A woman with long brown hair, wearing a blue raincoat, a pink and blue scarf, and black rubber boots, is captured in a joyful moment. She is standing on a wooden deck by a lake, with her right leg raised and kicking up a large splash of water. Her arms are raised, and she has a wide smile. The background shows a calm lake reflecting the sky, with a forested hillside and mountains in the distance under a dramatic, cloudy sky with soft light from the setting or rising sun.

BUSINESS MED HODET OG HJERTET

Amesto People & Culture

Hvordan få til økt nærvær på jobb?

MARKER

Marker klarte på kort tid å halvere sykefraværet – det vekker oppsikt



Marker kommune er nominert til Sykefraværsprisen 2025

Marker kommune er blant finalistene til Sykefraværsprisen 2025! Vinneren kåres under [Arendalsuka](#) i august.



Case - Marker Kommune

Fra høyt fravær til målbar nærværskultur

Et helhetlig endringsarbeid som ga raske, dokumenterte resultater og strukturer som varer.

Resultater på under et halvt år

Hele kommunen

12 % → 9,1 %

Omsorg

16,9 % → 8,7 %

Estimert innsparing første fem måneder

ca. 2 mill. kr

Ambisjonen er ikke et kortsiktig løft, men en varig reduksjon til 7 % sykefravær i løpet av 2025.

Nøkkelord:

- Ledelse
- Innsikt
- Samarbeid/involvering
- Oppfølging

Slik ble endringen skapt

1. Erkjennelse

Sykefravær på 12 % ble definert som en av kommunens største utfordringer.

1

2. Forankring /eierskap toppledelsen

Kommunedirektøren skapte engasjement i toppledergruppen før utrulling i organisasjonen.

2

3. Felles mål

Hele organisasjonen samlet seg om ambisjonen om 7 % sykefravær i 2025.

3

4. Tett oppfølging

Månedlige rapporter og ledermøter gjorde utviklingen synlig og styrbar.

4

5. Kultur for nærvær

Åpenhet, dialog og rask håndtering av uenighet ble et bærende prinsipp.

5

***Ikke et enkeltstående prosjekt – men en styrt
endringsreise med tydelig ledelse, felles språk
og kontinuerlig oppfølging.***

Tiltak som gir varig effekt

Styringsgrep

- Innsikt – **sørg for å ha data og bruk de**
 - ***Hvor er det skoen trykker?***
- Månedlige sykefraværsrapporter i et enklere og mer visuelt format.
- Månedlige oppfølgingssamtaler mellom HR, kommunedirektør og hver leder.
- Tydelig forventning om at egenmelding brukes før sykemelding når det er forsvarlig.
- Håndteringskompetanse.

Samarbeidsgrep

- Kommunelegene skriver som hovedregel ikke sykemeldinger over 14 dager.
- Direkte telefonnummer til NAV erstattet et byråkratisk skjema.
- BHT er aktivt involvert og følger opp målet i dialogen med avdelingene.

12 % → 7 % i 2025

Faste rapporter, lederoppfølging og tydelige forventninger gjør forbedringen mindre personavhengig over tid.

Løsningene er enkle å forstå, lette å overføre og relevante for andre virksomheter.

Overføringsverdi og tilleggseffekter

Egenmelding først

Korttidsfravær kan håndteres enklere og raskere der medisinsk vurdering ikke er nødvendig.



Dialog med leger

Mer bevisst bruk av sykemelding gir tydeligere forventninger og raskere avklaringer.

Ikke lenger en 14 dager.

Samarbeid vedr. tilrettelegging og tilbakeføring



Direkte NAV-kontakt

Et telefonnummer erstattet et skjema og ga mer personlig og effektiv bistand.



Lederoppfølging

Rapporter, innsikt og faste møter med lederne

➤ Støtte fra HR

Gi lederne håndteringskompetane



Medarbeiderinvolvering

Felles prosjekt

Lag tiltak sammen med medarbeiderne

Medarbeiderskap



Tilleggseffekter

- Tydeligere lederansvar og mer systematisk oppfølging
- Eierskap
- Bedre arbeidsmiljø
- Økt psykologisk trygghet
- Raskere tilbakeføring

Teknologi som støtte

Preppio i sykefraværsoppfølgingen

- Gjør det enklere for ledere å følge beste praksis i oppfølgingen.
- Tydelighet rundt arbeidsgivers og medarbeiders plikter.
- Guider og digital coaching av ledere gjennom prosessen.
- Gir HR mer innsikt, kontroll og mindre manuelt arbeid.
- Integrasjon mot NAV - Ledere slipper å logge inn på NAV.no for dokumentasjon.

