



Præsentation af løsning

Nedbringelse af sygefravær

Løsningsejer:	Søren Aakjær
Sprintchef:	Hanne Jansfort
Sprintkoordinator:	Amanda M. Lauridsen
Sprintteam:	Anne-Mette Marling, Charlotte Burvil, Kræn Bach Holmberg, Maria Frimand Andersen, Pia Løie Højer, Susanne Kongerslev Andersen

Periode:	Januar-marts 2020
----------	-------------------



VIBORG
KOMMUNE

Hvordan har vi arbejdet?

Problemformulering

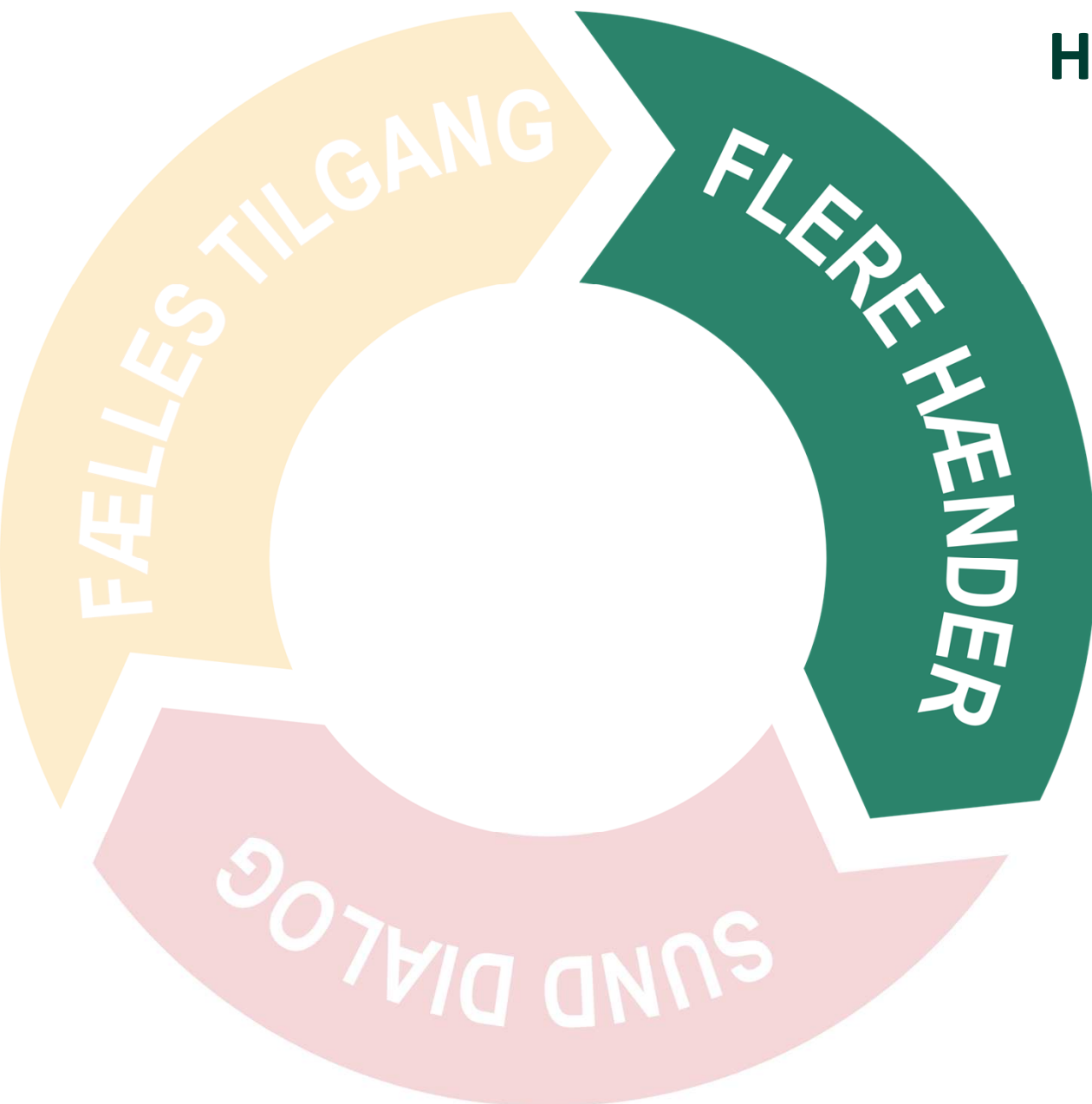
Hvordan skabes der en proces, der fører til en fælles tilgang hos ledere og medarbejdere i Viborg Kommune, som skaber mulighed for både at nedbringe sygefraværet til 4 % og fastholde dette lave niveau?

