



Særlig indsats for nedbringelse af sygefravær

Redegørelse til Koncernledelsen om sygefraværsindsatsen – 3. kvartal 2019

Baggrund

I den strategiske sygefraværsindsats, som Koncernledelsen har iværksat i sommeren 2018, er der lovet en status til Koncernledelsen efter 1., 3. og 4. kvartal i året. Nedenfor er beskrevet status for arbejdet med den strategiske indsats i tredje kvartal 2019.

Udvikling i sygefraværet

Effekten af den igangsatte sygefraværsindsats skal nu begynde at kunne aflæses i statistikkerne. Center for Borger, Økonomi og IT har netop udarbejdet en statistik på kommunens samlede sygefravær i 3. kvartal 2019, som holdes op imod 3. kvartal 2018. Her er sygefraværet faldet med 0,2 procentpoint fra 3,9 % til 3,7 %. Det samme fald (på 0,2 procentpoint) viste sig også i tallene fra 1. kvartal 2019.

Flere skoler lå højere end 6 % i sygefravær, da den strategiske sygefraværsopfølgning blev indledt. I udtræk, der er grundlaget for denne afrapportering, er alle skoler under de 6 %.

Indsats ift. driftssteder med højt sygefravær

I det seneste udtræk er der kun få større driftssteder med sygefravær på mere end 6 %.

Der har været udtrukket og besøgt 7 driftssteder inden denne afrapportering. I forhold til tidligere udmeldinger er der ikke nye elementer, der kan nedbringe sygefraværet. Det er samme indsatsområder, der skal fokuseres på, som tidligere anført i statusnotater til Koncernledelsen:

- Der kan med fordel bruges mulighedserklæring i større omfang end anvendt.
- Der er relativt mange medarbejdere med mange små sygeperioder. Der kan med fordel udpeges enkeltmedarbejdere, der skal komme med lægeerklæring fra 1. eller 4. sygedag.
- Der kan med fordel trækkes fraværskort, så der kommer fokus på de medarbejdere, der har sygefravær op til weekends og/eller op til ferie- og afspadseringsperioder.
- Retningslinjer for opfølgning af sygefravær skal følges – opfølgning på 3., 6. og 10. sygedag og hver 14. dag derefter.
- Der er usikkerhed om, hvornår der gribes ind ved alvorlig sygdom.
- Der er eksempler på, at en ikke sund kultur fastholder højere sygefravær.
- HR-teamet kan med fordel inddrages meget tidligere i processen (enkeltmedarbejdere).

Der har siden sidste afrapportering været afholdt/igangsat 2 større indsatser

- 1) Undervisning af ledere i strategisk sygefraværsopfølgning
- 2) Projekt målrettet hjemmeplejens personale

1) Der har været afholdt 4 workshop for kommunens ledere, hvor der har været undervist i værktøjer, der kan være med til at sætte fokus på sygefraværet og nedbringe antallet af sygedage. Workshoppene har indeholdt de emner, til forbedring af sygefraværsindsatsen, der er fremført som nødvendige i de tidligere statusnotater til Koncernledelsen. Tilbagemeldingen fra lederne er, at det har været gode forløb, så forventningerne er, at det kan være med til at nedbringe sygefraværet yderligere.

2) Hjemmeplejens MED-udvalg har anmodet om støtte fra Center for Ledelse og Strategi, til at understøtte et ønske fra dem om at nedbringe deres sygefravær. Det er positivt, at medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalget har ønsket denne indsats. Center for Ledelse og

Strategi har allerede afholdt en workshop for MED-udvalget, som var identisk med dem, der er lavet for lederne. Den viden MED-udvalget nu har fået bliver rullet ud blandt medarbejderne. Dette arbejde følges op af et forløb, hvor der vil blive arbejdet på de ændringer, der kan foretages som følge af fokus på kulturen omkring sygefravær.

Fremadrettet arbejde

Den fremadrettede indsats vil blive som beskrevet i forrige afrapportering til Koncernledelsen – fastholde besøg af driftssteder med højt sygefravær og fokus på enkeltmedarbejdere med højt sygefravær.

Center for Ledelse og Strategi/HR
//Oktober 2019