

# ”Hvad er det vi kan, når vi alle sammen er her?”

Analyse af sygefraværet blandt pædagogisk personale 2013



## Indledning

Ishøj Kommune igangsatte i 2012 projektet "Hvad er det vi kan, når vi alle sammen er her?". Projektet har til formål at nedbringe sygefraværet blandt pædagogisk personale i Ishøj Kommunes dagtilbud og sføer, til landsgennemsnittet eller herunder, inden udgangen af 2014. Det er ligeledes et mål at udvikle relevante redskaber, som kan bidrage til at nedbringe sygefraværet.

Denne rapport er en opfølgende rapport til de undersøgelsesrapportter, der blev udgivet i 2012 og 2013.

Nogle af graferne i undersøgelsesrapporten vil ikke blive gentaget her, da det ikke giver mening at opdatere dem med nye data. F.eks. kunne den første undersøgelsesrapport slå fast, at der ikke findes en sammenhæng mellem sygefravær og ansættelsesgrad, og den undersøgelse vil derfor ikke blive foretaget igen.

## Afgrænsning af statistisk analyse af sygefraværet

Den statistiske analyse er afgrænset på følgende måde:

- Data er fra 2011, 2012 og 2013
- Der er tale om sygefravær blandt pædagoger og pædagogmedhjælpere, herunder også PAU-elever, pædagogstuderende samt dagplejere
- Timelønnede medarbejdere indgår ikke i analysen, sådan som det også er tilfældet i fraværstatistikken fra Det Fælleskommunale Løndatakontor (herefter FLD)
- Følgende kategorier af sygefravær indgår i analysen: uspecificeret sygdom, sygdom med § 56 aftale, barn alvorligt syg, arbejdsskade, delvist syg, graviditetsgener, hjemmeboende barn syg, nedsat tjeneste ved graviditetsgener
- Sygefraværet er beregnet ud fra antal fastansatte omregnet til fuldtidsstillinger. Dette er også beregningsmetoden i FLD's undersøgelse
- Kun de sygedage, der falder på arbejdsdage, er talt med. Ferie samt søgnehellidage der ligger i et fraværforløb er således fjernet fra statistikken, ligesom FLD har gjort det.
- Data til analysen er trukket fra kommunens lønregister og registret over sygefraværindberetninger. Desuden er der indhentet data fra lederne på nogle dagtilbud og sføer for at kvalitetssikre data, men kun for 2011 data, erfaringerne fra dette arbejde er brugt under behandling af 2012 og 2013 data.

Analysen lægger sig så tæt op af FLD's beregninger som muligt, da FLD's data udgør sammenligningsgrundlaget for projektets mål: "At nedbringe sygefraværet blandt pædagogisk personale til landsgennemsnittet eller herunder inden udgangen af 2014". I undersøgelsesforløbet er der dog fundet fejkilder i indberetningen til FLD, som løbende er søgt rettet. Derfor kan der forekomme forskelle mellem FLD's tal og tallene i denne analyse. En kilde til forskellen mellem FLD's tal og Ishøj Kommunes tal er blandt andet, at der er søgt korrigeret for problemer med indberetning af medarbejdernes ansættelsesforhold. Skolen på Ishøjgård indgår ikke i analysen, idet det ikke har været muligt at trække sygefraværet specifikt på skolens sfø. Endvidere kan FLD's tal inkludere enkelte pædagogiske medarbejdere, som ikke er ansat i kommunens sføer eller dagtilbud.

## Spørgsmål til undersøgelse

Af projektbeskrivelsen<sup>1</sup> fremgår nedenstående spørgsmål, som analysen skal kaste lys over:

- Andel af sygefraværet der skyldes henholdsvis langtidssygdom og kortere sygeperioder
- Forskelle i fraværets omfang og karakter alt efter faggruppe (pædagoger, pædagogmedhjælpere) samt institutionstype
- Er sygefraværet fordelt på få eller mange personer på den enkelte institution?
- Sygefraværet fordelt over uger ó er der dage hvor sygefraværet er mere udbredt?
- Hvad er variationen i sygefravær over tid

Herudover ser undersøgelsen på en række andre områder.

