

Oplæg til drøftelse af nedbringelse af antallet af sygemeldte medarbejdere

Indhold

| | |
|---|----|
| Benchmarke afskedigelsessager og procedurer med Esbjerg Kommune | 1 |
| Fokus på, hvor Varde Kommune klarer sig godt mht. sygemeldinger | 2 |
| Fokus på opfølgningen af de langvarige sygemeldte medarbejdere | 5 |
| Sygdomspuljen..... | 7 |
| Tæt og synligt samarbejde med Jobcentret | 9 |
| Måltal | 12 |

Benchmarke afskedigelsessager og procedurer med Esbjerg Kommune

Personaleafdelingen har gennemgået 16 konkrete afskedigelsessager fra Esbjerg Kommune tilsendt fra Fællesforvaltningen/HR i anonymiseret stand. Esbjerg Kommune har en meget decentral organisation, så der er mange opsigelser Fællesforvaltningen/HR ikke nødvendigvis hører om, så praksis kan være anderledes decentralt, end det der ses i de tilsendte sager.

De 16 afskedigelsessager fra Esbjerg, sammenholdt med Personaleafdelingens viden om, hvad Varde kommune ville have gjort i en tilsvarende situation, er udgangspunktet for nedenstående kommentarer.

Overordnet set har Varde og Esbjerg Kommune samme praksis mht. hvor langt henne i sygdomsforløbet medarbejderen afskediges og det uagtet, om der tales om længerevarende fysisk sygdom, stress, arbejdsbetinget fravær, et 'usundt' fraværsmønster eller de 'sure syge', der dækker over faglige mangler og samarbejdsproblemer. Alle afskedigelser baseres på konkrete vurderinger.

Både Esbjerg og Varde Kommune oplever, at der er fagområder, hvor man oftere skrider tidligere til afsked end på andre fagområder – det hænger måske også sammen med, hvilken faglig organisation, der er repræsenteret.

Begge kommuner oplever også ledere, der får 'ondt i maven' eller synes 'det er synd for medarbejderen'. Dette tænkes også at påvirke, hvornår der skrives til afsked af medarbejderen.

Hyppigt sygefravær bliver fulgt tæt i Esbjerg Kommune, så det er de færreste der bliver afskediget med den begrundelse. Varde Kommune har heller ikke mange afskedigelser, der er begrundet i hyppigt sygefravær.

De største forskelle for afskedigelser begrundet i længerevarende sygefravær ligger umiddelbart i, at Esbjerg Kommune tilsyneladende oftere indhenter friattester og mulighedserklæringer end i Varde Kommune.

En anden forskel er tilsyneladende, at Esbjerg Kommune oftere giver medarbejderen mulighed for at komme tilbage, hvis vedkommende kan magte jobbet i 4-8 uger inden opsigelsesperiodens udløb. I Varde Kommune bruges ofte formuleringen 'at det vil blive taget op til vurdering om medarbejderen kan vende tilbage til jobbet'. Vardes praksis er begrundet i erfaringer fra, at medarbejdere raskmelder sig for at undgå at skulle fratræde, for så kort efter at sygemelde sig igen. På denne måde begynder opsigelsesproceduren igen med nyt opsigelsesvarsel.

Hvad er det der virker i Esbjerg Kommune?

- Sygefravær er på dagsordenen til alle ledermøder på alle niveauer. Hver måned udkommer der nye tal, hvor udviklingen sammenlignes. Det bliver bemærket hvis sygefraværet stiger i en afdeling.
- Medarbejderen skal melde sig syg ved at ringe til nærmeste leder. Hvis ikke der opnås kontakt, skal lederen ringe til medarbejderen på dagen.

Fokus på, hvor Varde Kommune klarer sig godt mht. sygemeldinger

Nedenstående er et indblik i, hvordan forklaringen på et stabilt lavt sygefravær kan findes på seks udvalgte arbejdspladser i Varde Kommune. De seks kommunale arbejdspladser er tilfældigt udvalgt på hvert deres område. De er således seks ud af mange arbejdspladser med et stabilt, lavt sygefravær i 2013 og 2014.

