

Sygdom er en privatsag – men hvad med sygefraværet?

Workshop nr. 210 AM 2010
Mandag den 8. november kl. 15.30 – 17.00

Dagens temaer

- Sygefraværet er et fælles anliggende – sygdommen er ikke!
- Er sygefravær et målfokus eller blot en udløser af faktorer?
- Arbejdsmiljøet i sygefravær og ledelse
- Lederne og sygefraværet anno 2010
- Sygefravær en fælles sag, hvordan?



Lederne er...

- Interesseorganisation og A-kasse for ledere
- Knap 100.000 medlemmer
- Lederne tilbyder blandt andet rådgivning ved kontraktforhandlinger, afskedigelser, lederuddannelse, arbejdsløshedsforsikring, lederudvikling og meget mere til vores medlemmer.
- Gennem målrettet indsats overfor det politiske system gør Lederne dagligt vores indflydelse gældende for at sikre ledernes interesser i forhold til lovgivning og anden offentlig regulering.
- Se mere på www.lederne.dk

CABI er.....

Et landsdækkende videns- og formidlingscenter med fokus på det rummelige arbejdsmarked.

En fagligt uafhængig institution under Beskæftigelsesministeriet. Centrets konsulenter arbejder over hele landet med at indsamle, analysere og formidle viden om forholdene på arbejdsmarkedet i Danmark.

CABI leverer ydelser til ministerier, kommuner, regioner, offentlige og private virksomheder, private jobformidlere, frivillige organisationer, uddannelsesinstitutioner, netværk, presse/medier m.fl.

www.cabiweb.dk

Paradigmeskiftet

Vi er gået **fra** at lederen viste omsorg ved at sige "god bedring, kom nu hjem under dynen og vi ses når du er rask"...

Til at vi kan ikke tillade os, ikke at tage et **medansvar!**

Omsorg ved sygdom er at holde i gang, skabe fællesskab om at vende fraværet til nærvær og sikre at medarbejderen ikke lades i stikken. **Dialog** og **fastholdelse** i højsædet.

Respekten for mennesket er at gøre noget – ikke for men sammen.

Kultur om sygefravær – og nærvær

- Den daglige dialog er altafgørende for de samtaler der skal holdes med medarbejderne
- Kultur med tillid og generel åbenhed og synlighed for handlinger fordrer det gode samspil om fravær og nærvær
- Kultur hvor man ikke taler om dialog og ansvar til daglig kan være med til at skabe mistillid og svære vilkår for dialog om særligt udfordrende ting

Hvad mener I?

- Er sygefraværet målet for organisationers udvikling eller udløsende faktor for helt andre problemstillinger og rammer?
 - Når fokus er på sygefraværet, måler vi så på noget vi i organisationen kan ændre isoleret – eller er sygefraværet blot et symptom på noget andet
 - Hvordan sikrer man et godt AM med et stærkt fokus på at nedbringe sygefraværet i organisationerne?

Speeddating og plenum

Arbejdsmiljøets betydning når fokus er på sygefravær

Sammenhæng mellem arbejdsmiljø og antal fraværsdage om året pr. medarbejder

Der er meget rygtedannelse og sladder i afdelingen	11,1
Det er hårdt fysisk arbejde	9,1
Der er en dårlig stemning i afdelingen	8,7
Manglende indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse	7,9
Der er få udfordringer i arbejdet	7,7
Der er for få ressourcer til at løse alle opgaver	6,7
Det seneste år er arbejdsgangene i afdelingen ændret meget	6,5
I perioder hober arbejdet sig op	6,5
Medarbejderne har et udfordrende arbejde	5,6
Der er en god stemning i afdelingen	5,1
Gennemsnit	6,3

Kilde: Sygefravær og arbejdsmiljø, Lederne 2006

Arbejdsmiljøets betydning når fokus er på sygefravær

- Snuptagsløsningerne findes ikke
- Understøt de positive faktorer i arbejdsmiljøet som giver nærvær
- Reducer forhold i arbejdsmiljøet som fører til fravær
- Sæt ind overfor det fravær som alligevel opstår
 - Både det klare og det "grumsede"
- Gør arbejdspladsen tilgængelig for personer med (midlertidig) lavere arbejdsevne så de føler sig velkomne

Arbejdsmiljø – en stor "lidelse"

- Med minimum 33 % af alle sygemeldinger er Arbejdsmiljøet den største af vores "lidelser/diagnoser" på sygefravær!
 - Ca. 25 % handler om psykisk betonet arbejdsmiljø og den del er stigende

Hvordan kan vi helbrede "lidelsen" arbejdsmiljø?

Lederne og sygefraværet anno 2010

- Dugfrisk undersøgelse fra Lederpanelet
- 1174 respondenter
- Undersøgelsen består af 2 dele
- Del 1: De nye regler og muligheder på fraværsområdet kan downloades på www.lederne.dk
- Del 2: Om sygefravær og arbejdsmiljø - endnu ikke offentliggjort!

