

At forebygge sygefravær ud fra data

Albertslund Kommune, StoreMEDdag 18.nov.2022
v. Heidi Bødker Gantzel, Specialkonsulent



KOMPLEMENT



Albertslund Kommune

Dagsorden

- Fælles sprog
- Hvordan ser sygefraværet ud, udefra?
- Brug af data – er det, det nye?
- Eksempel fra Esbjerg
- Eksempel fra Rudersdal
- Data og ledelsesinformation

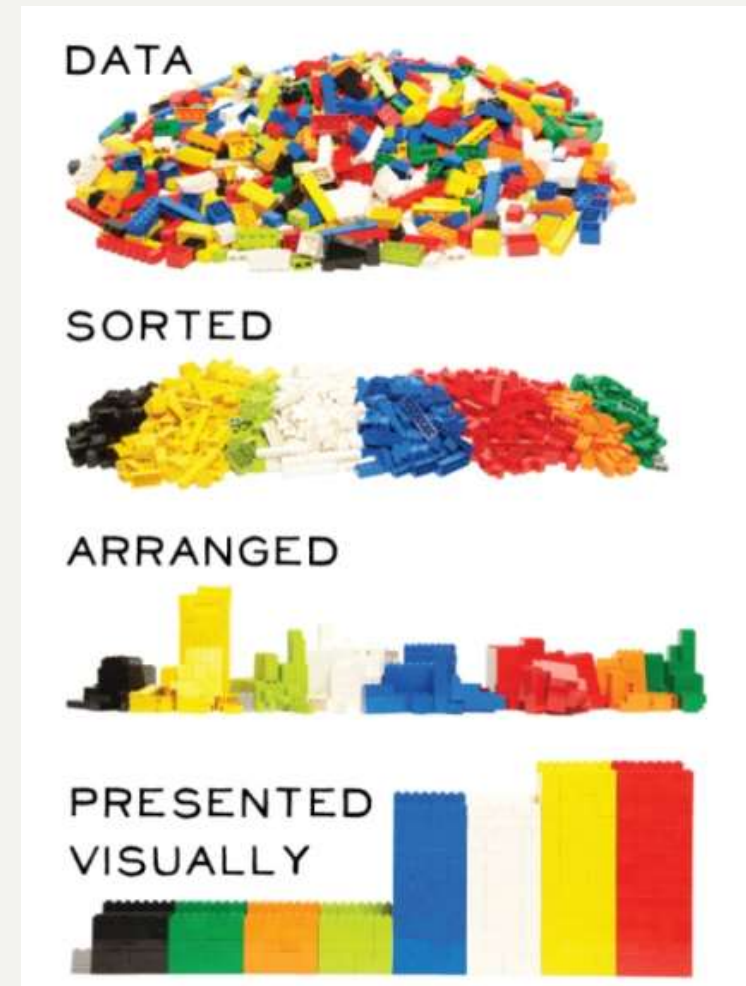


Fælles sprog – Definition af data



Fælles sprog – data definitioner

- Hvor mange klodser?
- Hvor mange blå klodser?
- Hvor mange blå klodser med 4 knopper?
- Hvor mange.....?



Hvordan taler vi om sygefravær? - *opgørelsesenhed*

03-09-2021

Fraværsprocent

Antal sygefraværsperioder
pr. fuldtidsansat

Antal kalenderdage
pr. helårsansat

Kort-/ Langtidssygefravær

Antal fraværsværk pr.
fuldtidsansat



KOMPONENT™

Hvordan taler vi om sygefravær? – *type af sygefravær*

03-09-2021



KOMPONENT

Hvordan taler vi om sygefravær? – *ansættelsestype*

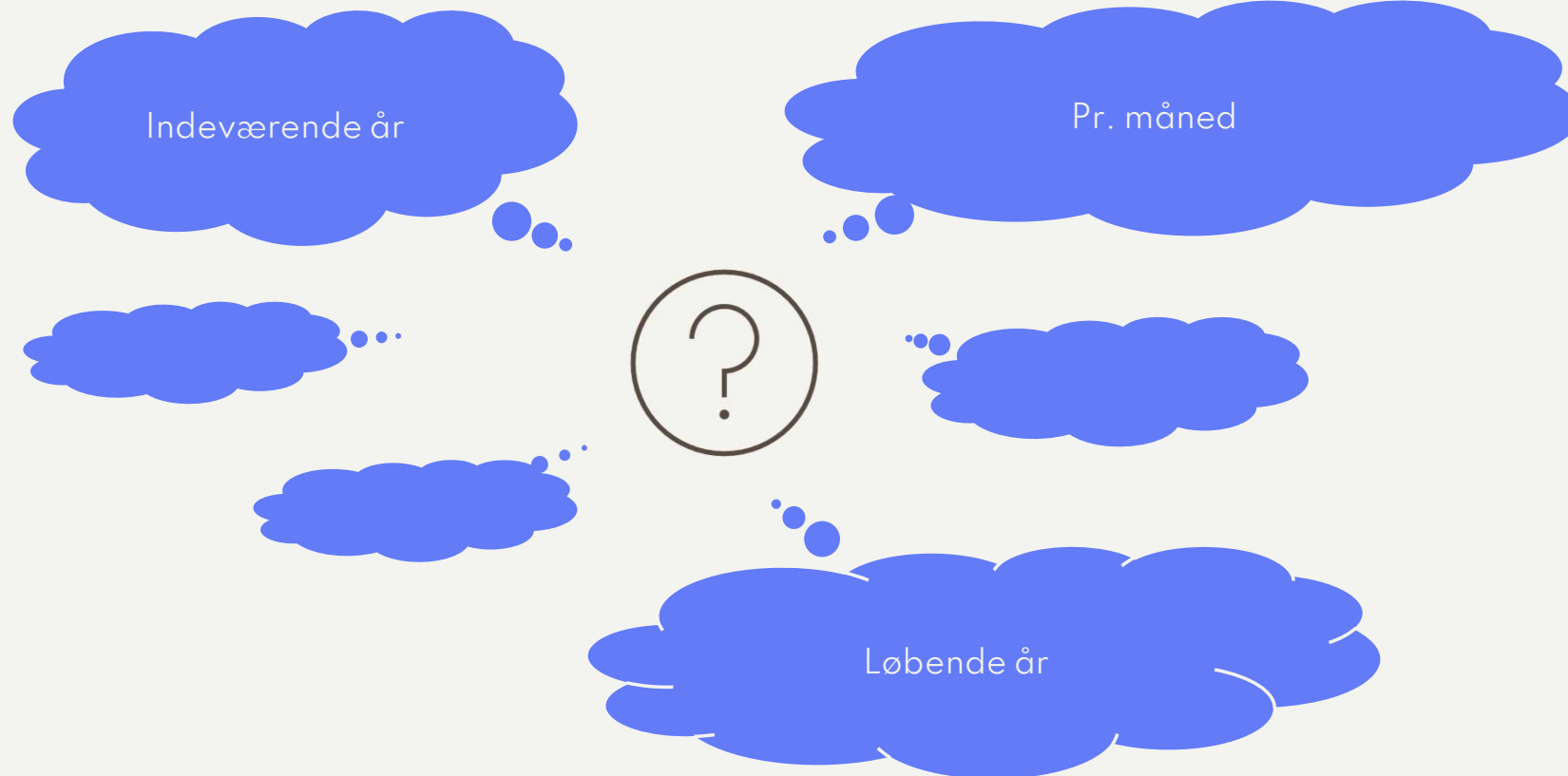
03-09-2021



KOMPONENT™

Hvordan taler vi om sygefravær? – *tidsperiode*

03-09-2021



*Hvordan ser sygefraværet
ud, udefra?*



Data er offentligt tilgængeligt for alle

18-11-2022

KRL KOMMUNERNES OG REGIONERNES LØNDATAKONTOR

Søg | SKRIV TIL

DATA FØR 2007 (LOPAKS) | PERSONALEOMSÆTNING | LIGESTILLING | O

Fravær

Rapporter

Månedvis opgørelse

Fravær - månedvis

Fravær - udvikling

Årsopgørelse

Fravær - Årligt

Andre Statistikker

Rapportvariant Udvælgelse Benchmark

Vælg detaljerede indstillinger for rapporten

Arbejdsgiverområde Kommunale område Regionale område Begge

Forspalte (rækker)

- Kun totaler
- Overenskomstområde
- Stilling
- Klassificering
- Periodelængde (m)
- Fraværsårsag
- Månedsfordeling
- Andet

Kommune/Region

Fraværstype

- Sygefravær
 - Egen sygdom
 - Arbejdsskade
 - Nedsat tjeneste
 - §56 fravær
- Barsel
- Alt fravær