Indblikket er et sammendrag af, hvad seks ledere og seks medarbejdere oplever, der kan være forklaringen på arbejdspladsernes lave sygefravær.

Interviewet er lavet som en semistruktureret undersøgelse. Svarene er klassificeret under områder, som man videnskabeligt ved har betydning for nedbringelsen af sygefraværet.

Fælles for arbejdspladserne er, at de ikke oplever, at de gør noget særligt eller bemærkelsesværdigt for at have et lavt sygefravær. Lederne oplever derimod, de har fokus på, at medarbejderne trives på arbejdspladsen og i deres arbejdsopgaver.

Kultur på arbejdspladsen

Ingen eller få af de ansatte på de seks arbejdspladser har en personlig, privat relation til hinanden, men kulturen beskrives som værende præget af kollegial interesse, hjælpsomhed i forhold til arbejdsrelaterede ting, men også i forhold til at kunne få arbejde og privatliv til at passe sammen.

Kulturen på arbejdspladserne beskrives også som værende præget af engagement i arbejdsopgaverne og i arbejdspladsen i sin helhed. Samtidig er der en oplevelse af, at arbejdet værdsættes.

At trives med sin opgave

Udgangspunktet er, at ansatte melder sig syge, når de oplever sig ude af stand til at komme på arbejde. Der bliver ikke stillet spørgsmål ved at nogen sygemelder sig. Hvis det sker hyppigt tages der hånd om det gennem opfølgende samtaler. Det er legalt at være syg. Samtidig er der fokus på omsorg og på, hvordan arbejdspladsen kan hjælpe med tilbagevenden, f.eks. ved hjælp af en delvis sygemelding.

Der er fokus på forebyggende faktorer som omsorg, trivsel, arbejdsmiljø og arbejdsglæde både før, under og efter en sygemelding.

Endvidere har arbejdspladserne gode erfaringer med stor medarbejderinddragelse og højt informationsniveau.

Støtte fra kolleger og ledelsen

Udover støtte fra kolleger og ledere, peges der på, at tillid til opgaveløsningen, hjælp og sparring, opfølgning samt opmærksomhed på opgaven fra leder og kolleger er med til at understøtte det gode arbejdsmiljø og dermed måske et lavere sygefravær.

Endvidere betyder en ledelsesmæssig opmærksomhed på, om medarbejderen stiller realistiske krav til eget arbejde noget for sygefraværet.

Kerneopgaven og indflydelse på eget arbejde

Der er generelt meget fokus på opgaven/ kerneopgaven. Opgaverne opfattes som meningsfulde og medarbejderne oplever at gøre en forskel. Medarbejderne har de fornødne kompetencer til at handle, men ved også, hvornår der ikke er kompetence til at handle.

Opfølgning på sygemelding

Lederens opfølgning på sygemeldingerne opleves som meget betydende for sygefraværet og dets længde.

Sygemeldingen sker ikke altid til lederen.

Der sker generelt opfølgning senest på 4 dagen og meget gerne før. I opfølgningen og i det daglige arbejde med sygefravær er sygefraværstatistikkerne og adviseringerne via mails fra Rollebaseret Indgang brugbare.

Er medarbejderens fraværprofil kendt på forhånd, kan den med fordel inddrages i samtalen med medarbejderen.

Samarbejde mellem ledelse, TR, AMR og øvrige medarbejdere

Oplevelserne er mange steder, at MED og AMR-gruppen er en stærk kanal mellem ledere og medarbejdere især, hvor der er engagerede repræsentanter, som brænder for deres funktion. Samtidig er der en oplevelse af, at konstruktive og faglige drøftelser fører til hurtig handling, hvis der er udfordringer.

Der er fokus på, at det er et fælles ansvar at arbejdspladsen er et godt sted at være. På en af arbejdspladserne er sygefraværet et fast punkt på personalemødet en gang om måneden.

