

Ansøgningskema for

Puljen "Sygefravær på offentlige arbejdspladser"

Finanslovskonto 17.59.19.10.

| | |
|------------------|--|
| Projektets navn: | Forebyggelse og håndtering af sygefravær på dagtilbudsområdet i Nordfyns Kommune |
|------------------|--|

Ansøger

| | |
|---|---|
| Kommune/ Region/Stat | Nordfyns Kommune |
| Projekt- og tilskudsansvarlig: (navn, adresse, cvr-nummer, telefon, e-mail) | Adresse: Østergade 23 5400 Bogense CVR-nr: 29188947 Telefon: 64828282 Email: Post@nordfynskommune.dk |

Projektejer

| | |
|---------------------------------------|--|
| Øverste ansvarlig leder for projektet | Navn: Gitte Høj Nielsen – <i>Skole og dagtilbudschef Nordfyns Kommune.</i> CVR-nr: 29188947 Tlf. 23603752 Mail: Gitnie@nordfynskommune.dk |
|---------------------------------------|--|

Beskriv arbejdspladsen

| | |
|---|---|
| <p>Beskriv kort arbejdspladsens rammer, herunder f.eks:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antal medarbejdere, der vil være omfattet af projektet. • Typer af medarbejdere • Typer af opgaver • Antal afdelinger/enheder • Niveau for sygefravær, herunder det gns. sygefravær | <p>Nordfyns Kommune har valgt at projektet afgrænses til dagsinstitutionsområdet. Dagsinstitutionsområdet er udvalgt på baggrund af statistisk data over kommunens sygefravær. Data viser at dagsinstitutionsområdet, næst efter ældreområdet, har det højeste sygefravær i Nordfyns kommune. Herunder er der syv institutioner som udmærker sig, med det højeste sygefravær på dagsinstitutionsområdet - det er de syv institutioner som vil inddrages i dette projekt.</p> <p>Institutionerne er:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Børnehuset Skoven</i>: 1 leder, 15 fastansatte medarbejdere, 21 vuggestuebørn og 47 børnehalebørn. - <i>Dagplejen distrikt Bogense</i>: 1 leder (samme leder som i Skoven), 8 medarbejdere og 28 dagplejebørn. - <i>Børnehuset Minimax</i>: 1 leder, 20 fastansatte medarbejdere, 26 vuggestuebørn og 73 børnehalebørn. - <i>Dagplejen distrikt Sletten</i>: 1 leder (samme leder som i Mini-Max), 18 fastansatte og 72 dagplejebørn. - <i>Børnehuset Birkemose</i>: 1 leder 16 fastansatte medarbejdere, 23 vuggestuebørn og 43 børnehalebørn - <i>Dagplejen distrikt Søndersø</i>: 1 leder, 8 fastansatte medarbejdere og 32 dagplejebørn. - <i>Børnehuset Kernen</i>: 1 leder, 14 fastansatte medarbejdere, 25 vuggestuebørn og 48 børnehalebørn. <p>Fordelt på de syv institutioner vil projektet derved involvere ca. 90 medarbejdere, 5 pædagogiske ledere og 4 strategiske ledere fra dagtilbudsområdet.</p> <p>Typer af medarbejdere og deres funktion:</p> <p>På de udvalgte institutioner arbejder der pædagoger, pædagogmedhjælpere, dagplejere. Deres fælles kerneopgave er at sikre den pædagogiske kvalitet i deres institutioner. Herunder at nære omsorg, tilknytning og at tilgodese den psykiske og fysiske udvikling af børn i 0-6 års alderen. Ud over det pædagogfaglige indebærer arbejdsopgaverne en høj grad af relations arbejde, dels til børnene, men også til deres forældre. Større krav fra forældre, generelle vilkår for arbejdet samt deres fagidentitet udgør alt sammen en øget risiko for følelsesmæssig belastning – en belastning som kommer til udtryk i den daglige praksis og derved kræver at medarbejdere og ledere i fællesskab er i stand til at navigere i dette balancefelt.</p> <p>Fraværdata</p> <p>På det samlede dagtilbudsområde i Nordfyns Kommune er sygefraværprocenten det seneste år steget fra 4,5 % til nu 6 % svarende til 16.7 dage pr. fuldtidsmedarbejder. Sygefraværet fordeler sig med ca. 60 % på lagtidsfravær og 40 % på korttidsfravær, defineret som over eller under 30 dage.</p> <p>De syv udvalgte institutioner er karakteriseret ved at sygefraværet er væsentligt højere end gennemsnittet, heriblandt er den højeste på 12, 6%. Derudover er nogle af institutionerne udvalgt fordi de har et signifikant højt korttidsfravær. Denne tendens afviger fra resten af dagtilbudsområdet. Og ud fra betragtningen om at et højt korttidsfravær udgør en væsentlig risiko for langtidsfravær og derved langvarige konsekvenser for både arbejdsplads og medarbejder er disse institutioner udvalgt. Derudover er andre institutioner valgt på baggrund af et signifikant højt langtidsfravær, hvilket peger på udfordringen i håndteringen af langvarige sygefraværsløb. Nordfyns Kommune ønsker med dette projekt at få muligheden for at yde en intensiv indsats for de udvalgte institutioner, hvor der både arbejdes med et forebyggende og håndterende sigte jf indsatsmodellens kernelementer.</p> |
|---|---|