Datagrundlag

- Måned
- Løbende år

Optælling



- Dagsværk
- Kalenderdage
- Timer

Guide til fraværstatistikken

Beskrivelse af fraværstatistikken

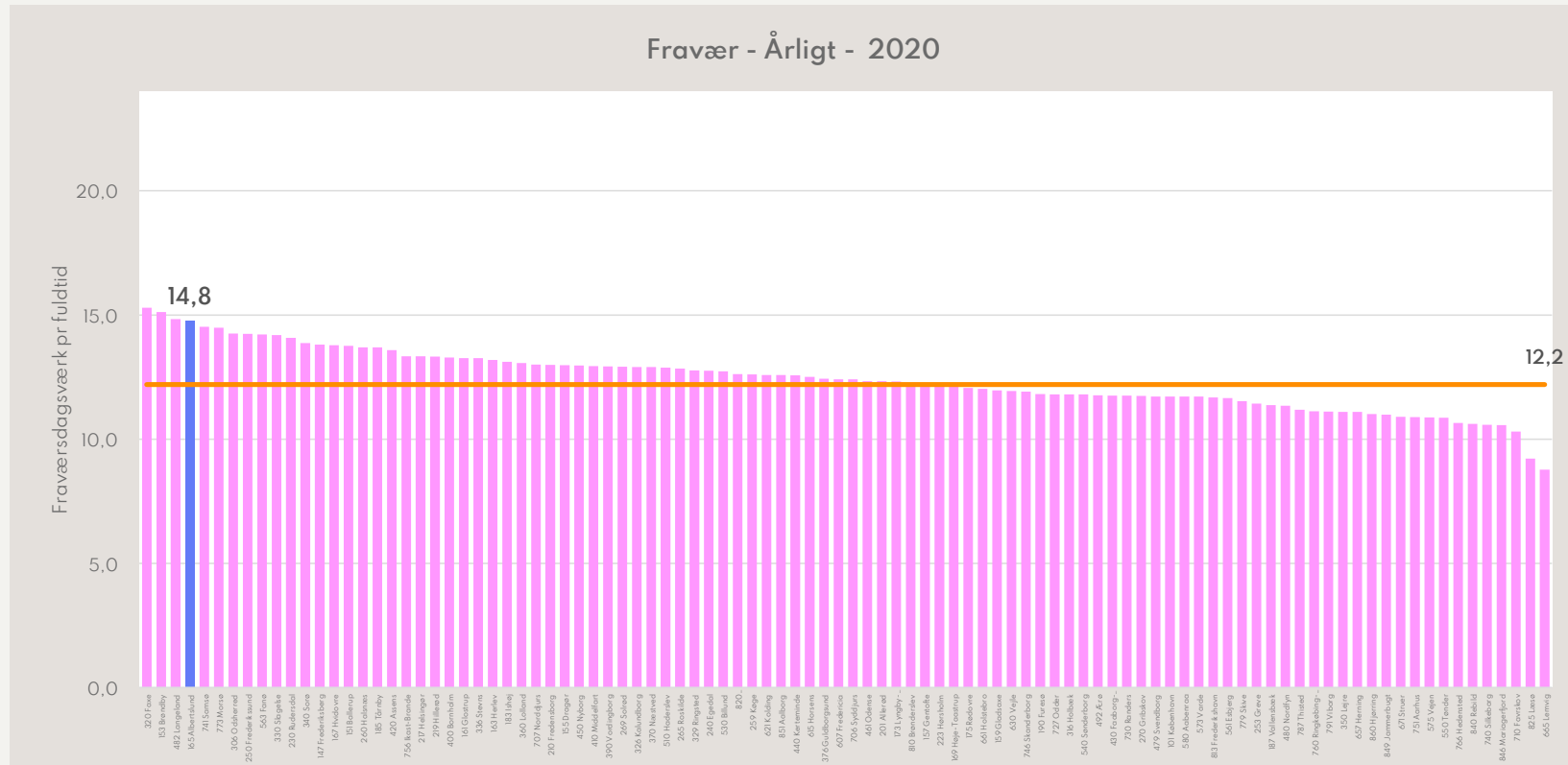
Datagrundlag Undergrænse

2022 August - 5 +

Rapport.  



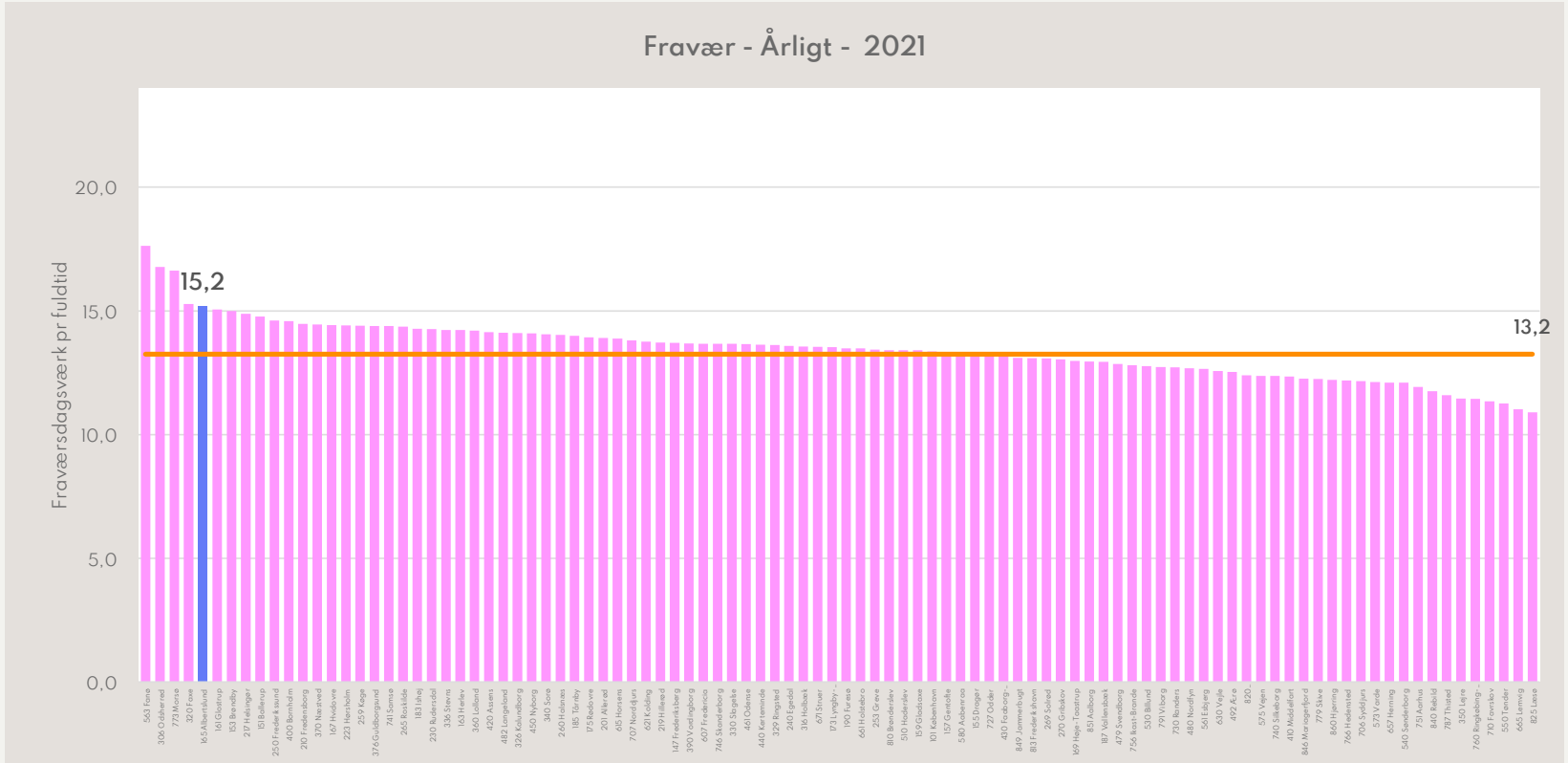
Sygefravær for alle 98 kommuner - 2020



KOMPLEMENT

KILDE: KRL - Kommunernes og Regionernes Løndatakontor - tilgængelige nationale data

Sygefravær for alle 98 kommuner - 2021



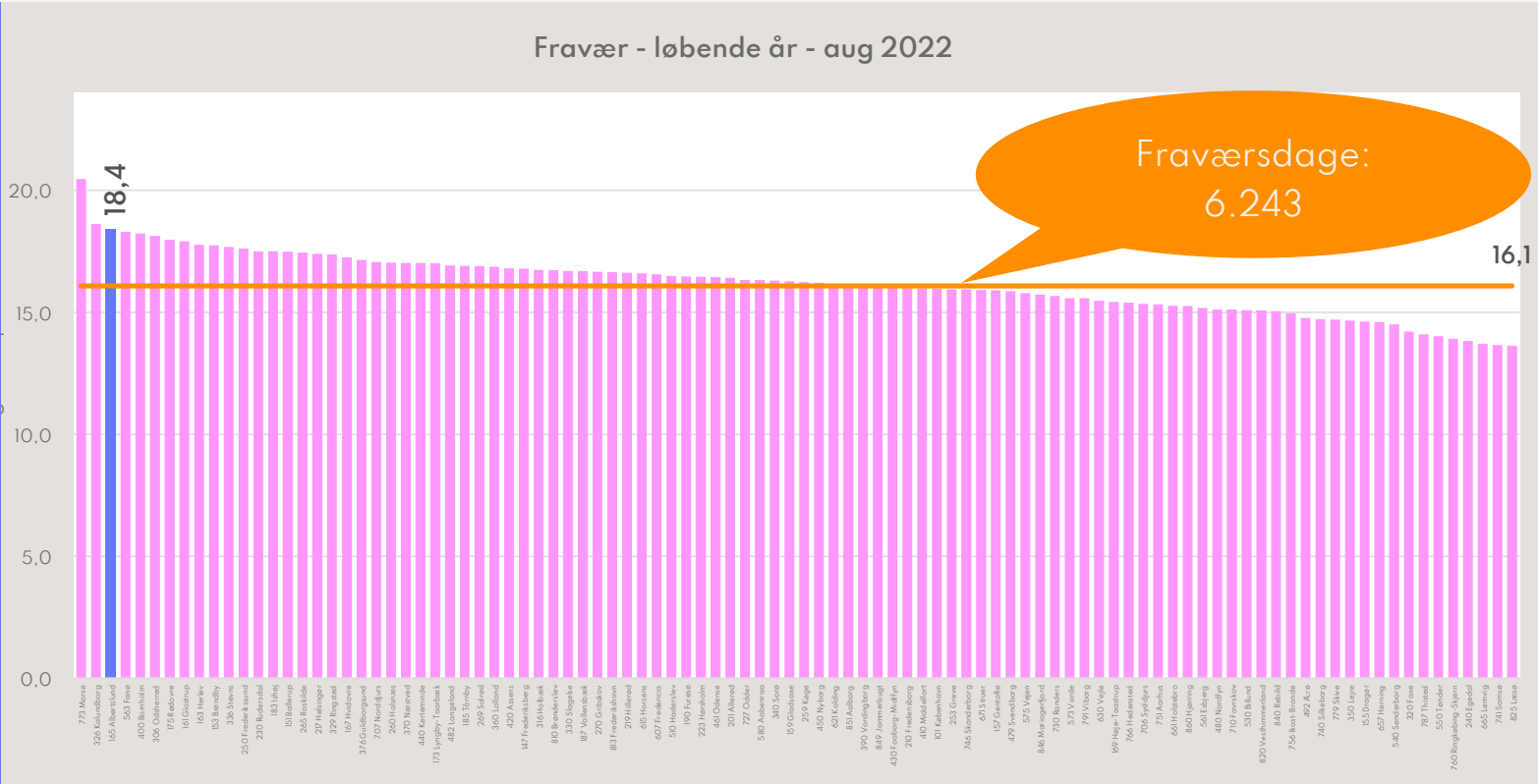
Sygefravær for alle 98 kommuner – (aug. 2022)