Bekymring fra kolleger / ledere og hurtig handling

Det er vigtigt, der er fokus på bekymringer fra kolleger og ledere, således der hurtigt kan følges ledelsesmæssigt op.

Trusler omkring fyringer pga. nedskæringer

En udefrakommende trussel med afskedigelser f.eks. med baggrund i faldende børnetal bevirker, at man ikke 'tør' melde sig syg - trods sygdom.

Newplacementforløb i forbindelse med afskedigelse

Et newplacementforløb, hvor en afskediget medarbejder får et tilbud om hjælp til at finde et nyt job og komme videre i livet, har været medvirkende til at fastholde afskedigede medarbejdere i arbejde i opsigelsesperioden, og betydet at de tilbageblevne kollegaer oplever at "tingene gøres ordentligt."

6 idéer til sygefraværsarbejdet

På baggrund af erfaringerne fra arbejdspladser i Varde Kommuner, der har haft et lavt sygefravær i projektperioden samt undersøgelser af sygefravær fra andre kommuner anbefales følgende:

- Introduktion til nye ledere i sygefraværsredskaber
Indholdet kan f.eks. være:
 - Sygefraværs GPS
 - Samtaleteknikker,
 - Udarbejdelse og analyse af sygefraværsstatistikker
 - Udarbejdelse af lokal sygefraværspolitik og/eller opdatering af selvsamme
 - Forebyggende, sundhedsfremmende og trivselsfremmende arbejde
- Sygemelding sker til nærmeste leder - hvis ikke der opnås kontakt skal lederen ringe tilbage til medarbejderen på dagen og senest på andendagen.
- Systematiske samtaler med udarbejdelse af solide handlingsplaner/fastholdelsesplaner samt løbende opfølgning på handlingsplanerne.
- Udarbejdelse af lokal sygefraværspolitik med afsæt i Varde Kommunes overordnede sygefraværspolitik, der omfavner sygefravær fra første sygemelding til eventuel påtænkt opsigelse. Det fører til ensartethed og gennemsigtighed og dermed styrkelse af det fælles ansvar omkring sygefravær. En lokal sygefraværspolitik – der efterleves - skaber også 'retfærdighed' da alle medarbejdere bliver indkaldt til sygefraværssamtaler ud fra de samme rammer og forudsætninger.
- Systematisk kortlægning af sygefravær ved hjælp af sygefraværsstatistikkerne i den Rollebaserede Indgang, hvor det er muligt at følge en arbejdsplads, en afdeling, en medarbejder både bagud i tid og løbende. Mange ledere ønsker en opdeling i korttids- og langtidsfravær. Dette er kun delvist muligt at lave automatisk i Rollebaseret Indgang.
- Fortsat mulighed for sparring om sygefravær og trivsel til arbejdspladserne.

Arbejdet med sygefravær er 'the never ending story'. Undersøgelser og erfaringer fra andre kommuner viser, at der skal være kontinuerlig fokus på sygefravær og trivsel for at holde fokus på arbejdspladserne.

Fokus på opfølgningen af de langvarigt sygemeldte medarbejdere

Varde Kommune anvender i dag KMD's fraværsmodule til automatisk udsendelse af mails til øverste leder (lederforum) omkring medarbejdere, der 'falder for' grænserne i Varde Kommunes overordnede sygefraværspolitik (3 dage, 21 dage og 4 enkeltstående sygefraværperioder inden for de seneste 12 måneder).

Den enkelte arbejdsplads kan få lagt deres egen sygefraværspolitik ind i systemet så mails distribueres ud fra den givne politik.

Der kan dog stadig kun sendes automatiske mails til øverste leder.

Udfordringen er bl.a. at det ikke altid er øverste leder, der handler på fraværsmeldelserne i det daglige, men derimod f.eks. en teamleder. Desuden er der ønsker om en mere sigende tekst i mailen, der udsendes. Som Varde Kommunes lønsystem er i dag, er det ikke muligt at sende til andre end øverste leder ligesom teksten er standard.

Fra foråret 2015 får medarbejderne vist deres sygefravær på deres lønspecifikation.



