

# MERE TID – NED MED SYGEFRAVÆRET

KL's råderumsuge, tirsdag d. 15. november 2022

# **SYGEFRAVÆRET PÅ ÆLDRE- OG SUNDHEDSOMRÅDET**

Råderumsugen 2022

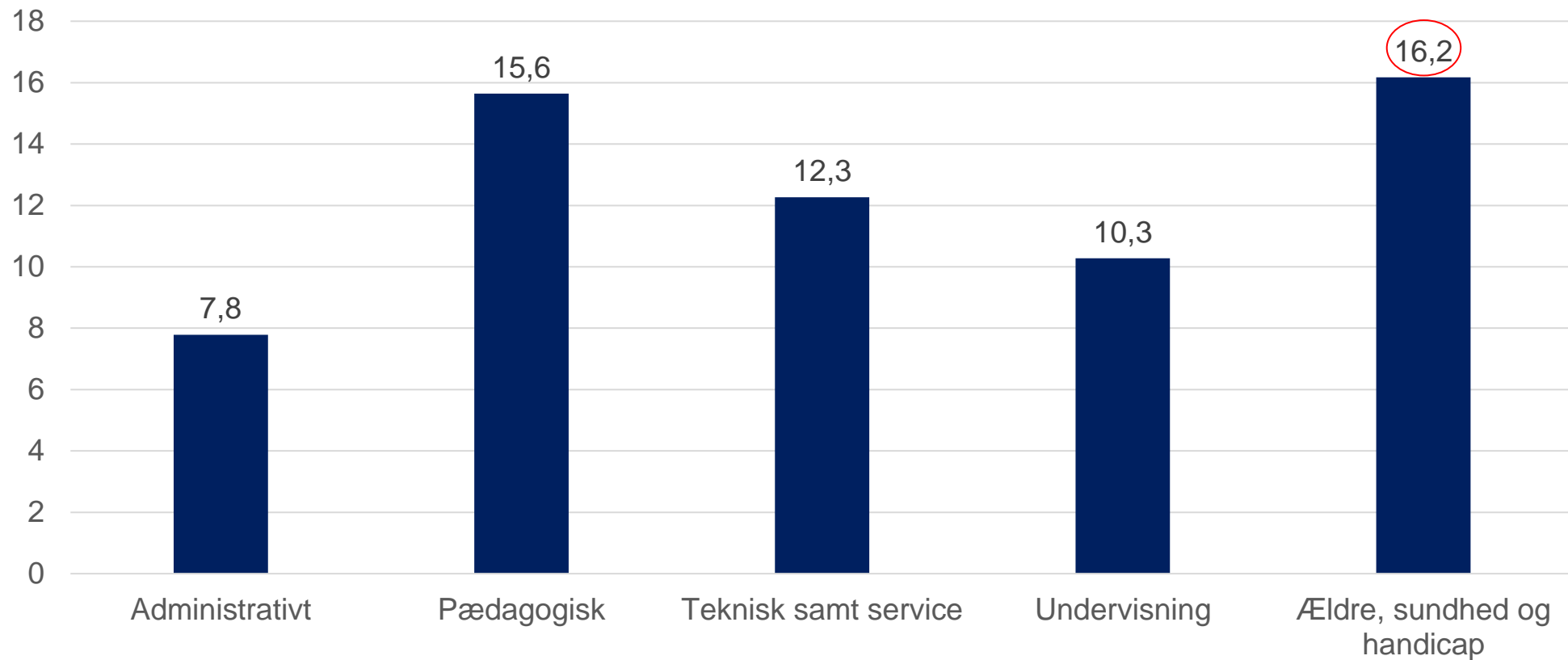
# Program

- Hvordan ser sygefraværet ud på ældre- og sundhedsområdet
- Hvilke initiativer er i gang?



