

# Data og sygefravær

Odder Kommune

04. maj 2022

# Jean Vennestrøm, ph.d.

- 2006 - ph.d. fra KU (sundhed, sygdomsudvikling). Efteruddannelse: Kommunikation, relation, organisationskompleksitet
- 2007 - Etablering af virksomhederne: Conopor og Gravid på Arbejde
- 2011 - Forskningsprojektet *Gravid på Arbejde*

## Undervisning og foredrag

- For >4.000 personer om trivsel, fraværsreduktion, driftsforståelse og sparring
- Ledere, fagprofessionelle og Trio'er i 24 kommuner og 21 virksomheder
- Foredragsholder og facilitator vedr. sundhed og arbejdsliv
- Kurser: Fraværsreduktion, Den vanskelige samtale, data & sygefravær m.m.

Rådgivning: Medarbejdere i trivsel, adfærdsændring og mestringsstrategier

Rådgivning og facilitering: Gruppedynamisk samspil på arbejdspladsen

## Arbejdspladsforbedring, ledelse og fraværsreduktion

Fire større offentlige virksomheder indenfor ældreområdet og skoleområdet

## Data og sygefravær

- Fraværs- og dataudviklingsprojekt i Næstved Kommune
- Strategisk sparring vedr. brug af data i Vordingborg, Varde, Hillerød Kommune



**Conopor**  
Because every individual counts

# I dag

Formål med i dag

- **Lære at *forstå*** hvad kan ***fraværsdata*** bruges til
- Komme nærmere ***brugen af data***, heri være ***analytisk***
- Skal det være ***individ-*** eller ***gruppeindsats***
- At forholde sig ***kritisk til data og analyseresultat***

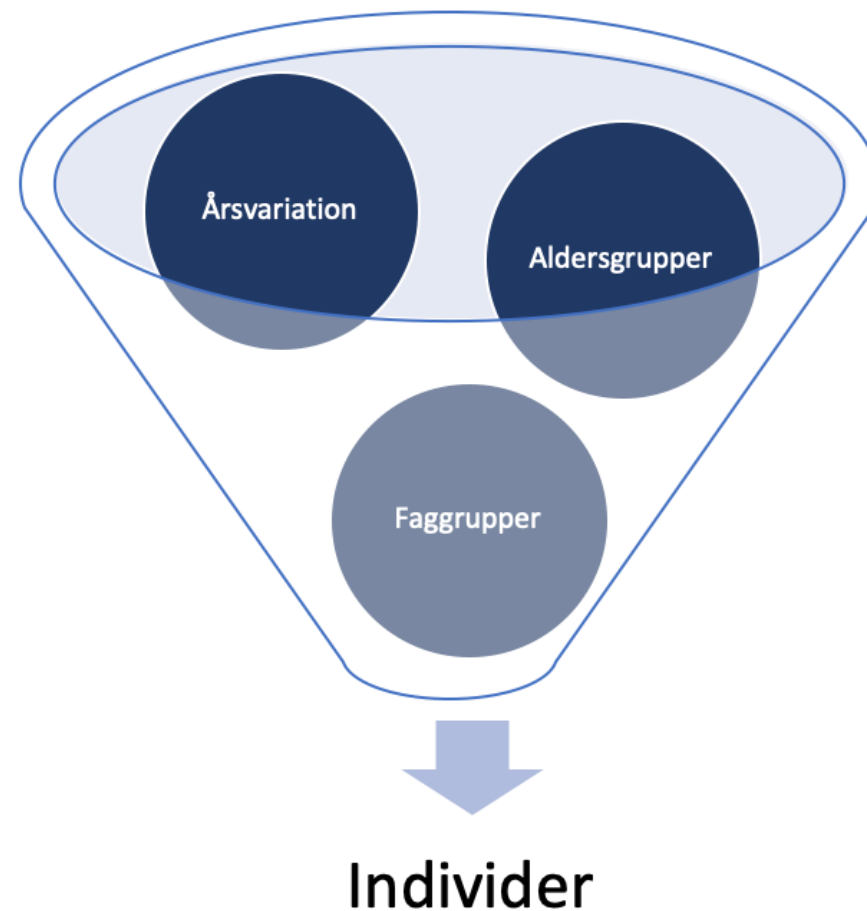
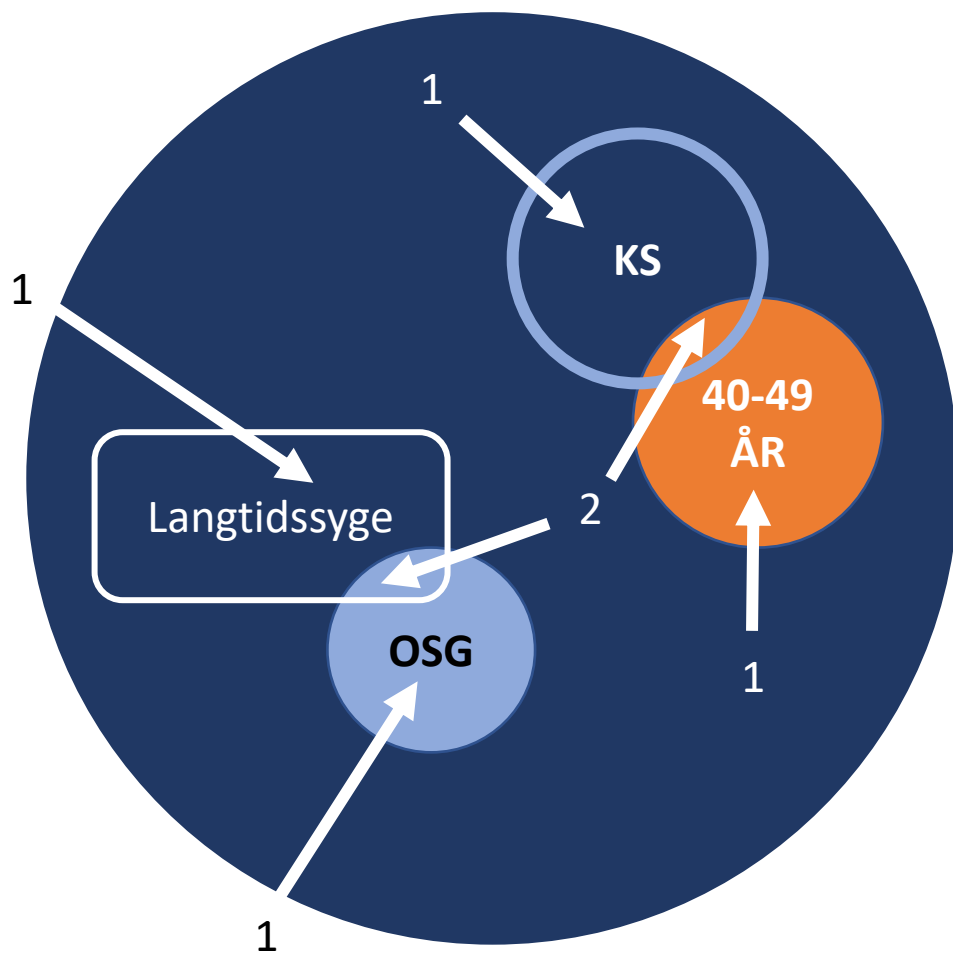
Forkortelser og betydning

- KS = Korttidssygefravær = 1-14 dages fravær
- LS = Langtidssygefravær = >14 dages fravær
- R = Rask
- FL = Flytbare medarbejdere 10-30 dages fravær

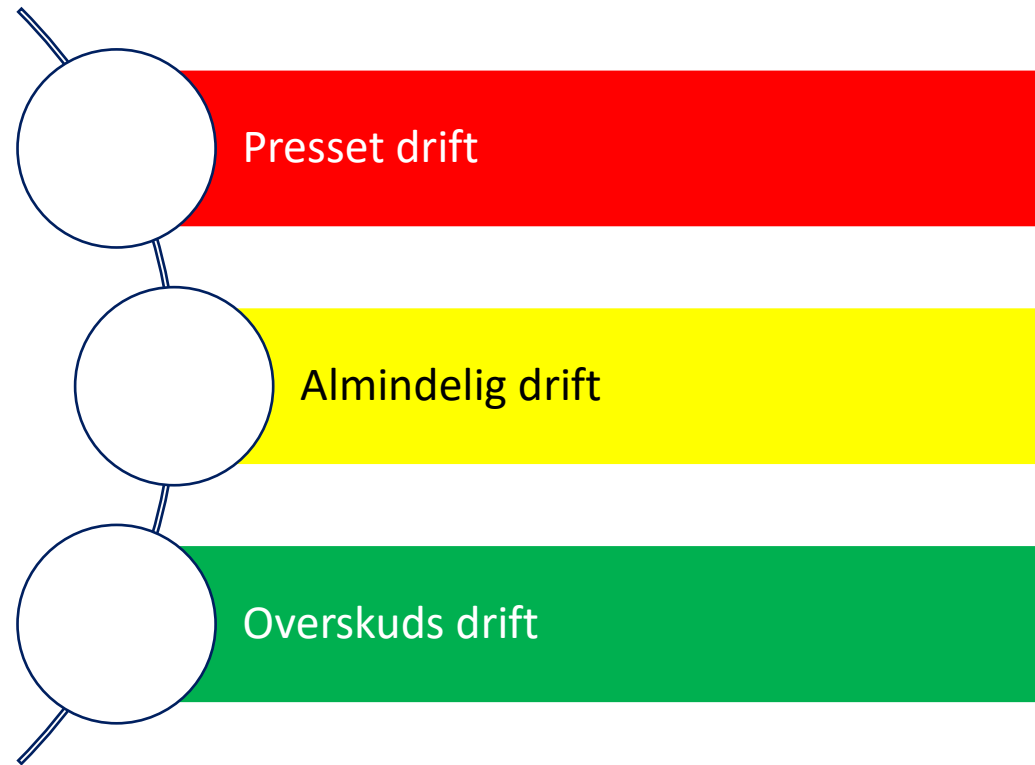
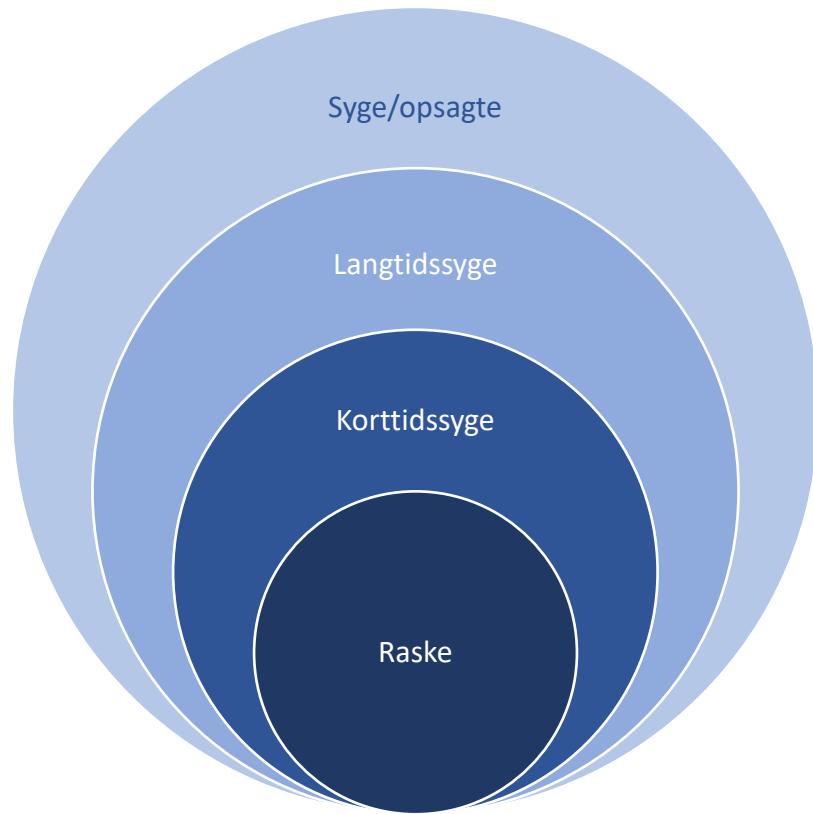
# Hvad er fraværsdata

- Medarbejderens fravær sat i procent eller kalenderdage
- Fraværsdata er baseret på indrapportering af fravær på en given medarbejder – opdateres den 5'ende/6'ende i måneden
- Fraværsdata knyttes ind på fraværsårsager, som både kan være sygdom, særlig sygdom fx delvis syg, barn syg, graviditet eller ferie, FO m.m.
- Fraværsdata lægger sig op ad personaledata, fordi der også er information om denne medarbejder, hvad enten data trækkes på individniveau eller om medarbejderen indgår i en gruppe, der er udvalgt på forskellige kriterier

# Nålen i Høstakken – at være analytisk



# The show must go on



- Ferie
- Temadage
- Kurser
- Omsorgsdage
- Graviditet
- Barn syg
- Sygdom
- Delvis syg

# Eks. 20 medarbejdere fravær 7%

7% = 2,33 \* 7 = 16,31 dages fravær i gennemsnit

Total antal fraværsdage i afdelingen: 20 \* 16,31 = 326,2 dage

Fordelingen af dagene ses nedenfor

Fraværsgruppe	Antal medarbejdere	Fraværsdage
Raske (R)	6	0
Korttidssyge (KS)	10	90 dage til sammen
Langtidssyge (LS)	3	30 dage; 35 dage; 45 dage for de 3 medarbejdere
Opsagte langtidssyge	1	126 dage

Hvad kan gøres?