Udvidede muligheder for fraværsadvisering og fraværsopfølgning via lønsystemet

KMD tilbyder to moduler for hhv. 'Udvidet fraværsadvisering' og 'Udvidet fraværsopfølgning'. Modulerne skal understøtte lederens arbejde med sygefravær på et intuitivt niveau, der også kan bruges i forhold til samtaler med medarbejdere.

Nedenfor skitseres mulighederne for tilkøb til lønsystemet.

Udvidet fraværsadvisering

Udvidet fraværsregistrering er 'en service' til lederne, så de løbende bliver mindet om handlinger, der evt. skal foretages.

| Emne | Nuværende fraværsadvisering | Udvidet fraværsadvisering |
|--------------------------------------|-----------------------------|--|
| Redigerbare tekster | Ikke muligt | Tekster kan redigeres og genveje kan medsendes – f.eks. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"><p>Medarbejder: XXX</p><p>Har den 14.09.2013 haft 5 dages fortløbende fravær.</p><p>Personaleleder: XXX</p><p>Her er så den tekst, som xx kommune selv kan sætte ind.</p><p>Det kan fx være en vejledning i, hvordan modtageren skal forholde sig.</p><p>Nedenfor kan de vedhæftede links anvendes til yderligere behandling.</p><p>Med venlig hilsen</p><p>Den venlige HR-funktion Medarbejderportalen</p></div> |
| Differentiering af meddelelser | Tæller i kalenderdage | Mulighed for optælling i kalender- eller fraværsdage |
| Valgfri modtager af avis | Øverste leder modtager avis | Mulighed for at fravige fra øverste leder, så f.eks. mellemlider kan få avis |
| Hændelser tilknyttet fraværsperioden | Ikke muligt | Anmod om f.eks. mulighedserklæring efter x dages sygefravær med mulighed for gentagelser indtil hændelsen markeres som værende udført |
| Bemærkning om den enkelte hændelse | Ikke muligt | Mulighed for markering af om f.eks. sygefraværsamtale har været afholdt og mulighedserklæring er indhentet. På denne måde kan der skabes workflow ifht. sygefravær |

Udvidet fraværsopfølgning

Med modulet Udvidet fraværsopfølgning fås en mere nuanceret og fleksibel opfølgning på medarbejderes fravær, hvilket kan være et grundlag for en tidlig indsats og nedbringelse af fravær.

Priser

Modulerne er ikke med i Varde Kommunes nuværende kontrakt med KMD, hvorfor der skal laves et tilkøb såfremt modulerne skal anvendes¹.

Sygdomspuljen

I forbindelse med forskellige initiativer for at nedbringe sygefraværet, er det besluttet at undersøge, om andre kommuner, på lige fod med Varde kommune, har sygdomspuljer. I den forbindelse har Økonomiafdelingen kontaktet Esbjerg, Vejen og Billund kommuner.

De tre kommuner har som Varde kommune indført lønsumsstyring.

Alle tre kommuner oplyser, at de har oprettet den lovpligtige barselpulje efter nogenlunde samme principper som Varde Kommune.

Esbjerg og Billund kommune har ikke en langtidssygdomspulje. Dette indebærer, at den enkelte aftaleholder selv må afholde forskellen på den langtidssygemeldtes løn og den modtagne refusion. Det er ikke oplyst, om man i stedet har indbygget buffere i budgetterne i form af vikarmidler centralt eller på de enkelte områder

Vejen kommune har derimod decentralt afsatte puljer til længerevarende sygdom på dagtilbuds- og skoleområdet. Som det fremgår af nedenstående, har Vejen Kommune ikke nogen samlet politik for håndteringen af sygdomspuljer, det er afdelingerne, som selv fastsætter hvilke retningslinjer, der skal være gældende.

Skoleområdet i Vejen Kommune

Der er afsat en pulje på Folkeskolen (3.01) og på Skolefritidsordninger (3.05). Det er fagafdelingen, som tildeler midlerne på baggrund af institutionernes indmeldinger. Puljen er opbygget efter, at skolerne melder ind, når en medarbejder har været syg i mere end to uger. Skolen får herefter tildelt midler svarende til differencen mellem en gennemsnitsløn for en lærer eller pædagog og dagpengesatsen.

