



DET FÆLLES ANSVAR

Forebyggelse og håndtering af sygefravær i Horsens kommune

Maila Tandrup, HR chef & Jonas Borgsmidt, FTR, BUPL

Agenda

Om 1.5.14 - Sygefraværshåndtering

Det fælles ansvar - Udbygning af 1.5.14 – styrkelse af indsatsen

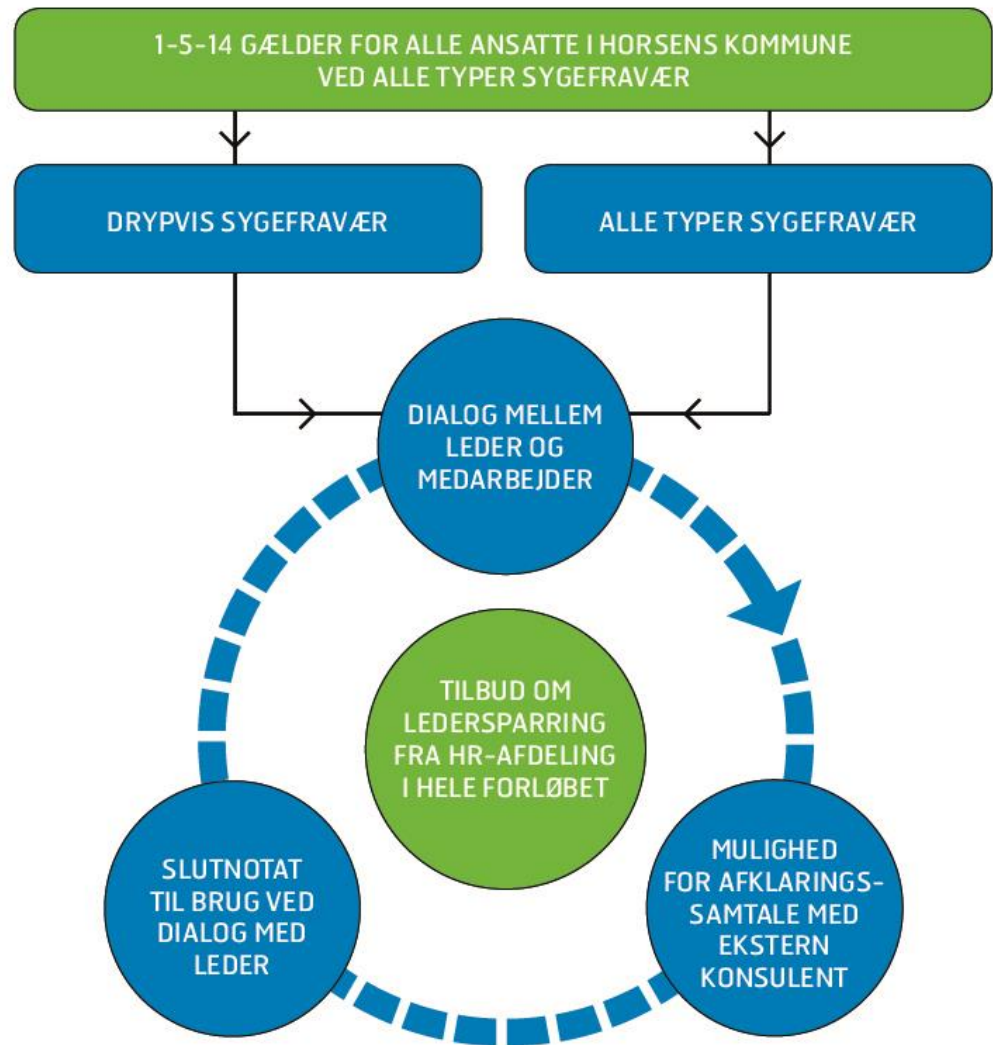
Forebyggelse via fokus på psykisk robusthed og ledelse i praksis

Foreløbige læringspunkter og resultater fra det første år med – 1.5.14

Et kig ind i 2016

FOREBYGGELSE OG HÅNDTERING AF SYGEFRAVÆR

Fokus på en tidlig indsats med ønske om at forebygge og reducere sygefraværet



Det fælles ansvar – Udbygning af 1.5.14

- Hvorfor en styrket indsats?

