

## PÅ TVÆRS AF KERNEELEMENTER:

# SYGEFRAVÆRS- STRATEGI OG KOORDINATION

---

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

3. Støtte til samarbejde om sygefravær og trivsel i ledergrupper/TRIO i afdelingerne

## STØTTE TRIO SAMARBEJDET OMKRING SYGEFRAVÆRSINDSATSEN

*Ca. 75 pct. af kommunerne har med projektet haft et særligt fokus på at styrke TRIO-samarbejdet på de enkelte arbejdssteder. Formålet er at skabe et stærkt fundament for at få gennemslagskraft af de initiativer, der tages på arbejdspladsen.*

### HVAD ER INDSATSEN MOTIVERET AF?

Sygefravær påvirker hele arbejdspladsen – ikke bare de sygemeldte og når der skal rykkes ved sygefraværet, så kræver det ofte noget af hele organisationen. Det kan være en ny praksis omkring sygefraværshåndtering og åben dialog om trivsel, arbejdsmiljø og sygefravær på arbejdspladsen osv.

Det kan være svære initiativer at stå alene med som leder og få det rigtige gennemslag af uden en involvering af nøgleaktører på arbejdspladsen.

### HVAD ER DEN BÆRENDE IDE?

Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanternes netværk, fornemmelse af arbejdssted, kultur og kollegernes trivsel kan være en centralt bidrag til både at finde de helt rigtige initiativer og til at bakke op om nye initiativer.

Derfor har mange kommuner arbejdet med en stærk forankring af sygefraværsindsatsen i det lokale TRIO samarbejde. En TRIO består i udgangspunktet af samarbejdet mellem tre funktioner: Leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.

Det har i særlig grad betydning, fordi lederne i ældreplejen ofte har et stort ledelsesspænd. TRIO og MED samarbejdet kan bidrage med flere kræfter og kanaler til at implementere og fastholde fokus på trivselsinitiativer og forebyggelse af sygefravær.

### HVAD ER DEN CENTRALE VIRKNING AF INDSATSEN?

Inddragelsen af TRIO'er virker særligt godt, når det lykkes at aktivere TRIO i sygefraværsinitiativerne og sikre, at der er fællesskab om de initiativer, der tages. Dermed er der

flere, der kan være ambassadører for og kan kommunikere mening ind i de forskellige initiativer.

Kommunerne oplever, at det kontinuerlige fokus på sygefraværet i MED og TRIO samarbejdet har haft stor betydning.

Samtidig opleves det, at det kræver et kontinuerligt fokus at vedligeholde samarbejdet, så fokus og det fælles ejerskab fastholdes.

### ANBEFALINGER FRA KOMMUNERNE

- Inddrag TRIO i analysen af udfordringer, så der kommer forskellige perspektiver på sygefraværet i analysen.
- Lad det være en del af den indledende overvejelse, hvor godt TRIO'erne er klædt på til at tage drøftelserne om sygefravær – det kan kræve kompetenceudvikling at få sat TRIO samarbejdet rigtigt i spil og få etableret et tillidsbaseret samarbejde.
- TRIO'en kan have brug for håndholdt støtte til både at analysere sygefraværet og til at få skabt en god rolle og ansvarsfordeling omkring indsatsen.
- Få skabt en systematik omkring arbejdet i TRIO'en som understøtter et kontinuerligt fokus på at følge op på sygefravær og sygefraværsinitiativer – "hvad der virker, og hvad der knirker".

## HVORDAN SER INDSATSEN UD?

Indsatsen i kommunerne ser forskellige ud afhængigt af hvor aktivt TRIO samarbejdet er i forvejen, den lokale sygefraværsudfordring og arbejdspladskultur osv.

Når det virker godt, så får TRIO'en en fælles forståelse og ejerskab til indsatsen, der gør TRIO'en i stand til at bakke op om hinanden i processen. Det handler f.eks. om at kunne:

- **At støtte op om og motivere kolleger til at tage del i trivselsinitiativer, f.eks. motion, kompetenceudvikling mv.**
- **Arbejde på forskellige baner med at påvirke og arbejde med arbejdspladskulturen eller nye initiativer til at styrke arbejdsplanlægning.**
- **At kunne kommunikere mening til kolleger med den måde sygefravær håndteres på og bidrage til forståelsen af, hvad samtaler bruges til og indholdsmæssigt kommer omkring.**
- **Gå ind til sygefraværssamtaler, hvor tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant deltager, med samme forståelse af, hvad samtalen skal bruges til.**
- **Støtte op om tilbagevendte medarbejdere fra sygemelding, så de får den rette modtagelse på arbejdspladsen.**
- **At have antennerne ude ift. nye behov for forebyggende initiativer.**

I nogle kommuner er der også arbejdet med en løbende inddragelse af fastholdelseskonsulenter fra jobcentret og HR med henblik på at rådgive TRIO om deres muligheder ift. indsatsen.