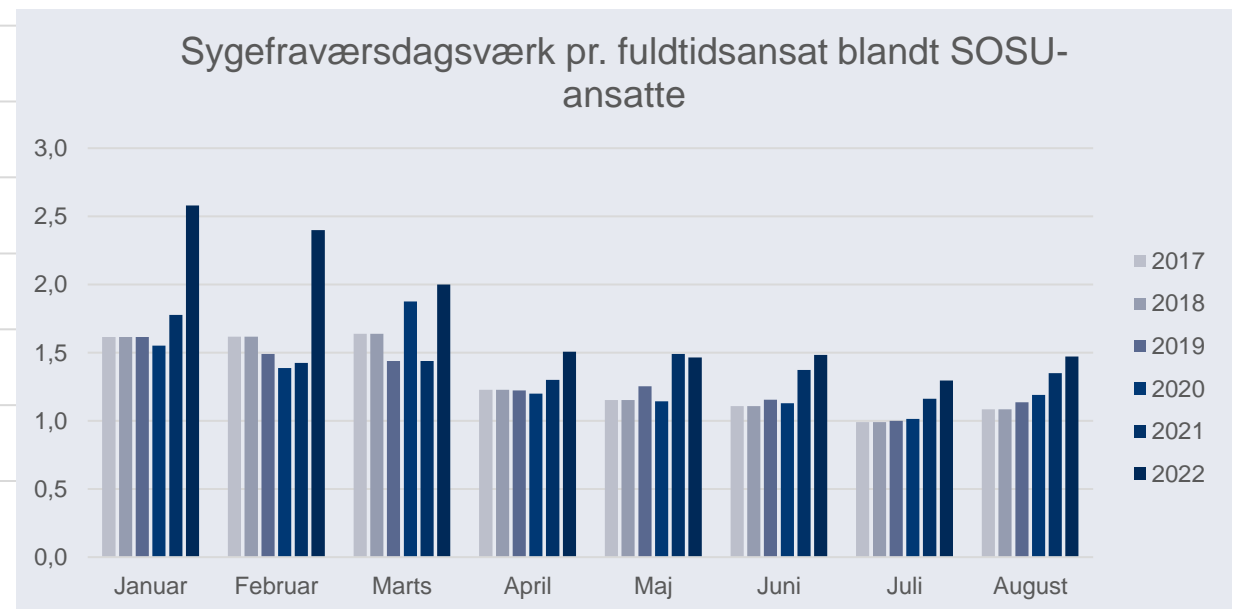
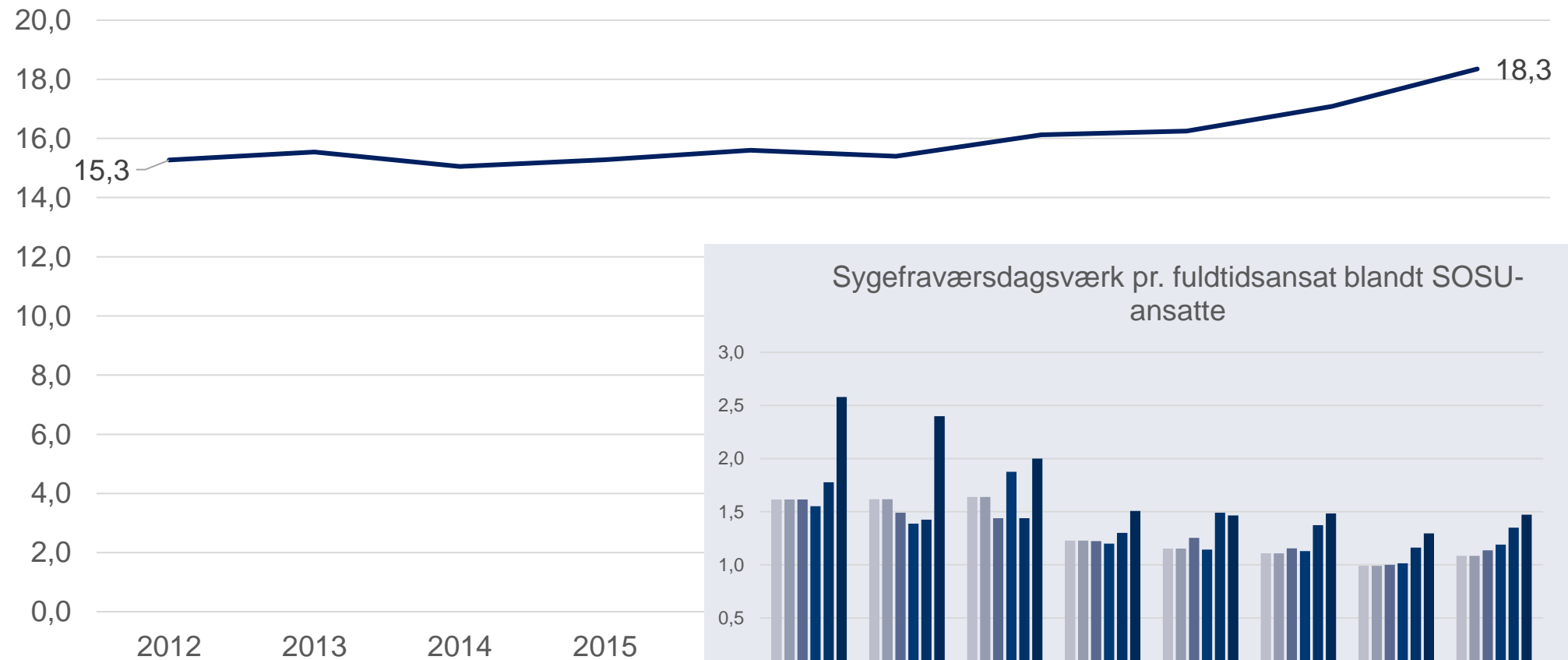
Det kommunale sygefravær udgør 13,2 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i 2021

## Sygefraværsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget fordelt på kommunale hovedområder - 2021

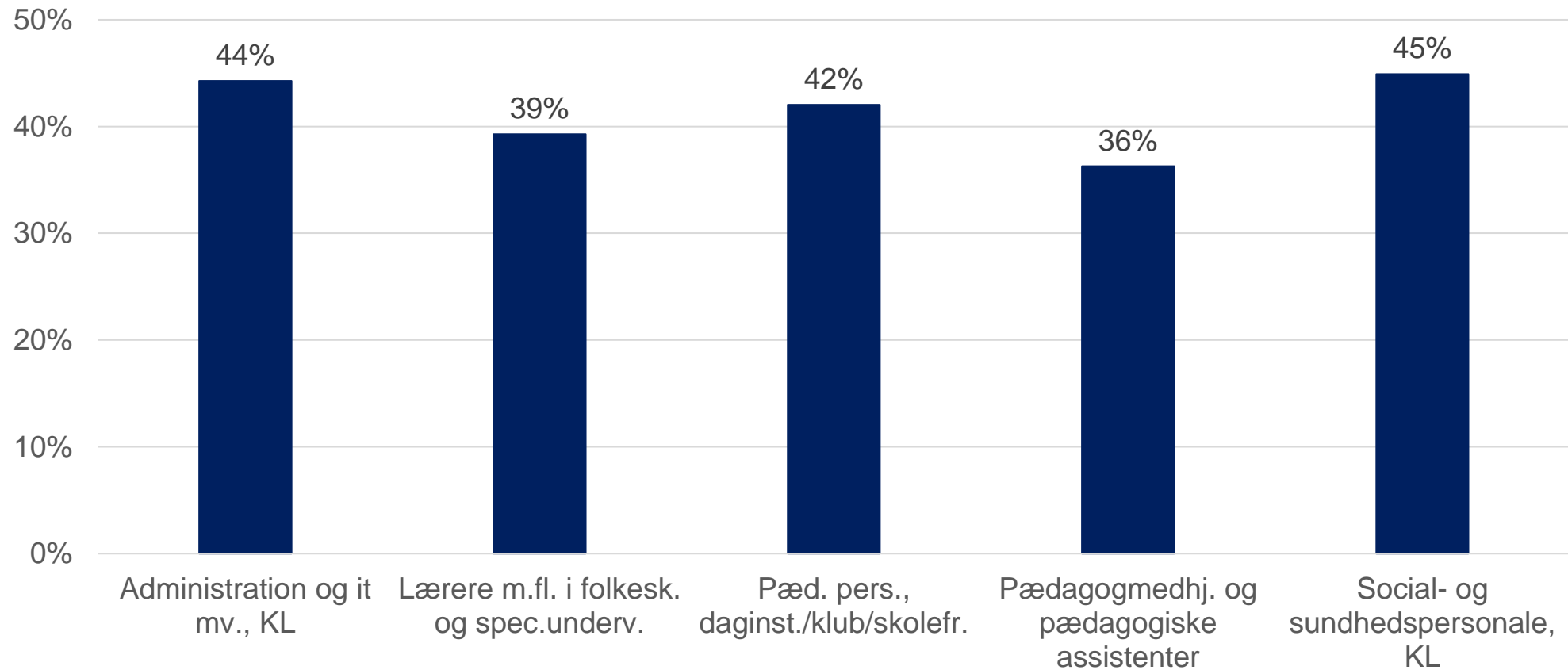


Kilde: KRL

# Sygefraværsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget social- og sundhedspersonale – 2012-2021



## Andel af sygefraværet, der udgøres af perioder på over 30 kalenderdage - 2021

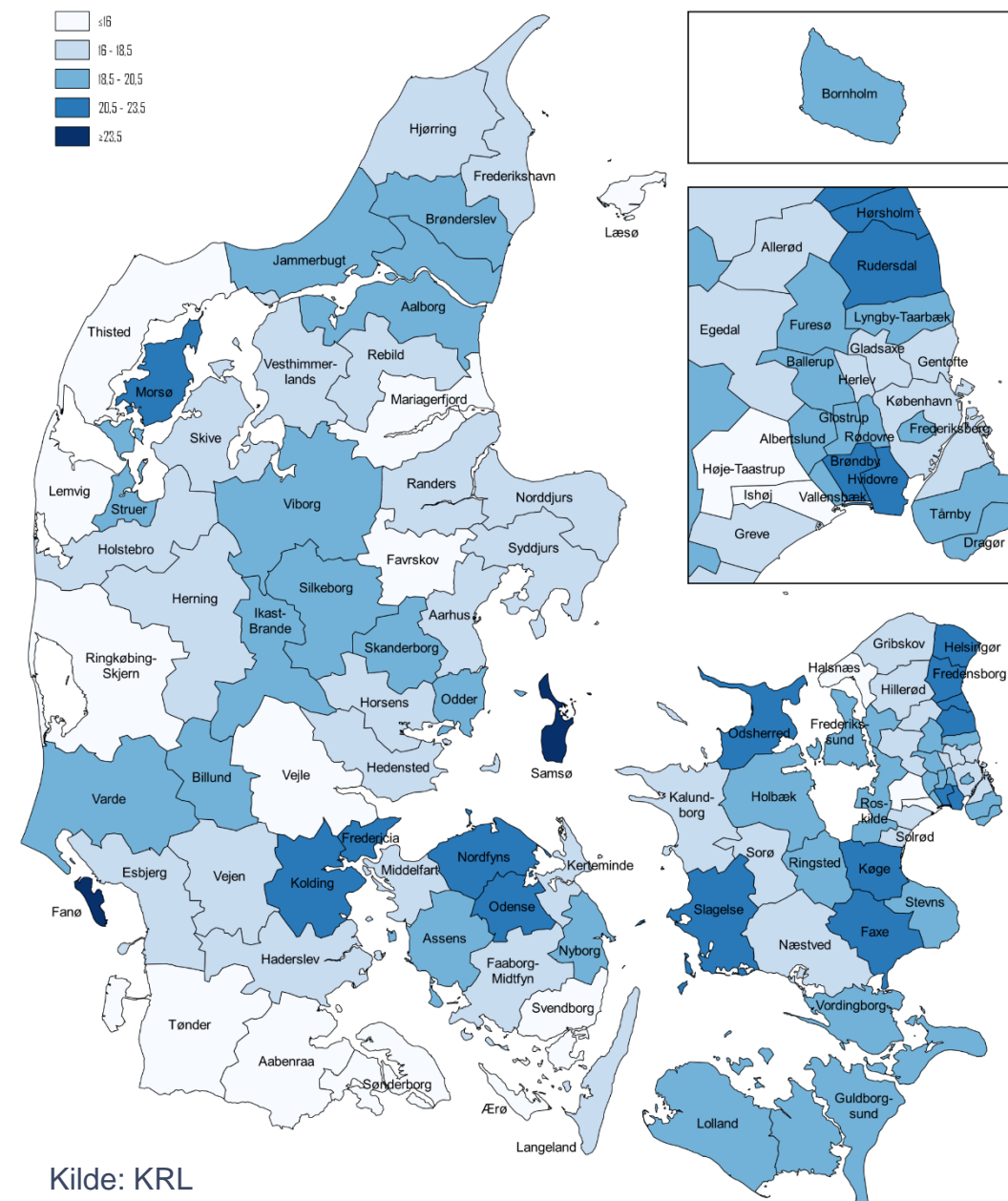


Kilde: KRL

## Sygefraværsværk pr. fuldtidsbeskæftiget social- og sundhedspersonale - 2021

### Forskelle på tværs af kommuner

- Der er stor forskel på hvor højt sygefraværet er blandt kommunerne
- Der er ikke nogen tydelig systematik i, hvilke kommuner, der hhv. har et lavere eller højere sygefravær



Kilde: KRL

# Puljemidler understøtter kommunale arbejdspladser sygefraværsindsatser

Mange kommunale arbejdspladser har allerede igangsat sygefraværsindsatser med finansiering fra puljemidler.

Pulje til nedbringelse af sygefravær på offentlige arbejdspladser – der er i 2023 afsat 28,9 mio. kr.

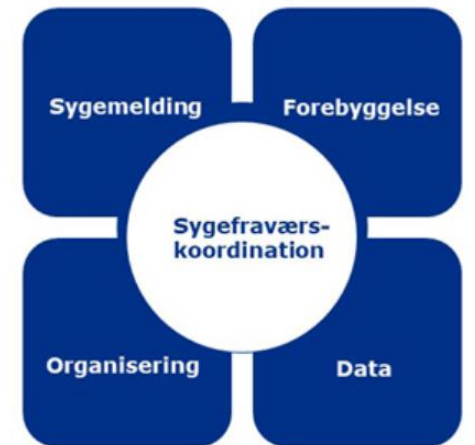
**Ansøgningsfrist 01. februar 2023**

Læs mere her:

[Pulje til nedbringelse af sygefravær på offentlige arbejdspladser \(star.dk\)](#)

## Ansøgerkreds

- Beredskab (stat, regioner og kommuner)
- Erhvervsskoler (stat)
- Fængsler (stat)
- Politi (stat)
- Hospitaler (regioner)
- Psykiatri (regioner)
- Døgninstitutioner (regioner og kommuner)
- Daginstitutioner (kommuner)
- Undervisning (kommuner)
- Ældreplejen (kommuner)

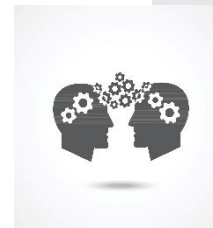




# Sygefravær kræver et stærkt arbejdsgiverfokus

- KL understøtter kommunerne i arbejdet med sygefraværsindsatsen
- Sygefraværsforum er et netværk, der har til formål at understøtte videns- og erfaringsudveksling på tværs af kommunerne
- **Næste møde d. 10. maj 2023 sætter vi fokus på sygefraværet på ældreområdet**

Læs mere om Sygefraværsforum på: [Sygefraværsforum \(kl.dk\)](https://www.kl.dk/sygefraværsforum)



## SYGEFRAVÆRSFORUM



# MERE TID – NED MED SYGEFRAVÆRET

KL's råderumsuge, tirsdag d. 15. november 2022

# Fælles om sygefravær

Mere tid til borgerne og til hinanden

KL's råderumsuge, 15. november 2022



RUDERSDAL  
KOMMUNE

# Udvalgte temaer



- Sygefravær som en fælles indsats
- Bedre brug af data
- Fokus på fleksibilitet
- Udfordringer
- Erfaringer - hvad har virket?



