

Sygefravær

– nye og tilpassede indsatser

d. 22.6.2023

Sygefraværsindsatserne

1. Investere sygedagpenge (graviditet) i højere barselsudligning (uændret)
2. Decentrale måltal for sygefravær
3. Struktureret samarbejde med Jobcentret - bortfalder
4. Struktureret opfølgning på sygefravær fra Personaleafdelingen ved 30 dages fravær
5. Ændring af trivselsordning - der ansættes to forebyggelseskonsulenter pr. 1. august 2023
6. Undervisning af tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i håndtering af sygefravær via MED-klippekort
7. Forankring af sygefraværsindsatsen i ledelsesstrengen
8. Systemunderstøttelse og data

Indsats 1: Investere sygedagpenge (graviditet) i højere barselsudligning

Blev særskilt behandlet i marts 2022 i Økonomiudvalget

- **Fortsætter som en permanent ordning**
- **Evalueres når der er et fuldt kalenderår uden Covid-19**

Indsats 2: Decentrale måltal for sygefravær

Den nuværende indsats 2 justeres:

- 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

Status: De enkelte chefområder arbejder med at fastsætte måltal.

Dato. 22.6.2023

Indsats 3: Struktureret samarbejde med Jobcentret

Den nuværende indsats 3 justeres:

- Samarbejdet med Aabenraa Jobcenter justeres så det følger samme niveau som med jobcentrene i andre kommuner.

Uændret:

- Systematisk anmodningen om Fast Track i alle sager med risiko for langvarigt fravær.
- Involvering af jobcentrets fastholdelseskonsulenter ved medarbejdere med nedsat funktionsevne eller formodning herom, for at afdække muligheder for fastholdelse.

Dato: 22.6.2023

Indsats 4: Struktureret opfølgning på sygefravær

Retningslinje for håndtering af sygefravær i Aabenraa Kommune justeres, så:

- Alle ledere, der har medarbejdere med over 30 dages fravær skal inddrage deres personalekonsulent. Personalekonsulent skal ikke deltage i alle samtaler.

Uændret:

- Lederne kan fortsat søge sparring hos personalekonsulenterne i drypvis og øvrige sygefraværssager.
- Der gives fortsat sparring i samlede ledergrupper omkring sygefravær.

Status: Er påbegyndt, der tages kontakt til ledere med medarbejdere der har over 30 dages fravær for at give sparring og status i sagen.

Dato 22.6.2023

Indsats 5: Trivselsordningen ændres og der ansættes 2 forebyggelseskonsulenter

Den nuværende indsats 5 justeres til:

- Skift i fokus til at styrke den brede forebyggede indsats og målrette konkrete indsatser til områder med størst behov.
- Oprettelse af et forebyggelsesteam med to forebyggelseskonsulenter i Personaleafdelingen via midler ved trivselsordningens delaftale 2 og 4. Trivselsordningens gruppeforløb og individuelle samtaler bortfalder.

Uændret:

- Aftale om krisepsykolog og individuel og gruppe fysioterapi genudbydes med ekstern leverandør.

Status: Arbejdet omkring indhentning af tilbud er i gang. Ansættelse forventes at være pr. 1. august 2023.

Dato 22.6.2023

Indsats 6: Undervisning af TR, AMR og ledere i håndtering af sygefravær via MED-klippekort

Den nuværende indsats 6 justeres til:

- Undervisning af tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i håndtering af sygefravær skal ske med en samlet deltagerkreds.

Status: Kurset har været udbudt en gang, er aflyst på grund af for få tilmeldte – kurset udbydes løbende.

Dato 22.6.2023

Indsats 7: Forankring af sygefraværsindsatsens i ledelseskæden

- **Implementering af indsatser sker gennem ledelsesstregen.**
- **Måltal for sygefraværet skal drøftes hver måned på alle niveauer i ledelsesstregen 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.**

Status: Møder i chefgrupper afholdt. Der udarbejdes forskellige sygefraværsdata efter behov.

Dato 22.6.2023

Indsats 8: Systemunderstøttelse og Data

- **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.**

Status:

- **Der er indkøbt et digitalt støttesystem Evovia, der skal understøtter ledernes arbejde med at afholde sygefraværsamtaler og skrive referater. Opstart 1. august 2023.**
- **Der er udarbejdet et spørgeskema til gennemførelse af minitrivselsundersøgelser.**

Dato 22.6.2023