



RH HEM Statusnotat Nærvær og fravær og optimering af arbejdsgange

Projektet er gået ind i den sidste fase, og der arbejdes fortsat på en to-delt indsats.

Indsats A: Der er afholdt workshops for alle ledere i HE midt, og der er fokus på kulturændring og implementering af nærværs- og fraværspolitikken. Der afholdes workshops for nye ledere i nærvær og fravær fremadrettet, som en fast del af onboardingkonceptet for nye ledere i HE Midt to gange årligt.

Den datedrevet indsats er, at sætte fokus på medarbejdere, som har mere end 8 fraværsperioder eller flere på et år, og medarbejdere med mere end 30 dages fravær. Indsatsen er drevet i HR, og det har til formål at understøtte afdelings- og centerledelserne, med at identificerer, hvor der skal igangsættes tiltag med nærvær og fravær.

Det er for tidligt at se på 2021. De seneste data viser, at kurven med hyppigt fravær er begyndt at falde. I 2018 var det gennemsnitlige antal fraværsdage blandt medarbejderne med hyppigt fravær 47,3 dage, mens det i 2020 var 44,7 fraværsdage. Det betyder, at antallet af fraværsdage blandt medarbejdere med hyppigt fravær er faldet med ca. 2.000 dage fra 2018 til 2020. Arbejdet med dataunderstøttelse fortsætter indtil videre.

Indsats B: er at indarbejde 'sunde forflytningsvaner' blandt medarbejdere på HE Midt. Det er fokuseret forebyggelse af muskel-skeletbesvær og afværgelse af risikofaktorer ved forflytninger ved patienter. Indsatsen når ikke i mål, og derfor har HE Midt forlænget indsatsen et år mere end projektperioden. Dette skyldes COVID-19, og der er lavet en procesplan for at de sidste afsnit kan komme i gang. Affødte indsats er at introduktion for nyansatte er lokalt, og der introduceres af den lokale forflytningsvejleder i afsnittet til 'sunde forflytningsvaner'

Dato 18-11-2021

J.nr.1-13-1-103-19

Helle Krabbe

Dir.tlf.

HELLKB@rm.dk

Side 1