# Sygefravær som **en fælles indsats**

---

- Vi lykkes kun i fællesskab
- Klare forventninger giver tryghed
- Workshopforløb for enheder med højt sygefravær. For chefer, daglige ledere, AMR og TR
- Dialog på personalemøder – **data og kultur**
- Fælles forståelse af forandringsbehov
- Lokale mål, lokal indsats
- Opfølgning i ledelseslinjen

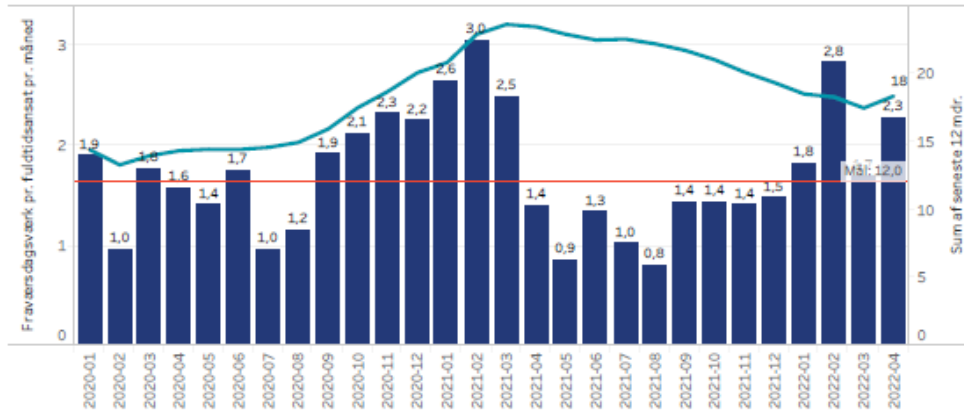


## Sygefraværsoverblik - seneste 12 måneder

Covid  
Inkl. Covid-19 sygdom

Afdeling

Sygefravær pr. måned og sum af seneste 12 mdr.



### Antal ansatte

Ansatte i alt	77
Antal fuldtidsansatte	51

### Sygefravær

Fraværsdage i alt	996
Fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat	18,5

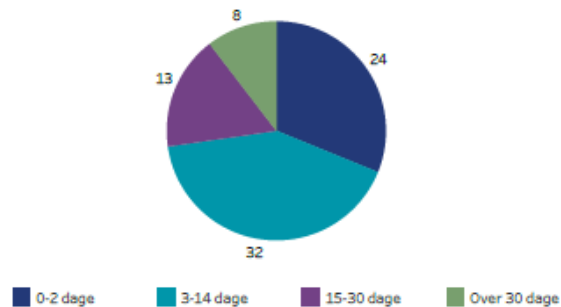
### Fordeling mellem kort- og langtidssygefravær (over/under 14 dage)

Korttidssygefravær (1-14 dage)	510 dage (62 personer)
Langtidssygefravær (over 14 dage)	486 dage (18 personer)

### Antal fraværperiode i alt - korttidssygdom (1-14 dage)

209 perioder

### Ansatte fordelt efter antal fraværsdage i alt



# Bedre brug af data



Måleenhed:

- Fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat
- Antal fraværsdage
- Seneste 12 måneder



Fokus:

- Udvikling ift. enhedens mål
- Lang- og korttidsfravær
- Antal perioder
- Fordeling på ugedage
- De langtidsfriske
- Data på individniveau

# Fokus på **fleksibilitet**

- I arbejdstid – timetal, dagsform, døgn, uge, år...
  - I organisering
  - I opgaver
  - Forsøg med 'ressourcetid'
- 
- Kræver et individuelt perspektiv, kommunikation om aftaler, - og rummelighed



*” Vi har mange muligheder for at holde fri og forebygge sygdom: Afspadsering, FO dage, 5 ferieuger, 6. ferieuge, rådighedstillæg, omlægning af arbejdstid, bytte vagter, barns 1. og 2. sygedag, omsorgsdage og seniordage.  
(Leder)*

*” Jeg undersøgte, hvor mange fridage jeg har, som jeg kan samle sammen. Jeg har fået ½ år med en 4-dages arbejdsuge uden at gå ned i tid.  
(Medarbejder)*



*” Vi kan bruge mulighedserklæringer mere aktivt.  
En brækket arm behøver ikke betyde fuld sygemelding.  
Der kan også være fritagelse for bestemte opgaver  
eller en ugentlig fridag midt på ugen.*

*(Leder)*

*” Fleksibilitet gør det muligt at skabe det arbejdsmiljø, som gør, at den enkelte medarbejder kan være tilstrækkeligt på arbejde. Vi har jo forskellige vilkår og behov. ... Ledelse tæt på handler om at tilrettelægge en praksis, hvor jeg kan imødekomme den enkelte medarbejders behov.*

