

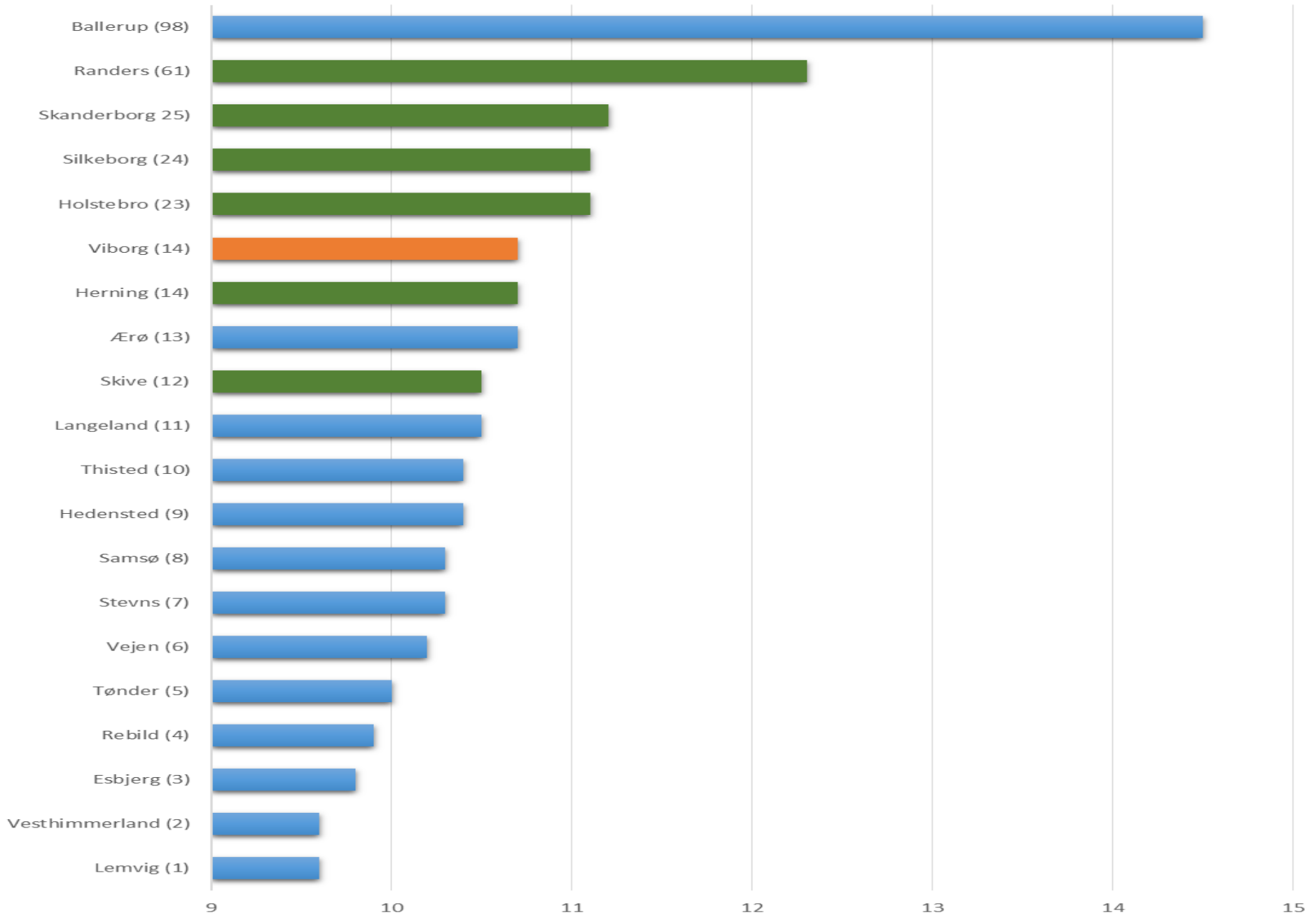


VIBORG
KOMMUNE

Lavt sygefravær – hvad skal der til?

