

10.000 dage til Nærvær

Det er besluttet, at Varde Kommune medio 2017 skal have nedbragt det samlede fravær med 1%. Det samlede mål nås ved, at alle arbejdspladser nedbringer deres fravær mest muligt.

Som leder er det din opgave at fastsætte et lokalt måltal og udarbejde en lokal handlingsplan inden 1/10 2015. Dette skal ske i samarbejde med det lokale MED-udvalg.

Desuden skal der i løbet af 2015 udarbejdes en lokal fraværspolitik, hvis din institution/afdeling ikke har en allerede.

Efter udarbejdelse af måltal og handlingsplanen er opgaven for lederen at:

- Formidle og tydeliggøre vigtigheden af og formålet med fraværsindsatsen på arbejdspladsen
- Skabe kendskab til og bruge den lokale fraværspolitik
- Arbejde kontinuerligt og systematisk med fraværstatistikker for arbejdspladsen

Notatet indeholder:

1. Afsættet for arbejdet med fravær
2. Fraværstatistikker - et brugbart værktøj
3. Proces i forbindelse med udarbejdelse af handleplanen
4. Skabelon til handlingsplanen



10.000 dage til Nærvær

1. Afsættet for arbejdet med fravær

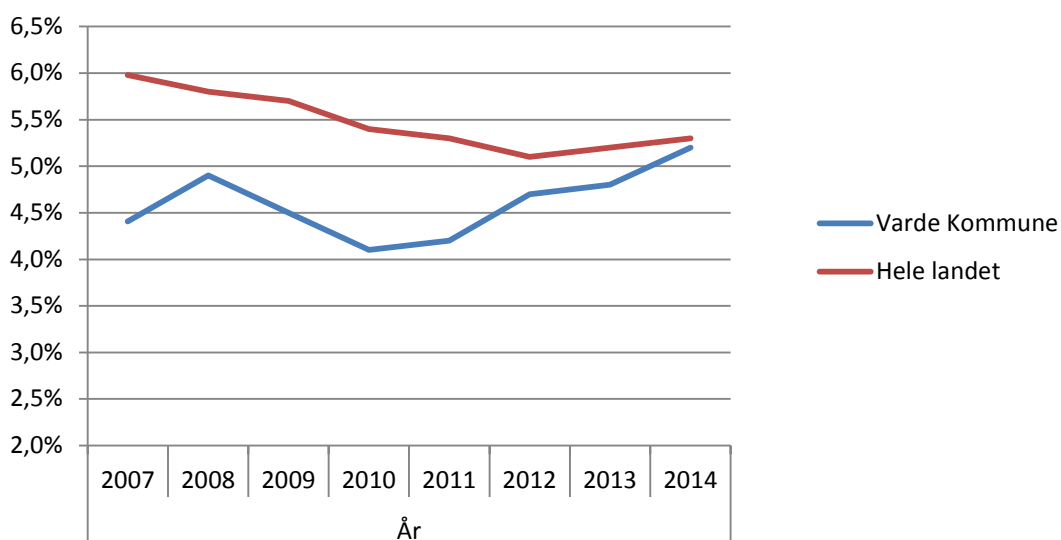
Nøgleordene bag arbejdet er, at fremmøde sker gennem fokus, forebyggelse, forskellige indsatser og et fælles ansvar.

Når tilgangen er, at det er realistisk at nedbringe fraværet eller opnå mere fremmøde på arbejdspladsen, er det dels, fordi fraværet tidligere har ligget væsentlig lavere, og dels fordi grunden til fravær er mere og andet end decideret sygdom. Det betyder også, at det kræver vidt forskellige indsatser på de forskellige arbejdspladser at styrke de ansattes fremmøde. En nedgang på 1 procent i Varde Kommune svarer til omkring 10.000 dage i hele kommunen. Dage der kan skabe mere nærvær på arbejdspladsen.

