VELKOMMEN TIL

Sygefraværskonferencen

Det påvirkelige sygefravær

- fra viden til handling

22. maj 2019 København

LEDERNE *bringer dig videre*

cabi BEDRE ARBEJDE TIL FLERE

VELKOMST

Mette Rønnau,
Direktør, Cabi

Kim Kampp,
Formand Lederne Hovedstaden

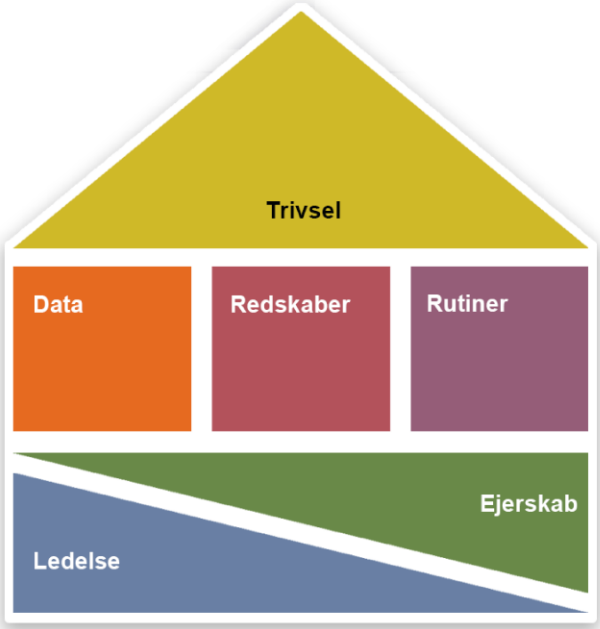
Ella Petersen
Udviklingschef, Cabi

9:00-9:15

Få et gratis online overblik over jeres sygefraværsindsats

- Dialog- og screeningsværktøj til at synliggøre jeres styrker og udfordringer i sygefraværsindsatsen.
- Gå strategisk til værks. Opnå bedre trivsel, mindre sygefravær og højere kvalitet i arbejdet.

Dorte Rosendahl Kirkegaard
2080 5007 / dor@cabiweb.dk
Birgitte Poulsen
2293 7666 / bpo@cabiweb.dk



Få overblikket her - det er gratis:

www.cabiweb.dk/huset

Sygefraværsberegner

ANTAL MEDARBEJDERE *

Antal
75

GENNEMSNITLIG FRAVÆR VED EGEN SYGDOM *

Fraværsprocent
4

Vælg metode

GENNEMSNITLIG MÅNEDSLØN INKL. PENSION

Gennemsnitlig løn
30000

MÅL FOR FRAVÆRSPROCENT

TOT Erhverv i alt - 3.55%

Vælg branche benchmark

Nuværende

3.50%

2,10%

4,50%

INVESTERING I FOREBYGGELSE AF SYGEFRAVÆR

50 t/kr.

0 kr.

500 t/kr.

NUVÆRENDE FRAVÆRSPROCENT **4.00%**

Lønomkostninger ved fravær

Lønomkostninger brutto	1,080,000kr.
Kroner pr. medarbejder pr. år	14,400kr.

MÅL FOR FRAVÆRSPROCENT **3.50%**

Sparede lønomkostninger brutto	Pr. medarbejder	I alt
Nuværende lønomkostning	14,400Kr.	1,080,000Kr.
Fremtidig lønomkostning	12,600Kr.	945,000Kr.
Besparelse i alt	1,800Kr.	135,000Kr.

INVESTERING I FOREBYGGELSE **50,000 KR.**

Kræver et fald på	0.19
Giver en ny fraværsprocent	3.81%

Download PDF

Du finder beregneren på cabiweb.dk

her: http://cabi.umano-dev.dk/

SLIDO

Hvad oplever du, som de største udfordringer i forhold til at forebygge og håndtere sygefravær i jeres organisation?

Sådan gør du

- Gå ind på slido.com
- Log in med eventkoden **Cabi**
- Vælg Auditorium
- Bidrag med dine svar.

Arbejdsmiljø og helbred blandt erhvervsaktive i Danmark

Birgitte Poulsen, chefkonsulent
Cabi

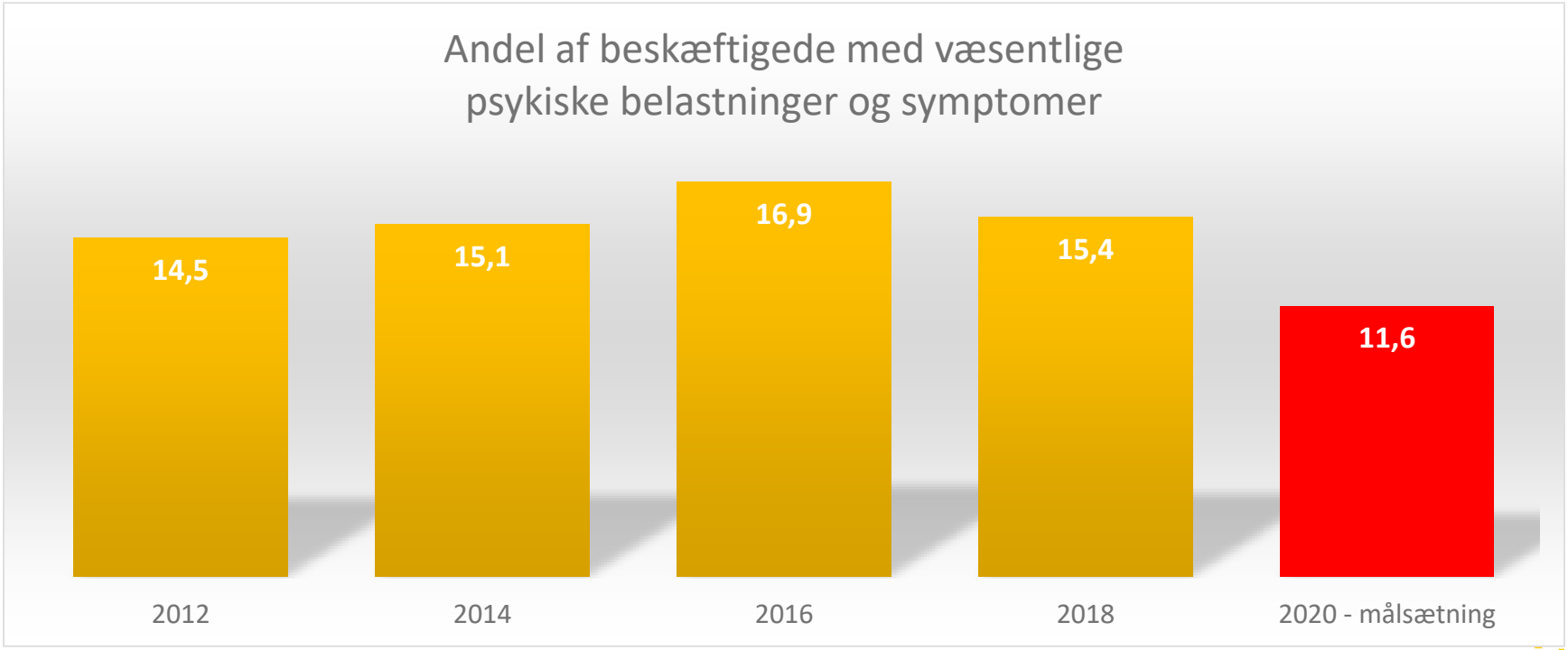
9:15-9:30

Arbejdsmiljø og Helbred, 2018

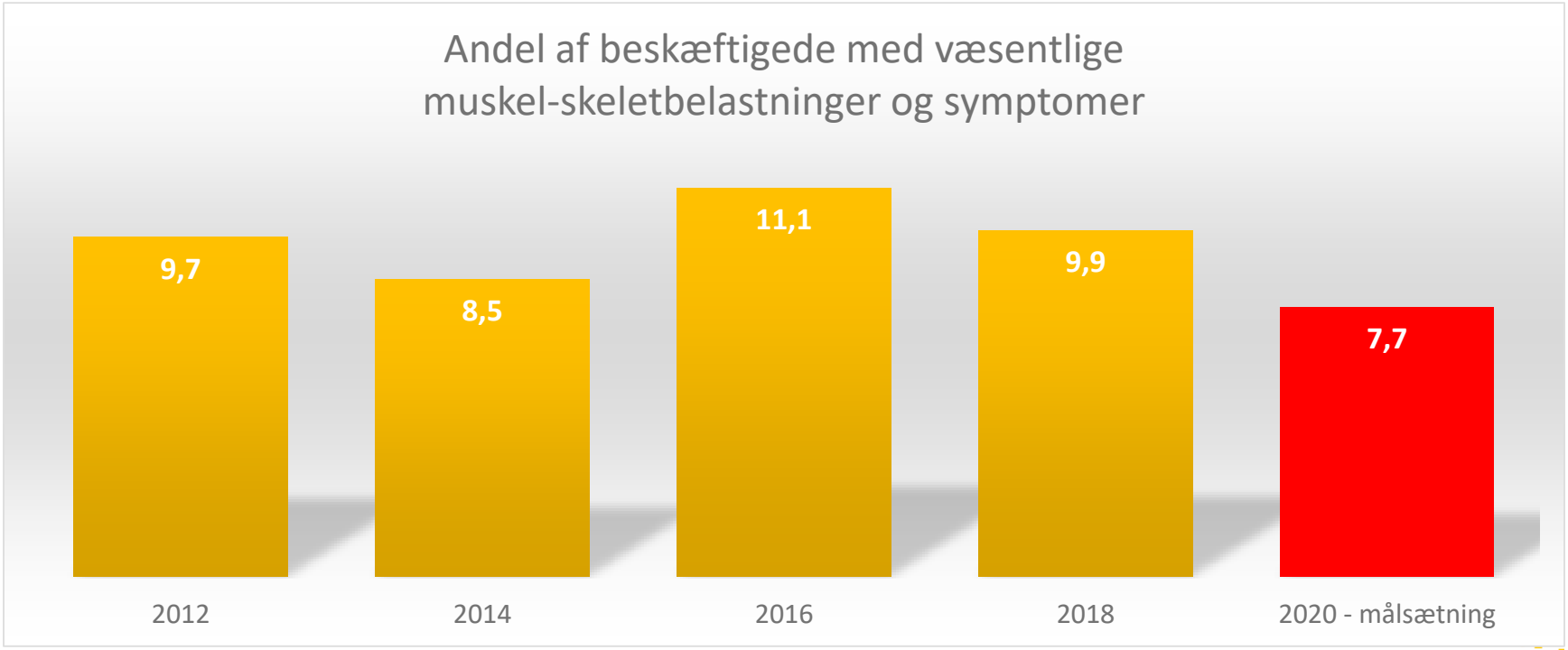
- Undersøgelsen er gennemført hvert andet år siden 2012
- Hvert år har stikprøven bestået af mindst 50.000 lønmodtagere
- I 2018 var svarprocenten på 60%

https://arbejdsmiljodata.nfa.dk/downloads/Fakta_om_Arbejdsmiljoe_og_Helbred_2018_01_29_v3_FINAL.pdf

