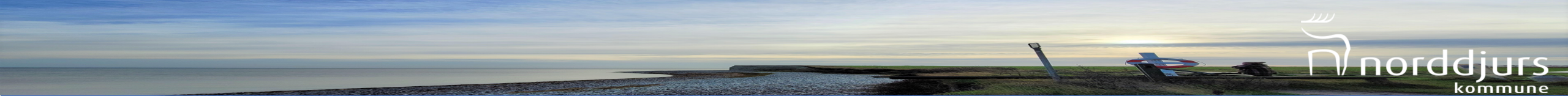


Hovedudvalgets arbejdsmiljødag

25. november 2025





REGNVEJRSDAG I NOVEMBER

1. Jeg vil male dagen blå
med en solskinsstribе på
vælge lyset frem for skyggen
gi' mig selv et puf i ryggen
tro på alting, selv på lykken
jeg vil male dagen blå.

2. Jeg vil male dagen gul
solen som en sommerfugl
sætter sig på mine hænder
alle regnvejrsgende ender
der står "maj" på min kalender
jeg vil male dagen gul.

3. Jeg vil male dagen rød
med den sidste roses glød
jeg vil plukke kantareller
løvetand og brændenælder
leve i det nu, der gælder
jeg vil male dagen rød.

4. Jeg vil male dagen grøn
dyb og kølig – fl askegrøn
sætte tændte lys i stager
glemme rynker, dobbelthager
håbe på mit spejl bedrager
jeg vil male dagen grøn.

5. Jeg vil male dagen hvid
nu hvor det er ulvetid
købe franske anemoner
for de sidste tyve kroner
lytte til Vivaldis toner
jeg vil male dagen hvid.

6. Jeg vil male dagen lys
strege ud og sætte kryds
jeg har tusind ting at gøre
klokken elleve-femogfyrre
blev november hængt til tørre
jeg vil male dagen lys.

