



Styrket medarbejderfremmøde og gode arbejdsmiljøer

Temadag for Områdeudvalg Skole- og dagtilbud d. 25.08.2025

DET VI ER FÆLLES OM

DEN ATTRAKTIVE ARBEJDSPLADS



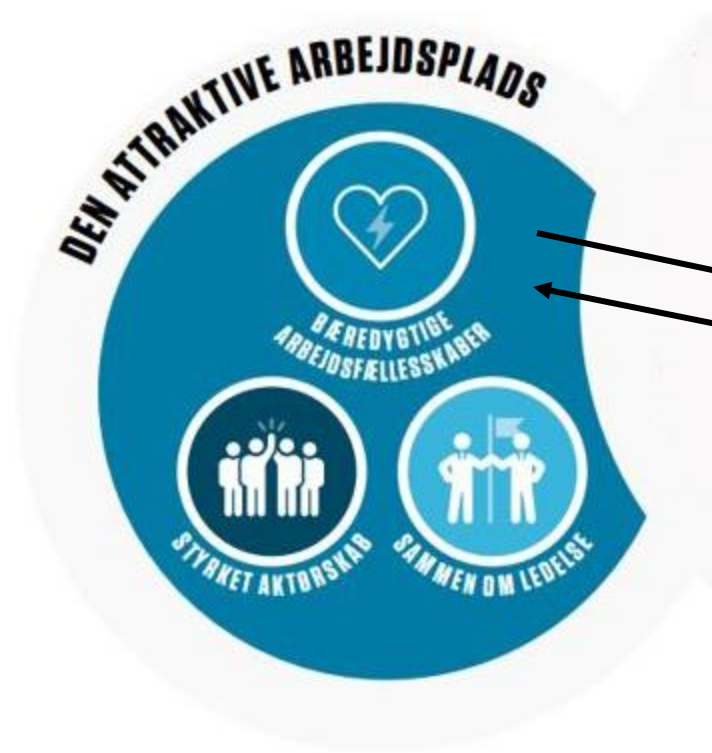
KURSEN FOR VORES NORDDJURS



STRATEGISKE SAMARBEJDER OG POTENTIALER



DET VI ER FÆLLES OM

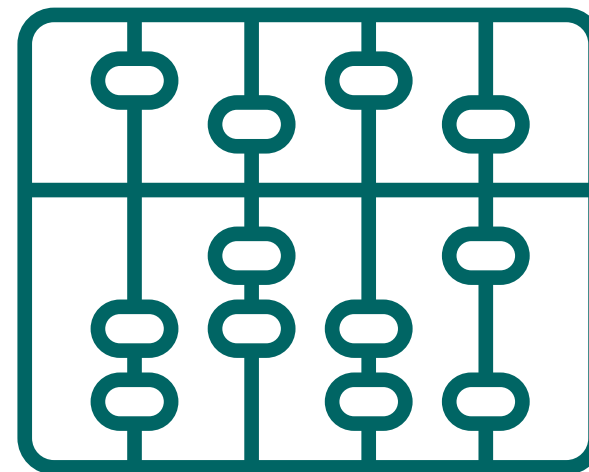


Styrket fremmøde
Mindre sygefravær

Sygefravær Norddjurs Kommune

- Sygefravær 2024 (KRL)
- Norddjurs Kommune: 6.8 % (2024)
- Omegnskommuner: 5.5 % (2024)
- Hele landet: 6.0 % (2024)

Skole- og dagtilbudsområdet i Norddjurs Kommune 2024: 7 %
(egne tal, hvor kommunen samlet ligger på 7,2 %)



Norddjurs Kommune har det 9. højeste sygefravær blandt Danmarks kommuner

Hvorfor arbejde med fremmødet?



Bedre arbejdsmiljø og lavere risiko for stress og udbrændthed

Når medarbejdere ikke skal kompensere for fravær, mindskes belastningen og risikoen for yderligere fravær.