Fremgang at spore



Fremgang at spore



Områder med fremgang fra 2012 til 2018

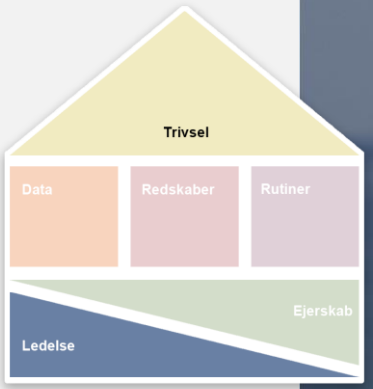
- Omfanget af mobning er faldende, men ligger stadig på højt niveau
- Færre oplever stress i forhold til tidligere år
- Følelsesmæssige krav i arbejdet er faldende
- Oplevelsen af retfærdighed er svagt stigende
- Ledelseskvaliteten er generelt svagt stigende
- Arbejdet opfattes i mindre grad fysisk hårdt
- Sikkerheden på arbejdspladsen er generelt steget

Områder med tilbagegang fra 2012 til 2018

- Andelen, der har været udsat for seksuel chikane er steget meget
- Depressive symptomer er steget
- Konflikter mellem arbejde og privatliv er svagt stigende
- Andelen, der oplever forstyrrende støj, er steget
- Træthed og søvnproblemer er vokset
- Egen vurdering af helbred er faldet lidt
- Andelen af sundhedsfremmetilbud til medarbejdere er faldet

En topleders erfaringer med forebyggelse af stress

Andreas Nordseth, direktør, Søfartsstyrelsen



9:30-10.00

SØFARTSSTYRELSEN

FOREBYGGELSE AF STRESS SPOTLIGHT PÅ TRIVSEL

Cabi konference maj 2019

Andreas Nordseth, Direktør

@NordsethDMA

"Folk skal ikke blive syge af stress, når de arbejder her"

"Hvis du bliver syg af stress, når du arbejder her, så er der noget, vi ikke har gjort godt nok"

Søfartsstyrelsen

EN EYE OPENER……

6 måneder

SØFARTSSTYRELSEN

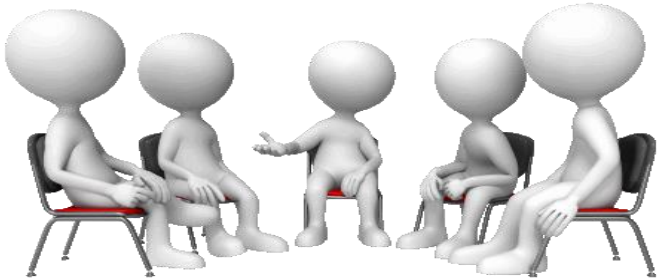
ERKENDELSE: MAN ER ALDRIG ALENE OM DET

SØFARTSSTYRELSEN

SYSTEMISK TILGANG

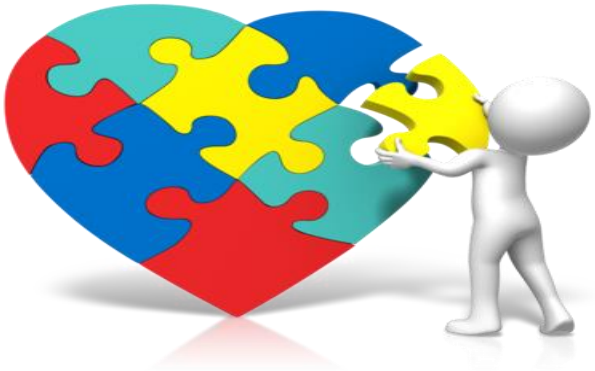
Etablere

- **Åben og ærlig dialog**
- **Forventningsafstemning**



SØFARTSSTYRELSEN

STRESS ER EN ORGANISATORISK UDFORDRING



Håndtering af stress kræver organisatorisk handling – en systemisk tilgang

SØFARTSSTYRELSEN

ARBEJDSLIV OG FRITID KAN IKKE ADSKILLES…

Det er en kombination af omstændigheder i den samlede livssituation, som får ”bægeret til at flyde over”

STRESSPOLITIK

SØFARTSSTYRELSEN

TO PARADIGMER:

1. Hvad gør vi, når der er én, der er blevet syg af stress?

2. Hos os skal folk ikke blive syge af stress

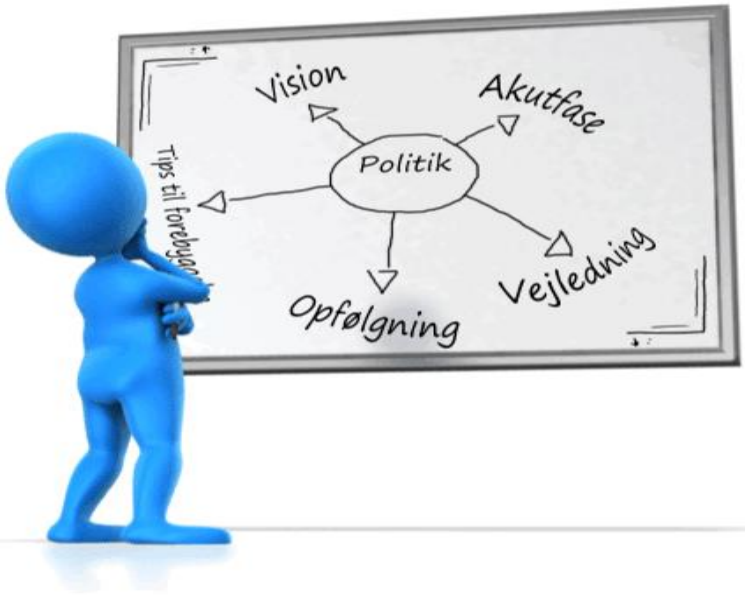
SØFARTSSTYRELSEN

HOS OS BLIVER MAN IKKE SYG AF STRESS

- **Trivsel**
- **Vi skal kere os om hinanden**
- **Dialog**

- **Fælles ansvar**
- **Ledelsen går foran**

VORES STRESSPOLITIK



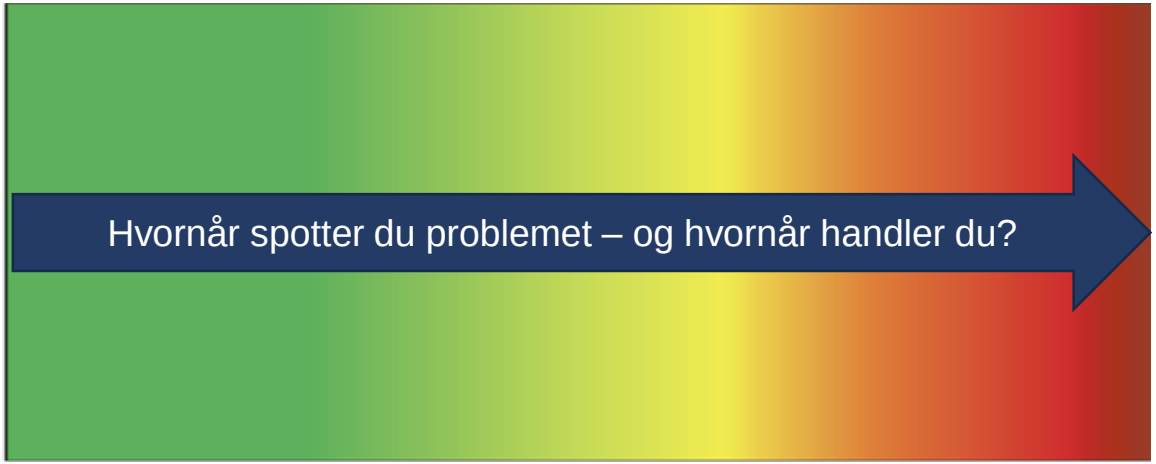
- **FOREBYGGELSE**
- **AKUTFASE**

SØFARTSSTYRELSEN

OG HVORDAN GÅR DET SÅ...?

SØFARTSSTYRELSEN

VI SKAL LÆRE AT SPOTTE SIGNALER OG HANDLE PÅ DEM

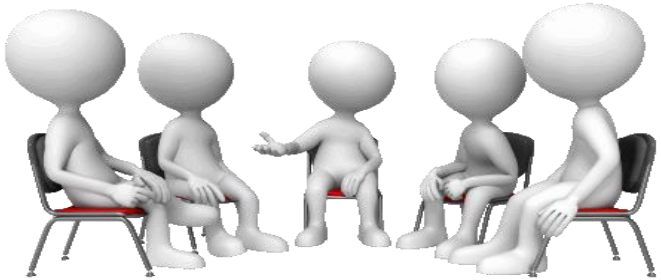


SØFARTSSTYRELSEN

UDFORDRING:
AT TALE OM, HVORDAN VI HAR DET

DEN ÅBNE DIALOG

1:1 WORKSHOPS



TAK FOR OPMÆRKSOMHEDEN

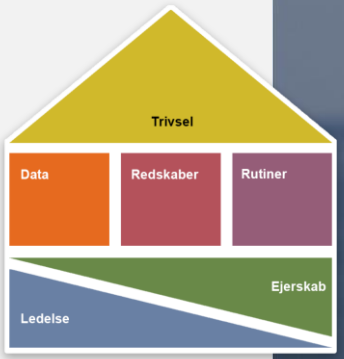
SØFARTSSTYRELSEN

REFLEKSION

Hvordan oplever I den øverste ledelses rolle i forhold til sygefraværs-indsatsen?

Godt tilbage på arbejde efter sygemelding

Henrik Fleron, HR direktør, DSV



10:00 - 10:30

Godt tilbage på arbejdet efter en sygemelding

75 +

48.000

5

79 mia.

