

Fraværsstatistikken 2015

En redegørelse af data fra Kommunernes og
Regioners Løndatakontor (KRL) udgivet i maj
2016 samt et overblik over igangværende
indsatser

Indhold

Data fra KRL til internt brug og som benchmarking	3
Sygefraværet på landsplan og i Varde Kommune	4
Sygefraværet i de omkringliggende kommuner.....	5
Sygefraværet fordelt på køn	7
Sygefraværet fordelt på overenskomstområder	8
Sygefraværet fordelt på alder	11
Sygefraværet fordelt på perioder.....	12
Varde Kommunes indsats med at nedbringe fraværet	13
Fokusområder og indsatser på organisationsniveau:	15
Fokusområder og indsatser på ledelsesniveau:	16
Fokusområder og indsatser arbejdsplads- og/eller MED-udvalgsniveau	16
Fokusområder og indsatser på individniveau:.....	17
APV og Trivselsundersøgelsen 2016 og det generelle arbejdet med arbejdsmiljø	17
De nyeste sygefraværstal fordelt på områderne.....	19

Data fra KRL til internt brug og som benchmarking

I Varde Kommune udtrækkes månedlige fraværsstatistikker til Direktionen i lønsystemet. Her har den enkelte arbejdsplads også mulighed for at udtrække lokale fraværsstatistikker på enten overordnet-, afdelings- eller medarbejderniveau.

Fordi KRL-tallene er fra 2015, er tallene ikke et udtryk for den aktuelle situation. Alligevel giver KRL tallene et overblik over forskellige parametre, som kan være relevante at undersøge nærmere og tage afsæt i fremadrettet.

Data fra KRL og lønsystemet er ikke direkte sammenlignelige, fordi de to systemer ikke anvender samme optælling af sygefravær. I KRL beregnes fraværsprocenten enten i dagsværk eller kalenderdage og tæller i antal fuldtidsbeskæftigede. Sygefravær inkluderer ikke nedsat tjeneste og § 56¹. I lønsystemet er fraværsprocenten højere end KRL-tallene, fordi lønsystemet beregner fraværsprocenten i kalenderdage inkl. helligdage og tæller i antal ansatte/hoveder. I lønsystemet inkluderer sygefraværsprocenten nedsat tjeneste og §56.

De årlige tal fra KRL kan benyttes som benchmarking overfor andre kommuner og med fraværsprocenten på landsplan. Forudsætningen for at fraværet i kommunerne er direkte sammenlignelig er dog, at indberetningen i er ens på tværs af kommuner, og derfor kan der være en usikkerhed i sammenligningen.

Benchmarking mod andre kommuner



Målet for Varde Kommune er at nedbringe fraværsprocenten medio 2017 med 1%-point ift. niveauet i 2014. Det svarer til at nå en samlet procent på 4,2 % eller hente 10.000 dage til nærvær...

¹ Arbejdsgivere får refusion for udgifter i forbindelse med ansatte, der enten er langvarige eller kroniske syge.

Sygefraværet på landsplan og i Varde Kommune

Siden 2007 har Varde Kommune kontinuerligt ligget under landsgennemsnittet, men fraværet i kommunen har dog været opadgående. I 2013 lå Varde Kommune på en 23. plads blandt alle landets kommuner, mens placeringen var en 36. plads i 2014.

I 2015 er den opadgående udvikling vendt! Og Varde Kommune lå i 2015 på en 21. plads og er dermed igen blandt den bedste fjerdedel af kommuner med lavest fravær.

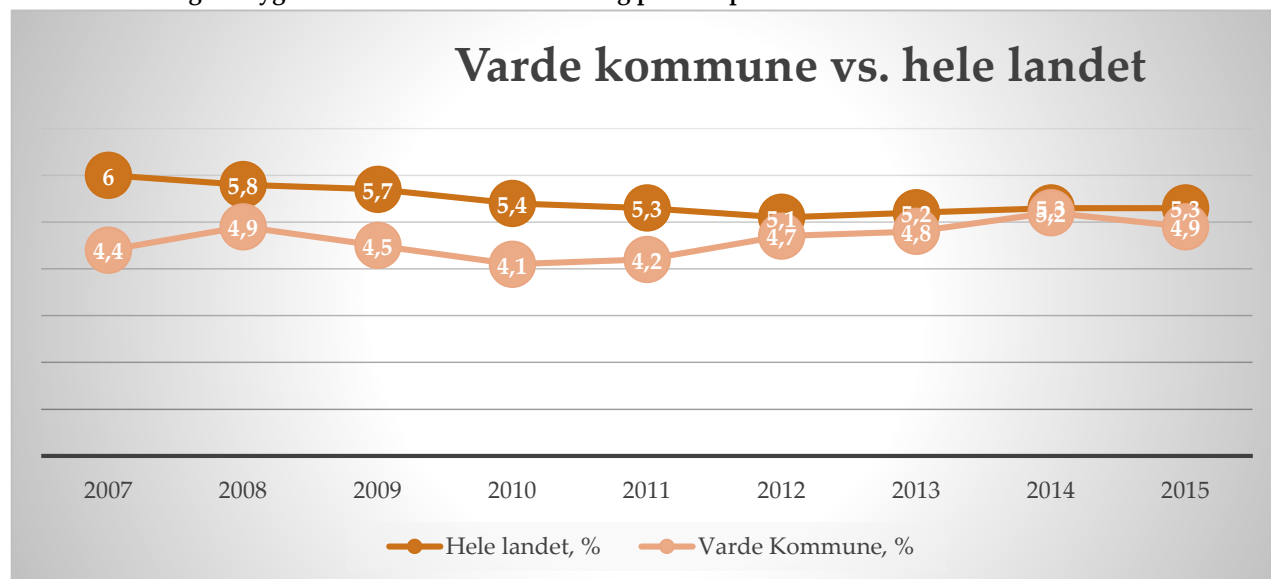
I 2015 steg det samlede fravær for landets kommuner til 5,3 % svarende til 12,2 dagsværk. I Varde Kommune faldt fraværet til 4,9 % svarende til 11,3 dagsværk, og dermed ligger Varde kommune 0,4 % -point under landsgennemsnittet i 2015.