Arbejdspladsens udfordring med sygefravær

| | |
|--|--|
| <p>Beskriv kort arbejdspladsens udfordring med sygefravær og den indsats, der hidtil er gjort for at håndtere udfordring med sygefraværet.</p> | <p>De syv udvalgte institutioner er blandt kommunens afdelinger med det højeste sygefravær. Internt bevirker det høje fravær at medarbejderne har en oplevelse følelse af at de skal "løbe stærkt", en oplevelse som påvirker arbejdsmiljøet, trivsel og samarbejdsgraden negativt på arbejdspladsen. Det medfører en forringelse i servicen, som forældre reagerer på og derved forstærkes oplevelsen af utilstrækkelighed hos vores personale. I sidste instans betyder det at kerneopgaven 'at skabe de bedste muligheder for det enkelte barns trivsel og udvikling' træder i baggrunden.</p> <p>Kulturen på arbejdspladserne ift. sygefravær/nærvær</p> <p>På baggrund af et fokusgruppeinterview, med vores strategiske ledere for dagtilbudsdistrikterne i Nordfyns Kommune, har vi fået indsigt i nogle vigtige nedslagspunkter i institutionernes arbejdskultur. En leder udtaler under interviewet: "Jeg vil nok mere beskrive vores kultur som en familie- eller omsorgskultur end en teamkultur". Udtalelsen understøttes med en forklaring om, at medarbejderne opfatter det som forkert at stille sig nysgerrig/kritisk overfor hinandens sygefravær og håndtering af arbejdsopgaver. Det nedslagspunkt viser ind i en kultur, der sætter en barriere for at adressere og drøfte sygefraværet. Dette udgør således en væsentlig barriere for håndtering og implementering af.</p> <p>Hvad der yderligere er interessant er at ledelsen i institutioner også bidrager til denne kultur. Som det beskrives i kernelementet <i>sygemelding</i> har lederne en oplevelse af kompetencemangel i de svære samtaler (trivsel- og sygefraværssamtaler), hvilket betyder at de ikke afvikler de svære samtaler så ofte som kommunens fraværspolitik foreskriver samt at der er stor variation i sygefraværssamtalernes form og indhold. Det medfører at uhensigtsmæssige forhold på arbejdspladsen kan danne baggrund for sygefraværet ikke bliver tilstrækkeligt adresseret og håndteret i den daglige praksis og at der derved er en minimal medarbejderinddragelse i sygefraværsindsatsen. Sluttelig peger det på at sygefraværsindsatsen bliver mere punktvis end en systematisk og forebyggende del af tilrettelæggelsen og organiseringen af kerneopgaven.</p> <p>Den indsats der hidtil er gjort er primært en indsats fra central hold i form af de overordnede sygefraværspolitikker og retningslinjer. Den indsats har vi erfaret ikke rækker ned i arbejdskulturen på de enkelte institutioner. Der er derfor brug for på den ene side at styrke ledernes kompetencer i systematisk håndtering og forebyggelse af sygefravær og på den anden side at etablere høj grad af medarbejderinvolvering og derved fælles ejerskab i nedbringelsen af det høje sygefravær.</p> |
|--|--|