Fraværsdagsværk:
40.887

Fuldtidsansatte:
2.223

Antal personer:
2.480

Fraværsdage:
57.413



KL

NØGLETAL

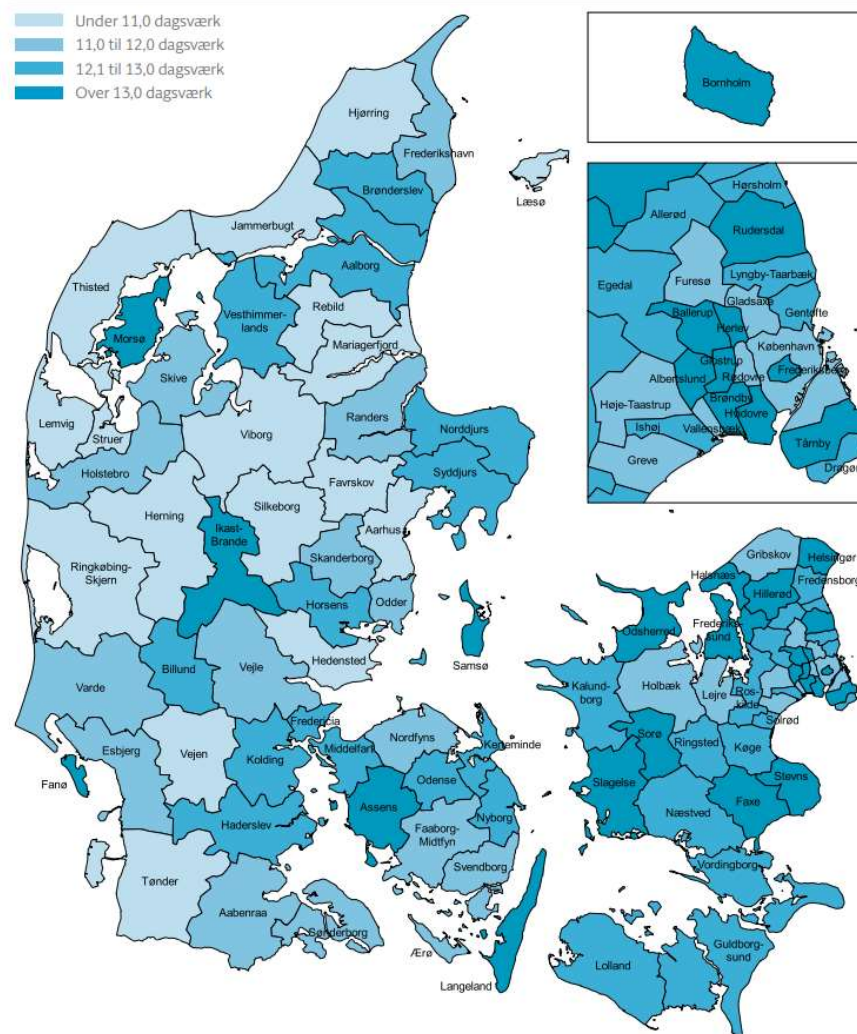
KEND DIN KOMMUNE

BRUG NØGLETAL I STYRINGEN 2022 / 4. UDGAVE



KOMPONENT

» Kort. Fravær (egen sygdom) pr. fuldtidsbeskæftiget i 2020 opgjort i dagsværk



» DATA

Tabel: KRL (SIRKA) årlig fraværstatistik (egen sygdom) for ordinært ansatte og elever, opgjort i dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget.
 Figur: KRI-fraværstatistik (ekskl. arbejdsskader)

Brug af data



Brug af data – er det noget nyt?

