

FOREBYGGELSE OG HÅNDTERING AF SYGEFRAVÆR

Temadag
Odder Kommune

Chefkonsulent Birgitte Poulsen

Chefkonsulent

HD i Organisation & Ledelse
Proceskonsulent

ISS Facility Services
Handelshøjskolen i Århus

Sygefravær – forebyggelse,
fastholdelse og den svære samtale
Samspil virksomheder og jobcentre
Virksomhedskultur og
organisationsudvikling




BIRGITTE POULSEN

Mail: bpo@cabiweb.dk

Mobilnr. 22 93 76 66

DAGENS PROGRAM

- Kl. 08.00 Velkomst og rammesætning
- Kl. 08.20 Kort om sygefravær
- Kl. 08.45 Hvorfor beskæftige sig med sygefravær?
- Kl. 09.20 Etske ståsteder
- Kl. 09.45 Pause
- Kl. 10.00 Bæredygtig indsats
- Kl. 10.40 Dialogværktøjer
- Kl. 11.15 Opsamling og afrunding

A group of four people are gathered around a table in a meeting. A woman with dark hair, wearing a grey sweater over a white collared shirt, is smiling and gesturing with her right hand. To her right, a bald man in a blue sweater is looking at her. In the foreground, the back of a woman's head and shoulders in a pink top is visible. On the far left, the back of another person's head and shoulders in a light grey top is visible. The background is a bright, out-of-focus office space with a whiteboard covered in colorful sticky notes.

Hvad er det bedste, der
indtil videre er sket i dag?

KORT OM SYGEFRAVÆR



At definere sygefraværet



- Sygefravær er fravær fra arbejde, der er begrundet i sygdom, men der er ingen præcis definition af, hvad sygdom er, og ingen entydig sammenhæng mellem sygdom og fravær.

Definitioner på sygefravær

- Manglende tilstedeværelse på det rigtige tidspunkt og på det rigtige sted for at opfylde betingelserne i sin kontrakt. (Gibson 1966)
- Et individs manglende fysiske tilstedeværelse på et givent sted på et bestemt tidspunkt, når der er en social forventning om, at vedkommende skal være der. (Martocchihio & Harrison, 1993)



Sygefraværet i Danmark

- Ca. 142.000 sygemeldte hver dag
- Det koster samfundet mere end 40 milliarder om året, bare i løn og sygedagpenge.
- Efter 12 ugers fravær er der 25%, som ikke kommer tilbage i det job, som de blev sygemeldt fra
- Personer med meget korttidsfravær føler ofte, at de ikke en del af fællesskabet, og at de ikke får de opgaver, de gerne vil arbejde med.
- 30 – 40 % af fraværet vurderes at kunne relateres til arbejdsmiljøet



Sygefravær er IKKE en privat sag!

- hvad vi taler om er ikke uvæsentligt



Sygdom er personligt og handler om, hvad vi fejler



Sygefraværet er et fælles anliggende og har konsekvenser for flere end den, der er syg

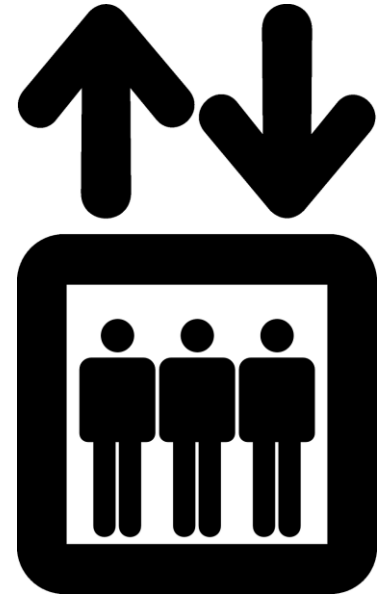
**HVORFOR
BESKÆFTIGE SIG
MED
SYGEFRAVÆR?**

2

Øvelse – Elevatortale

Hvorfor beskæftige sig med forebyggelse og håndtering af sygefravær?

- Gå sammen 3 og 3
- Formulér jeres HVORFOR på en flipover – skal kunne præsenteres på max 1. min.



Her et bud!

Kerneopgaven

Trivsel

FLEST MULIGE PÅ ARBEJDE HVER DAG

Produktivitet

Patient-
tilfredshed

ETISKE STÅSTEDER



Etiske ståsteder ift. håndtering af sygefravær

Vores syn, beslutninger og handlinger i en sygefraværssituation påvirkes af forskellige etiske perspektiver.

