



Hovedudvalget - 3. september 2026

Styrket Fremmøde

Hvorfor igangsætte vi Styrket Fremmøde?

*For at understøtte attraktive arbejdspladser med bæredygtige arbejdsfællesskaber blev projekt **Styrket Fremmøde** igangsat som et projekt finansieret gennem Budgetaftalen 2025-2028 med det klare formål at øge fremmødet og nedbringe sygefraværet i kommunen. På det tidspunkt havde Norddjurs Kommune det 8. højeste sygefravær i landet, hvilket tydeliggjorde behovet for en styrket og samlet indsats på området.*



... og hvorfor skal vi blive ved med at arbejde med Styrket Fremmøde?

- Øget arbejdsglæde med et stærkt og bæredygtigt arbejdsfællesskab
- Øget kvalitet for borgerne
- Bedre brug af ressourcerne

*Supplerende
arbejdsmiljøudd.
den 20. oktober*

*"Fra sygt til sundt
fravær" v. Ann-Kristina
Løkke Møller*

Igangsatte indsatser

Bedre betingelser for, samt øget vejledning i sygefraværshåndtering til lederne i Norddjurs Kommune

- Styrket sygefraværdata & brug heraf
- Den svære sygefraværssamtale
- Systematisk og hurtig opfølgning ved sygefravær
 - implementering af 1-3-10 modellen

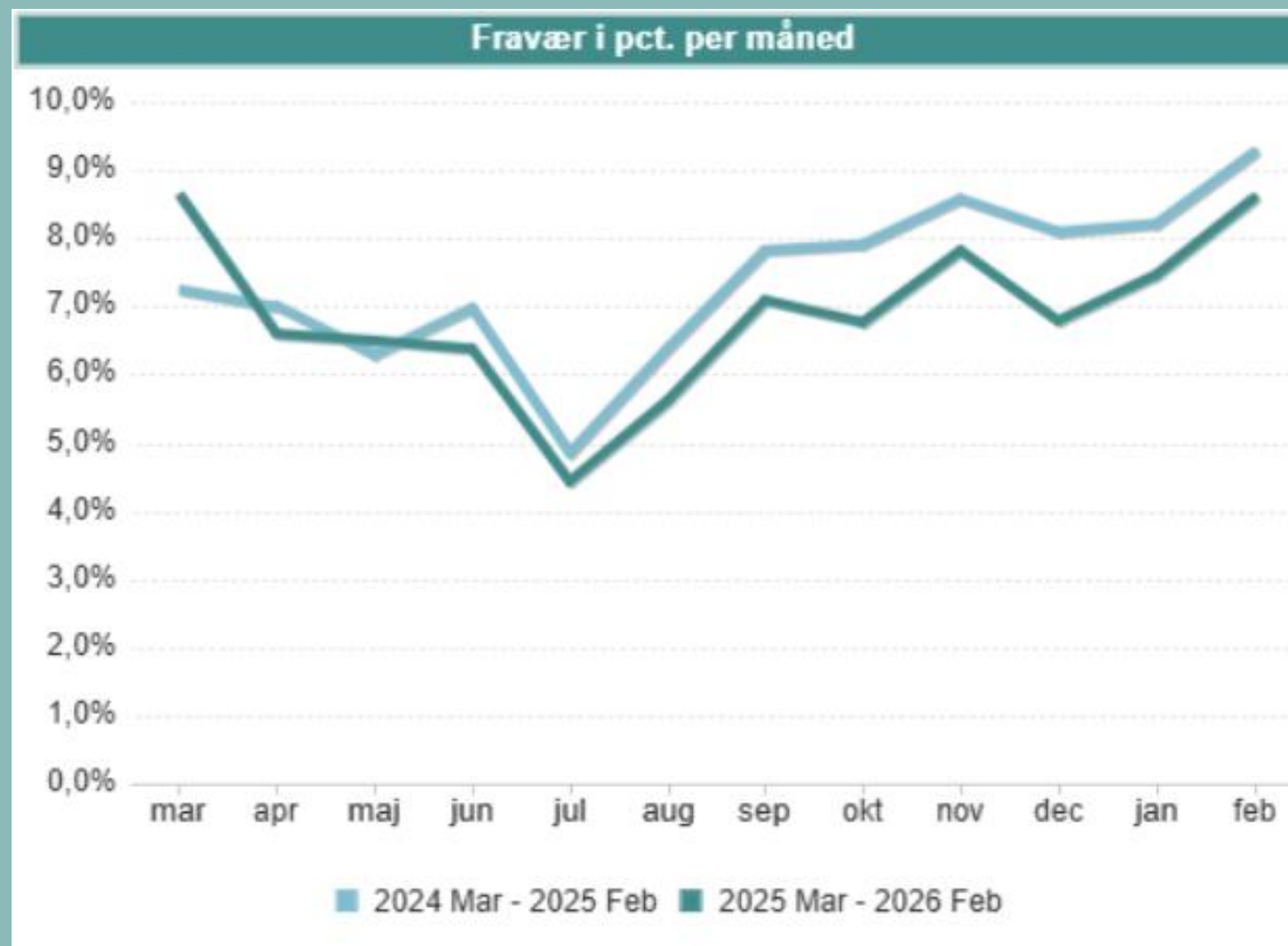
Særlige og skræddersyede indsatser til 10 udvalgte afdelinger