18-11-2022

2014, KL og Forhandlingsfællesskabet



Brug statistik til at fokusere indsatsen



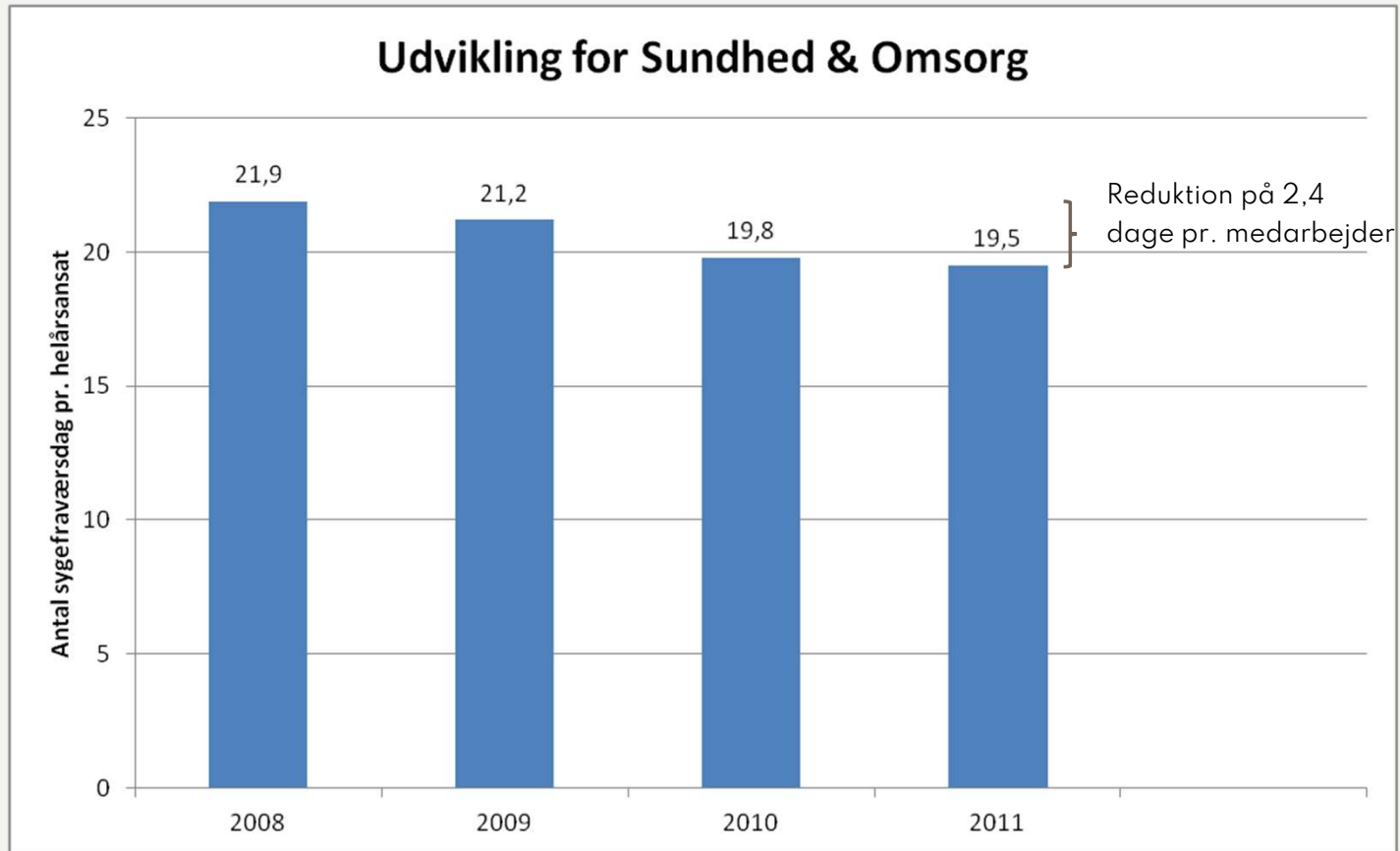
KOMPONENT

Eksempel fra Esbjerg



Udvikling af sygefravær

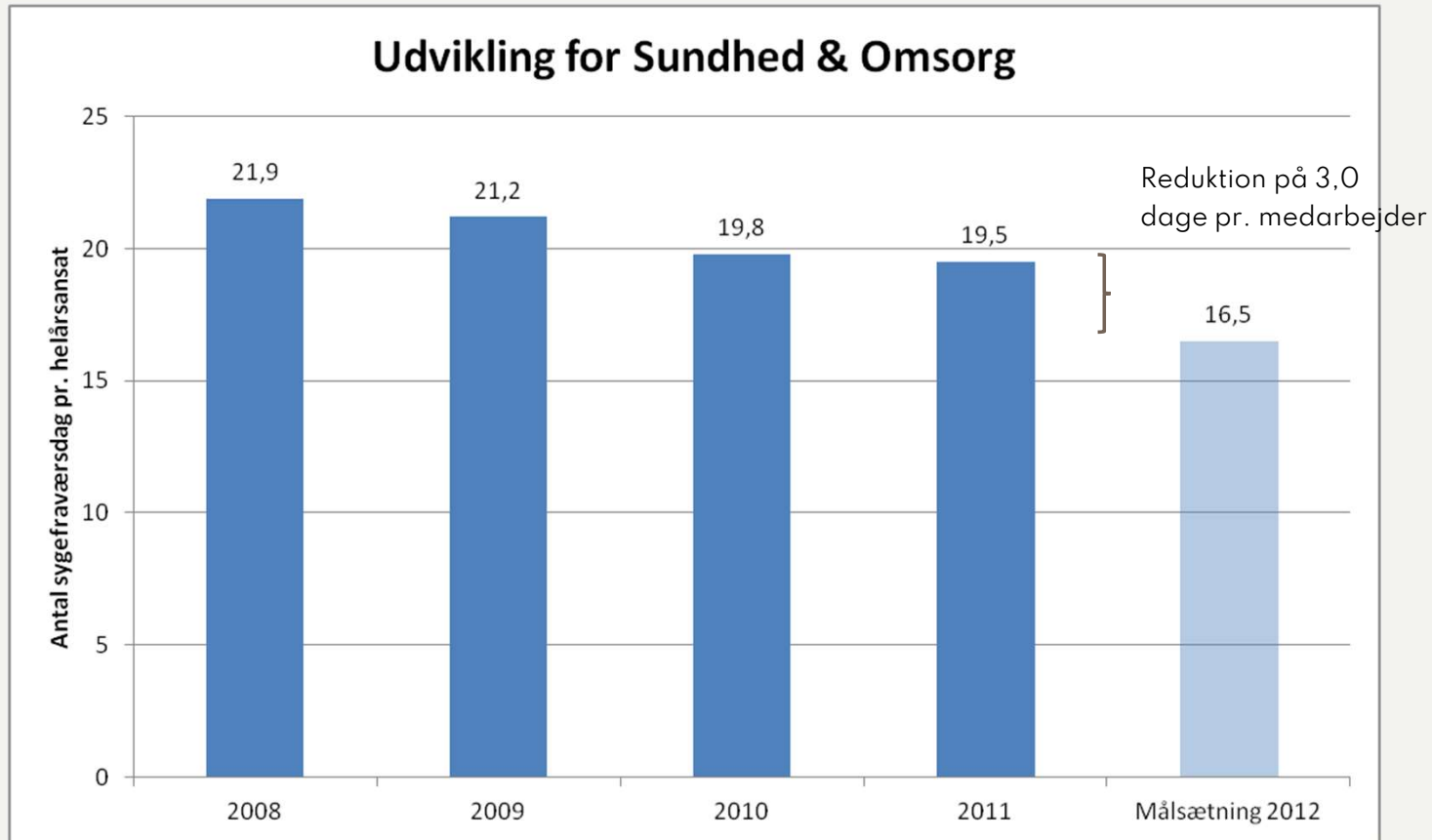
18-11-2022



KOMPONENT

Udvikling og målsætning

18-11-2022



10.000 flere dage til borgerne



KOMPONENT

Projektplan: ”10.000 flere dage til borgerne”

18-11-2022

Analyse

Analyse af DBA, sygefravær, økonomiske forhold samt borgertilfredshedsundersøgelser mv.
Interview af afdelingsledere, distriktschefer og 12 medarbejdergrupper
Analyse af ledelsesgrundlag

2. marts – konference om forandringsbehov

Vision

Udarbejdelse af afdelings- og distriktsspecifikke målsætninger
Kortlægning af kritiske succesfaktorer
2 timers konsulent bistand til de 12 afdelinger/distrikter

30. marts – konference om udvikling af indsatser

Udvikling

Udvikling af indsatser i de enkelte afdelinger/distrikter
2 timers konsulent bistand til de 12 afdelinger/distrikter

27. april – konference om implementering

Implementering

Præsentation af handlingsplaner for medarbejderne
Indsatserne iværksættes
Kompetenceudvikling, herunder relevant kursusaktivitet og lederudvikling
2 x 2 timers konsulentbistand til de 12 afdelinger/distrikter

22. juni – 1. evalueringsmøde

Evaluering

Løbende evaluering af indsatserne
Præsentation af resultaterne
Justering af indsatserne

5. oktober – 2. evalueringsmøde

**13. december –
Evalueringss-
konference**

Jan.

Feb.

Mar.

Apr.

Maj.

Jun.

Jul.

Aug.

Sep.

Okt.

Nov.

Dec.



Projektplan: ”10.000 flere dage til borgerne”

18-11-2022

Analyse

Analyse af DBA, sygefravær, økonomiske forhold samt borgertilfredshedsundersøgelser mv.
Interview af afdelingsledere, distriktschefer og 12 medarbejdergrupper
Analyse af ledelsesgrundlag

2. marts – konference om forandringsbehov

Vision

Udarbejdelse af afdelings- og distriktsspecifikke målsætninger
Kortlægning af kritiske succesfaktorer
2 timers konsulent bistand til de 12 afdelinger/distrikter

30. marts – konference om udvikling af indsatser

Udvikling

Udvikling af indsatser i de enkelte afdelinger/distrikter
2 timers konsulent bistand til de 12 afdelinger/distrikter

27. april – konference om implementering

Implementering

Præsentation af handlingsplaner for medarbejderne
Indsatserne iværksættes
Kompetenceudvikling, herunder relevant kursusaktivitet og lederudvikling
2 x 2 timers konsulentbistand til de 12 afdelinger/distrikter

22. juni – 1. evalueringssmøde

Evaluering

Løbende evaluering af indsatserne
Præsentation af resultaterne
Justering af indsatserne

5. oktober – 2. evalueringssmøde

**13. december –
Evalueringss-
konference**

Jan. Feb. Mar. Apr. Maj. Jun. Jul. Aug. Sep. Okt. Nov. Dec.



Myter vedr. sygefravær

- Omfanget af fraværet er ikke så stort
- De ældre er mere syge
- Det skyldtes infektioner
- Det er fordi medarbejderne ikke holder sig i form
- Den sociale baggrund/geografien
- Det rummelige arbejdsmarked
- Eleverne
- Arbejdspresset
- Vi kan ikke gøre noget ved det!



Sygefraværets sande tilstand

Hvem har mest sygefravær i Omsorg?