Varde Kommunes fravær ligger under landsgennemsnittet, så de ansatte gør det godt!! Fraværet i kommunen er steget fra **4,1%** i 2010 til **5,2%** i 2014. Tallene på landsplan har fra 2007 været faldende frem til 2012, hvorefter der har været en svag stigning. Forskellen mellem Varde Kommune og landsgennemsnittet er på 0,1% i 2014.



Udvikling i fraværstallene - Varde Kommune set i forhold til hele landet



10.000 dage til Nærvær

Hvad er formålet med at sætte fokus på fravær?

Fokus på fravær er et tilbagevendende tema på de danske arbejdspladser. Nogle siger, at det der sættes fokus på vokser, men faktisk er tendensen, at når der sættes fokus på fravær, så falder det – men oftest kun på kort sigt. I Varde Kommune vil vi opnå en langvarig effekt gennem kvalificeret og vedvarende fokus på de indsatser, der er evidens for virker, og ved at arbejde ud fra den viden og erfaring, som er på arbejdspladsen.

Fravær har konsekvenser for både den fraværende, de tilbageværende kolleger, arbejdspladsens drift og for løsningen af kerneopgaven for borgere i Varde Kommune. Tilgangen i Varde Kommune er, at sygdom er et privat anliggende, men fravær er et fælles ansvar. Som arbejdsgiver har Varde Kommune derfor et ansvar for at forebygge og håndtere fravær i den udstrækning, det er muligt. Det er ikke et mål at eliminere fravær helt, for noget fravær er uundgåeligt – det er menneskeligt at være syg.

Der er mange forskellige grunde til at ansatte er fraværende og derfor er arbejdet med at nedbringe fraværet komplekst. Det kan ikke ske ved hjælp af en standardindsats. Men der kan etableres en overordnet ramme for arbejdet ud fra de gode erfaringer, forskellige arbejdspladser har.



Kilde: personaleweb.dk/kur-mod-sygefravaer



10.000 dage til Nærvær

KL har udarbejdet ovenstående model, der viser 6 centrale elementer i en effektiv fraværsindsats. Elementerne kan ikke stå alene, men skal iværksættes sammen for at skabe effekt.

At arbejde med måltal, handlingsplaner og en fraværspolitik hænger sammen med elementerne tydelig ledelse og fælles ejerskab. Elementerne ordentlig statistik, systematiske samtaler og tidlige indsatser har været i fokus sygefraværprojektet (april 2014-marts 2015), men anvendelsen skal forankres i praksis i hverdagen. "Taget" indeholdende trivsel, arbejdsmiljø og social kapital har der været løbende fokus på gennem trivselsundersøgelser og lokalt arbejde med både fysisk og psykisk arbejdsmiljø, også her skal der være fortsat fokus.

Gentagne hyppige episoder med korte fraværsperioder kan være et signal om, at der kan være noget på færde, som kan resultere i en langvarig sygemelding ('Fra sygt til sundt fravær', Møller, 2013)

