

## KERNEELEMENT 1:

# FOREBYGGENDE INDSATSER

---

*Dette tema om erfaringer i forhold til sygefraværsindsatsen er en del af et større inspirationskatalog til forskellige veje til nedbringelse af sygefraværet.*

9. Viden om sygefravær og forebyggelse af sygefravær

# VIDEN OM SYGEFRAVÆR OG MULIGHEDER FOR FOREBYGGELSE AF SYGEFRAVÆR

*En udfordring for ledere med personale ansvar er ofte, at de ikke føler de har tilstrækkeligt kendskab til hvordan man hjælper medarbejdere og skaber rum og mulighed for tilbagevenden for medarbejder, der f.eks. er sygemeldt med psykiske lidelser.*

## HVAD ER INDSATSEN MOTIVERET AF?

Flere kommuner har oplevet, at der er situationer, hvor dialogen om sygefravær er svær, idet der mangler viden om, hvad det er acceptabelt at tale om f.eks. ift. emner om kræft ramte eller stressramte medarbejdere.

Et eksempel er en kommune, hvor den indledende analyse viste, at 9 ud af 10 TRIO medlemmer oplever usikkerhed på, hvad der virker ift. hvilke typer af sygemeldinger. I samme analyse ytrer personaleledere, TR og AMR ønsker om, at blive klædt bedre på af HR/personale og jobcenter til at håndtere denne indsats.

Indsatsen er motiveret af ønsket om at blive bedre til at gå tættere på medarbejdere i syge- og omsorgssamtaler samt generelt set, at vide mere om, hvad der virker i indsatsen overfor medarbejderen.

## HVAD ER DEN BÆRENDE IDE?

Viden om, hvilke typer af indsatser, som virker godt ift. sygefraværsårsagen, giver de bedste muligheder for at bestå samt understøtte medarbejderen før, under og efter en sygemelding.

Ved at klæde ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter på ift. viden om, hvad der virker og i hvilken sammenhæng, bidrager til at åbne dialogen med medarbejderen får styrket det indholdsmæssige output på samtalerne.

## HVAD ER DEN CENTRALE VIRKNING AF INDSATSEN?

Gevinsterne hentes både forebyggende og fastholdelsesmæssigt.

Større viden om, hvilke indsatser, der virker i hvilken sammenhæng, styrker indholdet i omsorgs- og sygefraværssamtalerne med medarbejderen. Herved får leder og medarbejder bl.a. mulighed for at få aftalt en plan for, hvilke indsatser, der skal igangsættes og hvornår. Derudover kan der i samtaler om tilbagevenden i højere grad tages højde for eventuelle skånehensyn.

En bredere generel viden, om hvad der skal til for at forebygge sygefraværsløb for forskellige typer af sygdomme kan derudover også bidrage til der kan foretages generelle justeringer i eks. arbejdsgange og arbejdstilrettelæggelse til gavn for fraværet i en afdeling generelt set.

## HVORDAN SER INDSATSEN UD?

Når indsatsen virker, er leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant fælles om at sikre åben dialog i afdelingen om, hvad de som ledelsesrepræsentanter kan gøre for understøtte forebyggelse af sygemeldinger.

Lederne sørger for i de fastsatte omsorgs- og sygefraværssamtaler at tage en åben og ærlig dialog med medarbejderen om, hvad der evt. skal eller kan sættes i værk for den enkelte, og hvordan arbejdet kan tilrettelægges, så det belaster mindst muligt. Og sørger for, at der bliver fuldt rettidigt op på igangsatte initiativer.

## EKSEMPLER PÅ REDSKABER OG VÆRKTØJER I INDSATSEN

Et brugt redskab i denne indsats er etablering af netværk for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter med faste møder med fokus på forebyggelsesinitiativer for specifikke sygefraværstyper.

Afvikling af gå-hjem-møder for ledere med inspirationsoplæg fra eksterne eksperter. Samt afvikling af workshops, hvor der erfaringsudveksles på tværs af afdelinger i forvaltningen.

Som et redskab under denne indsats, er der set f.eks. på at alle omsorgs- og sygefraværssamtaler afvikles i ledelses-makkerpar.

Desuden er der i flere projekter gjort brug af fastholdelseskonsulenterne fra jobcentrene i forbindelse med denne indsats. Her har den direkte adgang til konsulenterne – når de var til stede i afdelingerne – givet ledere mulighed for hurtig sparring og viden.

## HVORDAN KAN INDSATSEN IMPLEMENTERES?

Viden om sygefravær og muligheder for forebyggelse handler typisk om, at understøtte ledere i have et bredt indblik i, hvad der skal til for at hjælpe hhv. sygemeldte med psykiske sygdomme (stress og depression etc.), kræftramte eller belastningskadede i forebyggelsen af en sygemelding.

Der er projekter, der har implementeret netværk med fastlagte mødestruktur og fastlagt dagsordner.

Typisk har kommunerne arbejdet med at understøtte et udviklingsforløb for TRIO, hvor der er arbejdet med ledere i de forskellige afdelinger, ikke alene er ansvarlige for et godt arbejdsmiljø og en god kultur, men at det er et fælles ansvar på tværs.

## ANBEFALINGER FRA KOMMUNERNE

- Dagsordensætning af viden om og erfaringer med indsatser for forskellige typer fraværsindsatser på møder i TRIO.
- Etablering af netværk for ledere til erfaringsudveksling om praktisk viden fra dagligdag.
- Oplæg fra eksperter ift. afgrænsede temaer med fokus på hvordan man understøtter professionelt.