Der er som led i udmøntning af puljen udviklet en indsatsmodel. Ansøgning til puljen skal implementere indsatsmodellen med udgangspunkt i den sygefraværsindsats, de udvalgte offentlige

arbejdspladser allerede har i dag. I det følgende skal man derfor forholde sig til, hvordan der arbejdes med indsatsmodellens kerneelementer.

Kerneelement 1 - sygemelding

| | |
|--|---|
| <p>Beskriv hvordan man i organisationen har arbejdet med kerneelementer og hvordan det er implementeret, herunder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvad fungerer godt • Hvad fungerer mindre godt. • Hvordan passer kerneelementet ind i sammenhængen med de andre kerneelementer? • Er der behov for udvikling på kerneelementet? • Hvad er fokus fremadrettet? • Hvis der søges om midler til dette kerneelement- beskriv da til hvad | <p>I Nordfyns Kommune er der defineret en tværorganisatorisk sygefraværspolitik med konkrete retningslinjer for, hvordan ledere og medarbejdere skal handle i bestemte situationer – herunder hvad der forventes af begge parter i tilfælde af sygefravær. Sygefraværspolitikken trækker paralleller til det implementeringsgreb der fremskrives på side 10 i uddybelsen af indsatsmodellen. Nordfyns Kommune har en procedure for, at sygefravær skal meddeles til nærmeste leder, og at der skal etableres en løbende dialog mellem leder og medarbejder gennem hele sygefraværsløbet. Dialogen mellem leder og medarbejder prioriteres højt, og derfor er der opstillet krav for hvornår vores ledere skal facilitere samtaler af både uformel og formel karakter – en procedure som understøttes af et workflowsystem, der påmindrer lederne om samtalerne. Der anvendes 1-5-10 modellen og der er udarbejdet støtteredskaber i form af forskellige typer samtalskabeloner. Dertil indeholder sygefraværspolitikken information om, hvor ledere og medarbejdere kan søge sparring og rådgivning i udfordrende sygefraværsløb, og hvornår kommunens personalekonsulenter skal inddrages i forløbet.</p> <p>På baggrund af et fokusgruppeinterview, med de strategiske ledere på dagtilbudsområdet, ved vi at ledernes udfordringer opstår ift. de forebyggende trivselssamtaler, og sygefraværssamtalerne. En udfordring som ifølge lederne forankres i en mangel på kommunikationsredskaber og ledelseskompetencer til at afvikle samtalerne professionelt med rette styring, indhold og fokus.</p> <p>Dagtilbudsledernes udsagn om manglende kompetencer i de svære samtaler står ikke alene. Også vores personalekonsulenter har observeret en tendens til at ledere på tværs af organisationen er udfordret når de skal afvikle de svære samtaler med deres medarbejdere. Derfor har direktionen og Task forcen "Fra fravær til nærvær" vedtaget at Nordfyns Kommune skal indgå et samarbejde med COK, med henblik på at uddanne og træne kommunens ledere. COK kurset er målrettet de afdelinger i kommunen med det højeste sygefravær, og herunder er det primært dagtilbuddene som er repræsenteret. Forløbet kaldet "Skab en god sygefraværssamtale som leder" starter d. 20. maj 2020. Her vil 25 ledere af gangen deltage i kurset, hvorefter de i tæt samarbejde med personale juridiske konsulenter vil følge op på implementeringen af den nye viden i hver deres afdeling.</p> <p>Vi søger midler til at understøtte den allerede igangværende indsats for ledernes kompetenceudvikling. Det vil vi dels gøre gennem op følgende kursusdage i samarbejde med COK. Målet med COK samarbejdet er at lederne efter kursusperioden er i stand til at arbejde stringent og systematisk med sygefraværsopfølgning. Herunder ønsker vi at lederne efterlever Nordfyns Kommunes sygefraværspolitik - i særlig grad den tidlige opfølgning og dialog ifm. en sygemelding. Dertil vil vi gerne at vores ledere oplever sig bedre rustet til gennemføre og håndtere samtaler med den sygemeldte med henblik på hurtigere genoptagelse af arbejde helt eller delvist.</p> <p>Derudover har vi et ønske om at ledernes kompetenceudvikling sammenkædes med en øget medarbejderinddragelse i sygefraværsløb og –indsatser i samarbejde med Arbejdsmiljøcentret. Med andre ord vil vi gerne facilitere en forandringsproces der indebærer at ledere og medarbejdere i fælleskab afklare krav og forventninger samt laver interne aftaler omkring håndteringen af sygefravær som muliggør en forandring der på sigt kan forankres i arbejdskulturen.</p> |
|--|---|