Den opadgående kurve er knækket

•••

Målet for Varde Kommune er at nedbringe fraværsprocenten medio 2017 med 1%-point ift. niveauet i 2014. Det svarer til at nå en samlet procent på 4,2 % eller hente 10.000 dage til nærvær...

Graf 1: udviklingen i sygefraværet i Varde Kommune og på landsplan



Sygefraværet i de omkringliggende kommuner

Sammenlignet med de omkringliggende kommuner ligger Varde Kommune i top sammen med Esbjerg, Tønder og Vejen. Alle kommuner med undtagelse af Varde og Billund er steget i fraværsprocent det seneste par år. Billund ligger på status quo.

Varde Kommune i Top •••

På landsplan ligger Varde kommune på en 21. plads i 2015 mod en 36. plads i 2014. Dermed er kommunen tilbage blandt den 1/3 af kommuner med lavest fravær.

Tabel 1: Overblik over fraværet i omkringliggende kommuner

Kommune	Fraværsprocent 2014	Fraværsprocent 2015
Varde	5,2 %	4,9 %
Vejen	4,6 %	4,9 %
Tønder	4,4	4,8 %
Esbjerg	4,3 %	4,6 %
Ringkøbing-Skjern	4,8 %	5,1 %
Fanø	5,1 %	5,2 %
Billund	5,5 %	5,5 %

I tabel 2 nedenfor ses et samlet overblik over fraværet i hver enkelt kommune.

Tabel 2 – Overblik over alle kommuner

Kommuner	Antal fuldtids-ids-	Fravær pr. fuldtids-besk. Dagsværk	Fravær-%	Kommuner (fortsat)	Antal fuldtids-beskæft.	Fravær pr fuldtids-besk. Dagsværk	Fravær-%
741 Samsø	3	9,3	4,1%	671 Struer	1.55	12,2	5,4%
492 Ærø	5	9,6	4,2%	400 Bornholm	3.08	12,2	5,4%
820 Vesthimmerland	2	9,9	4,3%	727 Odder	1.35	12,3	5,4%
766 Hedensted	3	10,3	4,5%	607 Fredericia	3.77	12,4	5,4%
561 Esbjerg	8	10,5	4,6%	615 Horsens	6.09	12,4	5,4%
665 Lemvig	1	10,8	4,7%	813 Frederikshavn	4.54	12,4	5,5%
840 Rebild	1	10,9	4,8%	510 Haderslev	3.90	12,4	5,5%
187 Vallensbæk	9	10,9	4,8%	265 Roskilde	6.00	12,5	5,5%
779 Skive	3	11,0	4,8%	326 Kalundborg	3.24	12,6	5,5%
550 Tønder	2	11,0	4,8%	440 Kerteminde	1.73	12,6	5,5%
540 Sønderborg	5	11,1	4,9%	530 Billund	1.82	12,6	5,5%
450 Nyborg	2	11,1	4,9%	167 Hvidovre	3.54	12,6	5,5%
740 Silkeborg	6	11,2	4,9%	316 Holbæk	4.47	12,7	5,6%
756 Ikast-Brande	2	11,2	4,9%	223 Hørsholm	1.53	12,7	5,6%
410 Middelfart	2	11,2	4,9%	370 Næstved	5.51	12,7	5,6%
710 Favrskov	3	11,2	4,9%	169 Høje-Taastrup	3.54	12,7	5,6%
746 Skanderborg	4	11,2	4,9%	420 Assens	2.76	12,8	5,6%
787 Thisted	3	11,2	4,9%	350 Lejre	1.73	12,8	5,6%
269 Solrød	1	11,3	4,9%	707 Norddjurs	3.17	12,9	5,7%
575 Vejen	2	11,3	4,9%	706 Syddjurs	2.55	12,9	5,7%
573 Varde	3	11,3	4,9%	259 Køge	3.77	12,9	5,7%
661 Holstebro	3	11,3	5,0%	482 Langeland	1.17	13,0	5,7%
657 Herning	5	11,3	5,0%	185 Tårnby	2.97	13,0	5,7%
860 Hjørring	4	11,4	5,0%	730 Randers	7.08	13,0	5,7%
157 Gentofte	5	11,5	5,0%	183 Ishøj	1.83	13,1	5,7%
751 Aarhus	2	11,5	5,0%	260 Halsnæs	2.05	13,1	5,7%
101 København	3	11,5	5,0%	480 Nordfyn	1.94	13,1	5,7%
630 Vejle	8	11,5	5,0%	253 Greve	2.61	13,1	5,7%
580 Aabenraa	4	11,5	5,1%	219 Hillerød	3.46	13,1	5,8%
846 Mariagerfjord	2	11,6	5,1%	390 Vordingborg	3.23	13,1	5,8%
270 Gribskov	1	11,7	5,1%	175 Rødovre	2.99	13,2	5,8%
190 Furesø	2	11,7	5,1%	320 Faxe	2.27	13,2	5,8%
760 Ringkøbing-	3	11,7	5,1%	851 Aalborg	15.7	13,2	5,8%
810 Brønderslev	2	11,7	5,1%	151 Ballerup	3.93	13,2	5,8%
461 Odense	1	11,9	5,2%	147 Frederiksberg	5.20	13,3	5,8%
999 Øvrige	3	11,9	5,2%	250 Frederikssund	3.03	13,3	5,8%
563 Fanø	2	11,9	5,2%	173 Lyngby-	3.68	13,4	5,9%
479 Svendborg	4	11,9	5,2%	201 Allerød	1.58	13,4	5,9%
360 Lolland	3	11,9	5,2%	155 Dragør	918	13,4	5,9%
430 Faaborg-Midtfyn	3	12,0	5,3%	165 Albertslund	2.24	13,7	6,0%
849 Jammerbugt	2	12,0	5,3%	217 Helsingør	4.24	13,7	6,0%
791 Viborg	6	12,0	5,3%	329 Ringsted	2.31	13,7	6,0%
159 Gladsaxe	5	12,1	5,3%	153 Brøndby	2.88	13,8	6,0%
773 Morsø	1	12,1	5,3%	230 Rudersdal	3.81	13,8	6,1%
210 Fredensborg	2	12,1	5,3%	163 Herlev	1.91	13,9	6,1%
336 Stevns	1	12,1	5,3%	330 Slagelse	5.86	14,0	6,1%
621 Kolding	6	12,2	5,3%	340 Sorø	2.03	14,0	6,2%
671 Struer	1	12,2	5,4%	240 Egedal	2.69	14,1	6,2%
fortsættes				306 Odsherred	2.18	14,2	6,2%