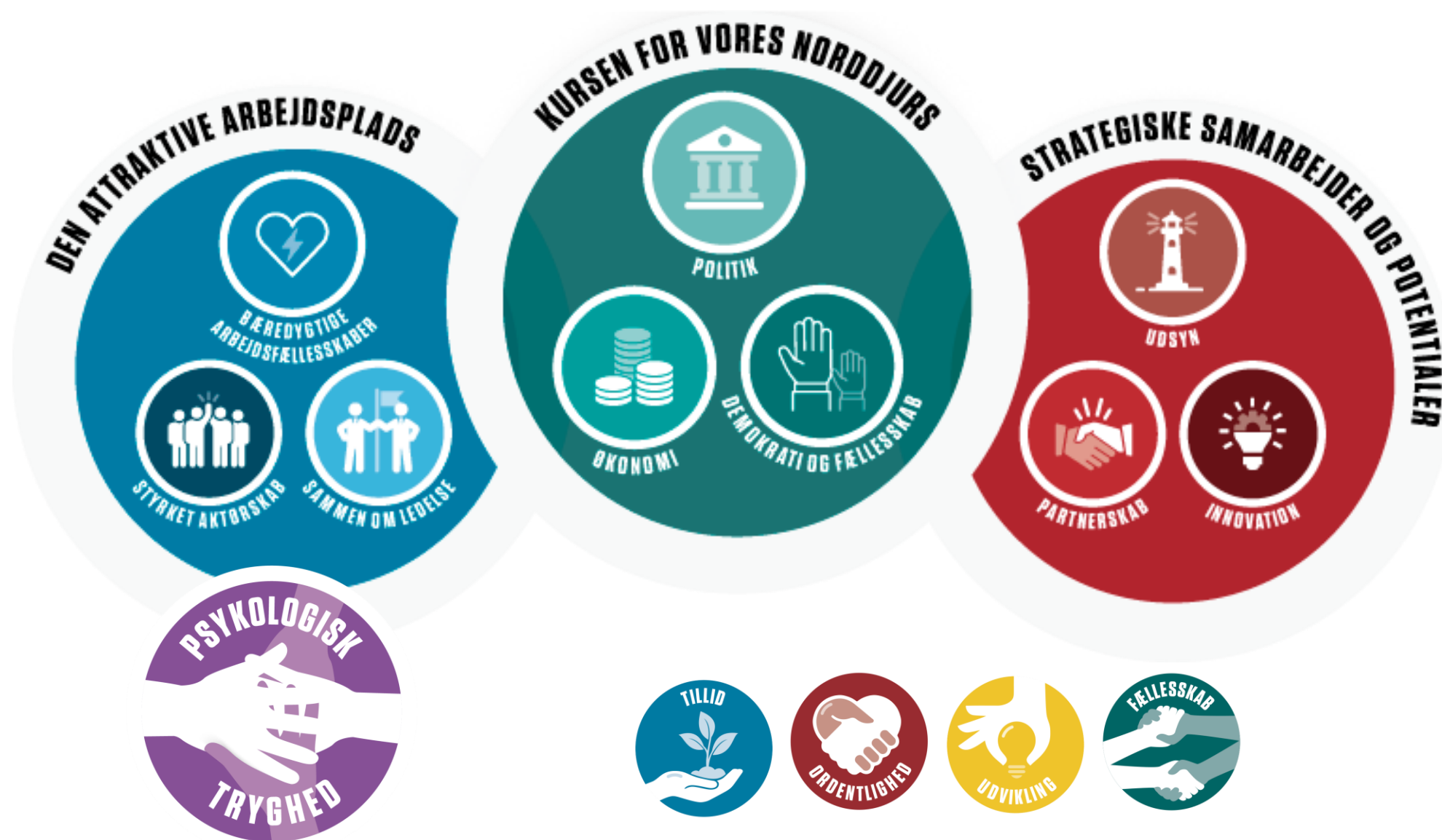
Dagens program

- 8.15 Velkommen til arbejdsmiljødagen v. Jonas Kroustrup og Tinne Christiansen + fællessang
- 8.25 Fælles kurs for styrket fremmøde v. Karen Meisner
- 8.35 Fortsat arbejde med styrket medarbejderfremmøde v. projektleder Sarah Waaben
- 8.55 Case: Vores arbejde med styrket fremmøde v. Line Sørensen og Jannet Hansen
- 9.05 Case: Vores arbejde med styrket fremmøde v. Jacob Hørlyk og Charlotte Adamsen
- 9.15 Gode erfaringer fra det lokale arbejde med styrket fremmøde og attraktive arbejdspladser.
- 9.35 Kort opsamling og afrunding på første del af dagen
- 9.40 Pause
- 9.55 Oplæg: Samarbejdet om styrket fremmøde i samarbejdsfora v. Lone Nordsof og Thea Lauridsen fra Cabi.
Oplægget suppleres af gruppe øvelser og drøftelser
- 11.40 Online evaluering af dagen via QR-kode
- 11.50 Afrunding og tak for i dag v. Jonas Kroustrup og Tinne Christiansen
- 12:00 Frokostsandwich med mulighed for to-go

Fælles kurs for styrket fremmøde v. stabschef Karen Meisner



DET VI ER FÆLLES OM



Bæredygtige arbejdsfællesskaber med højt fremmøde

- Kontinuerlig indsats
- Styrket fremmøde i bæredygtige arbejdsfællesskaber
- Prøvehandlinger og lokale initiativer og løsninger

Projekt Styrket fremmøde
Aktiv og helhedsorienteret indsats med lokal hjælp og støtte

- Sygefraværs indsats i regi af Hovedudvalget med spot på
- Data og ledelsesinformation
 - Uddannelse af ledere, TR og AMR
 - Screeningsværktøj/dialogværktøj til TRIO/lokal MED
 - Videndeling og materiale





Fortsat arbejde med styrket medarbejderfremmøde

v. Projektleder Sarah Waaben

Hovedudvalgets fælles arbejdsmiljødag 25.11.2025

Hvem er jeg?

Sarah Egsgaard Waaben (*cand.scient.soc*)
Projektleder i Ledelsessekretariatet/HR og arbejdsmiljø

- Arbejder med de fælles sygefraværsindsatser i kommunen
- Projektleder af projekt Styrket Fremmøde
- Yder ledelsesparring på sygefravær og arbejdsmiljø

Alle ledere i kommunen kan kontakte mig, for sparring om sygefravær, fraværsdata mv.