Performance-kultur

- Lille indtjening pr. omsat krone
- Store krav til alle
- Maskulin kultur

Stress på landkortet i DSV

Sundhedsmåling i samarbejde med PFA

Vores ambition

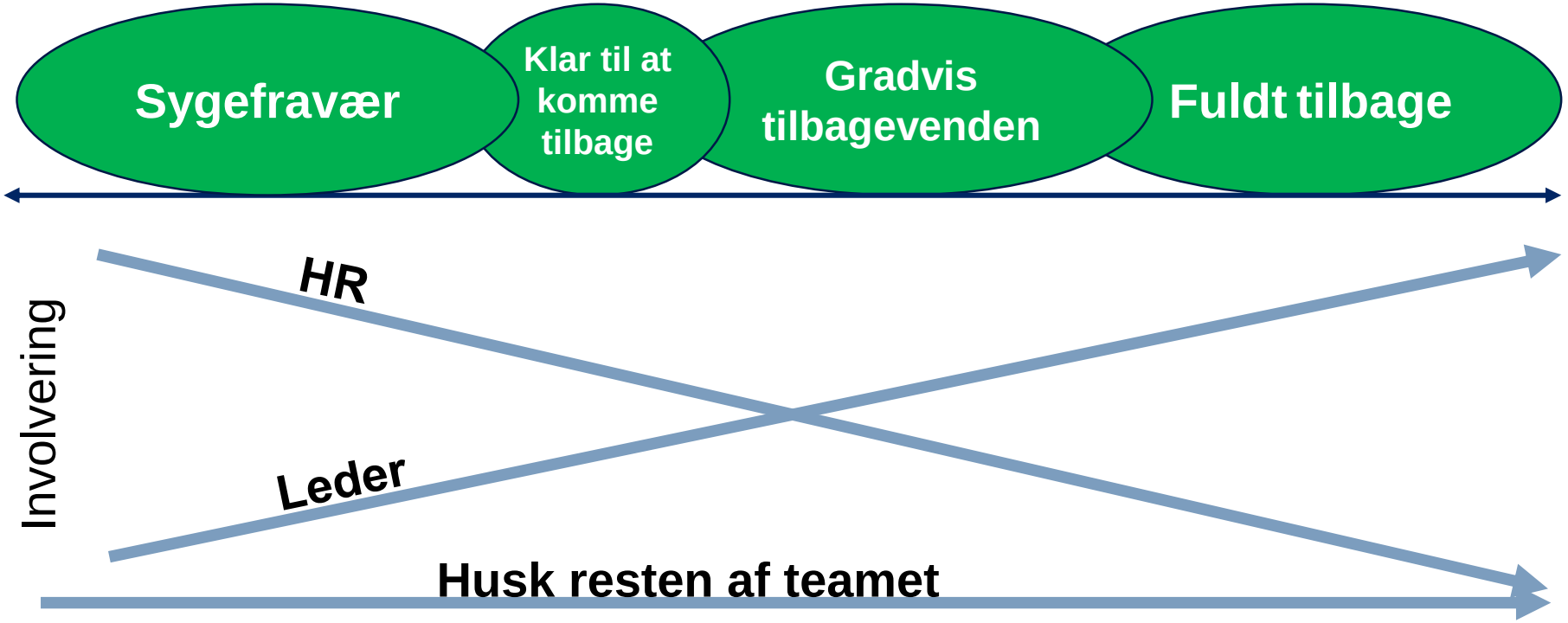
Nedbringe stress gennem:

- Viden
- Åbenhed
- Ansvar
- Gode processer

Hvad gjorde vi?

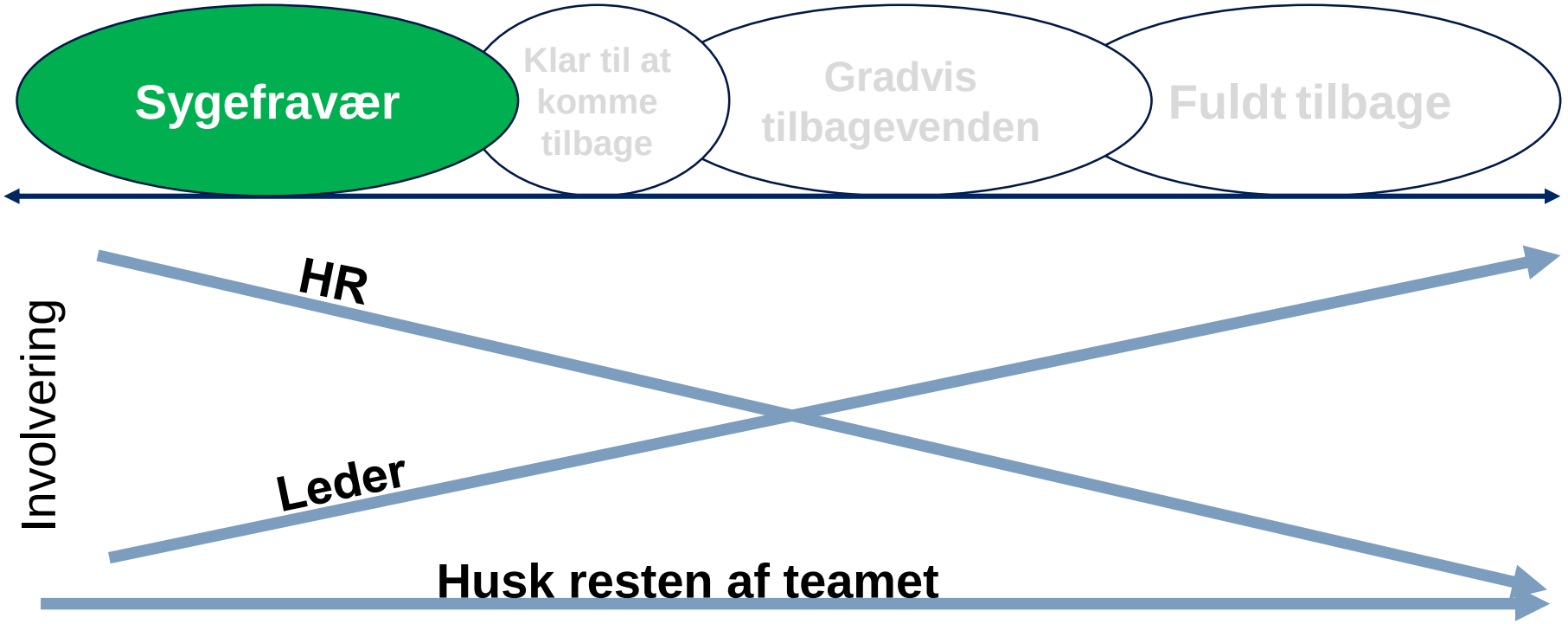
- **Foredrag om stress**
- **Alle ledere på uddannelse**
- **Uddannelse af HR**

Proces for tilbagevenden til arbejdet i DSV



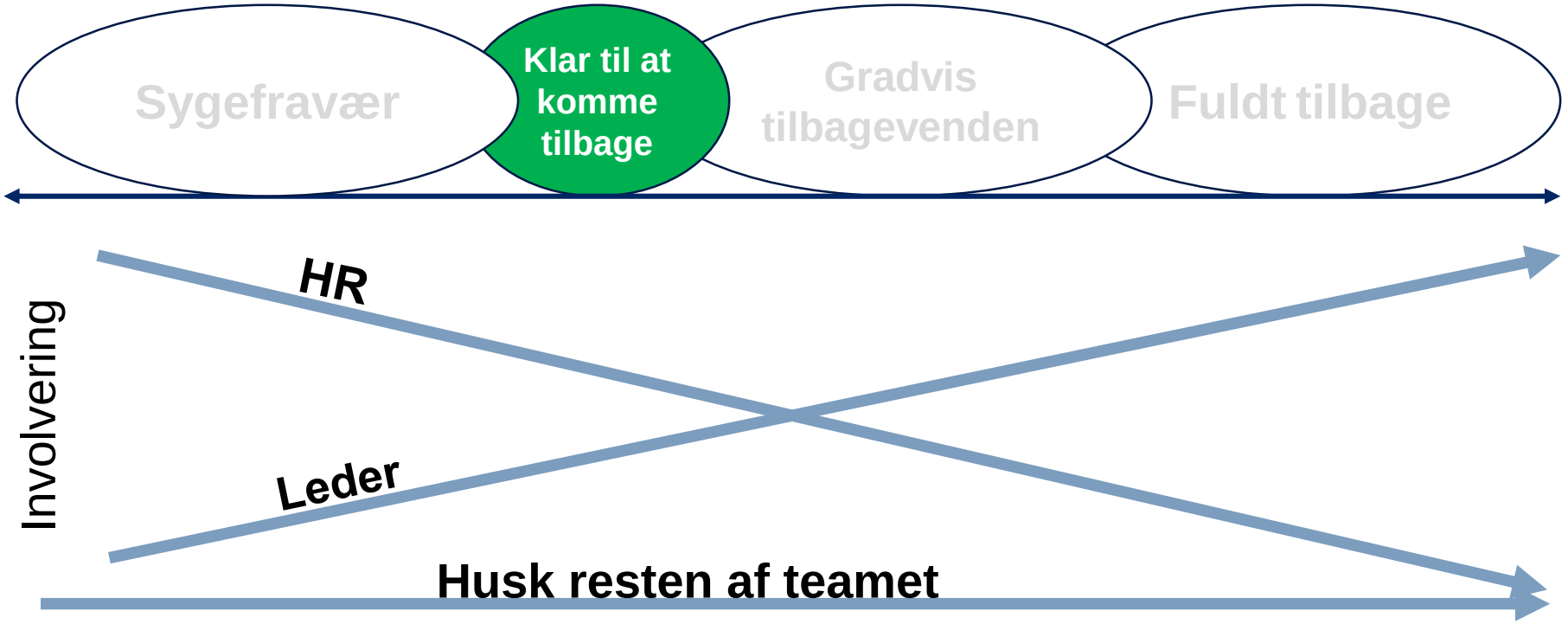
[Kilde: Andersen & Kingston, 2016]