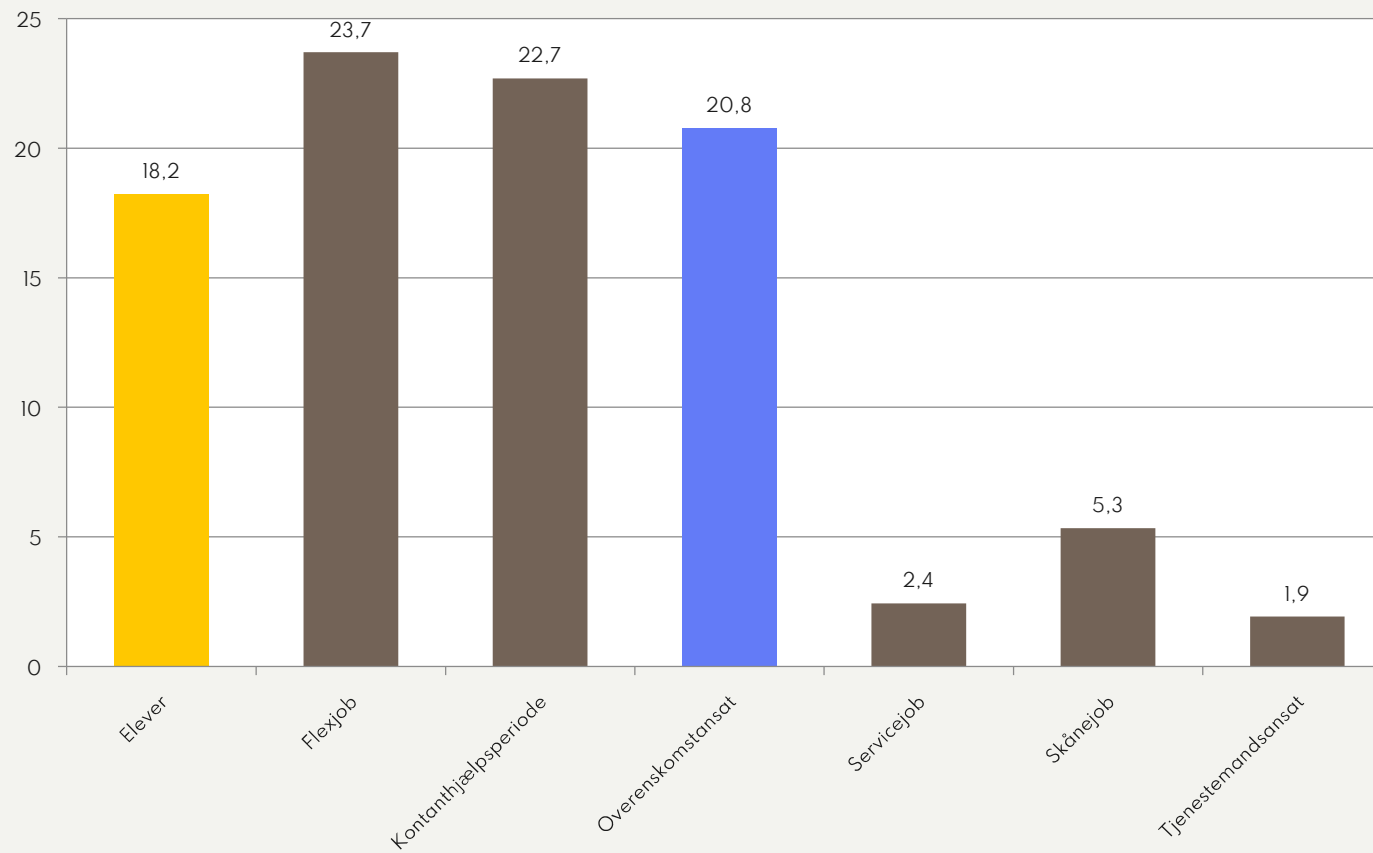
Elever



Social- og
sundheds-
personale

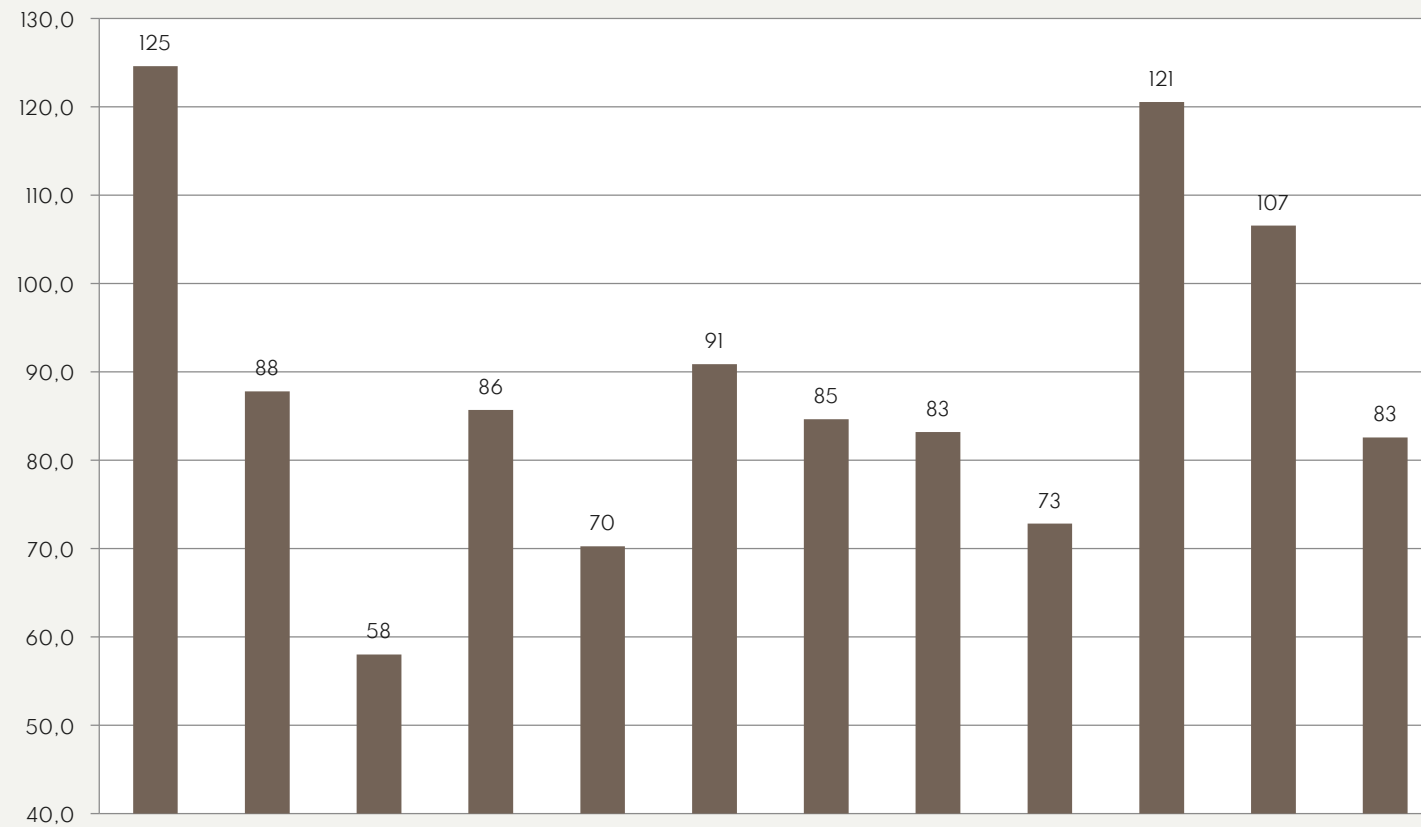
Sygefraværets sande tilstand

Hvem har mest sygefravær i Omsorg?



Sygefraværets sande tilstand

Gennemsnitlig varighed af sygeperioder - ">29 dage"



Projektplan: ”10.000 flere dage til borgerne”

Analyse

Analyse af DBA, sygefravær, økonomiske forhold samt borgertilfredshedsundersøgelser mv.
Interview af afdelingsledere, distriktschefer og 12 medarbejdergrupper
Analyse af ledelsesgrundlag

2. marts – konference om forandringsbehov

Vision

Udarbejdelse af afdelings- og distriktsspecifikke målsætninger
Kortlægning af kritiske succesfaktorer
2 timers konsulent bistand til de 12 afdelinger/distrikter

30. marts – konference om udvikling af indsatser

Udvikling

Udvikling af indsatser i de enkelte afdelinger/distrikter
2 timers konsulent bistand til de 12 afdelinger/distrikter

27. april – konference om implementering

Implementering

Præsentation af handlingsplaner for medarbejderne
Indsatserne iværksættes
Kompetenceudvikling, herunder relevant kursusaktivitet og lederudvikling
2 x 2 timers konsulentbistand til de 12 afdelinger/distrikter

22. juni – 1. evalueringsmøde

Evaluering

Løbende evaluering af indsatserne
Præsentation af resultaterne
Justering af indsatserne

5. oktober – 2. evalueringsmøde

13. december – Evalueringss- konference

Jan. Feb. Mar. Apr. Maj. Jun. Jul. Aug. Sep. Okt. Nov. Dec.



Oversigt over indsatser ifb. "10.000 flere dage til borgerne"

18-11-2022

	Sundhed & Omsorg	Sundhed	Visitering	EDR	Rehabilitering	Køkken	Rengøring	Omsorg	Distrikt 1	Distrikt 3	Distrikt 4	Distrikt 5	Distrikt 6	Distrikt 7	Distrikt 8	Distrikt 9	Esehuset
Sygefraværspolitikken					X	X			X			X	X		X	X	
Skærpelse af den overordnede fraværs politik							X										
Kompetenceudvikling vedr. den vanskelige samtale					X												
Reduktion af elevfravær					X			X		X				X			
Kompetenceudvikling af vejledere									X								
Skabe tryghed og øget motivation for personer i læringsituationer													X				
Samarbejde med Social og Sundhedsskolen vedr. elevers fravær							X										
Reduktion af fravær 0-29 år								X									
Forebyggende og kordinerende team - Specifikation af tilbuddet - Fælles fys/sundhedsordning - Kompetencer i teamet - Hurtigere henvisningsmuligheder - Henvisningsmuligheder til psykolog, læge og socialrådgiver							X										
Drejebog/ Mulighedskatalog							X										
Implementering af idekatalog									X								
Ansættelsesprocedure					X							X					
Delvis syg														X	X		
Tilbudskatalog																	
Praktiserende læger - Mulighedserklæringer - Helhedsperspektivering i forhold til en sygdomsmelding							X										
TR systemet - Dialog og åbenhed om den fælles opgave - Klædes på til opgaven - Kulturændring							X										
HR afdelingen							X										
Samarbejde med Jobcentret							X										
Bonusordninger							X										
Reduktion af langtidsfravær (dage)								X					X	X			
Reduktion af overenskomstansattes fravær										X							
Virksomhedskultur/Fraværskultur											X						X
Faktabaserede indsatser											X						
Øge trivslen												X					
Reduktion af korttidssygefravær													X				
Anderkende tilstedeværelse													X				
Fraværsofølgning																X	
Årssagsregistrering																X	
Ledelse																	X
Stresshåndtering					X												
Statistikker/ ledelsesinformation	X						X									X	
Italesættelse og prissættelse af sygefravær					X												



Politik for sygefravær

Manglende:

- Kendskab
- Handling
- Kompetencer



KOMPONENT

Projektplan: ”10.000 flere dage til borgerne”

18-11-2022

Analyse

Analyse af DBA, sygefravær, økonomiske forhold samt borgertilfredshedsundersøgelser mv.
Interview af afdelingsledere, distriktschefer og 12 medarbejdergrupper
Analyse af ledelsesgrundlag

2. marts – konference om forandringsbehov

Vision

Udarbejdelse af afdelings- og distriktsspecifikke målsætninger
Kortlægning af kritiske succesfaktorer
2 timers konsulent bistand til de 12 afdelinger/distrikter

30. marts – konference om udvikling af indsatser

Udvikling

Udvikling af indsatser i de enkelte afdelinger/distrikter
2 timers konsulent bistand til de 12 afdelinger/distrikter

27. april – konference om implementering

Implementering

Præsentation af handlingsplaner for medarbejderne
Indsatserne iværksættes
Kompetenceudvikling, herunder relevant kursusaktivitet og lederudvikling
2 x 2 timers konsulentbistand til de 12 afdelinger/distrikter

22. juni – 1. evalueringssmøde

Evaluering

Løbende evaluering af indsatserne
Præsentation af resultaterne
Justering af indsatserne

5. oktober – 2. evalueringssmøde

**13. december –
Evalueringss-
konference**

Jan. Feb. Mar. Apr. Maj. Jun. Jul. Aug. Sep. Okt. Nov. Dec.