Hei Kari Hanne

Dette er en automatisk melding fra vårt sykefraværsprogram til deg på vegne av din leder og NAVNPÅSELSKAP i forbindelse med din sykmelding.

Dette er en bekreftelse på at vi har mottatt din sykmelding. Veien videre nå er at vi må avtale tid for første dialogmøte. Du vil få mer informasjon fra oss imorgen.

Vi ønsker deg god bedring!

Vennlig hilsen

HeiKari,

I forbindelse med din sykemelding får du nå litt informasjon om dine rettigheter og plikter som sykmeldt for å kunne motta sykepengene.

Vennligst besøk vår side for rettigheter og plikter ved å klikke lenken under.

<https://app.prepp.io/pages/Preppio/w2QQ96XTAf8U>

Vennlig Hilsen
Navn på ditt selskap

Dine plikter

Melde fra og dokumentere fravær:

Du har ansvar for å melde fra til arbeidsgiver om at du er sykmeldt, samt å levere sykmeldingen fra legen til både arbeidsgiver og NAV.

Delta i oppfølgingsmøter:

Du er forpliktet til å møte til oppfølgingsamtaler med arbeidsgiver, NAV eller andre involverte parter. Disse møtene skal bidra til å finne gode løsninger for tilrettelegging og tilbakeføring til arbeid.

Samarbeid om tilrettelegging:

Selv om du er sykmeldt, forventes det at du deltar aktivt i prosessen for å tilrettelegge arbeidet. Dette kan innebære å vurdere muligheten for gradert arbeid eller andre tilpasninger som kan lette en eventuell tilbakevending til jobb

Informere om endringer:

Dersom det skjer endringer i helsetilstanden din eller om du mottar annen behandling, bør dette kommuniseres med arbeidsgiver og NAV, slik at

Hei Kari

I forbindelse med at Amin Fard har blitt sykmeldt sender vi deg informasjon om plikter og rettigheter som den sykmeldte har.

Denne informasjonen er også sendt til Amin Fard og det er viktig at du kan dette i møte med ansatt. Det tar under 60 sekunder å lese innholdet.

<https://app.prepp.io/pages/Preppio/gJQBp97zR5jb>

Vennlig hilsen
Ditt selskap

Dette er info som er sendt til ansatt også. Se gjerne kort NAV video om digital oppfølgingsplan!



Se kort NAV.no video om aktivitetsplikt til ansatt under



Dette er en automatisk melding til deg i forbindelse med Heidi sin sykmelding. Du og din ansatt vil få flere slike meldinger for å sikre tett og tidlig dialog og hjelpe deg som leder med best mulig oppfølging.

