

Ansøgningskema for

Puljen ”Sygefravær på offentlige arbejdspladser”

Finanslovskonto 17.59.19.10.

Projektets navn:	Implementering af indsatsmodel for nedbringelse af sygefravær i Ringsted Kommune
------------------	--

Ansøger

Kommune/ Region/Stat	
Projekt- og tilskudsansvarlig: (navn, adresse, cvr-nummer, telefon, e-mail)	Navn: Kresten Kleemann Falster Adresse: Sct.Bendtsgade 1, 4100 Ringsted CVR-nr:18957981 Telefon: 21577398 Email:KRF@ringsted.dk

Projektejer

Øverste ansvarlig leder for projektet	Navn: Kresten Kleemann Falster CVR-nr: 18957981 Telefon: 21577398 Email: KRF@ringsted.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>Ringsted Kommune er en arbejdsplads med ca. 2500 medarbejdere.</p> <p>Det vil være Skolecenter med ca. 650 medarbejdere og Børnecenteret med ca. 350 medarbejdere, der vil deltage i projektet og hvor indsatsmodellen vil blive implementeret.</p> <p>Faggrupperne vil være pædagoger, pædagogmedhjælpere, lærere, administrativt personale og sundhedsplejersker. Alle fastansatte, vikarer og studerende vil indgå i projektet.</p> <p>Der arbejdes bl.a. med følgende opgaver; undervisning, udvikling af børn og unge, pædagogisk arbejde, administrativt arbejde samt sundhedspleje.</p> <p>I Skolecentret er der 13 enheder, som er skoler og SFO'er, herunder specialtilbud. I børnecenteret er der 25 enheder, som består af institutioner, dagplejen og sundhedsplejen.</p> <p>Det gennemsnitlige sygefraværsprocent for skolecenteret var 7,17% i 2019, hvilket er højere end både regionsgennemsnittet og landsgennemsnittet på hhv. 6,21% og 5,38%.</p> <p>Det gennemsnitlige sygefraværsprocent for børnecenteret var 6,82% i 2019, hvilket ligeledes er over både regionsgennemsnittet og landsgennemsnittet på hhv. 6,57 og 6,60. På børneområdet har Ringsted Kommune desuden oplevet en betragtelig stigning over de senere år, da fraværsprocenten i 2018 var på 5,42. Der tegner sig allerede nu et billede af, at denne stigning fortsætter i de første måneder af 2020.</p> <p>Ringsted Kommune har systematisk arbejdet med at nedbringe sygefraværet gennem de sidste 10 år.</p>
---	---

<p>Arbejdspladsens udfordring med sygefravær</p> <p>Beskriv kort arbejdspladsens udfordring med sygefravær og den indsats, der hidtil er gjort for at håndtere udfordring med sygefraværet.</p>	<p>Sygefraværet på skoleområdet har siden skolereformen ligget over regionsgennemsnittet. Trods en række indsatser ligger fraværet stadig over både regions- og landsgennemsnittet, om end der har været en nedadgående tendens det sidste halve år.</p> <p>Udfordringen på dagtilbudsområdet er, at dagtilbudsområdet over en årrække har ligget omkring landsgennemsnittet, og at der inden for det seneste år er sket en kraftig stigning i sygefraværet.</p> <p>I Skole- såvel som Børnecentret er der på linje med landsgennemsnittet, en stigende udfordring omkring krænkende adfærd (psykisk og fysisk vold) fra både børn, men også fra forældre. Der er kontinuerligt fokus på inklusionsarbejdet og forældresamarbejdet. Særligt er der fokus på, at vi erfaringsmæssigt ved, at i forhold til nyuddannede og nysansatte udgør inklusionsarbejdet og forældresamarbejdet en særlig udfordring, som kan resultere i forøget sygefravær.</p> <p>Endvidere er der udfordringer i forhold til teamsamarbejdet, bl.a. fordi sygdom avler sygdom, da sygemeldinger fører til øget arbejdspress på de tilbageværende kollegaer.</p> <p>Der er arbejdet med indsatser under følgende overskrifter;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ledelsesinformation (data). Der er udviklet ny omfattende ledelsesinformation, der bruges i hele organisationen – bl.a. i dialogmøder mellem leder og HR. Der er afholdt kurser for ledere ift. statistik og disciplin ift. at indberette sygefravær 2. Samtaler og opfølgning omkring sygemelding. Der er udarbejdet en ny sygefraværsvejledning, indeholdende nye samtaler i forbindelse med mistrivsel og sygdom. Der er fokus på dokumentation i forbindelse med sygdom, herunder opfølgning i forhold til de enkelte medarbejdere og udarbejdelse af handleplan for deres tilbagevenden til arbejdspladsen. Der afholdes løbende kurser i håndtering af sygefravær for kommunens ledere.
--	---

