



AALBORG
UNIVERSITET

SYGEFRAVÆRSSTATISTIK

Fra tal til dialog og handling





FRA TAL TIL DIALOG OG HANDLING

Denne pjece henvender sig til dig, der er personaleleder og som er ansvarlig for at facilitere lokale dialoger om sygefraværstatistikken.

Formålet er at give inspiration til, hvordan sygefraværstatistikken kan omsættes fra tal til dialog og handling.

Få inspiration til:

- Hvad vi skal tage højde for, når vi analyserer sygefraværstatistikken.
- Hvordan du kan facilitere en konstruktiv dialog om sygefraværstatistikken, hvor både ledere, samarbejdsudvalg og medarbejdere er aktive aktører.
- Hvilke indsatser du kan iværksætte for at reducere sygefraværet.

SYGEFRAVÆRSSTATISTIKKEN

– som en del af APV-processen på AAU

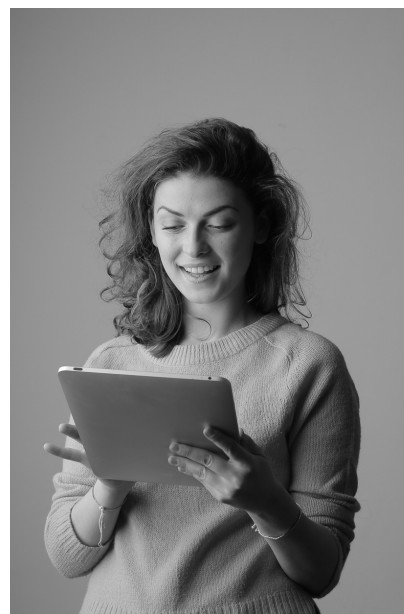
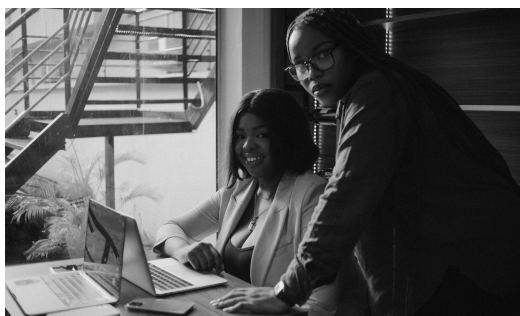
APV står for Arbejdspladsvurdering. AAU er som arbejdsgiver forpligtet til at gennemføre en systematisk og løbende vurdering af arbejdsmiljøet. Sygefraværstatistikken indgår som et delelement i det overordnede APV-koncept ved AAU.

Sygefraværstatistikken giver:

- Overblik over sygefraværet og mulighed for at identificere mønstre og tendenser på et overordnet niveau.
- Data til at træffe informerede beslutninger om arbejdsmiljø – f.eks. om der bør iværksættes målrettede tiltag, for at reducere sygefraværet og styrke trivslen.

INDHOLD

Inspiration til procesplan	03
Rart at vide om sygefravær	04
Tag dialogen i ledergruppen	05
Tag dialogen i samarbejdsudvalget	06
Tag dialogen i teamet	07
Inspiration til indsatser	08
FAQ	09



PROCESPLAN

Til inspiration

1 RESULTATER TILGÆNGELIGE

Instituttet/afdelingen orienterer sig i sygefraværsresultaterne i BI-rapporten.



2 DIALOG I LEDERTEAMET

Lederteamet drøfter resultaterne - f.eks. med afsæt i "Tag dialogen i lederteamet". (s. 5)



3 DIALOG I SAMARBEJDSUDVALGET

Samarbejdsudvalget drøfter sygefraværsstatistikken - f.eks. med afsæt i "Tag dialogen i samarbejdsudvalget". (s. 6)



4 AFDELINGSMØDE

Præsentation af resultater og tendenser fra statistikken samt kommunikation om den forestående proces for afdelingen.



5 DIALOG I TEAMET

Teamet drøfter sygefraværsstatistikken - f.eks. med afsæt i "Tag dialogen i teamet". (s. 7)



6 OPFØLGNING I SAMARBEJDSUDVALGET

Opfølgning på teamdrøftelserne og beslutning om, hvilke indsatser, der med fordel kan sættes i gang på afdelingsniveau.