*(Leder)*

# Udfordringer (nogle af dem...)

## Kultur

At definere de vigtigste  
forandringer

Nærværende  
mål

Involvering af  
medarbejderne

Travlhed

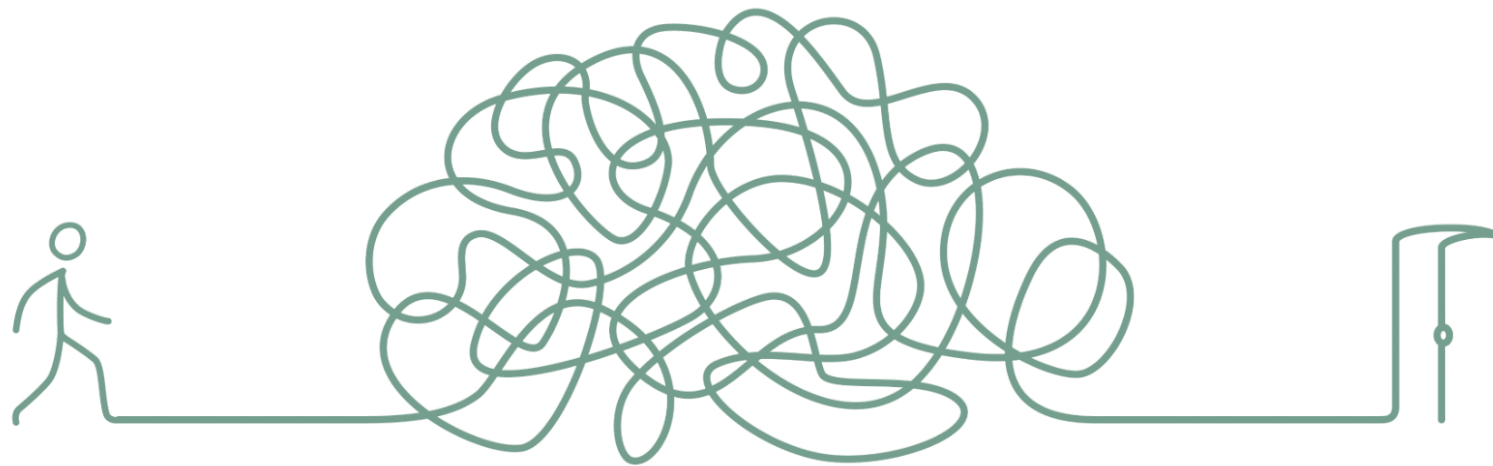
Systematik

# Erfaringer – **hvad har virket?**



- For vi lykkes kun i fællesskab!

**Tak** for jeres opmærksomhed



Bente Strøier E: [bsla@rudersdal.dk](mailto:bsla@rudersdal.dk) M: 7268 1118

# MERE TID – NED MED SYGEFRAVÆRET

KL's råderumsuge, tirsdag d. 15. november 2022



# KL RÅDIGHEDSUGE

*BDO og Odense Kommune v. Jon Halkjær og Ylva Lisesdatter*

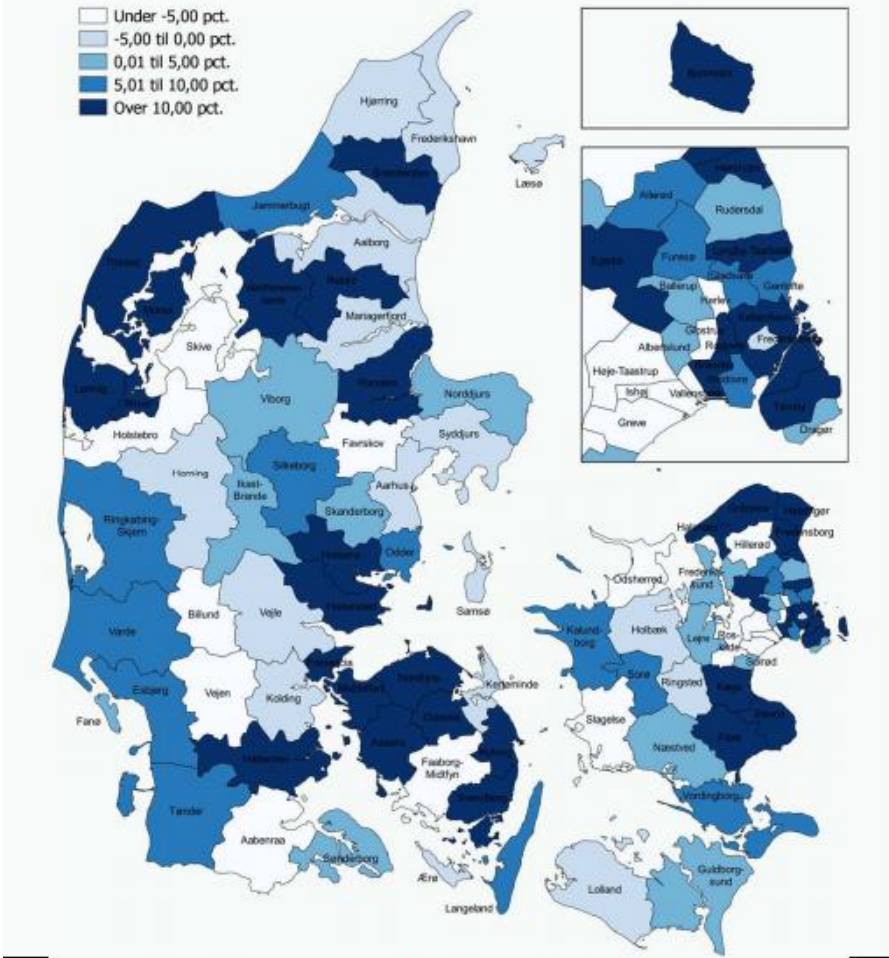
## Erfaringer fra Odense Kommunes Sygefraværsprojekt

