

Styrket Fremmøde HU 04-12-2025

25/2969 Åben Sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

Norddjurs Kommune arbejder målrettet på at styrke medarbejderfremmødet på tværs af hele organisationen. I Budgetaftalen for 2026 er der formuleret en ambition om at reducere det gennemsnitlige sygefravær til 5 % frem mod i 2030.

Indsatsen understøttes af det afsluttede HU-sygefraværprojekt, hvor ledere og medarbejdere har haft adgang til uddannelse i sygefraværshåndtering. Projektet har medført opdatering af relevante materialer og breve samt implementering af 1-3-10-modellen for kontakt under sygdom. Som opfølgning er projektet Styrket Fremmøde igangsat. Her er vejledningsindsatsen til kommunens ledere udvidet, og direktionen har udvalgt 10 afdelinger med højt fravær til en særlig og målrettet indsats. Lederne i de udvalgte afdelinger får støtte, sparring og vejledning til arbejdet med at øge trivslen og fremmødet i deres afdelinger fra en projektleder fra HR og arbejdsmiljø.

Formålet med at målrette en indsats i ti udvalgte afdelinger er, at bruge læring og erfaring fra disse afdelinger, til at kvalificere arbejdet med at øge fremmødet i resten af organisationen.

Projektet er finansieret gennem Budgetaftalen 2025-2028, med det formål at øge fremmødet i Norddjurs Kommune.

Status og erfaringer

Iværksættelse af skræddersyede indsatser i de ti afdelinger er for hovedparten allerede igangsat, resten er projektleder i dialog med, og indsatserne følger i overordnede træk projektets oprindelige tidsplan. Afdelingerne ser et stort, gennemsnitligt fald i sygefraværet, også sammenlignet med kommunens gennemsnitlige sygefravær.

Årsagen til de store fald i sygefravær vurderes at skyldes en øget indsats og fokus i de ti afdelinger, som følge af udvælgelsen til det skræddersyede forløb med HR og arbejdsmiljø.

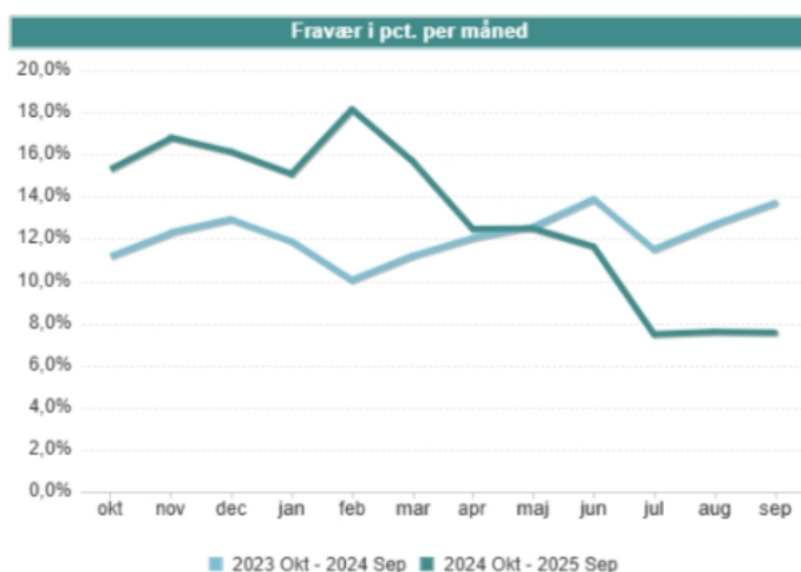
Allerede ved første møde med projektlederen, arbejdede hovedparten af afdelingerne målrettet med at reducere sygefraværet. Flere havde iværksat ekstraordinære indsatser, herunder blandt andet forløb med eksterne konsulenter, opnormering af medarbejdere og trivselsforløb. De fleste

steder ser disse indsatser ud til at have haft en positiv effekt, og fraværet var generelt faldet fra udvælgelsen til første møde. Den intensiverede indsats kan skyldes en kombination af, at afdelingerne er blevet udvalgt til en særlig indsats, samt en naturlig forlængelse af sygefraværsuddannelserne og det stigende organisatoriske fokus på fremmøde.

Mange af lederne oplever stor effekt af fokus på den styrkede og tætte opfølgning på sygefravær og den ændrede praksis, hvor de nu taler med medarbejderen allerede på første sygedag. Lederne fremhæver selv den tætte kontakt med medarbejderen som en væsentlig faktor i det faldende sygefravær.

Udvikling i fravær

I gennemsnit er sygefraværet i de ti afdelinger faldet med 8,2 procentpoint fra oktober 2024 til oktober 2025, med det største fald værende 13,3 procentpoint, og det mindste på 3,8 procentpoint.