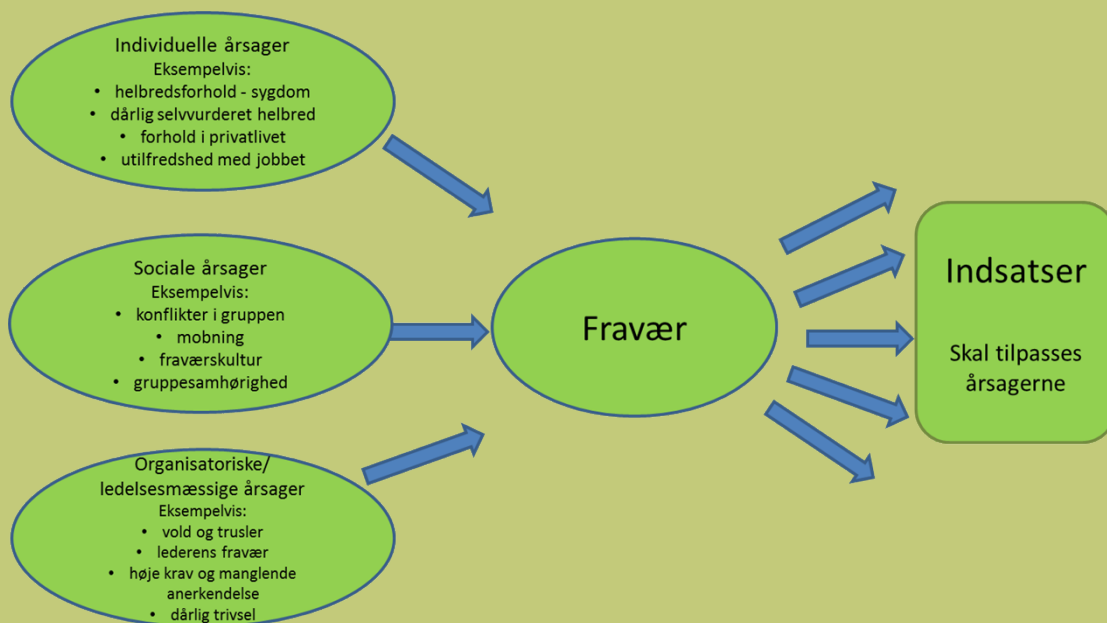


10.000 dage til Nærvær

Hvorfor kommer ansatte i nogle tilfælde ikke på arbejde?

Svaret på hvorfor ansatte i nogle tilfælde er fraværende, kan begrundes i individuelle, sociale og/eller organisatoriske faktorer.

Årsagerne til fravær er ikke altid kendte for arbejdspladsen, og særligt kan det være vanskeligt at vide noget om den enkeltes årsag til fravær. Indblik i mønstre ud fra statistikken, hyppighed og varighed af fraværet kan bidrage til en nærmere forståelse af, hvad der kan være i spil og samtidig kan resultater fra APV- og trivselsundersøgelser, MUS, LUS, GRUS indeholde brugbar viden.



Kontakt HR, hvis du har brug for sparring til arbejdet omkring mulige årsager og indsatser.

Undersøgelser viser at sygemelding til nærmeste leder medfører et fald i fravær



10.000 dage til Nærvær

2. Fraværsstatistikker et brugbart værktøj – det virker som en del af en indsats!

Det er et vigtigt værktøj for den enkelte leder at kunne udtrække og analysere arbejdspladsens fraværsstal for at få mere indsigt i fraværets fordeling og mønster på ansatte og for hele arbejdspladsen.

På voresvarde.dk kan du finde små videoklip, der viser hvordan du kan lave fraværsstatistikkerne og kan tilpasse dem til dine behov – ellers kontakt Kamilla Sørensen eller Kirsten Olstrøm i HR.

Statistikkerne kan give en status for en bestemt periode. En status for en kortere periode på nogle måneder kan sige noget om, hvordan der skal handles her og nu. En status over en længere periode kan indikere generelle mønstre for fraværet.

– Brug statistikkerne og brug dem jævnligt!

Nedenstående spørgsmål kan være med til at strukturere din analyse af arbejdspladsens fravær:

- Hvordan ser status ud i øjeblikket for hele arbejdspladsen?
- Hvordan ser arbejdspladsens samlede fravær ud for hele perioden?
- Hvordan er fordelingen mellem det korte og lange fravær?
- Er der ansatte, der skal have særlig opmærksomhed (f.eks. ansatte, der har været hyppigt eller længerevarende fraværende)?
- Hvordan er fordelingen af fraværet på eksempelvis ansatte, overenskomstgrupper, funktioner, arbejdstid/vagter, ansættelsesvilkår.
- Er der specifikke begivenheder i perioden, som kan have en sammenhæng med en stigning eller et fald i fraværet (f.eks. influenzaepidemi, besparelser, trivselsindsatser)?
- Hvordan er periodens fravær sammenlignet med en tilsvarende periode fra sidste år?