Kerneelement 2 – fokuseret forebyggelse

| | |
|---|---|
| <p>Beskriv hvordan man i organisationen har arbejdet med kerneelementer og hvordan det er implementeret, herunder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvad fungerer godt • Hvad fungerer mindre godt. • Hvordan passer kerneelementet ind i sammenhængen med de andre kerneelementer? • Er der behov for udvikling på kerneelementet? • Hvad er fokus fremadrettet ? <p>Herunder plan for udvælgelse af udvalgte afdelinger til en fokuseret forebyggende indsats afdelinger samt sikre læring af fokuseret forebyggelse på tværs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Søges der midler til dette kerneelement? | <p>I Nordfyns Kommune prioriterer vi at arbejde forebyggende med sygefravær. På organisationsniveau udmønter den ambition sig i handleplanen "Fra fravær til nærvær". På baggrund af handleplanen bliver der i Nordfyns Kommune fastsat et måltal for sygefraværet i de enkelte afdelinger/institutioner. For at sikre at måltallene holdes for øje, er det besluttet at afdelings-/institutions sygefravær indgår som et element i den årlige lederudviklingssamtale– ligesom leder og medarbejder på MUS drøfter fravær/nærvær.</p> <p>Dertil har handlingsplanen medført en ansættelse af en central trivselskonsulent som støtter både ledere og medarbejdere ift. det psykiske arbejdsmiljø, stress relaterede udfordringer eller andre trivselsmæssige udfordringer på arbejdspladsen. Og indførelsen af en sundhedsordning som giver kommunens medarbejdere mulighed for at få behandling af fysiske gener og for at deltage i kurser om rygestop, kost og træning. Ud over den overordnede handleplan "Fra fravær til nærvær" udfører Nordfyns Kommune hvert andet år en kombineret APV-, trivsel- og sundhedsmåling (3-i-1), hvor målingens resultater danner baggrund for en definition af forebyggende handleplaner på i de enkelte afdelinger.</p> <p>For at sikre fremdrift i sygefraværsindsatsen har direktionen nedsat Task Forcen "Fra fravær til nærvær". Task Forcens rolle er at monitorere og analysere sygefraværet på tværs af kommunens arbejdspladser og dermed skabe et beslutningsgrundlag for at der bliver gjort en ekstra indsats i afdelinger med højt eller stigende sygefravær. Task forcen har besluttet at der skal gøres en særlig indsats på dagtilbudsområdet.</p> <p>På baggrund af de månedlige sygefraværsrapporter har Task Forcen afdækket t at der er nogle eksisterende problematikker inden for dagtilbudsområdet. Så i henhold til indsatsmodellens kerneelement <i>fokuseret forebyggelse</i> punkt 3. søger vi midler til en særlig sygefraværskoordination som vil fokusere på at løse eksisterende problemstillinger i daginstitutionernes arbejdsmiljø.</p> <p>Fokus for den særlige sygefraværskoordination vil være at skabe en forandring i arbejdskulturen på de syv institutioner. En forandring hvor problemer og risikofaktorer som påvirker sygefraværet kan adresseres samtidig med at de positive faktorer fremmes. En forandring som kan foranledige at arbejdskulturen fremadrettet vil understøtte det forebyggende arbejde frem for at være en barriere for det. Vi er blevet bevidste om omfanget af den ønskede forandringsproces og i at den indebærer en særlig indsats, hvorfor vi ønsker involvering af ekstern konsulentbistand. Vi mener at den eksterne konsulentbistand kan skabe fælles rum for ledere og medarbejdere hvor fokus er på processen og derigennem fælles erkendelser der fremmer fælles handling og ejerskab.</p> <p>Derfor søger vi midler til at inddrage Arbejdsmiljøcenteret, som tidligere har haft succes med at nedbringe sygefraværet i Favrskov Kommune – et projekt som er sammenligneligt med baggrunden for denne ansøgning.</p> <p>Nordfyns Kommune har allerede fyldestgørende data af sygefravær og har derudover netop gennemført en 3-i-1 måling som vi ønsker danner afsæt til den særlige forebyggende indsats i samarbejde med arbejdsmiljøcenteret. Vi ønsker at designe forandringsprocessen efter de 6 trin som fremskrives i bilag A: <i>Rammer for forebyggende indsats</i>. I processen vil Arbejdsmiljøcenterets viden særligt være værdifuld for os i trin 2 behovsafdækning og trin 3 fokusering og planlægning. Arbejdsmiljøcenteret vil i de to faser kunne understøtte vores ambition om, at iværksætte en medarbejderinvolverende proces hvor leder og medarbejdere når til fælles erkendelser om betydningen og baggrund for sygefravær. En vigtig proces som 7 skaber et solidt afsæt for at sygefraværskoordinatoren i samarbejde med de lokale arbejdsgrupper kan drive den videre proces og sikre en varig forankring.</p> |
|---|---|