Min baggrund: Samfundsfaglig
kandidatuddannelse i Sociologi fra
2017 med speciale i
organisationsudvikling og
arbejdsmiljø. Erfaring med
projekt- og faglig ledelse



Med venlig hilsen
Sarah Egsgaard Borch Waaben
Projektleder
Ledelsessekretariatet
Norddjurs Kommune

E-mail: saew@norddjurs.dk
Mobil: +4523815312

An aerial photograph of a small village in Norddjurs Kommune, Denmark. The village is nestled between green fields and a forested hill in the background. In the foreground, there is a body of water with lily pads and a concrete weir. The houses are mostly two-story buildings with various roof colors, surrounded by trees and greenery.

Medarbejderfremmøde i Norddjurs Kommune

Hvorfor arbejde med medarbejderfremmødet?



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.

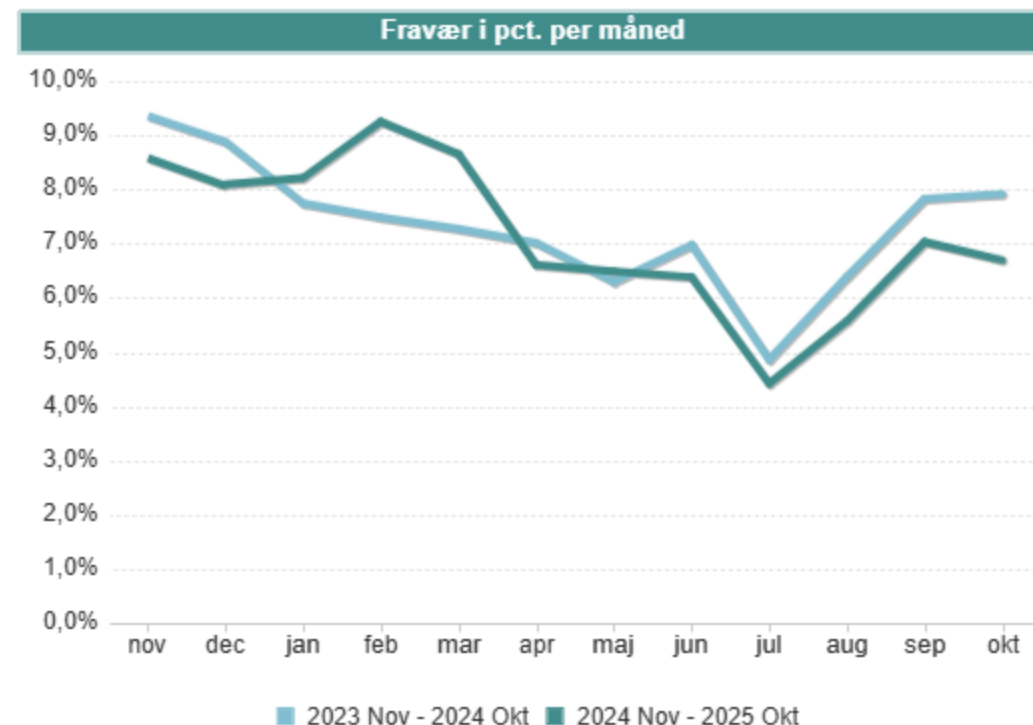
Sygefravær Norddjurs Kommune

Sygefravær 2024 (KRL.dk)