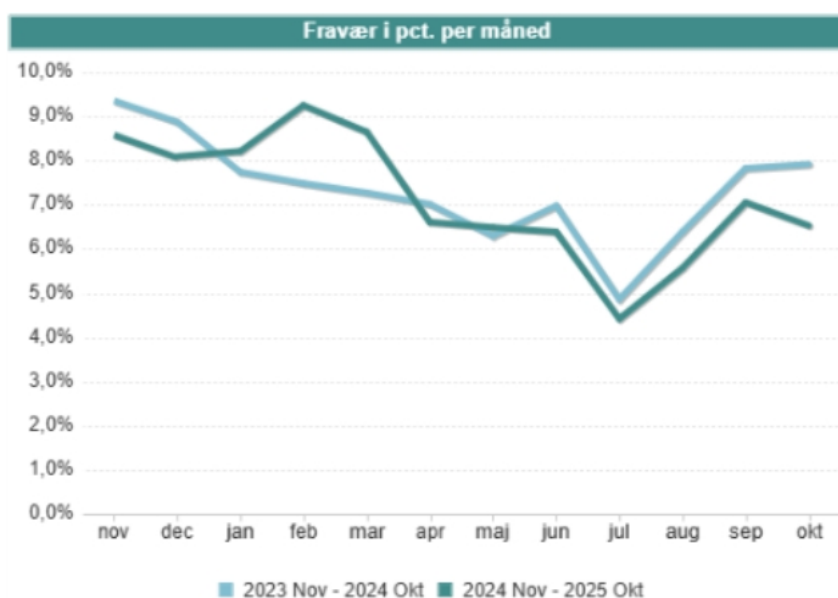


Figur 1: Gennemsnitligt fravær de seneste 24 måneder for de 10 afdelinger i skræddersyet indsats

I samme periode er Norddjurs Kommunes samlede sygefravær faldet med 1,3 procentpoint (fra 7,9 % til 6,6 %) fra oktober 2024 til oktober 2025. En forklaring på differencen mellem de ti afdelinger i særlig indsats og kommunen som helhed, kan være, at effekten af de igangværende indsatser, herunder 1-3-10, er størst, hvor der er højest fravær på nuværende tidspunkt. Der kan imidlertid også være tale om, at disse ledere arbejder mere aktivt med fraværet end den gennemsnitlige leder i Norddjurs Kommune. Når vi taler om og har fokus på fremmøde, så vil det

naturligt arbejdes mere ind i det daglige arbejde, og det er særligt tilfældet for de afdelinger, der er udvalgt i projekt Styrket Fremmøde

I figur 1 ses det gennemsnitlige fravær for de ti afdelinger i skræddersyet indsats de seneste 24 måneder. Det kan ses, at fraværet bliver lavere i år end sidste år på samme tid, i maj måned, hvor en del af den tætte dialog og opfølgning på sygefravær, herunder anvendelsen af 1-3-10-modellen blev indført, og hvor der blev afholdt en fælles sygefraværsuddannelsesdag for ledere og arbejdsmiljørepræsentanter. Det samme kan ses i figur 2, hvor sygefravær for hele Norddjurs kommune er afbilledet.



Figur 2: Udvikling i sygefravær for hele Norddjurs Kommune de seneste 24 måneder

En del af indsatsen i projekt Styrket Fremmøde er beskrevet som at øge vejledningsudbuddet til kommunens ledere, bredt i kommunen. Der opleves der efterspørgsel på sygefraværsfaglig gennemgang af fraværsportalen, hvilket projektleder har bidraget med i en række ledergrupper. Ligeledes har projektleder faciliteret workshops om sygefravær og HU-sygefraværprojektets anbefalinger.

Som en del af den samlede indsats for at øge fremmødet i Norddjurs Kommune planlægges aktuelt udbud af uddannelse til op til 40 ledere i den svære samtale, herunder sygefraværssamtaler, med medarbejderne. Uddannelsen placeres i januar 2026.

De kommende måneder arbejder HR og arbejdsmiljø på at indhente erfaringer fra projekt Styrket Fremmøde og udvikle de fremtidige indsatser for at øge fremmødet, blandt med

udgangspunkt i erfaringerne. De fremtidige indsatser og den organisatoriske støtte sigter efter at øge fremmødet og trivslen for bredt for alle kommunens medarbejdere. Arbejdet tager udgangspunkt i teksten fra budgetaftalen 2026-2029.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til Personalepolitikken.

Der er sammenhæng til Budgetaftalen for 2025

Økonomiske konsekvenser

Ingen

Lovgrundlag

Ingen

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget tager status for projekt Styrket Fremmøde til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 04-12-2025

Projektleder Sarah Waaben orienterer om opmærksomhedspunkter og erfaringer fra arbejdet med styrket fremmøde. Det samlede sygefravær for hele kommunen er faldet 1,3 procentpoint, hvilket der kvitteres for af Hovedudvalget og arbejdes videre med. Indsatsen i projektet styrket fremmøde blev sat i gang i august 2025.

Sarah fortæller om nogle af de forskellige initiativer som er sat i gang i de ti afdelinger.

Der spørges ind til, om afskedigelser af medarbejdere med langt sygefravær kan være en af grundene til, at sygefraværet er faldet. Hertil uddybes det, at det godt kan være en grund, både fordi man fjerner det direkte lange sygefravær fra den afskedigede medarbejder, men det korte sygefravær blandt medarbejderens kollegaer bliver også mindre.

Yderligere spørges der ind til, om vi kunne kigger nærmere på de langtidsfriske (fremmødet), for at styrke den gode fortælling. Hertil besvares med, at det allerede er planlagt at sætte noget i gang.

Til sidst orienterer Sarah om det videre arbejde med sygefravær. Der sættes gang i uddannelsen i den svære samtale, hvor alle 40 pladser er optaget. Uddannelsen varetages af konsulenthuset Cabi

og hjælper lederne med at stå i den svære situation med en medarbejder, hvor man skal spørge ind til mistrivsel mm.

Afbud:

Thomas Olesen (Skole- og Dagtilbudschef)

Karen Meisner Christensen (Stabschef)

Hanne Majgaard Nielsen

Bilag:

1 - 3847280 Åben Oplæg status styrket fremmøde HU 4-12-2025 (98612/25) (H)