Proces for tilbagevenden til arbejdet i DSV



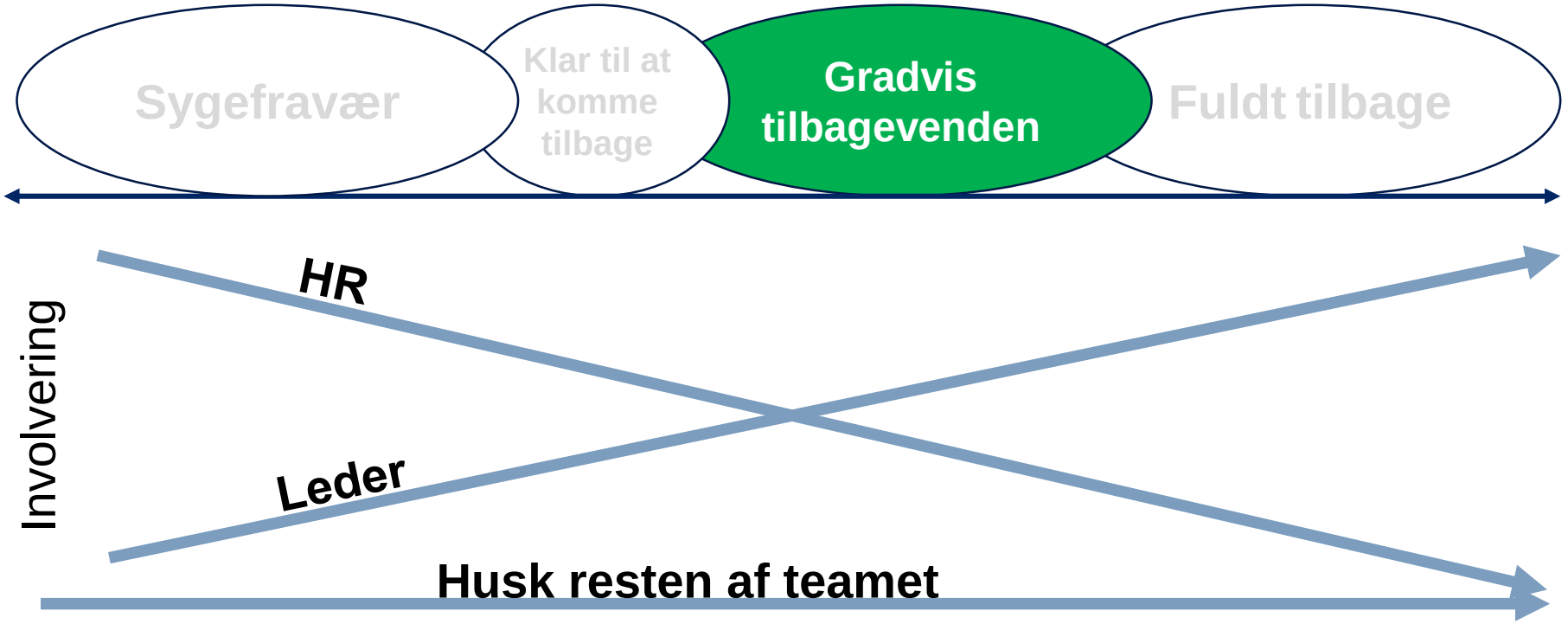
[Kilde: Andersen & Kingston, 2016]

Proces for tilbagevenden til arbejdet i DSV



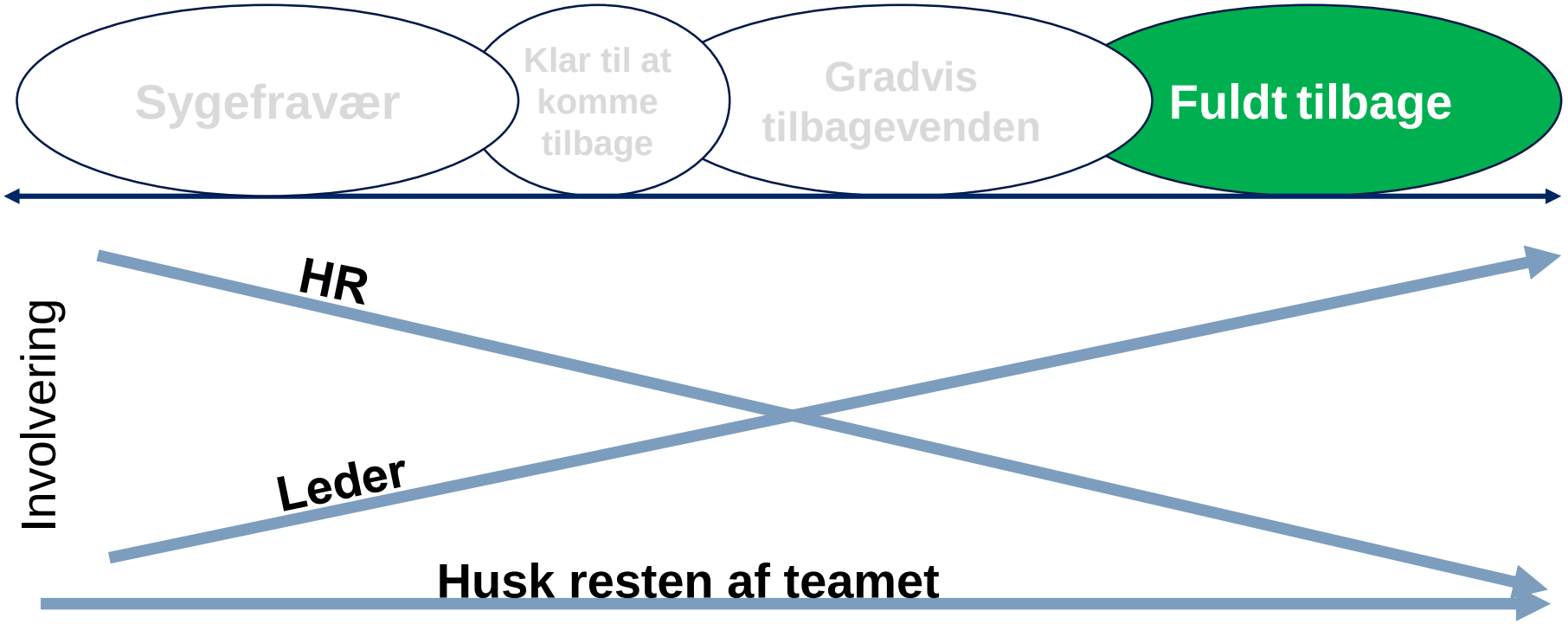
[Kilde: Andersen & Kingston, 2016]

Proces for tilbagevenden til arbejdet i DSV



[Kilde: Andersen & Kingston, 2016]

Proces for tilbagevenden til arbejdet i DSV



[Kilde: Andersen & Kingston, 2016]

REFLEKSION

Hvilke retningslinjer har I for hvem, hvornår og hvordan der følges op på sygefravær?

GRATIS til din virksomhed: Tag hånd om trivsel

REJSEHOLDET

- Få besøg ude hos jer
- Sparring og rådgivning

OPLÆG

For minimum 20 SMV'er

- 1-1,5 times varighed

HOTLINE

- Ring og få råd
- Tlf: 8612 8855

NETVÆRKSGRUPPE

- Del erfaringer med andre virksomheder

https://www.cabiweb.dk/velliv/

Velliv Foreningen

cabi

PAUSE

NETVÆRK, STANDE OG KAFFE

- LEDERNE
- NFA
- CABI

10.30 -10.55.

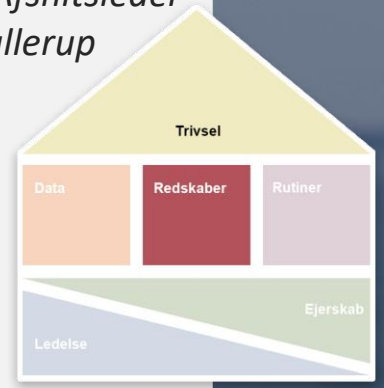
MINI-SURVEY OM SAMARBEJDE MED JOBCENTERET

Sådan gør du

- Gå ind på slido.com
- Log in med eventkoden **Cabi**
- Vælg Auditorium
- Bidrag med dine svar.

Sammen om fastholdelse – mellem jobcenter, medarbejder og virksomhed

Ann-Christina Pilsgaard, Afsnitsleder
Arbejdsmarkedscenter Ballerup



10:55 - 11:15

BALLERUP KOMMUNE

Samarbejde med Jobcenteret om fastholdelse

v. Ann-Christina Pilsgaard, Afsnitsleder, Arbejdsmarkedscenter Ballerup

Jobcenterets opgave og et blik på potentialet

Jobcenterets Kerneopgave
Er to-benet og indbyrdes afhængig

Hjælpe borgere (herunder sygemeldte) i job og uddannelse

Hjælpe virksomheder med rekruttering af medarbejdere

Potentialet i sygemeldte medarbejdere:

- Med fastholdelse af en medarbejder i ansættelse, løses begge opgaver på én gang
- Jobcenteret kan give relevant, konkret og nærværende virksomhedsservice for en allerede ansat person
- Sygedagpenge målgruppen kan være en lidt misforstået målgruppe, hvis vi ikke ser dens potentiale (både som Jobcenter og arbejdsgiver)

Arbejdsgiver, medarbejder og Jobcenter sammen om fastholdelse

Jobcenteret er iht lov forpligtet til samarbejde med arbejdsgiver – ikke kun borger
Dette samarbejde kan hurtigt blive et "på papiret" samarbejde – det skaber sjældent gode resultater

Jobcenteret kommer ofte først ind over en sygemelding, når borger/medarbejder har været sygemeldt 5-6 uger
- Enhver arbejdsgiver ved, at det er lang tid – uroligt for organisationen, kritisk for driften
- Det er lang tid for den sygemeldte – svært at se sig tilbage på arbejdspladsen
- Samtidig dyrt for kommunen – SDP-refusion, administration, risiko for langtidssygemelding / ledighed

Både arbejdsgiver, medarbejder og kommune har gevinster ved at samarbejde om fastholdelse af medarbejder i ansættelse
Det er den korteste vej til "rekruttering" / genindtræden på arbejdsmarkedet / afgang fra offentlig ydelse

Jobcenterets skifte fra administrator/kontrolfunktion til servicefunktion
Både borgere og arbejdsgivere, har tendens til at tænke på kommunen/Jobcenteret, som kontrolfunktion – vi vil også gerne være en servicefunktion (relevant løsning af opgaven = mindre kontrol)

Med projektmidler fra STAR har vi arbejdet med at styrke indsatsen for fastholdelse
Det gav mening både for arbejdsgiver, medarbejder og kommune – allerede inden opstart!