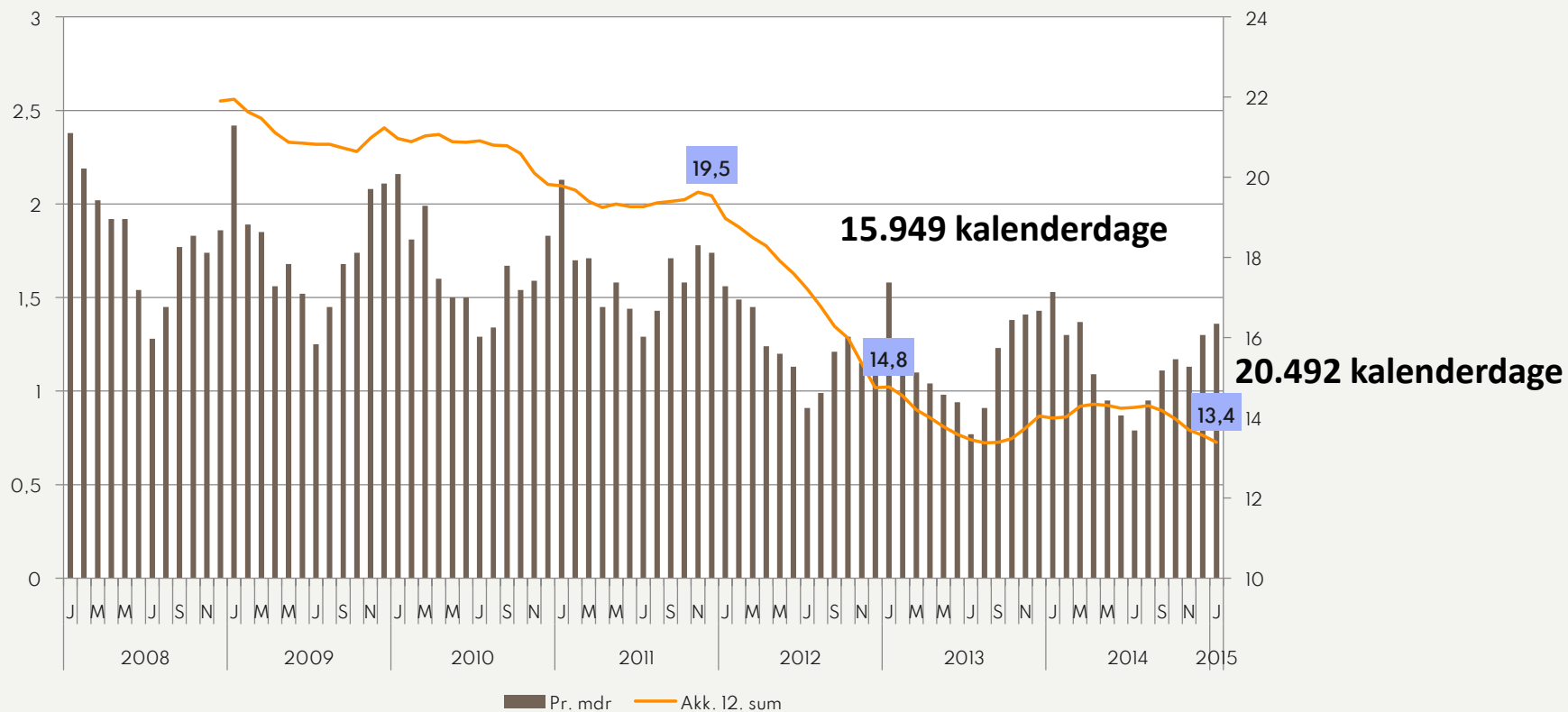
2. evaluering

- Opstillet ambitiøse visioner
- Fra 8 forskellige til én fælles målemetode
- Synlige, faktuelle oplysninger
- Løbende 12 måneders kurve
- Egne mål sammenlignes med egne resultater
- Næsten alle enheder bidrager
- Næsten alle ligger foran målsætningerne!
- 10.800 dage pr. 31. september 2012



Status Jan. 2015

Udviklingen af sygefravær i S&O



UGEAVISEN ESBJERG

Esbjerg Kommune har landets næstlaveste sygefravær



Esbjerg Rådhus. Arkivfoto.

19 maj 2017 kl. 07:49



Edmund Jacobsen

Blandt landets 98 kommuner er Esbjerg Kommune næstbedst, når det gælder om det laveste antal sygedage blandt medarbejderne.

SAMFUND 12. sep. 2022 - 13:23

Kommunes sygefravær eksploderet: Koster millioner hvert år



KOMPLEMENT

*Eksempel fra Rudersdal
- Dagtilbudsområdet*



Hvorfor....?



Offentligt ansatte i Rudersdal har højere sygefravær end gennemsnittet

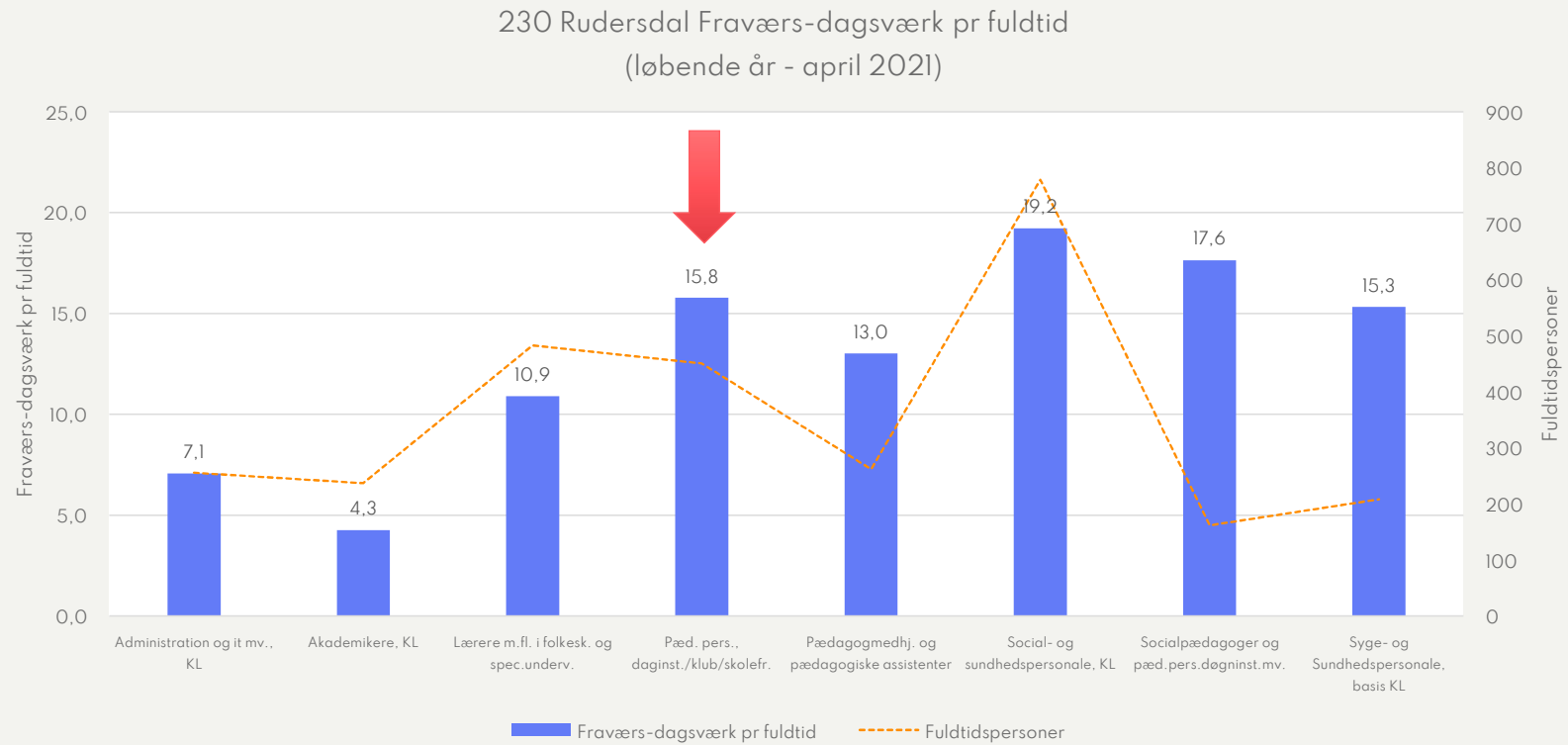
Sygefraværet varierer fra kommune til kommune, og i Rudersdal havde de offentligt ansatte i gennemsnit 14,1 sygedage i 2017



