

Øget nærvær med omtanke



Seks elementer i en effektiv sygefraværsindsats

Vidste I, at arbejdspladser med lavt sygefravær kendetegnes ved at være solidt funderet i de seks delementer, som er illustreret i huset ved siden af? Disse arbejdspladser kendetegnes også ved at være meget bevidste om, hvad de gør, med hvilket formål, mål og ressourcer.

- Taler I om betydningen af, at flere er på arbejde? Trivsel, service, økonomi, fastholdelse osv.
- Taler I om, hvordan arbejdsmiljøgrupperne bidrager til bedre nærvær?
- Følger I op på jeres arbejde med sygefravær og trivsel?
- Har I forankret indsatsen for nærvær på hele arbejdspladsen?





Seks elementer i en effektiv sygefraværsindsats

Tydelig ledelse		1	2	3	4	5	*
1	Jammerbugt Kommune har fokus på fravær og trivsel for alle ledere og medarbejdere						
2	Jammerbugt Kommune har en sygefraværspolitik med klare retningslinjer						
3	Hovedudvalget og direktion prioriterer det langsigtede arbejde omkring sygefravær og fastholdelse						
4	Jammerbugt Kommune prioriterer, at alle ledere og andre relevante trænes i håndtering af sygefravær						
5	Direktionen følger systematisk op på sygefravær både overordnet og afdelingsvis						
6	Daglig leder udmønter sygefraværspolitikken i ord og handling						
7	Daglig leder har fokus på ledelsesstil i håndteringen af sygefravær						
8	Alle ledere bakker op om politikken i ord og handlinger						
9	Direktionen forventer, at ledere bakker op om politikker og rutiner						
10	Daglig leder er bevidst om, hvad fravær/nærvær betyder på den bløde/hårde bundlinje						
sum							0

*skriv karakterer ind med tal, så de kan sammentæles


Kommentarer:

1	Ingen grad
2	Mindre grad
3	I nogen grad
4	Høj grad
5	Meget høj grad





Seks elementer i en effektiv sygefraværsindsats

Fælles ejerskab		1	2	3	4	5	*
1	Vi bruger kommunens politik og andre retningslinjer i fastholdelsesindsatsen						
2	Medarbejderne har kendskab til arbejdspladsens sygefraværshåndtering						
3	HR- og personalefunktionen er proaktiv i sin rolle og supportfunktion						
4	Administrationen kender sin rolle og funktion i fht. indberetninger, refusion etc						
5	Arbejdsmiljøgruppen inddrages, når sygefraværet er forårsaget af arbejdsmiljøfaktorer						
6	Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter inddrages i den praktiske indsats						
7	Vi har etableret et samarbejde i MED omkring sygefravær og fastholdelse						
8	Vi samarbejder med jobcentre, og bruger FastTrack, rundbordssamtaler etc. 						
9	Arbejdspladskulturen rummer både omsorg og konsekvens						
10	Vi har en åben dialog / tilgang til sygefravær og fremmøde på arbejdspladsen						
sum						0	

Kommentarer:

*skriv karakterer ind med tal, så de kan sammentælles

1	Ingen grad
2	Mindre grad
3	I nogen grad
4	Høj grad
5	Meget høj grad





Seks elementer i en effektiv sygefraværsindsats

Ordentlig statistik		1	2	3	4	5	*
1	Vi har fastlagt et realistisk mål vedrørende sygefravær						
2	Vi har løbende intern og ekstern sammenligning						
3	Sygefraværet opgøres løbende, mindst hvert kvartal						
4	Vi har kvartalsvis opfølgning på udviklingen i sygefravær						
5	Der er åbenhed, tilgængelighed og offentlighed omkring overordnede fraværstal						
6	Daglig leder sørger for en overordnet og afdelingsspecifik fravær rapport						
7	Sygefravær rapport bruges til analyse af drypvis fravær, langtidsfravær og fravær grundet arbejdsskader						
8	Sygefravær omregnes til ressourcer (timer/kr)						
9	Vi har løbende opfølgning på effekter af indsatser vedrørende sygefravær og trivsel						
10	Ved negativ udvikling i sygefravær laves analyse i fht. arbejdsmiljø, trivsel, produktivitet etc.						
sum						0	

*skriv karakterer ind med tal, så de kan sammenlignes


Kommentarer:

1	Ingen grad
2	Mindre grad
3	I nogen grad
4	Høj grad
5	Meget høj grad





Seks elementer i en effektiv sygefraværsindsats

Systematiske samtaler		1	2	3	4	5	*
1	1-5-15 er minimumsmodel for vores indsatser						
2	Leder kan håndtere den svære samtale						
3	Der er let tilgængelige formularer til dokumentation af diverse samtaler						
4	Leder kender mulighederne for at anvende mulighedserklæring og friattest						
5	Leder ved, hvilke muligheder der er i fht. fastholdelse via delvis raskmelding evt. med skånehensyn						
6	Leder ved, hvilke muligheder der kan være i fht. § 56, mentorordning, hjælpemidler, virksomhedspraktik 						
7	HR og Personale supporterer ved komplekse sager						
8	Arbejdsmiljørepræsentanter klædes på til at arbejde aktivt med sygefravær						
9	Leder og medarbejderrepræsentanter følger med i regler og værktøj på området						
10	Vi har viden om regler for tavshedspligt og fortrolighed om personlige data						
sum						0	