- Hvor langt går du i bestræbelserne på en fastholdelse?
- Hvor hurtigt tænker du i drift og bundlinje?
- Hvor langt går du for den enkelte i forhold til fællesskabet?
- Hvor opmærksom er du på, i hvilken grad dine handlinger omkring sygefravær påvirker kulturen omkring fastholdelse?

Balancemodellen

Nærhed

Den enkelte er unik, sårbar og har brug for omsorg.

(Relationen er en kvalitet)

At gøre det rette er situationsbestemt.

Nøgleord: Lytte, spørge, empati, åbenhed.

Sikker nok handlegrund

Den enkelte er unik i tætte fællesskaber med andre

(Fokus på fællesskabet er en kvalitet)

At gøre det rette handler om, hvordan vi kan skabe det bedste sammen

Nøgleord: Samskabende, frihed, nytænkning.

Vitalitet

Pligt

Den enkelte har rettigheder, pligter og krav på at blive behandlet ordentligt.

(Fokus på individet er en kvalitet)

At gøre det rette handler om at arbejde efter principper og aftaler som sikrer den enkelte.

Nøgleord: Regler/aftaler, ansvar, professionalisme, pligtoplevelende.

Her tænker vi på helheden frem for den enkelte.

(Resultatet er en kvalitet)

At gøre det rette handler om, at gøre det bedst muligt for så mange som muligt.

Nøgleord: Effektivitet, konsekvens, helhed, resultat.

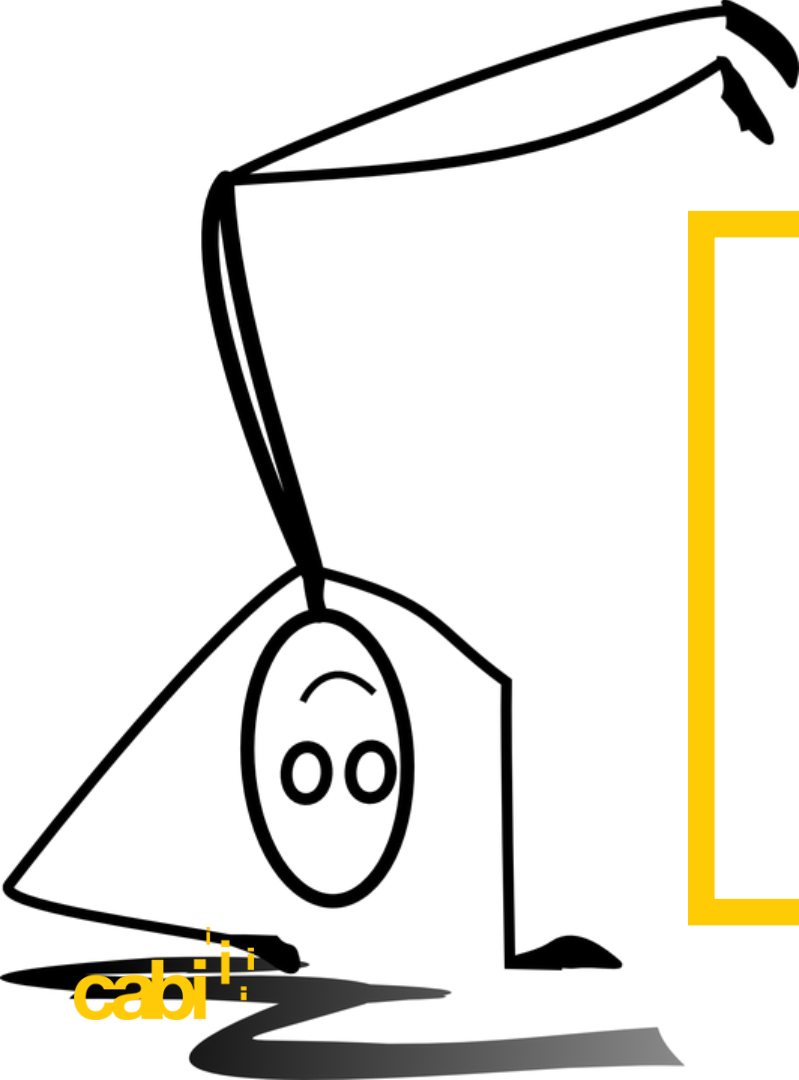
Konsekvens

Opgave - etiske ståsteder



Sagen handler om en kvindelig medarbejder, der har været sygemeldt i 12 uger. Hun er blevet enlig mor fornylig. Hun døjer med en skulder og venter på en operation. Der er tale om en dygtig medarbejder, der har været ansat i 9 år. Der har aldrig været længerevarende sygefravær tidligere. Hun har dog været meget negativ op til sygemeldingen. Der har også været optræk til konflikter i teamet, og hun kunne godt støbe nogle af kuglerne. I henhold til sidste Mulighedserklæring er der usikkerhed omkring varighed. I står overfor en periode med højt arbejdspress, og kollegaerne er begyndt at brokke sig over, at de er for få.

