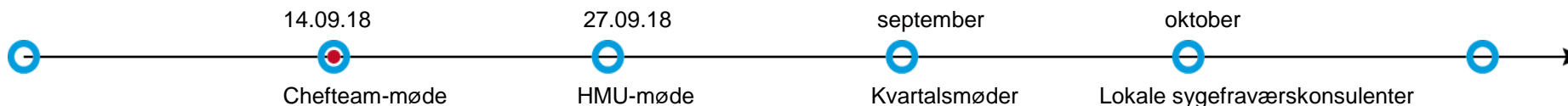


Chefteamindstilling: Sygefravær, status pr. 1. halvår 2018

Den 14. september 2018, Strategi & Udvikling

<p>Baggrund:</p> <p>Chefteamet gennemgår kvartalsvist udviklingen i sygefraværet (benchmark) samt de indsatser, der arbejdes med i MSO.</p> <p>I september afholdes der igen kvartalsmøder, hvor sygefraværet i det enkelte område drøftes. Der er iværksat en model for arbejdet med lokale handleplaner i de områder hvor sygefraværet enten er højt og/eller er stigende i forhold til året før og måneden før.</p> <p>Kendetegnet for den fraværsindsats, der lykkes, er en helhedsorienteret tilgang. I en helhedsorienteret tilgang, er der fokus på sammenhængene mellem arbejdsbetingelser, arbejdsmiljø, samarbejde, fraværskultur, god ledelse og opgaveløsningen.</p> <p>Sygefraværsindsatserne er derfor gentænkt både i nyt layout og i forhold til det strategiske fokus i Sundhed og Omsorg i 2018, da de 6 prioriterede temaer og de 5 særlige udfordringer i større eller mindre grad påvirker sygefraværet og omvendt.</p>	<p>Kommunikation:</p> <p>Sygefraværet står fortsat stille, men er dog faldet ca 1/3 dag i de seneste 3 måneder.</p> <p>Sygefraværsindsatserne er gentænkt i nyt "layout" og i forhold til det strategiske fokus i Sundhed og Omsorg i 2018.</p> <p>Sygefraværsarbejdet kører i tre spor: 1) viden, 2) "forebyggelse og 3) en insisterende sygefraværsindsats.</p>								
<p>Beslutninger:</p> <p>Chefteamet bedes tage følgende til efterretning:</p> <ul style="list-style-type: none">• sygefraværstallene for 1. halvår af 2018 (bilag 1)• programmet og indsatskataloget <i>Systematisk Sygefraværsindsats i Sundhed og Omsorg</i>. (ikke nyt indhold) (Bilag 2 og 3)	<p>Denne indstilling er (Sæt X):</p> <table border="1"><tr><td>Åben indstilling</td><td>x</td><td>Lukket indstilling</td></tr></table> <p>Koordineret med andre afdelinger, hvilke:</p> <table border="1"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table> <p>Ansvarlig leder/afdeling: Maj Morgenstjerne Deltager på mødet: Aycan Yigen og Louise Christensen</p>	Åben indstilling	x	Lukket indstilling					
Åben indstilling	x	Lukket indstilling							
<p>Effekt og målopfølgning:</p> <p>Den ønskede effekt er et lavere sygefravær blandt andet baseret på en ledelsesmæssig bevågenhed.</p> <p>Målet er fortsat at nå ned på at vi i MSO har et sygefravær på 11,5 dage pr fuldtidsansat i 2018. Klyngen for Arbejdsmiljø og Sygefravær følger sygefraværet kvartalsvist, ligesom der kvartalsvist følges op på indsatser og aftaler med direktionerne for de områder, der har højt eller et stigende sygefravær.</p>	<p>Udgiften afholdes inden for: (Sæt X)</p> <table border="1"><tr><td>Afd. grundbudget</td><td>Afd. opsparing</td><td>MSO's fælles opsparing</td></tr></table>	Afd. grundbudget	Afd. opsparing	MSO's fælles opsparing					
Afd. grundbudget	Afd. opsparing	MSO's fælles opsparing							
<p>Implementering:</p> <p>Sygefraværstallene drøftes på kvartalsmøder. Indsatserne i programmet er implementeret i organisationen,</p>	<p>Direkte udgifter (Angiv kr.)</p> <table border="1"><thead><tr><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th></tr></thead><tbody><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></tbody></table> <p>Der er ingen økonomi forbundet med indstillingen.</p>	2018	2019	2020	2021				
2018	2019	2020	2021						



Referat:

Chefteamet tog nedenstående til efterretning:

- sygefraværstallene for 1. halvår af 2018 (bilag 1)
- programmet og indsatskataloget *Systematisk Sygefraværsindsats i Sundhed og Omsorg*. (ikke nyt indhold) (Bilag 2 og 3)

Der er 3 nye tiltag og et på vej:

- Systematisk måde at arbejde på ift. kvartalsmøderne.
- Screeningsværktøj fra Esbjerg er indført, hvor den enkelte leder og direktion gennemgår et spørgeskema, der giver et godt indblik på hvad der kan arbejdes med.
- Værktøj med databaseret sygefraværsoverblik for hver uge til den enkelte leder.
- På vej. Der er søgt midler hos Beskæftigelsesministeriet til at lave en analyse med Cabi og iværksætte nye tiltag.

Chefteamet drøftede om den administrative tid, som lederne bruger bla. til sygefraværssamtaler, kan gøres smartere – kan tingene deles op? – selvom det er en vigtig ledelsesopgave. Og kan der strammes op ift. langtidssygefravær? Det tages med i arbejdet omkring sygefravær.

Næste sygefraværsopgørelse kommer i sammenhæng med kvartalsmøderne.