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



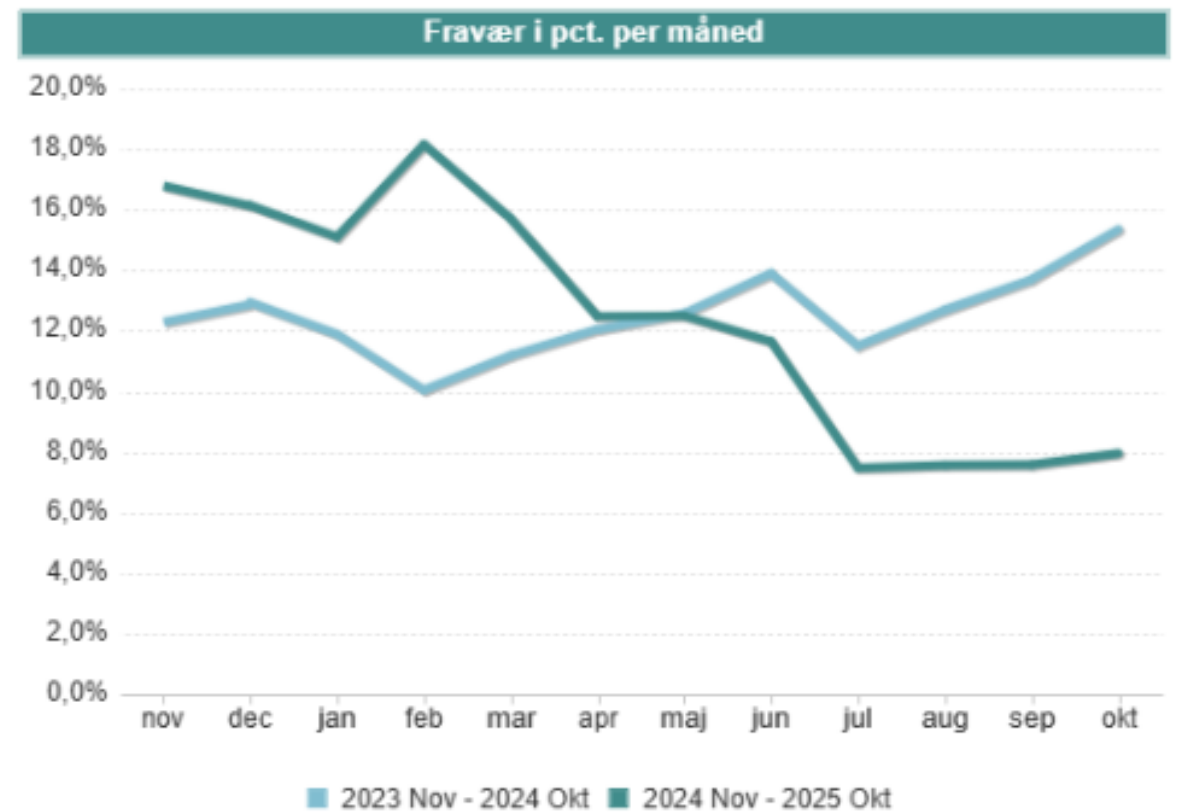
Oktober 2025 er 1,2 %-point lavere end oktober 2024



Norddjurs Kommune har det 9. højeste sygefravær blandt Danmarks kommuner

Projekt Styrket Fremmøde - Afdelinger I skræddersyet indsats

- Igangværende sygefraværsprojekt
- Mere vejledning og støtte til alle ledere
- 10 afdelinger udvalgt til særlig indsats
- Afdelingernes ledere modtager vejledning og sparring
- Udvalgt juni 2025
- Gennemsnitligt fald i sygefraværsprocenten okt. 2024-okt.2025 på 8,2 procentpoint



Sygefraværdsdata for 10 udvalgte afdelinger på tværs af kommunen, der bl.a. har fokus på tæt kontakt og opfølgning

Sygefraværspaletten

Sygefraværdata

- Følger data og er nysgerrig på tendenser
- Bruger data til tidlig og forebyggende indsatser