*skriv karakterer ind med tal, så de kan sammentæles

Kommentarer:

1	Ingen grad
2	Mindre grad
3	I nogen grad
4	Høj grad
5	Meget høj grad





Seks elementer i en effektiv sygefraværsindsats

Tidlig indsats		1	2	3	4	5	*
1	Arbejdspladsen overholder tidsfrister for afholdelse af samtaler						
2	Samtaler og opfølgning dokumenteres løbende og systematisk						
3	Leder gennemgår rutinemæssigt sygefraværsrapport						
4	Leder initierer målrettet indsats og opfølgning på baggrund af sygefraværsrapport						
5	Leder følger systematisk op på korttidsfravær						
6	Leder følger systematisk op på delvis raskmeldte						
7	Leder følger systematisk op på langtidssygdom						
8	Leder sikrer, at der udarbejdes planer for sygemeldte frem mod raskmelding						
9	Jobcentret inddrages systematisk ved langtidssygemeldinger						
10	Arbejdspladsen er opmærksom på muligheden for brug af fastholdelsesteamet						
sum						0	

*skriv karakterer ind med tal, så de kan sammentæles

Kommentarer:

1	Ingen grad
2	Mindre grad
3	I nogen grad
4	Høj grad
5	Meget høj grad





Seks elementer i en effektiv sygefraværsindsats

Trivsel, arbejdsmiljø og social kapital		1	2	3	4	5	*
1	Arbejdspladsen arbejder systematisk på at reducere brancherelaterede arbejdsmiljøbelastninger						
2	Sygefravær indgår i APV-arbejdet						
3	APV/trivselsmålinger og lignende bruges til at iværksætte målrettede og forebyggende initiativer						
4	Arbejdspladsen prioriterer trivsel og sundhedsfremme						
5	På arbejdspladsen ser vi alle som en ressource, også kolleger med begrænset arbejdsevne						
6	På arbejdspladsen er der fokus på organisatorisk robusthed						
7	På arbejdspladsen er der fokus på tillid, retfærdighed og samarbejde i fht. trivsel og fravær						
8	På arbejdspladsen er der fokus på, hvordan ledelse og ledelsesstil påvirker trivsel og fravær						
9	Arbejdspladsen fejrer og påskønner opnåede resultater og succes						
10	Vi ser også vores arbejdsplads som et socialt fællesskab						
sum						0	

*skriv karakterer ind med tal, så de kan sammenlignes

Kommentarer:

1	Ingen grad
2	Mindre grad
3	I nogen grad
4	Høj grad
5	Meget høj grad



Målrettet prioritering af indsatser omkring fastholdelse og sygefravær

	Styrker	Udfordringer	Score	Status	Mulige indsatsområder
Tydlig ledelse			0	Potentiale	
Fælles ejerskab			0	Potentiale	
Ordentlig Statistik			0	Potentiale	
Systematiske samtaler			0	Potentiale	
Tidlige indsatser			0	Potentiale	
Trivsel, AM og social kapital			0	Potentiale	



Noter styrker og udfordringer – hent fra kommentarfelteterne

Sammentæl score og noter status

Over 41 point i score - skriv godkendt i status

Under 41 point i score - skriv potentiale i status





STATUS, MÅL & POTENTIALER

2020	Fraværsprocent total	Fravær i dagsværk
Vores arbejdsplads		
Hele JK	4,7	
Ekstern benchmark total (FLIS)	4,4	

Se "æblestatistik" for seneste 12 md. pr. 2020	Aktuel Status	Eventuel værdi af potentialet*
Vores arbejdsplads	Fraværsprocent total	Fravær i dagsværk
Hele JK		
Ekstern benchmark (faggruppe)		

**Jkan opgøres i økonomi eller ressourcer*

MÅLSÆTNINGER

Medio 2020	Fraværsprocent total	Fravær i dagsværk	Eventuel værdi af potentialet	Indstatsområder
Vores arbejdsplads				

Ultimo 2020	Fraværsprocent total	Fravær i dagsværk	Eventuel værdi af potentialet	Indstatsområder
Vores arbejdsplads				

2021	Fraværsprocent total	Fravær i dagsværk	Eventuel værdi af potentialet	Indstatsområder
Vores arbejdsplads				

I forhold til de foregående års sygefravær er der

Information til brug for benchmark og evt. potentialeberegning:

Organisation 2019	Fravær %	Fravær Dagsværk	Antal Fuldtidsansatte	Fravær i Dagsværk pr. årsværk
Total	4,7	30.217,5	2.456,6	11,1
Jammerbugt Kommune	4,7	30.217,5	2.456,6	11,1
Børne- og Familieforvaltningen	3,8	10.918,1	1.099,4	9,1
Familie og Forebyggelse	4,6	1.793,5	151,0	11,1
Forvaltningsservice Børne- Familie afd	3,6	144,7	15,3	8,8
Skole og Dagtilbud	3,6	8.979,8	930,1	8,9
Central Stab	4,1	829,2	79,8	9,9
Central Økonomi	1,7	58,5	13,2	4,3
Digitalisering, IT & Indkøb	5,7	237,1	15,8	15,0
HR	3,3	142,3	17,2	8,0
Sekretariat, Udvikling, Kommunikation	5,0	391,3	32,1	11,3
Social, Sundhed og Beskæftigelse	6,2	16.254,8	1.009,4	14,5
Forvaltningsservice Tværgående Sundhed	5,8	279,2	18,4	14,0
Sundhed og Arbejdsmarked	3,3	1.964,6	232,5	7,9
Sundhed og handicap	7,3	4.534,4	240,6	17,3
Sundhed Senior	7,0	9.476,7	517,0	16,0
Vækst og Udvikling	3,2	2.215,4	267,2	6,9
Forvaltningsservice Vækst og Udvikling	3,0	61,6	7,7	7,0
Kultur, Fritid og Landdistrikt	1,9	196,9	39,7	3,3
Plan og Miljø	3,4	444,5	49,3	8,6
Teknik og Forsyning	3,7	1.483,9	154,7	8,1
Vækst Jammerbugt	0,7	28,6	14,8	1,9

FLIS nøgletal 2019	Lands- gennemsnit	Region Nordjylland gennemsnit	Jammerbugt Kommune	Brønderslev Kommune	Hjørring Kommune	Thisted Kommune	Vesthimmerlands Kommune
Andel medarb. uden sygefravær	41,061	38,947	38,311	39,567	44,707	39,534	40,064
Antal sygefraværsperioder pr. medarb.	10,847	11,026	11,776	11,899	9,367	11,326	10,789
Langtidsfriskhed - andel medarb.	28,193	28,157	25,190	26,465	32,948	27,803	28,719
Sygefravær i alt (pct.)	4,397	4,447	4,679	4,761	3,761	4,547	4,306
Sygefravær pga. korte sygeperio. (andel)	53,672	52,149	49,276	46,933	53,322	51,048	51,096
Sygefravær pga. lange sygeperio. (andel)	46,332	47,851	50,724	53,067	46,678	48,952	48,904
Sygefravær, 18-29 årige	4,305	4,173	4,716	4,307	3,425	4,700	3,973
Sygefravær, 30-39 årige	4,242	4,231	4,411	4,550	2,926	4,497	4,136
Sygefravær, 40-49 årige	4,262	4,202	3,931	4,902	3,582	4,060	4,649
Sygefravær, 50-59 årige	4,544	4,616	5,051	4,899	4,200	4,658	4,182
Sygefravær, 60+ årige	4,718	5,154	5,941	4,856	4,488	5,190	4,425
Sygefravær, hovedkonto 00	4,046	4,621	5,117	5,482			6,154
Sygefravær, hovedkonto 01	4,146	6,908				3,081	
Sygefravær, hovedkonto 02	3,930	3,846	3,828		4,879	3,758	4,151
Sygefravær, hovedkonto 03	4,049	3,860	3,654	3,932	3,675	4,213	3,110
Sygefravær, hovedkonto 04	3,472	3,401	5,073	2,780	3,241	2,250	3,585
Sygefravær, hovedkonto 05	5,007	5,270	5,629	5,907	4,116	5,314	5,169
Sygefravær, hovedkonto 06	3,251	3,143	3,865	3,652	2,748	2,733	3,217

Mål og aktiviteter 2020	1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal
Tydlig ledelse				
Fælles ejerskab				
Ordentlig Statistik				
Systematiske samtaler				
Tidlige indsatser				
Trivsel, AM og social kapital				

Mål og aktiviteter	Medio 2020	Ultimo 2020	2021	Fremadrettet
Tydlig ledelse				
Fælles ejerskab				
Ordentlig Statistik				
Systematiske samtaler				
Tidlige indsatser				
Trivsel, AM og social kapital				



Sammenfatning af jeres muligheder og forudsætninger

Der er primæret rettet fokus på indsatser indenfor:

--

Arbejdspladsen har haft gode resultater af indsatser indenfor:

--

Arbejdspladsen har haft begrænsede eller ingen resultater af indsatser indenfor:

--

Arbejdspladsens største udfordringer er i øjeblikket (Generelt og på fravær):

--

Arbejdspladsens styrker (Generelt og på fravær):

--

I hvilken grad står investeringerne mål med de opnåede resultater:

--