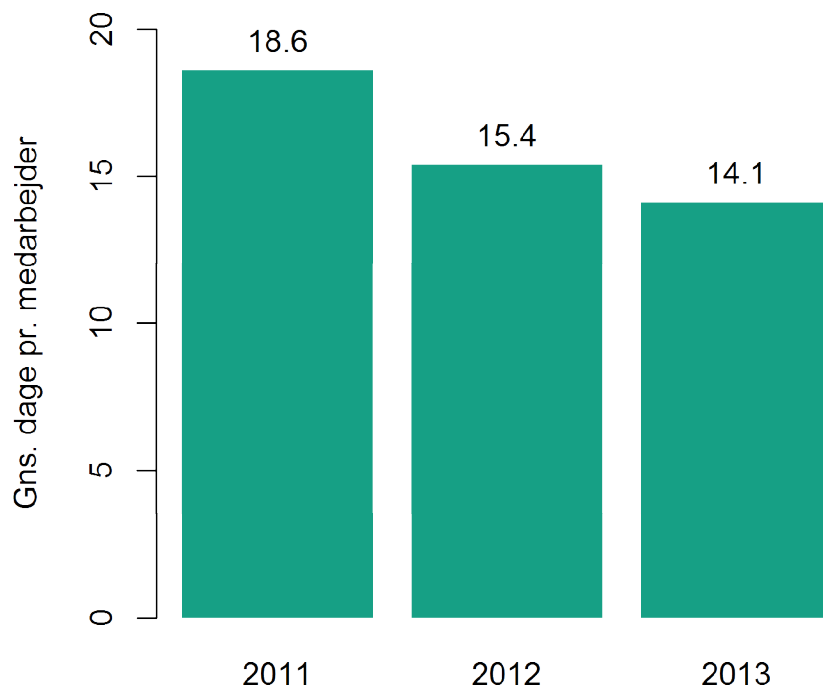
---

<sup>1</sup> Iværksættelse af projekt om nedbringelse af sygefravær blandt pædagogisk personale i Ishøj Kommunes dagtilbud og sfører af 28. august 2012.

## Gennemgang af data

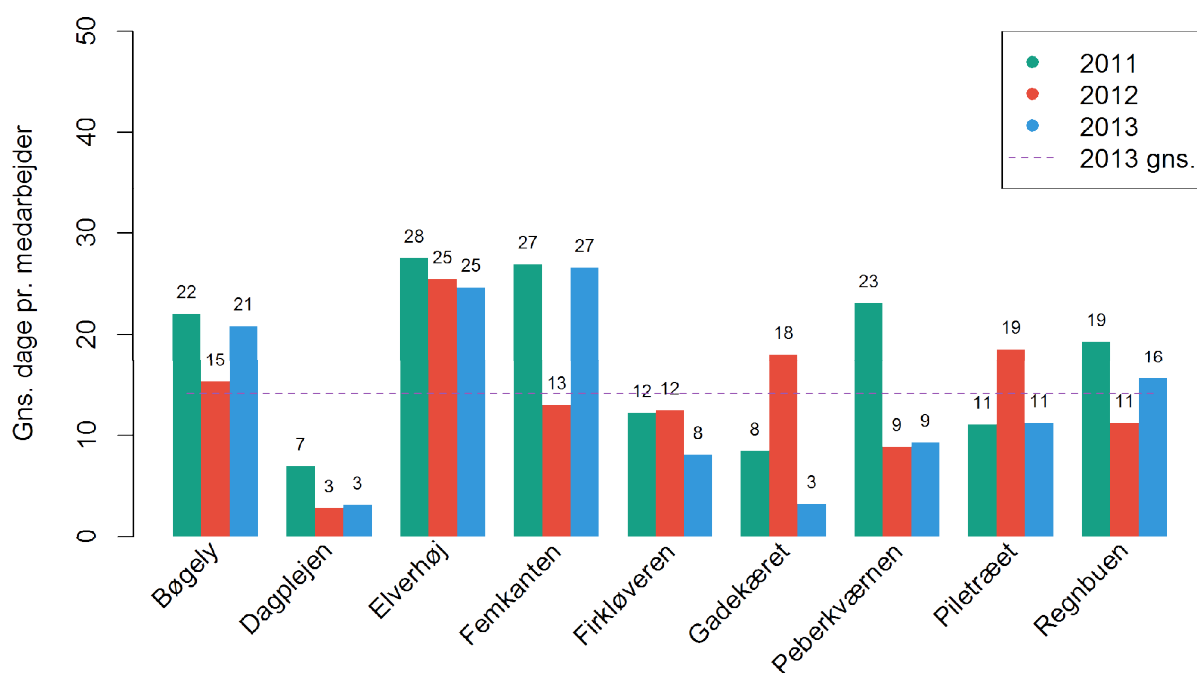
Figur 1 viser antallet af sygefraværdsdage for pædagogisk personale i Ishøj Kommune.