# HVOR VI STARTEDE

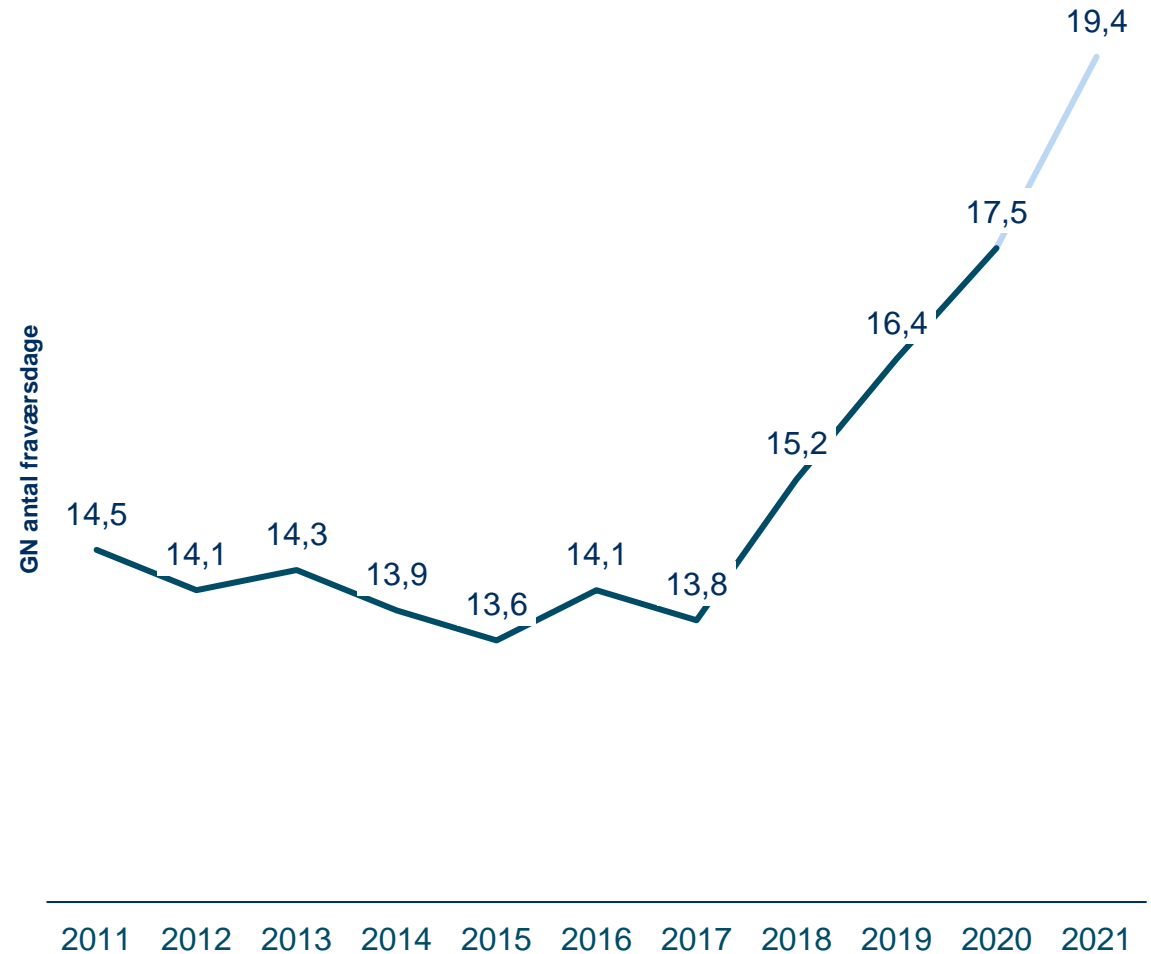
PROJEKT "NY KURS PÅ SYGEFRAVÆRET", SEPT. 2020- JUNI 2022



Udvikling i sygefraværet blandt social- og sundhedspersonalet fra 2017 til 2019



Udvikling i sygefravær målt i gennemsnitlig antal dage  
2011 til 2021



Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) og egne beregninger.

Kilde: Interne beregninger for forvaltningen



# HVAD DRIVER FRAVÆRET OP?

PROJEKT "NY KURS PÅ SYGEFRAVÆRET", SEPT. 2020- JUNI 2022

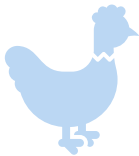


## Tema 1

### Arbejds miljø i hverdagen



Manglende stabilitet og forudsigelighed i **grunddriften**



Ledelsesmæssig **afmagt** som resulterer i manglende ejerskab og handling (hønen og ægget)



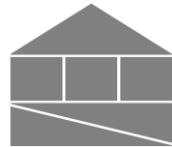
Uudnyttet potentiale i **medarbejderinddragelse**



Tilgængelighed af **viden** både sygefraværsdynamikker og redskaber til håndtering

## Tema 2

### Forebyggelse



Utilstrækkelig implementering af systematisk i sygefraværshåndtering



Bredspektret forebyggelsesstrategi



Manglende opfølgning på *effekt* af indsatser og tiltag

## Tema 3

### Strategisk prioritering



Manglende tydelighed på hvornår og hvordan organisationen støttede op om arbejdspladser med højt fravær



Baseline høj belastningsgrad som følge af omstillingspres

Lang historie meget kort



# ANBEFALINGSSPOR

PROJEKT "NY KURS PÅ SYGEFRAVÆRET", SEPT. 2020- JUNI 2022



## Sygefraværshåndtering

*Tema 1*

Implementering af værktøjer

Øget brug af sygefraværshandleplaner

Kompetenceudvikling hos ledelsen i arbejdet med trivsel, arbejdsmiljø og sygefravær

Styrket opfølgning på korttidssygefravær

## Forebyggelse

*Tema 2*

Overgang fra bredspektret til fokuseret forebyggelse

Monitorering af sygefraværsårsager

Nærvæd hændelser: Data og brug af viden

## Ledelse, styring og rammer

*Tema 3*

Styrkede procedurer for opfølgning på sygefravær (sygefraværstrappe)