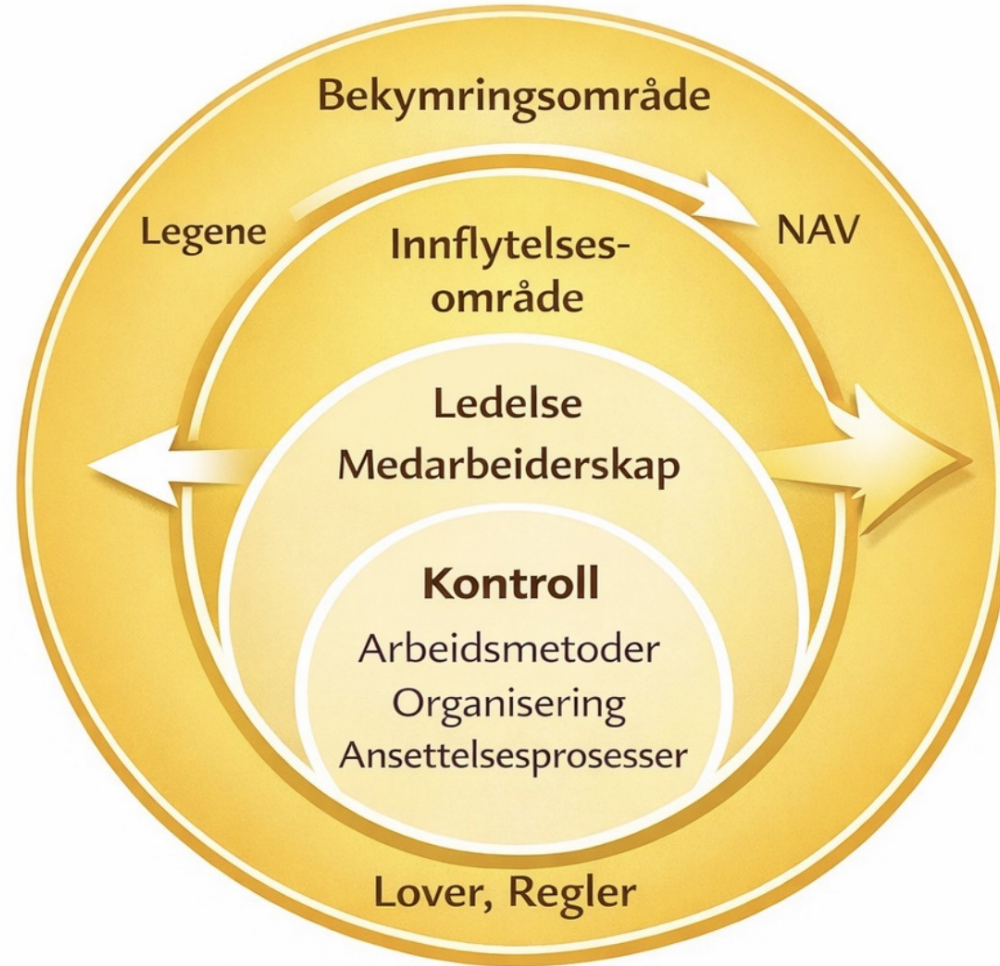
Les mer om sykefraværsoppfølging i ansatthåndboken.

Du vil straks få neste melding med beste praksis, plikter og rettigheter ved sykefraværsoppfølging.