På skoleområdet er herudover afsat 4 % af lønsummen til vikarudgifter.

Dagtilbudsområdet i Vejen Kommune

På dagtilbudsområdet foregår det efter nogenlunde samme model som på skoleområdet. Tildelingen foregår dog ved, at institutionerne selv skriver oplysninger ind i et ark som økonomikonsulenten kvartalsvist oplacrerer efter.

¹ Oplyst af KMD:

Udvidet fraværsadvisering

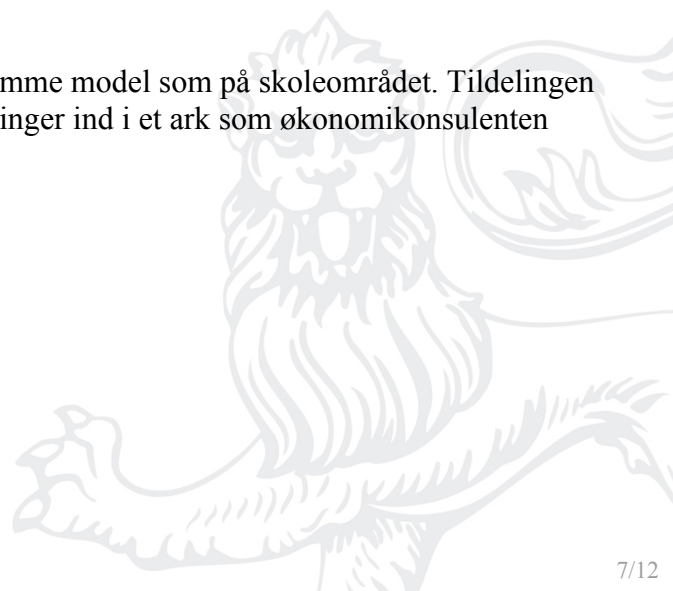
Opsætning (engangsudgift): 20.000 kr.

Løbende årlig ydelse: 360.000 kr.

Udvidet fraværsopfølgning

Opsætning (engangsudgift): 10.000 kr.

Løbende årlig ydelse: 180.000 kr.



Tildelingen sker efter tre ugers fravær, og der er afsat 5 % af lønsummen til vikarudgifter på institutionerne.

Varde Kommune

I Varde Kommune ydes der refusion fra sygdomspuljen efter 30 dages sammenhængende sygdom. Der ydes 90 % refusion af aftaleholders nettolønudgift (lønudgiften minus dagpengerefusionen gange 90 %).

Flexjobbere følger samme princip mens arbejdspladser med medarbejdere, der har en § 56 aftale får refusion fra sygdomspuljen fra første sygedag.

Pr. 1. januar 2015 er budgettet for sygdomspuljen på ca. 12,3 mio. kr. Der er et skønsmæssigt forventet træk på puljen i 2015 på ca. 14,7 mio. kr. Heri er indregnet et skønnet merforbrug i 2015 på 1 mio. kr. på grund af ændrede dagpengerefusionsregler pr. 1. juli 2014.

Til overvejelse

Der er mange muligheder for ændringer i udbetalinger fra sygdomspuljen.

En mulig ændring er, at refusionsprocentssatsen ændres fra 90 % til 80 %. Ved at gøre det, vil der være en skønnet årlig besparende på ca. 1,2 mio. kr.

En mulig konsekvens af en nedsættelse af refusionsprocentssatsen er, at puljen, der blev skabt ud fra en holdning om et fælles ansvar, vil stille de forskellige arbejdspladser meget forskelligt. F.eks. er lønnen for personalet i ældreområdet lavere end for områder, der har mange medarbejdere med mellemlange videregående uddannelser. Med en lavere procentssats, vil områder med et generelt lavere lønniveau stort set ikke modtage midler fra puljen, men alene dagpengerefusionen. De betaler samme procentssats i ”kontingent”, men de modtager forholdsvis mindre.