326,2 dage – 126 dage = 200,2 dage

200,2/19 medarbejdere = 10,53 dage i gennemsnit

Fraværsprocent uden opsagt: 10,53 dage/2,33 = 4,5%

# Gruppeindsats versus individhåndtering

- Begge dele kan være med til at reducere fravær

## Indsats

- Planlægning af indsats
- Forståelse af kompleksiteten
- Gruppestørrelse
- Viden om hvornår indsatsen kan gå i gang
- Handleplan

## Individ håndtering

- Samtaler
- Prioriteringer
- Handleplan



# Gruppeindsats versus individhåndtering

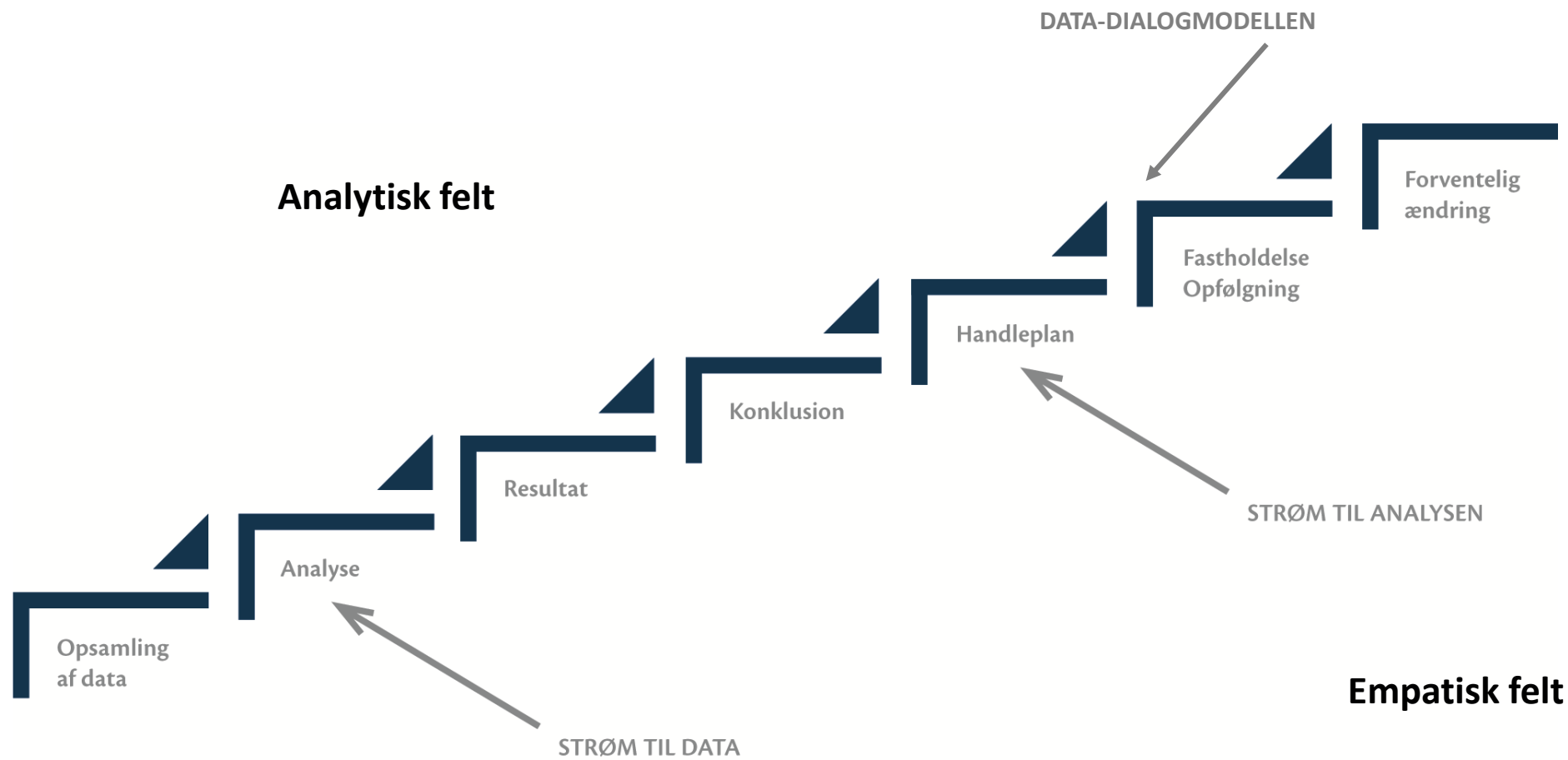
Procent	Antal dage	Indsats overordnet
9	20,97	nødvendig både på gruppe og individ
8	18,64	nødvendig både på gruppe og individ
7	16,31	nødvendig både på gruppe og individ
6	13,98	måske gruppe men individ
5	11,65	måske gruppe men individ
4	9,32	måske gruppe men individ
3	6,99	individhåndtering
2	4,66	individhåndtering

# Debat

- Hvornår er man for syg til at arbejde?
- Er det okay at komme syg på arbejde?
- Hvad er et rimeligt antal fraværsdage på 1 år?

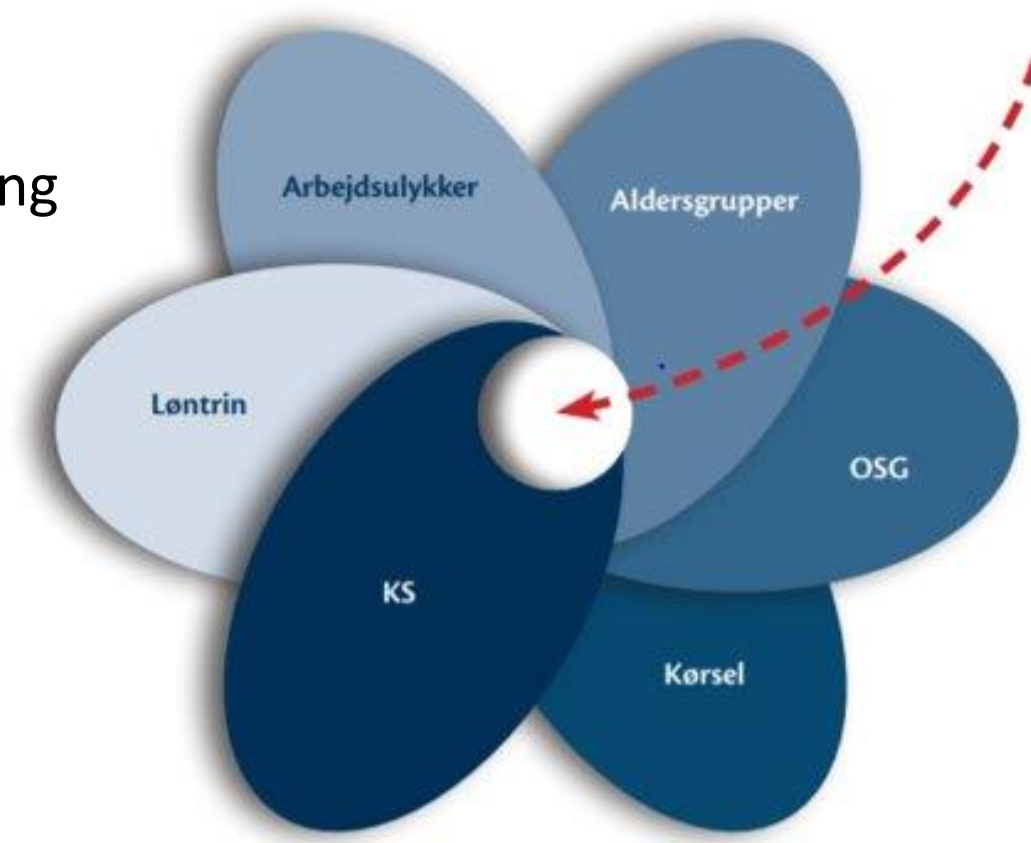


# Strøm til data



# De mulige parametre

- Årsvariation
- Fordeling af fraværet i gruppe/teams/afdeling
- Fordeling af hvilken varighed fraværet ligger i – KS, LS
- Fordeling over ugen
- Fordeling af fraværets varighed
- Aldersgrupper
- Længden af de syges fravær
- Er det få eller mange, der tegner fraværet?
- Viden, der ikke stammer fra data fx trivselskompasset/mini APV





# Datavaliditet

**Conopor**  
Because every individual counts



# Datavaliditet

**Conopor**  
Because every individual counts

# Opsamling af data og validitet

- Er vores data sande – Er fraværet registreret korrekt?
- Når vi arbejder og analyserer data, må vi sande, at data ofte er forkerte
  - Samarbejdet om at få de rigtige data (ingen har en skyld, men alle har en forpligtelse, og det skal italesættes)
- Hvem registrerer fraværet i dag?
  - Hvordan fungerer det?
- Hvem tager imod, når vi finder ud af, at registreringen ikke er korrekt?
- Hvorfor er det vigtigt at personalet står rigtigt i systemet, indgår i den rigtige gruppe/team?

# Datavaliditet

- Parameteren delvis rask og nedsat tjeneste kan drille i forhold til at få justeret og dermed have sande data?
  - Delvis syg: når medarbejderen går syg fra arbejde
  - Nedsat tjeneste: er at man i en periode arbejder på færre timer end man egentligt er ansat til fx tilbagevenden fra LS
- Hvem må se medarbejderens fraværsdata – har vi styr på det?
  - Må vi diskutere fraværsdata på individniveau i Trio'en (AMR, TR, Leder)?



# Analyse og tolkning

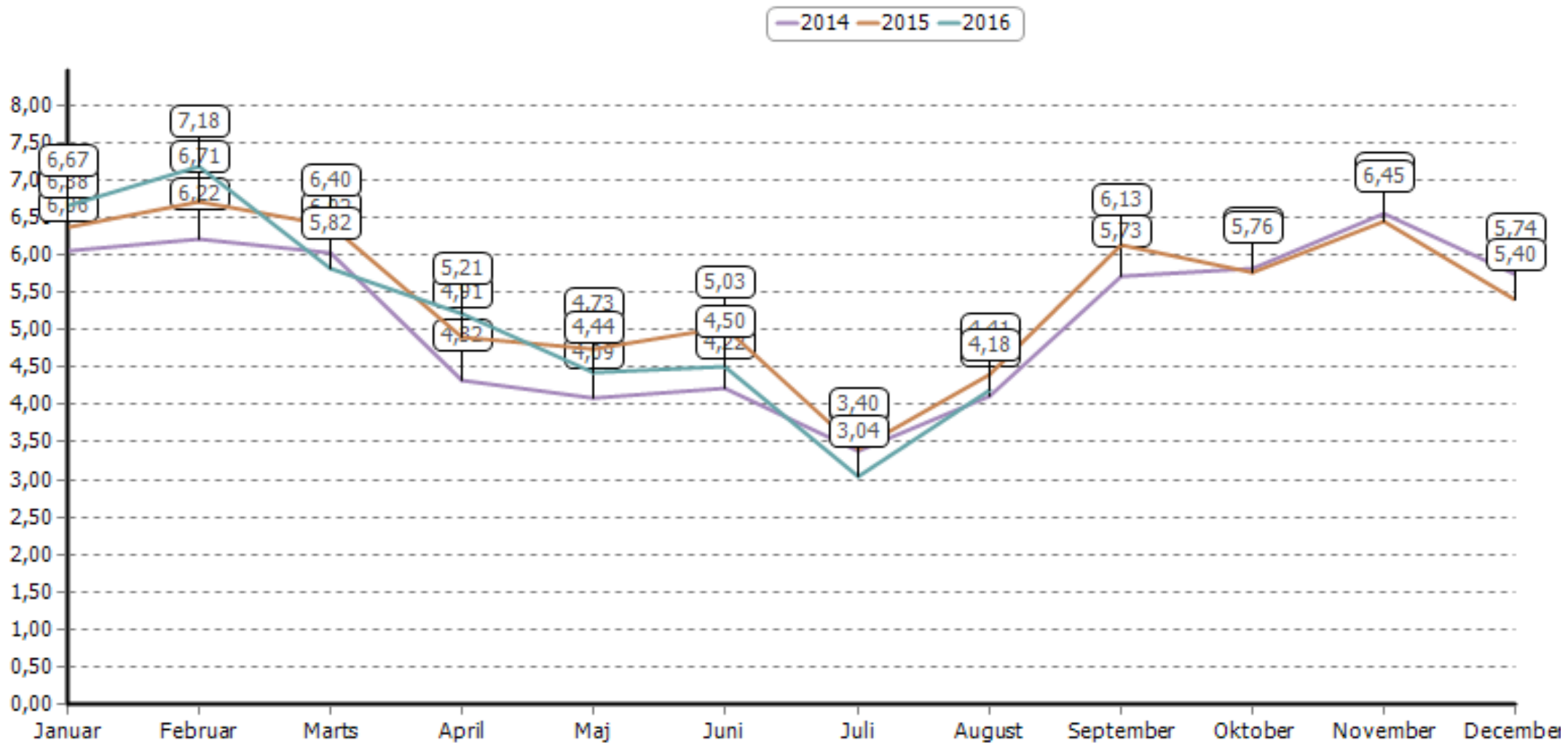
# Opgave

Tænk på fraværet i din afdeling:

- Hvilke tanker gør du dig om fraværet?
- Hvad er afdelingens egen fortælling?
- Stemmer historierne overens med virkeligheden?



# Hvilken årsvariation?

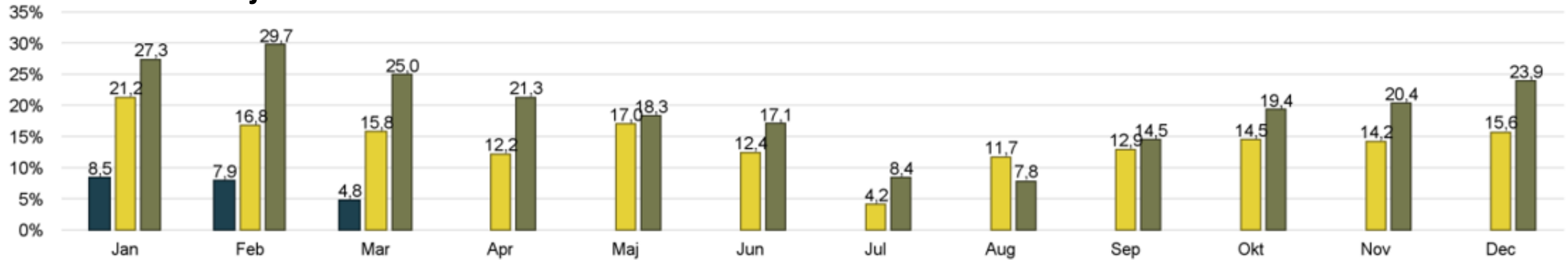


# Årsvariation

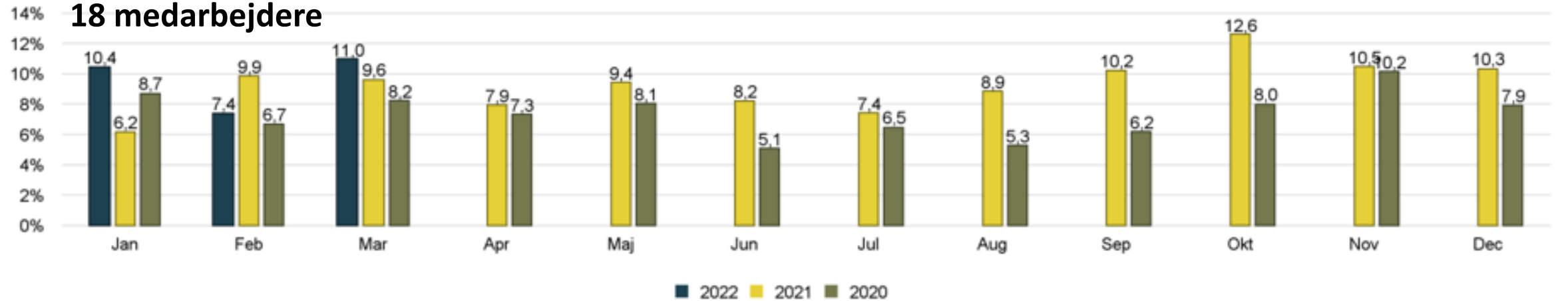
- **Naturlig årsvariation med toppe i februar og november**
  - Hvordan ligger de fravær, der er?
  - Er det baseret på en afdeling, der fylder meget, eller er det alle afdelinger, der har højt fravær?
- **Flere høje toppe**
  - Analysér perioder for fravær
  - Er det de samme mennesker, som har drypvist fravær? Opstår de flytbare medarbejdere her?
- **En kraftig top**
  - Analysér personaleomsætning og ændring i afdelingen fx ny leder; ændring af organisationsstruktur; it-system (rammer og struktur)
- **Kraftig nedgang ved april/maj**
  - Giver de ekstra dages ferie/fri luft/pause?
  - Analysér APV mht. spørgsmålene om udmattelse og arbejdsmæssigt
- **Jævn stigning fra september til november**
  - Analysér APV mht. spørgsmålene om udmattelse og arbejdsmæssigt
  - Meget lavt fravær fra april-august på KS - forventeligt

