

# Chefteamindstilling: Status på sygefravær og sparring på sygefraværsprojekt

Den 02.11.18, Strategi & Udvikling

## Baggrund:

Chefteamet får løbende orientering om status på sygefraværet i MSO med henblik på drøftelse af indsatser og tiltag.

Chefteam er tidligere orienteret om at Klyngen for Arbejdsmiljø og Sygefravær har ansøgt om puljemidler hos Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering(STAR). STAR gav den 25. september tilsagn om tilskud på 1.961.500 kr. fordelt over årene 2018-2020.

Projektet opstartes pr. 1. november og gennemgår følgende faser:

- Opstart af projektet, 01.11.2018-31.01.2019  
Analysen designes ved forberedelse af dataark og kommunikation i organisationen. Der udarbejdes en tids- og kommunikationsplan for udarbejdelse af strategien.
- Analyse og kortlægning, 01.02.2019-31.07.2019.
- Involvering/ MED-inddragelse, 01.08.2019-30.09.2019. Formidling og drøftelse af resultater af analysen i HMU, HAU, LMU.
- Udarbejdelse af strategi, 01.10.2019-31.12.2019.
- Implementering, 01.01.2020-31.12.2020.
- Evaluering, forankring og udbredelse i perioden 01.01.2021-31.03.2021.
- Den samlede projektperiode forventes at være 01.11.2018-31.03.2021.

Projektet forankres i Klyngen for Arbejdsmiljø & Sygefravær og der nedsættes en styregruppe under HMU og HAU bestående af to lederrepræsentanter, to medarbejderrepræsentanter og udviklingschefen.

Ansøgningens foreløbige hypoteser, der skal testes i analysen, er:

- En lav grad af samarbejde med jobcenterets sygedagpengeafsnit.
- En lav grad af brugen af mulighedsklæringer.
- En høj andel af sygefraværet er begrundet i psykiske arbejdsmiljøforhold.
- En sammenhæng mellem andelen af kortvarigt sygefravær og teamets trivsel (ny trivselsmåling november 2018)

Der er givet sparring på hypoteserne og genereret yderligere hypoteser på HAU-mødet den 10/10 og ved sparring i Klyngen for Arbejdsmiljø og Sygefravær

## Beslutninger/Sparring:

Chefteamet skal

- Tage status på sygefraværet i MSO til efterretning
- Give sparring på de fire foreløbige forslag til hypoteser, og herunder kommentere med evt. forslag til andre hypoteser om sygefraværet i MSO, CT ønsker testet i analysen.

## Effekt:

Målet for sygefravær i 2018 er 11,5 dage. Den nuværende prognose for 2018 viser, at der fortsat er behov for en styrket indsats for at nedbringe sygefraværet.

Kvartalsvis status på sygefraværet er en del af den målopfølgning, der er omkring sygefraværsindsatsen i MSO. Et lavere sygefravær betyder flere hænder på arbejde og et genkendeligt ansigt for borgeren.

Projektet skal igangsætte nye tiltag, der kan nedbringe sygefraværet.

## Opfølgning:

Der følges op i Chefteamet i februar 2019, dels i forhold til en status på udviklingen i 4. kvartal men også en status på projektet.

## Kommunikation:

Projektet startes op 1. november og vil hen over foråret 2019 betyde et øget fokus på sygefravær i organisationen.

Med afsæt i analysen og kortlægningen udarbejdes en strategi for at forebygge og afkorte sygefraværet i Sundhed og Omsorg. Strategien udarbejdes af konsulenter i Klyngen for Arbejdsmiljø og Sygefravær med inddragelse af direktorer, ledere og medarbejdere, igennem styregruppen og MED-udvalgene.

Den nye strategi tænkes ind som en del af det overordnede program for sygefravær, vi arbejder med i Sundhed og Omsorg.

Den viden, der opnås, vil blive videre formidlet gennem Klyngen for Arbejdsmiljø & Sygefraværs daglige arbejde og kontakt i lokalområderne.

Indsatserne vil være synlige på Sundhed og Omsorgs intranet.

Desuden vil den viden vi opnår blive videreformidlet gennem faglige netværk internt i Sundhed og Omsorg, på tværs til de øvrige magistratsafdelinger i Aarhus Kommune og til samarbejdspartnere i projektet, som f.eks. Cabi og jobcenteret.

Projektet dokumenteres og evalueres efter kravene for puljen med en årlig opsamling samt en afsluttende evaluering.

## Implementering:

Projektet udføres og implementeres efter tidsplanen beskrevet under afsnittet Baggrund.

Projektets indsatser og økonomi koordineres af en fuldtidsstilling fordelt på to konsulenter.

Chefteamet inddrages fortsat løbende i forbindelse med status på sygefraværet.

## Denne indstilling er (Sæt X):

Åben indstilling	X	Lukket indstilling
Koordineret med andre afdelinger, hvilke: Økonomi		
Ansvarlig leder/afdeling: Maj Morgenstjerne		
Deltager på mødet: Aycan Yigen og Louise Christensen		

## Direkte udgifter

2018	2019	2020	2021
<b>118.700</b>	<b>1.208.400</b>	<b>1.533.400</b>	<b>151.000</b>

Projektets samlede budget er på 3.011.500 kr. fordelt over perioden 01.11.18 til 31.03.21.

Heraf udgør 1.961.500 kr. tilskud fra STAR og 1.050.000 kr. er egenfinansiering. Se vedlagte budget.

## Udgiften finansieres inden for: (Sæt X)

Afd. grundbudget	x	Afd. opsparing	MSO's fælles opsparing
------------------	---	----------------	------------------------

Tilsagn om tilskud fra STAR



25.09.18

Chefteam-møde



02.11.18

Opstart



01.11.18

HMU: styregruppe og sparring på hypoteser



15.11.18

Direktionsmøde



23.11.18

Opfølgning til chefteam



Februar 2019

## Referat:

### Chefteamet

- Tog status på sygefraværet i MSO til efterretning
- Gav sparring på de fire foreløbige forslag til hypoteser, og herunder kommentere med evt. forslag til andre hypoteser om sygefraværet i MSO, Chefteamet ønsker testet i analysen.

### Følgende obs-punkter blev nævnt:

- Fokus på korttidsfravær.
- Se på hvad lederne gør hvor det går godt hele tiden.
- Tænk de praktiserende læger ind ift. lægeerklæring.
- Se på AUH ift. sundhed og arbejdsmarked
- Kan CABI se på klyngens funktioner.
- Italesætte at det faktisk går godt nok – nogenlunde stationært gennem årene.
- Overblik på direktionmøde den 23. november 2018.
- De unge er mere syge.