Opsamling: Hvordan kan I bruge balancemodellen?



PAUSE

- KOM OP OG RØR
DIG LIDT

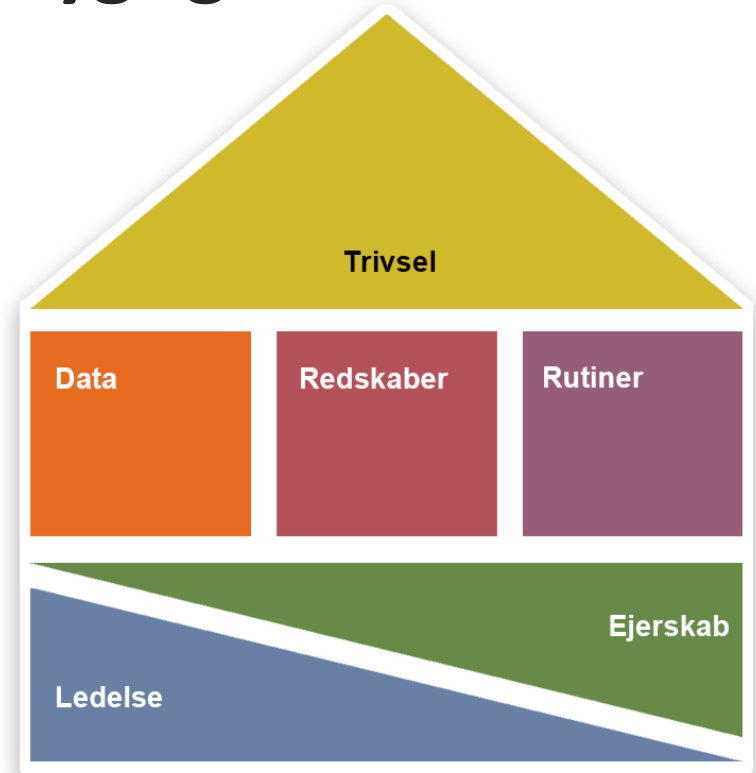
15 MINUTTER

BÆREDYGTIG INDSATS

4

Helstøbt indsats og bæredygtighed

- Virksomheder med lavt fravær er godt funderet i alle områder
- Og de er meget bevidste om, hvad de gør med hvilket formål, mål og ressourcer.



Fundamentet

- Øverste ledelses holdning og prioritering
- Nærmeste leders ledelsesstil, tilgang og håndtering
- Inddragelse og samarbejde med interne og eksterne interessenter
- Arbejdspladskultur som rummer omsorg og konsekvens
- Åben og ærlig dialog og fremmøde og fravær

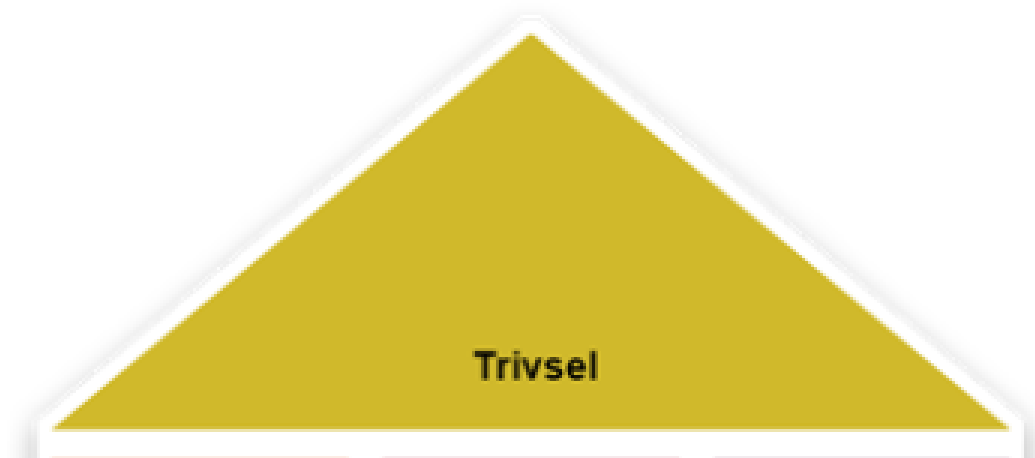


Bærende konstruktion

- Fastlagt et realistisk mål
- Brugbar og pålidelig statistik
- Løbende opfølgning
- Opmærksomhed på at indsatserne virker
- Aktører har viden og redskaber til at håndtere sygefravær
- Systematik i håndtering fra start til slut