Figur 1: Sygefraværsprocent fordelt pr. måned

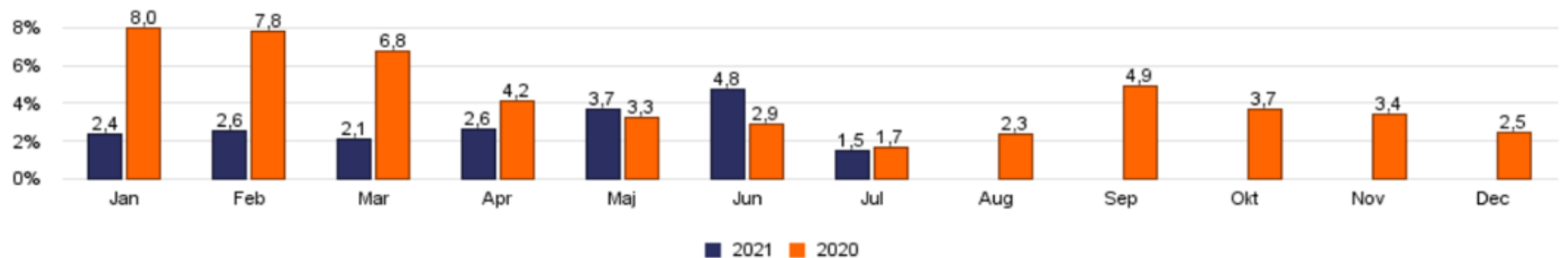
### 109 medarbejdere



### 18 medarbejdere



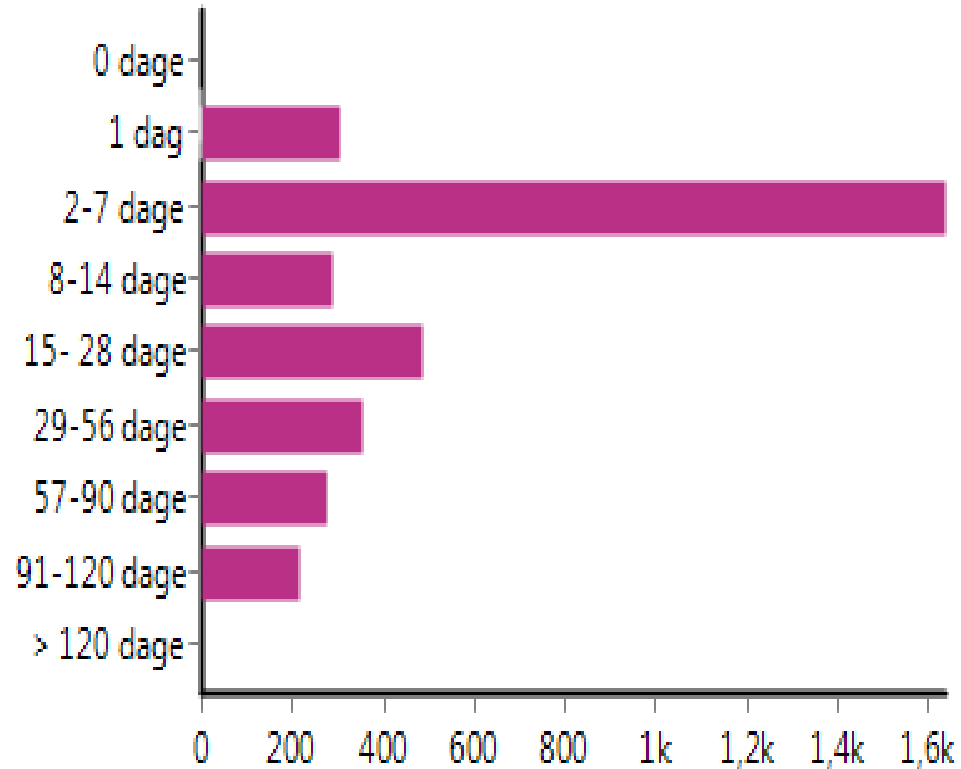
### 105 medarbejdere



# Hvorfor kan et lavt fravær også være dårligt?

- **4% fravær – ligger under Kommunens ønske på 4,8%, men:**
  - 4% KS
    - Bevidner om, at man let lige tager en dag hjemme. Kultur
    - Ligger det også gerne i midten af ugen eller på en bestemt dag f.eks. weekenden
  - 4% LS
    - Det afhænger meget af, hvor stor gruppen er. Hvis der hele tiden er LS, den ene afløser den anden. Da usundt
  - 4% både KS og LS
    - Det kan være rigtig fint. Især hvis LS *er og ikke er* gennem året
- Hvornår er KS lavt?
- Hvornår er LS lavt?

# Varigheder

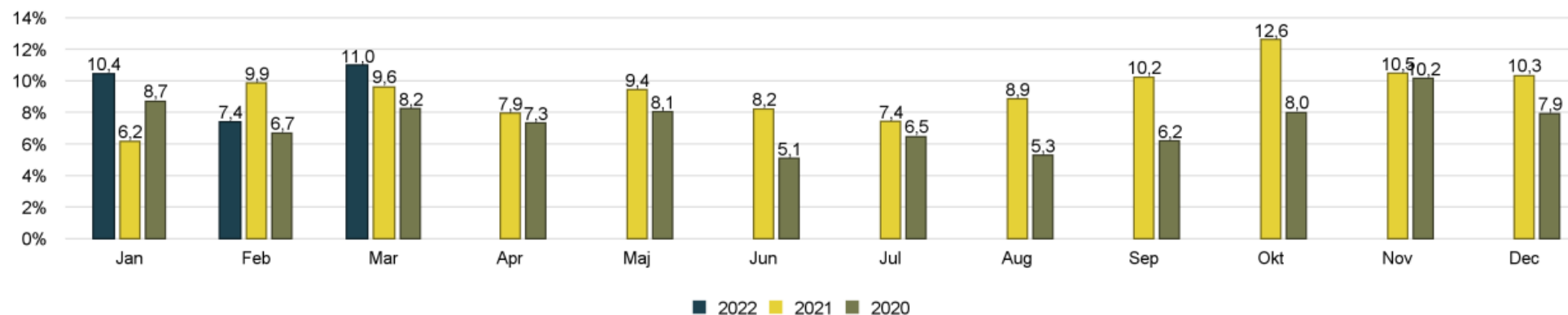


## Væsentligt at kunne argumentere sig ind i:

- Har fraværet i varighedsgrupperne flyttet sig?
- Ved du, hvorfor det er sådan?

*I perioden januar til marts 2022 var sygefraværprocenten på 9,7%*

Figur 1: Sygefraværprocent fordelt pr. måned



Tabel 2: Sygefraværsoverblik, indeværende år (2022)

	Januar til marts 2022												
	Gns. antal medarbejdere (fuldtidsansatte)	Gns. antal sygedage pr. fuldtidsansat	Andel uden fravær	Sygefravær-årsværk	Samlet sygefravær	Kort tid (1-14)	Lang tid (15+)	Sygefraværet fordelt på intervaller					
								1-dag	2-5 dage	6-14 dage	15-30 dage	31-90 dage	91+ dage
<b>Total</b>	<b>109 (86)</b>	<b>6,3</b>	<b>32%</b>	<b>2,1</b>	<b>9,7%</b>	<b>4,7%</b>	<b>5,0%</b>	<b>6,6%</b>	<b>23,9%</b>	<b>13,0%</b>	<b>11,2%</b>	<b>24,2%</b>	<b>21,1%</b>
Hjemmeplejen	42 (31)	6,3	36%	0,8	9,8%	4,6%	5,2%	5,8%	26,2%	9,2%	11,2%	42,2%	5,3%
Hjemmeplejen 3002 distrikt 2	17 (15)	6,9	11%	0,4	10,6%	4,3%	6,3%	8,8%	20,2%	9,6%	3,5%	39,5%	18,4%
Hjemmeplejen 3004 Distrikt 4	24 (19)	7,8	25%	0,6	12,0%	5,2%	6,8%	2,8%	18,1%	13,9%	23,6%		41,7%
Hjemmeplejen 300DNA Døgnplejen	15 (12)	7,2	19%	0,3	11,0%	7,8%	3,3%	6,6%	35,5%	27,6%			30,3%
Ølykkecentret	2 (2)												
Vikarcorps	8 (7)	0,4	78%	0,0	1,0%	1,0%		100,0%					



# Varigheder

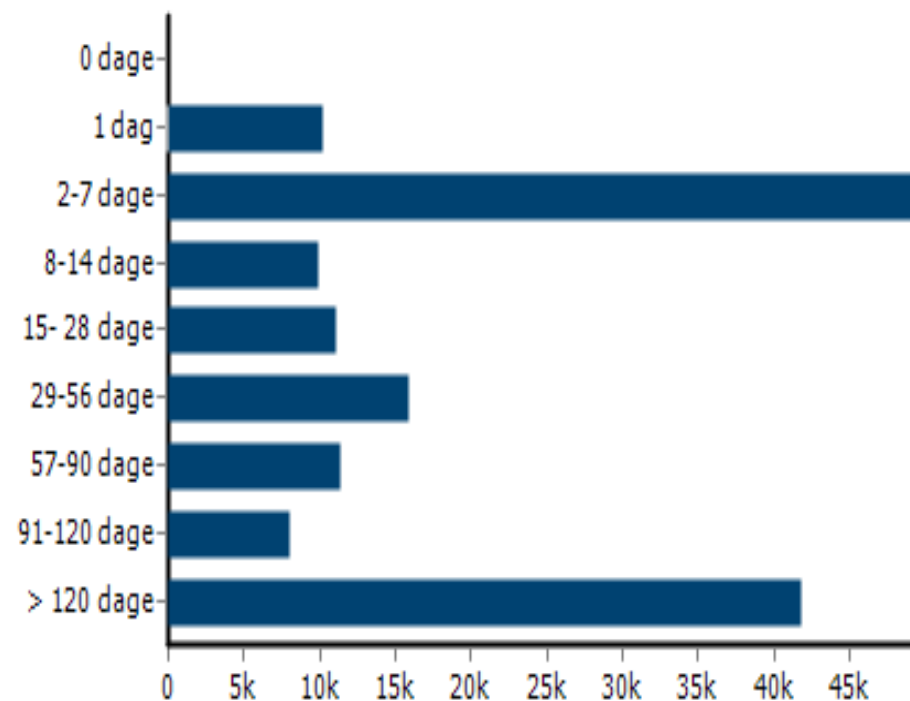
Januar til marts 2022

Samlet sygefravær	Kort tid (1-14)	Lang tid (15+)	Sygefraværet fordelt på intervaller					
			1-dag	2-5 dage	6-14 dage	15-30 dage	31-90 dage	91+ dage
<b>9,7%</b>	<b>4,7%</b>	<b>5,0%</b>	<b>6,6%</b>	<b>23,9%</b>	<b>13,0%</b>	<b>11,2%</b>	<b>24,2%</b>	<b>21,1%</b>
9,8%	4,6%	5,2%	5,8%	26,2%	9,2%	11,2%	42,2%	5,3%
10,6%	4,3%	6,3%	8,8%	20,2%	9,6%	3,5%	39,5%	18,4%
12,0%	5,2%	6,8%	2,8%	18,1%	13,9%	23,6%		41,7%
11,0%	7,8%	3,3%	6,6%	35,5%	27,6%			30,3%
1,0%	1,0%		100,0%					

# Debat

- Hvilke fraværsintervaller har jeg mest af hos mig?
- Hvilke evner skal jeg som leder have, for at håndtere korttidssyge versus langtidssyge?
- Hvad gør jeg, hvis jeg ser, at flere af mine medarbejdere ligger i 2-7 dages fraværet?

Fravær Kal. dage - Kort- og langtidssyge



# Fraværsårsager, gruppeniveau

Fravær fordelt på årsager (4) | | | | | |

Organisatorisk enhed (...)  
Bo & Beskæftigelse

År  
Alle værdier

Fraværsårsag  
Alle værdier

I perioden april 2021 - marts 2022

Fraværsårsag

Søg

Tabel 5: Sygefraværet fordelt på årsager, seneste 12 mdr.

Vælg organisation	Gns. antal medarbejdere	Samlet sygefravær	
Total	95	9,4%	
BB - AC Ansat	9	5,8%	
BB - Akt. Center	1	25,8%	
BB - Aktivitetscenter	11	1,2%	
BB-Hjemmevejledning	21	8,6%	
B&B Hjemmevejledning og Krogen	1	2,0%	
BB - Hjørnet Gr. 1 - 2	20	15,3%	
BB-Hjørnet GR 1-2 og 3	1		
BB - Hjørnet Gr. 3	15	7,2%	
BB - Kontor	4	1,3%	
BB - Krogen	12	10,9%	
BB - Pakhuset Ansat	4	20,6%	
Bo & Beskæftigelse	2		
Fabos	1		

Arbejdsskade

Delvist syg

Nedsat tj Arbejdsskade

Nedsat tjeneste

Sygdom

Sygdom med § 56-aftale

OK Nulstil

Nedsat tj. arb.skade

# Fraværsårsager, gruppeniveau

*I perioden april 2021 - marts 2022 var sygefraværsprocenten på 9,4%*

Tabel 5: Sygefraværet fordelt på årsager, seneste 12 mdr.						
Vælg organisation	Apr 2021 til Mar 2022					
	Gns. antal medarbejdere	Samlet sygefravær	Sygefraværet fordelt på fraværsårsager			
			Sygdom	Nedsat tjeneste	Sygdom §56	Arbejdsskade
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>9,4%</b>	<b>8,6%</b>	<b>0,8%</b>		
BB - AC Ansat	9	5,8%	4,8%	0,9%		
BB - Akt. Center	1	25,8%	25,8%			
BB - Aktivitetscenter	11	1,2%	1,2%			
BB-Hjemmevejledning	21	8,6%	8,4%	0,1%		
B&B Hjemmevejledning og Krogen	1	2,0%	2,0%			
BB - Hjørnet Gr. 1 - 2	20	15,3%	14,3%	1,0%		
BB-Hjørnet GR 1-2 og 3	1					
BB - Hjørnet Gr. 3	15	7,2%	7,1%			
BB - Kontor	4	1,3%	1,3%			
BB - Krogen	12	10,9%	10,4%	0,5%		
BB - Pakhuset Ansat	4	20,6%	10,9%	9,7%		
Bo & Beskæftigelse	2					
Fabos	1					

A man and a woman are smiling and talking in a kitchen. The woman is on the left, holding a red mug, and the man is on the right, holding a yellow mug. The background is a kitchen with a sink and cabinets. The entire image has a blue tint.