... og resultatet heraf

- I projektperioden fra marts 2024 til og med februar 2025 er der generelt fald i sygefraværet på tværs af Norddjurs Kommune til 0,5 %
- Ses der isoleret på de sidste seks måneder i projektperioden - september 2025 til februar 2026 - er det gennemsnitlige fald i sygefraværet på 0,9 % (fra 8,3 % til 7,4 %)
- Afdelinger med en skræddersyet indsats har et markant højere fald i sygefraværet (gennemsnit på 4,5 %)

Tværorganisatorisk
målsætning om et
sygefravær på 5 %

Norddjurs Kommune



Sundhed, Trivsel & Læring

	Antal medarbejdere	Sygefravær 2025 (procent)	Sygefravær 2024 (procent)	Ændring i procentpoint
Sundhed, Læring og Trivsel <i>(i alt)</i>	2.888	7,4	7,5	- 0,1
Børn og Familie	280	8,2	7,0	1,2
Skole og Dagtilbud	1.070	6,1	7,0	- 0,9
Socialområdet	365	7,5	8,7	-1,2
Sundhed og Omsorg	1.160	8,6	7,8	0,8

Vækst, Klima & Fællesskaber

	Antal medarbejdere	Sygefravær 2025 (procent)	Sygefravær 2024 (procent)	Ændring i procentpoint
Vækst, Klima & Fællesskaber (<i>i alt</i>)	400	4,8	5,7	- 0,9
Arbejdsmarked	155	6,1	6,7	- 0,6
Borgerservice, IT & Digitalisering	45	4,3	3,7	0,6
Kultur, Fritid, Turisme & Biblioteker	45	3,0	3,4	-0,4
Plan, Byg & Miljø	50	2,8	3,3	-0,5
Vej & Ejendom	95	4,9	7,2	-2,8

Norddjurs vs. andre kommuner

		Norddjurs Kommune	Landsplan
	Norddjurs Kommunes placering ml. landets kommuner <i>(nr. 1 har lavest sygefravær og nr. 98 har højest)</i>	Gennemsnitlig antal fuldtidsdage med sygefravær <i>(pr. medarbejder pr. år i Norddjurs Kommune)</i>	Gennemsnitlig antal fuldtidsdage med sygefravær <i>(pr. medarbejder pr. år)</i>
Egen sygdom, Arbejdsskade, Nedsat tjeneste & § 56	91	18,2	15,9
Egen sygdom, Arbejdsskade og Nedsat tjeneste	91	17,6	15,5
Nedsat tjeneste	98	2,6	1,6