Sygefraværet fordelt på køn

Fraværet for både mænd og kvinder er faldet med 0,2 %-point fra 2014 til 2015 i Varde Kommune. Ligesom i 2014 ligger både kvinder og mænds sygefravær i Varde Kommune under landsgennemsnittet i 2015 - og mest markant for mænd.

Tabel 3 – fravær fordelt på køn, opgjort i dagsværk

	Kvinder	Mænd	I alt
Varde 2014	5,5 %	3,6 %	5,2 %
Hele landet 2014	5,6 %	4,3 %	5,3 %
Varde 2015	5,3 %	3,4 %	4,9 %
Hele landet 2015	5,7 %	4,3 %	5,3 %

På baggrund af fraværsfordelingen i tabel 3 kan køn ikke tilskrives årsagen til fraværet, fordi data ikke er korrigeret for øvrige forhold af betydning for fraværet. Det kan være arbejdsmiljø, krav- og indhold i arbejdet og den ansattes social baggrund, generelle helbredstilstand og uddannelsesniveau.

I 2015 var der 4 gange så mange kvindelige ansatte (2889 pers.) som mænd (686 pers.), og en stor del af de kvindedominerede brancher, som f.eks. social og sundhedsområdet og til dels børn- og ungeområdet, er karakteriseret ved bl.a. relationsarbejde og fysiske krav i arbejdet. Disse brancher har traditionelt et højere fravær end øvrige brancher på landsplan (se mere under afsnittet om fravær fordelt på overenskomster).

Sygefraværet fordelt på overenskomstområder

I tabel 4 ses udviklingen i fraværsprocenten fra 2014 og 2015 på de 10 største overenskomstområder i Varde Kommune. Tabel 5 længere nede viser udviklingen i Varde Kommune fra 2014 til 2015 for alle overenskomstgrupper samt for landsgennemsnittet i 2015.

Tabel 4 – udviklingen på de 10 største overenskomstområder i Varde Kommune, opgjort i dagsværk

Overenskomstområde	Varde 2014		Varde 2015		Hele landet 2015		Diff. Varde Kommune 2014-2015 (%-point)
	Antal fuldtids- beskæft.	Fraværs- %	Antal fuldtids- beskæft.	Fraværs- %	Antal fuldtids- beskæft.	Fraværs- %	
I alt	3.551	5,2%	3.575	4,9%	392.474	5,3%	-0,30%
Administration og it mv., KL	294	3,4%	294	4,0%	36.110	3,9%	0,6%
Akademikere, KL	116	2,1%	117	2,4%	18.294	2,8%	0,3%
Dagplejere	193	4,0%	191	4,4%	10.896	5,8%	0,4%
Hjemmevejledere og pæd.pers., døgninst.	184	6,3%	188	4,8%	20.468	6,2%	-1,5%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	524	5,2%	537	5,2%	54.342	5,5%	0,0%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	363	7,3%	356	6,3%	42.253	6,4%	-1,0%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	132	5,2%	120	4,0%	19.805	6,0%	-1,2%
Social- og sundhedspersonale, KL	771	6,7%	773	6,9%	72.429	6,7%	0,2%
Socialrådg./socialformidlere, KL	116	3,7%	128	5,6%	11.646	4,9%	1,9%
Syge- og sundhedspersonale - basis, KL	185	4,7%	201	3,1%	24.453	4,8%	-1,6%

Udviklingen på de 10 største overenskomster er i tråd med den udvikling, der ses i kommunens egne fraværstatistikker, som er udtrukket i lønsystemet. Fraværstatistikkerne fra lønsystemet er dog inddelt på områder/afdelinger, hvor overenskomstgrupperne er fordelt på tværs af forskellige områder/afdelinger i kommunen. Dermed kan udviklingen i KRL tallene for overenskomstområderne ikke henføres direkte til et konkret område.

Af tabel 4 fremgår det, at fraværet for **lærere m.fl. i folkeskolen og i specialundervisningen** i Varde Kommune er status quo fra 2014- 2015, og at fraværet ligger under landsgennemsnittet i 2015. Ansatte på overenskomsten **det pædagogiske personale på daginstitution, klub og SFO er** faldet med 1 %-point fra 2014 til 2015 og ligger 0,1 %-point under landsgennemsnittet i 2015. Ansatte på overenskomsten **Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter** er faldet med 1,2 %-point fra 2014 til 2015 og ligger 2 %-point under landsgennemsnittet. Denne gruppe er primært ansat på skoleområdet, og bidrager dermed til den positive udvikling på området sammen med det øvrige pædagogiske personale.

Dagplejernes fraværprocent er steget med 0,4 % -point fra 2014 til 2015 i Varde Kommune. På trods af stigningen ligger gruppen 1,4 % procentpoint under landsgennemsnittet.