# Individniveau

**Conopor**  
Because every individual counts

# Pernille og Jette



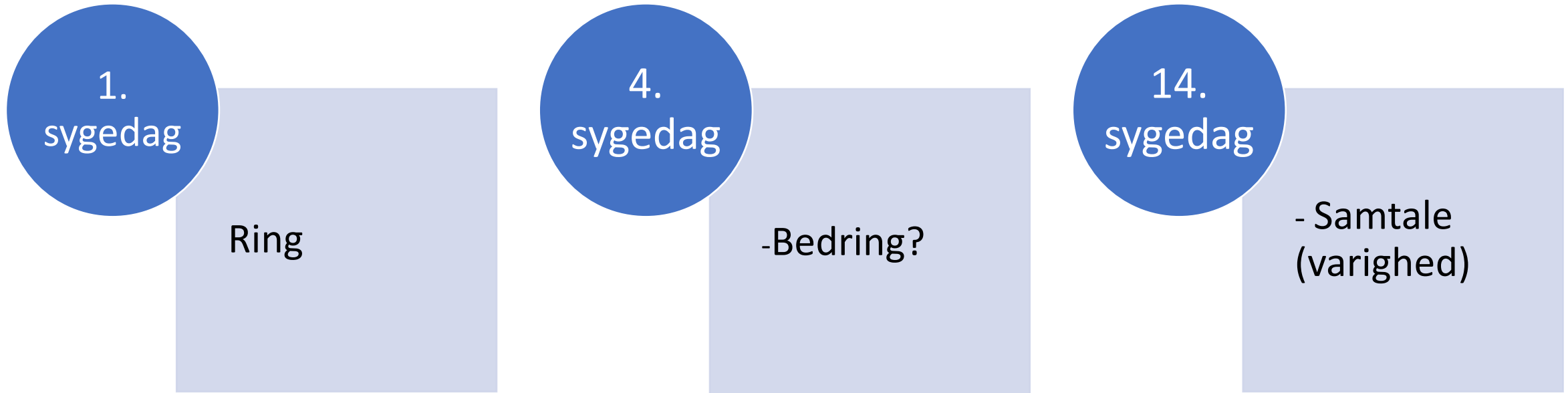
- Uengageret, opgivende og doven
- Oftest negativ
- Jette er syg



- Effektiv og engageret
- Altid glad og imødekommende
- Pernille er syg

# Afholdelse af omsorgssamtalen

Fra rummelighed til rimelighed



3 perioder indenfor 3 mdr.

# Det personlige fravær

- Årsvariationen
- Ugevariation
- Sygdom på et år
- Sygdom fra år til år
- Fravær versus sygefravær
  - ❖ F.eks. ferie, kurser, seniordage, FO-dage, barn syg



# Rapport indgange, medarbejder

Fraværsperioder (5)

Organisation 2 filtre | Årsag til fravær Arbejdsskade (5 flere) | Organisatorisk enhed Alle værdier | Navn Alle værdier | År måned Alle værdier | Stilling Alle værdier | Analysefiltre Intet filter

**ODDER KOMMUNE** **Fraværsperioder - November 2020 til Oktober 2021**

[Fraværsprocent alle medarbejdere](#) | [1-dagsfravær fordelt på ugedage](#) | [Gå til Sygefraværsoversigt](#) | [Om rapporten](#)

# Individniveau

Medarbejdere rangeret efter sygefraværsdage			
CPR nr.	Medarbejdernavn	Sygefraværsdage	Sygefraværsperioder
[redacted]	Anette [redacted]	361	2
[redacted]	Birgitte [redacted]	307	4
[redacted]	Tina [redacted]	301	1

Klik på et navn, og der filtreres på denne medarbejder:

November 2020 til Oktober 2021								
CPR nr.	Medarbejder nr.	Medarbejdernavn	Fraværstype	Første fraværdsdag	Sidste fraværdsdag	Fraværs-kalenderdage	Fraværsperioder nov 2020-okt 2021	
[redacted]	29132	Anette [redacted]				361	2	
			Nedsat tjeneste			53		
			Sygdom	04/05/20	13/02/21	105	1	
			Sygdom	12/04/21	31/10/21	203	1	
1	1	I alt						11
<b>Valgte input:</b>								
År: 2020,2021								
Måneder: April, August, December, Februar, Januar, Juli, Juni, Maj, Marts, November, Oktober, September								
Stilling: SOCIAL/SUNDH HJELPER								

# Individniveau

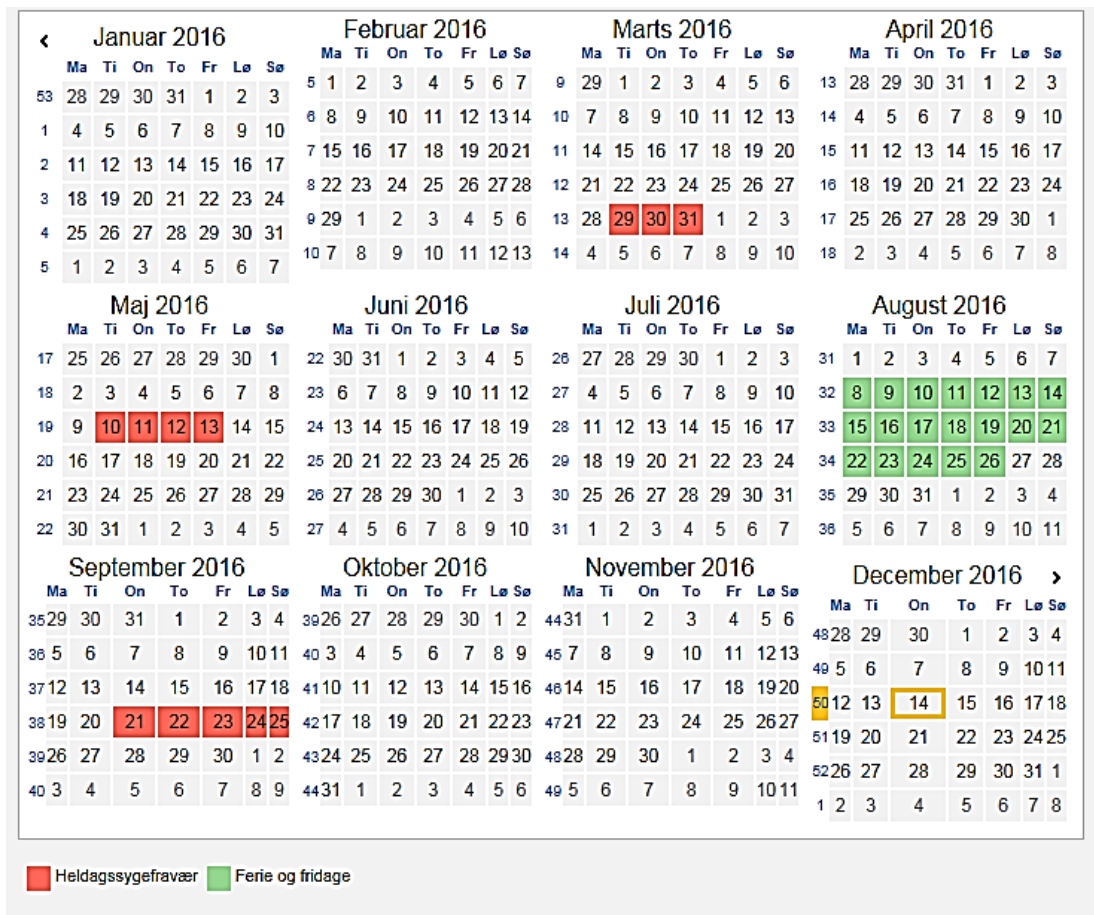
CPR nr.	Medarbejdernavn	Sygefraværdsdage	Sygefraværdsperioder
[redacted]	Aage H [redacted]	8	5

OBS Sum =  
sygefraværdsdage

November 2020 til							
CPR nr.	Medarbejder nr.	Medarbejdernavn	Fraværstype	Første fraværdsdag	Sidste fraværdsdag	Fraværds-kalenderdage	Fraværdsperioder nov 2020-sep 2021
[redacted]	32602	Aage H [redacted]				8	5
			Hjemmeboende barn syg	17/11/20	17/11/20	1	1
			Hjemmeboende barn syg	22/01/21	22/01/21	1	1
			Hjemmeboende barn syg	11/05/21	11/05/21	1	1
			Hjemmeboende barn syg	12/05/21	12/05/21	1	1
			Hjemmeboende barn syg	20/09/21	20/09/21	1	1
			Hjemmeboende barn syg	22/09/21	22/09/21	1	1
			Sygdom	18/02/21	19/02/21	2	1
			Sygdom	04/03/21	05/03/21	2	1
			Sygdom	20/05/21	20/05/21	1	1
			Sygdom	18/06/21	18/06/21	1	1
			Sygdom	13/09/21	14/09/21	2	1
1	1	I alt					11

# Illustration af fraværet

- Hvordan ser vi på fraværet?
  - (påske:24.3-28.3)
  - (2. pinsedag: 16.5)
- Hvor længe vil det være godt at gå tilbage?
- Ser vi i dage eller i procent?
- Skal medarbejderen se fraværet?



# Årsager til fravær/individniveau

Fraværsperioder (5) | | | | | |

Organisation 2 filtre | 
 **Årsag til fravær** Arbejdsskade (5 flere) | 
 Organisatorisk enhed Alle værdier | 
 Navn Alle værdier | 
 År måned Alle værdier | 
 Stilling Alle værdier | 
 Analysefiltre Intet filter

Arbejder	Årsag til fravær	Første fraværsdag	Sidste fraværsdag	Fraværs-kalenderdage	Fraværsperioder apr 2021-mar 2022
5	Søg			309	8
	<input type="checkbox"/> Vælg alle			15	
	<input type="checkbox"/> 6. Ferieugetimer	03/05/21	04/07/21	63	1
	<input type="checkbox"/> 6. ferieu. godk. u sygdom	26/07/21	17/10/21	84	1
	<input type="checkbox"/> Afspadsring dage	26/07/21	31/12/21	0	1
	<input type="checkbox"/> Afspadsring timer	29/10/21	13/02/22	108	1
	<input type="checkbox"/> Aftenmøde 0,5 dags afsp.	21/02/22	21/02/22	1	1
		22/02/22	22/02/22	1	1
		23/02/22	23/02/22	1	1
				36	1

1  6 OK Nulstil 20

Indholdet er ændret. De valgte værdier kan være forældede.

# Langtidssyges tilbagevenden i *Nedsat Tjeneste*

*I perioden april 2021 - marts 2022 var sygefraværsprocenten på 9,4%*

Tabel 5: Sygefraværet fordelt på årsager, seneste 12 mdr.						
Vælg organisation	Apr 2021 til Mar 2022					
	Gns. antal medarbejdere	Samlet sygefravær	Sygefraværet fordelt på fraværsårsager			
			Sygdom	Nedsat tjeneste	Sygdom §56	Arbejdsskade
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>9,4%</b>	<b>8,6%</b>	<b>0,8%</b>		
BB - AC Ansat	9	5,8%	4,8%	0,9%		
BB - Akt. Center	1	25,8%	25,8%			
BB - Aktivitetscenter	11	1,2%	1,2%			
BB-Hjemmevejledning	21	8,6%	8,4%	0,1%		
B&B Hjemmevejledning og Krogen	1	2,0%	2,0%			
BB - Hjørnet Gr. 1 - 2	20	15,3%	14,3%	1,0%		
BB-Hjørnet GR 1-2 og 3	1					
BB - Hjørnet Gr. 3	15	7,2%	7,1%			
BB - Kontor	4	1,3%	1,3%			
BB - Krogen	12	10,9%	10,4%	0,5%		
BB - Pakhuset Ansat	4	20,6%	10,9%	9,7%		
Bo & Beskæftigelse	2					
Fabos	1					

# Endagsfravær/ugevariation og indgange

Fraværsperioder (5)

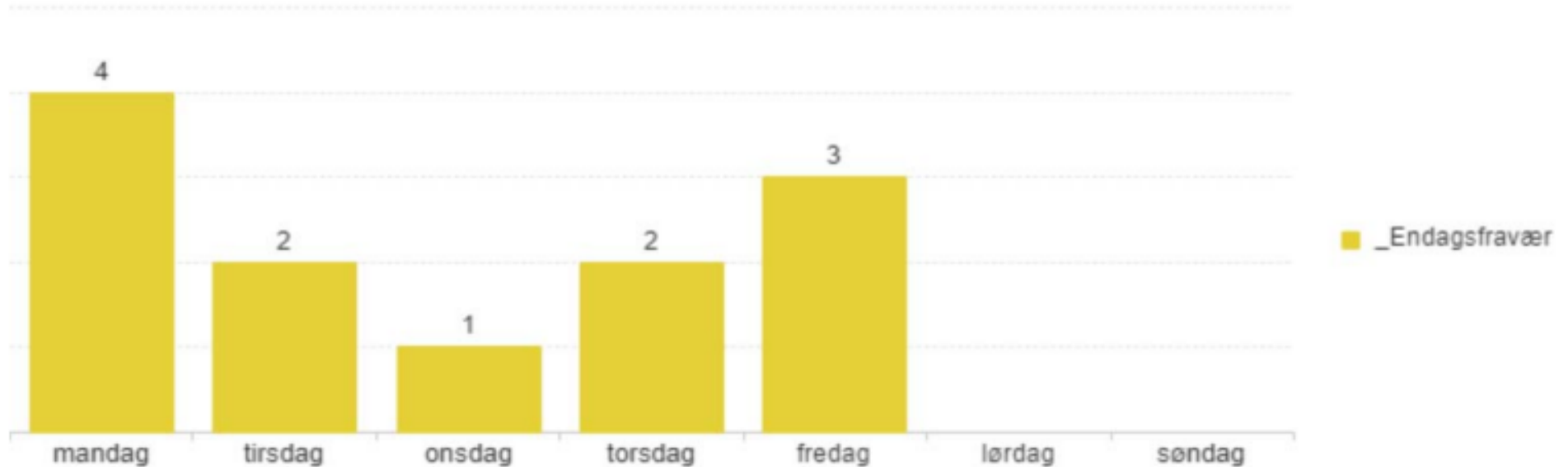
Organisation 2 filtre | Årsag til fravær Arbejdsskade (5 flere) | Organisatorisk enhed Alle værdier | Navn Alle værdier | År måned Alle værdier | Stilling Alle værdier | Analysefiltre Intet filter

**ODDER KOMMUNE** **Fraværsperioder - November 2020 til Oktober 2021**

[Fraværsprocent alle medarbejdere](#) | [1-dagsfravær fordelt på ugedage](#) | [Gå til Sygefraværsoversigt](#) | [Om rapporten](#)

# Individ eller gruppe

1-dags sygefravær fordelt på ugedage - seneste 12 mdr.



