| **Personalekontoret**Dato: 06-01-2023Sagsnr.: 22/16751Sagsbehandler: Jannie Becker TerpDirekte tlf.: 2153 6516E-mail: jbte@aabenraa.dk |
| --- |

# Oversigt over justeret og nye indsatser til nedbringelse af sygefravær

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Indsatser**  | **2019**  | **2023** |
| 1. Investere sygedagpenge (graviditet) i højere barselsudligning | Sygedagpengerefusion fra sygemeldte gravide medarbejdere opsamles i en central pulje, som anvendes til at øge den generelle barselsrefusion til 100 % af lønudgiften under barselsorloven. Dermed investeres dagpengerefusionen forlods i flere ressourcer under barselsorloven – og det giver incitament til at fastholde den gravide medarbejder på arbejdspladsen. | **Uændret:**Fortsætter som permanent ordning og evalueres når der er et fuldt kalenderår uden Covid-19.  |
| 2. Decentrale måltal for sygefravær | Systematisk nedbringelse af sygefraværet ved, at lokale MED-udvalg og personalemøder med MED-status arbejder med konkrete måltal for sygefraværet. Med en målsætning om i 2020 at have et sygefravær på 2013-niveau (4,3 %) | **Justering:**Der er ikke længere et centralt fastsat måltal for hele Aabenraa Kommune. De enkelte chefområder/institutioner skal selv sætte måltal for sygefraværet. Måltal aftales i ledelseskæden og MED-udvalgene inddrages og følger op. Måltal med målsætning om reduktion fra nuværende niveau.*Trådt i kraft 1. januar 2023* |
| 3. Struktureret samarbejde med Jobcentret | Efter aftale med lederen sørger personalekonsulenten for at der på sygefraværssamtale deltager en sygedagpengesagsbehandler fra Jobcenteret. Sygedagpengesagsbehandlers rolle er at medvirke til at sikre hurtige og gode forløb tilbage til arbejdet til gavn for både arbejdsplads og medarbejder.  | **Justering:**Samarbejdet med Aabenraa Jobcenter justeres så det følger samme niveau som med jobcentrene i andre kommuner. **Uændret:**Fortsat systematisk anmodningen om Fast Track i alle sager med risiko for langvarigt fravær, samt involvering af jobcentrets fastholdelseskonsulenter ved medarbejdere med nedsat funktionsevne eller formodning herom, for at afdække muligheder for fastholdelse.*Trådt i kraft 1. januar 2023* |
| 4. Struktureret opfølgning på sygefravær fra Personaleafdelingen | Ved dine medarbejders fravær udover 14 dage bliver du kontaktet af en personalekonsulent.Personalekonsulenten indkalder til sygefraværssamtalen og deltager som udgangspunkt i alle sygefraværssamtaler | **Justering:**Alle ledere, der har medarbejdere med over 30 dages fravær skal inddrage deres personalekonsulent.**Uændret:** Lederne kan fortsat søge sparring hos personalekonsulenterne i drypvise og øvrige sygefraværssager. Der gives fortsat sparring i samlede ledergrupper omkring sygefravær.*Trådt i kraft 1. januar 2023* |
| 5. Udbygge trivselsordning med flere ressourcer til erhvervspsykolog | HMU besluttede på møde den 25. september 2019 at tilføre trivselsordningen 265.000 kr. midlerne findes indenfor HMU’s samlede ramme til personaleaktiviteter. | **Justering:**Skift i fokus til at styrke den brede forebyggede indsats og målrette konkrete indsatser til områder med størst behov. Oprettelse af et fastholdelsesteam med to forebyggelseskonsulenter i Personaleafdelingen. Trivselsordningens gruppeforløb og individuelle samtaler bortfalder.**Uændret:** Aftale om krisepsykolog og fysioterapi genudbydes med ekstern leverandør.*Fastholdelsesteam forventes klar omkring 1. juli 2023* |
| 6. Undervisning af tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i håndtering af sygefravær via MED-klippekort | * Rundt om sygefravær
* Den nødvendige samtale

Målgruppe: ledere på alle niveauer. * Rundt om sygefravær

Målgruppe: Alle TR og AMR. | **Justering:**Undervisning af TR, AMR og ledere i håndtering af sygefravær skal ske med en samlet deltagerkreds.*Kurser forventes udbudt i løbet af første kvartal 2023* |
| 7. Forankring af sygefraværsindsatsens i ledelseskæden |  | **Ny:**Implementering af indsatser sker gennem ledelsesstrengen. Måltal for sygefraværet skal drøftes hver måned på alle niveauer i ledelsesstrengen fra institutionsniveau til chefgrupper. Direktionen behandler sygefraværsdata 4 gange årligt. HMU og MED-udvalg drøfter måltal og sygefravær på hvert møde. Drøftelserne skal kombineres med en drøftelse af forebyggende tiltag.*Trådt i kraft 1. januar 2023* |
| 8. Systemunderstøttelse og Data |  | **Ny:**Der investeres i en digital løsning ift. støtteredskaber, der understøtter ledernes arbejde med at afholde sygefraværssamtaler og skrive referat. Min Portal 2.0 og system til IT-understøttelse af samtaler skal bidrage til at understøtte lederens sygefraværsindsats. Udarbejdelse af værktøjer til f. eks. minitrivselsundersøgelser, halvårligt eller kvartalsvist for at monitorere trivsel og kunne agere med forebyggelsesindsatser ved behov.Undervisning i aktiv anvendelse af sygefraværsdata.*Implementeres i løbet af 2. og 3. kvartal 2023* |