Gevinster afledt af samarbejdet

Projektet havde følgende effekt for Ballerup Kommune ift. fastholdelse i beskæftigelse:

Efter 13, 26 og 39 uger er hhv. 21%, 51% og 62% tilbage i beskæftigelse.

Ved nulpunktanalysen var det hhv. 21%, 48% og 53% tilbage i beskæftigelse.

Vi har øget andelen af delvise raskmeldinger eller virksomhedspraktikker på den arbejdsplads, der sygemeldes fra, fra 34% til 39%

Vi har øget andelen af fastholdelses samtaler på arbejdspladsen fra få procent til 40-50% af alle sygemeldte med arbejdsgiver

Og de knapt så kolde facts…

- ***Naturligt rum for dialog om genoptagelse af arbejde*** og hurtig nedbrydelse af eventuelle barrierer imellem arbejdsgiver, sygemeldte og Jobcenter
- ***Anerkendelse af fælles behov***, da det er tilfredsstillende for både borger, arbejdsgiver og Jobcenter at have en konkret plan og opnå resultat
- ***Borgerservice i den rette kontekst*** = deres ansættelsesforhold, så skånebehov imødekommes relevant
- ***Virksomhedsservice i konkret form***, på et område hvor små og mellemstore virksomheder måske ikke har erfaring

Støtte til fastholdelse i ansættelse er mangeartet

- Rundbordssamtale (vejledning om muligheder ved forsøg på fastholdelse i ansættelse)
- Fastholdelsesplaner (klar beskrivelse af optrapning, opgaver, skånehensyn mv.)
- §56-aftale (v. ansættelse med mange sygedage og kronisk lidelse)
- Delvis sygemelding (midlertidig ordning med optrapning af tid v. ansættelse)
- Hjælpemidler (handicapkompenserende eller arbejdsredskab)
- Personlig assistance (handicapkompenserende ordning)
- Vejledning og opkvalificering (mestringsforløb, kurser, udvikling og afdækning af arbejdsevne)
- Virksomhedspraktik (praktisk optræning, uden løn)
- Mentor (støtte forud for eller under virksomhedsrettet aktivitet)
- Revalidering (omskoling v. varige helbredsudfordringer)
- Fleksjob (varig ordning med kommunalt tilskud til nedsat tid, skånehensyn)

(Ikke udtømmende liste…)

Er fastholdelsessamtaler på arbejdspladsen vejen frem og hvorfor?

JA, vi er alle del af en større sammenhæng – undgåelse af langvarigt sygefravær og relevant brug af ressourcer er i alles interesse. Så hvorfor ikke kommunikere sammen om det...

Det er fremtidens måde for Jobcenteret at afhjælpe sygemeldte i ansættelse og arb.givere – og i et større billede rekrutteringsudfordringer for arbejdsgiverne.

I kan som arbejdsgiver efterspørge denne service fra Jobcenteret! Alle deltagende kommuner i projektet har tilkendegivet, at de vil fortsætte med at arbejde på den måde – og flere kommuner følger.

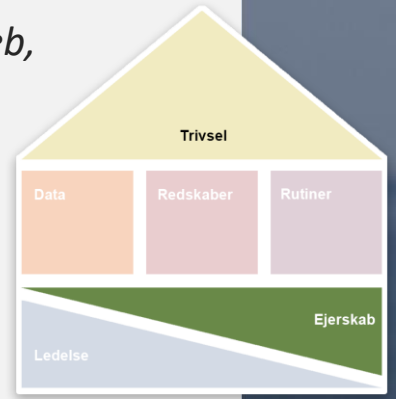
I kender medarbejderen, sygemeldingshistorik, og risiko for langtidssygemelding eller komplekst sygemeldingsforløb. Tag Jeres viden alvorligt og kontakt gerne for en så tidlig indsats som muligt.

Vi kan lære af hinanden - Jobcenteret kan lære af den måde, hvorpå arbejdsgiverne sætter fokus på, hvad medarbejderen kan på jobbet (ikke diagnose), og arbejdsgiver kan lære af Jobcenterets vante dialog om, hvordan sygdom påvirker arbejdsdygtighed.

Der kan ofte være berøringsangst ved langvarige og vanskelige sygeforløb - og det er netop her vi har set indikation på, at den fælles dialog har bedst effekt / most value for money.

Bæredygtig produktivitet med simple adfærdsændringer

Jesper Frederik Gottlieb, underdirektør TDC



11:15 - 11:40

Digital First youSee Tribe

Sustainable Productivity - How do we transform and perform in a sustainable way ?

Jesper Frederik Gottlieb, May, 2019

DIGITAL

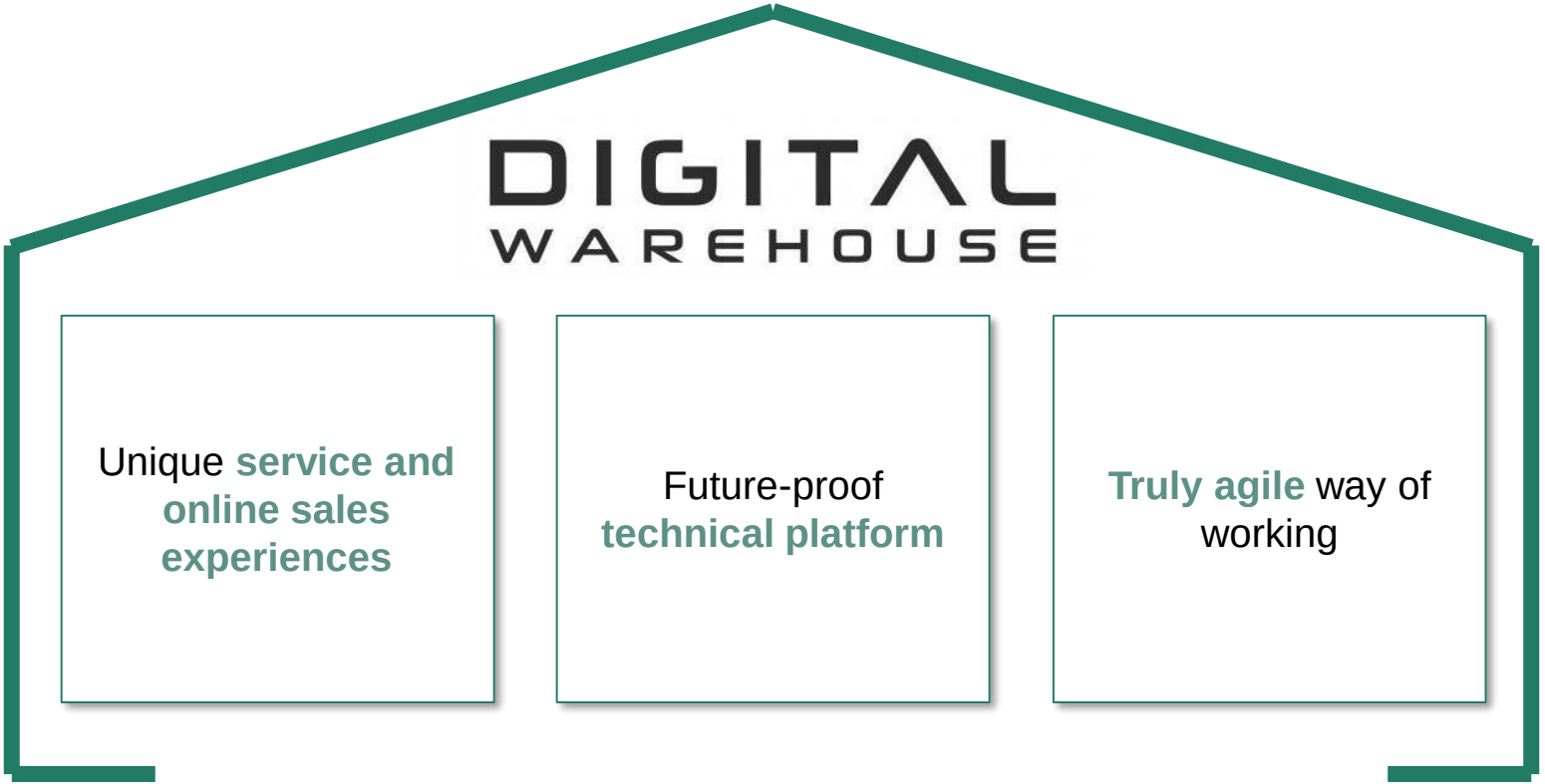
”Silence is not the abscense of something but the presence of everything”.

- Gordon Hempton & John Grossman, The One Square Inch of Silence Foundation

TV2
23-02-2019 19:08:41
LEON
NYHEDERNE

Inspirations to the experiment

- global trends
- mapping it to company vision


DIGITAL
WAREHOUSE
Unique service and online sales experiences
Future-proof technical platform
Truly agile way of working

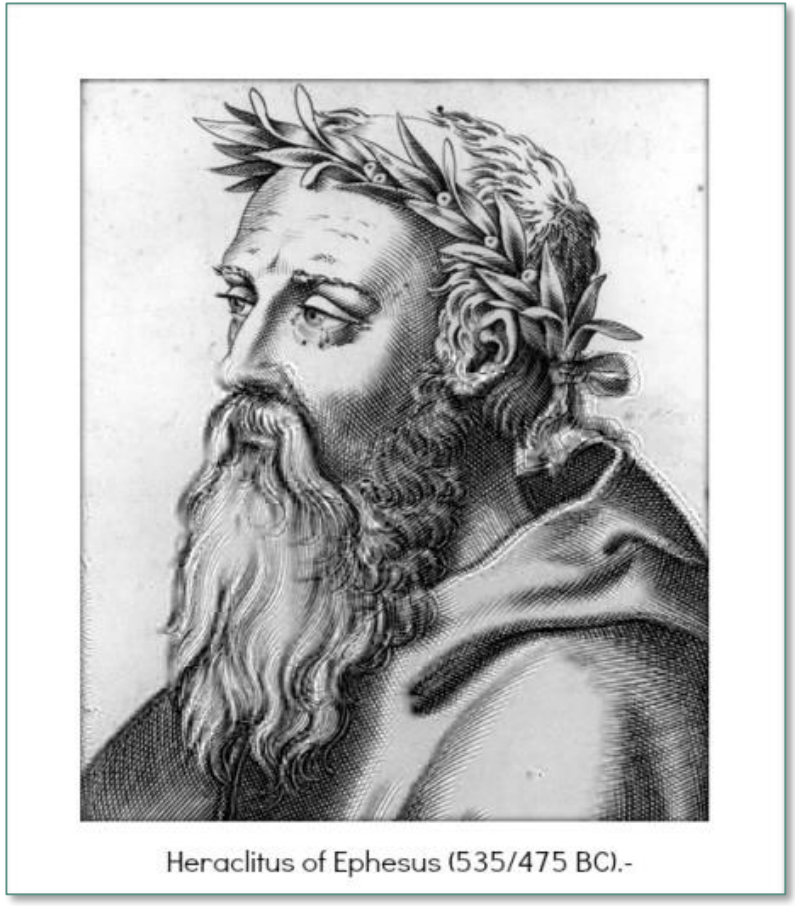
Vision for the Agile Chapter

TDC Group

This is not magic – and nothing is new

"We both step and do not step in the same rivers. We are and are not"