Herunder:

- Hvilke konkrete delelementer holder processen i gang?
- Hvilke redskaber skal stilles til rådighed for organisationen?



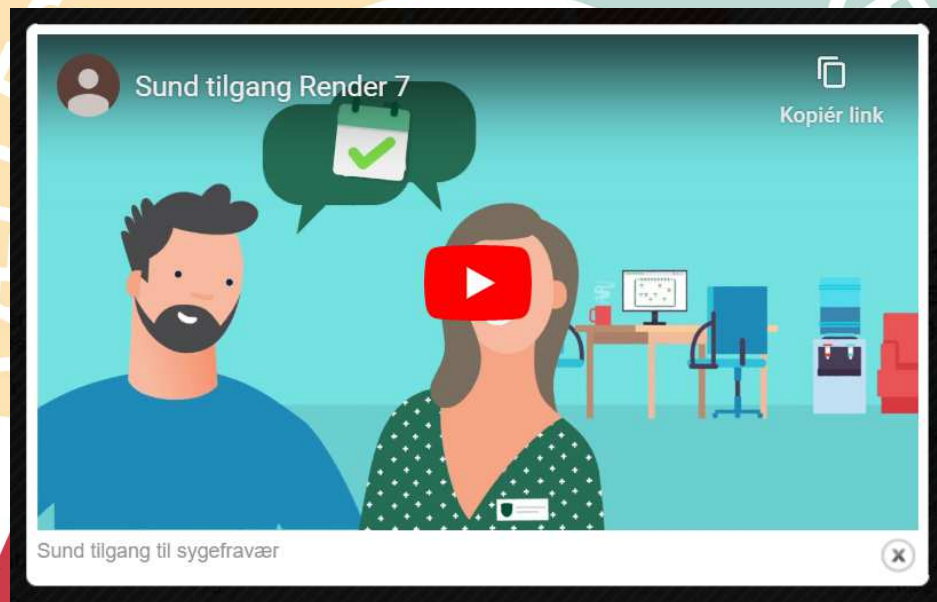




Hvad løser løsningsforslaget?

- Ved nedbringelse til 4 % - minimum 60 flere kollegaer på arbejde hver dag
- Mere service og sammenhæng for borgere i Viborg Kommune
- Dataunderstøttet strategi i alle led
- Bedre trivsel og arbejdsmiljø
- Fælles ansvar i hele ledelseskæden