Større sammenhæng og samarbejde i teamet

Kontinuerlig tilstedeværelse styrker relationer og fælles ansvar.



Økonomiske besparelser

Mindre sygefravær reducerer udgifter blandt andet til vikarer og overarbejde.



Stabil drift og kontinuitet i opgaveløsningen

Færre sygemeldinger sikrer, at kerneopgaver kan løses uden afbrydelser eller forsinkelser.



Styrket kvalitet og service over for borgere

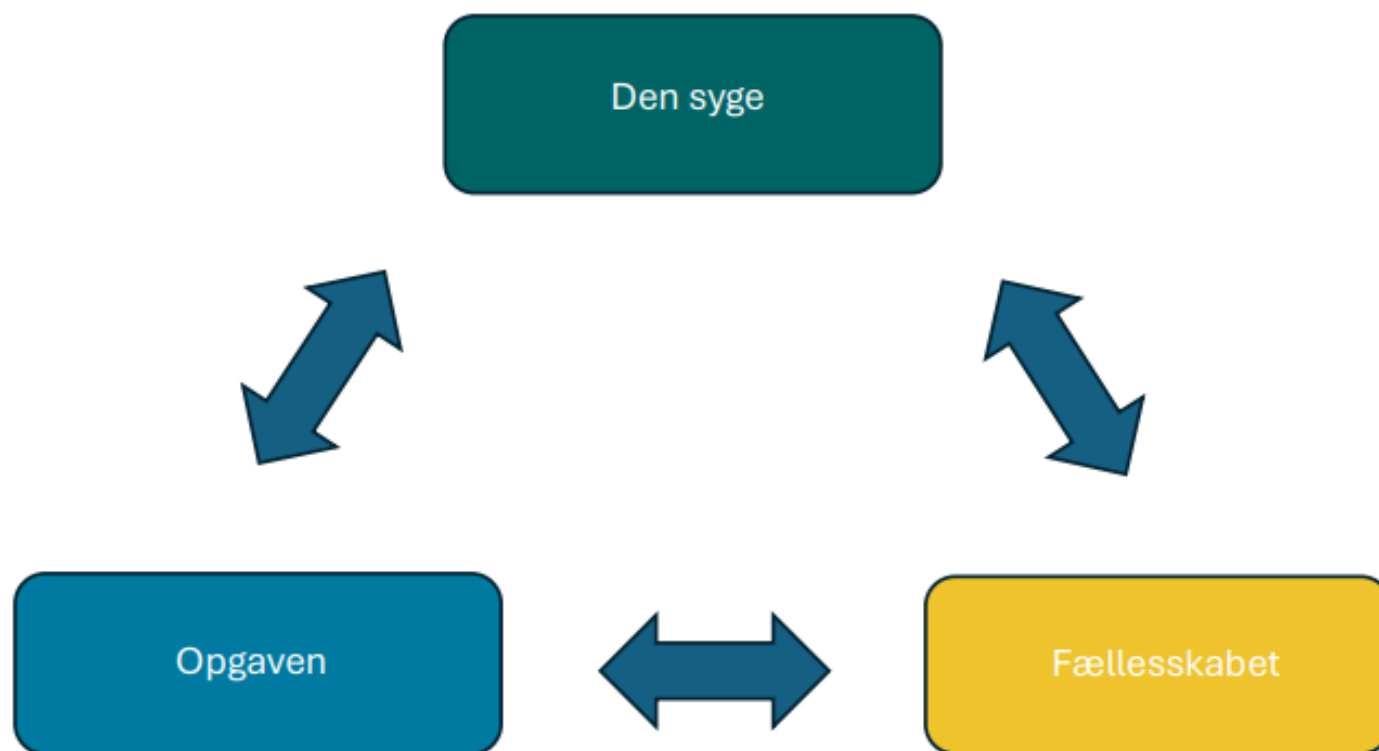
En stabil og tilstedeværende medarbejdergruppe leverer bedre og mere sammenhængende service.