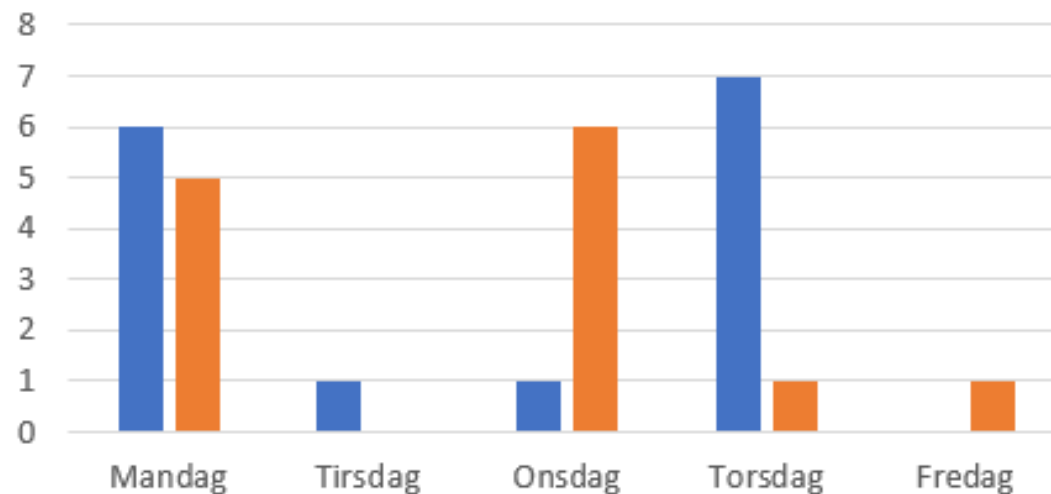
CPR-nr.	MA-nr.	Navn	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag
			2	1	1				
							1		
			2			1			
							1		



# Ugevariationen hos individet

## Case

- Jesper 45 år havde mange enkelte dages fravær
- Ledere pointerede dette i 2021 (blå)
- Hvorfor dagene flyttede fra torsdag til onsdag/mandag (orange)



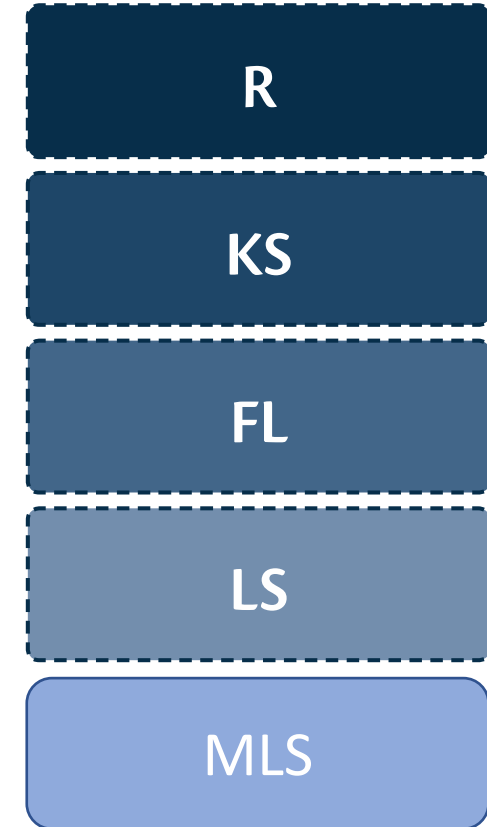
# Dialog

- Hvordan får vi en god praksis med at se på data månedligt?
- Hvem skal deltage til sådan en opfølgning?
- Skal det tages op i MED og hvad er det så vi diskuterer?



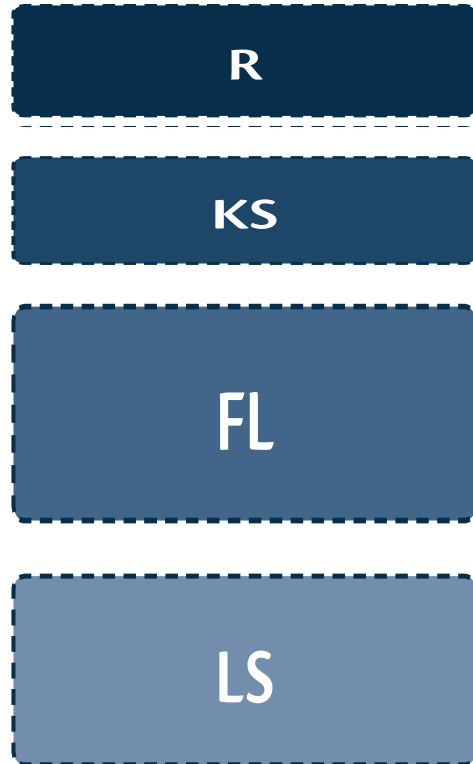
# Skal indsatsen virkelig være til alle?

- Får vi holdt os strategiske? eller løber vi blot efter dem, som har meget fravær? Hvorfor kan det være nødvendigt?
- FL: Hvordan er de kendetegnet (flipover)?
- Hvorfor skal vi forstå grupperne og hvor mange, der er deri?
- Hvordan bliver leder strategisk i arbejdet med de 5 grupper?
- Er det få, der er syge?

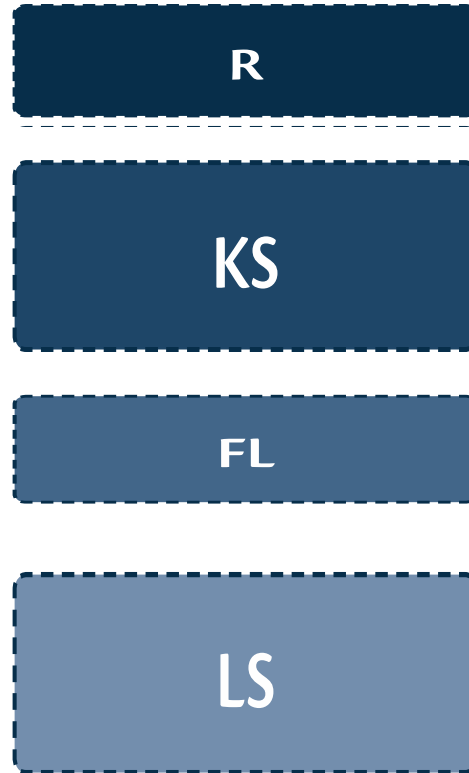


# Skal indsatsen virkelig være til alle?

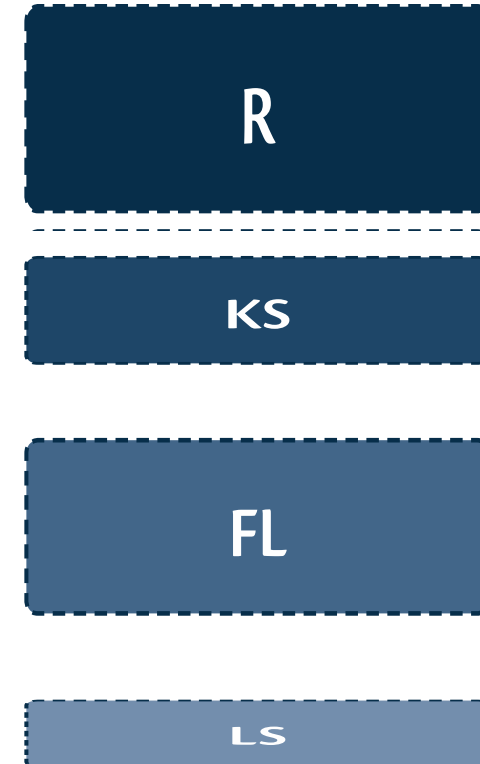
Eks. 1



Eks. 2



Eks. 3



# Data og sygefravær

Odder Kommune

27. oktober 2022

# I dag

## Formål med i dag

- Komme nærmere ***brugen af data***, heri være ***analytisk***
- Vurdering af vores praksis med data
- Forståelse af indsatsvalg og konsekvenser
- At forholde sig ***kritisk til data og analyseresultat***
- Designe årsvariation for 2023

## Forkortelser og betydning

- KS = Korttidssygefravær = 1-14 dages fravær
- LS = Langtidssygefravær = >14 dages fravær
- R = Rask
- FL = Flytbare medarbejdere 10-30 dages fravær

# Opsummering

- Læsning af rapporterne (fraværsdata)
- Forskellige fraværsårsager der udgør fraværsprocenten
- Brugen af årsvariationen, varigheder, ugefravær, KS og LS til forståelse af afdelingens udfordring
- Skal indsatsen være til alle – strategisk vurdering af, hvor leder skal sætte ind (gruppe, individ)

# Dialog

- Har I fået brugt data?
- Hvad har I brugt sygefraværersdata til?
- Hvad kunne I godt tænke sig at bruge data til? fx i ledergruppen, på individet eller indsats til gruppen

**Conopor**  
Because every individual counts



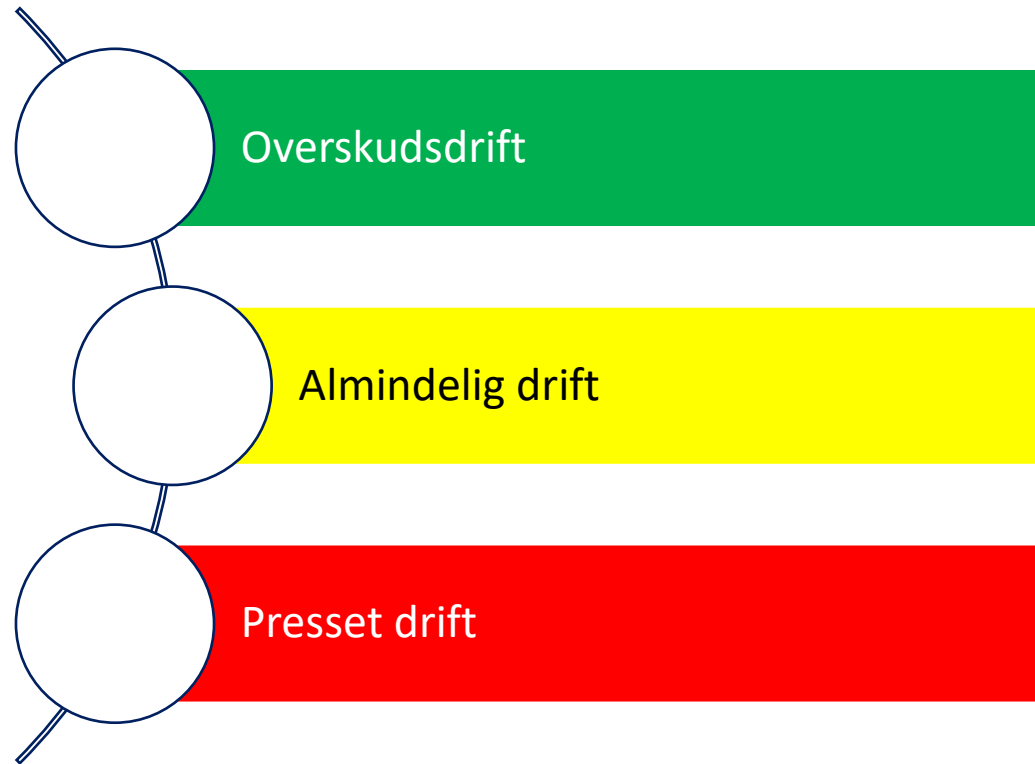
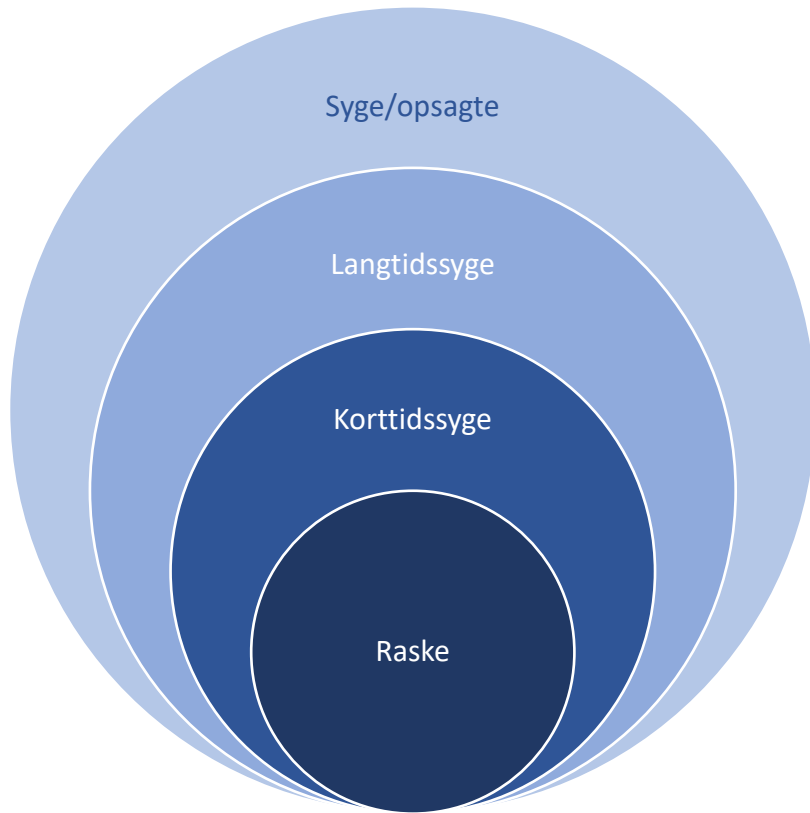


# Systematik

## Hvordan kan det blive til noget, vi altid gør?

- At data og fravær indgår som et fast emne på mødet mellem ledere eller i MED
- At TR og AMR altid er inde over fraværssamtalerne, for at kan understøtte i dialogerne, når vi så har det i MED (ikke individniveau på MED)
- At der til møder om data holdes fast i, hvad fravær gør til vores dagligdag og hvorfor netop indsatserne er valgt

# The show must go on



- Ferie
- Temadage
- Kurser
- Omsorgsdage
- Graviditet
- Barn syg
- Sygdom
- Delvis syg

Antal medarbejdere (fuld tid)	25	
Antal medarbejdere med småbørn	10	afholder derfor omsorgsdage (1,8 børn/medarbejder og afholder 2 omsorgsdage/barn/år)
Antal dage barn syg	5	dage/barn
Antal gravide med graviditetsgener	1	13 uger på halv tid
Antal medarbejdere på uddannelse	6	1 uge/medarbejder
Antal medarbejdere med seniordage	3	3 dage/år
Ferie	6	uger/år/medarb.
Sygedage	524,25	<b>svarende til 9%</b>

Total antal dage på året	365
Weekender	104
Skæve helligdage	10
Lukkedage	7
Institutionsdage (åbne i alt)	244
<b>Fraværsdage</b>	<b>1.472</b>
<b>Sygedage</b>	<b>524</b>
Ferie	750
Seniordage	9
Uddannelse	30
Graviditetsgener	33
Barn syg	90
Omsorgsdage	36

