- Det er ledelsen, der kan prioritere ressourcerne
- Det er ledelsen, der kan ansætte og fyre medarbejdere og ledere



Handleplan baseret på KL's seks temaer

- HR har udarbejdet en detaljeret handleplan med konkrete forslag til indsatser
- Alle indsatser falder indenfor KL's seks temaer, som erfaringsmæssigt har vist at have effekt i forhold til at nedbringe sygefraværet **og spiller sammen med Faxe i Fællesskab**
- Det er en "bred" handleplan, der afspejler, at årsagerne til sygefravær er komplicerede, hvilket kræver en vifte af forskellige indsatser
- HR har udarbejdet forslag til systematik og "sagsflow" for at tydeliggøre, hvem gør hvad, samt sikre, at informationen flyder både op og ned i organisationen
- MED systemet spiller en central rolle i den foreslåede systematik



Seks temaer i en effektiv sygefraværsindsats
KL – En kur mod sygefravær. 5



Oversigt - handleplanens indsatser

- **Tydelig ledelse**
 - **Onboarding for nye ledere**
 - Personlighedstest ved lederrekruttering
 - Coaching (3 sessioner) efter ansættelse baseret på personlighedstest
 - Sygefraværssamtale (kursus)
 - Klar opgavedefinering og samarbejde mellem leder og nærmeste leder
 - Campus – undervisning i forandringsledelse og kommunikation
 - Faxe i Fællesskab – udvikling af attraktive og udviklende arbejdspladser
 - **Støtte til ledere**
 - Coaching baseret på personlighedstest



Oversigt - handleplanens indsatser

- **Fælles ejerskab**

- Repræsentanter fra Hovedudvalget besøger alle arbejdspladser
- Inddragende proces ved iværksættelse af sygefraværsindsats (Chefforum, Hovedudvalg, Lederforum, Centerudvalg og arbejdspladser)
- Centervis uddannelse af TRIO/AMG
- Centervis arbejdsmiljødag
- Hovedudvalget nedsætter arbejdsgruppe til sammenskrivning af Nærværspolitik samt Stress og Trivsel
- Fastsættelse af måltal og udarbejdelse af handleplaner for hver enkelt arbejdsplads
- HR støtter arbejdspladsen eventuelt ved at gennemføre konkrete processer
- Brug af Faxe Leder og Læringsakademi til udvikling af ledelsesmæssige kompetencer ift sygefravær



Oversigt - handleplanens indsatser

- **Systematisk brug af statistik**

- Uddannelse i ledelsesinformation (KOMLIS)
- Anvendelse af ledelsesinformation
- Work Balance Institut – Online platform til arbejdspladsvurdering, trivsels- og ledelsesevalueringer
- Afrapportering fra chefer og ledere
- Afrapportering fra HR

- **Sygefraværssamtaler**

- Centervis uddannelse i sygefraværsp procedurer og den svære samtale
- Pixiudgave – den gode samtale
- HR støtter ved afskedigelse



Overzicht - handleplanens indsatser

- **Tidlig indsats**
 - Nordisk Krisekorps
- **Trivsel, arbejdsmiljø og social kapital**
 - Vision for kerneopgaven
 - Arbejdsmiljøets dødssynder udarbejdet af Københavns kommune
 - HR støtter arbejdspladsen for eksempel ved lederudvikling, teamudvikling, lederteamudvikling, konflikthåndtering og organisationsudvikling til at implementere visionen ad hoc
 - Fratrædelsessamtaler
 - Systematisk arbejde med trivsel, arbejdsmiljø og social kapital, hvor vi dels gør brug af resultater fra arbejdsmiljø og trivselsmålinger dels kulturforandringsprojektet Faxe i Fællesskab



Principper for arbejdet med sygefravær

- Vi udarbejder måltal for nedbringelse af sygefravær for alle arbejdspladser samt handleplan som beskriver de konkrete tiltag for nedbringelse
- Arbejdet med indsatser og måltal følger KL skabelonen (hvem, hvad, hvordan og hvornår)
- **Lederen håndterer afvigelser fra planen i regi af TRIO, Lokale Medudvalg og Centermed**
- Kvartalsvis opfølgning, hvor alle arbejdspladser (TRIO) drøfter aktuel status på arbejdspladsen med udgangspunkt i fraværstatistik med centerchef, Chefforum og Hovedudvalget
- Onboarding er obligatorisk for alle nye ledere
- Det er obligatorisk at HR tester ved rekruttering af nye ledere
- Coaching med HR er obligatorisk for ledere, hvis arbejdsplads har et højt sygefravær (målgruppen skal defineres yderligere)