Forebyggelse

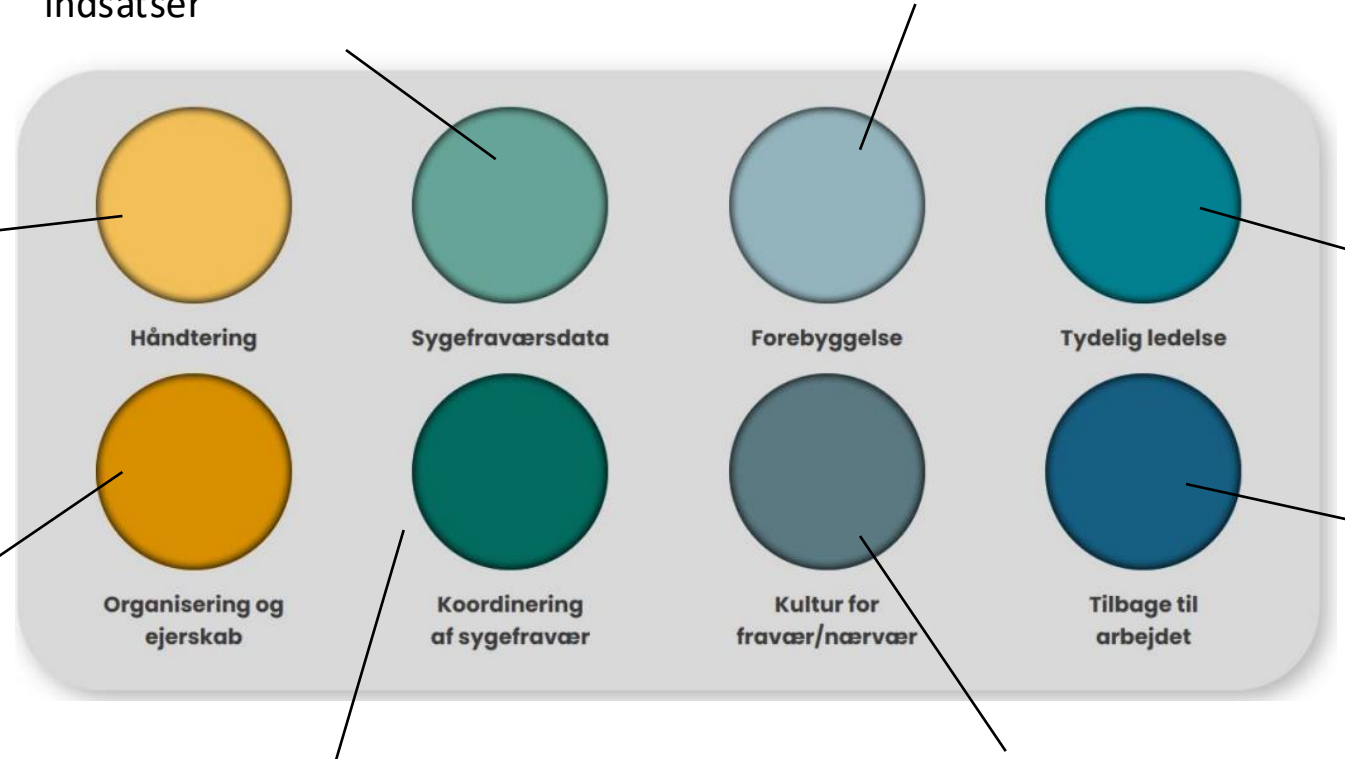
- Arbejde med arbejdsmiljø
- Reagerer på f.eks. Mistrivsel
- 1:1-samtaler

Håndtering

- Kender og følger eksisterende procedurer
- Sikrer at medarbejderne kender dem

Organisering og ejerskab

- Sikre rolle- og ansvarsfordeling
- Samarbejde i AMG/LMU



Tydelig ledelse

- Formidling af procedurer og ambitioner
- Sikre forståelse for årsag og formål

Tilbage til arbejdet

- Tidlig kontakt og opfølgning
- Hvad har medarbejderen brug for?
- Involver kollegaer i tilbagevenden

Koordinering af sygefravær

- Systematisk videndeling
- Sparring for ledere
- Systematisk fokus på at øge fremmødet lokalt

Kultur for fravær/nærvær

- Hvornår bruger vi sygedage, og hvornår bruger vi andet?
- Enighed i afdelingen om dette
- Løfte samlet i travle perioder

Hvordan kan Lokale MED-udvalg arbejde med sygefravær?

Fast punkt på dagsorden ved LMU-møder

- Følg løbende op på fraværdata, trivsel, arbejdsmiljø
- Skab kontinuitet og synlighed i indsatsen for LMU og medarbejdere

Implementering af 1-3-10-modellen

- Drøft lokal forankring og udarbejd retningslinjer
- Følg op på anvendelse og behov for justering af lokale retningslinjer

Gennemgang af APV med fokus på fravær

- Identificér trivselstemaer og belastninger
- Iværksæt konkrete forbedringer (fx pauserum, arbejdstidsplanlægning)

Udarbejdelse af lokal handleplan

- Sæt mål og prioriter indsatser. Fx fokus på onboarding, fastholdelse og støtte ved sygdom