Kerneelement 3 - sygefraværskoordination

| | |
|---|---|
| <p>Beskriv hvordan man i organisationen har arbejdet med kerneelementet og hvordan det er implementeret, herunder:</p> <ul style="list-style-type: none">• Hvad fungerer godt• Hvad fungerer mindre godt.• Hvordan passer kerneelementet ind i sammenhængen med de andre kerneelementer?• Er der behov for udvikling på kerneelementet?• Hvad er fokus fremadrettet?• Søges der midler til dette kerneelement? | <p>Som nævnt i kerneelementet <i>forebyggelse</i>, er Task Forcen ” Fra fravær til nærvær” dét forum som monitorerer og rådgiver ift. sygefravær i Nordfyns Kommune, foruden de personalejuridiske konsulenter. I Task Forcen har direktionen samlet en gruppe af centrale ledere, HR-, Personale- og Trivselskonsulenter, der alle er specialiseret i at arbejde med sygefravær, kultur- og forandringsledelse. Task forcen har med et kontinuerligt dataarbejde, skabt en øget opmærksomhed, viden og dialog om sygefravær på tværs af organisationen. Et arbejde som nu udmønter sig i en ledelsesmæssig beslutning om at allokere resurser til den særlige og målrettede sygefraværsindsats på dagtilbudsområdet. Udviklingspotentialet for dette kerneelement ligger i den faciliterende og implementerende del af sygefraværsindsatsen som Task Forcen hidtil ikke har haft resurser til.</p> <p>Vi søger derfor midler til at ansætte en sygefraværskoordinator som målrettet kan drive projektet i de syv involverede dagtilbud og sikre at indsatsmodellens kerneelementer implementeres i praksis og forankres i arbejdskulturen. Sygefraværskoordinatoren bliver i projektet den nærmeste sparring og støtte for de lokale ledere og arbejdsgrupper med henblik på at de selv kan drive indsatsen fremadrettet og holde fokus på helheden i indsatsmodellen.</p> <p>Sygefraværskoordinatoren vil organisatorisk placeres i Task Forcen for at sikre den ledelsesmæssige prioritering og forankring af projektet.</p> |
|---|---|

