

Sammen om sygefravær

- Strategi for forebyggelse og
nedbringelse af sygefravær i
Rødovre Kommunes ældrepleje



DECEMBER 2020

**Ældre- og Handicapområdet
Rødovre Jobcenter
Personale & Udvikling**

Sammen om sygefravær

- Strategi for forebyggelse og nedbringelse af sygefravær i Rødovre Kommunes ældrepleje

Baggrund for projektet

I Rødovre Kommune har vi i mange år arbejdet aktivt med sygefravær for at styrke nærværet på vores arbejdspladser for på den måde at sikre god velfærd for borgerne og et godt arbejdsmiljø for medarbejderne. Rødovre Kommune har søgt midler i STAR puljen ”Pulje til nedbringelse af sygefravær i ældreplejen” med henblik på at forebygge sygefravær og begrænse længden af sygemeldinger i ældreplejen. STAR peger på 4 kerneelementer, som projektet skal arbejde med:

- Tiltag vedr. forebyggelse
- Systemiseret samarbejde ml. kommunen HR-ansvarlige for ældreplejen og jobcentret
- Fremrykket indsats for sygemeldte i ældreplejen
- Brug af gradvis tilbagevenden

Projektet løber i perioden 1. marts 2020 – 31. marts 2022. Vi har i Rødovre Kommune valgt, at projektet omfatter fastansatte medarbejdere på Ældre- og Handicapområdet. Projektets mål er at nedbringe sygefraværet til det politisk fastsatte mål på maks. 4,7%. Sygefraværet var i januar 2020 5,5 % – svarende til at 40,7 årsværk manglende grundet sygefravær (715 årsværk i alt).

Strategien er blevet til på baggrund af en systematisk analyse af sygefraværet på området, hvor der bl.a. er anvendt datamateriale for området kombineret med kvalitative interviews med hhv. TRIO og udvalgte sygemeldte medarbejdere. De kvalitative interviews har bidraget med en yderligere forståelse af årsager og mulige virkemidler ift. sygefraværet i de enkelte afdelinger. Metoden, der er anvendt til interviews, skal sikre at der tages udgangspunkt i både sygemeldte medarbejdere og arbejdspladsernes virkelighed. Metoden er desuden kendt i Rødovre fra andre inddragende projekter som ”Sammen med Borgeren” og ”Sammen med Unge”. I analysen er APV og social kapital målinger ligeledes inddraget. Analysen er præsenteret til kvalificering på Ældre- og Handicapområdets MED-udvalg. Som opfølgning på projektet vil de igangsatte initiativer blive evalueret med henblik på vurdering af effekt og overførbare til andre områder i kommunen. Metode og procesoversigt er vedhæftet som bilag.

Kort gennemgang af analysen

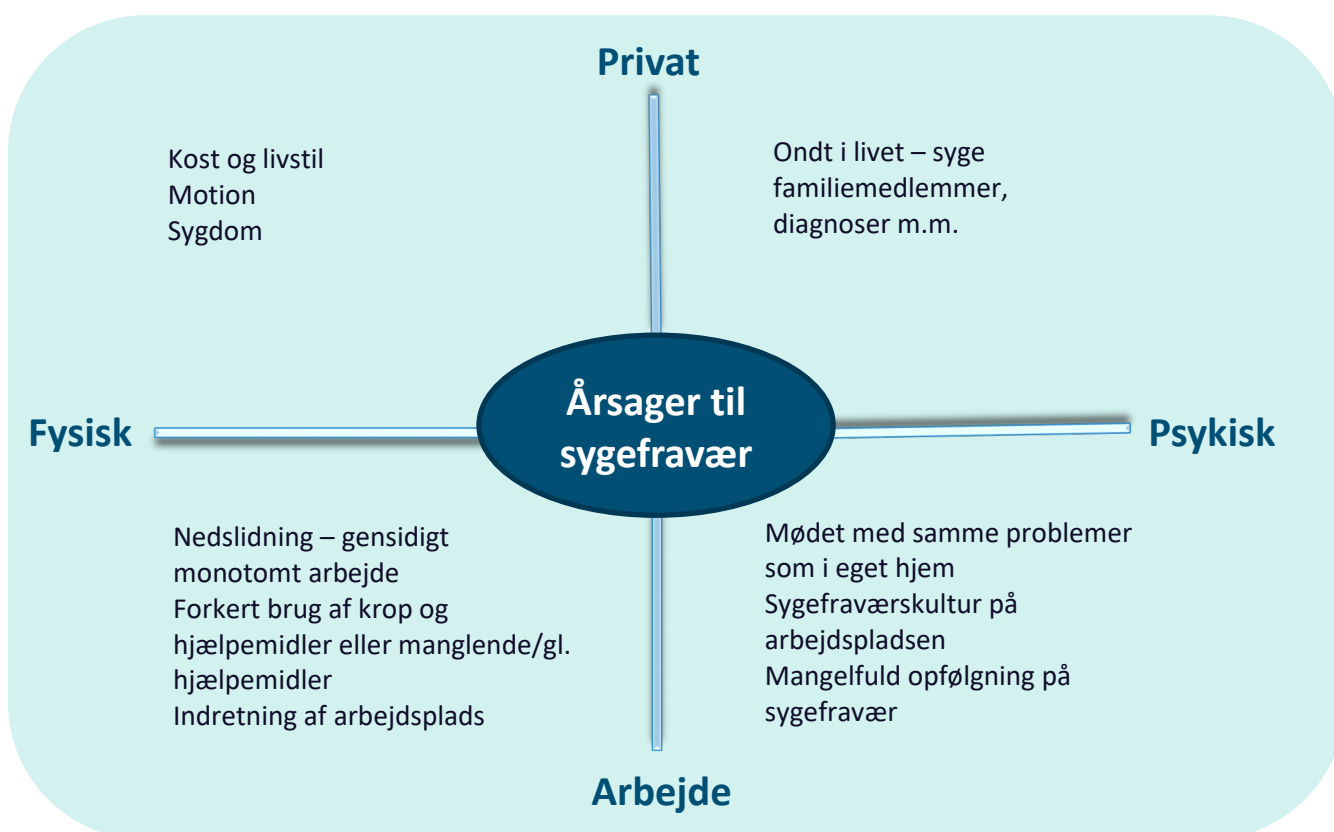
Analysen har haft til formål at belyse:

