

Task Force SOF - 2015: Prototyper til nedbringelse af sygefravær

Nr	Prototype	Prototypen handler om...	Eget til enheder som..	Effektmåling sker således..	Vurderet effekt
1	Fokus på videndeling og læring ift. kerneopgaven	Forløb som sætter fokus på, hvad der allerede virker - og hvordan denne viden kan udbredes til alle på arbejdspladsen. Længere forløb hvor ledelsen og hele medarbejdergruppen involveres aktivt i den fælles problemformulering – og videndeling/læring ift. løsning af kerneopgaven. Inddragelse af konsulent Lars Thuesen	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. Spørgeskema ved start og slut med udgangspunkt i Social Kapital og trivsel/tilfredshed.	At enheden når sit måltal i 2016. Bedre trivsel og samarbejdsevne på arbejdspladsen
2	Rekruttering	Fokus på rekruttering af robuste medarbejdere og hjælp til professionalisering af rekrutteringsprocessen - 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.	Færre fejlrækrutteringer og nyansatte der siger op/sygemelder sig.
3	Stress/forebyggende indsats for nyansatte sagsbehandlere	Fokus på forebyggelse af stressfravær og opsigelser hos nyansatte myndighedssagsbehandlere. Løbende workshops/supervision, hvor de kan drøfte vanskeligheder som nyansat i forvaltningen og få sparring samt danne netværk.	Nyansatte som oplever udfordringer og vanskeligheder i arbejdet. Nyansatte som har brug for videndeling og sparring på det at være nyansat.	Spørgeskema ved start og afslutning af forløb - spørgsmål om håndtering af krav i arbejdet.	Bedre trivsel og måltalsopnåelse hos nyansatte sagsbehandlere i 2016.
4	Konflikt håndtering	Fokus på supervision eller workshops med udgangspunkt i at afhjælpe konflikter/kriser i medarbejdergruppen.	Enheder, der har oplevet en krisesituation eller har mange konflikter i medarbejdergruppen. Flere sygemeldinger evt. langtidssygemeldinger og opsigelser.	Spørgeskema ved start og afslutning af forløb - spørgsmål omkring samarbejde med kolleger.	Færre opsigelser/sygemeldinger og fald i sygefravær. Større oplevelse af godt samarbejde på arbejdspladsen
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.	Spørgeskema ved start og afslutning af forløb - spørgsmål omkring samarbejde med kolleger.	Bedre håndtering af den givne problemstilling. Større oplevelse af samarbejde.
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.	Spørgeskema ved start og afslutning af forløb - spørgsmål omkring samarbejde med nærmeste leder og arbejdsmiljø.	Oplevelse af bedre samarbejde med leder. Bedre håndtering af trivsels- og arbejdsmiljøproblematikker fremadrettet.
7	Arbejds gange/Forflytningsteknik	Gennemgang og forbedring af arbejds gange, forflytningsteknik og forhold på arbejdspladser, hvor sygefraværet bl.a. skyldes fysiske forhold/problemstillinger.	Arbejdspladser, der oplever mange sygemeldinger pga. fysiske skader (fx rygproblemer).	Opfølgende samtaler med ledelse og tjek af arbejdsskader og sygefravær efter 3 og 6 måneder.	Nedgang i antallet af fysiske arbejdsskader.
8	Arbejds gange/relationel koordinering	Fokus på optimering af arbejds gange og processer samt den relationelle koordinering – ift. at nedbringe stress hos medarbejderne.	Arbejdspladser hvor flere medarbejdere oplever stress pga. manglende struktur i hverdagen – fx mange uforudsete opgaver i løbet af en arbejdsdag.	Spørgeskema ved start og afslutning af forløb - spørgsmål om arbejdspress og håndtering af krav i arbejdet.	Nedgang i oplevelsen af stress hos medarbejderne. Fald i korttidsfravær og stresssygemeldinger
9	Fokus på tidligere indsats - omsorgssamtaler	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 korttids sygefravær, som ender med at overskride 8 dage.	Spørgeskema ved start og afslutning af forløb - spørgsmål om ledelsen har tillid og om man har et godt samarbejde med nærmeste leder. Interview med 3-5 medarbejdere.	Færre der når et sygefravær på 10 for egen sygdom.
10	Stresshåndterende ledelse og svære sygefraværsforløb	Indsats for ledere ift. stresshåndtering. Forebyggelse såvel som håndtering af svære fraværssager. Forløb for ledere i forhold til håndtering og handlen på psykisk mistrivsel hos medarbejderne. Inddragelse af PPclinic og Post.doc Pernille Steen Petersen	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.	Opfølgende samtaler med ledelse og tjek af sygefraværet efter 3 og 6 måneder. Sammenligning af disse forløb med forløb som ikke har været koordineret af indsatsen.	Bedre stresshåndtering af ledere. At stressramte medarbejdere, under forløbet genoptager arbejdet.
11	Analytisk tilgang til data	Fokus på at skaffe vide og sammenhold alle de forhold/faktorer, der kan indvirke på og fortælle os noget om en enheds sygefravær ex. påbud, personaleomsætning, trivselsundersøgelsen mm. Skaffer dermed et mere kvalificeret grundlag for at iværksætte sygefraværssindsatser fremover.		Bliver afprøvet på et af forvaltningens borgercentre.	At kunne identificere faresignaler som korrelerer med højt sygefravær og derved kunne lave indsats inden sygefraværet bliver højt.
12	Stress - "fra fravær til nærvær"	Fokus på håndtering af stress/travlhed i medarbejdergrupper. Workshop med redskaber til medarbejderne inspireret af tilgangen Mindfulness-baseret stressreduktion (MBSR)	Arbejdspladser hvor flere medarbejdere oplever stress. Sygemeldinger pga. stress.	Spørgeskema ved start og afslutning af forløb - spørgsmål omkring håndtering af krav i arbejdet.	Minimering af stressoplevelse hos medarbejderne. Færre sygemeldinger pga. stress.