Fraværprocenten for **socialrådgivere/socialformidlere** er steget med 1,90 % -point fra 2014 til 2015 og ligger i 2015 0,7 % -point over landsgennemsnittet. Denne overenskomstgruppe er primært ansat henholdsvis på myndighedsområdet i Borger & Arbejdsmarked, hvor fraværprocenten er for gruppen er faldet fra 2014 til 2015, og på Børn & Ungeområdet, hvor fraværprocenten er steget markant for gruppen (egne udtræk fra lønsystemet).

For overenskomstgruppen **Social- og sundhedspersonale** i Varde Kommune er fraværet steget med 0,2 % point fra 2014 til 2015. I 2015 ligger gruppen 0,2 % -point over landsgennemsnittet. Overenskomstgruppen, som er ansat på social og sundhedsområdet, inkluderer også social- og sundhedselever.

Hjemmevejledere (socialpædagoger) og pædagogisk personale på døgninstitutioner samt **Syge- og sundhedspersonalet** er faldet med hhv. 1,5 % -point og 1,6 % -point fra 2014-2015, og ligger begge over 1%-point under landsgennemsnittet. Overenskomstgrupperne er ansat på Børn & Unge området samt på Social og sundhedsområdet, og bidrager dermed til disse områders fald.

Overenskomstgruppen **Administration og IT** er steget 0,6 %-point fra 2014 til 2015 og ligger 0,1 %-point over landsgennemsnittet i 2015. Ca. 35 % af de ansatte på denne overenskomst er ansat i Stabene, hvor fraværet for denne gruppe også er steget markant fra 2014 til 2015 (egne udtræk i lønsystemet). Ca. 35 % af gruppen er ansat på Social og Sundhedsområdet, hvor udtræk fra lønsystemet viser, at der har været en moderat stigning i fraværprocenten for gruppen fra 2014 til 2015. Det samme gør sig gældende på Børn & Unge området, hvor ca. 15 % af gruppen er ansat. De restende ca. 15 % er ansat på Plan, Kultur og teknik området, hvor fraværprocenten er faldet markant for gruppen fra 2014 til 2015.



Tabel 5 – Sygefravær i dagsværk fordelt på overenskomster med mere end 10 ansatte.

Overenskomstområde	Varde 2014		Varde 2015		Hele landet 2015	
	Antal fuldtids-beskæft.	Fravær-%	Antal fuldtids-beskæft.	Fravær-%	Antal fuldtids-beskæft.	Fravær-%
I alt	3.551	5,2%	3.575	4,9%	392.474	5,3%
Administration og it mv., KL	294	3,40%	294	4,0%	36.110	3,9%
Akademikere, KL	116	2,10%	117	2,4%	18.294	2,8%
Bygningskonstruktører	11	2,10%	11	2,1%	741	2,9%
Chefer, KL	29	0,80%	27	1,2%	2.855	1,5%
Dagplejere	193	4,00%	191	4,4%	10.896	5,8%
Egu-elever, praktikaftale	21	3,90%	25	1,7%	561	2,3%
Hjemmevejledere og pæd.pers., døgninst.	184	6,30%	188	4,8%	20.468	6,2%
Husassistenter, KL	26	4,00%	29	6,7%	3.979	6,1%
Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	18	1,50%	16	3,7%	2.335	4,8%
Ledere m.fl., undervisningsområdet	51	3,30%	52	2,7%	4.129	2,5%
Ledere/mellemledere v. komm. Ældreomsorg	23	1,70%	21	1,8%	1.208	2,9%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	524	5,20%	537	5,2%	54.342	5,5%
Musikskolelærere	15	1,70%	16	2,6%	1.342	2,9%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	47	5,30%	43	5,3%	6.475	6,2%
Pau-elever	19	5,00%	19	4,7%	3.259	4,8%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	363	7,30%	356	6,3%	42.253	6,4%
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	35	3,30%	34	3,0%	2.057	4,9%
Pædagogisk uddannede ledere	74	6,40%	74	4,2%	6.297	3,5%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	132	5,20%	120	4,0%	19.805	6,0%
Pædagogstuderende	27	5,40%	40	4,8%	3.532	5,8%
Social- og sundhedspersonale, KL	771	6,70%	773	6,9%	72.429	6,7%
Socialrådg./socialformidlere, KL	116	3,70%	128	5,6%	11.646	4,9%
Specialarbejdere mv., KL	67	3,50%	66	4,1%	8.567	5,5%
Syge- og sundhedspers., ledere, KL	22	1,50%	25	1,5%	2.844	2,8%
Syge- og sundhedspersonale - basis, KL	185	4,70%	201	3,1%	24.453	4,8%
Tandklinikassistenter, KL	24	3,00%	24	2,8%	1.842	4,4%
Teknisk Service	75	7,90%	74	3,6%	9.142	4,7%
Tekniske designere m.fl., KL	19	1,80%	16	0,9%	1.056	3,7%

Tabellen viser udviklingen på de øvrige overenskomster i kommunen. Flere af disse overenskomstgrupper har forholdsvis få ansatte, og dermed er fraværprocenten følsom udsving på medarbejderniveau.