3. **Forebyggelse bl.a. arbejdsmiljø og trivselskoordinator.** Der gives coaching til ledere ift. forebyggelse og håndtering af sygefravær. Der henvises til sundhedstilbud i form af aftaler med eksterne psykologer og fysioterapeuter, hvor der kan gives 3 – 5 behandlinger, ligesom der henvises til brug af kommunernes sundhedstilbud og kommunens trivselskoordinator.

4 **Implementering og processer på arbejdspladserne.** Der afholdes dialogmøder med ledere, hvor der rådgives om muligheder for at medarbejderne hurtigere tilbagevenden til arbejdspladsen, sygesamtaler, jura og konkrete handlinger. HR tilbyder processer bl.a. med anvendelse af spil ift. kulturen omkring sygefravær.

5. **Der arbejdes med sygefravær på MED-udvalgsmøder.** Derudover understøtter HR arbejderpladserne med dialogbaserede APV-møder, som opfølgning på skriftlig APV – heri indgår bl.a. emnet sygefravær. Koncernledelsen og Hovedudvalget + HR har kontinuerligt fokus på udviklingen i sygefraværet.

Ringsted Kommunes hidtidige indsats er nærmere beskrevet under de enkelte kerneelementer

Kerneelement 1 – sygemelding

Beskriv hvordan man i organisationen har arbejdet med kerneelementer og hvordan det er implementeret, herunder:

- 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

Ringsted Kommunes vejledning for sygefravær beskriver en ensartet procedure for, hvordan sygemeldinger håndteres, herunder kontakt til lederen på 1. sygedag, ligesom der systematisk afholdes sygefraværssamtaler, når sygefraværet er længerevarende. Lederen understøttes af adviseringer fra personalesystemet i forhold til, hvornår der skal holdes samtaler. Sygefraværsv vejledningen indeholder en række forskellige velbeskrevne typer af samtaler – både omsorgssamtaler og sygefraværssamtaler. De forskellige procedurer er indgået i samarbejde med MED-systemet.

I Ringsted Kommune er der etableret et system som adviserer kommunens ledere om sygefraværssamtaler via OPUS, hvor ledere både får information om den aktuelle sygemelding, samt om den enkelte medarbejder har en sygdomshistorik, der giver anledning til bekymring og dermed behov for indsats. Hvis en leder har brug for støtte i forhold til den enkelte medarbejder, er det i dag proceduren, at lederen kan søge støtte og vejledning hos Ringsted Kommunes løn- og personalekonsulenter eller hos personalejuristerne. Alt i alt vurderes det, at formalia og systemunderstøttelsen af sygemeldingsproceduren i dag fungerer godt i Ringsted Kommune.

Ringsted Kommune afholder i dag trivselssamtaler i forbindelse med sygemelding, men ønsker i fremtiden at afholde dem løbende, og dermed tilføje et forebyggende perspektiv. Der vil derfor fremadrettet være fokus på at få gennemført en gennemgang af kriterierne for afholdelse af trivselssamtaler, hvilket vil give mulighed for at formulere nye faste kriterier for samtalerne i samarbejde med MED-systemet.

Fokus fremadrettet vil desuden være på at styrke kulturen omkring sygemelding. Selvom Ringsted kommune har klare procedurer for sygemelding, opleves det, at de ikke altid følges på de enkelte institutioner. Ringsted Kommune anser det som en hjørnesten i den fremtidige indsats, at der opnås ensartethed i sygemeldingsproceduren, da det vil være en forudsætning for, at de andre initiativer der iværksættes, kan etableres ensartet og tværgående og dermed sikre, at indsatsmodellen forankres bredt i organisationen.

