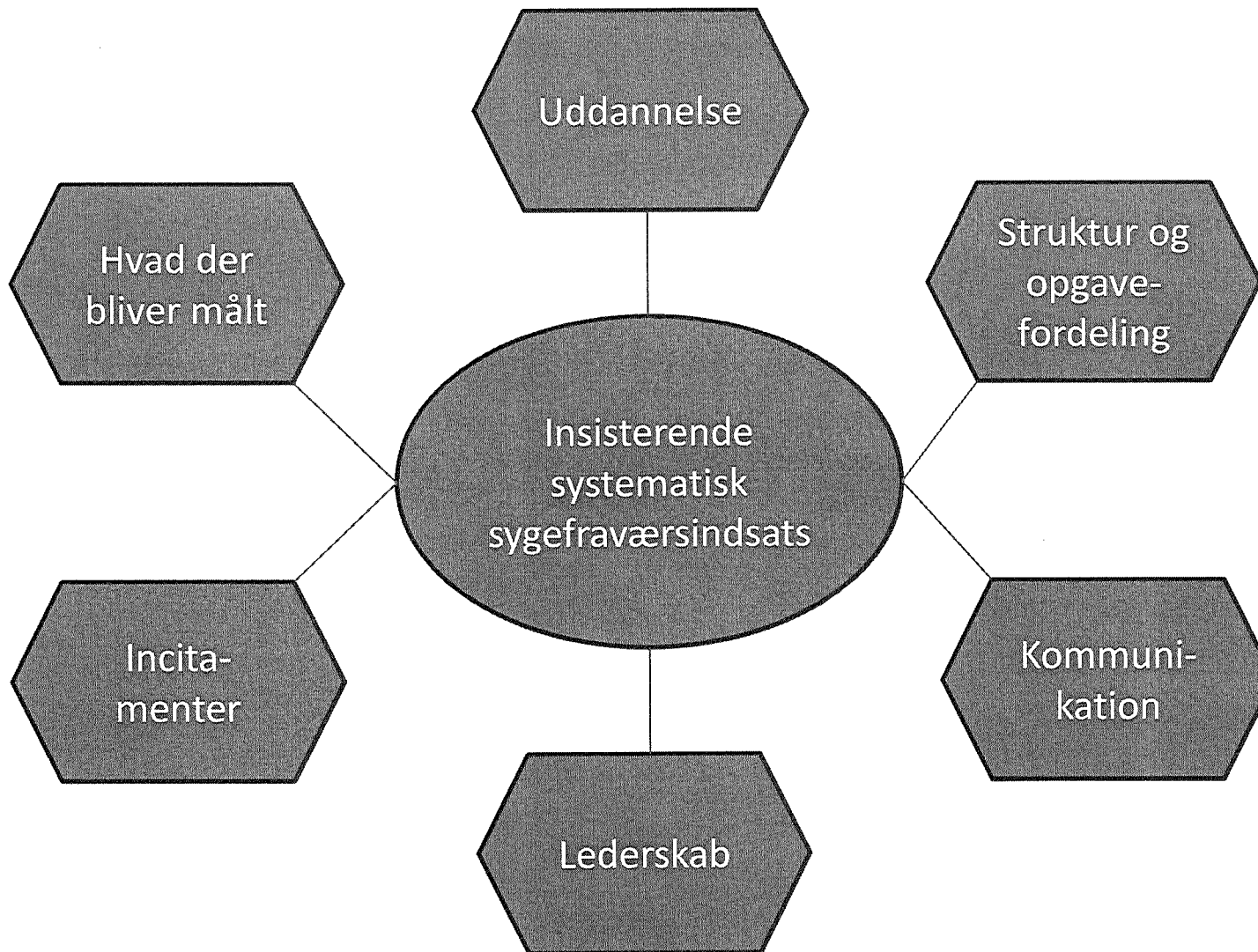


# Insisterende systematisk sygefraværsindsats

Strategisk ledermøde

April 2014



# Hvad bliver målt

- Forslag fra "Bokseringen":
  - Lister med de mest syge til CT
  - Månedlig rapportering til områderne
  - Bundlinje – hvad koster fraværet med/uden refusion?