Et lavt **sygefravær** er en **forudsætning** for vores økonomiske politik og indfrielse af vores politiske mål og strategier

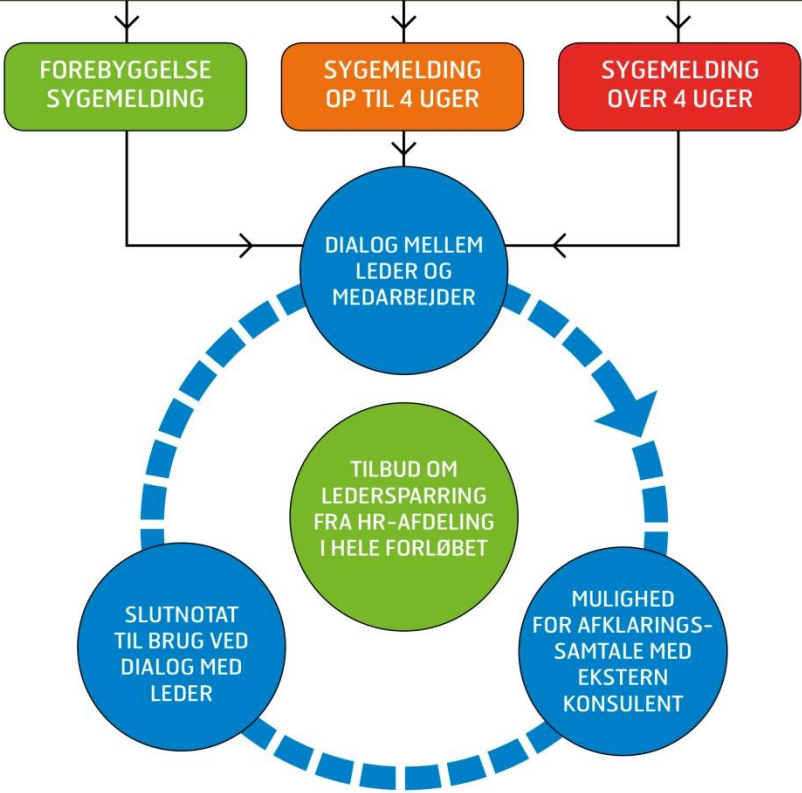
Arbejdet siden 2009 har realiseret ønsket om **nedbringelse på 20%** (mål: 5.1%)

Politisk aftale, at sygefraværet i de kommende år fra 2014 og frem skal holdes på de **maksimalt 5.1%** og gerne reduceres

Hovedudvalget har haft fokus på at tage dette **fælles ansvar** via udbygningen af 1-5-14 – med en række nye muligheder



- Forebygge og reducere sygefravær ved hurtig afklaring og hurtig tilbagevenden til arbejdspladsen
- Forebyggende indsatser
- Øget fokus på det uspecifikke (stress, depression) som kan føre til sygefravær
 - ofte langtidssygefravær
- Fokus på det fællesansvar – vi er fælles om at skabe stærke, effektive og trygge arbejdspladser