	<p>Slutteligt vil Ringsted Kommune egenfinansiere af et e-læringssystem, hvorigennem ledere kan undervises i den gode samtale. Det vil være med til at bevirke, at den enkelte leder føler sig klædt på til trivselssamtalerne og undgår at uddelegere opgaven, til eksempelvis en teamkoordinator. E-læring, kombineret med en bedre implementering af Ringsted kommunes sygefraværsvejledning, vil sammen med den overordnede indsats være med til at sikre, at de nuværende procedurer der flugter med indsatsmodelens anbefalinger, bliver implementeret i praksis. E-læringssystem vil derudover blive brugt til at styrke onboarding af nye medarbejdere og blive brugt længe efter at indsatsmodellen er færdigimplementeret og vil derfor være med til at sikre bæredygtigheden af projektet.</p>
--	---

Kerneelement 2 – fokuseret

forebyggelse Beskriv hvordan man i organisationen har arbejdet med kerneelementer og hvordan det er implementeret, herunder:

- 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?

Herunder plan for udvælgelse af udvalgte afdelinger til en fokuseret forebyggende indsats afdelinger samt sikre læring af fokuseret forebyggelse på tværs

- Søges der midler til dette kerneelement?

Som beskrevet har børne- og skoleområdet i Ringsted Kommune et samlet sygefravær, som overstiger regions- og landsgennemsnittet. Dette gennemsnit dækker dog over store udsving, hvor nogle institutioner har et meget højt sygefravær mens andre har et sygefravær, som er mere i tråd med det forventelige. Ringsted Kommune vil med udgangspunkt i indsatsmodellen lave særlige forløb med udgangspunkt i beskrivelsen i Bilag A for institutioner med følgende karakteristika:

- Stor andel af langtidssyge medarbejdere
- APV med dårlig trivsel
- Er pt. i en periode hvor fraværet stiger
- Høj andel af klatvis sygefravær

Den endelige udvælgelse vil foregå i samarbejde med de lokale ledere og vil ske på baggrund af den indsamlede data.

Da udfordringerne vil være forskellige fra institution til institution, vil der i trin 1 være et stort fokus på dialog mellem sygefraværskoordinationen og de enkelte arbejdspladser via TRIO og MED systemet. På baggrund af interviews og spørgeskemaundersøgelser, vil der blive udformet en analyse, der kaster lys over den enkelte arbejdsplads, og hvilke udfordringer denne står med. Med udgangspunkt i analysen vil der blive igangsat indsatser under de 3 temaer, afhængig af udfordringerne på den konkrete institution

- Rammer for løsning af kerneopgaven
- Samarbejde og trivsel
- Fysisk belastende arbejdsmiljø (muskel- og skeletbesvær)

Ansvar for indsatsen vil blive forankret hos arbejdspladsens ledelse, men sygefraværskoordinationen vil løbende sparre med ledelsen, og foreslå yderligere tiltag om nødvendigt. Der vil være fokus på, at igangsætte initiativer det er realistisk at fortsætte med på institutionen over tid, samt at udarbejde en klar plan for, hvordan ledelsen på institutionen vil fortsætte arbejdet med at nedbringe sygefraværet efter den indledende indsats. Opsamlingen vil have fokus på at opsamle viden, som kan danne grundlag for en bredere forebyggende indsats, som kan udbredes på de arbejdspladser, der har et mindre sygefravær. Der vil i hele processen være fokus på at inddrage relevante MED-udvalg i arbejdet.

Ringsted Kommune ønsker at benytte e-læring, samt et styrket fokus på onboarding, til at sikre at erfaringerne fra de særlige indsatser kommer alle til gode.

Sygefraværskoordinationen vil indsamle best practices og på baggrund af dette udvikle materiale, vil blive formidlet via det nye onboarding forløb.

Ved at have fokus på onboarding i kombination med e-læring, sikres det, at nye medarbejdere såvel som mere erfarne kollegaer modtager de vigtigste læringer fra de særlige indsatser. Erfaringsmæssigt ved vi, at nye medarbejdere er en særlig risikogruppe, hvorfor det er vigtigt at sætte ind tidligt. I hvor stort et omfang at nye medarbejdere udgør en risikogruppe, vil selvfølgelig blive undersøgt nærmere i forbindelse med analyserne af arbejdspladserne.