Kerneelement 4 - organisering

| | |
|--|--|
| <p>Beskriv hvordan man i organisationen har arbejdet med kerneelementer og hvordan det er implementeret, herunder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvad fungerer godt • Hvad fungerer mindre godt. • Hvordan passer kerneelementet ind i sammenhængen med de andre kerneelementer? • Er der behov for udvikling på kerneelementet? • Hvad er fokus fremadrettet? • Søges der midler til dette kerneelement? | <p>I Nordfyns Kommune er der defineret en klar ledelsesstreng for kommunens sygefraværsindsats. Det formelle ejerskab for at reducere sygefravær er forankret i Direktion og Hoved- MED - de sætter rammer, fokus og retning for indsatser. Næste led er Task Forcen som har ansvaret for at udarbejde og analysere fraværsstatistikker, som kan sikre at vi sætter ind i afdelinger med et særligt behov, men i lige så høj grad at vi videns opsamler fra afdelinger der er lykkedes med at knække sygefraværs-kurven. Dernæst er der på alle vores arbejdsplader nedsat en arbejdsmiljø- eller TRIO-gruppe, der i tæt samarbejde med nærmeste ledelse har ansvaret for at gå forrest og iværksætte sygefraværsindsatser.</p> <p>Den særlige sygefraværsindsats</p> <p>Den særlige sygefraværsindsats forankres i et overordnet beslutningsdygtigt forum med deltagelse af projektejer, sygefraværskoordinator, de lokale ledere fra de udvalgte arbejdspladser, TR, AMR og repræsentant fra Task Force. Forummet skal mødes en gang i kvartalet gennem hele projektperioden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Task force repræsentantens rolle er at bidrage til det tværorganisatoriske og strategiske perspektiv, samt opsamle viden og erfaringer, som kan rapporteres tilbage i task forcen og direktionen. - Projektejeren har det overordnede ansvar for at sikre involvering og ejerskab hos den samlede ledelsesstreng. Dertil skal projektejer facilitere de nødvendige beslutninger der skal sikre fremdrift og progression ift. de opstillede mål og indsatsmodellens kerneelementer, ligesom projektejer skal sikre klarhed om roller og ansvarsfordeling for alle forummets deltagere. - Medarbejderrepræsentanterne og de lokale ledere bidrager med et konkret kendskab til de lokale institutioner herunder adressering af udfordringer omkring sygefravær, trivsel og arbejdsmiljø. Samtidig har de et medansvar for at sikre fremdrift og progression i projektet. Og sikre at direktionens opstillede mål nedbrydes til realistiske delmål der understøtter nedbringelsen af sygefraværet på de enkelte institutioner via høj grad af medarbejderinvolvering lokalt. <p>Med henblik på at sikre implementering, forankring og forandring på de lokale institutioner vil TRIO grupperne udgøre den lokale drivkraft understøttet af sygefraværskoordinatoren. Med særligt fokus på at tilsikre medarbejderinddragelse hvor medarbejderne både er med i udviklingen og anvendelsen af indsatsens initiativer og den samlede implementeringsproces. Denne gruppe skal mødes på månedlige opfølgingsmøder gennem hele projektperioden for at sikre den rigtige retning på ovenstående.</p> |
|--|--|