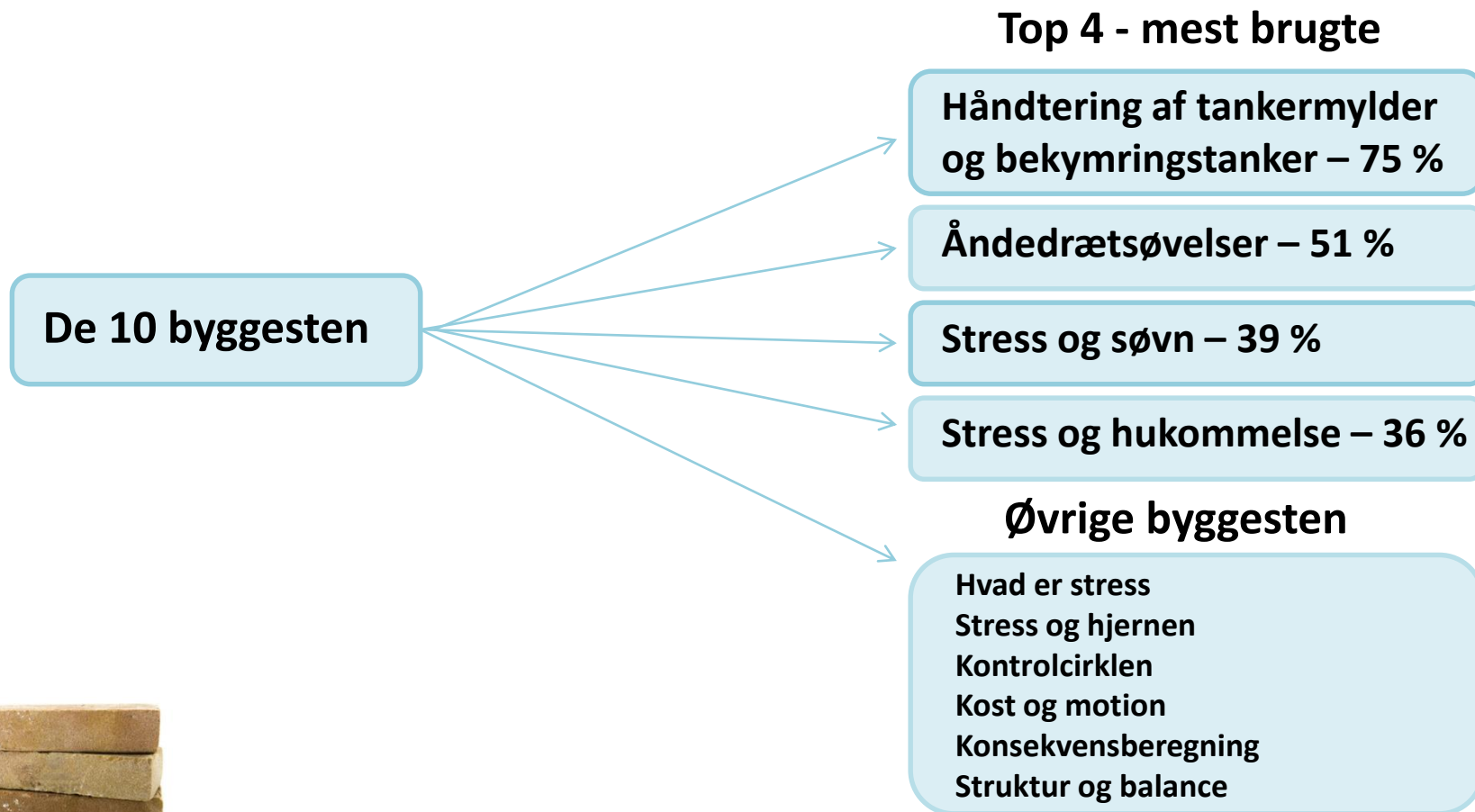


LEDELSESFORLØB TIL FØRSTELINJELEDERE – LEDELSE I PRAKSIS
 Fokus på forebyggelse af sygefravær

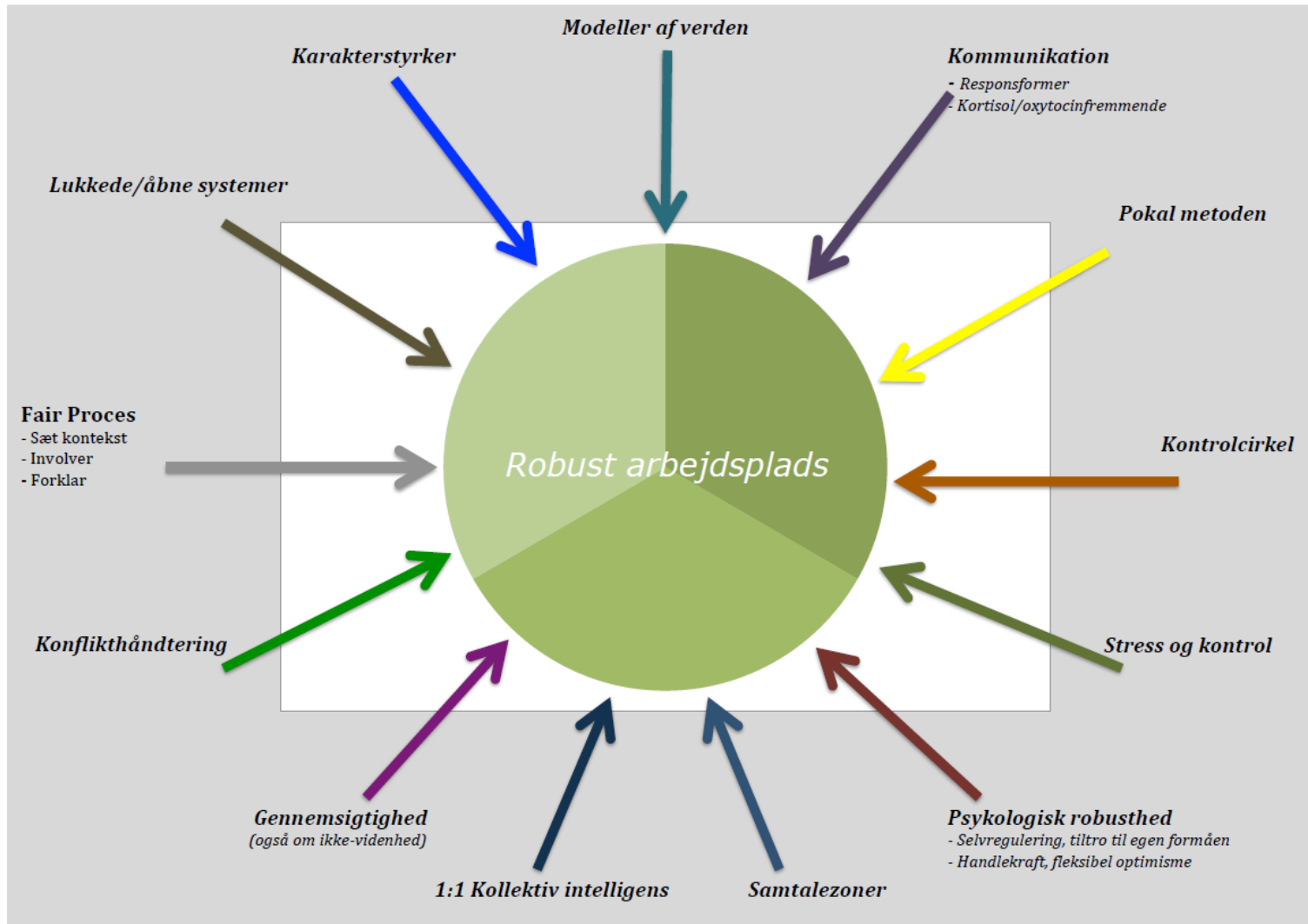
- Psykologisk robusthed
- Samarbejde og relationer
 - social kapital
- Rammerne for arbejdets udførelse
 - social kapital
- konflikthåndtering og forankring