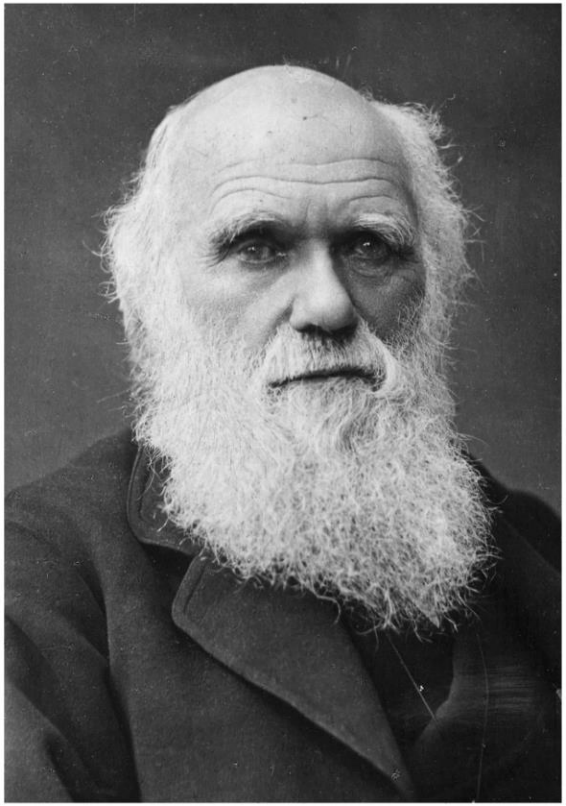
– Heraclitus of Ephesus



Heraclitus of Ephesus (535/475 BC).-

"It is not the strongest of the species that survives, nor the most intelligent that survives. It is the one that is **most adaptable to change**"

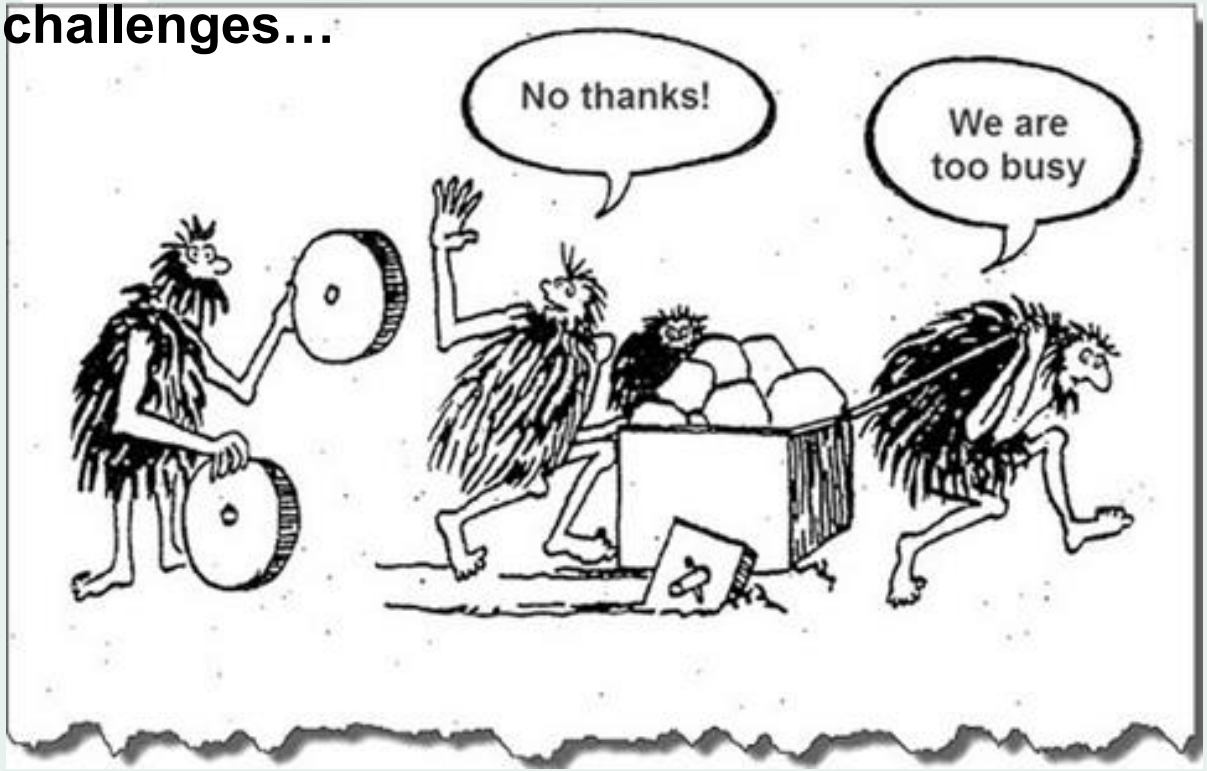
– Charles Darwin



TDC Group

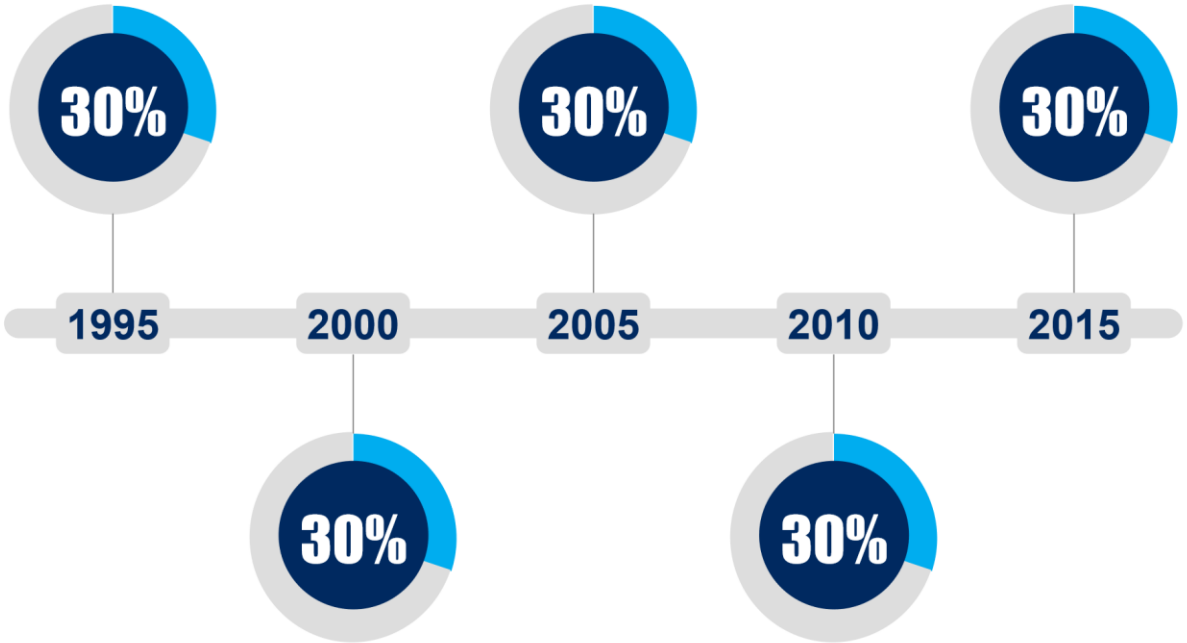
Digital Transformation is like a river of constant change and only the most adaptable survive…

A way of measuring our agile maturity or sustainability is our ability to successfully take advantage of opportunities or face challenges…



Slow down to go faster
– the power of pause.

What percentage of culture programs are successful ?



Reasons for failure

Willingness to change	39%
Management support	33%
Lack of resources	14%
Others	14%

Source: McKinsey Quarterly Performance Transformation Survey, Juli 2008; McKinsey Quarterly Transformational Change Survey, Management literature

The problem is that our brains are bombarded by constant change, volatility, uncertainty, complexity and ambiguity

What helps me reduce and manage my stress?

TDC Group

Reduce stress and increase the willingness to change by introducing two simple new behaviors

Sustainable Productivity POC

The what..

- Develop the competency to change
- Create the capacity to be productive

The how…

- Introducing 2 new behaviours (silent co-creation and breathing exercise)
- Data driven technology using neuroscience, psychology and physiology

MANPREMO
TDC Group

Firstbeat – a data driven technology to measure the before and after

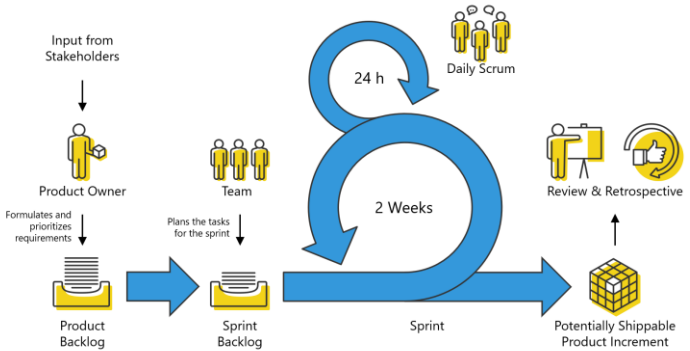
- 1 squad with 5 members
- All wearing the device 24/7 for two weeks
- All fill in a daily journal
- First week BAU in our WoW
- Second week with new behaviors
- New behaviors both at work and at private
- Data combined with journal will connect all the dots on how the individual can develop the competency to change and increase the capacity to be productive
- Device accurately measures heartbeat, heart beat variability, activity and inactivity

Applying the interventions from a holistic approach - in our way of working and at home

BREATHING EXERCISE

10 min breathing exercise in the morning...