En anden mulighed kunne være, at den enkelte arbejdsplads maksimalt kan modtage refusion fra sygdomspuljen i op til x antal måneder, (medmindre det handler om en livstruende sygdom). På den måde kan lederen få incitament til at opsigte den sygemeldte hurtigere.

Da den nuværende ordning er blevet godkendt i Lederforum, foreslår Økonomiafdelingen, at en eventuel ændring af de nuværende regler også bliver sendt til høring i Lederforum.

Tæt og synligt samarbejde med Jobcentret



Varde Kommunes Personaleafdeling og Jobcentret i Varde har siden 2009 haft et samarbejde med det formål at fremme sygemeldte medarbejders tilknytning til egen arbejdsplads under sygemeldingen – det er en forudsætning at medarbejderen bor i Varde Kommune.

Fokus er øget fastholdelse i jobbet ved f.eks. anvendelse af delvis raskmelding og virksomhedspraktik² under respekt for 'det hele menneske'. De sidste par år har omkring 50 % af de sygemeldte medarbejdere med bopæl i Varde Kommune været aktive i deres sygemelding.

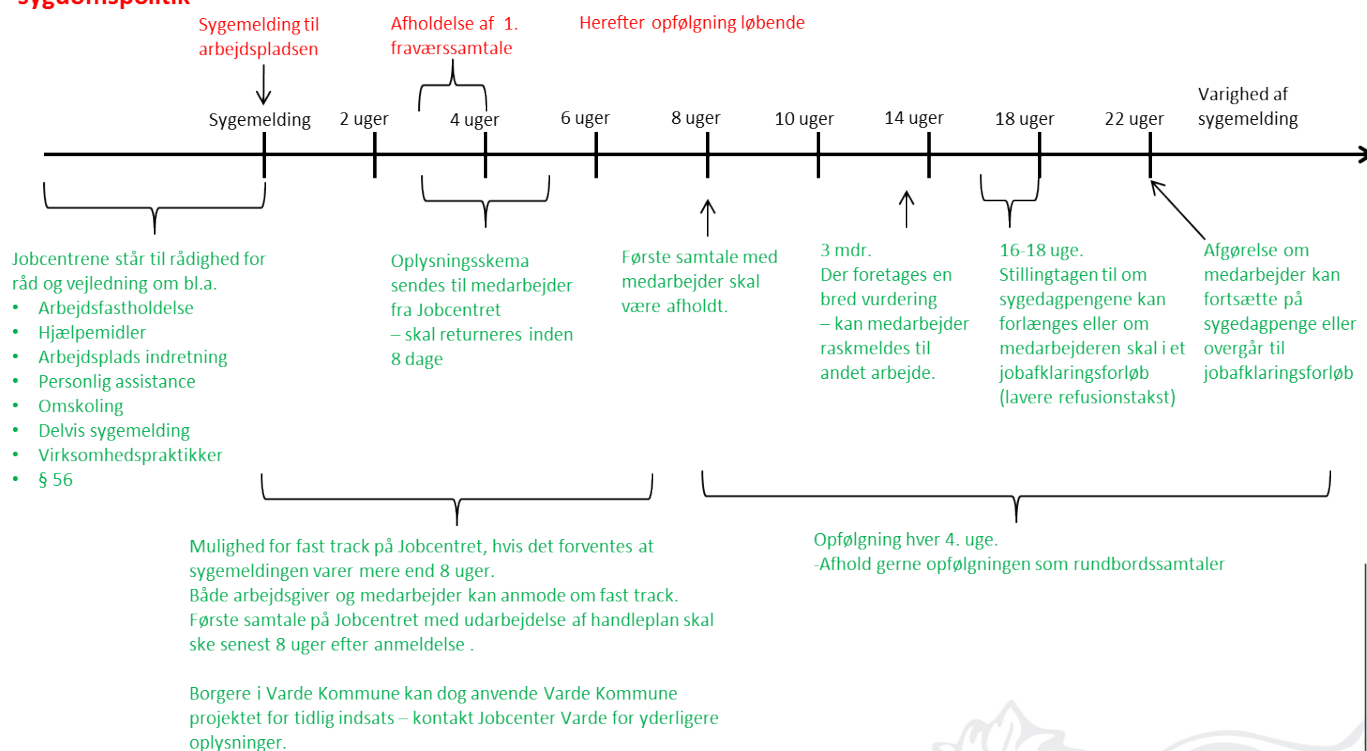
Desuden vurderes det at have en positiv effekt på varigheden af sygemeldinger generelt og på afklaring i de enkelte sager, at virksomheden sammen med arbejdsmarkedsrådgivere og personalekonsulenter får fokus på den enkelte sygemelding tidligere i forløbet.

