

REFERAT LokalMED Myndighed d. 27-01-2025

Mødedato Mandag d. 27. januar 2025 kl. 11:30

Mødested Sundhedshuset

Indholdsfortegnelse

Forebyggelse af sygefravær i Myndighed.....	3
---	---

Punkt 1: Forebyggelse af sygefravær i Myndighed

81.38.00-P35-41-24

Resumé

Jf. nedenstående historik er den gennemførte pointgivning på de 14 temaer nu samlet og fremgår af vedhæftede bilag.

Formålet med mødet i dag er at drøfte om vores pointgivning afspejler hvad vi ønsker at arbejde videre med - og at aftale tidsplan herfor.

Historik

På mødet i Lokal MED Myndighed den 27. februar 2024 blev der under punktet arbejdsmiljø besluttet følgende: Statistikken med måltal viser, at fravær som følge af sygdom er stigende i Sundhedsfagligt team og HAPS. Vi er i Myndighed gode til at tage imod medarbejdere efter et langtidsfravær, men der mangler initiativer i forhold til håndtering af korttidsfravær. Der var enighed om at man med fordel kan undersøge om der er gode erfaringer fra Hjælpemiddelteamet, som man kan overføre. - Det blev aftalt at gennemføre en temadrøftelse på et kommende Lokal MED møde omkring forebyggelse af sygefravær. Herunder en drøftelse af de opmærksomhedspunkter der er i forbindelse med en delvis tilbagevenden efter sygdom. Endelig skal kultur om planlægning af arbejdstid være en del af drøftelsen, herunder hvordan det påvirker arbejdsmiljøet og samarbejdsmuligheder.

Genoptagelse af temadrøftelse: Sygefravær, herunder sygefravær, med udgangspunkt i tilbagemeldinger fra Triogrupperne og data.

Kan vi lære af egne og andres gode erfaringer? Herunder en drøftelse af de opmærksomhedspunkter der er i forbindelse med en delvis tilbagevenden efter sygdom. Endelig skal kultur om planlægning af arbejdstid være en del af drøftelsen, herunder hvordan det påvirker arbejdsmiljøet og samarbejdsmuligheder.

Beslutning fra mødet den 21.05.2024:

Sygefravær og forebyggelse heraf blev herefter drøftet kort. Hvordan kan vi nytænke forebyggelsen? Der kan med fordel indhentes erfaringer fra andre steder. Vi er ret gode til at håndtere sygefraværet, men forebyggelsesperspektivet kan udvikles. Der kan være behov for at skabe et overblik over årsager til fraværet og med udgangspunkt heri igangsætte initiativer til forebyggelse. Tages på som punkt til et kommende møde som et grønt punkt.

Aftale fra mødet den 16. september 2024 i fht. forebyggelse af sygefravær:

Dennis orienterede herefter om, at sygefravær følges tæt af de enkelte ledere og at ledelsen har en fastlagt plan for opfølgning på al fravær.

Der er i forbindelse med temadrøftelsen omkring forebyggelse og håndtering af sygefravær indhentet inspiration fra Sukkertoppen og Skansebakken.

På Sukkertoppen har man knækket fraværskurven ved i højere grad at være i øjenhøjde med medarbejdere. Dette bl.a. i forhold til deres lyst til at være en del af arbejdspladsen. Derudover mødes alle de medarbejdere, der er på vagt hver morgen - og ser hinanden i øjnene - og sætter holdet for dagen.

På Skansebakken arbejder man med at opnå goder i forhold til frihed for de langtidsfriske.

Dennis kom med forslag om at man i de enkelte TRIO-grupper ser på egen kultur og finde årsager til fraværet - og skaber et overblik over hvad der blandt medarbejderne efterlyses i forhold til at opnå et lavere sygefravær. TRIO-grupperne opfordres til at komme med forslag til initiativer med afsæt heri. Derudover kan drøftelsen kvalificeres ved brug af data, der sammen med forslagene fra Trio-grupperne vil være udgangspunkt for drøftelsen på næste møde.

På madpakkemødet blev der nævnt forskellige emner, der kan have indflydelse på fraværet. Disse kan med fordel inddrages som en del af drøftelserne i de enkelte TRIO-grupper. Der er på madpakkemødet bl.a. nævnt de fysiske forhold, det stigende antal medarbejdere på samme plads, manglende eller mangelfuld rengøring, larm, mangel på biler, arbejdsbyrde, og ændring i arbejdsgange kan påvirke fraværet, da forholdene kan være med til at medarbejderne føler vigende parathed i forhold til omstilling.

Der er endnu ikke udarbejdet en APV handleplan som følge af trivselsmålingen. Det blev aftalt, at denne skal afvente drøftelsen på næste møde. Der var enighed om at aftale en fælles overordnet handleplan med mulighed for i TRIO grupperne at supplere med lokale initiativer i de enkelte teams.