Kerneelement 5 - data

| | |
|---|---|
| <p>Beskriv hvordan man i organisationen har arbejdet med kerneelementet og hvordan det er implementeret, herunder:</p> <ul style="list-style-type: none">• Hvad fungerer godt• Hvad fungerer mindre godt.• Hvordan passer kerneelementet ind i sammenhængen med de andre kerneelementer?• Er der behov for udvikling på kerneelementet?• Hvad er fokus fremadrettet?• Søges der midler til dette kerneelement? | <p>I Nordfyns Kommune er den primære datakilde for sygefravær, de månedlige sygefraværsmeldinger som dannes på baggrund af den enkelte leders indberetning i et fælles datasystem. Derudover genereres der hvert andet år et mere dybdegående datasæt i form af vores 3-i-1 måling på alle kommunens arbejdspladser. Vores datagrundlag er de seneste år blevet opkvalificeret sådan, at vi nu kan trække ensartet statistisk materiale på både tværorganisatorisk-, afdeling- og professionsniveau (overenskomstområder). Det skaber et solidt beslutningsgrundlag for at sætte mål og udvælge afdelinger med særligt behov for forebyggende indsatser. I udviklingsfasen af vores datagrundlag har vi også uddannet tre centrale medarbejdere i sygefraværdataanalyse, således at de kan støtte organisationens ledere i at anvende data til at målrette og kvalificere sygefraværindsatser i deres afdelinger.</p> <p>Udviklingspotentialet for dette kerneelement ligger i ledernes brug og italesættelse af sygefraværdata i de enkelte afdelinger. Derfor vil et fokus for sygefraværskoordinatoren på dagtilbudsområdet, være at skabe en aktiv anvendelse af data hvor medarbejderinddragelse bliver et nøgleord. I den proces vil de tre sygefraværdataspecialister blive en vigtig resurse.</p> <p>Det vil vi bl.a. facilitere gennem visuelle dashboards med de månedlige sygefravær data – målet er at medarbejderne kan oversætte sygefraværets betydning i den daglige praksis. Fx at det sygefravær som er i de syv institutioner lige nu, betyder at det enkelte team konstant er en medarbejder i underskud. Et faktum som får konsekvenser for trivslen. Dertil vil TRIO grupperne facilitere ugentlige møder hvor sygefraværet italesættes og diskuteres i medarbejdergruppen.</p> <p>Vi søger ikke midler til dette kerneelement. Men gennem de øvrige kerneelementer som vi søger midler til, forventer vi at medarbejdernes viden og indsigt i sygefraværdata øges og der derved skabes et fælles fundament for indsigt i fraværets betydning, kerneopgaven og trivslen, således at der skabes fælles handling.</p> |
|---|---|

Sammenfatning – implementering af indsatsmodellen

| | |
|--|--|
| <p>Beskriv kort hvordan der arbejdes med at sikre en sammenhængende implementering af indsatsmodellens 5 kerneelementer.</p> | <p>Nordfyns Kommune søger midler til at ansætte en sygefraværskoordinator netop for at sikre en sammenhængende implementering af indsatsmodellens fem kerneelementer. Vi ønsker at sygefraværskoordinatoren i samarbejde med det beslutningsdygtige forum, spiller en central rolle i at definere indsatsens proces og design, herunder en implementeringsplan som indeholder indsatsmodellens fem kerneelementer og skaber sammenhæng mellem disse.</p> |
|--|--|

| | |
|--|---|
| | Derudover udarbejdes der en milepælsplan hvor der indlægges løbende evalueringer på arbejdet med implementeringen af indsatsmodellens fem kernelementer. Milepælsplanen skal sammen med implementeringsplanen muliggøre at indsatsen kan justeres og tilpasses så vi sikre et løbende overblik og sammenhæng mellem kerneelementerne. |
|--|---|