Overvejelser om brug af statistikken fremover:

- Er der specifikke ting, som du har behov for at statistikken kan hjælpe med at afklare?
- Hvordan vil du bruge statistikken fremover?
- Hvordan kan udviklingen i afdelingens fravær jævnligt formidles og/eller visualiseres for de ansatte?

Ifølge Kommunaldirektøren i Køge Kommune, ville de store fald i deres sygefravær ikke havde været mulig uden deres meget aktive brug af statistikkerne. Statistikkerne har sat fokus på udfordringerne i fraværet og de har sammen med trivselsmålingerne givet et godt udgangspunkt for nedbringelse af fraværet. (KL: 'En kur mod sygefravær', 2014).



10.000 dage til Nærvær

3. Proces i forbindelse med udarbejdelse af handleplanen

I det følgende finder du et forslag til en proces du kan køre enten i dit MED-udvalg eller på et personalemøde.

Udgangspunktet der måles op imod er fraværgennemsnittet i 2014.

Til mødet kan du med fordel medbringe:

- Overblik over udviklingen i fraværet fra januar 2014 til nu
- Overblik over fordelingen på korttids- og langtidsfravær
- Anden relevant info fra analysen af fraværet

Bemærk! Fravær er en personfølsom oplysning. Uanset om de ansatte gøres anonyme, må tallene ikke være så gennemskuelige, at fravær kan henføres til en specifik person i institutionen/afdelingen. Den enkeltes sygefravær skal håndteres af lederen, mens MED skal fokusere på en overordnet udvikling.

Formål: Formålet med processen er at skabe en dialog, som kan være med til at sætte fokus på og skabe synlighed omkring arbejdet med sygefravær samt hvilke handlinger netop jeres arbejdsplads skal iværksætte for at nedbringe fraværet.

Tidsforbrug: Processen kan gennemføres på et 2 timers møde.

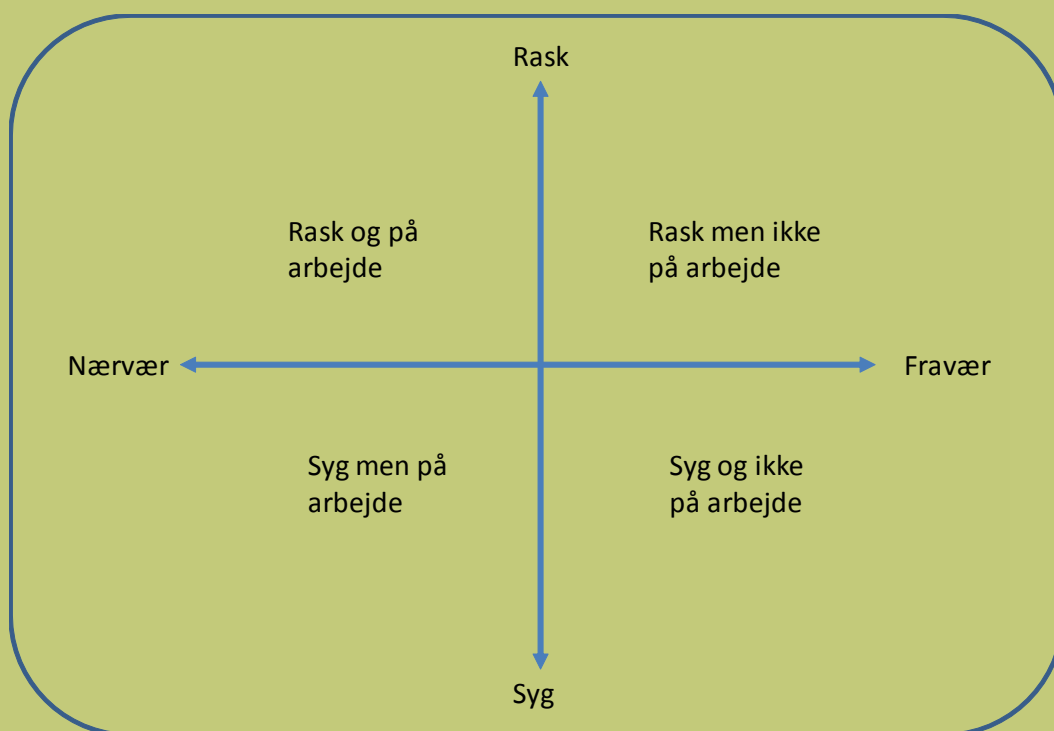
En undersøgelse i en større dansk offentlig organisation viser, at ansattes fravær gentages år efter år ('Fra sygt til sundt fravær', Møller, 2013). Resultatet bekræfter, at der er grund til at tage hånd om fravær, når det opstår, da fraværet ellers kan risikere at fortsætte i en spiral.