# Uddannelse

- Forslag fra "Bokseringen":
  - Den svære (nødvendige) samtale
  - Viden om:
    - Hvad er vigtigt at nævne i samtalen?
    - Hvilke muligheder er der? Scenarier for tilbagevenden
    - Hvordan og hvornår siges der op?
  - Intro til holdningen til sygefravær for nye ledere + nye medarbejdere

# Struktur og opgavefordeling

- Forslag fra "Bokseringen":
  - Oprettelse af særligt team
  - Ved ansættelser:
    - Undgå at medarbejdere "cykler rundt"
    - Interne referencer
    - Åbne faktacenteret for alle ledere
  - Nødvendig backup ved atypiske sager
  - Klarhed over områdernes værktøjer:
    - Minimumstandarder
    - Fra fuldtids syg til delvis rask
    - Månedlige samtaler mellem direktion og teamleder – om sygefravær

# Incitament

- Forslag fra "Bokseringen":
  - Flexibilitet i vagtplanen
    - Ændring af arbejdstid fra dagvagt til aftenvagt ved sygt barn
    - Mulighed for fri med kort varsel (afsp., ferie, omsorgdag)
  - Opsigelse vs. fratrædelsesaftale
  - Fokus på bundlinje
    - Refusion
    - Deltid vs. Fuld tid
    - Skånehensyn
  - Pakke sagen tidligere – og opsige tidligere
  - Mulighed for lokale eksperimenter
    - F.eks. Orlov uden løn for visse langtidssygemeldinger

# Lederskab

- Forslag fra "Bokseringen":
  - Overholde minimumstandarder
  - Sygefravær er et hovedpunkt på alle formelle møder (LMU, ledermøder og teammøder)
  - Sundhedsledelse
    - Leder tager med til lægen
    - Presse på for at vælge hospital med laveste venteliste
    - Generel sundhedstilstand ved rekruttering

# Kommunikation

- Forslag fra "Bokseringen":
  - Artikel i "Vores"
  - Kultur – hvornår melder man sig syg?
    - Lederen som kommunikator
      - Fokus på kontrakten
      - Skab forståelse for mere bundlinje – mindre misforstået omsorg
      - Løn for at komme på arbejde
    - Møder med TR og AMR – så alle har en fælles forståelse og tager ansvar



# Mål og aktiviteter for sygefraværsteamet

## Top 25 teams

- Hvad er målet?
  - Gennemsnitligt fravær falder
  - Social kapital stiger
  - Ingen teamledere med 3 år i top 25
- Hvordan?
  - Tættere samspil med direktions og teamledere
  - Dele viden og konkrete aktiviteter på tværs
  - Særlig indsats med Cabi for alle teamledere i top 25 - ½ dag pr måned i 2014
  - Kvartalsvis måling af Social Kapital
  - Indførelse af bonusordning til direktions, der når målet på 9,5 dage

Proaktivitet, Tværgående retningslinjer, dele viden, konkret rådgivning, tættere på teamledere og direktions

# Mål og aktiviteter for sygefraværsteamet

## Top 100 medarbejdere

- Hvad er målet?
  - Kortere langtidsfravær
  - Fra fuldtids syg til delvist rask
- Hvordan?
  - Hurtigere afklaring ved sygefravær
  - Tættere samspil med direktions og teamledere
  - Få mere viden om hvordan medarbejdere kan hjælpes tilbage på arbejde
  - Dele viden og konkrete aktiviteter på tværs
  - Obligatorisk interne referencer i forhold til sygefravær
  - Indførelse af bonusordning til direktions, der når målet på 9,5 dage

Proaktivitet, Tværgående retningslinjer, dele viden, konkret rådgivning, tættere på teamledere og direktions