Endvidere arbejdes der med forebyggende indsatser, således en sygemelding evt. helt eller delvis kan undgås.

Nedenfor skitseres Jobcentrenes generelle sagsgang i sygedagpengesager sammenholdt med Varde Kommunes overordnede sygefraværspolitik.

Rød:

Varde Kommunes overordnede sygdomspolitik



Grøn:

Jobcentrets arbejds gange

² Delvis raskmelding vil sige, at den sygemeldte vil kunne arbejde et antal timer i egne hidtidige opgaver. Virksomheden har den fulde lønudgift i de timer, der arbejdes, mens der søges sygedagpengerefusion for resten af det normale timetal.

Virksomhedspraktik vil sige at den sygemeldte arbejder med andre opgaver i virksomheden end de hidtidige eller som ekstraperson på hidtidige opgaver, hvis de i sygeperioden løses en anden medarbejder. Den sygemeldte er fuldt sygemeldt og virksomheden søger om sygedagpengerefusion.

Sikre sammenhæng mellem sygefraværspolitikken og Jobcentrets arbejde

For at sikre sammenhængen mellem sygefraværspolitikken i Varde Kommune og Jobcentrets arbejde kan det være en fordel for alle parter, at rundbordssamtalerne/samtalerne på Jobcentret har udgangspunkt i samme spørgeramme.

Det vil endvidere være en fordel at deltagerkredsen ved samtalerne synliggøres og alle relevante parter deltager ved samtalerne, således 'der kan slås flere fluer med et smæk' og alle parter sidder inde med de samme oplysninger.

Nedenfor ses de tre spørgsmål, der er gennemgående i Jobcentrets arbejde og hos de praktiserende læger, når der skal udfyldes lægeattester, anmodes om fast track og evt. indsatser skal igangsættes. Samme tre spørgsmål kan evt. indarbejdes i Varde Kommunes samtaleguide i forhold til sygefraværssamtaler.

Tre gennemgående spørgsmål ved sygefraværssamtalerne

- Hvilke arbejdsfunktioner er påvirket af sygdommen?
- Hvor længe har sygdommen påvirket arbejdet?
- Er arbejdet forsøgt tilpasset den sygemeldtes tilstand?

Tydeliggørelse af samarbejdet mellem Varde Kommune som arbejdsplads og Jobcentrene

Det foreslås, at der sker en tydeliggørelse af ovenstående på

- På Vores Varde
- Lederforum
- I de respektive lederfora
- Café arrangementer o. lign.

Det foreslås at både Jobcentret og Personaleafdelingen deltager ved arrangementerne.

Emnet kan med fordel kobles med andre relaterede emner efter ønske.

Praktiske oplysninger – hvem og hvordan arbejdes med tidlig indsats

Personaleafdelingen i Varde Kommune har tre faste personalekonsulenter tilknyttet opgaven³. Deres opgave er at være kontaktpersoner for virksomhederne i sædvanlige personalemæssige spørgsmål samt forbedre mulighederne for praktikker i egen virksomhed eller i andre kommunale virksomheder hvis det ikke er muligt i egen virksomhed.

Jobcentret i Varde fordeler sygedagpengesagerne med kommunal arbejdsgiver på tre arbejdsmarkedsrådgivere, som bliver den sygemeldtes og virksomhedens faste kontaktperson på sygedagpengesagen⁴. Jobcentret er myndighed på sygedagpengesagen.