Selvregulerende værktøjer –

Byggesten til forebyggelse og håndtering af stress



Indhold i lederforløb – ledelse i praksis



Input fra en leder

Én af de ledere, som har haft stort udbytte af ledelsesforløbet – *ledelse i praksis*, er afdelingsleder Susanne Ramstedt. Hun er leder for 35 ansatte i Job og Udvikling, Jobcenter Horsens.



”Tidligere havde jeg en fornemmelse af mine medarbejderes psykiske robusthed på jobbet, men takket være forløbet kan jeg nu sætte ord på de udfordringer, de kan have i pressede situationer. Både når det gælder arbejde og privatliv. Denne åbenhed gælder begge veje, forstået på den måde, at de ansatte også har nemmere ved at komme til mig, når de har brug for ledelsesmæssig støtte”. siger Susanne Ramstedt.



JONAS BORGSMIDT

FTR, BUPL



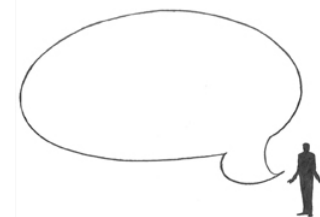
Fortællinger...

Jette Klindt Ejlertsen,

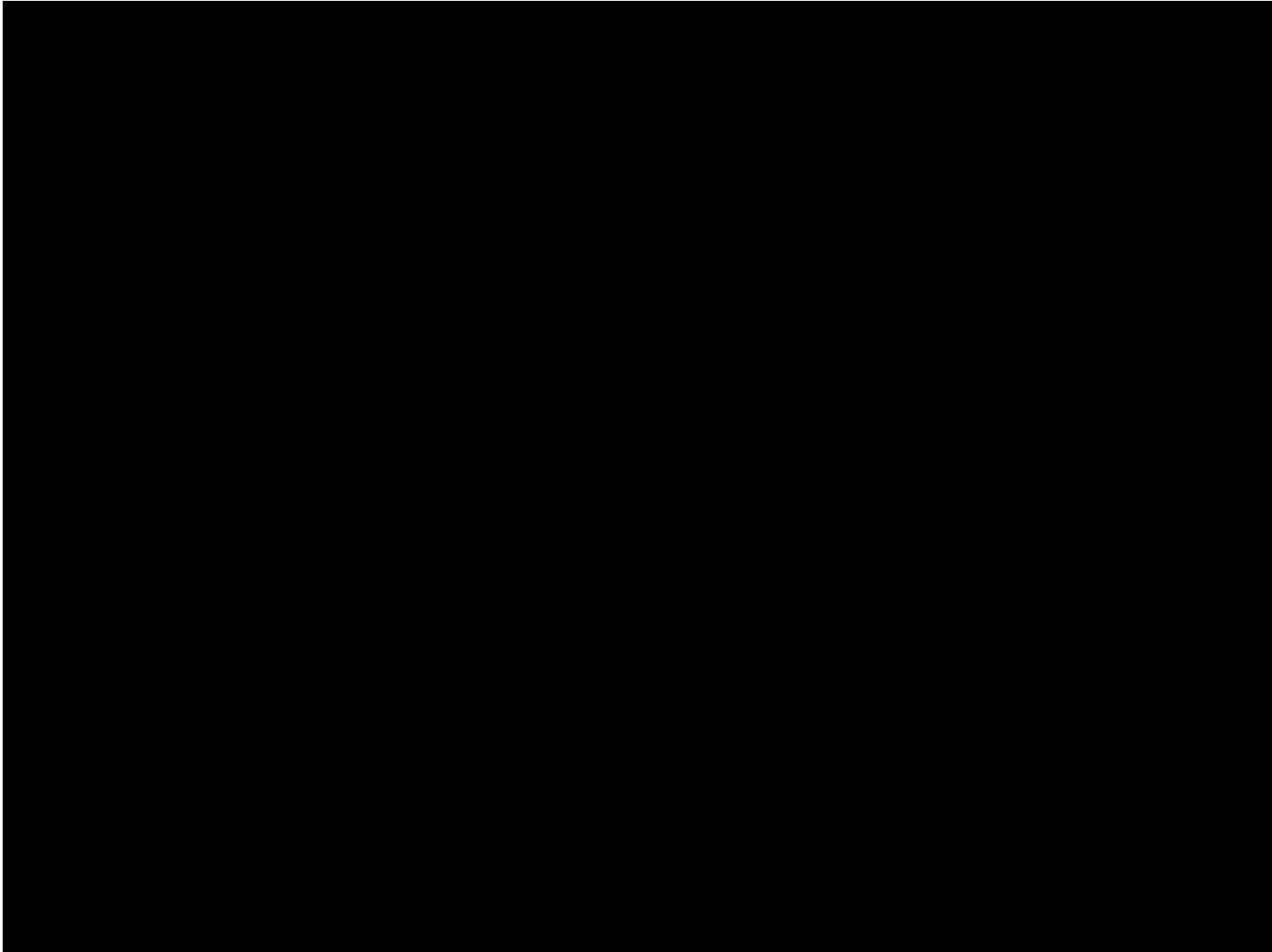
Institutionsleder, Daginstitution Stensballe