Organisering, roller og ledelsesforankring

| | |
|---|--|
| <p>Beskriv hvordan projektet er forankret og organiseret ledelsesmæssigt, herunder forankring af projektet på øverste ledelsesniveau.</p> <p>Beskriv hvordan projektet vil blive ledet og styret i det daglige, herunder hvordan ledelsesfokus sikres i projektperioden</p> | <p>Projektet vil forankres i den allerede igangværende strategiske sygefraværsindsats "Fra fravær til nærvær" igennem Task Forcen i Nordfyns Kommune.</p> <p>Som beskrevet i kernelement 4 vil den særlige sygefraværsindsats forankres i et overordnet beslutningsdygtigt forum med deltagelse af projektejer, sygefraværskoordinator, de lokale- og strategiske ledere fra de udvalgte arbejdspladser, TR, AMR og repræsentant fra Task Force. Forummet skal mødes en gang i kvartalet gennem hele projektperioden. Det beslutningsdygtige forum har en særlig rolle i at definere rammer og retning for den særlige sygefraværsindsats på de syv institutioner.</p> <p>Sygefraværskoordinatoren vil være projektleder gennem den to årige periode og har derved en særlig rolle i at drive projektet i det daglige i tæt samarbejde med de syv lokale institutioner. Derudover skal sygefraværskoordinatoren genere og opsamle fælles viden som kan bringes tilbage til det beslutningsdygtige forum samt direktionen gennem Task Forcen.</p> <p>De strategiske og lokale ledere har tilkendegivet at de ønsker en særlig indsats for at sygefraværet nedbringes i deres institutioner, fordi de har erkendt at de har brug for hjælp. Lederne er dermed dedikeret ind i projektet. Ledelsesfokus i projektperioden vil således sikres af den førnævnte implementerings- og milepælsplan, samt lederens villighed til at skabe en forandring – understøttet af sygefraværskoordinatorens projektlederrolle.</p> |
| <p>Angiv navne og kontaktoplysninger på allerede kendte nøglepersoner i projektets organisering.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Gitte Høj Nielsen – <i>Skole og dagtilbudschef Nordfyns Kommune.</i> Tlf. 23603752 Mail: Gitnie@nordfynskommune.dk - Anne Busk Larsen – <i>Teamleder i forhandling og personale og Task Force repræsentant</i> Tlf. 20342896 Mail: Annela@nordfynskommune.dk - Mette Hjorth <i>Strategiske dagtilbudsleder distrikt Bogense</i> Tlf. 64828709 Mail: mehj@nordfynskommune.dk - Gitte Helga Kristiansen <i>Strategiske dagtilbudsleder distrikt Havrehed</i> Tlf. 64827930 Mail: Ghk@Nordfynskommune.dk - Inge Lise Andersen <i>Strategiske dagtilbudsleder distrikt Søndersø</i> |

| | |
|--|--|
| | <p>Tlf: 29337589 Mail: ingand@nordfynskommune.dk</p> <p>- Ulla Windfeld-Lund <i>Strategiske dagtilbudsleder distrikt Sletten</i> Tlf: 26744460 Mail: Uwl@Nordfynskommune.dk</p> |
| | |

Mål

| | |
|---|--|
| <p>Beskriv proces for at sætte overordnede og realistisk kvantitative og evt. kvalitative mål for nedbringelse af sygefravær på hele arbejdspladsen samt proces for differentierede mål for nedbringelsen af sygefravær på arbejdspladsens særligt udpegede afdelinger.</p> | <p>I Nordfyns Kommune har direktionen og Hoved-MED allerede sat det overordnede mål for nedbringelsen af sygefravær på Børn- og Ungeområdet. Målet er at sænke sygefraværet fra 5,1% til 3,5 %. Disse mål er sat på baggrund af Task Forcens arbejde med sygefraværsdata, den seneste 3-i-1 måling og viden fra kompetenceudviklingsforløb med lederne på dagtilbudsområdet.</p> <p>Processen for at differentiere målene for de syv institutioner vil tage udgangspunkt i bilag A <i>Trin 1: Opstart</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Det beslutningsdygtige forum som er defineret i kerneelementet 4 vil mødes på et opstartsmøde - Dernæst vil sygefraværskoordinatoren i samarbejde med TRIO og den strategiske leder på den enkelte institution gennemgå det datamateriale som er grundlaget for at indsatsen er iværksat. Ud fra gennemgangen af den eksisterende viden, vil gruppen i fællesskab identificere hvad det høje sygefravær kan skyldes, herunder om dele af det eksisterende data bør suppleres med yderligere datakilder for et mere retvisende billede. - Slutteligt vil sygefraværskoordinatoren, TRIO og den strategiske leder på hver af de syv institutioner definere hvilke indsatsområder som vil have den største effekt på nedbringelsen af institutionens sygefravær og ud fra den konklusion fastsætte de mål som de vil opnå under den særlige to årige sygefraværsindsats. |
|---|--|

Økonomi

| | |
|------------------------------|-----------------|
| Angiv beløbet der ansøges om | 2.018.691,20 kr |
|------------------------------|-----------------|