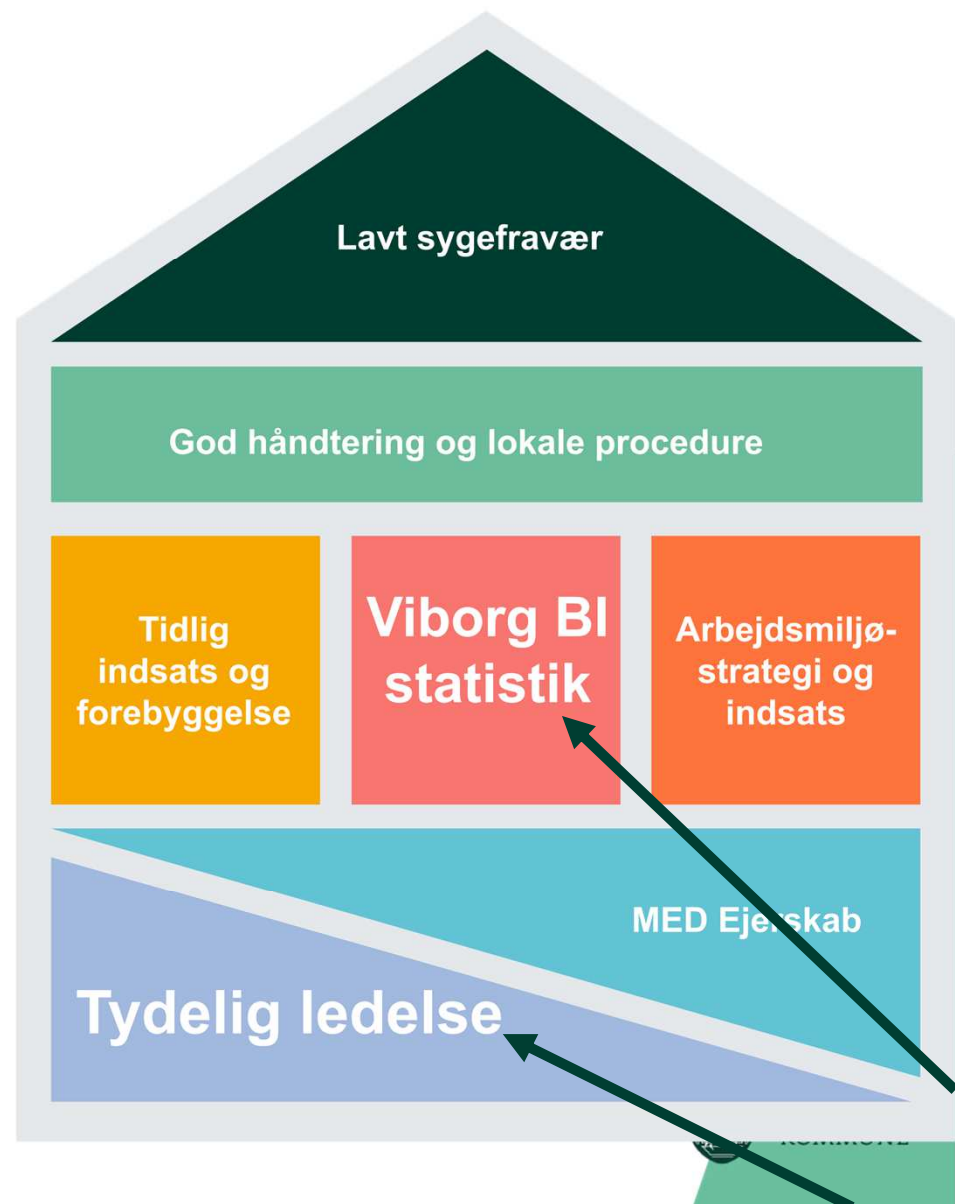




I Viborg Kommune definerer vi vores mindset med udgangspunkt i ”Filmen om sygefravær til ledere”

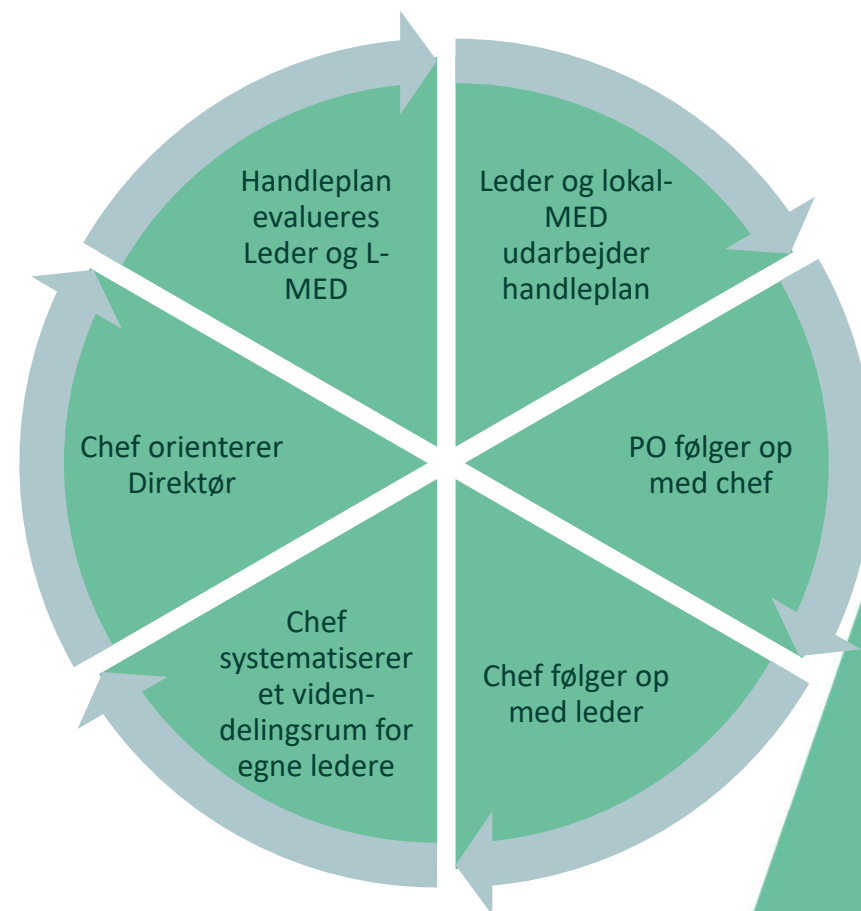
- Bygger på Viborg Kommunes værdier
- Lederskab og medarbejderskab
- Mulighedsfokuseret tilgang
- Åbenhed, sund fornuft og tillid