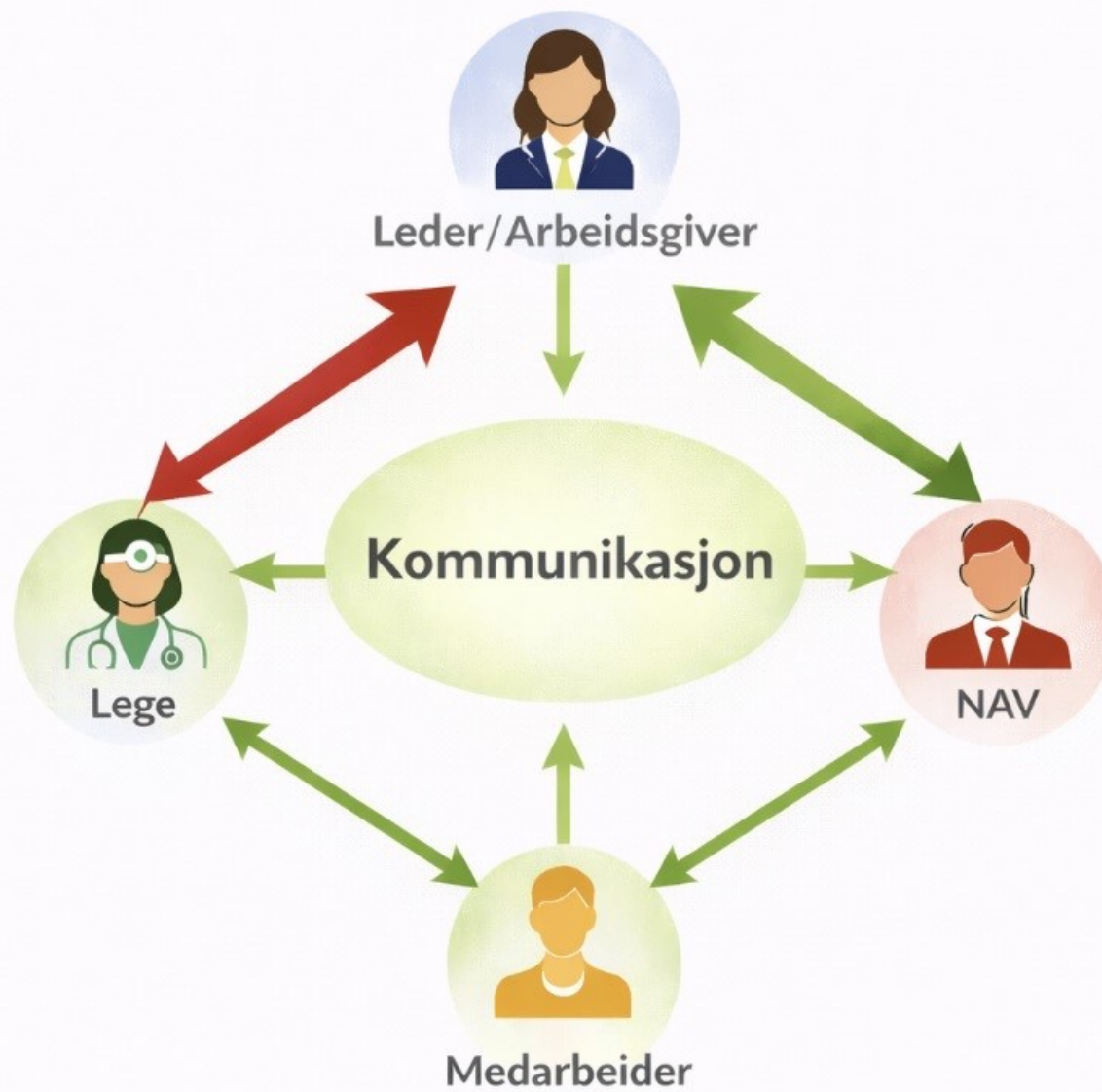
Hilsen

Implementeringen ble møtt med positive reaksjoner fra ledere, tillitsvalgte og medarbeidere.

Påvirknings sirkelen



Hvordan få ned sykefravær?



ØKT NÆRVÆR PÅ JOBB, EN STRUKTURERT ENDRINGSPROSESS

Omstilling og påvirkning



Allmøte, hva kommer nå





SYKEFRAVÆR
HITTIL I ÅR:



MÅL
SYKEFRAVÆR:

FOKUS PÅ DER SKOEN TRYKKER

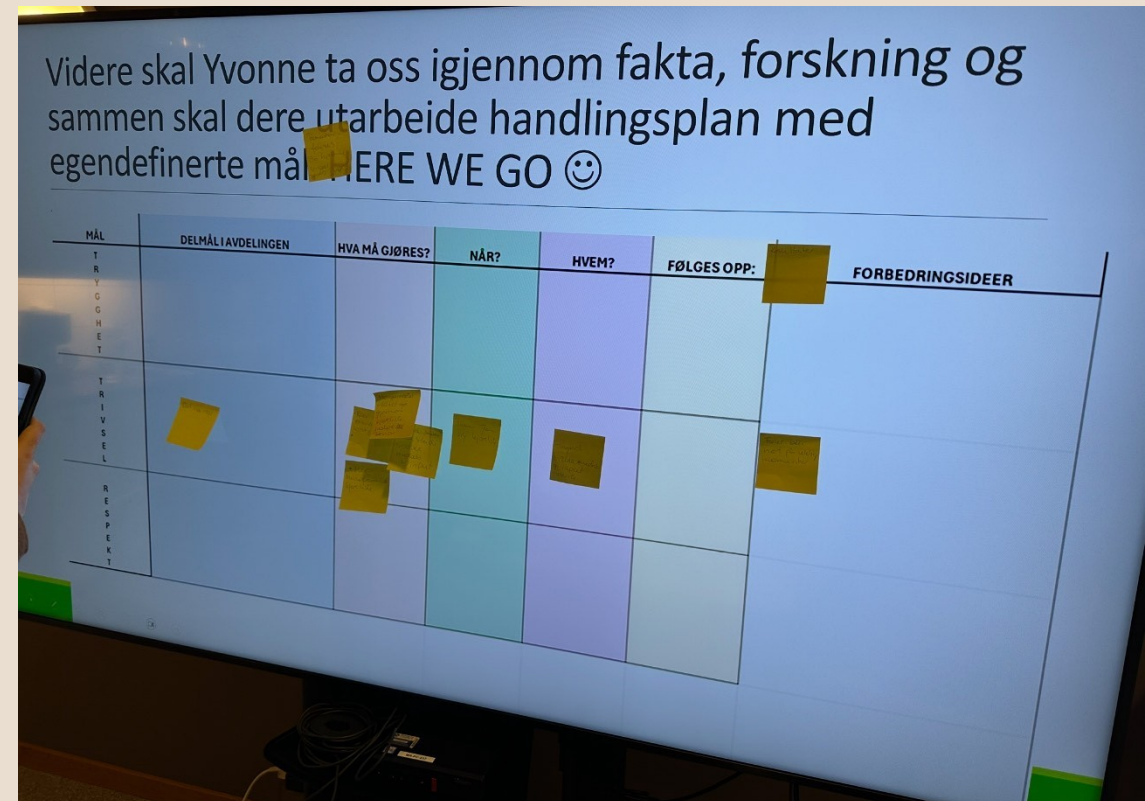
Workshop med medarbeidere

- Ta tak der det er høyt fravær



Involvering

- Skaper medarbeiderskap
- Eierskap
- Raske endringer
- Gir bedre endringskapasitet



Hvordan står det til hos oss?

- Hva gjør vi som fungerer bra i dag?
- Hva kan vi gjøre bedre eller annerledes?
- Hvilke konkrete forslag til forbedringer har vi?



Forbedringstavle

Med fokus på verdiene; trykkløst og trykksikkert.

Hovedmål for hjemmesykepleien er å bidra til at pasienter kan bo hjemme og bli så gode som mulig med tilrettelegging av nødvendig helsehjelp

MÅL:	IDEER:	TILTAK:	ANSVARET:	NÅR?	STATUS:	RESULTAT:
Lettere samarbeid med korttidsavdelingen	Bedre dialoger med de ansatte på korttidsavdelingen for felles pasientforståelse.	For å bedre samarbeidet skal det utvikles nye tiltak og utarbeides en prosedyre for felles pasientforståelse.	Ansatte ved hjemmesykepleien og korttidsavdelingen. Godkjennes av avdelingsleder(e)	Skal være på plass i.a. Februar.		
Økt fagkompetanse	Ønskelig med økt fagkompetanse. Endring av tid (14-15) Event. halvtime slik at kveldsvakter også får delta.	Det er sendt ut forespørsel på hva som ønskes av fagutvikling. Avdelingsledere skal i samråd se på ønskene og sette opp faghjul for året. Krysser hjemmesykepleien og korttidsavdelingen	Ansatte og leder	Faghjul skal være på plass innen midten av Mars.		
Ikke å miste de sykemeldte	Ansatte kan for eksempel sende en melding til den sykemeldte for å vise at personen fortsatt har tilhørighet til arbeidsgruppen. Ønskelig at leder informerer arbeidsgruppen om arbeidskapasitet til den sykemeldte.	Leder informerer ut etter samtykke fra ansatt.	Alle ansatte	Alltid.		

Ansattgruppen har som mål og redusere fraværsgjennomsnittet til **7%i 2025**

Prosjekt nærvær 2025

Situasjons beskrivelse	<ul style="list-style-type: none">• Hvilken sykefravær % har vi des 2024?• Hvilken sykefravær % har vi i gjsn 2024?• Hvordan er situasjonen akkurat nå?• Hvorfor skal vi forandre/utvikle/endre?
Handlinger	<ul style="list-style-type: none">• Hva trenger vi å gjøre?• Hvordan skal vi gjøre det?• Hvem skal gjøre det?
Delmål	<ul style="list-style-type: none">• Hvilke milepeler viser at vi er på rett vei?• Delmål som viser progresjon på vei mot ønsket situasjon
Ønsket situasjon ila 2025	<ul style="list-style-type: none">• Hvordan har vi det ila 2025 når målet er nådd?• Hvilke hindringer må vi forberede oss på?
Mål sykefravær % 2025	<ul style="list-style-type: none">• Hvilket mål er realistisk å oppnå i 2025?

Håndteringskompetanse



*Friskmelding skjer ikke på
legekontoret men på arbeidsplassen*

Leder før lege

*Sånn gjør vi det hos oss
Tydelig forventninger allerede i
onboardingen*



Takk for meg



Business med hodet og hjertet