Workshops vil sideløbende fungere som et forum, hvor erfaringerne fra de særlige indsatser, også vil blive udbredt og inddraget i den normale indsats for at nedbringe sygefraværet. Ved at kombinere workshops, onboarding og e-læring, skabes der en stærk ramme, hvor der er mulighed for koncentreret og over tid, at italesætte de læringer der kommer fra de særlige indsatser. De forskellige workshops vil blive faciliteret af en udefrakommende facilitator, som sammen med sygefraværskonsulenten og sygefraværskoordinationen, vil have ansvar for at tilrettelægge dem, så de bedst muligt formidler den opsamlede viden. Disse workshops vil også blive brugt til at forankre e-læring og onboarding hos de lokale ledere, og dermed skabe en kultur hvor de nye værktøjer bliver brugt på en ensartet måde.

Sideløbende med disse forløb vil sygefraværskoordinationen stå til rådighed med råd og vejledning for institutioner, som skulle have behov for en mere direkte sparring. Hvis sygefraværskoordinationen oplever, at der er fælles udfordringer, der går på tværs af institutioner, vil sygefraværskoordinationen i samarbejde med lederne og MED/TRIO tage initiativ til at afholde temadage, hvor man effektivt vil kunne tackle udfordringer på tværs.

I arbejdet med den fokuserede forebyggelse, vil Ringsted Kommune trække på ressourcer fra alle de øvrige kernelementer. Procedurene for sygemelding vil være vigtige ift. indsatsen for den enkelte medarbejder, data vil informere de beslutninger, der tages ift. hvilke indsatser, der skal påbegyndes, og sygefraværskoordinationen vil have den koordinerende rolle og organisering er vigtig ift. at sikre implementering og forankring.

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>Ringsted Kommunes nuværende sygefraværskoordination udgøres af Ringsted Kommunes HR afdeling. Pt. består HR afdelingen af 3 personer, herunder en arbejdsmiljøkonsulent, en trivselskoordinator og en AC specialkonsulent, samt en chef. For at sikre bedst mulig implementering af indsatsmodellen, ønsker Ringsted Kommune at tilknytte en sygefraværskonsulent, som til dagligt vil koordinere implementeringen af alle 5 kerneelementer. Som tværgående funktion vil sygefraværskonsulenten have mulighed for at binde de eksisterende procedurer og arbejdsgange sammen med indsatsmodellens anbefalinger, og dermed sikre at kommunens ledere har en indgang ift. at få støtte i arbejdet med indsatsmodellens kerneelementer. Ringsted Kommune vil stræbe efter at tilknytte en profil, som har bred erfaring indenfor og viden om arbejdsmiljø og forebyggende indsatser, men som samtidig har en stærk projektlederbaggrund, således at der opnås størst muligt chance for, at indsatsmodellen implementeres optimalt.</p> <p>Sygefraværskonsulenten, der er samlende, koordinerende og projektleder ift. implementering af indsatsmodellen, vil blive placeret i HR med reference til stabschefen for HR.</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 forbindelse med implementeringen af indsatsmodellen, vil der i Ringsted Kommune blive nedsat en styregruppe bestående af centercheferne i hhv. skole- og børnecenter, samt stabschefen for HR. Sygefraværskonsulenten vil deltage som sekretær for styregruppen. Styregruppen vil følge projektet i hele indsatsperioden og vil løbende inddrage medarbejderne via relevante fora. Denne styregruppe vil rapportere til to direktører, herunder Ringsted Kommunes kommunaldirektør. Den nyetablerede sygefraværskonsulent-funktion, vil i Ringsted Kommunes projektorganisering månedligt rapportere til styregruppen om indsatsmodellens fremgang, udfordring og andet i relation til implementeringen. Styregruppen vil være beslutningsdygtig og i stand til at sætte realistiske mål, da den vil favne indsatsens områder, samt indgå i Ringsted Kommunes Koncernledelse. I Koncernledelsen vil det være muligt at spare med kommunens øvrige chefer/direktører, samt kommunikere implementeringens resultater. Jvf. Ringsted Kommunes projektmodel, vil der i opstarten med arbejdet med indsatsmodellen blive formuleret en kommunikationsplan i samarbejde med Ringsted kommunes kommunikationsafdeling.</p> <p>Sideløbende vil der blive kommunikeret på politisk niveau, da Ringsted Kommunes Økonomiudvalg i forvejen modtager status på sygefravær og trivsel kvartalsmæssigt, og orientering om implementering af indsatsmodellen vil fremadrettet blive inddraget heri.</p>
---	---