<https://intranet.viborg.dk/Tvaergaaende/Arbejdsmiljoe-og-trivsel/Sygefravaer>





Forslag til årshjul





Obligatoriske kurser i sygefravær

- E-learning
 - Introduktion til Viborg Kommunes retningslinjer fra HovedMED
 - "Filmen om sygefravær til ledere", der introducerer det fælles mindset
- Introduktion og kurser
 - Introduktion til eksisterende værktøjer via "Huset for sygefravær"
 - Lancering af BI i ny version





Obligatoriske værktøjer til dialogen om sygefravær:

Mentorkorps til håndtering af den svære samtale



- Erfarne ledere udpeges til centralt koordineret mentorkorps
- Mentoring på tværs af fagområder

Dataunderstøttelse i BI

- Opfølgningssamtaler tager afsæt i "Tilstedeværelsesrapport"
- Dialogen i MED tager afsæt i "Sygefravær (MED)"



VIBORG
KOMMUNE

Fraværsoplysninger

Medarbejder:

Samlet tilstedeværelse

73% / 27%

Egen sygdom

27
dage

Barns sygedag

11
dage

Graviditetskomplikationer

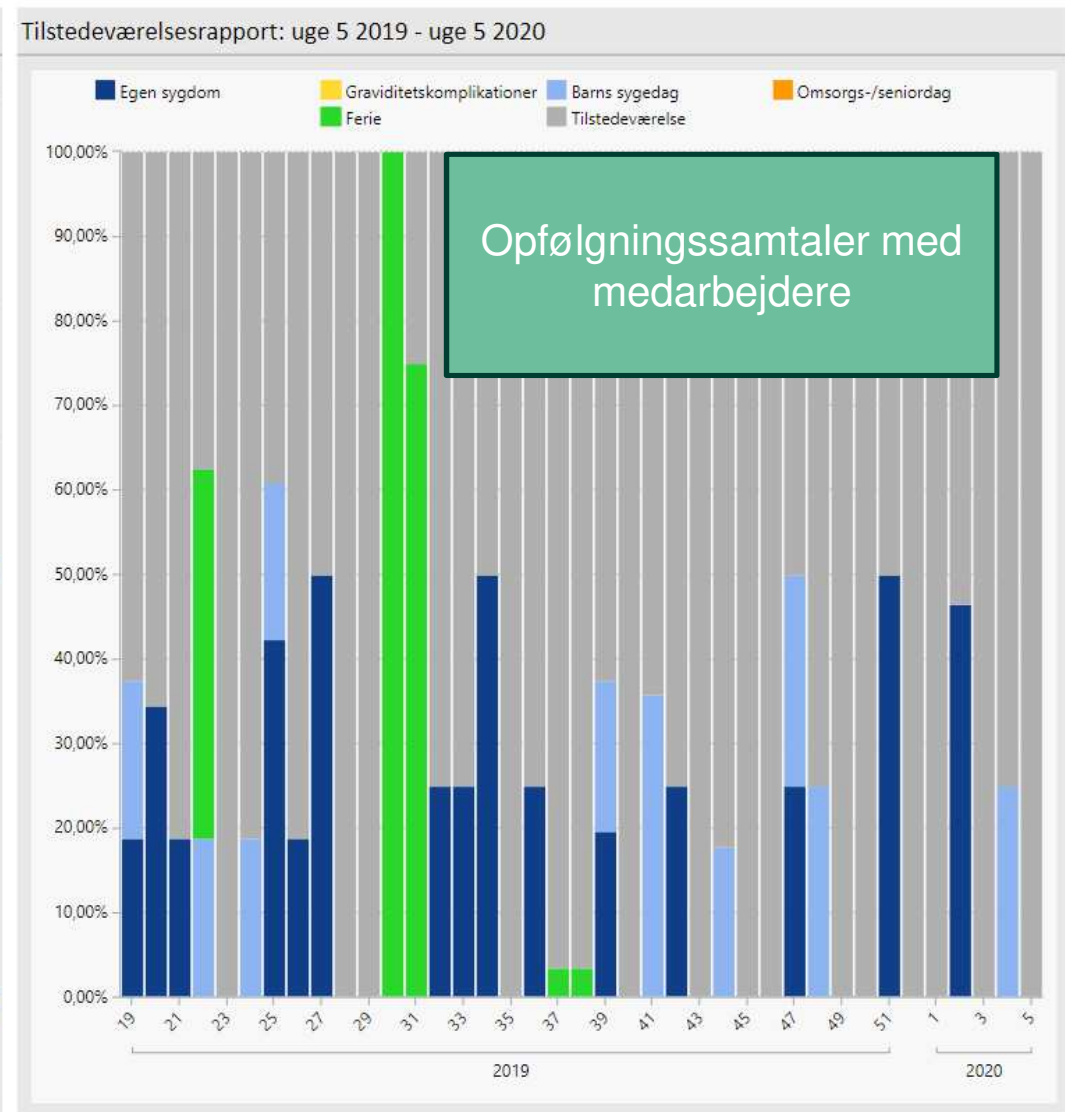
0
dage

Omsorgs-/seniordag

0
dage

Fraværsrapport: uge 9 2019 - uge 9 2020

		Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag
År	Uge							
2019	+ 9							