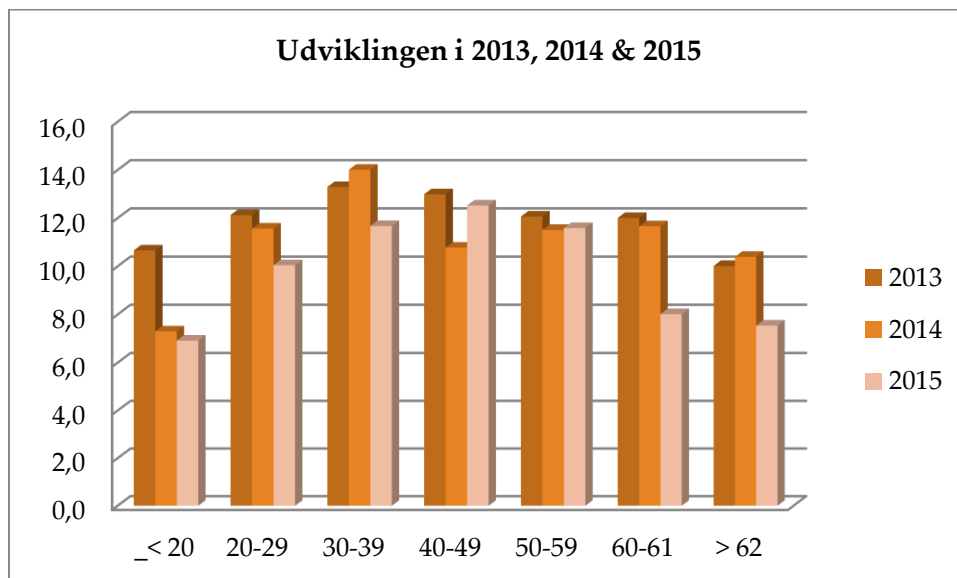


Sygefraværet fordelt på alder

Fra 2014 til 2015 er fraværet for de fleste aldersgrupper generelt faldende med undtagelse af fraværet for aldersgruppen 40- 49 år. Aldersgruppen 50-59 år er status quo fra 2014-2015. Det største fald i fraværet ses for medarbejdere over 60 år, som udgør en mindre andel af kommunens ansatte.

Ligesom ved køn (se ovenfor) kan der ikke udledes noget omkring alder som forklarende variabel for fraværet, fordi der ikke er korrigeret for andre faktorer af betydning. Ud fra fordelingen over de tre år, er der en tendens til, at ansatte midt i livet har mere fravær end unge og ældre. Aldersgrupperne er jævnt fordelt på kommunens områder, og derfor kan udviklingen i fraværet for de enkelte aldersgruppe ikke henføres til konkrete områder.

Graf 2 – Fravær per fuldtidsbeskæftiget, opgjort i dagsværk



Tabel 6 - fordeling af antal ansatte i aldersgruppen

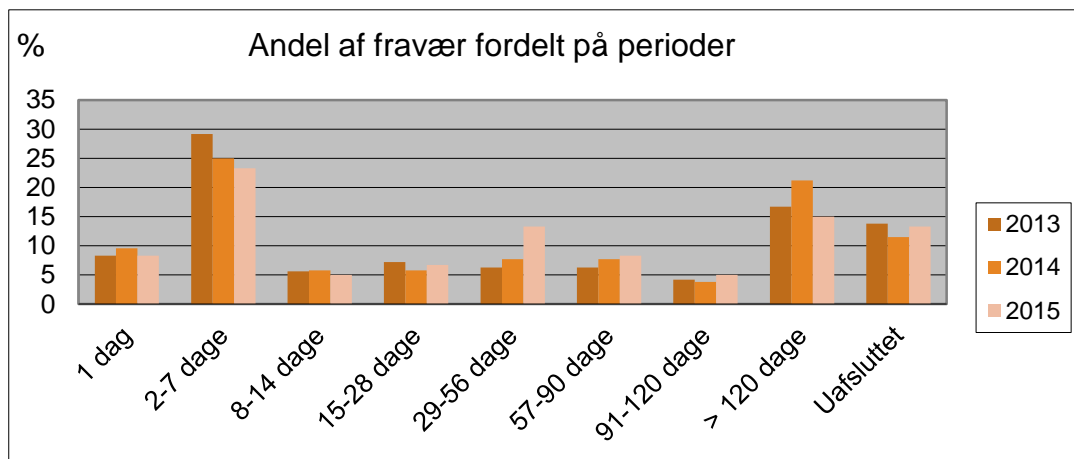
Alders-intervaller	2013			2014			2015		
	Antal fuldtids-beskæft.	Fravær pr fuldtids-besk. Dagsværk	Fraværs-%	Antal fuldtids-beskæft.	Fravær pr fuldtids-besk. Dagsværk	Fraværs-%	Antal fuldtids-beskæft.	Fravær pr fuldtids-besk. Dagsværk	Fraværs-%
I alt	3.481	12,5	5,5%	3.551	11,7	5,2%	3.575	11,3	4,9%
< 20	47	10,7	4,7%	42	7,3	3,2%	47	6,9	3,0%
20-29	358	12,1	5,3%	377	11,6	5,1%	420	10,0	4,4%
30-39	702	13,3	5,9%	719	14,0	6,2%	711	11,7	5,1%
40-49	994	13,0	5,7%	981	10,8	4,7%	962	12,5	5,5%
50-59	1.126	12,1	5,3%	1.155	11,5	5,1%	1.123	11,6	5,1%
60-61	137	12,0	5,3%	146	11,7	5,1%	174	8,0	3,5%
> 62	116	10,0	4,4%	131	10,4	4,6%	139	7,5	3,3%



Sygefraværet fordelt på perioder

Andelen af fraværet på 2-7 dage er faldet fra 2013 til 2015, mens de øvrige perioder ligger nogenlunde stabil i alle 3 år med undtagelse af 29-56 dage, over 120 dage samt uafsluttet fravær. Uafsluttet fravær er fraværperioder, som ikke har en slutdato i 2015, og derfor ikke kan henføres til med en fastlagt varighed. Varigheden af uafslutte perioder kan være af kortere eller længere afhængig af hvornår den første sygedag er indtruffet.

Graf 3 – Andel af fravær fordelt på perioder i 2013, 2014 og 2015



Andelen af fravær mellem **29-56 dage** er steget markant, og årsagen til dette er svært at afklare, fordi årsagerne til fravær på sådan en varighed, kan være forskellige.

Fra 2014 til 2015 er andelen af fraværet **over 120 dage** faldet fra 21,2 % til 15 %. Også her er årsagen til faldet svært at henføre til en konkret årsag, fordi det både kan skyldes færre ansatte med alvorlig sygdom, hurtigere tilbagevenden eller hurtigere afklaring af, om tilbagevenden til arbejdet er muligt. Andelen af ansatte med over 120 dages fravær ligger nogenlunde på niveau med andelen i 2013.

