

Task Force SOF: Prototyper til nedbringelse af sygefravær

Nr.	Prototype	Prototypen handler om...	Eget til enheder som..	Effektmåling sker således..
1	Positive Deviance	Metoden sætter fokus på de arbejdspladser og medarbejdere, der har et lavt sygefravær og som altså håndterer arbejdsforholdene anderledes end deres kolleger eller arbejdspladser med lignende forudsætninger. I projektet vil de positive afvigere blive inddraget i projektet og bidrage ned læring til deres kolleger eller andre arbejdspladser.	Ikke umiddelbart kan gennemskue hvad sygefraværet skyldes. Har prøvet andre tiltag uden held. Har enkelte medarbejdere, som aldrig er syge eller som håndterer arbejdsudfordringerne anderledes.	Løbende samtaler med ledelsen. 0-punktsmåling ved start og slut med udgangspunkt i Social Kapital og trivsel/tilfredshed.
2	Rekruttering	Fokus på rekruttering af robuste medarbejdere og hjælp til professionalisering af rekrutteringen (blandt andet ved brug af personlighedstest).	Har problemer med at nyansatte bliver syge eller siger op inden for det første halvår af ansættelsen.	Opfølgende samtale med leder/ansættelsesudvalg efter 6 måneder.
3	Stress /"fra travlhed til trivsel"	Fokus på håndteringen af stress blandt medarbejderne. Blandt andet workshop omkring stresshåndtering og redskaber til lederen.	Oplever problemer med medarbejdergrupper, der bliver syge pga. stress.	Opfølgende samtaler med ledelse og tjek af sygefraværet efter 3 og 6 måneder.
4	Konflikt håndtering	Fokus på supervision og hjælp til konflikter/kriser i medarbejdergruppen.	Enheder, der har oplevet en krisesituation eller har mange konflikter i medarbejdergruppen. Flere sygemeldinger evt. langtidssygemeldinger og opsigelser.	TU15 spørgsmål omkring samarbejde med kolleger som baseline. Spørgeskema ved afslutning af forløb.
5	Kollegial Supervision	Supervision i arbejdsgrupper, som har brug for videndeling og sparring i forhold til udfordringer i medarbejdergruppen.	Fx medarbejdergrupper der oplever problemer med mobning eller har svært ved at håndtere en sag eller borger.	TU15 spørgsmål omkring samarbejde med kolleger som baseline.
6	Ledelsesudvikling	Ledelsessparring og supervision til ledere, der har udfordringer i forhold til arbejdsmiljø.	Ledere, der har svært ved at håndtere arbejdsmiljøproblematikker og trivselsproblemer. Evt. nye ledere.	TU15 spørgsmål omkring nærmeste leder som baseline.
7	Arbejds gange/arbejdsskader	Gennemgang og forbedring af arbejds gange og forhold på arbejdspladser, hvor sygefraværet skyldes et stort antal arbejdsskader.	Arbejdspladser, der oplever mange sygemeldinger pga. fysiske skader (fx rygproblemer).	Opfølgende samtaler med ledelse og tjek af sygefraværet efter 3 og 6 måneder.
8	Stress/arbejds gange	Fokus på optimering af arbejds gange og processer med fokus på nedbringelse af stress hos medarbejderne.	Arbejdspladser hvor flere medarbejdere oplever stress pga. manglende struktur i hverdagen – fx mange uforudsete opgaver i løbet af en arbejdsdag.	0-punktsmåling med udgangspunkt arbejds pres og håndtering af krav i arbejdet.
9	Fokus på tidligere indsats – forebyggelse af langtidssygefravær	Afprøvning af virkningen ved afholdelse af trivsels/omsorgssamtaler efter 8 dage for egen sygdom og 4 dage for barn syg, samt at chefen ringer på anden sygefraværsdag. Skal godkendes lokalt i MED.	Egner sig til enheder med meget korttidssygefravær, som ender med at overskride 8 dage.	TU15 spørgsmål om ledelsen har tillid og om man har et godt samarbejde med nærmeste leder som baseline. Evt. 1 til. Sygefravær i enheden. Interview med 3-5 medarbejdere.
10	Fokus på tunge sygefraværssager	Et samarbejde mellem pårørende, læge (evt. Tidlig Indsats), BIF/SOF og medarbejderen for at få den sygemeldte tilbage på arbejdspladsen..	Arbejdspladser som oplever problematikker med at få en langtidssygemeldt medarbejder tilbage på arbejdspladsen. Fx hvor medarbejderen må sygemeldes igen efter at være vendt tilbage i arbejdet.	Sammenligning af disse forløb med forløb som ikke har været koordineret af KfO. Giver koordinerede forløb hurtigere tilbagevenden til arbejdet.