10.000 dage til Nærvær

Trin 1: Drøftelse af fravær og nærvær

Nedenstående model kan danne grundlag for en drøftelse af situationer, hvor fravær opstår. Drøftelsen kan bidrage til et udvidet tankesæt omkring fravær og fremmøde og er derfor et godt afsæt for det videre arbejde.



Drøft eksempler på hver situation:

- hvad karakteriserer situationen?
- hvornår kan det tænkes at ske?
- er situationen hensigtsmæssig eller ej?

Tegn modellen på en flip-over og noter pointer i hver "kasse", derved kan pointerne ses af alle, og bruges i den videre drøftelse.

En omfattende undersøgelse i en dansk offentlig sektor viser, at 25 % af de ansatte står for 75 % af fraværet? ('Fra sygt til sundt fravær', Møller, 2013)

10.000 dage til Nærvær

Trin 2: Drøftelse ud fra afdelingens fravær og håndtering af samme

Procesplan

Efter hver refleksionsrunde noteres stikord på en flip-over derved kan alle at se og bruge stikordene i den videre drøftelse.

| | |
|---|--|
| Præsentation af hvordan jeres fravær er | Fremlæg fraværstallene og giv dem nogle ord med på vejen. <ul style="list-style-type: none">• Start med det positive – eksempelvis at tallene allerede er faldet, ikke er de højeste i sektoren eller lignende.• Tal om hvad I allerede er lykkedes med. |
| Refleksion | De fremlagte tal drøftes de ud fra overskriften: <ul style="list-style-type: none">• "Hvilke tanker gør I jer om de fremlagte fraværstatistikker – hvad undrer os og hvad kan ændres?" |
| Refleksion | Gruppen drøfter kulturen på arbejdspladsen i forhold til fravær ud fra overskrifterne: <ul style="list-style-type: none">• Opleves fravær som et tabu her?• Hvordan tales der om fravær på arbejdspladsen?• Hvordan kan sygdom som et privat anliggende og fravær som et fælles anliggende forstås? |
| Refleksion | Refleksion over roller og ansvar ud fra overskriften: <ul style="list-style-type: none">• "Hvordan kan vi hver især støtte op om arbejdet med fravær – hvad er min rolle?" (leder, TR, AMR, MED-udvalg, medarbejder mv.) |
| Afslutning og opsamling | Med udgangspunkt i gruppens drøftelser og de nedskrevne stikord overvejes mulige handlinger til arbejdet med fravær på arbejdspladsen ud fra overskriften: <ul style="list-style-type: none">• "Hvilke områder kan vi med fordel arbejde med i forhold til at nedbringe fraværet og hvad kunne en given handling være?" <p>Når handleplanen er drøftet, overvejes det hvilket måltal arbejdspladsen vil gå efter. Måltallet skal være realistisk og ambitiøst.</p> |