I både 2013, 2014 og 2015 udgør perioderne **2-7 dage** og **over 120 dage** den største andel af fraværet. Denne fraværfordeling er naturlig, idet 'almindelig sygdom' som influenza o.l. er af en varighed på under 7 dage. Samtidig er længerevarende sygdom over 120 dage den periode som fravær pga. alvorlige fysiske eller psykiske årsager kan vare.

Målet for fraværs-% er aldrig 0



Fordi sygdom af kortere eller længere varighed er naturligt, kan og skal det aldrig være at mål at nedbringe nogle af perioderne til 0 %. I Varde Kommune er der opsat et ambitiøst og realistisk mål.



Fraværet i de mellemliggende perioder er for så vidt også naturligt i mindre grad, idet der her kan ligge fraværperioder pga. operationer samt fysisk eller psykisk sygdom af længere varighed.

Således viser graf 3 ikke en særlig iøjnefaldende fordeling af fraværperioderne i 2015. Indsatserne i fraværprojektet, som er beskrevet nedenfor, retter sig mod at nedbringe de kortere perioder til et minimalt niveau, og samtidig afkorte varigheden af de mellemlange og længere perioder i det omfang det er muligt.

Varde Kommunes indsats med at nedbringe fraværet

I 2014 igangsatte Personaleafdelingen et sygefraværprojekt, som var målrettet arbejdspladser med højt eller stigende fravær. I april 2015 blev denne indsats intensiveret og relanceret under titlen *'10.000 dage til nærvær'* og fokus i det videreførte projekt er på alle kommunen arbejdspladser uanset om fraværet er højt eller lavt.

Indsatserne sker på alle niveauer og tilgangen tager afsæt i et fokus og i hele organisationen betyder det:

- ✚ Fokus på at forebygge fravær inden det opstår
- ✚ Fokus på at fastholde ansatte i arbejdet i det omfang det er muligt og realistisk
- ✚ Fokus på fastholdelse af de indsatser, der virker
- ✚ Fokus på at der er behov for forskellige indsatser på de forskellige arbejdspladser

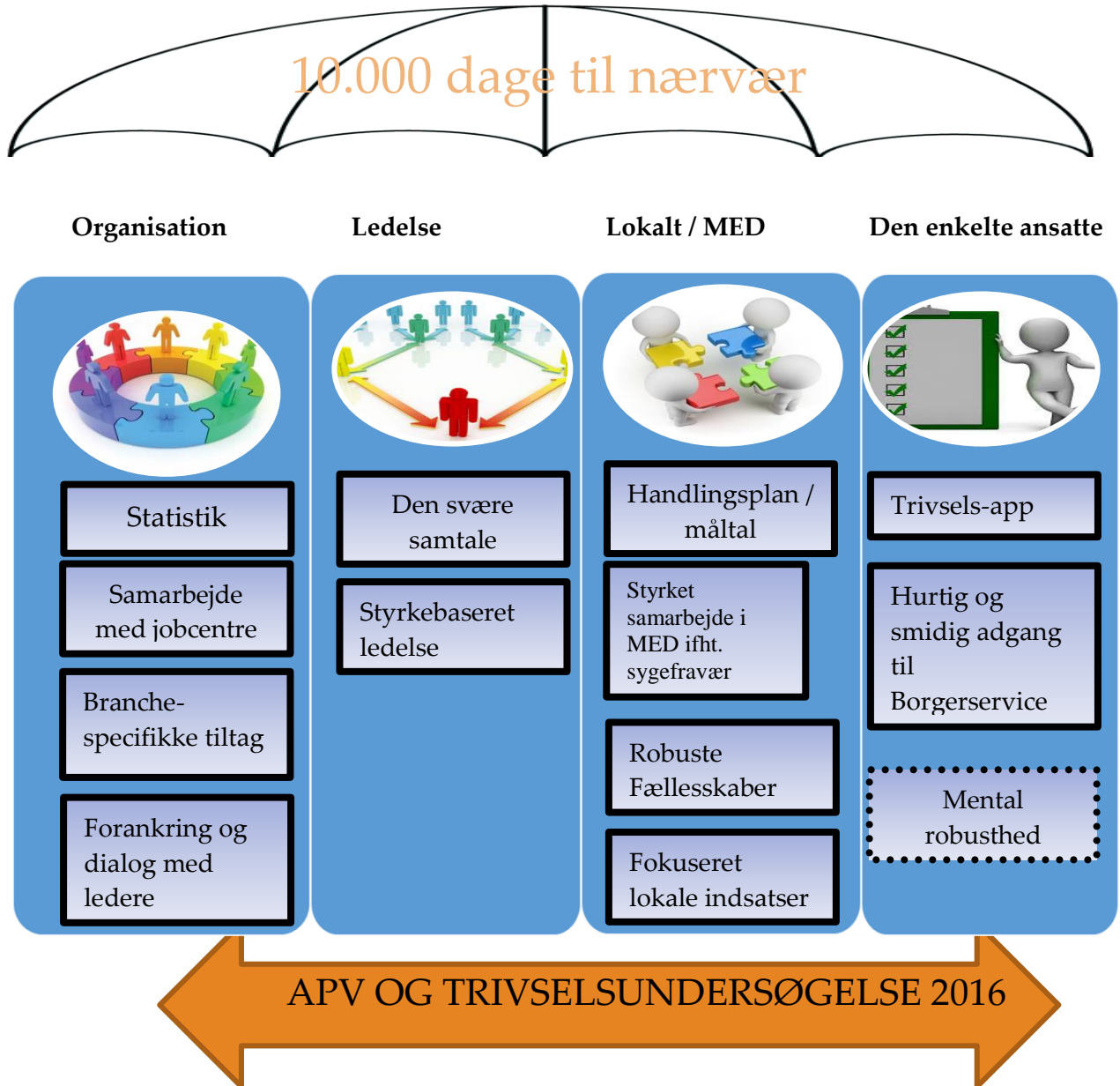
10.000 dage til
nærvær



Målet for Varde Kommune er at nedbringe fraværprocenten medio 2017 med 1%-point ift. niveauet i 2014. Det svarer til at nå en samlet procent på 4,2 % eller hente 10.000 dage til nærvær...



