

KERNEELEMENT 2:

SYSTEMATISK SYGEFRAVÆRS- HÅNDTERING OG SAMARBEJDE

Dette tema om erfaringer i forhold til sygefraværsindsatsen er en del af et større inspirationskatalog til forskellige veje til nedbringelse af sygefraværet.

13. Viden om redskaber og Jobcentrets muligheder for at støtte arbejdsgiver i fastholdelsesarbejdet

STYRKE VIDEN OM JOBCENTRETS MULIGHEDER FOR AT STØTTE ARBEJDSGIVER I FASTHOLDELSesarbejdet

Det er ikke givet, at arbejdspladsens forebyggelses- og fastholdelsesindsats inddrager alle muligheder. I godt 70% af projekterne er der arbejdet med at styrke viden om de muligheder om indsatser og redskaber, som jobcentret kan stille til rådighed for at understøtte forebyggelse af fravær og fastholdelse af medarbejdere.

HVAD ER INDSATSEN MOTIVERET AF?

Ældreplejen har i disse år svært ved at få nok kvalificeret arbejdskraft. Derfor er det en nøgleudfordring at sikre, at de medarbejdere trives og fastholdes i jobbet – også de sygemeldte.

Der er i kommunerne ofte mange muligheder for sundheds- og træningstilbud, hjælpemidler og hensyn til skånebehov på arbejdspladsen. Der kan også være muligheder for tilbagevenden via virksomhedspraktik og delvis raskmelding. Det er muligheder, der ofte kan anvendes i indsatsen for både at forebygge sygefraværet og fastholde medarbejdere, der er sygemeldte.

Analyserne i projekterne har peget på, at der, i en række kommuner, er manglende erfaring og viden blandt lederne ift. hvilke muligheder der for at understøtte tilbagevenden til arbejdspladsen.

Erkendelsen har været, at der er et potentiale i at få styrket viden om mulighederne, så de bedre kan komme i spil.

HVAD ER DEN BÆRENDE IDE?

Jobcentret har adgang til og viden om forskellige indsatser og muligheder for at understøtte forebyggelse og fastholdelse af medarbejdere. Jobcentret er vant til at rådgive om mulighederne og kan tilføre viden om, hvad der er af særlige tilbud i kommunen, og hvad alle kommuner skal kunne levere service på.

Ved at sætte fokus på at styrke viden om mulighederne hos lederne, er det tanken, at det vil styrke muligheden

for at agere proaktivt og tidligt ift. både at forebygge fraværet og fastholde medarbejdere, så flest muligt kan bidrage på arbejdspladsen.

HVAD ER DEN CENTRALE VIRKNING AF INDSATSEN?

Den helt centrale virkning af indsatsen er, at ledere og medarbejdere får åbnet op for en række muligheder, som der ikke var kendskab til. Samtidig har arbejdspladserne fået øje på, hvor der kan hentes hjælp, når der er brug for at bringe mulighederne i spil.

Der er også kommuner, der peger på, at det at kende til de mange muligheder, kan styrke troen på, at arbejdspladsen vil gøre en indsats og prioritere forebyggelse og fastholdelse.

Kommunerne peger også på, at det bidrager til, at det ikke igangsættes initiativer og indkøbes dyre individuelle løsninger i hver enkelt afdeling, men at man på tværs af afdelinger gør brug af de indsatser, som kommunen allerede har iværksat eller har adgang til via jobcentret.

HVORDAN SER INDSATSEN UD?

Indsatsen handler i høj grad om vidensopbygning og fastholdelse af viden. Der er således typisk tale om indsatsen kalder på tilbagevendende fokus.

Flere kommuner har også lagt vægt på at få bragt viden ud til hele organisationen for herigennem at understøtte at medarbejdere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter kan være medspillere i at få sat indsatserne i spil.

Den typiske indsats for at udbrede viden består i afvikling af informationsmøder for ledere eller TRIO'er eller hele afdelinger, hvor fokus er på udbredelse af viden om hvilke muligheder, der findes ift. sygefravær og fastholdelse i jobcenteret.

Der er også set eksempler med indsatser for at fastholde viden ved at arbejde med løbende ledelsessparring og inddragelse af fastholdelseskonsulent fra jobcentret som rådgiver for ledelsen eller TRIO'er.

Derudover er der eksempler på kommuner, der har skabt et katalog over de muligheder, der er ift. fastholdelse og forebyggelse af sygefravær – herunder hvad jobcentret kan bidrage med.

ANBEFALINGER FRA KOMMUNERNE

- Interne arbejdsgange og procedurer kan forebygge, at indsatsen ikke bliver personafhængig.
- Prioritér tid i ledergruppen til at udveksle gode erfaringer eller hjælpe med sparring på særlige udfordringer.
- Løbende skift i ledelse og medarbejdere giver behov for vedvarende fokus. Sæt derfor gerne blivende initiativer i gang. F.eks. inddragelse af temaet om fastholdelsesmuligheder og samarbejde med jobcenter en eller to gange årligt på tværgående afdelingsmøder eller netværksmøder.

HVORDAN KAN INDSATSEN IMPLEMENTERES

Flere kommuner har arbejdet med at opdyrke og fastholde viden om mulighederne i samarbejdet med jobcentre gennem arbejdsgangsbeskrivelser og retningslinjer for, hvem der gør hvad i samarbejdet mellem den enkelte afdeling og jobcentret. Et typisk forløb er skitseret i boksen nedenfor.

Et typisk forløb med fokus på udbredelse af viden om redskaber i jobcentret og udbredelse af viden om fastholdelsesmuligheder gennemgår ofte følgende trin:

1. Invitation af fastholdelseskonsulent til at holde oplæg om muligheder.
2. Etablering af fælles arbejdsgruppe mellem jobcenter og ældrepleje med fokus på indsamling af viden om muligheder, og hvordan der opnås adgang.
3. Udarbejdelse af oversigt over mulige redskaber. F.eks. via udarbejdelse af konkret redskabskatalog.
4. Udarbejdelse af lettilgængelig arbejdsgang i kontakten og dialogen mellem afdelinger og jobcenteret.
5. Præsentation af katalog og arbejdsgange på tværgående ledermøde med inddragelse af eks MED og TRIO'er.
6. Præsentation af katalog og arbejdsgange i lokale afdelinger i ældreplejen.
7. Evt. udarbejdelse af fysisk materiale som flyere eller plakater, der informerer om mulighederne – f.eks. når der er behov for at synliggøre sundheds- og træningstilbud.
8. Sikring af løbende opfølgning på indholdet i kataloget samt efterfølgende præsentation i de respektive ledelses- og medarbejdergrupper.