## HVORDAN KAN INDSATSEN IMPLEMENTERES?

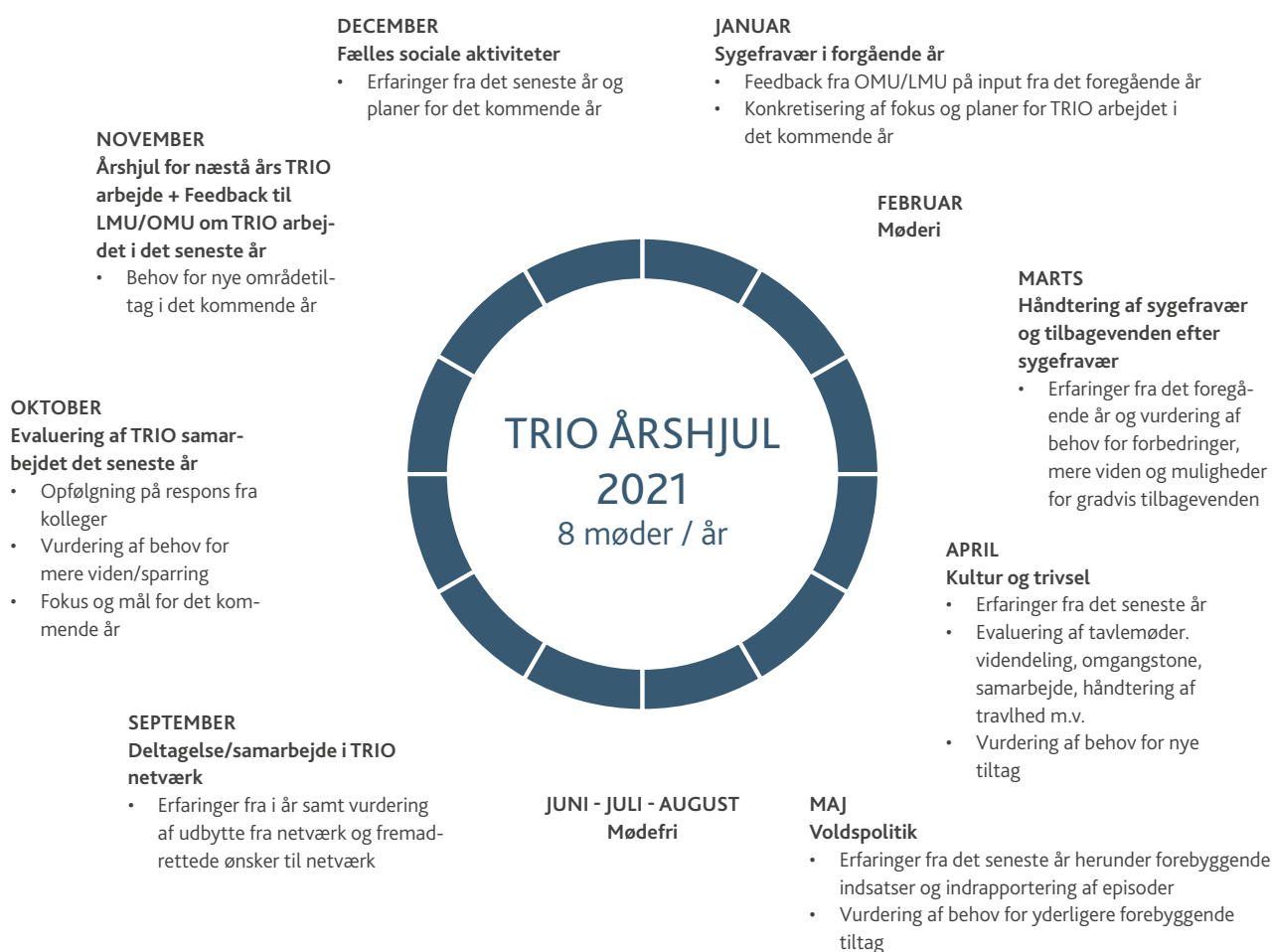
Typisk har kommunerne arbejdet med at understøtte et udviklingsforløb for TRIO. Se inspiration til trin i boksen nedenfor.

Udviklingsforløbet handler typisk om at understøtte TRIO i trin på vejen til at få sat fælles handling og ansvar på sygefraværs-initiativer. Det har i nogle kommuner været ved konsulentstøtte ude på arbejdsstedet – f.eks. de arbejdssteder med den største sygefraværs-udfordring. I andre kommuner er der gennemført et fælles forløb for TRIO'erne, hvor de guides igennem en proces for at få etableret grundlaget for lokale handlinger og det fælles samarbejde.

### I PROCESSER MED AT UNDERSTØTTE TRIO'S FÆLLES PLAN FOR NEDBRINGELSE AF SYGEFRAVÆR KAN DER F. EKS. SÆTTES FOKUS PÅ:

1. At analysere det lokale sygefravær og få et fælles billede af, hvad den lokale udfordring er.
2. At aftale det strategiske fokus i både udmøntning af fælles initiativer for hele ældreplejen og hvilke udfordringer, der især skal have plads i lokale initiativer.
3. At aftale en fælles handleplan. Jf. indsatsen lokale afdelingshandleplaner.
4. At aftale rolle- og ansvarsfordeling i TRIO'en for at implementere med størst virkning.
5. At aftale hvordan der samarbejdes i implementeringen af handleplaner el. – både formelt og uformelt. Det kan være aftaler om fast årshjul, jf. eksempel herunder. Det kan også være fælles forventningsafstemning om, hvordan man agerer, når der opleves udfordringer – f.eks. ift. arbejdspladskultur osv.

## Eksempel fra Horsens Kommune med årshjul for TRIO samarbejde



### PUNKTER TIL HVERT TRIO-MØDE

- Opfølgning fra sidst
- Sygefraværsstatistik inkl. andel uden sygefravær
- Trivsel og arbejdsmiljø
- Månedsemner årshjul
- Feedback fra TR, AMR og leder-netværk
- Behov for sparring med HR eller Jobcenter?
- Formidling fra mødet: Hvad er det vigtigt at give videre til kolleger? Hvordan? Hvem gør det?