Niveauerne og indsatsene i arbejdet med at nedbringe fraværet yderligere kan visualiseres under paraplyen `10.000` til nærvær, hvor indsatsene vil blive uddybet i det følgende:



Fokusområder og indsatser på organisationsniveau:

For at styrke, fastholde og understøtte fokus på udviklingen i fraværet, gøres der brug af fraværstatistikker/ledelsesinformation vha.:

- ✚ månedligt overblik over fraværprocenten i hele organisationen og på afdelingsniveau. Personaleafdelingen sender et overblik til Direktionen hver måned
- ✚ lokale udtræk i lønsystemet. De enkelte arbejdspladser har adgang til data på afdelings-, team- og medarbejderniveau, som de selv skal udtrække. Personaleafdelingen er tilgængelige, hvis der er behov for hjælp og sparring til udtræk og bearbejdning af tallene
- ✚ halvårlige redegørelser til Direktionen. Personaleafdelingen udarbejder detaljerede beskrivelser af udviklingen i fraværprocenten og de lokale og centrale igangværende og fremadrettet indsatser
- ✚ Halvårlig drøftelse på ledermøder, hvor HR konsulenter deltager med henblik på at sikre forankring af projektet, informere om udviklingen i hele organisationen og om centrale indsatser, drøfte udviklingen på området og i hele organisationen samt bidrage til videndeling og erfaringsudveksling på tværs af arbejdspladserne. På ledermøderne får HR også viden om, hvad der rører sig lokalt og hvad der kan være af behov for centrale understøttende indsatser enten i hele organisationen eller på enkelte brancher.

På baggrund af efterspørgsel fra ældreområdet er der branchespecifikke tiltag i gang ifht.

- ✚ Udredning af smerter i bevægeapparatet, hvor ansatte på ældreområdet har mulighed for at møde op ved en fysioterapeut med henblik på at få udredning af korterevarende eller længerevarende smerter i bevægeapparatet og få vejledning til handlinger fremadrettet. Perioden for tilbuddet var fra start 13 uger og ca. 60 medarbejdere benyttede sig af tilbuddet. Fordi efterspørgslen fortsatte, blev perioden udvidet frem til sommerferien.
- ✚ Ensretning for brugen af retningslinjer samt indføring af 'best practice' for tidligt og hyppig kontakt med medarbejdere, der er fraværende. Ældreområdet har i deres retningslinjer indskærpet kontakten yderligere end det fremgår af kommunens retningslinjer.

For at understøtte lederne i arbejdet med forebyggelse af fravær og fastholdelse medarbejdere, der enten er langvarige fraværende eller har kortere hyppigt fravær, er der etableret et tæt samarbejde med jobcenteret i Varde og i Esbjerg, hvor en stor del ansatte er bosiddende. Samarbejdet består i:

- ✚ Faste sagsbehandlere på jobcenteret, hvor lederne kan henvende sig, hvis en medarbejder er i risiko for at blive sygemeldt og der er brug for forebyggende tiltag. Her kan lederne få sparring på konkrete handlinger, f.eks. i forhold bevilling af hjælpemidler, personlig assistance, mentor eller virksomhedspraktik
- ✚ Tidlig kontakt til faste sagsbehandlere på jobcenteret, som kan understøtte handlinger i situationer, hvor en fraværperiode forventes at vare mere end 8 uger.



- ✚ Faste sagsbehandlere, der indgår som partner med lederen i situationer i løbet af et fraværsforløb, f.eks. i forbindelse med rundbordssamtaler.
- ✚ Etablering af virksomhedspraktik på egen arbejdsplads i et sygdomsforløb for at sikre tilknytning til arbejdspladsen og hurtig tilbagevenden

Samarbejdet med Varde Jobcenter har eksisteret i flere år, mens samarbejdet med Esbjerg jobcenteret er nyetableret. Samarbejde med Esbjerg følges op i september 2016. I efteråret 2016 vil der blive taget yderligere kontakt til jobcentrene i de øvrige omkringliggende kommuner med henblik på at samarbejde ud fra den samme model.

Fokusområder og indsatser på ledelsesniveau:

For at understøtte lederens kompetencer i forhold til at forebygge og håndtere fravær samt at arbejde trivselsfremmende er det udbudt kurser i:

- ✚ Den udfordrende samtale. En del ledere har efterspurgt kurset og der er erfaring med at opkvalificering på dette område har en positiv effekt på nedbringelsen af fraværet. Der har været gennemført to hold i foråret 2016 og kurset vil blive udbudt løbende med ca. et års interval.
- ✚ Styrkebaseret ledelse udbydes til efteråret 2016 og retter sig mod at styrke medarbejdernes udvikling og trivsel vha. fokus på styrker.

Personaleafdelingen har vedvarende fokus at udbyde lederkurser med aktuelle emner og medefterspørgselsbestemte emner fra lederne.

Fokusområder og indsatser arbejdsplads- og/eller MED-udvalgsniveau

I forbindelse med formidling af '10.000 dage til nærvær' på Lederforum i april 2015 fik alle MED-udvalg til opgave at udarbejde en handlingsplan, opstille et lokalt måltal for medio 2017 og udarbejde en fraværspolitik eller drøfte den eksisterende politik. Formålet med arbejdet er at

- ✚ Sikre lokalt fokus på alle arbejdspladser – også der hvor fraværet allerede er lavt. Handlingsplanerne har forskellige afsæt afhængig af den lokale situation, hvor indsatserne enten har til formål at nedbringe fraværet eller fastholde et lavt fravær.
- ✚ At sikre dialog og drøftelser omkring fravær og nærvær i MED-udvalget og på arbejdspladsen

For at understøtte arbejdet og dialogen i MED-udvalget udbydes der i efteråret 2016 kurser med overskriften:

- ✚ Styrket samarbejde i MED-udvalget med fravær som tema
- ✚ Robuste fællesskaber med fokus hvordan MED-udvalget kan styrke fællesskabet og den enkeltes robusthed.