Lederne og sygefraværet anno 2010

Undersøgelsen viser:

- At der er sammenhæng mellem hvor godt arbejdsmiljøet er og antallet af fraværsdage –
- *des bedre arbejdsmiljø des mindre fravær!*

Lederne og sygefraværet anno 2010

- Kun ganske få ledere giver udtryk for, at det er tabu at tale om sygdom og fravær på deres arbejdsplads
- Lederne mener, at god dialog med den sygemeldte medarbejder er afgørende for at kunne fastholde vedkommende
- Der anvendes i stigende grad deltidssyge- og raskmeldinger samt arbejdspladstilpasninger
- *Det ændrede sygdomsparadigme er ved at slå godt igennem!*

Lederne og sygefraværet anno 2010

- Lederne oplever det som en større udfordring at håndtere sygemeldte medarbejdere med psykiske frem for fysiske
- *Der er behov for mere viden og best practices omkring, hvordan dette bedst gøres!*

Lederne og sygefraværet anno 2010

- Lederne efterlyser mere og bedre samarbejde i forhold til fastholdelse af sygemeldte medarbejdere.....
- Særligt blandt læger men også med kommunen/ jobcentret

Sygefravær på dagsordnen

- Hvordan gøres sygefravær til en fælles sag frem for en "privat sag"?
- Hvem har hvilket ansvar?
- Summe....



Hele virksomheden skal inddrages!

- **Topledelsen**
 - Mål, værdier, rammer og spilleregler
 - **Lederne**
 - forebygge, overvåge, vurdere og gribe ind
 - **Medarbejderne**
 - Inddragelse, forståelse, samarbejde og engagement
-og nogle gode samarbejdspartnere

Lederens særlige roller og udfordringer



Lederen skal gå forrest!

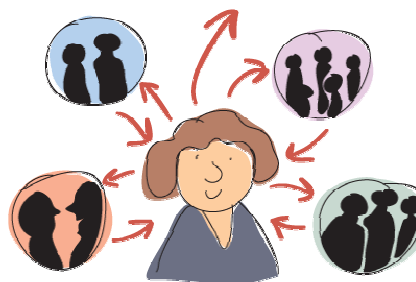
- Lederen skal gå forrest og gøre en aktiv indsats for at forebygge og håndtere medarbejdere der rammes af sygdom
- Lederen skal gøre en indsats for at skabe et godt arbejdsmiljø.
- Lederen skal skabe overblik over trivsel og fravær blandt sine medarbejdere
 - gennem samtaler med medarbejderne – hvordan trives de?
 - APV og trivselsundersøgelser
 - Fraværstatistik

Lederen skal gå forrest!

- Lederen skal sætte sygefravær på dagsordnen – signalere at han/hun tager det alvorligt og gerne vil inddrage medarbejderne og lytte til deres holdninger og ideer.
- Lederens skal have overblik over virksomhedens politik og tilbud på området
- Lederen skal tage vare på både den sårbare medarbejder og de raske kolleger
- Som person bliver selv en leder ofte påvirket af, at være i tæt kontakt med medarbejdere der har det svært
- Lederen skal hente hjælp hos andre i organisationen eller udefra, hvis nødvendigt

Gode samarbejdspartnere...

- Interne samarbejdspartnere
 - HR-afdeling
 - Tillidsrepræsentant
 - Arbejdsmiljøorganisationer og -repræsentanter
 - Kollegaer
- Eksterne samarbejdspartnere
 - Kommuner – Jobcentre
 - Læger
 - Arbejdsmedicinsk Klinik
 - Autoriserede arbejdsmiljørådgivere
- Lederens private netværk
 - Brancheforening
 - Virksomhedsnetværk
 - Din organisation



Ledernes udfordringer når sygefraværet skal gøres til et fælles ansvar

- Manglede uddannelse/træning i at samtale med mål og mening
- Driftsfokus overskygger den daglige indsats omkring AM og trivsel
- Hvordan kan man både drage omsorg og være målbevidst handlende ifh til sygefraværet
- Personlige barrierer
- Kultur, både organisation og personligt

Men lige bag enhver god leder, står en medarbejder eller flere!

Hvis sygefraværet skal være et fælles ansvar, hvordan får ledelsen så redskaber til at involvere, ansvarliggøre og forpligte medarbejderne i et fællesskab?

Hvordan kan I være med til at bakke ledelsen op helt konkret i hverdagen?

Tak for nu

Arbejdsmiljøet er vigtigt for hele virksomheden og kan, hvis den rigtige nøgle findes, være det redskab, der kan hjælpe leder og medarbejdere til at forandre sygefravær og trivsel.

Besøg CABI på standen for mere dialog!