Styrket myndighedsrolle hos jobcentret

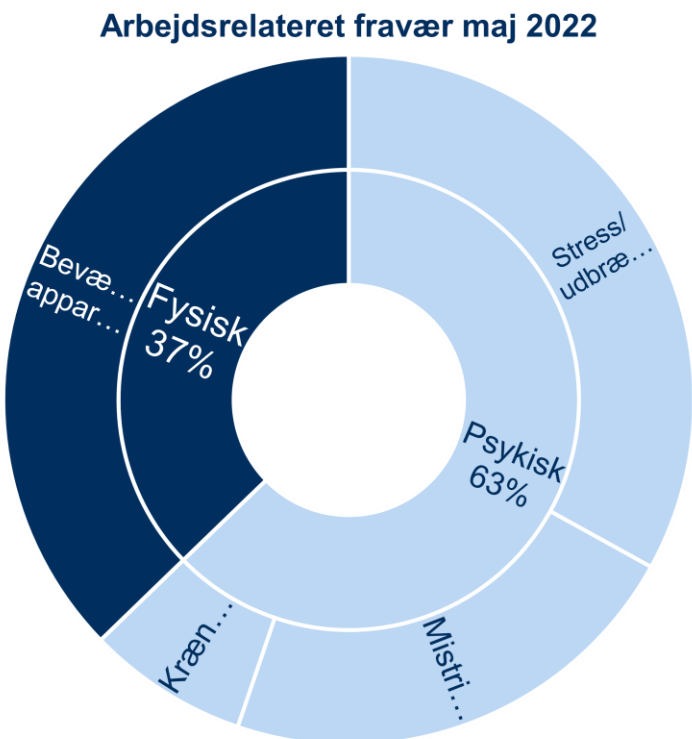
Styrket rolle for ÆHF-HR

Fokus på ikke intenderede styringskonsekvenser

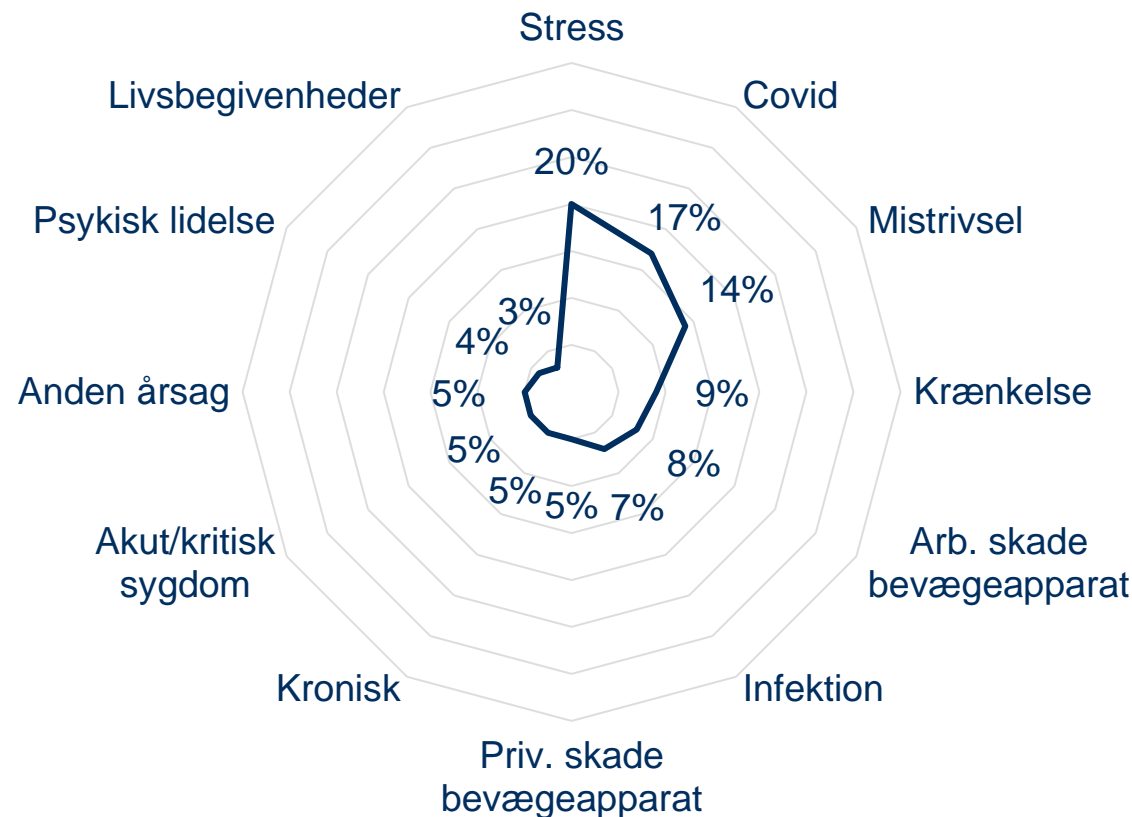
# FOREBYGGELSE

## OPERATIONALISERING AF ANBEFALINGER

1. **Bevægelse:** Fra bredspektret til fokuseret forebyggelse
2. **Fokus:** adressere de primære årsager til fravær



## Hyppighed årsager medarbejdere på det specialiserede voksenområde med over 28 dages fravær, maj 2022



# LEDELSE, STYRING OG RAMMER

## OPERATIONALISERING AF ANBEFALINGER



### Prioriteret tid



*Tid til at forstå*



*Tid til aktiv drøftelse*

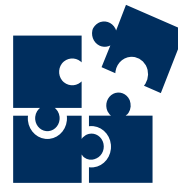


*Tid til opfølgning*

### Omprioritering af ressourcer



*Hænder til implementering*



*Facilitering af øget samarbejde*



*Projekt-prioritering*

**Alle tiltag forankret i formelle fora på tværs af ledelsesstreng**

### Systematik



*HR skarpere faglig profil*



*Ejerskab i ledelsesstreng*



*Sygefraværstrappen*

# SYGEFRAVÆRSHÅNDTERING

## OPERATIONALISERING AF ANBEFALINGER



*Vi går tæt på  
arbejdspladserne*

- **Vi er tættere på arbejdspladserne**
  - Ledelsesstreng (Kvartalsmøder, Trin 1)
  - HR støtte (Trin 2)
  - Tværfaglig indsats (Trin 3)
- **HR som faglig profil**
  - Tydeligere rolle i organisation
  - Tydeligere faglig tilgang (grunddrift vs. trivsel)
  - Datadrevne (arbejdspladsprofiler)
- **Systematisk indsatsstrategi**
  - Tydelig proces