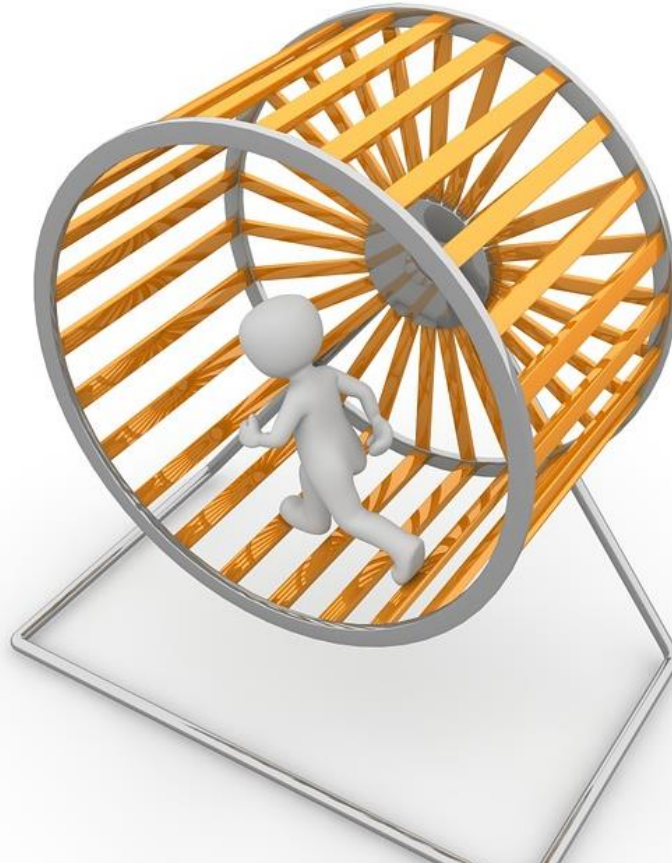


Toppen

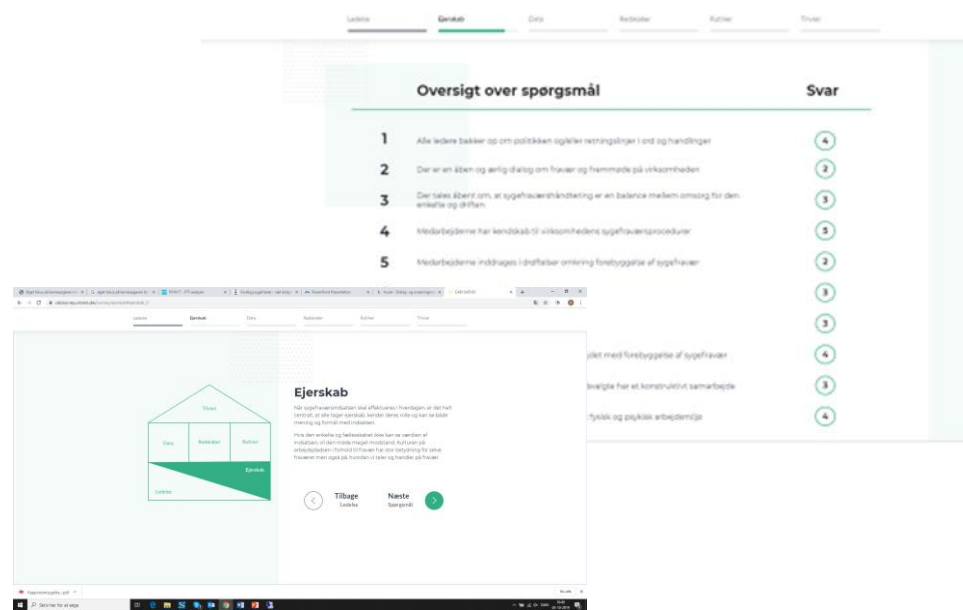
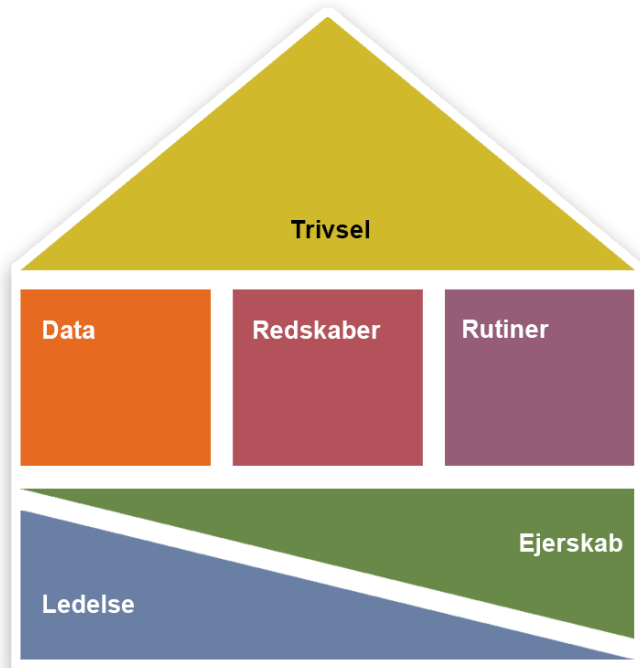