	+ 10							
	+ 11							
	+ 12							
	+ 13							
	+ 14							
	+ 15							
	+ 16							
	+ 17							
	+ 18							
	+ 19							
	+ 20							
	+ 21							
	+ 22							
	+ 23							
	+ 24							
	+ 25							
	+ 26							
	+ 27							
	+ 28							
	+ 29							
	+ 30							
	+ 31							
	+ 32							
	+ 33							
	+ 34							
	+ 35							
	+ 36							
	+ 37							
	+ 38							
	+ 39							
	+ 40							
	+ 41							
	+ 42							
	+ 43							
	+ 44							
	+ 45							
	+ 46							
	+ 47							
	+ 48							
	+ 49							
	+ 50							
	+ 51							
	+ 52							
2020	+ 1							
	+ 2							
	+ 3							
	+ 4							
	+ 5							
	+ 6							
	+ 7							



År til måned

Sygefraværsprocent
(januar - januar 2020)

1,65%
-0,46% ift. sidste år

Fraværsdagsværk
(Gns. antal dage alle medarbejdere har været fraværende grundet sygefravær)

0,4
Fraværsdagsværk

Udvikling: År til måned

Kort sygefravær

-0,46%
1,65% ATM

Langt sygefravær

+0,00%
0,00% ATM

Seneste 12 måneder (februar 2019 - januar 2020)

Sygefraværsprocent

1,05%
-0,76% ift. sidste år

Fraværsdagsværk
(Gns. antal dage alle medarbejdere har været fraværende grundet sygefravær)