<p>Kerneelement 5 – data</p> <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 Ringsted Kommune har man i en årrække arbejdet på at gøre data til en hjørnesteen i arbejdet med at nedbringe sygefraværet. Via OPUS LIS udsender sygefraværskoordinationen månedligt sygefraværstatistik til alle kommunens ledere. Lederne bruger denne data som afsæt til at koordinere de lokale tiltag, der skal tages på denne baggrund, herunder drøftelse af sygefravær i det Lokale MED Udvalg. I forbindelse med afholdelse af APV'er, indsamles der data om trivsel og arbejdsmiljø, som deles med skole/institutionslederne samt kommunens øverste administrative ledelse. Sideløbende bliver kommunens økonomiudvalg orienteret kvartalsmæssigt. Data er desuden tilbagevendende punkt på dagsorden på HR chefens ugentlige møde med kommunaldirektøren.</p> <p>Akkumuleret og anonymiseret sygefraværstatistik, såvel som APV data, bliver delt med medarbejderne via MED strukturen og er tilgængelige for alle medarbejdere i kommunen. På baggrund af offentliggørelsen foregår der formel, såvel som uformel sparring om de problemstillinger der er i de enkelte teams, og på de enkelte arbejdspladser.</p> <p>Da Ringsted kommune i en årrække systematisk har indsamlet data fra APV'er og sygefravær, er det muligt måned for måned at sammenligne udviklingen. Dette gør det muligt at se nye tendenser og mønstre over tid, som kan være med til at informere nye tiltag og strategier ift. sygefravær, trivsel og arbejdsmiljø.</p> <p>Overordnet vurderes det, at dataindsamling fungerer godt i en kontekst, der handler om at skabe overblik ift. benchmarking. I fremtiden ønsker Ringsted kommune i højere grad at kunne bruge kvalitativ data proaktivt, således at det vil blive muligt at spotte mønstre tidligere, hvorfor Ringsted Kommune vil implementere indsatsmodellens forslag om jævnlige mini APV'er.</p>
--	--

	<p>Ved at styrke Ringsted Kommunes datagrundlag, vil fundamentet for forebyggelsesindsatserne blive styrket, da man vil blive i stand til hurtigere at agere på aktuelle problemstillinger, da man vil modtage data med en højere frekvens. Konkret vil det betyde for den enkelte arbejdsplads, at man iværksætte forebyggende tiltag på baggrund af data oftere, end tilfældet er i dag. Ligeledes vil det på ledelsesniveau betyde at man oftere vil modtage sammenlignelig data, hvor det vil være muligt at spotte mønstre på tværs af daginstitutioner og skoler.</p> <p>En hurtigere databaseret indsats i forebyggelselementerne, forventer Ringsted Kommune vil betyde, at et i højere grad vil være muligt at opspore udfordringer, eksempelvis i relation til fysisk og psykisk arbejdsmiljø, inden at problemerne bliver så store at man risikerer at de fører til sygemeldinger.</p> <p>Sygefraværskoordinationen, herunder HR, har og vil arbejde med data, som et væsentligt værktøj ift. at tilrettelægge Ringsted kommunens indsats, hvorfor data.</p>
--	---