Fælles trivselsaktiviteter

- Fx gåture, morgenmad, trivselsuge. Styrk fællesskab og forebyg fravær

Eksempler

Tiltag ved sygefravær

Eksempler



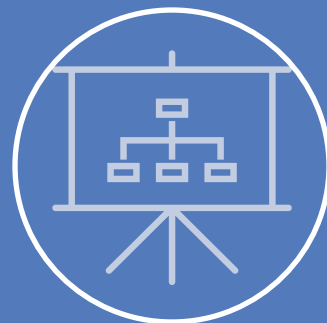
Individrettede indsatser

- Fleksibel arbejdstilpasning, for at mindske presset på den enkelte.
- Mentor/buddystøtte ved tilbagevenden efter sygdom, for at skabe en tryk og støttende overgang



Teammæssige indsatser

- Ugentlige sparrings- eller koordineringsmøder i teamet, for at styrke fælles opgaveløsning og mindske oplevelsen af individuelt arbejdspress.
- Teambuilding-aktiviteter



Ledelsesmæssige indsatser

- "Gå-hjem-samtaler" med medarbejdere, der giver mulighed for at "læse af" inden dagen afsluttes
- Fast "trivselsrunde" på personalemøder, hvor pulsen tages på arbejdsglæde og bekymringer



Organisatoriske indsatser

- Synliggør sygefraværspraksis i organisationen, f.eks. kampagne for 1-3-10-modellen
- Understøt ledernes daglige arbejde med sygefravær f.eks. gennem fælles materialer



Tæt kontakt under sygefravær

Baggrund for ændring fra 1-5-14 til 1-3-10:

- Øge commitment til organisationens procedurer ved sygefravær
- Ønske om at understøtte kontakt og relationer mellem leder og medarbejder
- Behov for fælles retningslinjer og procedurer på tværs af organisationen
- Strategisk fokus på at øge fremmødet

Forskning og erfaring om tidlig kontakt mellem sygemeldte og arbejdsgiver viser:

- Tidlig kontakt mellem leder og medarbejder har positiv effekt på tilbagevenden
- Det har størst effekt, når indsatser for tilbagevenden sker på arbejdspladsen
- Medarbejderen oplever, at det gør en forskel, om de møder op
- Delvis genoptagelse og optrappingsplaner virker, når der er fokus på:
 - Kan vi tilpasse arbejdsdagen eller -opgaverne?
 - Kan du genoptage arbejdet delvist?

Kilde: STAR via <https://star.dk/da/viden-og-tal/viden-om-hvad-der-virker-i-beskaeftigelsesindsatsen/sygemeldte>

DIALOG VED SYGEFRAVÆR

Dag 1

Du sygemelder dig ved at ringe til din leder, inden din arbejdsdag skulle være begyndt. Din leder spørger til den forventede varighed af dit fravær.



Dag 3

Din leder ringer til dig og spørger, hvordan det går. Din leder vil også spørge til fraværets forventede længde, og om der er noget på arbejdspladsen, der påvirker dit fravær eller trivsel.



Dag 10

Din leder indkalder dig til en sygefraværs-samtale. Her taler I om, hvor længe du forventer at være syg, og aftaler, hvornår I taler sammen igen. I drøfter også, om arbejdet eller arbejdsmiljøet kan tilpasses for at hjælpe dig bedre tilbage.



Videre forløb

Hvis du er syg i mere end ti dage, vil du løbende blive indkaldt til sygefraværssamtaler med din leder. Et vigtigt fokus vil være balancen mellem hensynet til dig som sygemeldt, til arbejdsfællesskabet og til løsning af opgaverne.

Din leder skal tage referat af jeres samtaler under dit fravær. Referatet journaliseres i din personalemappe.

Erfaringer og status på 1-3-10-modellen

Udrulning:

- Mange afdelinger startede 1. maj, andre efter sommerferien.
- Nogle brugte tidligere 1-5-14-modellen - for dem er forskellen mindre.