2,7
Fraværsdagsværk

Sygefravær i fuldtidsstillinger
Fravær hver dag seneste 12 måneder

0,3
fuldtidsstillinger

Langtidsfriske
Andel medarbejder uden sygefravær

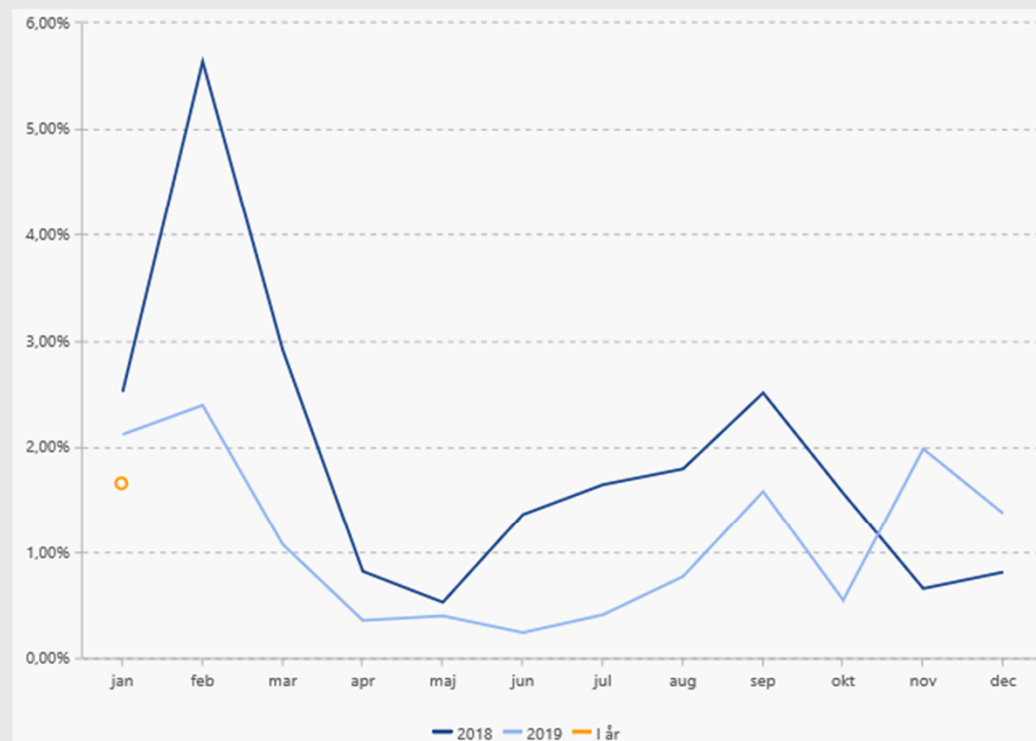
42,1%
+15,8% ift. sidste år

Fordelt på underliggende områder

Afdeling	ÅTM 2020		Seneste 12 måneder		
	Total	Kort	Langt	Total	Kort
-				0,39%	0,39%
-				0,39%	0,39%
Personale og Organisation - Chef (BR_LØNP)				0,39%	0,39%
HR og Arbejdsmiljø (BR_6HR)	1,28%	1,28%		1,04%	1,04%
+ -	1,28%	1,28%		1,04%	1,04%
Løn og Personale (BR_6LP)	2,05%	2,05%		1,09%	1,09%
+ -	2,05%	2,05%		1,09%	1,09%

Dialogen i MED

Udvikling seneste 3 år



Implementering og fastholdelse



Implementeringsgruppe

- Tovholderfunktion: PO
- Øvrig arbejdsgruppe: Repræsentanter fra alle direktørområder

Implementeringsgruppens opgaver

- Løbende evaluering af årshjul
 - Input til nødvendige justeringer
- Udarbejdelse af procesplan for fremadrettet nudging
 - Fx film, små reklamer, info om Huset, E-learning, events m.v.
- Sikre forankring i MED-systemet
- Igangsættelse og vurdering af forslag til prøvehandling



Efterfølgende prøvehandling



Prøvehandling	Hvem kan involveres?	Hvor ligger ansvaret?	Hvad er tidshorisonten?
Advis fra SD til både medarbejder og leder	Igangsættes på udvalgte områder. Evalueres efter seks måneder	PO	Kan igangsættes senest primo 3. kvartal
Pop-up besked i BI til både chef og leder ved udsving i sygefraværet	Udbredes til alle områder ved implementering af ny BI. Målrettes direktions-, chef- og lederniveau	PO	
Forebyggelsestilbud til medarbejdere i risiko for en sygemelding	Visitering via Jobcentrets Fastholdelsesindsats	Jobcenter/ PO	

SWOT-analyse



STYRKER

- 60 flere på job hver dag → Bedre service til borgerne
- Understøtter sammenhængsmodellen
- En fælles tilgang i hele ledelseskæden
- Fælles grundlag for sygefraværstøftelser på tværs af chefer, leder, afdelinger mv.

SVAGHEDER

- Kræver prioritering af sygefraværstøftelsen i alle led
 - Kan "stjæle" tid fra andre opgaver i en i forvejen presset dagligdag
 - At finde det rette fokus kan være en udfordring for både afdelinger med højt og lavt fravær

MULIGHEDER

- Systematisk fokus på sygefravær giver mulighed for at fastholde et lavt niveau
- Ledere bliver dygtigere til at håndtere sygefravær og dermed reducere og fastholde det
- Fleksibilitet på tværs i Viborg Kommune
 - Åbenhed for andre løsninger samt forebyggelse af sygdom
 - Proaktiv indsats

FARER/RISICI

- En krævende implementeringsproces
- Forskellighed i holdninger/ledelsestilgang og dermed også praksis i håndtering af sygefravær
- Stiller krav til kapacitet i PO til øget opfølgning mandat
- Det kan opleves, at løsningen udfordrer definitionen på central styring, decentral ledelse/
- Ambitiøse mål kræver ambitiøs indsats – Hvis man ikke investerer i indsatsen, fungerer løsningen ikke



VIBORG
KOMMUNE