Status, initiativer og mål

Fravær i kommunerne - dagsværk pr. årsværk

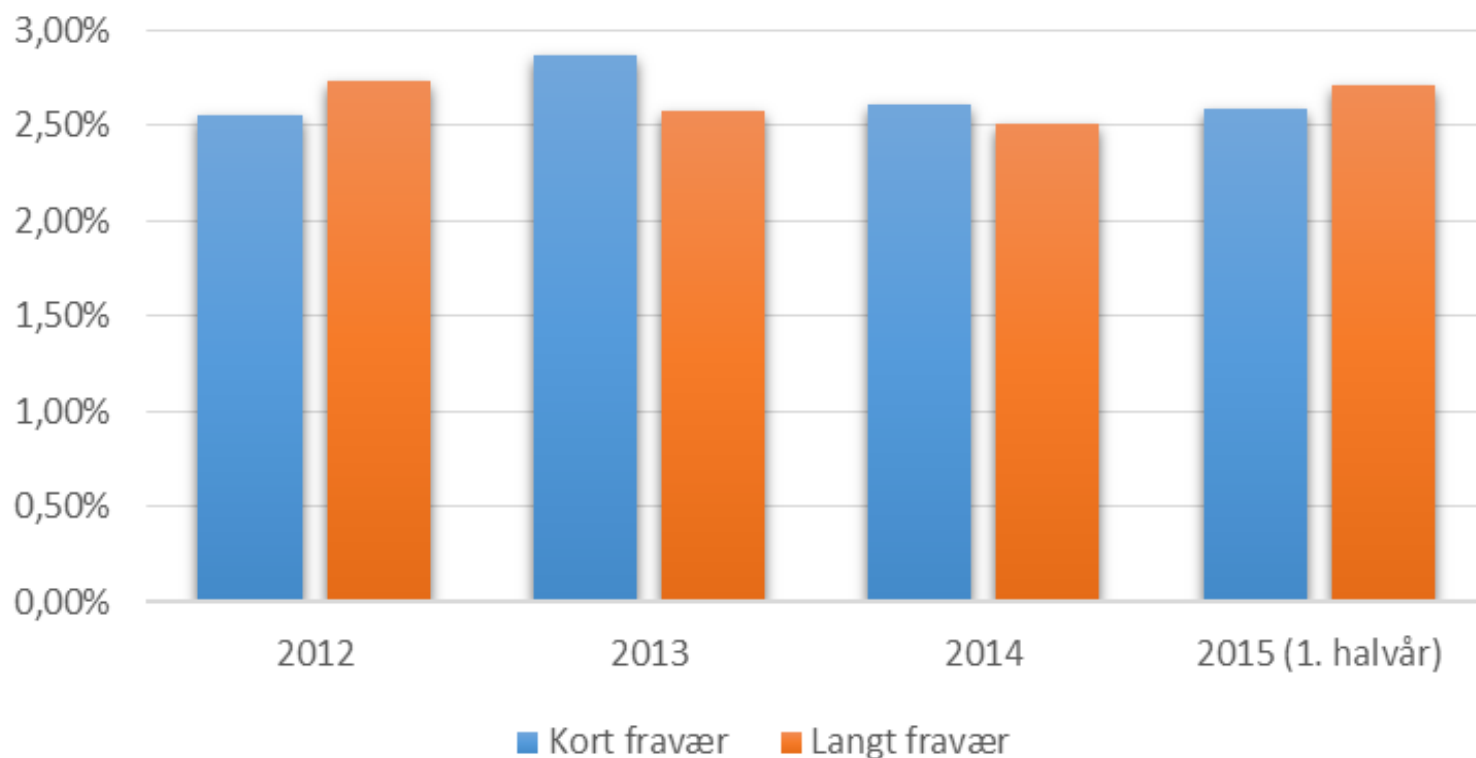


Sygefravær er delt i 2 lige store dele:

- kort og langt sygefravær



Udvikling i kort og langt fravær

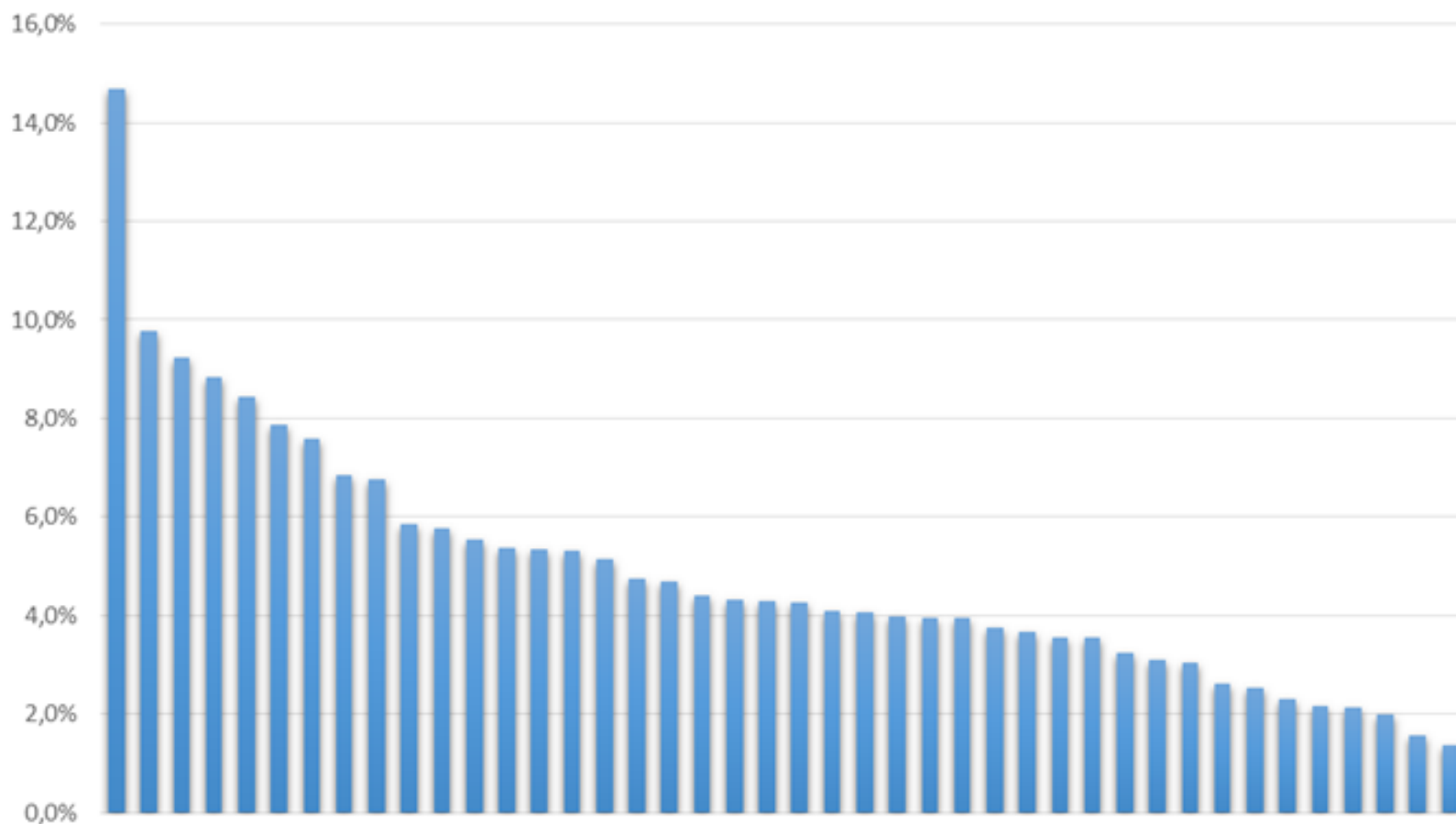


Kort
sygefravær =
max. 28 dage



Stor variation indenfor samme område

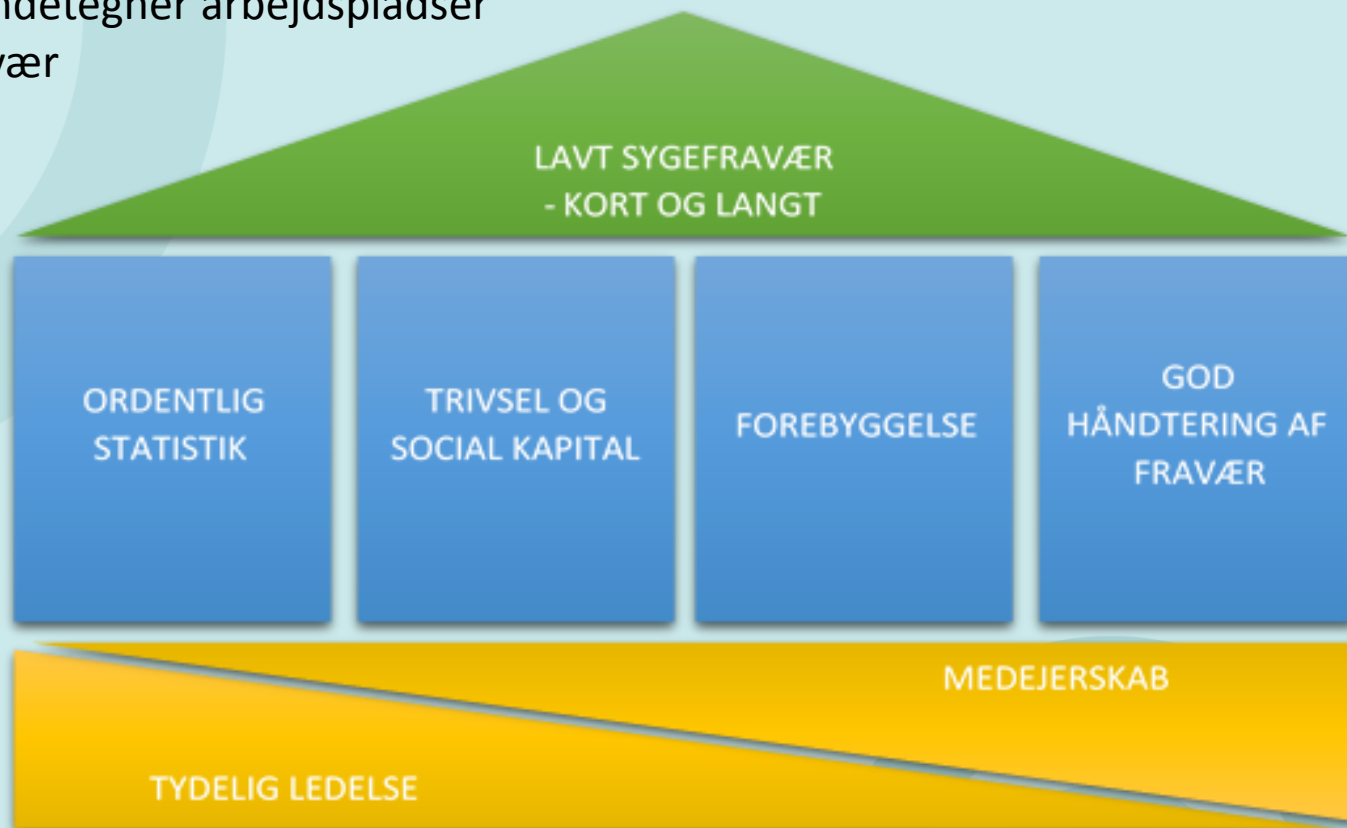
Fraværsprocent 2014 - Dagtilbudsområdet





Erfaringer - kendetegn

Fællestræk, som kendetegner arbejdspladser med et lavt sygefravær



Kilder:

En kur mod sygefravær, KL og Forhandlingsfællesskabet, 2014

Sygefravær i kommunerne, KORA

Interviews med institutionsledere i Viborg Kommune



Initiativer – Tydelig ledelse

- **Chefniveauet** involveres mere i indsatsen. Et højt eller stigende sygefravær tages op i samtaler mellem chef og ledere. Strategisk Lederforum får en central rolle.
- **Nye ledere** introduceres grundigere til kommunens sygefraværspolitikker og tilknyttede redskaber.
- **Ledere tilbydes støtte til håndtering** af udfordringer i relation til det fysiske - og psykiske arbejdsmiljø og sygefraværsindsatsen – fra individuelle sager til det organisatoriske niveau.