I denne nordsjællandske kommune er pædagogerne oftest fraværende

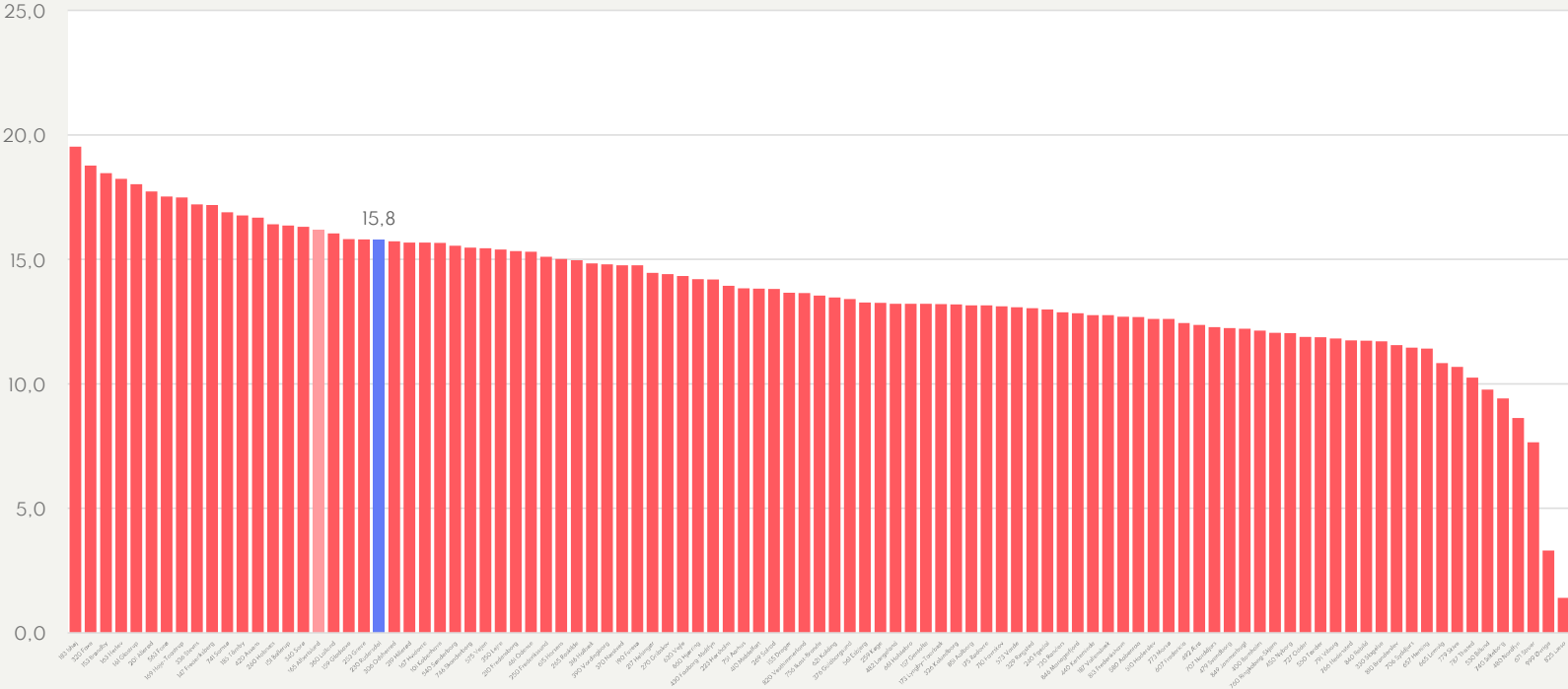
Pædagogerne i Rudersdal Kommune er de pædagoger i Nordsjælland, der har mest sygefravær. Fraværet er det femte-højeste på landsplan, og det påvirker ifølge tænketanken Cepos både økonomien og servicen negativt.

Sygefravær ift. overenskomst



Sygefravær ift. andre kommuner

Pæd. pers., daginst./klub/skolefr. - Løbende år; April 2021



Projektets procesplan



Indsamling af data og analyse heraf

Analyse af sygefraværersdata
Fastlæggelse af forandringsbehov



Opstart og ejerskab

Projektet og den kommende proces præsenteres for ledelse og medarbejdere
Skabe en fælles ramme og forståelse for de mål, der skal arbejdes hen i mod i afdelingen



Validering og udvikling

Interviews af de udvalgte institutioner
Der laves individuel validering, målfastsættelse og indsatsdrøftelser



Afprøvning

Implementering af indsatser og følge effekten
Planer for indsatser og arbejdsgange præsenteres og drøftes



Opfølgning

Præsentation af resultater
Justering af indsatserne

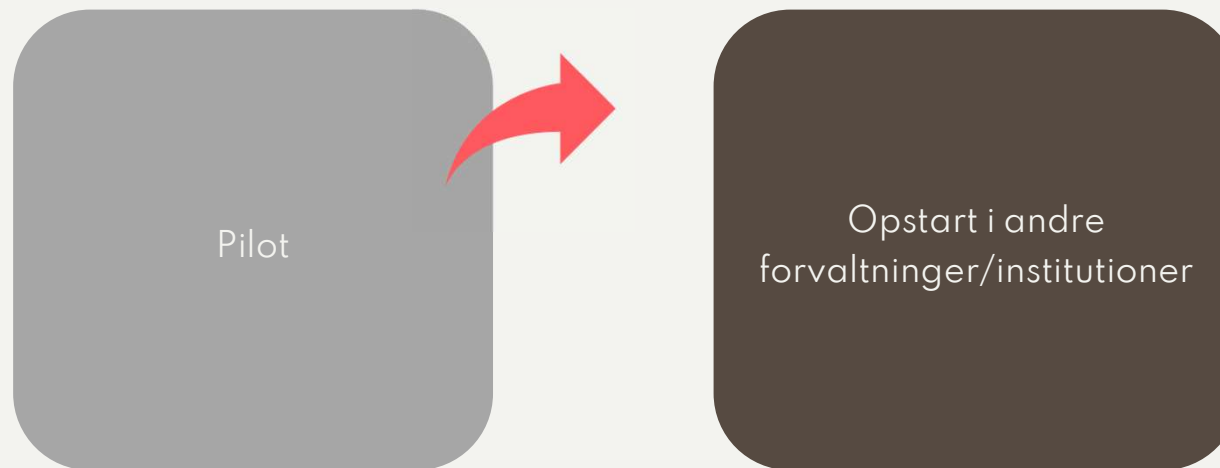
Jun. Jul. Aug. Sep. Okt. Nov. Dec. Jan. Feb. Mar. Apr.



Projektbeskrivelse

03-09-2021

- Det er et fælles Rudersdal projekt = kommunen har som helhed et høj sygefravær
- Dagtilbuds området er udvalgt som pilotprojekt
- 10 institutioner – 2 fra hver område



KOMPLEMENT

Data til understøttelse af hypoteserne

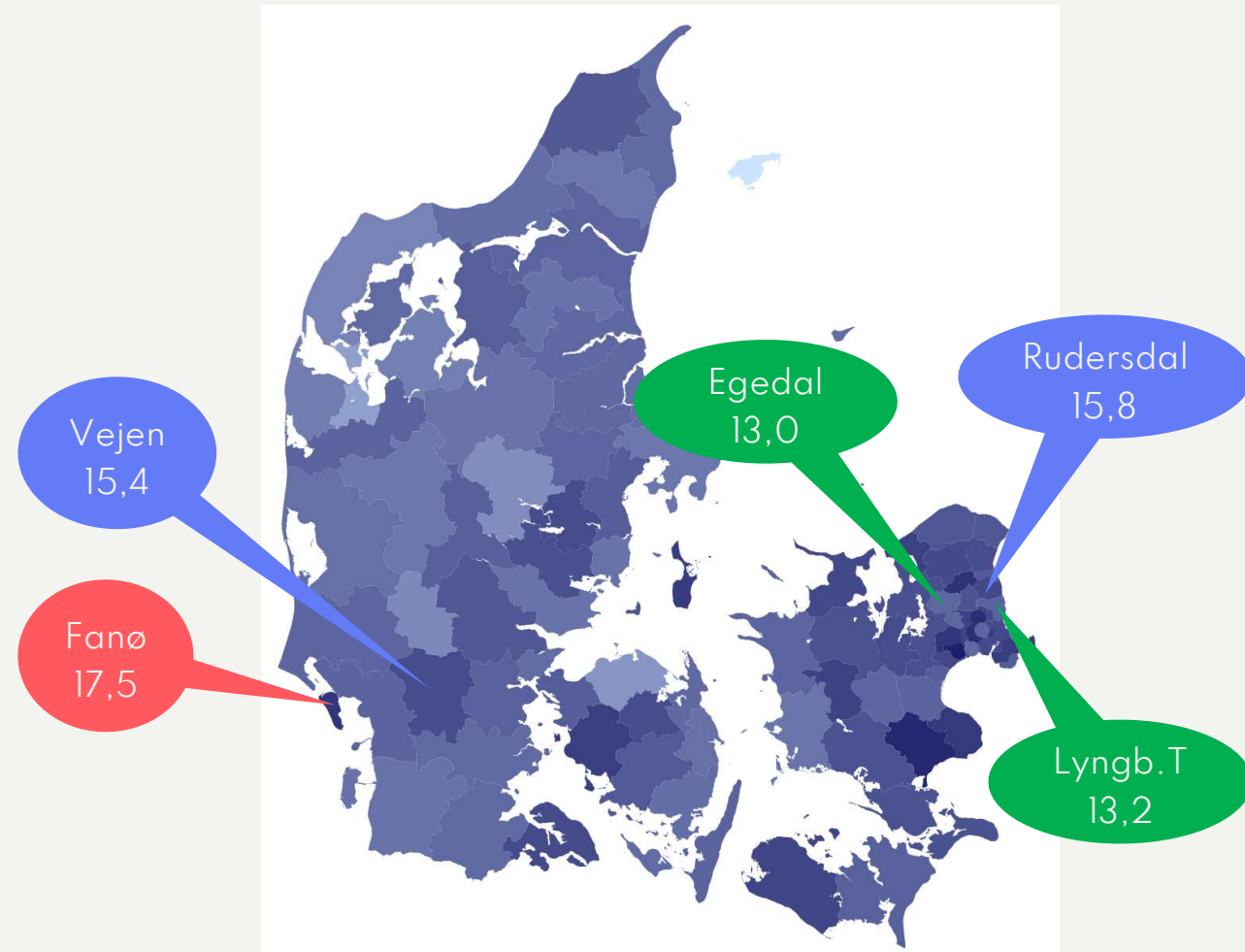
- Oversæt data til noget folk forstår - Sygedage i alt
 - (17,6 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat -> 426 fraværsdage)
- Sygefravær ift. faggrupper
- Sygefravær ift. alderskategori
- Sygefravær ift. ansættelseslængde/ anciennitet
- Sygefravær ift. perioder
- Sygefravær ift. antal fraværsdage (i intervaller)
- Sygefravær ift. ugedag (sygemelding start og stop)
- Sygefravær ift. geografi....!