*Figur 1: Sygefraværdsdage pr. fuldtidsstilling.*

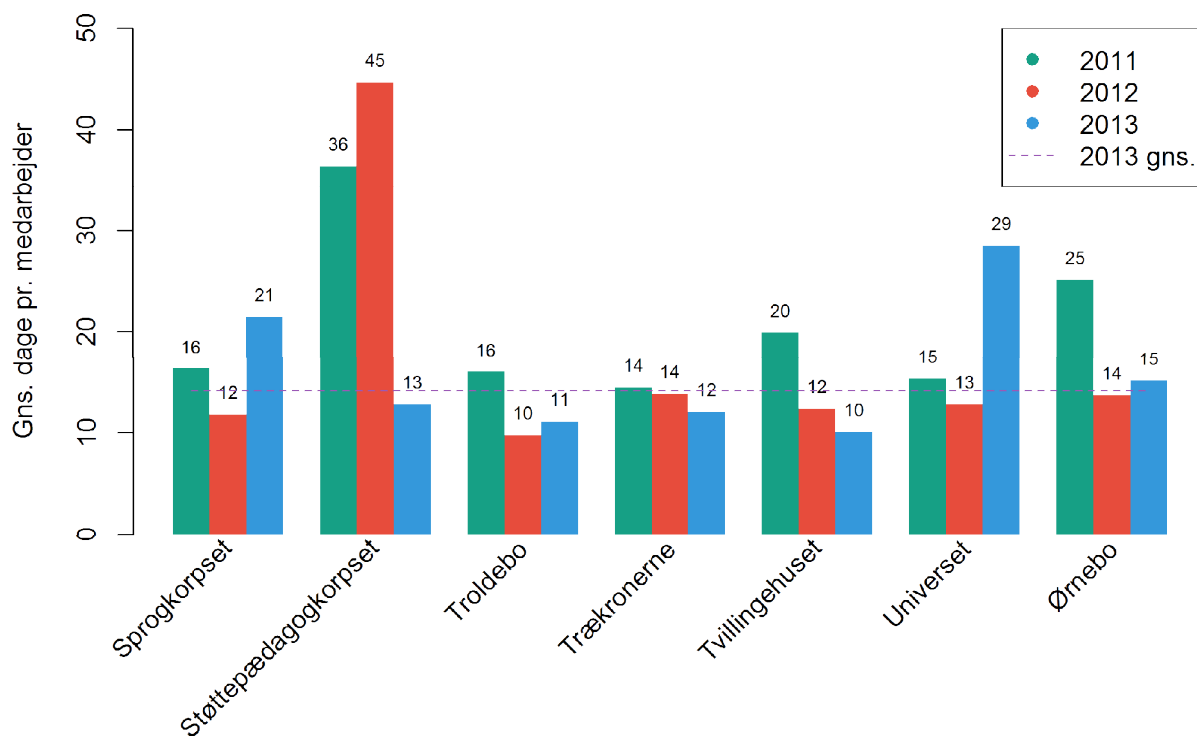


Figur 2 og Figur 3 viser sygefraværdsdage pr. fuldtidsstilling på de enkelte dagtilbud. Den stiplede linje viser kommune gennemsnittet for 2013.