- Sygdomsprofil og eventuelle forskelle i sygdomsmønstre på tværs af de forskellige afdelinger
- Betydende arbejdsmiljøfaktorer
- Mulige virkemidler ift. nedbringelse sygefraværet

Analysen af datamaterialet viser, at 92 medarbejdere har haft mere end 30 dages sygefravær, baseret på "fraværskalenderdage" – inden for 12 måneder før projektets start. Når vi ser de angivende årsager til sygefravær, har 44 medarbejdere har været sygemeldt med fysiske årsager, 34 med nedsat tjeneste, 15 havde mange hyppige sygemeldinger, 5 nævnte arbejdsmiljø, kultur eller samarbejdet som årsag, 4 var sygemeldt med kronisk/alvorlig sygdom og for 20 af medarbejderne var der ikke angivet en årsag. Diagnoser i nærmeste familie og tjenestelige forhold som advarsler og tilrettevisninger fremgår ikke som årsager. Dette er ikke ensbetydende med, at det ikke kan være en årsag til sygefravær, men udelukkende, at det ikke er noteret som en årsag.

36% af medarbejderne på Ældre- og Handicapområdet er Rødovreborgere. De øvrige medarbejdere, som er bosat uden for Rødovre, er normalt ikke omfattet af Rødovre Jobcenters tilbud.

Der er gennemført kvalitative interviews med hhv. ledergruppen for Ældre- og Handicapområdet, fællestillidsrepræsentanterne for FOA og DSR, 6 TRIO/MED samt 5 medarbejdere der enten er eller har haft langtidsfravær. Formålet med de kvalitative interviews har været, at give yderligere forståelse af årsager og mulige virkemidler ift. sygefraværet i de enkelte afdelinger. I den nedenstående oversigt ses de primære årsager, som fremgik af interviewene.



På baggrund af analysen blev der afholdt workshops om 4 mulighedsrum, med i alt 41 deltagere, hvor der kom 16 prototyper på løsninger. Mulighedsrummene var: Den gode og systematiske sygefraværssamtale, "Fra slidt til fit", "Jobcentret - en hjælp eller ej" og "Når man har ondt i livet". Følgende løsninger vil blive afprøvet:

- Jobcenters tidligere involvering
- Materiale om håndtering af sygefravær på RK-Intra
- Personalehåndbogen skal gøres mere kendt for medarbejdere
- Årshjul på personalemøder
- God forberedelse af fraværssamtalen
- Støtte til håndtering af livets udfordrende situationer
- Træning / forebyggelse

For at øge kendskabet til hinanden samt skabe og udbygge et godt samarbejde, inviteres alle niveau 3 og 4 ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter til kick-off møder af P&U og fastholdelseskonsulenten, hvor alle løsninger gennemgås. På møderne vil ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter samtidigt blive undervist i god og korrekt sygefraværsopfølgning, herunder en grundig introduktion til samarbejdet med jobcenteret.

Løsningerne beskrives kort på de efterfølgende sider.

Evaluering af projekt

Vi har valgt at dele indsatserne op i forhold til projektets kerneelementer. Det forventer vi, vil skabe en større gennemsigtighed i forhold til effekten af de enkelte indsats. Der vil blive udarbejdet konkrete planer for evaluering for hvert enkelt kerneelement.