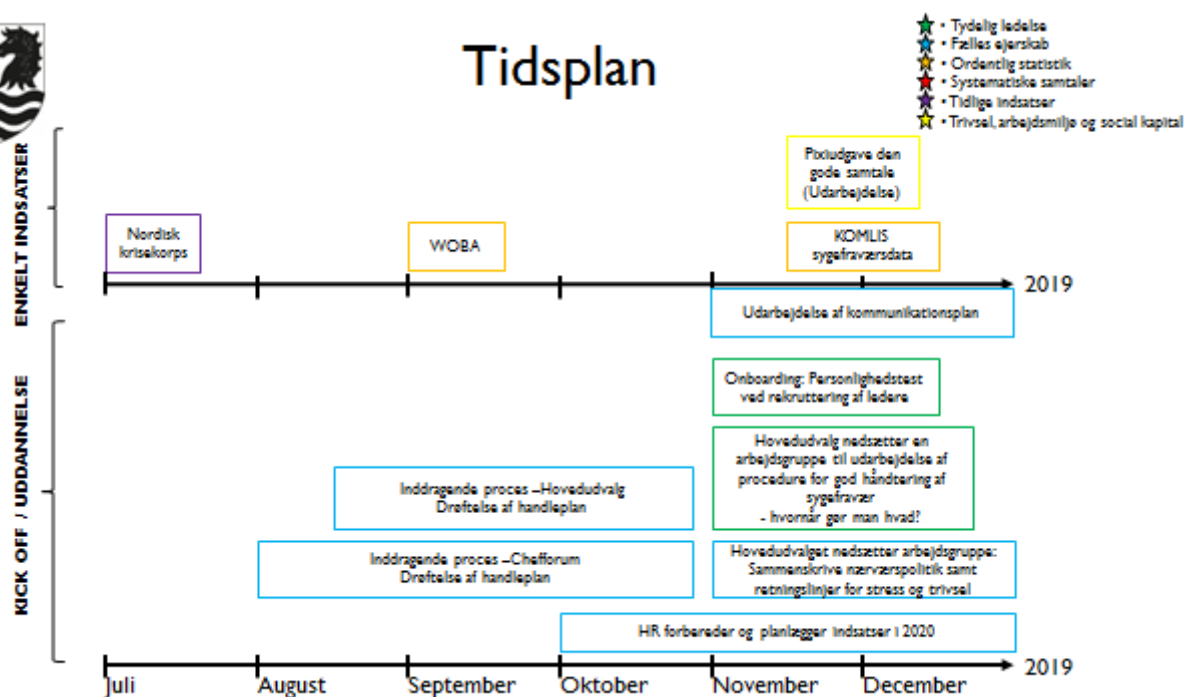


Principper for arbejdet med sygefravær

- At skabe fælles ejerskab, forpligte og informere hele organisationen, fra direktion til enkelte arbejdspladser, bliver afgørende for, om indsatsen med at nedbringe sygefraværet generelt lykkes. Den enkelte leder og TRIO har hovedansvaret for dette på den enkelte arbejdsplads
- Arbejdspladser, der har iværksat indsatser uden effekt i tre kvartaler, lægger sammen med HR en plan for det videre arbejde med sygefravær
- De beskrevne indsatser i Handleplanen kan ikke løftes af HR alene. Nogle indsatser vil skulle hentes ind fra eksterne leverandører. Det enkelte center står for denne udgift
- Alle indsatser der tilkøbes af eksterne leverandører med relation til sygefraværet kvalitetssikres af HR



Tidsplan



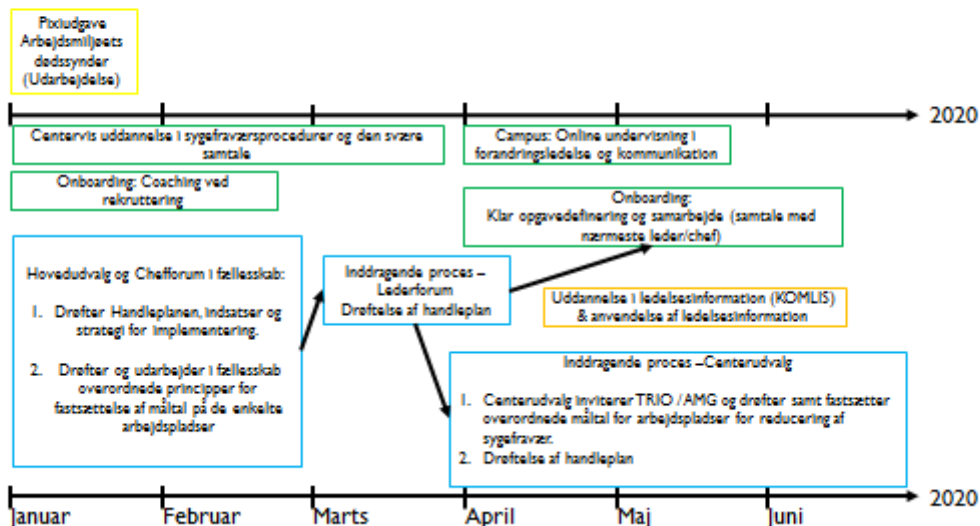


Tidsplan

- ★ Tydelig ledelse
- ★ Fælles ejerskab
- ★ Ordentlig statistik
- ★ Systematiske samtaler
- ★ Tidlige indsatser
- ★ Trivsel, arbejdsmiljø og social kapital

ENKELT INDSÆTTER

KICK OFF / UDDANNELSE



Tidsplan

- ★ Tydelig ledelse
- ★ Fælles ejerskab
- ★ Ordentlig statistik
- ★ Systematiske samtaler
- ★ Tidlige indsatser
- ★ Trivsel, arbejdsmiljø og social kapital

ENKELT INDSÆTTER

KICK OFF / UDDANNELSE

