

Notat

Dato: 12. juni 2023

Bilag 2: Projekt "Det er et fælles ansvar: Fælles retning og tilgang til forebyggelse og håndtering af sygefravær".

Handicap og Psykiatri har søgt og fået tilsagn om puljemidler fra STAR til et 2 årigt projekt til nedbringelse af sygefravær. Handicap og Psykiatri har fået tilsagn svarende til ansøgte midler i alt 2.390.326,00 kr.

Tilskuddet skal anvendes i perioden fra den 01-06-2023 til den 31-05-2025.

Projekt "Det er et fælles ansvar": Fælles retning og tilgang til forebyggelse og håndtering af sygefravær".

Handicap og Psykiatri(HP) vil i projektet bruge STARs indsatsmodel og dennes fem kerneelementer til at initiere en gennemgribende forandringsproces i HP.

I første omfang skal projektet fokuseres i de to døgndækkende virksomheder; SPS og ACV, men med vægt på at sprede erfaringer og ikke mindst metoder og praksis til resten af centeret undervejs, så det samlede resultat bliver en ny tilgang til og en ny kultur omkring håndtering af sygefraværet, baseret på solid organisatoriske og ledelsesmæssige understøttelse.

HPs nuværende praksis er præget af fragmentering på tværs af enheder, for stor variation i praksis og et for lavt fokus på forebyggelse. Projektet har derfor som ambition at udnytte potentialet i en struktureret og databaseret tilgang til sygemeldinger og sygefravær, samt i at styrke implementeringsgraden af både eksisterende og nye retningslinjer og redskaber, understøttet af kompetenceudvikling og kulturforandring hos ledelse og medarbejdere. Projektet peger på, at dette fordrer en større organisatorisk og ledelsesmæssig fokus, herunder både i ledelsesstregen, via inddragelse af MED og TRIO og via en systematisk tilgang til sygefraværskoordinationen. Specifikt peges på, at der er et stort behov for at øge vores kapacitet (kompetencer og organisering) til at arbejde forebyggende.

Via forankring hos en sygefraværs- og arbejdsmiljøkonsulent i HR-afdelingen og med en koordinationsgruppe med reference til centerlederen vil projektet muliggøre en øget central styring til at understøtte den stærke decentrale ledelse, HP allerede har, herunder med kompetenceudvikling i forhold til at

arbejde forebyggende, databaseret og konstruktivt intervenserende. Hermed kan projektet modvirke udviklingen i retning af en forråelseskultur og skabe øget kvalitet for borgerne og sikre en større organisatorisk bæredygtighed, hvor HPs ledere og medarbejdere fastholdes og trives.

STAR indsatsmodel består af fem kerneelementer og projektet formål er nedenfor foldet ud i forhold til alle fem:

Kerneelement 1 – Sygemelding:

Formålet med kerneelementet *sygemelding* er at videreudvikle de eksisterende værktøjer og iværksætte implementeringstiltag, som kan få det hidtil udviklede til at leve og blive anvendt i praksis af både ledere og medarbejdere. Formålet er at sikre tydelighed i, hvordan man som leder skal agere samt gennemsigtighed overfor medarbejderne, så alle parter ved, hvad man kan forvente ved sygemelding, for højt sygefravær mv.

Kerneelement 2 – Fokuseret forebyggelse

Formålet med kerneelementet *fokuseret forebyggelse* er at fremme et mere strategisk og forebyggende arbejde med trivsel og mental sundhed hos vores ansatte med indsatser på gruppeniveau ude på arbejdspladserne og rettet mod de risikofaktorer/belastningsfaktorer, der gør sig gældende mere generelt på arbejdspladsen. HP vil derfor sammen med HR gå fokuseret, systematisk og strategisk til værks i forhold til at udvikle og afprøve relevante forebyggelsesindsatser.

Kerneelement 3 – Sygefraværskoordination

Formålet med arbejdet under dette kerneelement er at skabe bedre rammer for håndtering af sygefravær ved at sikre tilgængeligheden af de nødvendige ressourcer samt den nødvendige organisatoriske forankring.

Derfor fokuserer HP under dette tiltag på at samle viden om virksomme tiltag, designe nye arbejdsgange og støtteredskaber og afprøve disse i praksis med henblik på at reducere sygefravær.

Kerneelement 4 – Organisering

HP har med dette kerneelement til formål at styrke den organisatoriske forankring af det lokale sygefraværsarbejde, så der fokuseres på en fælles forankring mellem ledere og medarbejdere i regi af TRIO og arbejdsmiljø Samarbejdet – og med en fælles kobling til det samlede HP og HR via ledelsesstrengen. Det er således vores ambition at sikre, at hele systemet kan arbejde med sygefravær, hvilket konkret vil betyde:

- At hver arbejdsplads arbejder strategisk for at nedbringe sygefraværet (og fastsætter lokale måltal for sygefraværet).

- At arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladsen, som forårsager sygefravær, løses så hurtigt som muligt, blandt andet i et samarbejde mellem arbejdsmiljørepræsentanten, tillidsrepræsentanten og lederen.

Kerneelement 5 – Data

Formålet med dette kerneelement er at sikre grundlaget for klare, smidige og datainformerede sygefraværsprocedurer, der både giver ledelsen den nødvendige information om medarbejdernes sygefravær og samtidig gør, at konkrete værktøjer til at håndtere den individuelle medarbejders sygefravær tages i brug. Herunder at sikre det nødvendige kompetenceniveau og et fælles sprog.