Vi vil måle på følgende:

- Sygefraværprocenten
- Langtidsfravær (mere end 30 dage)
- Korttidsfravær (mindre end 30 dage)
- Brugen Fast-Track
- Medarbejdernes oplevede energiniveau, smerte, fremmøde samt gentagne fremmøde
- Lederens opfølgning på sygefravær
- Medarbejderomsætning

Endvidere sker der en løbende deltagelse og opdatering på Social- & Sundhedsforvaltningens Fælles MED møde. Dette med henblik på en løbende opdatering på projektet og med fokus på overførbare til andre afdelinger i kommunen.

Jobcenters tidligere involvering

Hvorfor

For at involvere Jobcentret tidligere i relevante sygedagpengesager, skal kendskabet og dernæst brugen af den allerede eksisterende Fast-Track ordning øges. Fast-Track ordningen kan bidrage til eventuelle hurtigere og tidligere indsatser med henblik på at støtte den sygemeldte i hurtigere tilbagevenden til arbejdet helt eller delvist. Fokus er at nedbringe sygdomsperioden og derved sygefraværet. Ligeledes er der fokus på en fælles plan for tilbagevenden til arbejde mellem medarbejder, arbejdsgiver og jobcenter.

Hvordan

Det skal være nemt for ledere at bruge Fast-Track ordningen samt at komme i kontakt med Jobcentret. Ledere med personaleansvar får derfor én indgang til jobcentret via fastholdelseskonsulenten på enten mail eller telefon. Ledere kan henvende sig så snart, der opstår et behov for en fælles drøftelse, også inden der er gået 30 fraværdsdage. Medarbejderen skal forud for henvendelsen orienteres om henvendelsen. Ledere kan også kontakte det lokale jobcenter i forhold til medarbejdere, som er bosat i anden kommune. Dette kræver et samtykke fra medarbejderen skal. Herefter kontakte fastholdelseskonsulenten hjemkommunen i forhold til det videre forløb.

Fastholdelseskonsulenten vil *altid* kontakte den sygemeldte medarbejder telefonisk forud for yderligere samtale med arbejdsplads og/eller hjemkommune.

Hvem

Niveau 3 og 4 ledere med personaleansvar, fastholdelseskonsulent fra Jobcentret, personalekonsulent i Personale & Udvikling, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Hvornår

Metoden er udviklet – afventer godkendelsen af styregruppe.
Indsatsen iværksættes primo 2021.

Materiale om håndtering af sygefravær på RK-Intra

Hvorfor

Løsningen skal skabe bedre kendskab til den information om håndtering og forebyggelse af sygefravær, der ligger på RK-Intra, så både ledere og tillidsrepræsentanter kan støtte op om håndteringen af sygefravær på arbejdspladserne.

Hvordan

Information om håndtering og forebyggelse af sygefravær på RK-Intra opdateres jf. gældende lovgivning og muligheder. Læsevenlighed og tilgængelighed skal øges.

Hvem

Personale & Udvikling opdaterer løbende. En brugergruppe inddrages i evaluering af læsevenlighed og tilgængelighed.

Primært ledere benytter RK-Intra i deres arbejde med sygemeldte medarbejdere. Medarbejdere og tillidsrepræsentanter har adgang til materialet og er velkommen til at benytte materialet.

Hvornår

Materialet opdateres på RK-Intra ultimo 2020 og herefter løbende. Dette benyttes af ledere i forbindelse med håndtering af sygefravær.

Personalehåndbogen skal gøres mere kendt for medarbejdere

Hvorfor

Der findes allerede mange gode løsninger i kommunen, som er præsenteret i personalehåndbogen, men der er begrænset kendskab til dem. Løsningen skal skabe bedre kendskab til kommunens mange muligheder hos ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, som kan bære mulighederne videre til medarbejdere.

Hvordan

Fremgår på "Personale" på RK-Intra" og indgår i årshjulet som et obligatorisk punkt.

Hvem

Ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter benytter materialet i deres arbejde med forebyggelse og fastholdelse.

Hvornår

Materialet er opdateret ultimo 2020 og herefter løbende.

Årshjul på personalemøder

Hvorfor

Der findes allerede mange gode løsninger i kommunen, for eksempel Sundhedsordning, støtte til rygestop og Retningslinjer for sygefravær men, der er begrænset kendskab til dem. En stor del af medarbejderne har ikke i deres daglige arbejde adgang til kommunens Intranet, og ser derfor ikke de løsninger, der præsenteres her. Årshjul på personalemøder skal skabe bedre og bredere kendskab til kommunens mange muligheder og regler hos medarbejdere ift. forebyggelse, sundhed og sygefravær m.m. og samtidig understøtte medarbejdere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i at finde viden om de muligheder og regler der er i kommunen.