SILENT CO-CREATION



2 min silent co-creation at our scrum ceremonies

BREATHING EXERCISE

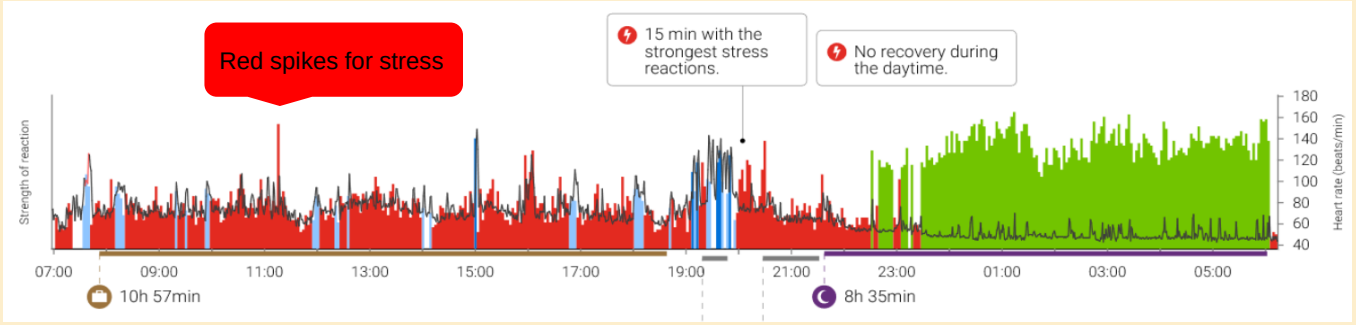
10 min breathing exercise before going to bed...

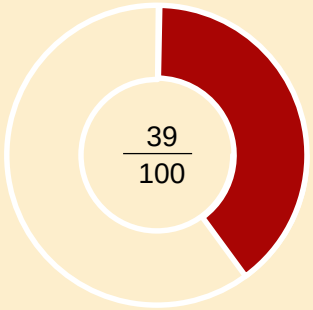
The results of the POC

Impact on daily stress and recovery balance

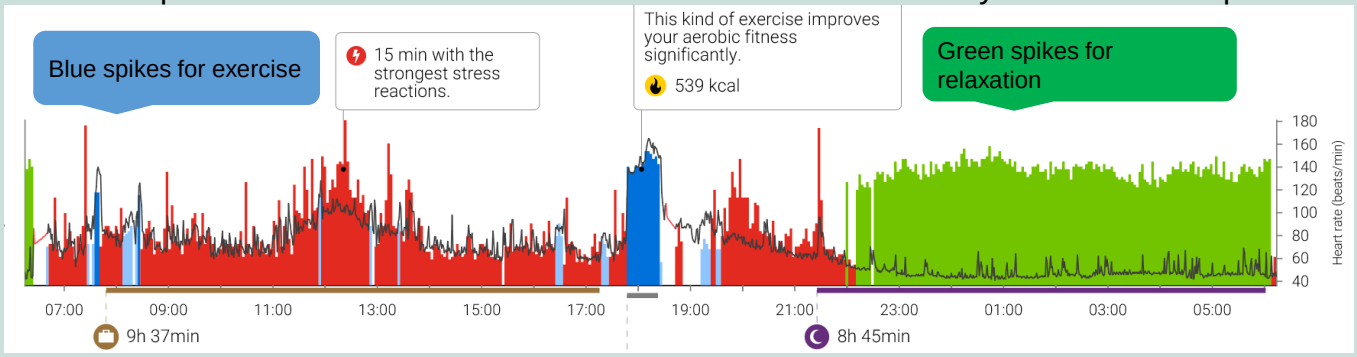
0 -29p = Low
30-59p = Moderate
60-100p = Good

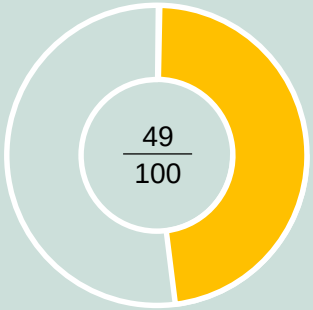
Before the implementation the stress level was too high and recovery balance too low





After the implementation the stress level was much lower and recovery balance was improved





Silent Co-creation at daily scrum impact

At work

Before inclusion of deep breathing recovery break

10.30-10.45
Stressful period

After inclusion of deep breathing recovery break

10.30 – 10.45
Less stress, more recovery

Impact: Behavior change during daily stand-up meeting

More recovery, less stress = Better cognitive function (making decisions, solving problems, creativity, emotional regulation) = Better productivity

Breathing exercise at home impact

At home

Before inclusion of deep breathing recovery break

Stressful period

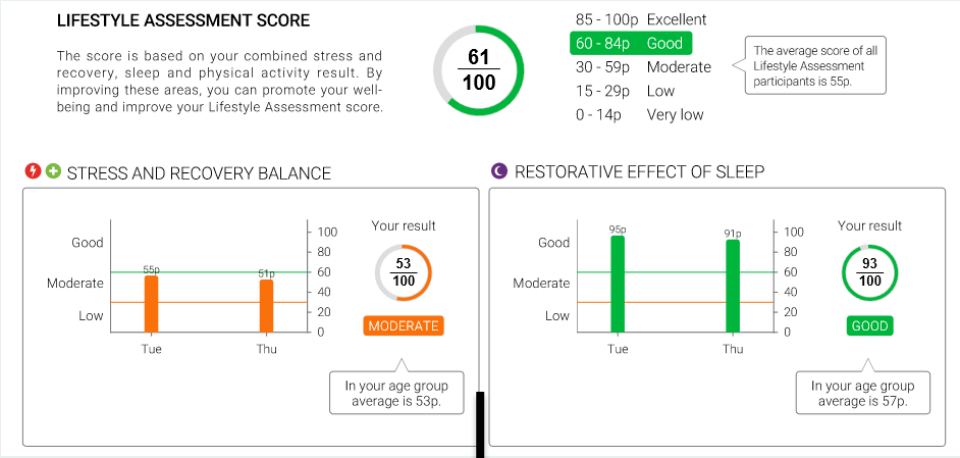
After inclusion of deep breathing recovery break

Same period of the day, different behavior

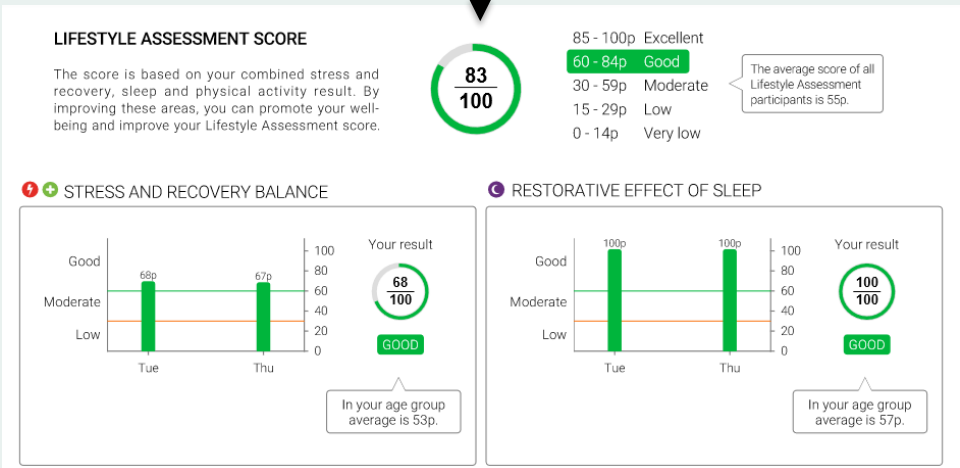
Impact: Data-driven behavior change

More recovery, less stress = Better cognitive function (making decisions, solving problems, creativity, emotional regulation) = Better productivity

Before



After

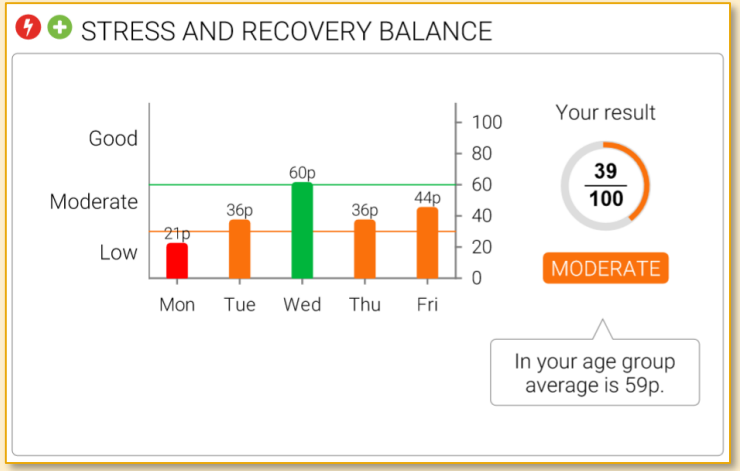


IMPROVEMENT:

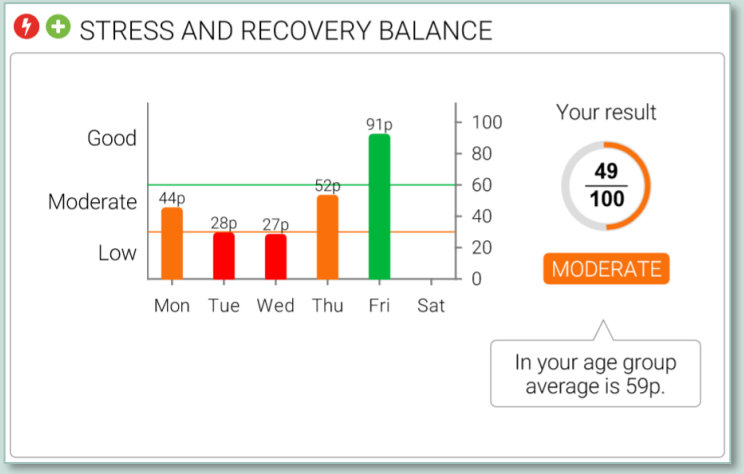
- Stress recovery balance improvement: 15
- Sleep improvement: 7
- Overall assessment measurement improvement: 22