Afdelinger m. særlig skræddersyet indsats

Område	Ca. antal medarbejdere	Sygefraværsprocent 2025 Marts-2026 feb	Sygefraværsprocent 2024 Marts-2025 feb	Ændring i procentpoint
Udvalgte afdelinger i alt(vægtet)	202	10,2	14	-3,8
Børnehuset Solstrålen	9	5,2	14,9	-9,7
Søren Kanne Skolen - Søndre Specialklasser	15,6	8,8	18	-9,2
Plejecenter Violskrænten og Grønnegaarden - Hus 3	31,4	7,7	14,9	-7,2
Dagplejen Børneby Nord	12	11,2	17,1	-5,9
Søren Kanne Skolen - Vestre 3.-6.	13	8,2	13,2	-5
Vejdrift Grenaa	16,7	8,2	9,8	-1,6
Plejecenter Farsøhthus	57,2	11,5	12,7	-1,2
Botilbuddet Nøddebo	15,9	12,1	13,1	-1
Botilbuddet Skovvang og AC Ørsted	31,6	14	13,7	0,3
Gennemsnit pr. afdeling	22,5	9,7	14,2	-4,5

Anbefalinger til det videre arbejde

NYT !

Styrket fraværdata - og brug heraf	Den svære sygesamtale	Systematisk og hurtig opfølgning ved sygefravær	Kulturelle og dialogbaserede tiltag	Ledelse, arbejdsmiljø og fremmøde
•Systematisk (og automatiseret) dataunderstøttelse •Kontinuerligt fokus på sygefraværdata på p-møder, LMU, HU, ledermøder, i KCL og direktionen •Sparring og understøttelse med analyse af data og igangsætning af indsatser	•Undervisning i "den svære sygesamtale" •Ledersparring i særligt vanskelige sager.	•Særligt fokus på hyppigt, kort og enkeltstående fravær •Fortsat og kontinuerlig fokus på implementeringen af 1-3-10 modellen Også som en del af p-møder, i LMU, HU, på ledermøder, i KCL og direktionen •Justering af retningslinjer for sygefraværssamtaler •Udarbejdelse af / opdatering af skabeloner til understøttelse af sygefraværssamtalen	•Særligt fokus på hyppigt , kort og enkeltstående fravær •Yderligere udvikling af værktøjskassen	•Særligt fokus på hyppigt, kort og enkeltstående fravær •Fælles teoretisk og praksisnær viden om sammenhængen ml. ledelse, arbejdsmiljø og fremmøde •Fokus på ledernes & chefernes sygefravær

Særligt fokus på hyppigt, kort og enkeltstående fravær

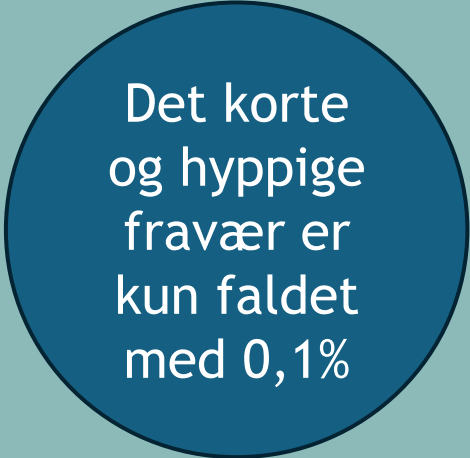
- *her er der et stort potentiale*

- Et forebyggende spor

- kulturelle og dialogbaserede tiltag
- fokus på sammenhæng ml. ledelse, arbejdsmiljø og fremmøde
- fokus på ledernes sygefravær

- Et opfølgende spor

- systematisk og hurtig opfølgning ved sygefravær - Både det korte og hyppige samt det lange sygefravær.



Det korte
og hyppige
fravær er
kun faldet
med 0,1%

Det korte og hyppige fravær er i høj grad påvirkelig eftersom det ofte har en form for frivillighed over sig. Det er med andre ord den form for fravær vi bedst kan påvirke og ændre til et fremmøde

(Kilde: Ann-Kristina Møller: "Fra sygt til sundt fravær").

→ kræver flere, sammenhængende og kontinuerlige indsatser.

Styrket Fremmøde og Sammen i bevægelse

Styrket fremmøde taler umiddelbart ind i tre af visionens elementer

- Sammen om stærke fællesskaber
- Sammen om det gode liv
- Sammen og tryghed og trivsel.