Sammenligning med Vestjyske kommuner

01-10-2021

- Sygefravær i omkringliggende kommuner kontra vestjyske kommuner

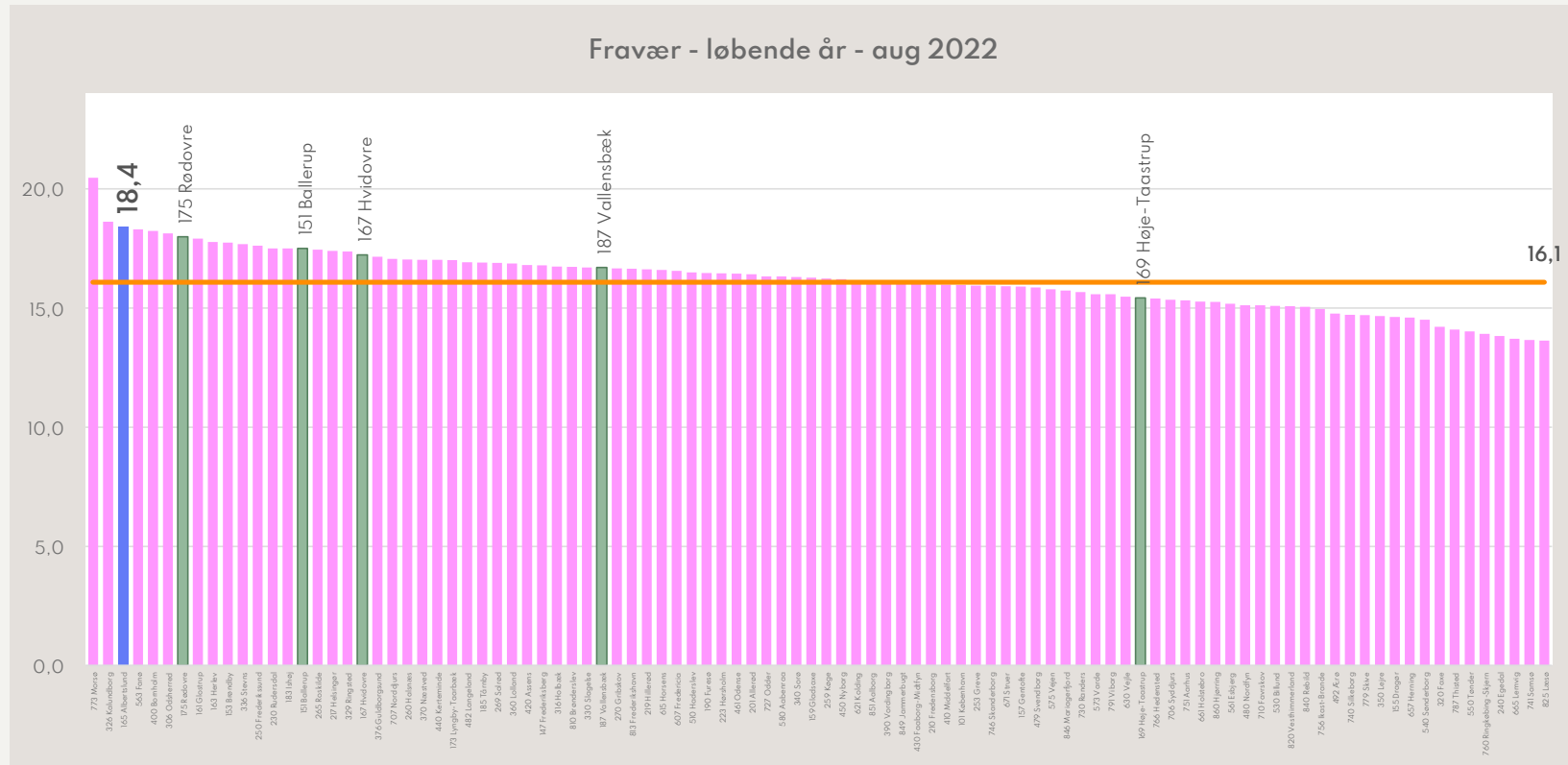


KOMPONENT™

Pæd. personale daginst., klub og skolefrit. – april 2021

Omkringliggende kommuner

18-II-2022

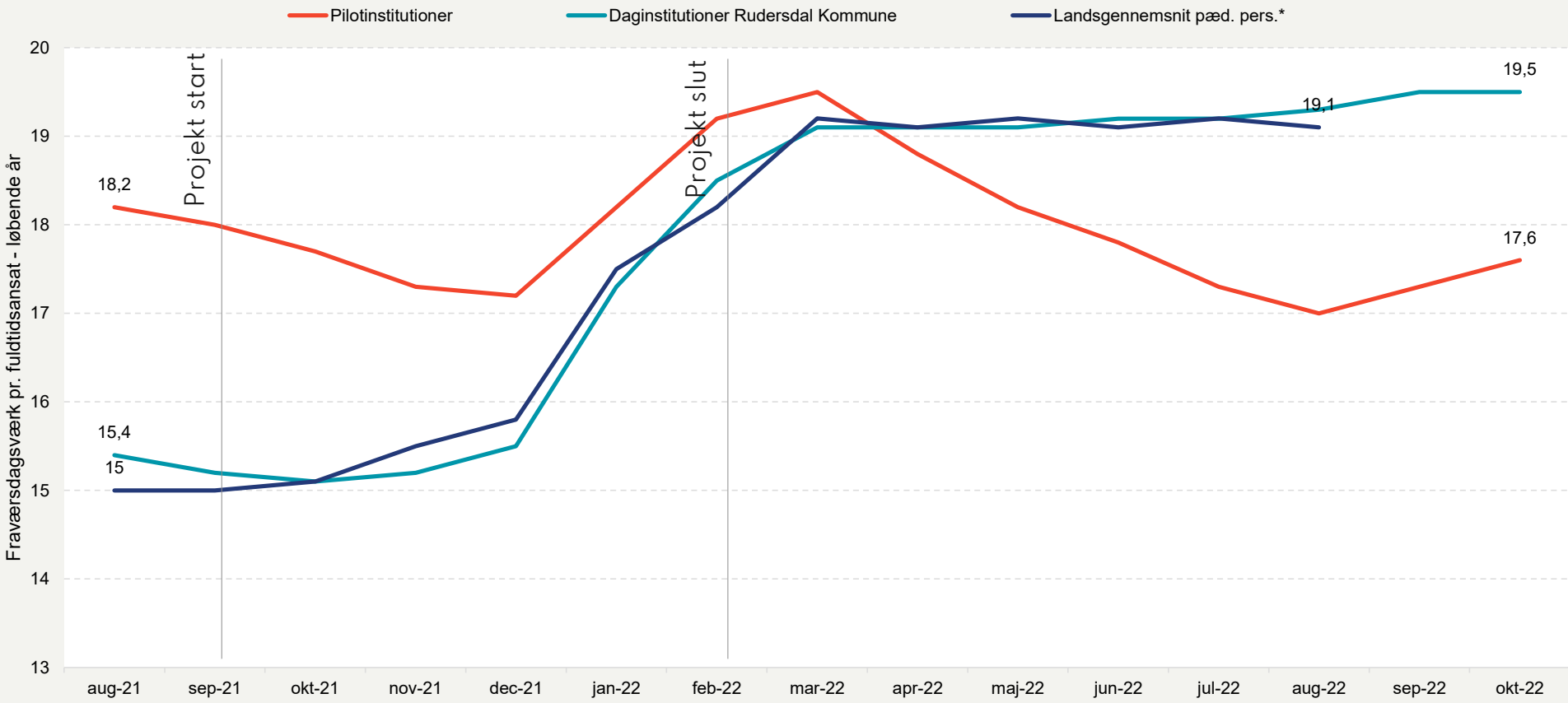


KOMPLEMENT

Udvikling i sygefraværet på dagtilbudsområdet

18-11-2022

De ti pilotinstitutioner var ved projektets start 3 fraværsgangsværk pr. fuldtidsansat over gennemsnittet for kommunens øvrige børnehuse samt landsgennemsnittet for pædagogisk personale. Efter indsatsen er de 2 fraværsgangsværk pr. fuldtidsansat under.



Note: *Pæd. pers., daginst./klub/skolefr er nyeste data fra KRL. Data for pilotinstitutionerne og daginstitutioner i Rudersdal Kommune er egen data. Følgende fraværårsager er inkluderet: Egen sygdom, sygdom relateret til arbejdsskade og egen Covid-19 sygdom.

Data og ledelsesinformation



Vigtigt at kende **årsagerne** til fraværet,
og dermed **behovene for forandring** de
enkelte steder,
for at iværksætte **virkningsfulde
indsatser.**



Et højt sygefravær belaster flere dele af kommunen

18-11-2022



KOMPONENT™

Ledelsesinformation til alle niveauer

18-11-2022



KOMPONENT

Tak for i dag