Attraktiv og bæredygtig arbejdsplads

Lavt fravær signalerer god ledelse og trivsel, hvilket styrker rekruttering og fastholdelse.

Balancetrekanten



A photograph of a classroom scene. A female teacher with glasses is sitting at a table, reading a colorful picture book to two young children. One child is looking at the book, while the other is looking towards the camera. The classroom has large windows, a potted plant, and educational posters on the wall.

Workshop del 1- Hovedudvalgets anbefalinger

Gruppetrøftelse spg. 1

Hvilke muligheder giver denne anbefaling for at styrke fremmødekulturen og trivslen - og hvad skal vi være særligt opmærksomme på i skole og dagtilbud?

Gruppetrøftelse spg. 2

Hvordan kan denne anbefaling omsættes til praksis i hverdagen - og hvem skal involveres for at sikre, at den bliver forankret og får effekt?

1. Fremmøde kultur

En vigtig del af indsatsen mod sygefravær er at skabe en kultur, hvor medarbejderne føler sig trygge og værdsatte. Det anbefales, at der fortsat arbejdes med at styrke den psykologiske tryghed og trivsel på arbejdspladsen gennem dialogkortspil og andre værktøjer, der fremmer åben kommunikation og samarbejde.

9. Implementering af 1-3-10-Modellen

Den nye 1-3-10-model for kontakt under sygefravær bør implementeres fuldt ud. Denne model har potentiale til at styrke tilknytningen mellem medarbejder og arbejdsplads under sygefravær og fremme en hurtigere og mere effektiv tilbagevenden til arbejdet.

11. Evaluering af behov for materialer

Efter projektets afslutning bør der følges op på, om behovet for lokale redskaber og tilpasninger fortsat eksisterer. Trivselskonsulenten kan inddrages til afdækning af dette på velfærdsområdet. Dette vil sikre, at redskaber og tekster er tilpasset de specifikke behov og udfordringer i de enkelte afdelinger

6. Redskaber og/eller uddannelse til understøttelse af svære samtaler

I projektet er produceret en del værktøjer til det strategiske arbejde med at øge fremmødet. Det anbefales, at der også fokuseres på at støtte lederne i 1:1 situationen og de svære samtaler. Dette kan omfatte træning i motiverende samtaler, kommunikationsteknikker og konfliktløsning.

15. Styrkelse af fælles sprog og retning

Det er vigtigt at fastholde det fælles sprog og den fælles retning, som er skabt gennem kurserne. Dette sikrer, at alle i arbejdsmiljøorganisationen arbejder mod de samme mål og forstår de samme begreber, hvilket fremmer en sammenhængende indsats med sygefravær.

Opsamling



Pause indtil: 14:50





Workshop del 2- Arbejdspladsens redskaber

Arbejdsgivers støtte ved sygdom

- Medarbejdere har forskellige roller og arbejdsvilkår - derfor kræver støtteindsatser også forskellige løsninger
- En god indsats tager højde for både faglige opgaver, relationelle krav og personlige forhold
- Nogle har brug for fleksibilitet i arbejdstid, andre for støtte i opgaveløsningen - og nogle for noget helt andet
- Når støtten tilpasses den enkelte, øges chancen for trivsel, fastholdelse og et godt arbejdsmiljø
- Tidlig og målrettet indsats kan både forebygge sygemelding og støtte en tryk tilbagevenden efter sygdom

Tilbage klokken: 15:15

Walk and talk

Hvilke konkrete handlinger kan vi som arbejdsplads tage for at støtte medarbejdere i at undgå sygemelding - eller vende tilbage på bedst mulig vis? *Min. 3 ud over nedsat tid.*



Gruppedrøftelse - om jeres forslag fra Walk and talk
Hvilke situationer, er de forskellige handlinger/tiltag relevante i?

Opsamling



Spørgsmål?

Tak for i dag