7 INDSATSER IGANGSÆTTES

Indsatser på team- og afdelingsniveau sættes i gang med tydelige roller og ansvar samt plan for, hvornår og hvordan der skal følges op.



8 OPFØLGNING PÅ INDSATSER

Lederteamet har ansvaret for at sikre løbende opfølgning og klar kommunikation om status for de igangværende indsatser.



RART AT VIDE

-om sygefravær



Statistikken viser kun det indrapporterede sygefravær.



Tallene viser ikke, om medarbejdere er mødt syge på arbejde.



I afdelinger med få ansatte kan enkeltpersoners sygefravær medføre større udsving i statistikken.



Det må ikke være muligt at identificere enkeltpersoners sygefravær i de data, der bringes med til medarbejdergruppen.

VIDSTE DU ...

... at cirka en tredjedel af alt sygefravær skyldes faktorer i arbejdsmiljøet?

... at jo mere sygefravær den enkelte medarbejder har haft i det foregående år, jo større er risikoen for en langvarig sygdomsperiode i indeværende år?

... at forskning peger på, at en systematisk indsats kan reducere sygefraværet?

... at en tidlig indsats kan forebygge sygefravær og dermed skabe bedre forudsætninger for, at vi kan lykkes med vores kerneopgave?



Tag fat i din HR partner, hvis du har brug for hjælp og sparring om sygefravær.

TAG DIALOGEN I LEDERTEAMET



45 - 60 min.

RAMME FOR SAMTALEN

Formålet med samtalen er:

- at gennemgå resultaterne fra sygefraværstatistikken.
- at vurdere hvilke elementer i procesplanen, som er relevante for jer.
- at beslutte, hvad næste skridt er.

Afsæt 45-60 minutter til dialogen i lederteamet.

INSPIRATION TIL SAMTALEN

Sygefraværstatistik

- Hvad er det samlede antal sygedage?
- Hvordan er fordelingen mellem det kortere- og længerevarende sygefravær?
- Hvilke ændringer eller tendenser får vi øje på?
- Hvis vi skruer tiden et år frem, hvilke parametre ønsker vi at forbedre?

Samarbejde i lederteamet

- Hvordan samarbejder vi i lederteamet om at håndtere sygefravær?
- Hvad fungerer godt? Hvad kunne vi gøre mere af?

Næste skridt

- Hvad er vigtigt for os at drøfte med samarbejdsudvalget?
- Hvad ønsker vi at kommunikere til afdelingen?
- Hvornår og hvordan vil vi følge op på denne første dialog i lederteamet?
- Afstemme roller og ansvar i den videre proces.
- Har vi brug for sparring fra vores HR-partner i den videre proces?

TAG DIALOGEN I SAMARBEJDSUDVALGET



30 - 45 min.

RAMME FOR SAMTALEN

Formålet med samtalen er:

- at diskutere resultaterne fra sygefraværstatistikken med særligt fokus på tendenser og mønstre.
- at aftale, hvordan resultaterne kommunikeres til den øvrige medarbejdergruppe.

Afsæt 30-45 minutter til dialogen i samarbejdsudvalget.

INSPIRATION TIL SAMTALEN

Sygefraværstatistik

- Hvad er det samlede antal sygedage?
- Hvordan er fordelingen mellem det kortere- og længerevarende sygefravær?
- Hvilke ændringer eller tendenser får vi øje på? Hvordan matcher det med det billede, vi har af afdelingen som helhed?
- Hvis vi skruer tiden et år frem, hvilke parametre ønsker vi at forbedre?

Kommunikation til afdelingen

- Hvad ønsker vi at kommunikere til den øvrige medarbejdergruppe, og hvordan vil vi gøre det?
- Hvad kan vi kommunikere om den proces, vi sætter i gang i afdelingen?

Næste skridt

- Hvornår og hvordan vil vi følge op på denne første dialog i samarbejdsudvalget?
- Afstemme roller og ansvar i den videre proces.



Vær opmærksom på, at det ikke må være muligt at identificere enkeltpersoners sygefravær i de data, der bringes med til dialogen i samarbejdsudvalget.