Nye initiativer
med rødt



Initiativer - Medejerskab

- Sygefravær på dagsorden i **MED-regi** - dialog om sammen at finde gode løsninger.
- **Serviceeftersyn:** Fakta om arbejdspladsens sygefravær og viden om godt arbejdsmiljø / god trivsel på arbejdspladsen kan indgå i en dialog på arbejdspladsen med deltagelse af konsulenter fra Personale og Organisation.
- Sygefravær inddrages i den obligatoriske **MED-uddannelse**. Der udvikles et modul om sygefravær til efteruddannelse til MED og arbejdsmiljø.

Nye initiativer
med rødt



Initiativer – Ordentlig statistik

- **Fokus på arbejdspladser med højt/stigende fravær og med lavt/faldende fravær.** Oversigter præsenteres i direktionen og de pågældende decentrale ledere og ansvarlige chefer orienteres.
- Årligt **mini-analyse** for at identificere behovet for særlige initiativer, f.eks. på udvalgte fagområder, i forhold til enkelte personalegrupper eller fraværstyper.
- **Fraværstatistik:** Lederen får på sin PC automatisk adgang til opdaterede fraværdata.

Nye initiativer
med rødt



Initiativer – Trivsel og social kapital

- **Målrettet styrkelse af trivsel og social kapital:** Et serviceeftersyn kan afdække behov for en målrettet indsats i forhold til at øge trivsel og den sociale kapital, f.eks. i form af en anerkendende APV, en temadag om trivsel, et kursus i konflikthåndtering eller lignende.
- **Kursus for ledere om stress, stresshåndtering og trivsel:** Den nyeste forskning om stress og dens psykiske, fysiske og helbredsmæssige konsekvenser, samt anvendelse af stress-samtalen som et ledelsesværktøj.

Nye initiativer
med rødt



Initiativer - Forebyggelse

- **Pris** til bedste sundhedsfremmeinitiativ på en arbejdsplads i Viborg Kommune.
- **Konference:** En årlig konference
- **Målrettet forbedring af det fysiske arbejdsmiljø:** - målrettet indsats for at forbedre det fysiske arbejdsmiljø, f.eks. indeklima, støj eller ergonomi.
- **Støtte til håndtering af hverdagen:** Gennemgang af arbejdsgange (En smartere Kommune), kurser i 'Styr på tiden', samtaler med psykolog eller kursus i Mindfulness
- **Forebyggelsespakker:** ekstern finansiering til arbejdet med forebyggelse og sundhedsfremme.

Nye initiativer
med rødt



Initiativer – God håndtering af fravær

- **Central opfølgning på langtidsfravær:** Henvendelse til ledere, hvis der ikke er igangsat et forløb for en medarbejder med mere end 90 dages fravær.
- **Sparring i ledergrupper** i forhold til konkrete sygemeldte medarbejderes situation.
- **Kurser:**
 - ‘God håndtering af fravær’ giver et grundlæggende kendskab til de redskaber, der kan anvendes i arbejdet med at forebygge og håndtere sygefravær.
 - ‘Den gode (syge)samtale’, så lederne kan anvende den personlige samtale på en proaktiv måde, med inddragelse af personalejuridiske, psykologiske og ledelsesmæssige aspekter fra ”den svære samtale”.

Nye initiativer
med rødt



Målsætninger

Den overordnede målsætning for nedbringelse af sygefraværet fra året 2014 frem til og med året 2018 fastlægges til et måltal på 4 procent på årsbasis.

Uensartet udgangspunkt, men alle områder bidrager!

Konkret måltal aftales med hver chef, som ud fra områdets forhold og evt. forskelle i forudsætninger må iværksætte tiltag, der sandsynliggør at måltallet for chefområdet samlet nås.

Strategisk Lederforum involveres løbende.

Eksempel: variabelt udgangspunkt for aftaler om at opnå måltallet