Vibeke Frylund Viffeldt, Pædagogisk
assistent, Daginstitution Stensballe

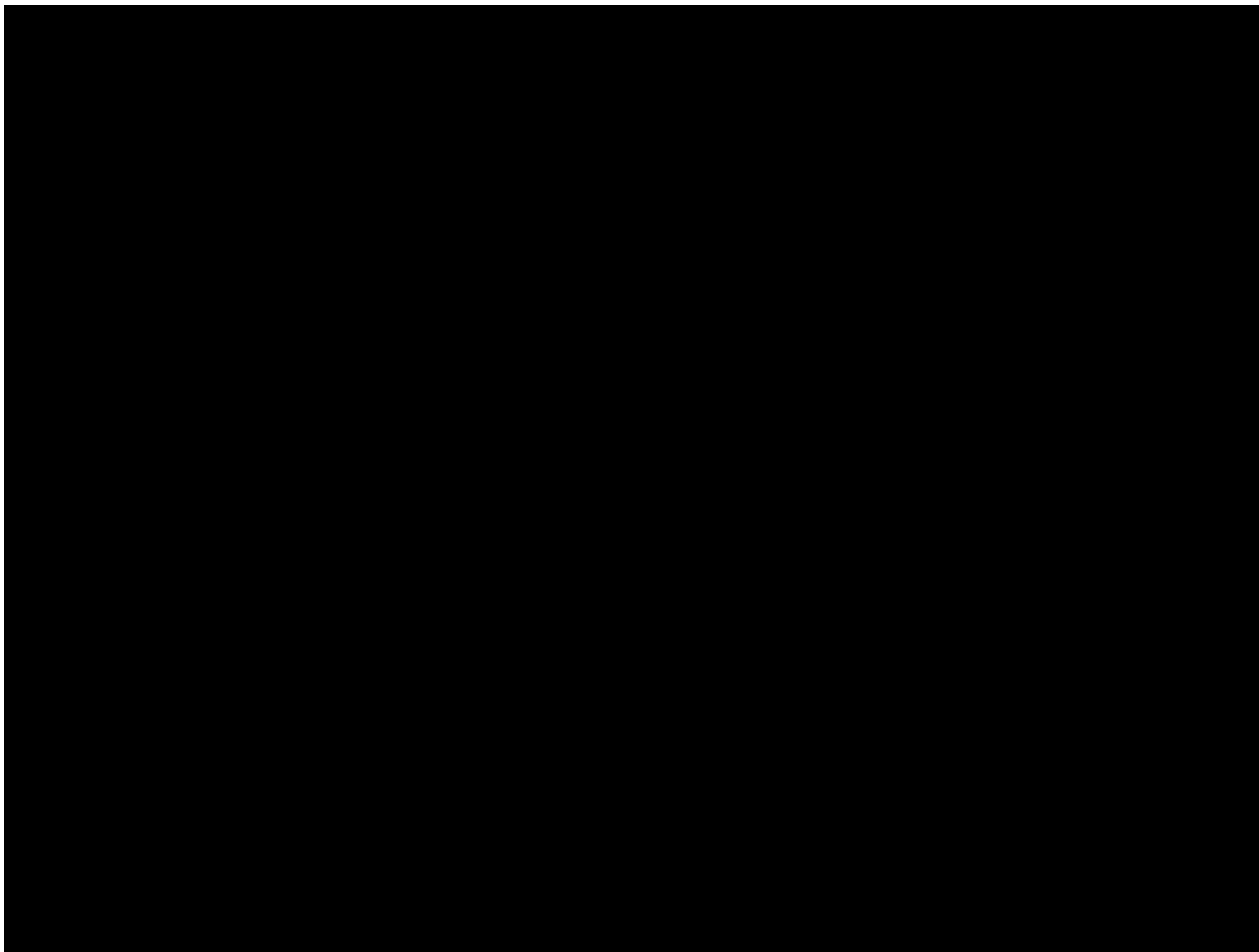
Ditte Harck, Fysioterapeut ,Vital Horsens



En leders fortælling..



Medarbejderes fortællinger..



FORELØBIGE RESULTATER

Evaluering af udbygning af 1.5.14 – *Det fælles ansvar*

Resultater og læringspunkter



Indsatser, som skal skabe effekt

Tilbud om samtaleforløb med ekstern psykolog

Introduktion og brug af redskaber/byggestene til styrkelse af psykologisk robusthed

Førstelinjelederuddannelse – ledelse i praksis

Tilbud om ledersparring fra HR-afdelingen

Ekstern ledelsesrådgivning via Hotline til psykolog



De virksomme mekanismer

Opmærksomhed på medarbejdere før det ender ud i en sygemelding (*stress, depression, andet*)