*Ejerskab i  
ledelsesstreng*



*Arbejdsplads-  
profil*



*Medarbejder-  
inddragelse*



*Konkret  
handleplan*



*Opfølgning*



**Omfang:**

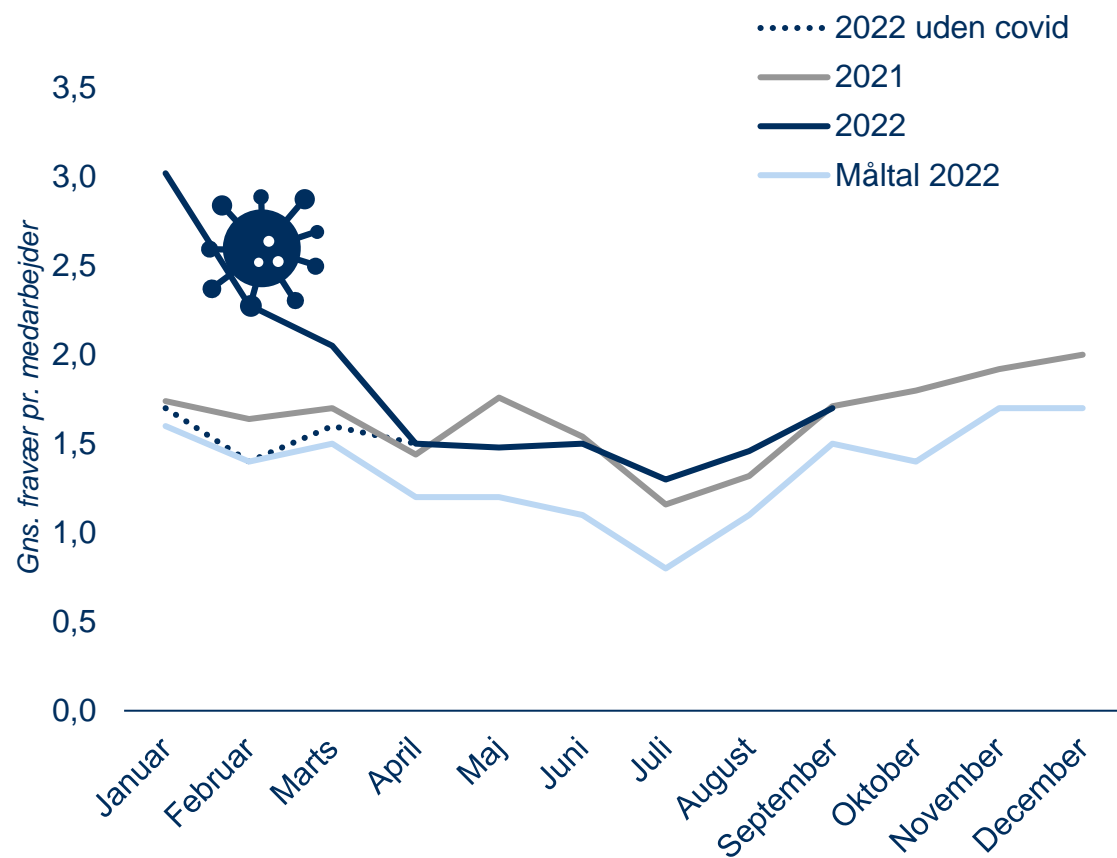
*Lige nu har vi indsatser på alle  
arbejdspladser med forhøjet  
fravær*

# RESULTATER INDTIL NU

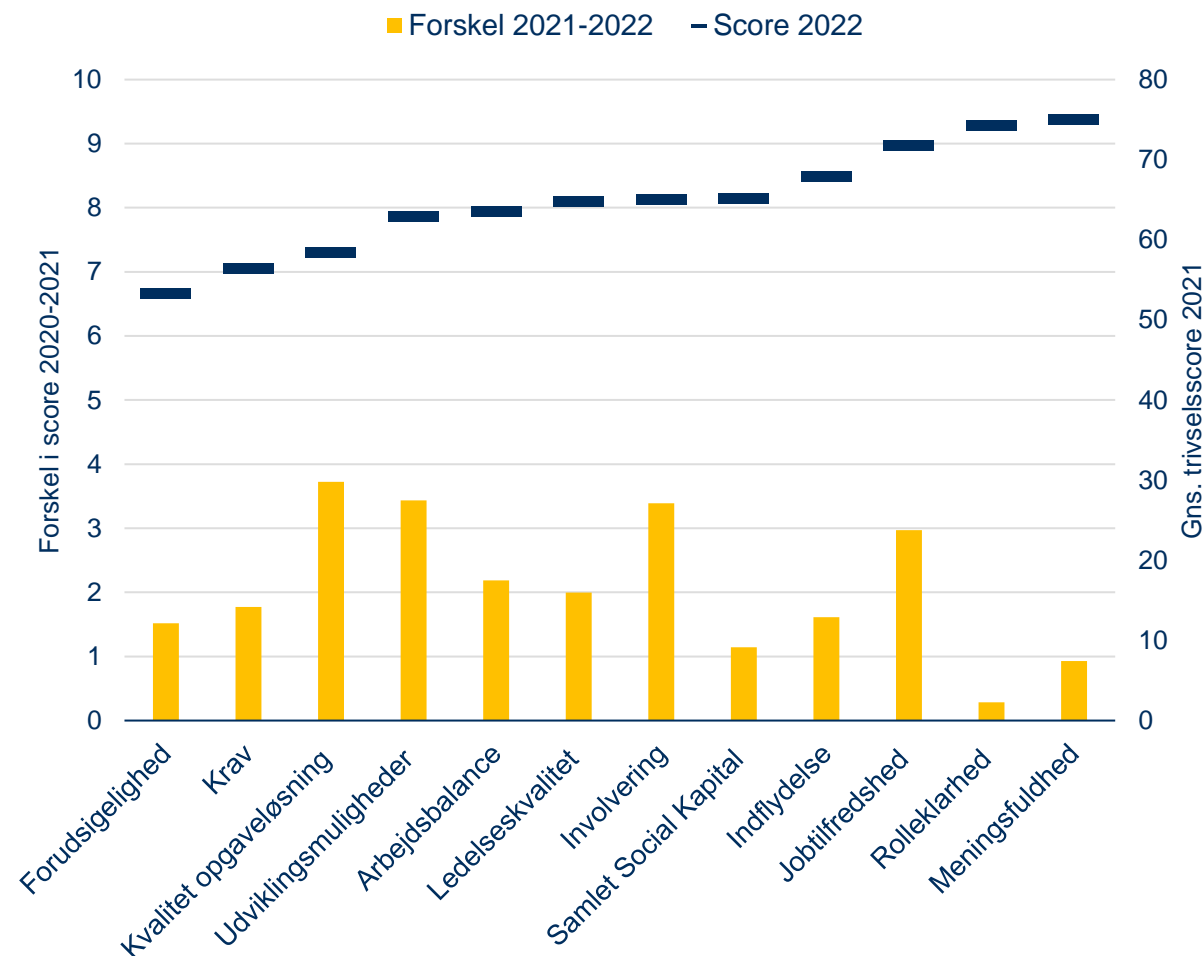
## PROJEKT "NY KURS PÅ SYGEFRAVÆRET"



Udvikling i sygefravær. forvaltningsniveau  
ÅTD sammenlignet med sidste år inkl. indikation af estimeret covid



Udvikling i trivsel 2021-2022 (n=2823)



# 3 KONKRETE RÅD

PROJEKT "NY KURS PÅ SYGEFRAVÆRET"



Prioriter tid til at få en fælles virkelighedsforståelse

*Hypotesetestning*



Data er en anledning

*Til proaktiv kontakt, drøftelser, beslutninger og handling*



Opsæt løbende effektmonitorering af tiltag

*Tilfredshed er ikke effekt*

## Kontakt

Jon Halkjær: [jys@bdo.dk](mailto:jys@bdo.dk)

Ylva Lisesdatter: [yvli@odense.dk](mailto:yvli@odense.dk)

# MERE TID – NED MED SYGEFRAVÆRET

KL's råderumsuge, tirsdag d. 15. november 2022