Tidlige erfaringer:

- Afdelinger med højt fravær melder om:
 - Færre antal sygemeldinger
 - Kortere fraværsperioder
- Udvalgte ledere deler, at det lange sygefravær endnu ikke er påvirket

Data viser:

- En begyndende effekt af det samlede fokus på fremmøde



Næste skridt i arbejdet med at øge fremmødet i Norddjurs

- Fra store projekter til drift og løbende udvikling
- Holde fokus og fremdrift på tværs af organisationen
- Evalueringer af indsatser og tiltag
- Tilbud om uddannelse af ledere i den svære samtale med medarbejdere 15. januar 2025 (40 pladser - hold øje med plan2learn)





Case: hvad har det betydet for os at arbejde med styrket fremmøde v. Line Sørensen og Jannet Hansen




Arbejdsmiljøindsatser

Plejecenter Farsøhthus

Arbejdsmiljørepræsentant og tjenestetidsplanlægger Jannet Frese Hansen

Aftaleholder Rebekka Huus Rasmussen



Sygefravær bagvendt – hvordan bliver vi en arbejdsplads man har lyst til at være på?

- Vi har ikke knækket koden, men vi har en plan
- Baggrund: Manglende tillid i samarbejdet - utryk kultur på Farsøhthus
- Step 1: Hvad ønsker vi os sammen – ny vision og mission



Vi skaber livskvalitet

Mission 2025
Møllehjemmet
og Farsøhthus



Indsatser

- Kulturaændring – vær forandringen. Psykologisk tryghed implementeres via mange dialoger og positive møder med hinanden – tæt opfølgning via 1,3,10
- Minimere det akutte arbejdspress ved ændring i normering
- Passe på medarbejderne i vagtplanen – hold fri
- FTR på personalemøde for åbenhed og tryghed
- Handleplan for struktur – gennemgang med TRIO
- Proceduremappe – prioriteringsplan m.m. – aktørskabelse – hvad kan jeg blive fri for at tænke på og hvad styrer jeg selv?
- Anerkende initiativer og gå med dem



Status

- Forbedret trivselsmåling på Farsøhthus i september – øget tillid til ledelsen
- Sygefraværet er faldet fra 19,7 % i februar til 9,9 % i oktober
- Det lokale MED-udvalgs anbefalinger for sygefravær:
 - ❖ Åbenhed når man har brug for fri, men ikke er syg
 - ❖ Afhold ferie – brug pusterummet og gem ikke uden grund
 - ❖ Tydelig ledelsesmæssig opfølgning – tag ikke ekstra, hvis det medfører øget sygefravær



Nye ting viser sig som næste step i kulturforandringen

- ▀ Systematisk feedback via TRIO – vi skal have alle vagtlag med i ændringerne – kulturaændring fra kl.07-15?
- ▀ Hvordan behandler vi så hinanden?
- ❖ Implementering af samtalefaglighed
- ❖ Forløb mod mobning/konflikter på arbejdspladsen



Case: hvad har det betydet for os at arbejde med styrket fremmøde v. Jacob Hørlyk og Charlotte Adamsen



Styrket fremmøde

1-3-10 modellen

- Præsentation for alle medarbejdere i starten af august
- Lokale aftale på afdelingerne
- Opfølgning på medarbejdere med klatfravær
- Løbende evaluering i TRIO og med afdelingslederne
- Personalets oplevelse

Sygefraværsspillet

- Spillet på afdelingsmøder – dialog

LMU

- Dialog
- Arbejdsmiljøgruppen – handleplan for styrket fravær, fraværspaletten.

Status

- August 2024: 6,7% - August 2025: 4,2%
- September 2024: 9,3% - September 2025: 5,9%
- Oktober 2024: 9,3% - Oktober 2025: 5,0%

Vidensdeling i grupper

Gode erfaringer fra det lokale arbejde
med styrket fremmøde og attraktive
arbejdspladser.



Postkort med gode erfaringer

Gode erfaringer fra jeres arbejde med styrket fremmøde og attraktive arbejdspladser.

Til
Hovedudvalget

Fra

Skriv hvem afsenderen er

Skriv jeres gode erfaringer her

A scenic landscape featuring a row of bare, dark trees along a paved road that curves into the distance. The sky is a mix of soft orange, pink, and blue, suggesting a sunset or sunrise. The foreground shows green grass and the road surface with some white markings. The text "Pause til 9.55" is overlaid in the center, underlined.

Pause til 9.55

Evaluering





Tak for i dag

Sandwich - mulighed for at spise her eller
tage med