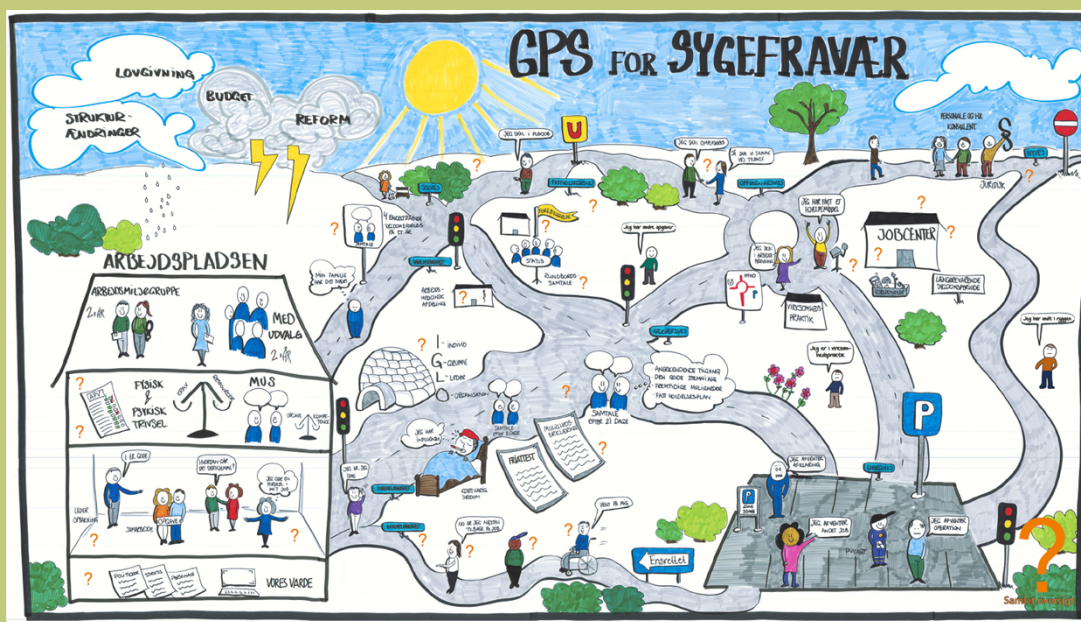
10.000 dage til Nærvær

Trin 3: Handleplan

Udfyldes efterfølgende af Leder eller Leder og Næstformand i MED og indsendes til HR på mail kasa@varde.dk og nærmeste leder.

Vær så konkrete som muligt i handleplanen.

Ved behov for sparring kontakt enten Kamilla Sørensen eller Kirsten Olstrøm fra HR.



10.000 dage til nærvær

Handlingsplan for _____ (navn på arbejdspladsen)

Handlingsplanen udarbejdes umiddelbart efter drøftelsen i MED-udvalget. Lederen er ansvarlig for at handlingsplanen gennemføres

| | | | |
|---|---|--|----------------------|
| Vores fravær i 2014 var: | _____ % | Beskrivelse | |
| Vores mål medio 2017 er at nå ned på et gennemsnit på: | _____ % | | |
| <i>Beskriv kort hvorfor netop dette mål er sat.</i> | | | |
| Har arbejdspladsen en fraværspolitik? | <input type="checkbox"/> JA <input type="checkbox"/> NEJ | Hvis ja: Indsæt link eller dokumentnummer: | |
| Hvilke handlinger vil I igangsætte for at nå målet? <i>Beskriv i felterne nedenfor hver enkelt handling og delmål, herunder hvordan I opnår ejerskab hos medarbejderne.</i> | | Dato for igangsætning: | Dato for evaluering: |
| 1) | | | |
| 2) | | | |



| | | |
|----|--|--|
| 3) | | |
| 4) | | |

Antallet af handlinger kan variere tilføj/fjern rækker efter behov.

Arbejdspladsens forslag til handlingsplan udfyldes senest den 1. oktober 2015 og indsendes til HR på mail kasa@varde.dk og med cc nærmeste leder. I løbet af oktober vil der komme en tilbagemelding på måltal og handlingsplan.

Obs: Retningslinjerne for sygefravær i Varde Kommune revideres i Hoved MED-udvalget i juni 2015. Den lokale fraværspolitik skal som minimum afspejle Varde Kommunes retningslinjer.