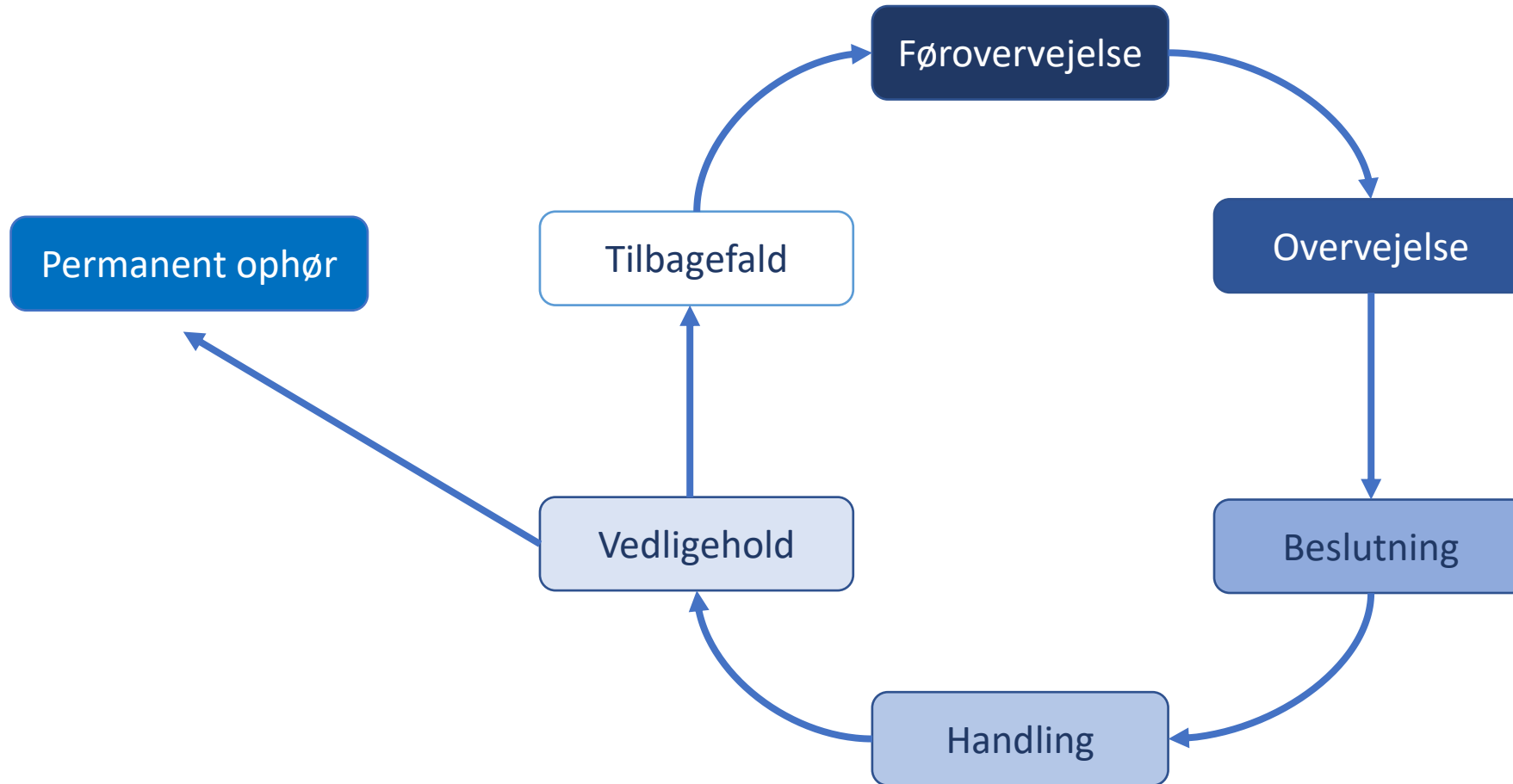
## Omregningen fra procent til dages fravær

3% = 7 dage

1% = 2,33 dage

Antal fraværsdage/institutionsdag	6,0	personer der mangler hver dage året rundt	
Antal fraværsdage (excl. egen sygdom)/institutionsdag	3,9	personer vi ved der mangler hver dag året rundt, hvis fraværs% = 0	
Antal vikar/dag hele året	4		
Vikaromkostning /dag	1.000	976.000	
Omkostning ved sygdom/dag	1.500	786.375	
Antal egen sygdom/dag	2		
Total omkostning ved fravær/dag	7.223		
<b>Omkostning i alt</b>	<b>1.762.375</b>		
Omkostning til lederhåndtering af fravær	17.500	2 timer/medarbejder/år @ 350 kr./time	

# Ændring af adfærd



**"Varig ændring af adfærd tager hos et individ 3-6 mdr."**

*Prochaska og DiClemente, 1986*

# Analyse og tolkning

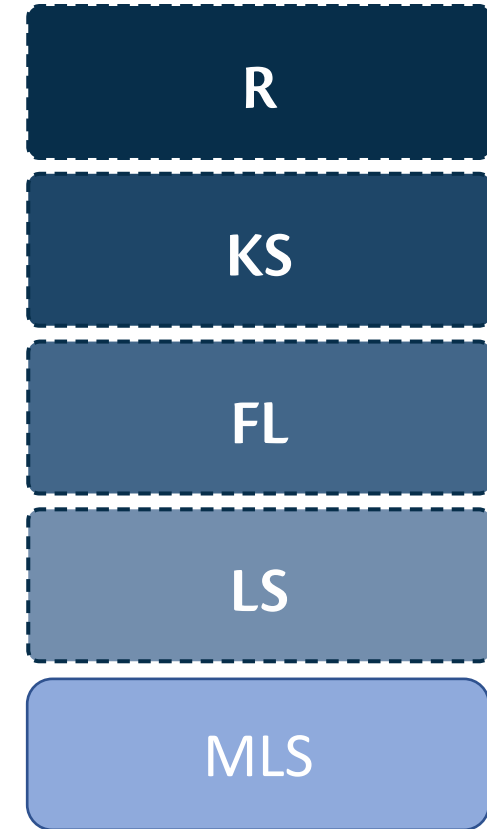
# Datavaliditet

- Har I fået etableret et samarbejde med en medarbejder, som kan tilrette data?
- Kontakter I HR, hvis en medarbejder er placeret forkert i lodsens?



# Skal indsatsen virkelig være til alle?

- Får vi holdt os strategiske? eller løber vi blot efter dem, som har meget fravær? Hvorfor kan det være nødvendigt?
- FL: Hvordan er de kendetegnet?
- Hvorfor skal vi forstå grupperne og hvor mange, der er deri?
- Hvordan bliver leder strategisk i arbejdet med de 5 grupper?
- Er det få, der er syge?





# Flytbare medarbejdere (FL)

- Medarbejdere med fravær 12-30 dage per år
- Fravær i april-september
- Flere kortere fraværsperioder
- Oftest et mere kendetegnende fraværsmønster, der gentages
- Fravær ved ferie, weekend eller en speciel arbejdsdagstype

### Sygefravær



- ⇒ Fraværsoversigt
- ⇒ Medarbejderrapport
- ⇒ Sygefravær i hieraki
- ⇒ HR-Portalen: Sygefravær

### Økonomi



- ⇒ Mit forventede regnskab

### Information til Byrådet



- ⇒ Ledelsesinformation
- ⇒ Befolkningsudvikling

# Klikket på indgang - fraværsoversigt

Fit | Forespørgsel | Analysér | Vis

Virksomhedsfilter  
Intet filter

År  
Alle værdier

Måned - seneste og forrige år  
Alle værdier

Indeværende år | Seneste 12 mdr | Fravær fordelt på årsager | Om rapporten

**ODDER**  
**KOMMUNE**

## Indeværende år - januar - december 2022

Sidste 12 mdr.

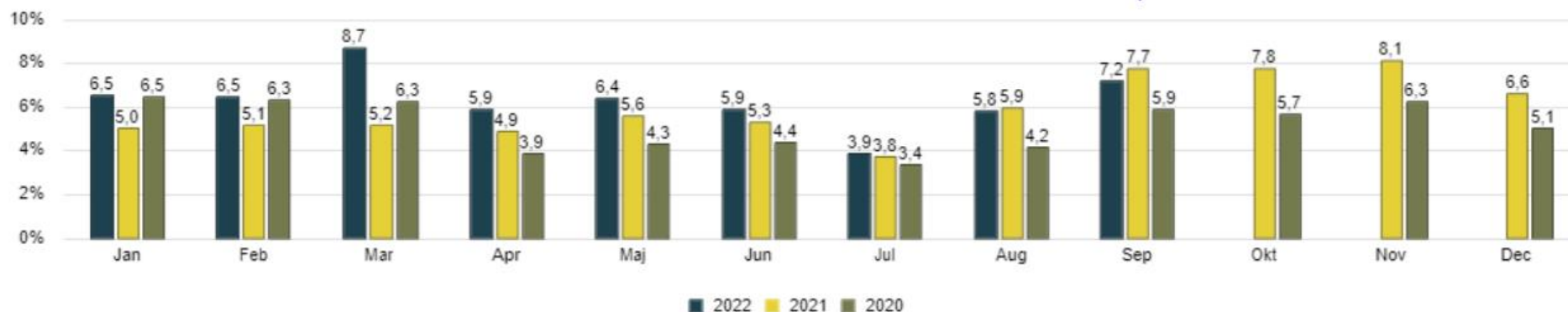
Fravær fordelt  
på årsager

[Gå til  
medarbejder-  
rapport](#)

Om rapporten

*I perioden januar til september 2022 var sygefraværsprocenten på 6,3%*

Figur 1: Sygefraværsprocent fordelt pr. måned



# Klikket på indgang - medarbejderrapport

Navigation menu with tabs: Fil, Forespørgsel, Analysér, Vis. Filter options: Årsag til fravær (Arbejdsskade (5 flere)), Organisatorisk enhed (Alle værdier), Navn (Alle værdier), År måned (Alle værdier), Stilling (Alle værdier), Organsation (3 filtre), Fratrædelsesdato (Alle værdier). Report filters: Fraværsperioder, Fraværsprocent alle medar..., 1-dagsfravær fordelt på u..., Om rapporten, Fraværsperioder alfabetis...

**ODDER KOMMUNE** **Fraværsprocent alle medarbejdere - Oktober 2021 til September 2022**

Fraværsperioder    1-dagsfravær fordelt på ugedage    Gå til Sygefraværs-oversigt    Om rapporten

Navn	MA-nr	Sygefraværspct	Tiltrædelsesdato	Fratrædelsesdato
------	-------	----------------	------------------	------------------



# Valg i måneder og år

Software interface showing a report titled "Sygefraværsoverblik, indeværende år (2022)". The interface includes a menu bar (Fil, Forespørgsel, Analysér, Vis) and a filter panel. The filter panel shows "Organisatorisk enhed (H04)" and "Organisatorisk enhed (Hjemmeplejen (4 flere))". The "Måned - seneste og forrige år" filter is open, showing a search bar and a list of months: Alle, Januar, Februar, Marts, April, Maj, Juni, Juli, August. The "Januar" option is selected, indicated by a brown arrow. The "Nulstil" button is visible at the bottom of the filter panel.

Indeværende år    Seneste 12 mdr    Fravær fordelt på årsager    Om rapporten

År: Alle værdier

Måned - seneste og forrige år: Januar (2 flere)

Søg

- Alle
- Januar
- Februar
- Marts
- April
- Maj
- Juni
- Juli
- August

3    Nulstil    OK

### Tabel 2: Sygefraværsoverblik, indeværende år (2022)

	Gns. antal medarbejdere (fuldtidsansatte)	Gns. antal sygedage pr. fuldtidsansat	Andel uden fravær	Sygefraværs-årsværk	S syge
Total	158 (126)	5,3	36%	2,6	
Hjemmeplejen	42 (31)	6,2	36%	0,7	
Hjemmeplejen Distrikt 2	17 (15)	6,9	11%	0,4	
Hjemmeplejen Distrikt 4	24 (19)	7,8	25%	0,6	
Hjemmeplejen Døgnplejen	15 (12)	7,2	19%	0,3	
Hjemmesygeplejen	59 (49)	2,8	53%	0,5	

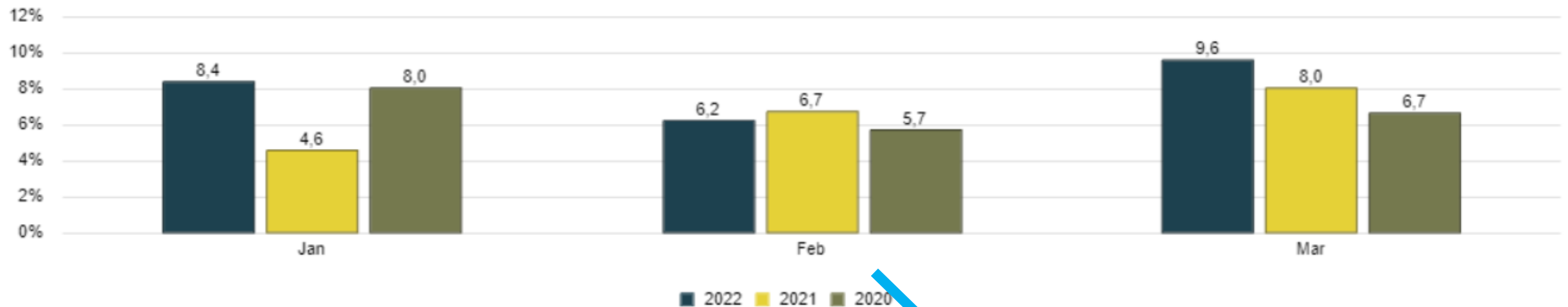
### Tabel 3: Sygefraværsoverblik, sidste år (2021)

	Gns. antal medarbejdere	Gns. antal sygedage pr.	Andel uden	Sygefraværs	S
--	-------------------------	-------------------------	------------	-------------	---

# Valg af måneder og år

I perioden januar til marts 2022 var sygefraværsprocenten på 8,1%

Figur 1: Sygefraværsprocent fordelt pr. måned



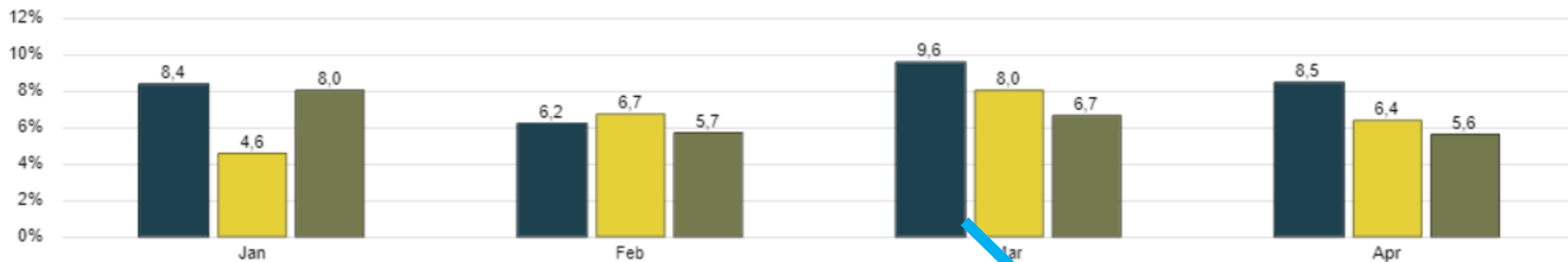
Tabel 2: Sygefraværsoverblik, indeværende år (2022)