- Fokus og systematik i fht. reducere af arbejdsmiljøbelastninger
- Sygefravær med i APV
- Fokus på social kapital - tillid og retfærdighed
- Fokus på trivsel og succes
- Sociale aktiviteter

Bruger vi kræfterne hensigtsmæssigt?



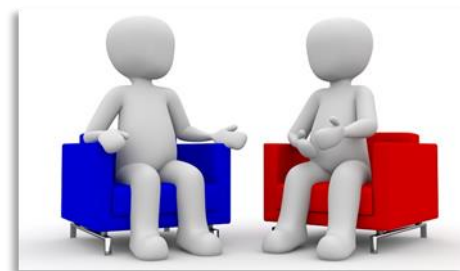
Screen jeres indsats



www.cabiweb.dk/huset

Tilpasset fra KL "Seks elementer i en effektiv sygefraværsindsats". En kur mod sygefravær 2015

Gruppearbejde - Ejerskab



2

Der er en åben og ærlig dialog om fravær og fremmøde på virksomheden

3

Der tales åbent om, at sygefraværshåndtering er en balance mellem omsorg for den enkelte og driften

5

Medarbejderne inddrages i drøftelser omkring forebyggelse af sygefravær

- ① — Ingen grad
- ② — Mindre grad
- ③ — I nogen grad
- ④ — Høj grad
- ⑤ — Meget høj grad

DIALOG OM FRAVÆR/NÆRVÆR



Fraværs-/nærværsspil

- Trist og ked - brug for en fridag?
- Brug for en selvbetalt fridag?
- Hank op i dig selv, kom afsted!
- Ikke helt på toppen? Jeg melder mig syg
- Tjenestefri med løn
- Jeg kommer med glæde!
- Jeg bytter vagt med en kollega
- Jeg aftaler at komme så hurtigt, jeg kan
- Barns første sygedag.

www.cabiweb.dk/sygefravaer/fravaers-naervaersspil/

Du har et sygt barn	Din mands mormor skal begraves
Dit barn er sygt for 3. dag	Dit barn skal til lægen/tandlægen
Du har en dag foran dig med to møder, hvor du skal skrive referaterne	Du skal være i vagt med Olsen, som du ikke kan samarbejde med
Du ønskede en fridag, men blev henvist til intern bytning	Det har sneet hele natten – tog og busser er forsinket
Bilen kan ikke starte	Du skal passe telefonen alene, hele dagen

Værktøjer findes også her!



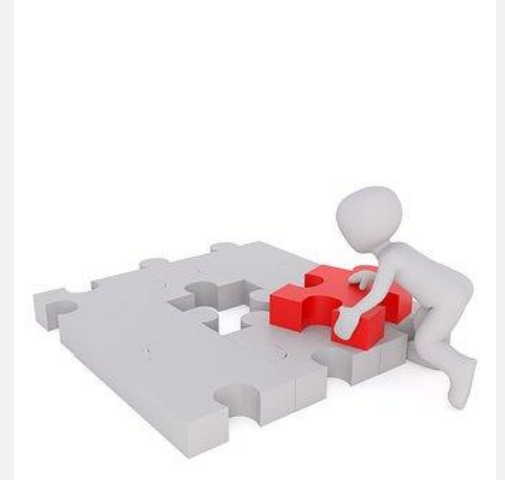
- https://www.cabiweb.dk/media/1878/skab-fremmoede-med-sund-arbejdspladskultur__cabi.pdf

OPSAMLING OG AFRUNDING



Refleksion

- Hvad har du særligt hæftet dig ved i dag?
- Hvilke handlinger vil du/I sætte i gang i eget team?





FEEDBACK

Ris eller ros?

- Alt modtages med glæde

- Fik DU noget med hjem?
- Er der noget, der kunne have været mere af?
- Var der noget, der gav særlig mening for dig?