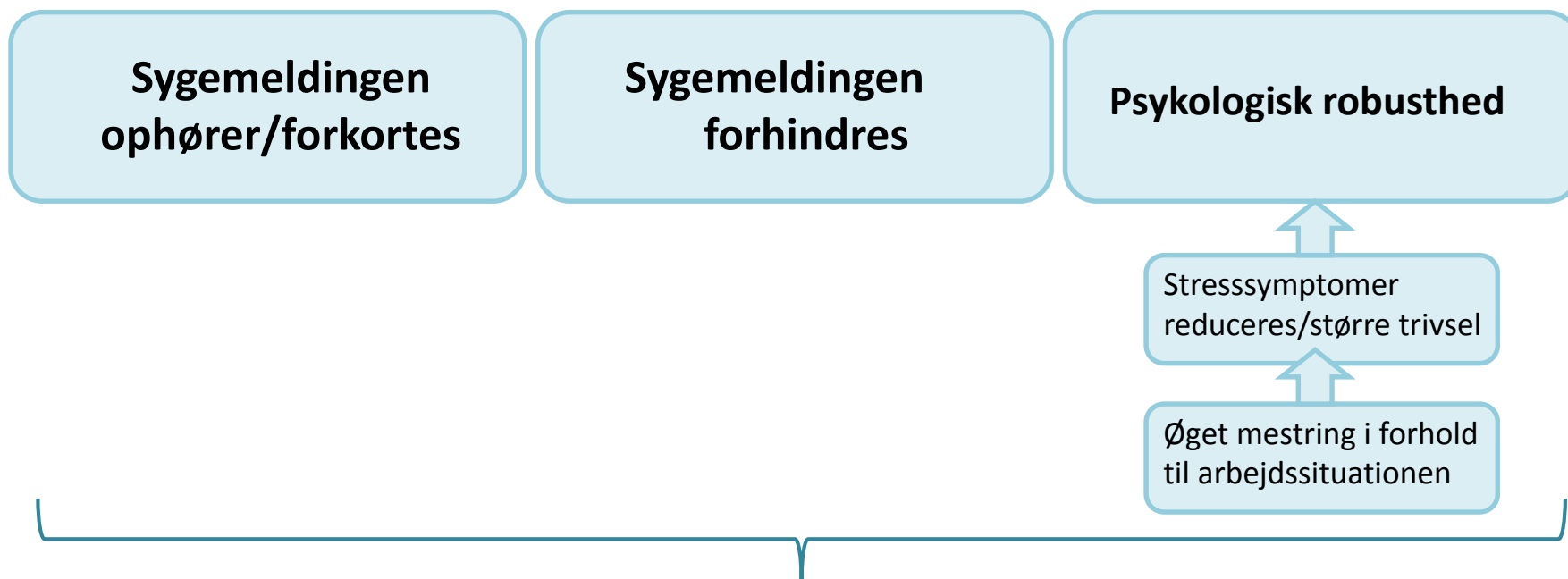
Fælles ansvar for trivsel og et godt og sundt arbejdsmiljø på arbejdspladserne

Vilje/evne til at tage i mod og gøre brug af tilbuddet



Effekter af ordningen –

På kort og lang sigt



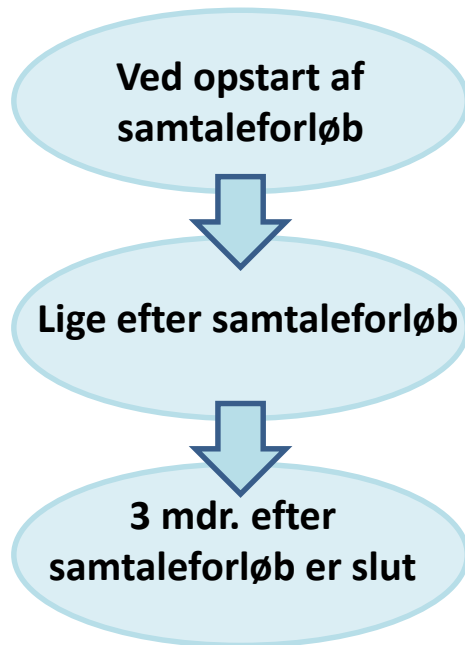
På lang sigt – Reduceret sygefravær pga. uspecifikke sygemeldinger
(stress, depression mv.)

Evalueringstøjer



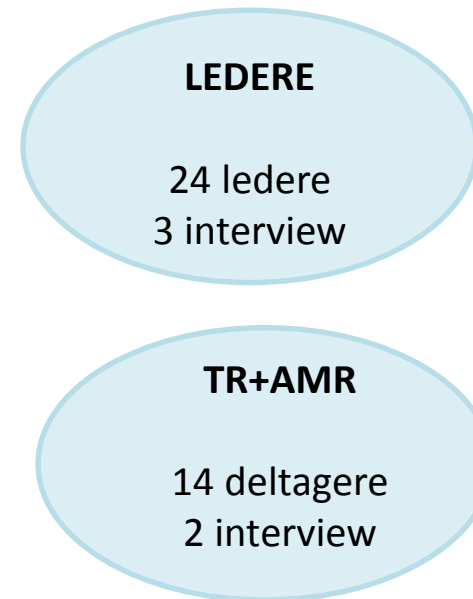
SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE

3 spørgeskemaer udsendt til deltagere



FOKUSGRUPPEINTERVIEW

Interview med ledere og TR+AMR



Deltagerne

Tilbuddet om samtale forløb er rettet til både ledere og medarbejdere.