	Januar til marts 2022												
	Gns. antal medarbejdere (fuldtidsansatte)	Gns. antal sygedage pr. fuldtidsansat	Andel uden fravær	Sygefravær-årsværk	Samlet sygefravær	Kort tid (1-14)	Lang tid (15+)	Sygefraværet fordelt på intervaller					
								1-dag	2-5 dage	6-14 dage	15-30 dage	31-90 dage	91+ dage
<b>Total</b>	<b>158 (126)</b>	<b>5,3</b>	<b>36%</b>	<b>2,6</b>	<b>8,1%</b>	<b>4,3%</b>	<b>3,9%</b>	<b>6,4%</b>	<b>27,3%</b>	<b>12,6%</b>	<b>8,4%</b>	<b>8,0%</b>	<b>37,3%</b>
Hjemmeplejen	42 (31)	6,2	36%	0,7	9,5%	4,6%	4,9%	6,0%	27,1%	9,5%	8,0%	22,6%	26,6%
Hjemmeplejen Distrikt 2	17 (15)	6,9	11%	0,4	10,6%	4,3%	6,3%	8,8%	20,2%	9,6%	3,5%		57,9%
Hjemmeplejen Distrikt 4	24 (19)	7,8	25%	0,6	12,0%	5,2%	6,8%	2,8%	17,4%	14,6%	19,4%	4,2%	41,7%
Hjemmeplejen Døgncplejen	15 (12)	7,2	19%	0,3	11,0%	7,8%	3,3%	6,6%	35,5%	27,6%			30,3%
Hjemmesygeplejen	59 (49)	2,8	53%	0,5	4,3%	2,8%	1,4%	9,3%	42,6%	8,3%	5,6%		34,3%

# Valg af måneder og år

I perioden januar til april 2022 var sygefraværsprocenten på 8,2%

Figur 1: Sygefraværsprocent fordelt pr. måned



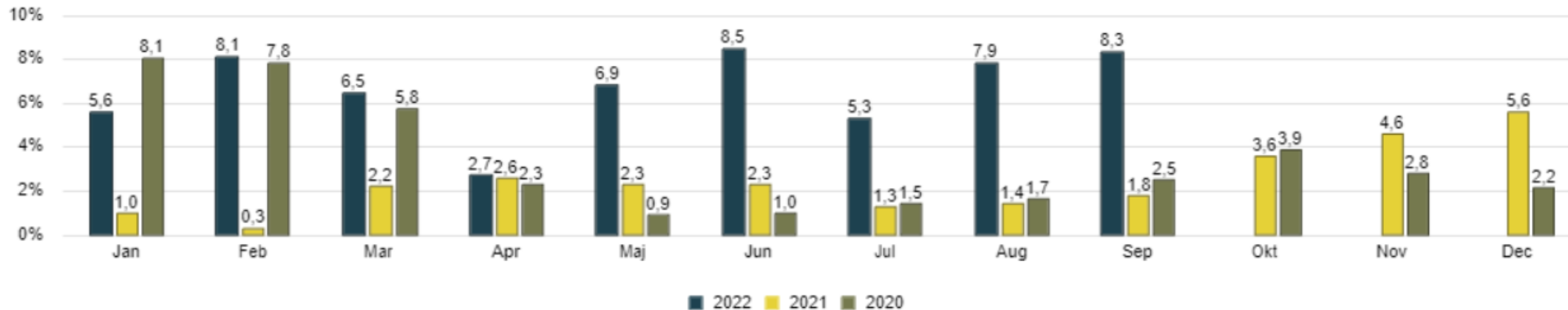
Tabel 2: Sygefraværsoverblik, indeværende år (2022)

	Januar til april 2022												
	Gns. antal medarbejdere (fuldtidsansatte)	Gns. antal sygedage pr. fuldtidsansat	Andel uden fravær	Sygefraværers-årsværk	Samlet sygefravær	Kort tid (1-14)	Lang tid (15+)	Sygefraværet fordelt på intervaller					
								1-dag	2-5 dage	6-14 dage	15-30 dage	31-90 dage	91+ dage
<b>Total</b>	<b>159 (126)</b>	<b>7,1</b>	<b>31%</b>	<b>3,4</b>	<b>8,2%</b>	<b>4,1%</b>	<b>4,1%</b>	<b>6,0%</b>	<b>26,2%</b>	<b>12,4%</b>	<b>7,8%</b>	<b>11,5%</b>	<b>36,1%</b>
Hjemmeplejen	44 (32)	8,3	32%	1,0	9,5%	4,3%	5,3%	5,8%	27,0%	7,3%	5,8%	27,0%	27,0%
Hjemmeplejen Distrikt 2	17 (15)	9,1	6%	0,5	10,5%	4,4%	6,1%	7,4%	19,6%	12,2%	2,7%		58,1%
Hjemmeplejen Distrikt 4	24 (19)	10,7	25%	0,8	12,4%	4,3%	8,1%	2,5%	13,4%	12,9%	18,8%	12,9%	39,6%
Hjemmeplejen Døgncplejen	15 (11)	9,2	13%	0,4	10,7%	8,2%	2,5%	7,3%	37,5%	31,3%			24,0%
Hjemmesygeplejen	59 (49)	3,8	45%	0,7	4,4%	2,9%	1,5%	8,8%	41,2%	9,5%	6,8%		33,8%

# Årsvariation Jobcenteret

*I perioden januar til september 2022 var sygefraværsprocenten på 6,7%*

Figur 1: Sygefraværsprocent fordelt pr. måned





## Beløbsværende år (2022)

Januar til september 2022													
Gns. antal medarbejdere (fuldtidsansatte)	Gns. antal sygedage pr. fuldtidsansat	Andel uden fravær	Sygefraværs-årsværk	Samlet sygefravær	Kort tid (1-14)	Lang tid (15+)	Sygefraværet fordelt på intervaller						
							1-dag	2-5 dage	6-14 dage	15-30 dage	31-90 dage	91+ dage	
62 (57)	13,1	26%	2,9	6,7%	4,3%	2,4%	13,8%	31,8%	4,2%	11,3%	17,3%	21,5%	
62 (57)	13,1	26%	2,9	6,7%	4,3%	2,4%	13,8%	31,8%	4,2%	11,3%	17,3%	21,5%	

## Beløbsværende år (2021)

Januar til december 2021													
Gns. antal medarbejdere (fuldtidsansatte)	Gns. antal sygedage pr. fuldtidsansat	Andel uden fravær	Sygefraværs-årsværk	Samlet sygefravær	Kort tid (1-14)	Lang tid (15+)	Sygefraværet fordelt på intervaller						
							1-dag	2-5 dage	6-14 dage	15-30 dage	31-90 dage	91+ dage	
62 (57)	6,3	36%	1,4	2,4%	1,6%	0,8%	21,4%	35,5%	6,5%	4,3%		32,3%	
62 (57)	6,3	36%	1,4	2,4%	1,6%	0,8%	21,4%	35,5%	6,5%	4,3%		32,3%	

## Beløbsværende år (2020)

Januar til december 2020													
Gns. antal medarbejdere (fuldtidsansatte)	Gns. antal sygedage pr. fuldtidsansat	Andel uden fravær	Sygefraværs-årsværk	Samlet sygefravær	Kort tid (1-14)	Lang tid (15+)	Sygefraværet fordelt på intervaller						
							1-dag	2-5 dage	6-14 dage	15-30 dage	31-90 dage	91+ dage	
67 (65)	8,8	34%	2,2	3,4%	2,4%	1,0%	34,7%	31,4%	13,2%	4,0%		16,7%	
67 (65)	8,8	34%	2,2	3,4%	2,4%	1,0%	34,7%	31,4%	13,2%	4,0%		16,7%	

## Fravær fordelt på årsager - sidste 12 mdr.

Indeværende år

Seneste 12 mdr.

Gå til  
Medarbejder-  
rapport

Om rapporten

*I perioden oktober 2021 - september 2022 var sygefraværsprocenten på 6,2%*

Valgte enheder: Jobcenter Odder

Tabel 5: Sygefraværet fordelt på årsager, seneste 12 mdr.

Vælg organisation	Okt 2021 til Sep 2022					
	Gns. antal medarbejdere	Samlet sygefravær	Sygefraværet fordelt på fraværsårsager			
			Sygdom	Nedsat tjeneste	Sygdom §56	Arbejdsskade
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>6,2%</b>	<b>4,7%</b>	<b>1,4%</b>	<b>0,1%</b>	
Jobcenter Odder	62	6,2%	4,7%	1,4%	0,1%	

# Ses så på perioder

Fil | Forespørgsel | Analysér | Vis

Årsag til fravær  
Arbejdsskade (5 flere)

Organisatorisk enhed  
Alle værdier

Navn  
Alle værdier

År måned  
Alle værdier

Stilling  
Alle værdier

Organsation  
3 filtre

Fratrædelsesdato  
Alle værdier

Fraværsperioder | Fraværsprocent alle medar... | 1-dagsfravær fordelt på u... | Om rapporten | Fraværsperioder alfabetis...

**ODDER KOMMUNE**

## Fraværsprocent alle medarbejdere - Oktober 2021 til September 2022

[Fraværsperioder](#) | [1-dagsfravær fordelt på ugedage](#) | [Gå til Sygefraværs-oversigt](#) | [Om rapporten](#)

Navn	MA-nr	Sygefraværspct	Tiltrædelsesdato	Fratrædelsesdato
------	-------	----------------	------------------	------------------

Sygefraværsgage	Sygefraværperioder
254	12
160	8
116	5
108	6
102	
90	6
85	11
54	5
53	2
50	5
25	5
22	9
22	7
21	4
20	8
19	10

18	2
18	4
17	7
14	5
14	5
12	7
12	7
11	7
11	5
10	4
10	5
10	3
9	6
9	4
8	5
7	5
7	4
6	2
6	2

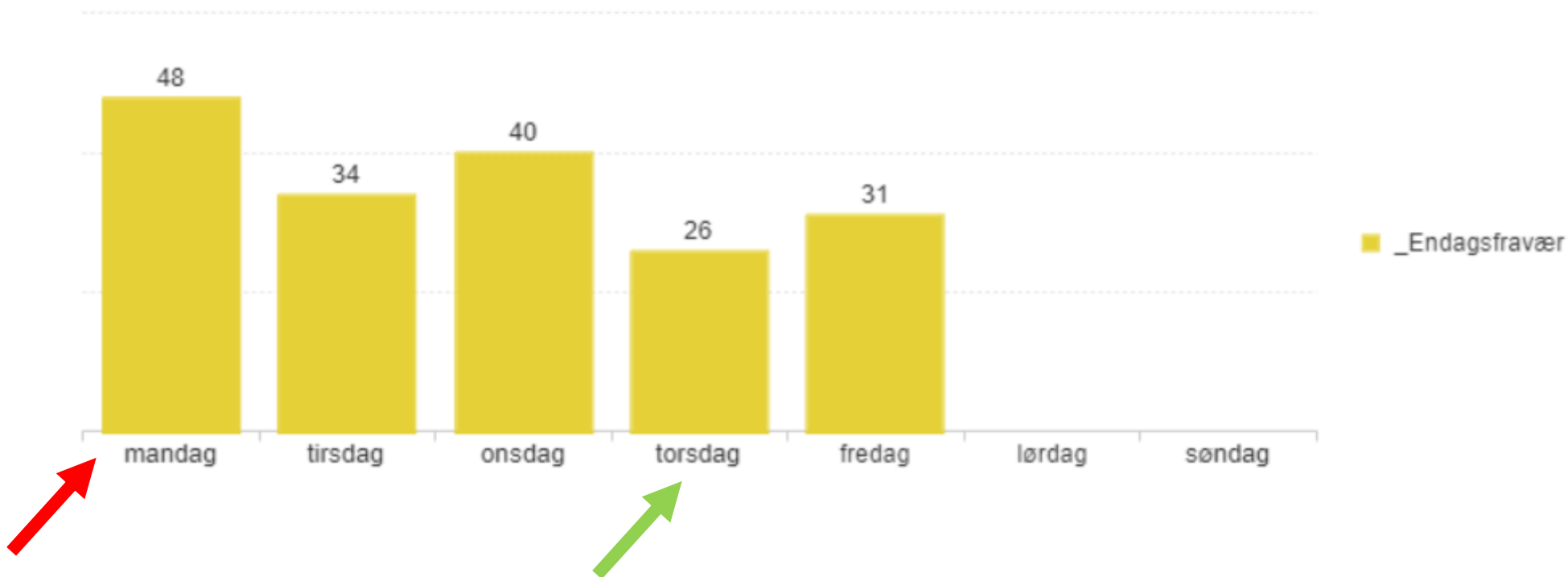
6	3
5	2
5	4
5	1
4	1
4	2
4	2
4	4
4	4
3	3
3	2
3	2
3	1
2	2
2	1
2	2
1	1
1	1
1	1
1	1

Der er 21 medarbejder som har 14 dage eller mere, 35 medarbejdere der har 12 dage og derunder. 6 har 0 dage

# Ugevariation

Valgte enheder: Jobcenter Odder

1-dags sygefravær fordelt på ugedage - seneste 12 mdr.



# Dialog

På baggrund af det i har fået præsenteret i data, hvad vurderer I

- Skal indsatsen være til alle?
- Skal der være et særligt i fokus på nogle medarbejdere?
- Vi data at der skal være en opmærksomhed på noget bestemt? En bestemt parameter?