Fokusområder og indsatser på individniveau:

For at understøtte den enkeltes ressourcer og velbefindende i dagligdagen er der igangsat følgende tiltag:

- ✚ Afprøvning af trivsels-app på to udvalgte arbejdspladser, som har peget på at have behov for løbende monitorering af medarbejdernes trivsel og velbefindende. Medarbejderne skal hvert 14. dage besvare fem spørgsmål omkring deres generelle trivsel og får et overblik over udviklingen. Ved indikation på mistrivsel bliver medarbejderen kontakt af et beredskab, som giver råd og vejledning til konkret handling. Hver måned modtager MED-udvalget en oversigt over status og udvikling i trivselsniveauet og arbejder dermed løbende med relevante handlinger.
- ✚ Hurtig og smidig indgang til Borgerservice. Fra tid til anden oplever medarbejdere private udfordringer, f.eks. i forbindelse økonomiske eller familiære forhold. Hvis medarbejdere har brug for råd og vejledning til handlinger i konkrete situationer, kan de kontakte Borgerservice direkte for at blive henvist til den rette sagsbehandler.
- ✚ Personaleafdelingen arbejder på at udvikle et tilbud i samarbejde med en psykolog til ansatte. Formålet med tilbuddet er at styrke den enkeltes handlemuligheder og robusthed i relation til arbejdspladsen. Indholdet i tilbuddet forventes at være afklaret i efteråret 2016.

APV og Trivselsundersøgelsen 2016 og det generelle arbejdet med arbejdsmiljø

Arbejdet omkring det fysiske og psykiske arbejdsmiljø foregår vedvarende i kommunen og der igangsættes lokale-, branchespecifikke og generelle indsatser på baggrund af behov og relevante temaer, f.eks. på baggrund af 2020 planen (den nationale plan for arbejdsmiljøindsatsen i Danmark).

Indsats- og fokusområder i 2015 og 2016 er:

- ✚ Arbejdsulykker med særligt fokus på nedbringelse af alvorlige ulykker med fravær på mere end 14 dage
- ✚ Etablering af hygiejneorganisation på Børn & Unge området og på Social & Sundhedsområdet med aftale om intern og ekstern auditering i samarbejde med Sydvestjysk Sygehus og interne hygiejneansvarlige.
- ✚ Optimering af brug og anvendelse af hjælpemidler på Social & Sundhedsområdet, for at forebygge arbejdsskader og sikre muligheder for tilbagevenden til arbejdspladsen efter en sygeperiode.
- ✚ Optimering af ergonomiske forhold og bevægelsesmønstre for medarbejderne i Driften for at undgå nedslidning ved fysisk krævende arbejde.



- ✚ Gennemgående tema på arbejdsmiljøkonferencen 2015 ifht. social kapital med henblik på at styrke samarbejdet på de lokale arbejdspladser. I 2016 er fokusområderne på arbejdsmiljøkonferencen på høje følelsesmæssige og kvantitative krav i arbejdet samt vold og trusler, hvor sidstnævnte har en særligt stor bevågenhed i det politiske system i KL.

APV og Trivselsundersøgelsen kører hvert 2. år i Varde Kommune og næste gang er i september 2016. Personaleafdelingen er ansvarlig for indholdet og udsendelse af undersøgelsen samt at understøtte og ruste de lokale MED-udvalg til processen og herunder det opfølgende og vedvarende arbejde med afsæt i resultaterne. Personaleafdelingen tilbyder

- ✚ Campusarrangementer i august med fokus på arbejdet i en arbejdsmiljøkontekst samt brug af det tekniske system til oprettelse af de lovpligtige handlingsplaner.
- ✚ Vedvarende support og sparring i det lokale forberedende og opfølgende arbejde
- ✚ Tilbud om sparring i oktober 2016 på resultaterne og de fremadrettet handlinger på arbejdspladsen. Sparringen sker ved en ekstern arbejdsmiljøkonsulent.



De nyeste sygefraværstal fordelt på områderne

Ud fra egne udtræk i lønsystemet

I den seneste fraværstatistik, som er udtrukket i lønsystemet i maj 2016, viser områdernes akkumuleret fraværsporcet de seneste 12 måneder (maj 2015 – april 2016) (Tabel 7). Samtidig viser den områdernes status ifht. de centralt opstillede måltal, som er opsat for at nå målet medio 2017.

Det lokale MED-udvalg har fastsat lokale måltal, som er godkendt af områdets fagchef eller direktør. Hvis de måltal, der er opstillet lokalt realiseres, vil Varde Kommune nå målet medio 2017 og mere til! De opstillede måltal

Nogle områder ligger aktuelt længere fra deres måltal end andre i udgangen af 2015, men fraværet i hele kommunen er fortsat faldende frem til april 2016, hvor den seneste opgørelse er lavet.

Tabel 7 – akkumuleret gennemsnit for områderne for de seneste 12 måneder (maj 2015 – april 2016)

Område	fravær- %	Centrale opstillede måltal %
Skoler	6,41	5,50
Dagtilbud	4,82	4,50
Øvrige Børn og Unge	5,01	2,50
Plan, Kultur og Teknik	3,16	2,50
Sundhed og rehabilitering	2,96	3,00
Ældre og Handicap	6,04	5,00
Øvrige Social og Sundhed	4,19	4,00
Stabene	4,40	1,37
Sosu-eleverne	4,87	-
Pau-eleverne	4,62	-