



D. 15. marts

2019

Notat vedrørende sygefravær i Hjemmeplejen

I indeværende notat gennemgås sygefraværet i Hjemmeplejen for perioden oktober 2018 til februar 2019 sammenholdt med tilsvarende periode sidste år fra oktober 2017 til februar 2018. I opgørelsen er der ikke medtaget sygefravær for perioden marts til september i henholdsvis 2017 og 2018.

Sygefraværet i Hjemmeplejen

Periode	Oktober 2018 til februar 2019		Oktober 2017 til februar 2018		Afvigelse		Stigning i Pct.
	Timer	Pct.	Timer	Pct.	Timer	Pct. point	
Kort sygefravær	3.074	4,41%	2.697	3,87%	376	0,54%	14,0%
Langtids sygefravær	3.680	5,28%	2.056	2,95%	1.624	2,33%	79,0%
I alt	6.754	9,69%	4.753	6,82%	2.000	2,87%	42,1%

Undersøgelsen viser, at hjemmeplejens gennemsnitlige sygefravær er steget fra 6,82 pct. sidste år til 9,69 pct. i indeværende periode, svarende til en stigning på 2,87 pct. point.

Ud af det samlede sygefravær på ca. 4.753 timer for perioden oktober 2017 til februar 2018 udgjorde andelen af langtidsygefravær 43,3 pct., mens det korte sygefravær udgjorde 56,7 pct. Det tilsvarende samlede sygefravær for perioden oktober 2018 til februar 2019 har været på ca. 6.754 timer svarende til, at andelen af langtidsygefravær udgjorde 54,5 pct., mens det korte sygefravær udgjorde 45,5 pct.

Tendensen for de to perioder viser, at udviklingen i det korte sygefravær er steget med ca. 14,0 pct., mens udviklingen i langtidsygefraværet er steget med ca. 79,0 pct. Stigningen i sygefravær kan således hovedsageligt henføres til medarbejdere med langtidsygefravær.

Langtidssygefravær

Hjemmeplejen har ved gennemgang af de enkelte sygdomsmeldinger i perioden oktober 2018 til februar 2019 fundet frem til 12 medarbejdere med en sygefraværperiode på 14 dage eller mere. Årsagen til sygdom kan groft inddeles i sygdom der er arbejdsrelateret og sygdom der skyldes personlige forhold.

Årsager til sygdom ved langtidsygefravær i perioden okt. 2018 – feb. 2019

Årsag	Antal Medarbejdere	Sygefravær i timer	Handling
Arbejdsrelateret (Stress)	3	1.273	To medarbejdere er opsagt, en medarbejder er tilbage på fuld tid.
Personlige forhold	9	2.407	To medarbejdere er fratrådt, to medarbejdere er fortsat syge, 1 medarbejder er tilbage på deltid, mens fire medarbejdere er tilbage på fuld tid
I alt	12	3.680	

Tabellen viser, at de ud 12 langtidsygemeldinger fordeler sig med 3 medarbejdere med arbejdsrelateret årsag til sygdomsforløb, mens 9 medarbejdere har været sygemeldt som følge af forskellige former for personlige forhold.

Tendensen viser, at en mindre andel af de langtidssygemeldte medarbejdere er syge som følge af direkte årsager relateret til arbejdet i Hjemmeplejen, mens en større andel af de langtidssygemeldte medarbejdere er syge som følge af årsager, der ikke direkte er relateret til arbejdet. I begge forhold gælder, at Hjemmeplejen løbende har været i dialog med de konkrete medarbejdere med fokus på, at få lavet klare aftaler omkring genoptagelse af arbejdet og planer for, hvordan de gradvist kan hjælpes tilbage i arbejde.

Konsekvenser og håndtering af sygefravær

Stigningen i medarbejdere med langtidssygefravær såvel som den mindre stigning i medarbejdere med korte sygdomsforløb, har i kombination med en øget mængde opgaver og flere komplekse borgere bevirket, at Hjemmeplejen oplever flere udfordringer med at disponere, planlægge og levere ydelser til borgerne, hvorfor det har været nødvendigt at prioritere opgaverne i forhold til den aktuelle ressourcesituation. Denne effekt er kun blevet forstærket i december og januar, hvor Hjemmeplejen ekstraordinært har været udfordret med en udbredt grad af influenza epidemi og roskildesyge hos både borgere og medarbejdere med øget sygefravær til følge.

Prioriteringen af ressourcer, bl.a. som følge af øget sygefravær, bevirker til tider, at Hjemmeplejen er nødsaget til at tilpasse de enkelte kørelister og ruter og ydelser til borgerne. En konsekvens heraf er, at borgerne kan opleve aflysninger af praktisk hjælp og plejeopgaver og/eller en øget frekvens af afløsere og vikarer i opgavevaretagelsen. Det har givet anledning til, at en række borgere har rejst spørgsmål om kvaliteten i opgaveløsningen.

Personalesituationen og sygefraværet er faste punkter på MED udvalgmøderne, og drøftes løbende mellem personale og ledelse. Medarbejdere i Hjemmeplejen har overfor ledelsen, såvel som deres tillidsrepræsentanter, givet udtryk for en øget oplevet travlhed og arbejdsbelastning i fraværet af deres normale kollegaer.

Hjemmeplejen har i samarbejde med Center for Voksne og Velfærd søgt at løse udfordringen ved i prioriteret rækkefølge, at dække ind med Hjemmeplejens tilknyttede timelønnede afløsere, egne faste medarbejdere, der tager ekstra vagter, og hvis alle muligheder er udtømte bruge eksterne vikarer. Initiativerne er bl.a. med til at skabe bedre rammer for Hjemmeplejen og derigennem sikre mere stabilitet, robusthed, kontinuitet og kvalitet i opgaveløsningen. Med ansættelsen af ny leder i Hjemmeplejen er forventningen, at der skabes yderligere fokus på sygefravær og opgavevaretagelsen.

Afslutningsvis skal det bemærkes, at Hjemmeplejen inden for de sidste 12 måneder har haft en flot trivselsmåling. Ultimo oktober 2018 var arbejdstilsynet på besøg i Hjemmeplejen. I den forbindelse blev der ikke konstateret nogen overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen med grøn smiley til følge.