TAG DIALOGEN I TEAMET



45 - 60 min.

RAMME FOR SAMTALEN

Formålet med samtalen er:

- at drøfte resultaterne fra sygefraværstatistikken med særligt fokus på de temaer, der er relevante for teamet.
- at beslutte hvilke indsatser, der skal sættes i gang.

Afsæt 45-60 minutter til dialogen i teamet.

INSPIRATION TIL SAMTALEN

Sygefraværstatistik og trivsel

- Hvad hæfter vi os ved, når vi læser sygefraværstatistikken?
- Hvordan matcher billedet med seneste resultater fra Trivselsbarometer?
- Hvordan matcher sygefravær rapporten med vores generelle opfattelse af arbejdsmiljøet i teamet og i afdelingen?
- Hvis vi skruer tiden et år frem, hvilke parametre ønsker vi at forbedre?

Næste skridt

- Hvornår og hvordan vil vi følge op på denne første dialog i teamet?
- Afstemme roller og ansvar i den videre proces.
- Har vi brug for sparring fra vores HR-partner i den videre proces med at udvikle handleplaner for igangsættelse af indsatser?

STYRKE VORES KOMPETENCER PÅ SYGEFRAVÆRSOMRÅDET

Vi ønsker i ledergruppen at styrke og udvikle vores kompetencer inden for sygefraværsområdet.

Det vil vi gøre ved:

- at spørge vores HR partner om hjælp til facilitering af en workshop med fokus på, hvordan vi kan blive bedre til at forebygge og håndtere sygefravær.
- at styrke vores samtaleteknik til sygefraværssamtaler, med særligt fokus på dialogen om det hyppige sygefravær.
- at styrke vores kompetencer til at identificere og handle på tidlige tegn på mistrivsel.

NEDBRINGE DET KORTEREVARENDE OG HYPPIGE SYGEFRAVÆR

Vi ønsker at nedbringe det korterevarende og hyppige sygefravær.

Det vil vi gøre ved:

- at kickstarte indsatsen på et personalemøde med et nærværs- og fraværsspil. Spillet har til formål at skabe dialog om sygefraværskulturen i afdelingen.
- at gennemgå procedurer for sygemelding, raskmelding og opfølgning på sygefravær på et personalemøde. Procedurene vil også blive tilgængelige i en velkomstfolder til nye medarbejdere i enheden.
- at styrke vores systematiske opfølgning på medarbejdere med hyppigt eller atypisk sygefravær.

STYRKE SAMARBEJDET OM SYGEFRAVÆRSINDSATSEN

Vi ønsker at styrke vores samarbejde i samarbejdsudvalget om forebyggelse og håndtering af sygefravær.

Det vil vi gøre ved:

- at kickstarte indsatsen med en workshop med fokus på forebyggelse og håndtering af sygefravær. Herunder dialog om fælles ejerskab og klarhed om roller og ansvar.
- at sikre regelmæssig opfølgning på sygefraværdata og indsatsområder i samarbejdsudvalget.
- at sikre løbende evaluering og justering af indsatsen i samarbejdsudvalget.

FAQ

SYGEFRAVÆR

Sygefravær defineres som fravær betinget af egen sygdom. Inklusiv sygdom forbundet med graviditet, arbejdsskader samt sygdom ved §56-aftale og fleksjob.

Fravær pga. barnets første og anden sygedag, orlov og omsorgsdage anses ikke som sygefravær, hvorfor disse ikke indgår i statistikken.

Gennemsnitligt antal sygedage

Angiver det gennemsnitlige antal sygedage pr. årsværk.

SYGEPROCENT

Angiver den procentvise andel, som sygefraværet udgør af den samlede arbejdstid.

Kortere- og længerevarende sygefravær

Angiver den andel, som det kortere- og længerevarende sygefravær udgør af den samlede arbejdstid.

Kortevarende sygefravær er under 30 sygedage.

Længerevarende sygefravær er 30 sygedage og over.

Årsværk

Et årsværk defineres som én fuldtidsansat i et år (1924 timer).



Kontakt HR-AAU

for hjælp og sparring til sygefravær
hr@adm.aau.dk



**AALBORG
UNIVERSITET**