3 Kontaktpersoner i Personaleafdelingen: Bente Kristiansen (begr@varde.dk / 6622), Jørn Andersen (joan@varde.dk / 6409) og Merete Nielbæk (meha@varde.dk / 6837).

4 Kontaktperson: Lilian Hinsch (lihi@varde.dk / 7994 6365).

Jobcentret i Esbjerg Kommune har et team på fire beskæftigelsesrådgivere, som tager sig af fast track sagerne (tidlig indsats)⁵. Såfremt Esbjerg Kommune får en henvendelse vedrørende vejledning om fastholdelse inden første sygedag er det den pågældende beskæftigelsesrådgiver med borgerens cpr-nr. der tager sig af sagen/vejledning.

Jobcentret i Billund Kommune har ikke nogen fast kontaktperson. Man kan ringe til hovednummeret eller sende en mail⁶.

Jobcentret i Ringkøbing-Skjern Kommune har tre fastholdelseskonsulenter ansat⁷. Der er altid mulighed for at kontakte en fastholdelseskonsulent - både før og under en sygemelding og i øvrigt alt omkring fastholdelse, herunder evt. ergonomisk vurdering på arbejdspladsen, hjælpemidler / arbejdsredskaber, personlig assistance, omplacering m.v.

Målet er, kunne aftale et møde (rundbordssamtale) inden for en uge efter Jobcentret har fået en henvendelse.

Måltal

Måltal er én af mange måder at arbejde med nedsættelse af sygefravær. Flere af landets kommuner arbejder med måltal på forskellig vis.

Et måltal kan f.eks. være at sygefraværet pr. medarbejder i gennemsnit for arbejdspladsen skal nedsættes fra 15 dage til 12 dage. Måltal kan udarbejdes med udgangspunkt i landsgennemsnittet for området eller efter konkrete vurderinger. Der er mange muligheder, det vigtigste er, at måltallene er kendte og et redskab til at holde fokus og samtidig sikre bevægelse i den ønskede retning.

Esbjerg kommune har arbejdet med måltal i projektet '10.000 flere dage til borgerne'. En del af succeskriteriet i projektet var udarbejdelsen af fraværsmålinger og fastsættelsen af ambitiøse mål, der godt og vel blev nået.

Esbjerg kommune arbejder med måltal ud fra:

Hver arbejdsplads skal sætte mål for, hvor meget de vil nedbringe sygefraværet og hvordan. Dette skal gøres i en handleplan, som relevante parter på arbejdspladsen har været med til at udarbejde. Med relevante parter menes fx et lokalt MED-udvalg eller personalemøde. Hvis en arbejdsplads har meget lavt eller intet fravær, skal handleplanen beskrive, hvordan dette fastholdes.

Handleplanen skal indeholde et mål, beskrivelse af forskellige løsningsmuligheder, tidsfrist og ansvarlig.

En handleplan kan tage udgangspunkt i et ønske om at fremme medarbejdernes nærvær – og altså foreslå nærværsfaktorer som handlemuligheder. En handleplan kan også tage udgangspunkt i et ønske om at hæmme medarbejdernes fravær – og altså arbejde med fraværsfaktorer.

5 Kontaktperson: Merete Petersen, 7616 5671.

6 Kontakt: E-mail: jobcenter@billund.dk, 7972 7777 (hovednummer)

7 Kontaktpersoner - Fastholdelseskonsulenterne: Joan Uhre Dejgaard (ordinært ansatte) (joan.dejgaard@rksk.dk / 9974 1208), Hans Jørgensen (ordinært ansatte) (hans.jorgensen@rksk.dk / 9974 1242 og Jane Permin (ansatte i fleksjob) (jane.permin@rksk.dk / 9974 1626).

En god handleplan har planlagt flere forskellige indsatser over en periode, således at fokus hele tiden fastholdes gennem nye indsatser.

Esbjerg kommune har afsat to årsværk til arbejdet med måltal.

