

Statusnotat til HR/personalecheferne

For sygefraværsprojektet for Psykiatrien og Socialområdet har følgende afdelinger på baggrund af data være udvalgt til en særlig indsats:

1. SBU - Fenrishus
2. SBU - Fogedvænget
3. SVO - Gårdhaven
4. SAU - Rindbæk hus 1
5. SAU - Rindbæk hus 2
6. SAU - Toruplund
7. SAU - (Autisme)Flex
8. Horsens - Sengeafsnit O2
9. BUA

Tilfælles for dem alle er, at de har gennemgået skræddersyet indsatser, der alle har omhandlet tematikkerne; ledelse, det psykiske arbejdsmiljø, rekruttering/onboarding og sygefraværsamtaler/trivselssamtaler. For at kunne lykkes med at nedbringe sygefraværet, hvilket er projektet opdrag, er det ikke muligt kun at se isoleret på en af disse tematikker. Ved udviklingen af en skræddersyet indsats, har det derfor vist sig at være nødvendigt at arbejde med alle tematikkerne, da det handler om at skabe en kulturelforandringsproces. En del af løsningsmodellen til at sikre at forandringerne bliver fastholdt, og at læringen bliver implementeret i dagligdagen af afdelingerne er, at der kontinuerligt er blevet understøttet med konsulentbistand, der strækker sig udover eventuelle temadage i form af vedholdende team- og ledelsescoaching. Derfor har hovedparten af de afdelinger, som er udvalgt endnu ikke afsluttet deres indsats, da team- og ledelsescoachingen stadig finder sted med henblik på at sikre den fortsatte udvikling, og herunder den kulturelle forandringsproces.

Gennem interviews og i samarbejdet med de udvalgte afdelinger kan der foreløbig udledes følgende væsentlige læringspunkter fra projektet:

- Fastholdelse og tilknytning til arbejdspladsen fra den første introduktion til arbejdspladsen til det kollegiale sammenhold og samarbejde er signifikante faktorer til at arbejde med at nedbringe sygefraværet. Nye medarbejdere oplever en for hurtigt introduktion til arbejdspladsen og opgaverne samt mangelfuld forventningsafstemning. Dette skaber både et højt personaleflow og et stigende antal arbejdsulykker såvel som medvirker til et højt sygefravær. De tilbageværende medarbejdere bliver belastet af den store udskiftning og sygefraværet i personalegruppen, hvilket skabe stor usikkerhed og ustabilitet som direkte påvirker det kollegiale sammenhold og samarbejde.
- Samarbejdet og trivslen hænger uløseligt sammen såvel som rammerne for løsning af kerneopgaven, hermed opleves det ofte af de afdelinger, som har udfordringer i deres samarbejde, at ledelsen ikke tydeligt har kommunikeret og defineret: roller, retning, rammer, regler og relationer.

- Der er behov for større fokus på afdelingslederlaget herunder god ledelse, styring og ledelse af forskellige fagligheder. Ofte er nye afdelingsledere og nye lederteams overladt til dem selv i forhold til at finde deres ledergrundlag og håndtering af de arbejdsmiljømæssige udfordringer. Samtidig efterspørges der ofte af medarbejderne mere synlig ledelse.
- Bedre kvalificering af data og datainformeret ledelse til forebyggelse af sygeværet. Nuværende datagrundlag er mangelfuldt i forhold til, at det opleves som meningsfuld for de enkelte ledere at arbejde med i deres hverdag og til at kunne anvendes forebyggende bl.a. i forhold til indkaldelse til trivselssamtaler.

Social søgte og fik afslag på midler fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings ansøgningsrunde til sygefraværspuljen januar 2022.