Sammenfatning – implementering af indsatsmodellen

<p>Beskriv kort hvordan der arbejdes med at sikre en sammenhængende implementering af indsatsmodellens 5 kerneelementer.</p>	<p>For at komme i mål med indsatsmodellens kerneelementer, ønsker Ringsted kommune at indsamle mere viden, koble det med en mere systematiseret tilgang, der vil muliggøre bedre analyser, for derigennem gennemføre målrettede indsatser, som kan inspirere den brede forebyggende indsats. For at muliggøre dette vil Ringsted implementere et nyt understøttende E-læringsmodul, have et højnet fokus på onboarding, hvilket sammen med workshops vil udgøre den systematiske ramme, hvor det er muligt at arbejde mere systematisk, men samtidig er fleksibel i den forstand at rammen kan fyldes med de læringer der gøres undervejs i projektperioden. For at sikre den bedst mulige implementering af programmerne, samt understøtte den ledelsesmæssige forankring, og en stærk forankring i MED strukturen, tilknyttes der en sygefraværskonsulent, som i det daglige vil arbejde med indsatsmodellen.</p> <p>Styregruppen vil løbende følge arbejdet og have det</p>
--	--

	<p>endelige ansvar for, at kerneelementerne bliver implementeret, som beskrevet. Det vil ske via en løbende inddragelse af koncernledelsen, økonomiudvalget og Ringsted kommunes kommunaldirektør. Med en stærk projektstruktur vil projektet være solidt forankret i Ringsted Kommune, hvilket er en forudsætning for en succesfuld implementering.</p> <p>Ydermere vil tilknytningen af en sygefraværskonsulent muliggøre et stærkere samarbejde mellem sygefraværskoordinationen og de decentrale områder, da sygefraværskonsulenten vil repræsentere en samlet indgang, når de decentrale ledere og medarbejdere har spørgsmål, der relaterer sig til sygefravær. Der vil derfor over tid opbygges tillid, som vil understøtte et tæt samarbejde mellem sygefraværskonsulenten, centrene, samt ledelse og medarbejdere på de enkelte institutioner</p>
--	--

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>Sygefraværskonsulenten vil blive placeret i Ringsted Kommunes HR-afdeling, som er en del af stab HR, Løn og Personale og Politisk Service og som har ansvar for sygefraværskoordinationen. Med en placering i HR-teamet vil det være muligt at skabe et fagligt fællesskab med funktioner, der i dag har snitflader mod sygefravær, såsom trivselskoordinator og arbejdsmiljøkonsulenten. En central placering sikrer også den ledelsesmæssige forankring, da sygefraværskonsulenten vil være placeret tæt på stabschefen for HR, løn og personale og politisk service, som referer direkte til Ringsted Kommunes kommunaldirektør.</p> <p>Den ledelsesmæssige forankring i skole og børnecenter vil sikres via projektets styregruppe, ligesom der løbende vil være dialog mellem sygefraværskoordinationen og lederne i centrene. Der vil desuden være en bredere ledelsesmæssig forankring, da sygefravær kvartalsmæssigt drøftes på Ringsted Kommunes koncernledelsesmøder.</p> <p>Der vil sideløbende sikres en tværgående opfølgning for Ringsted Kommunes direktion, ligesom der kvartalsmæssigt rapporteres politisk til Ringsted Kommunes Økonomiudvalg.</p>
---	--

<p>Angiv navne og kontaktoplysninger på allerede kendte nøglepersoner i projektets organisering.</p>	<p>Stabschef HR, Løn og Politisk Service Kresten Kleemann Falster : KRF@ringsted.dk , 2157 7398</p> <p>Børnecenterchef Sune Thor Olsen: SUTOL@ringsted.dk ,29999614</p> <p>Skolecenterchef Jesper Ulrich Jørgensen: JEUJ@ringsted.dk , 41722535</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 opstarten af indsatsen gennemføres en målaflklaringsproces, hvor alle Lokale- og Center MED Udvalg involveres i at definere både lokale og overordnede mål for indsatsen. Målaflklaringsprocessen vil indbefatte et obligatorisk mål for sygefraværsprocenten, mens det vil være op til en lokal vurdering at fastsætte øvrige kvantitative mål omkring eksempelvis, langtidssygefravær, klatvise sygmeldinger og lignende. Derudover kan der fastsættes mål for progressioner for trivslen i Mini-APV'erne og/eller mere kvalitative mål for successen med at implementere de konkrete indsatser.</p>
---	---

Økonomi

<p>Angiv beløbet der ansøges om</p>	<p>1.525.000</p>
-------------------------------------	------------------