Impact on stress & recovery balance has improved 10pp

Group report



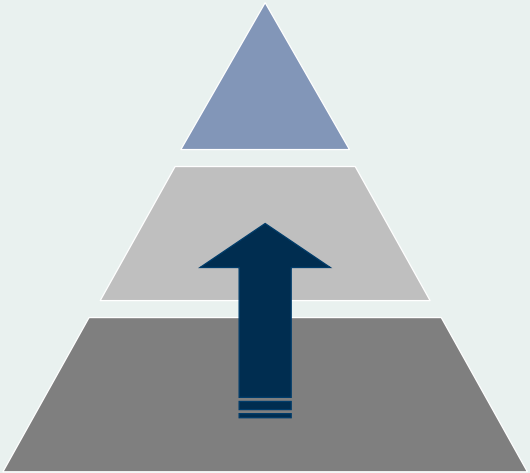
Behaviour change



How to change our bad habits

We want to offer the methodology to the entire organization

A bottom up process……

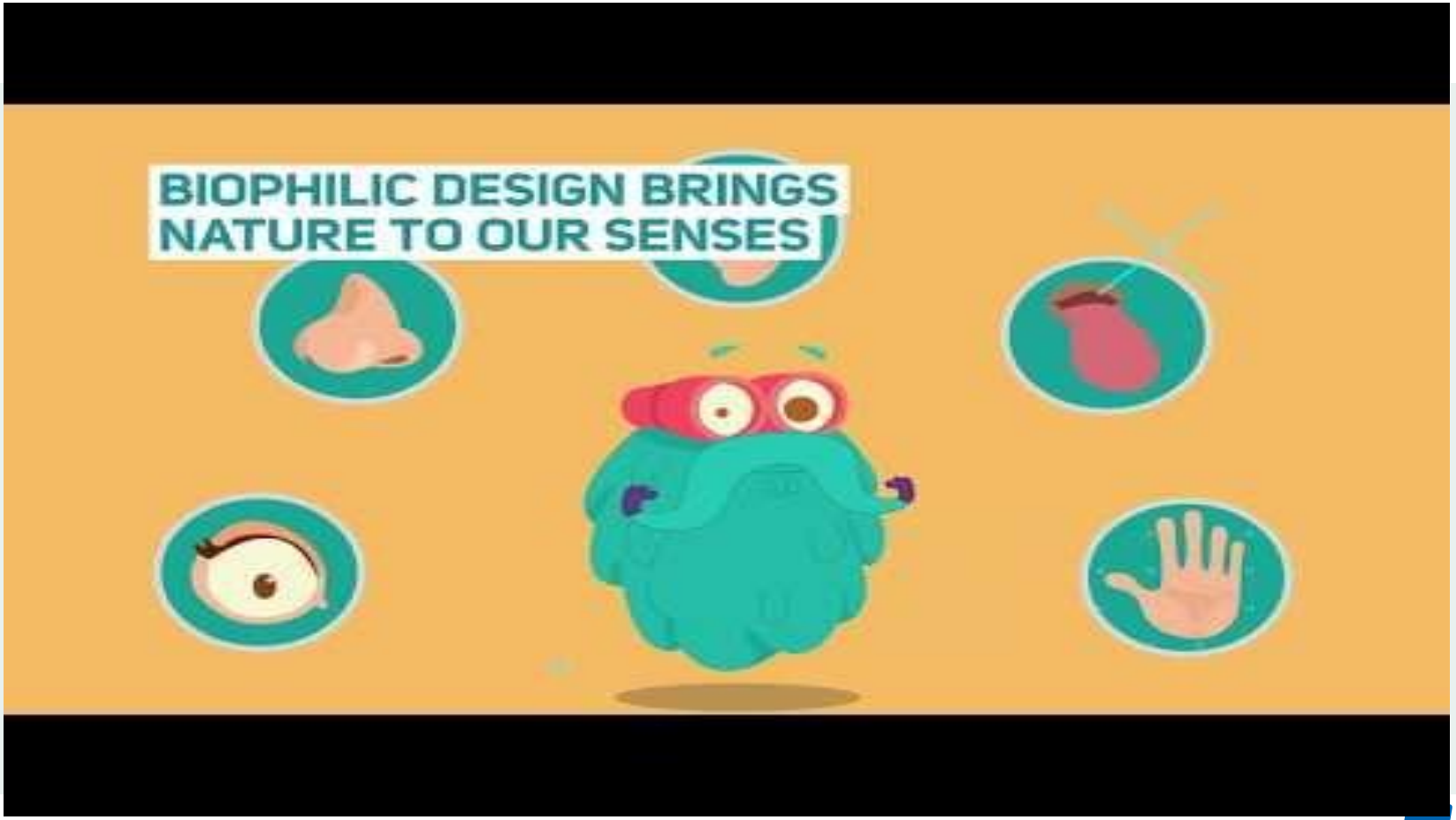


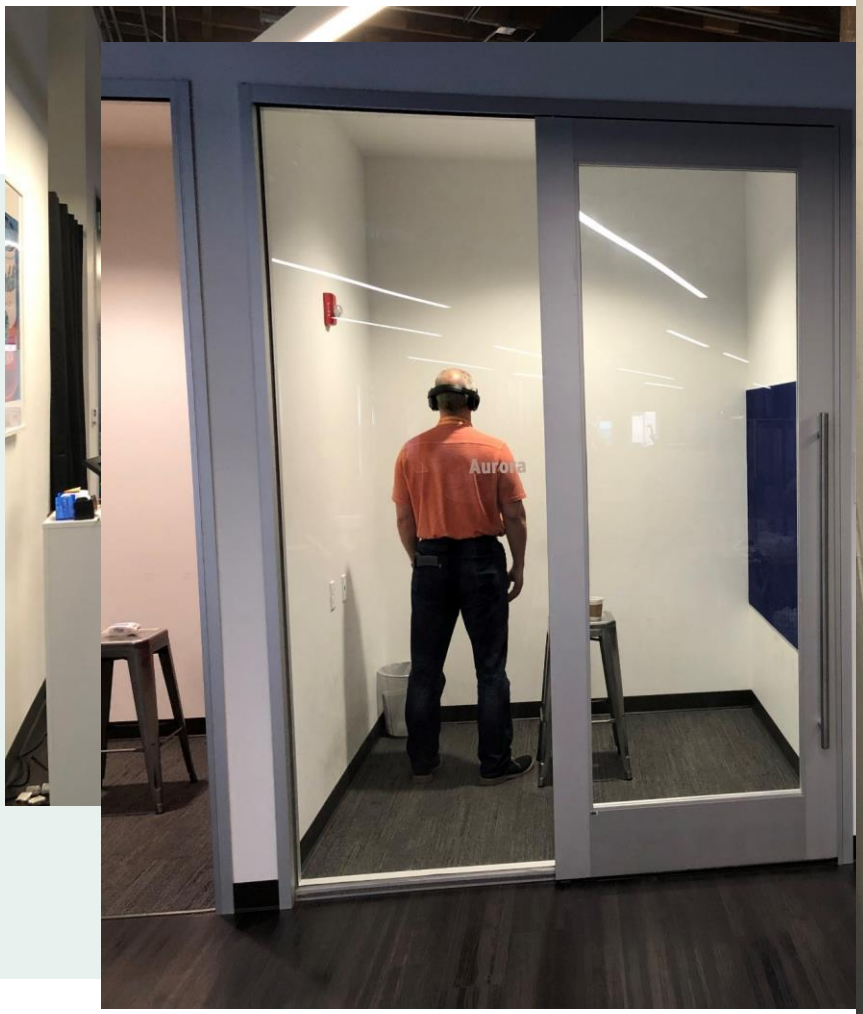
….where internal trainers (train-the-trainer) make themselves available for teams and leaders

Next “new trend” to reduce stress

Biophilia

- human tendency to interact or be closely associated with other forms of life in nature
- concept to increase happiness, reduce stress and increase work performance


BIOPHILIC DESIGN BRINGS
NATURE TO OUR SENSES

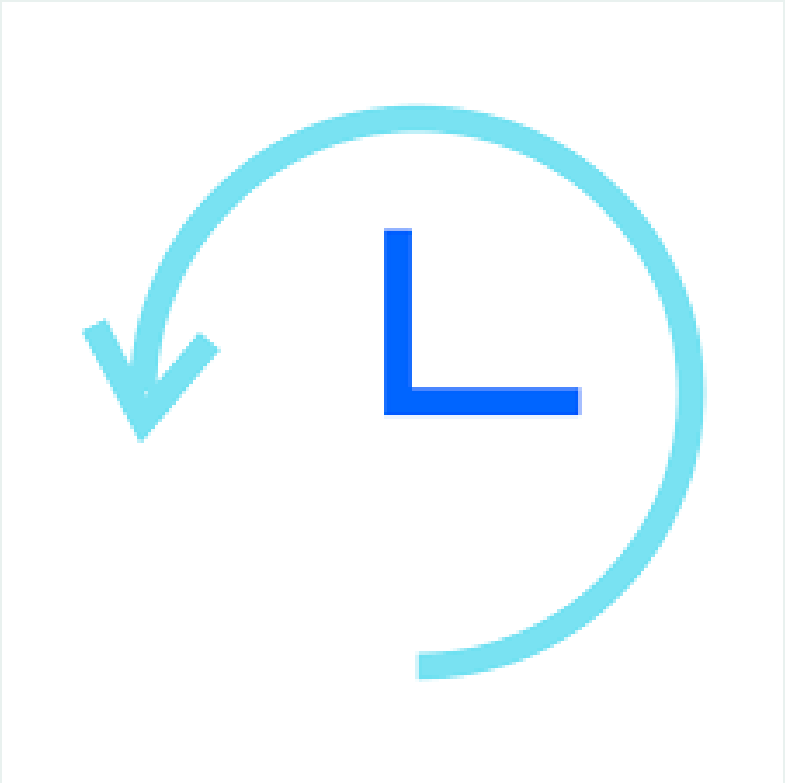


Peace and Quiet

Silence is Gold

As consumers draw more boundaries between themselves and digital technologies, organizations should learn to appreciate the value of silence in a noisy world.

Directions
Use the headphones to block out background noise. Take a moment to enjoy the silence.



- Resistance against sustainability
- Stress generation
- Perseverance
- Roll up – not roll out

FROKOST

NETVÆRK OG STANDE

- Lederne
- NFA
- Cabi

11:45-12:30