**Conopor**  
Because every individual counts



# Individet

## Jobcenter Odder

---

Rapporten viser: Jobcenter Odder

Medarbejdere rangeret efter sygefraværstæle			
CPR nr.	Medarbejdernavn	Sygefraværstæle	Sygefraværstæle
		254	12
		160	8
		116	5
		108	6

Her kan vi klikke på medarbejdernavnet – så folder hele medarbejderens fraværshistorik sig ud

Medarbejdere rangeret efter sygefraværdsdage			
CPR nr.	Medarbejdernavn	Sygefraværdsdage	Sygefraværdsperioder
		160	8

Oktober 2021 til September 2022

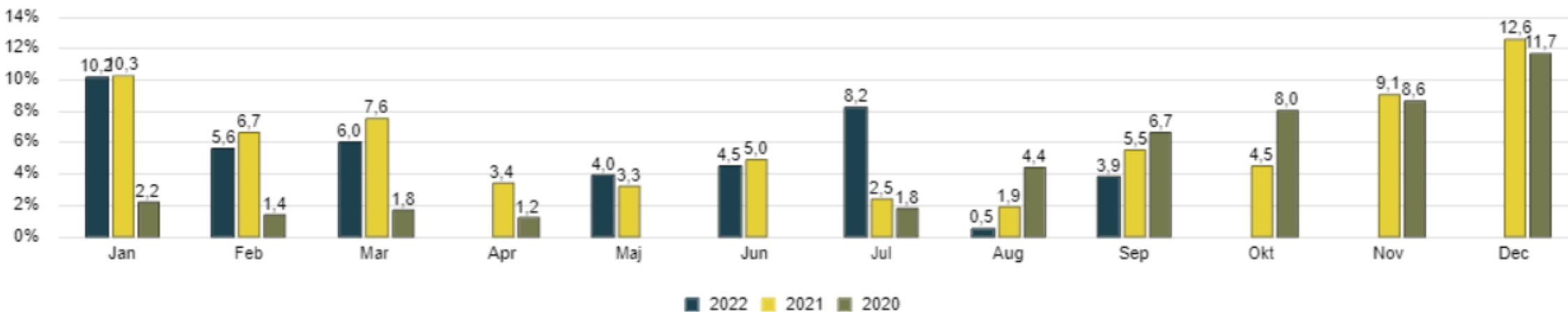
CPR nr.	Medarbejder nr.	Medarbejdernavn	Fraværstype	Første fraværdsdag	Sidste fraværdsdag	Fraværds-kalenderdage	Fraværdsperioder okt 2021-sep 2022
						160	8
			Sygdom	10/01/22	10/01/22	1	1
			Sygdom	11/01/22	11/01/22	1	1
			Sygdom	12/01/22	12/01/22	1	1
			Sygdom	13/01/22	13/01/22	1	1
			Sygdom	14/01/22	17/01/22	4	1
			Sygdom	05/05/22	*	149	1
			Sygdom med § 56-aftale	11/10/21	12/10/21	2	1
			Sygdom med § 56-aftale	16/02/22	16/02/22	1	1
1	1	I alt					10



# Varigheden som parameter i indsatsvalg

*I perioden januar til september 2022 var sygefraværsprocenten på 4,7%*

Figur 1: Sygefraværsprocent fordelt pr. måned



Valgte enheder: Daghjem

Tabel 2: Sygefraværsoverblik, indeværende år (2022)

	Januar til september 2022												
	Gns. antal medarbejdere (fuldtidsansatte)	Gns. antal sygedage pr. fuldtidsansat	Andel uden fravær	Sygefraværs-årsværk	Samlet sygefravær	Kort tid (1-14)	Lang tid (15+)	Sygefraværet fordelt på intervaller					
								1-dag	2-5 dage	6-14 dage	15-30 dage	31-90 dage	91+ dage
Total	13 (9)	8,2	35%	0,3	4,7%	4,7%		68,1%	20,5%	11,4%			
Daghjem	13 (9)	8,2	35%	0,3	4,7%	4,7%		68,1%	20,5%	11,4%			

# Varigheden som parameter i indsatsvalg

Valgte enheder: Daghjem

**Tabel 2: Sygefraværsoverblik, indeværende år (2022)**

	Januar til september 2022												
	Gns. antal medarbejdere (fuldtidsansatte)	Gns. antal sygedage pr. fuldtidsansat	Andel uden fravær	Sygefraværs-årsværk	Samlet sygefravær	Kort tid (1-14)	Lang tid (15+)	Sygefraværet fordelt på intervaller					
								1-dag	2-5 dage	6-14 dage	15-30 dage	31-90 dage	91+ dage
Total	13 (9)	8,2	35%	0,3	4,7%	4,7%		68,1%	20,5%	11,4%			
Daghjem	13 (9)	8,2	35%	0,3	4,7%	4,7%		68,1%	20,5%	11,4%			

**Tabel 3: Sygefraværsoverblik, sidste år (2021)**

	Januar til december 2021												
	Gns. antal medarbejdere (fuldtidsansatte)	Gns. antal sygedage pr. fuldtidsansat	Andel uden fravær	Sygefraværs-årsværk	Samlet sygefravær	Kort tid (1-14)	Lang tid (15+)	Sygefraværet fordelt på intervaller					
								1-dag	2-5 dage	6-14 dage	15-30 dage	31-90 dage	91+ dage
Total	13 (10)	15,6	31%	0,6	6,0%	4,7%	1,3%	39,7%	20,9%	17,2%		22,2%	
Daghjem	13 (10)	15,6	31%	0,6	6,0%	4,7%	1,3%	39,7%	20,9%	17,2%		22,2%	

**Tabel 4: Sygefraværsoverblik, forrige år (2020)**

	Januar til december 2020												
	Gns. antal medarbejdere (fuldtidsansatte)	Gns. antal sygedage pr. fuldtidsansat	Andel uden fravær	Sygefraværs-årsværk	Samlet sygefravær	Kort tid (1-14)	Lang tid (15+)	Sygefraværet fordelt på intervaller					
								1-dag	2-5 dage	6-14 dage	15-30 dage	31-90 dage	91+ dage
Total	13 (10)	10,9	38%	0,4	4,2%	2,7%	1,5%	29,3%	22,2%	9,1%		39,4%	
Daghjem	13 (10)	10,9	38%	0,4	4,2%	2,7%	1,5%	29,3%	22,2%	9,1%		39,4%	

# Varigheden som parameter i indsatsvalg

## Korttidssyge

**1 dag:** hygiejne, mestring når ting synes umuligt, travlhed, svært hjemme, andre muligheder, er der en dag, der fylder mere, ligger de i vinterhalvåret eller også om sommeren?

**2-5 dage:** Har vi dialog om, hvornår vi er friske til at gå på arbejde, overskud kommer af at være sammen, hvad gør det til os, når vi er meget væk, vikaren løser noget men ikke samme kvalitet

**6-14 dage:** Er det få eller flere? Er de fra samme team? Hvor mange perioder har de af denne?

**15-30 dage:** Bliver de medarbejdere korttidssyge igen, eller bliver de ofte langtidssyge? Har afdelingen hele tiden nogen i denne varighed?

## Langtidssyge

**31-90 dage:** Er det indsatsen på den enkelte, der bliver kortest mulig? Kan færre gå herud – hvad er udslaget for den lange periode

**90+ dage:** Er det kun de syge opsagte? Hvis ikke kan leder blive dygtigere her?

# Opgave i egne data

- Fraværet er stigende
- Hvordan vil I gribe det an?
- Hvordan er det med indkaldelsespraksis for individuelle samtaler og indsatser?
- Er der noget i data, som tyder på, at det skal være en gruppebaseret indsats?

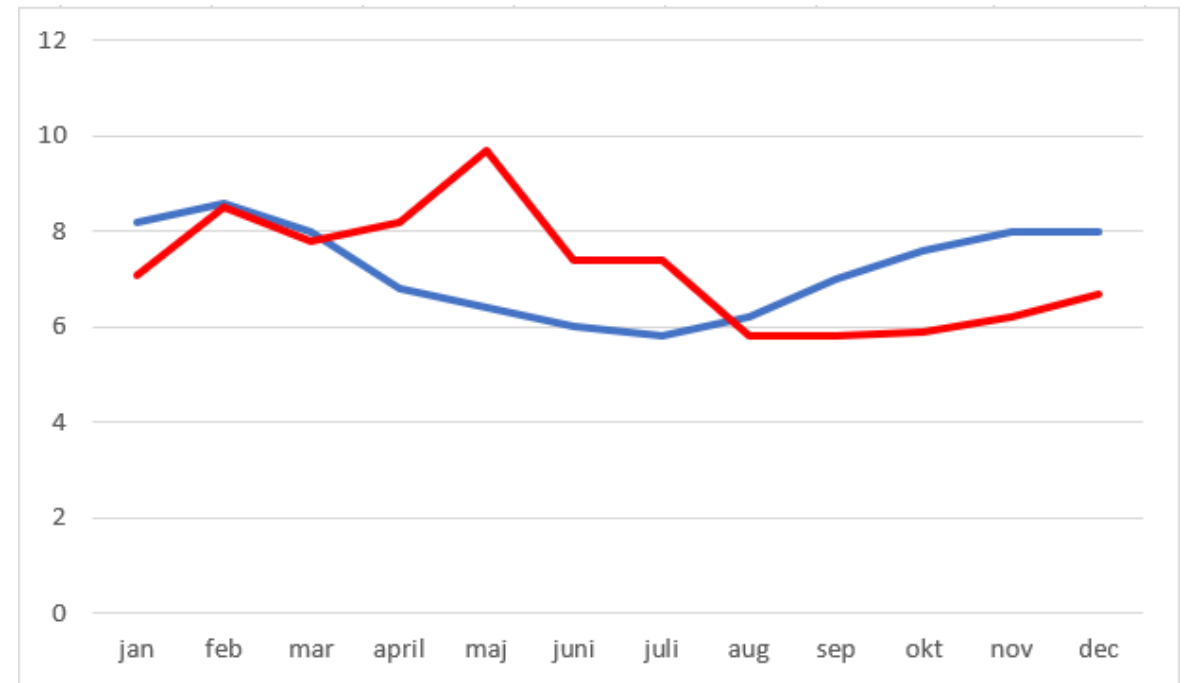
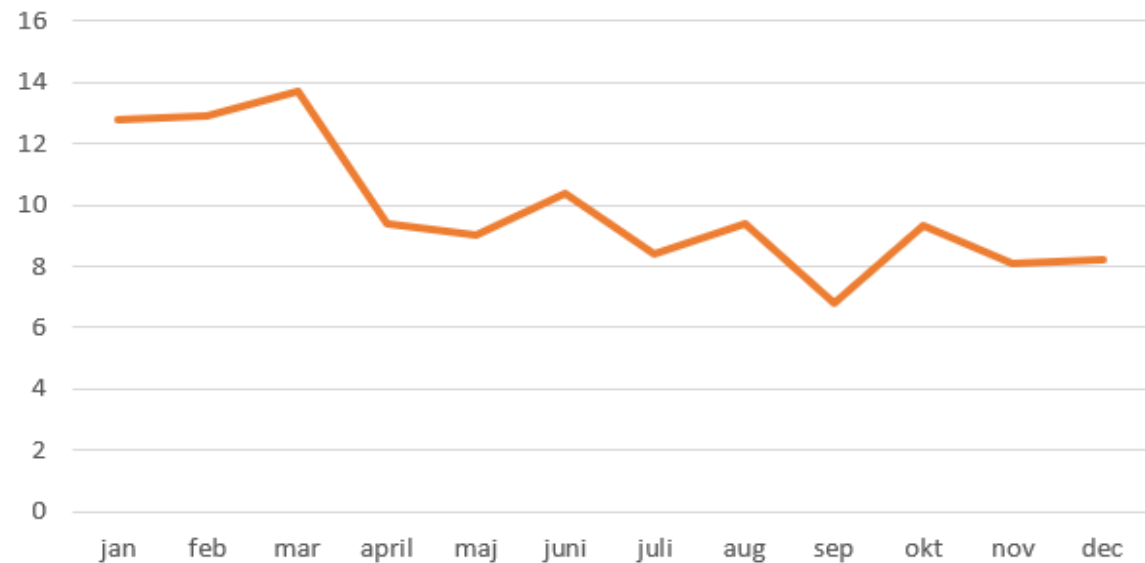


# Konsekvensen af en indsats på andre varigheder

- Færre fuldtidssygemeldte → højere procent med nedsat tjeneste
- Færre der bliver fuldtidssyge → flere medarbejdere der har mere drypvist fravær (flytbare medarbejdere)
- Færre flytbare medarbejdere → 1) flere korttidssyge 2) flere i antal der bliver langtidssyge
- For højt fravær der ikke vil ændres → 1) tidligere afsked 2) færre der kan være på §56 3) færre der kan være i fleksjob eller andre skånehensyn

# Estimeret værdier for fremdrift

2020



# Estimering af vores fremtidige fravær

sygedagsværk 2020:	2048,9				langtidssyge		dagsværk
raske dagsværk 2020	18647,06			ind	4	360	228
total dagsværk 2020:	20695,96			ud	4	1080	684
						1440	912
	2048,9						
					57	958,4	
Sygedagsværk 2021:	1490,109						
Vurderet til langtidssygefravær		912					
Antal medarbejdere		82					
Antal medarbejdere til LS:		8					
Gennemsnitlig dage til de restrende medarbejdere:					<u>7,8</u>		

# Dialog

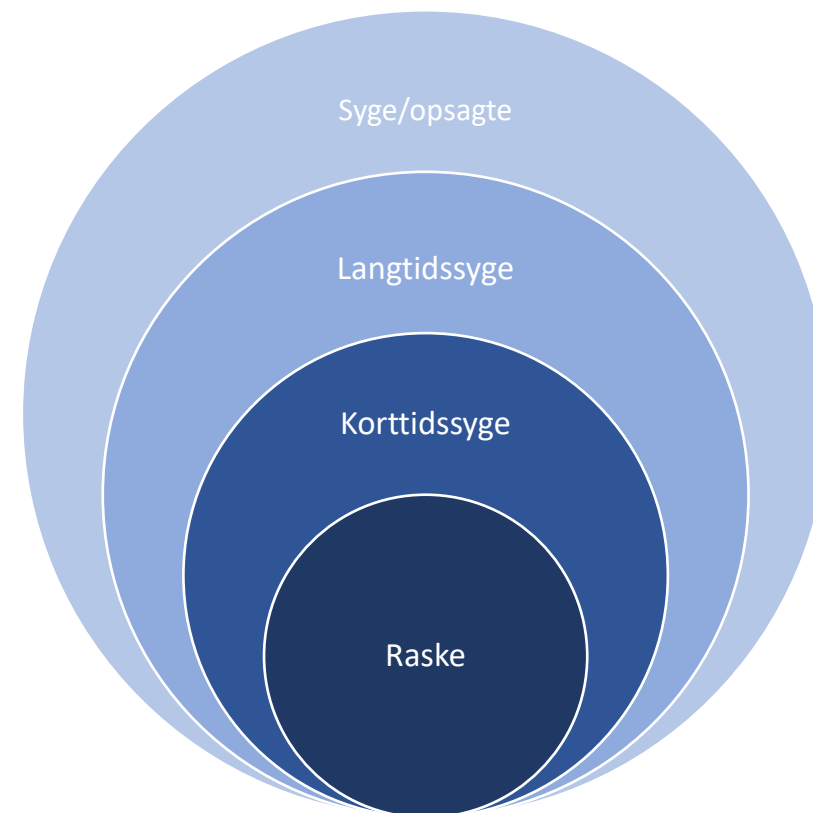
- Hvad vil vi gøre, hvis vi (medarbejderne) ikke følger kurven for 2023?
- Hvad er det for opgaver/indsatser, som vi gør lige nu for at forebygge fravær og for at fastholde, de ønskede medarbejdere?
- Hvad er det for opgaver/indsatser, vi som gør lige nu for at forstærke fremmødet hos de, som har fravær?





# Estimering af vores fremtidige fravær

1. Beregne raske-korttidssyge-langtidssyge-syge/opsagte i 2020
2. Ses på fraværskurven for 2021, hvad kan så udledes af den?
3. Ses på fraværskurven for 2022, hvad kan så udledes af den?
4. Forudsige den nye fraværskurve for 2023
  - Hvad bliver gennemsnittet for året, er det realistisk eller vil vi mere – har vi en økonomi der ønsker et bestemt niveau?



# Deres samarbejde med central HR

- Hvad er det? Hvornår bruger I hjælp herfra?
- Hvad gør de allerede?
- Ser I allerede nu nogle faldgruber i dette samarbejde?

# Lav en fast praksis

- Vi må aldrig stoppe med at være handlende på vores personaler, hvad enten der er fravær eller ej
- Afsæt 2 timer hver uge
  - Når tiden er knap, er det endnu vigtigere med et helt fast rul
- For at du ikke skal bruge megen administrativ tid, så:
  - Brug skabelon dagsorden
    - Hvis I ikke har en skal den designes i dag
    - Sørg for at I hver tredje gang har mulighed for lige at se tilbage og overveje ”rykker vi egentligt på det vi gerne vil rykke på?”

# Kontakt

[virk@conopor.dk](mailto:virk@conopor.dk)

tlf. 2128 0551

**Conopor**  
Because every individual counts