Ud af de 213 deltagere er:

- 98% medarbejdere
- 2% Ledere



Fordeling på top-4 faggrupper

Lærere

Pædagoger

SSH/SSA

Administrative medarbejdere

Andre fordelinger

Alders fordeling
Mellem 40-49 år

63 %

Kønsfordeling

Kvinder

89 %

Mænd

11 %

Borgerkontakt

87 %

Effekt på forebyggelse og sygefravær

1. okt. 2014

1. okt. 2015

Før samtaler

Fuldtidssygemeldte 40%

Deltidssygemeldt 7%

Forebyggende samtaler 53%
(ikke sygemeldte)

(208 personer)



Efter samtaler

Fuldtidssygemeldt 17%

Deltidssygemeldt 28%

Ikke sygemeldt 55%

(121 personer)

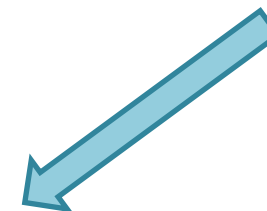
3 mdr. efter afslutning

Fuldtidssygemeldt 6%

Deltidssygemeldt 5%

Ikke sygemeldt 89%

(99 personer)



Effekt på sygefravær

Alle som var deltidssygemeldte ved forløbets start, de er **raskmeldte 3 måneder efter** forløbet er slut.

96 % af de deltagere som var i arbejde ved forløbets start er **IKKE** blevet sygemeldte efterfølgende.

54% af deltagerne siger, at de har oplevet **ændringer i arbejdsopgaver** og vilkår for at fjerne stressorer.

72% af de deltagere, der var fuldtidssygemeldte ved forløbets start, de er 3 måneder efter forløbet **ikke længere sygemeldte**.

89% vurderer, at **redskaberne** har været en hjælp til at undgå tilbagefald.

93% af deltagerne finder efter samtalerne redskaberne værdifulde i forhold til at håndtere egen tilstand.

Før samtalerne var 40% fuldtidssygemeldte, mens 7% var deltidssygemeldt. Lige efter samtalerne var 17% fuldtidssygemeldte, mens 28% var deltidssygemeldte.

Ledernes vurdering af effekten

Ledelsen har generelt oplevet en positiv effekt af samtalerne og hele konceptet

Medarbejderen har fået redskaber til at **håndtere forskellige stressfremkaldende situationer.**



.. I andre tilfælde har medarbejderen erkendt, at det ikke var det rigtige job og er derfor **gået videre til et andet job eller begyndt på uddannelse.**

Kulturændring ift. forebyggelse og sygefravær – Man fastholder og omlægger i opgaven i stedet for at sende medarbejderen hjem – fleksibilitet er nøgleordet.



Medarbejdere har fået en mere **professionel tilgang** til deres arbejde og mindsker derved den personlige sårbarhed i svære situationer.



”Det har givet bedre muligheder. Jeg tænker jo egentlig, at der er nogle – hvis jeg skal være kynisk – jeg bare har ventet på skulle falde. Dem har jeg **kunnet tilbyde noget hjælp** noget tidligere.”



Flere muligheder i forbindelse med den **forebyggende håndtering.**



Implementering af indsatsen

Deltagerne

84% af deltagerne er meget enige eller enige i at være godt orienteret om tilbuddet.

Størstedelen af deltagerne (82%) har fået informationen om muligheden for samtaleforløb hos egen leder.

Der har været en ringe effekt af at have udsendt pjecen om ordningen med lønsedlen.

Heller ikke Medarbejderportalens information har været kilde til viden for ret mange af deltagerne.

Lederne

Generel tilfredshed med introduktion til den udvidede ordning.

Ledere giver udtryk for, at Medarbejderportalen har været et nyttigt arbejdsredskab både til det procesmæssige og formidlingen af ordningens muligheder.

Den direkte kontakt til HR-konsulenter, folder ordningens muligheder ud – i sær i forbindelse med den konkrete sag.

Positiv modtagelse af, at der blev afholdt fællesmøde for ledere og tillidsrepræsentanter.

Tillidsvalgte

Føler sig generelt godt informeret om ordningen gennem Temadagen – fælles MED-dag.

Brugen af Medarbejderportalen som udbredelse, fungerer ikke så godt på områder, hvor computere ikke indgår i det daglige arbejde.

Vigtigt, at de tillidsvalgte kender ordningen – medarbejderen er ikke altid selv i stand til at opsøge tilbud.

Nogle tillidsvalgte har taget ordningen op på afdelingsmøder og præsenteret byggesten mv.

Læringspunkter

Når de har besluttet sig, skal der være plads

Information og implementering

Virksomme notater

Effekten – det politiske mål

Kig ud i 2016

Robuste ledere og trivsel blandt ledelsen