Emnerne i årshjulet kan endvidere understøtte de øvrige løsninger i projektet, f.eks. gennem oplæg om løfteteknik og hjælpemidler ift. forebyggelse af fysiske skavanker og små videoer om træning.

Hvordan

Et årshjul på personalemøder bidrager til en sikring af, at relevante emner gennemgås og drøftes. Det kan f.eks. være sundhedsordning, løfteteknik, hjælpemidler, kost, arbejdsglæde, samarbejdet med Jobcentret, stresscoach, Personalehåndbog, hvad sker der i en omsorgssamtale vs en statussamtale, personalehåndbog mv. Et obligatorisk punkt vil være en løbende dialog om sygefravær, herunder gennemgang af sygefraværstatistik.

Hvem

Et årshjul med tilhørende emnekatalog og udarbejdes af projektgruppen. Årshjul og emnekataloget benyttes af enhederne på personalemøder. Drift i samarbejde mellem Jobcenter, Personale & Udvikling og Staben på Ældre- og Handicapområdet.

Hvornår

Løbende over året.

Refleksionsark til medarbejdernes forberedelse af fraværssamtalen

Hvorfor

For at sikre at begge parter kan bidrage konstruktivt i samtaler om sygefravær, og at der så vidt muligt laves en fælles fremadrettet plan, som begge parter kan se sig selv i. Hensigten er også, at bevare tillidsniveauet i en svær samtale.

Hvordan

Der udarbejdes et hjælpemiddel i form af et refleksionsark, som medarbejderen kan bruge ifm. forberedelsen af statusamtaler. Forud for samtalen med leder kan medarbejderen have en samtale med enten tillidsrepræsentanten eller fastholdelseskonsulenten, som hjælper til at medarbejderen for gjort sig tanker om sit forløb samt muligheden for tilbagevenden. Det er lederen, der sender refleksionsarket til medarbejderen med tilbud om støtte fra fastholdelseskonsulenten og/eller tillidsrepræsentanten.

Hvem

Fastholdelseskonsulenten, Personale & Udvikling og fællestillidsrepræsentanterne udarbejder refleksionsark, som bruges i forberedelsen til statusamtalen. Medarbejder og leder deltager i samtalen. Tillidsrepræsentant og/eller fastholdelseskonsulent kan deltage i samtalen og alle kan blive inddraget i forberedelsen.

Hvornår

Udarbejdes primo 2021.

Kan anvendes så snart medarbejderen indkaldes til sygefraværssamtale, fremsender lederen et refleksionsark til medarbejderen, og muligheden for en samtale med enten fastholdelseskonsulent eller tillidsrepræsentant ift. støtte til forberedelsen tilbydes. Modellen kan iværksættes, så snart der er udarbejdet refleksionsark.

Støtte til håndtering af livets udfordrende situationer

Hvorfor:

For at støtte medarbejdere til bedre at kunne håndtere både arbejdsliv og privatliv på én gang i en svær periode af deres liv.

Hvordan:

Leder kontakter Jobcentret hurtigst muligt (også gerne inden for de første 30 dages sygefravær eller som en forebyggende foranstaltning) hvor der kan henvises til et 4 ugers stressforløb, som hold eller virtuelt tilbud. Medarbejdere med stresssymptomer (privat/arbejdsrelateret) kan visiteres til tilbuddet gennem fastholdelseskonsulenten. Tilbuddet er frivilligt og fastholdelseskonsulenten fungerer som visitator.

Hvem:

Leder, medarbejder, fastholdelseskonsulent og stresscoach i Jobcentret.

Hvornår:

Opstartes primo 2021.

Kan anvendes så snart nærmeste leder vurderer, at det kan give mening, at iværksætte en fælles dialog.

Forebyggelse af fysiske skavanker

Hvorfor:

44 medarbejdere ud af 92 har været sygemeldt grundet fysiske skavanker.

Hvad:

I projektperioden afprøves forskellige metoder til at forebygge fysiske skavanker. Der arbejdes med følgende løsninger:

- Fysioterapeut på besøg i afdelingerne "supervision" af ergonomi/arbejdsstillinger
- Fysisk træning efter arbejdstid. I løbet af projektperioden vil forskellige træningsløsninger blive afprøvet ift. hvilke løsninger der fungerer bedst for deltagergruppen – både ift. tilgængelighed, tilslutning og oplevet effekt

Hvem:

Leverandørerne i Sundhedsordningen udarbejder forslag til træning/integrerede øvelser i samarbejde med projektgruppen. Medarbejdere på hele Ældre- og Handicapområdet har mulighed for at deltage i tilbuddene.

Hvornår:

Igangsættes og afprøves hele 2021.

Bilag 1: Metode og procesoversigt