Beslutning på mødet den 5 december 2024:

Herefter gav de 3 afdelinger deres tilbagemelding på deres drøftelser i fht. forebyggelse af sygefravær:

Sundhedsfagligt team føler at de er et godt sted. Det er god erfaring med at få kollegaer med længerevarende fravær tilbage på arbejdspladsen igen. Sygefraværet er faldet. Trivsel er med til at forebygge sygefravær. Der er tæt kontakt i forbindelse med sygemelding og opfølgning. Den ændrede arbejdsdag, hvor man arbejder i klynger har været positivt. Der er åbenhed omkring fravær. Der er en løbende opmærksomhed på arbejdsmiljøet. Der er fokus på hygiejne, hvor man bl.a. vasker bordene af efter møder og er obs på ikke at være for mange samlet i et lille lokale. Arbejdsmiljøet påvirkes af at sundhedsfagligt team er et gennemgangsteam, som kan betyde forstyrrelser fra gangen og ankomst og afslutning af møder i mødelokaler. Mængden af opgaver er svær at ændre, men der er opmærksomhed på hvordan de håndteres.

HAPS: Det er vigtigt at der er tillid til hinanden. Afdelingen efterspørger data på fraværet som kan understøtte måltallene. Der gives besked til leder og modtagelse ved sygemelding, som ikke er personlig. De fysiske forhold kan påvirke fraværet - særlig for medarbejdere med fleksibel arbejdsplads. Der er et stort arbejdspress. Vigtigt her at huske at sige det til dem, der kan gøre noget ved det. Der er opmærksomhed på mængden af optjent flex og at der skal være mulighed for at afvikle ferie og flex. Der er et stort flow i opgavemængden. En begrænsning af bredde i opgaverne kan give mere ro på, lige som det kan ved fleksibilitet i fht. hjemmearbejde. Der har været forslag om 4 dages arbejdsuge samt anerkendelse i form af personalpleje. Derudover blev en ændring af indretning foreslået. Det vil være individuelt hvad der kan have en betydning for den enkeltes arbejdsmiljø. Der var forslag om at prioritere at have en "flyver" der kan trækkes på ved sygdom. mv.

Hjælpe-middelteam: Det er et lavt fravær i afdelingen. Der er en stor psykologisk tryghed. Der er en stabil gruppe, som stoler på hinanden. Afdelingen har en ledelse, der ser den enkelte medarbejder og yder den nødvendige fleksibilitet i fht. den enkeltes behov. Medarbejderne har generelt et fokus på sundhed og prioriterer bevægelse.

Der var enighed om at der i det videre arbejde med fordel kan indsamles yderligere datamateriale. Der var herefter en drøftelse af om der ud fra tilbagemeldingerne er indsatser, som man umiddelbart kan iværksætte. Det kunne man dog ikke se, og der var enighed om at der er behov for en dybere proces.

Der er en generel opfordring til at udvise hensyn og være opmærksom på ikke at have forstyrrende adfærd når man bevæger sig rundt i afdelingen, herunder til og fra mødelokaler.

Dennis og Anita aftaler den videre proces for arbejdet med forebyggelse, som vil foregå udenfor de ordinære LokalMED møder.

Møde den 5. december 2024 Under behandlingen af punkterne Vores Attraktive arbejdsplads og HR i tal blev følgende besluttet:

Dennis gennemgik oplæg, som er vedhæftet som bilag (se punkt 6) Oplægget indeholder oversigt over emner fra Hoved MED og Vores attraktive arbejdsplads. Derudover indgår medarbejdersidens forslag til emner fra madpakkemødet - ialt 13 initiativer.

Lokal MED fik herefter til opgave at udvælge 3-4 strategiske prioriteter blandt de 13 forslag. Resultatet heraf vil der blive arbejdet videre med på det ekstra møde i januar 2025.

Deltagere på mødet: Marina, Charlotte, Kristina, Anita, Line, Andrea, Linda, Janni, Dennis.

Indstilling

Formanden indstiller,

at Lokal MED drøfter den gennemførte pointgivning og tidsplanen for arbejdet hermed.

Beslutning

Dennis oplæg til mødet er vedhæftet som bilag.

Det blev på sidste møde aftalt at arbejde videre med 3-4 emner.

De 4 emner, der har fået flest point er:

1. Fleksible arbejdsforhold 55 point
2. Løn, tale og praksis - positivitet 34 point
3. Krænkelser, trusler, vold, chikane. Sprog - hvad er normalen, Hvilket sprog? Jargon er svært, humor er svært 25 point
4. Fastholdelse - uanset alder og anciennitet og erfaring - rekruttering 23 point

Der var der enighed om det er urealistisk i forhold til tidsforbrug og at der ønskes kvalitet frem for kvantitet. Det blev herefter aftalt at prioritere at arbejde videre med emnet Fleksible arbejdsforhold, som har fået flest point.

Linda og Line fik til opgave at udarbejder udkast til projektplan, som kvalificeres på mødet i Lokal MED i februar. Janni har et oplæg, som kan bruges som inspiration i forbindelse med udarbejdelsen af udkastet. Efter mødet i februar vil der blive arbejdet med emnet, hvorefter der gives status på mødet i Lokal MED i september 2025. Her vil det desuden blive vurderet, om der skal igangsættes projekter i fht. de øvrige emner på listen, herunder om der er emner, der kan kobles.

Bilag

Ekstraordinær lokal Med 270125 - tema.pptx

Punkt_6_Bilag_1_Lokalmed 051224_pptx.pdf

Sagsfremstilling.pdf

Punkt_6_Bilag_2_Samlet oversigt nedslag paa hvad der betyder noget for sygefravaeret_pptx.pdf

Punkt_6_Bilag_3_Lokalmed 051224 - Attraktiv arbejdsplads og HR i tal.pdf

Referat.pdf