*Figur 2: Sygefraværdsdage pr. fuldtidsmedarbejder i dagtilbud*



Figur 3: Sygefraværdsdage pr. fuldtidsmedarbejder i dagtilbud

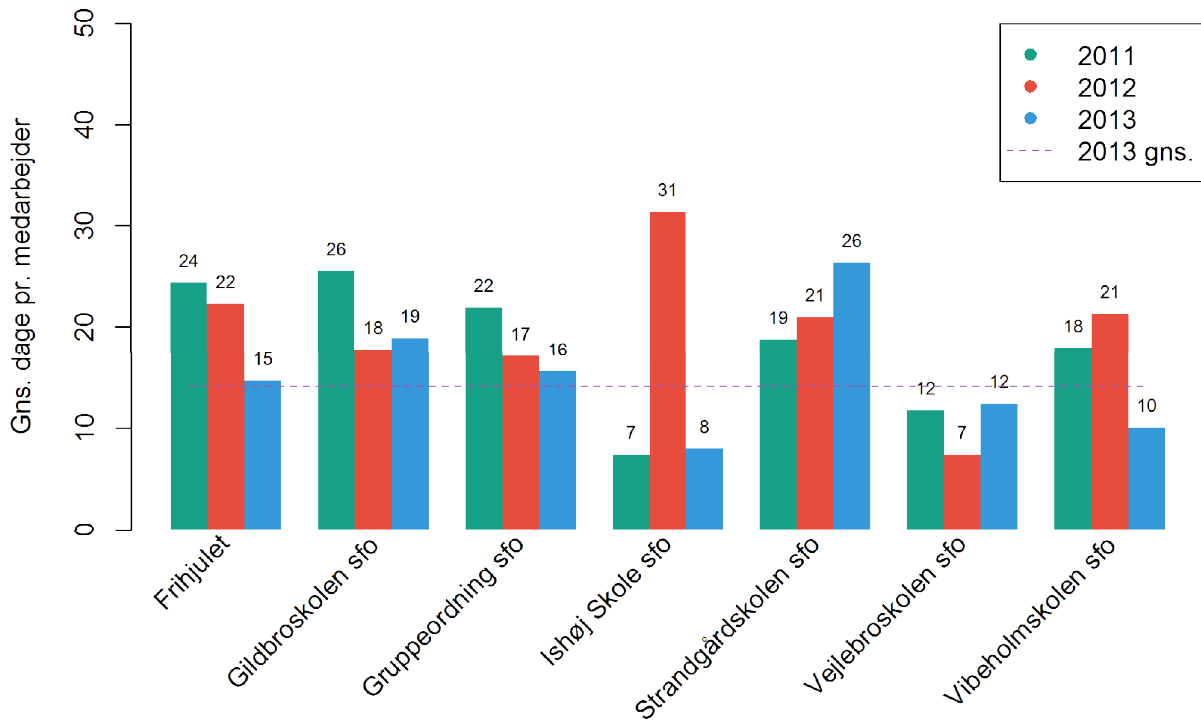


Figur 2 og Figur 3 viser at de fleste institutioner har oplevet et fald i sygefraværet fra 2011 til 2013, men at det også er steget i enkelte tilfælde. Figurene viser at sygefraværet i 2013, spænder fra 27 arbejdsdage pr. fuldtidsmedarbejder til 3 arbejdsdage pr. fuldtidsmedarbejder. Alle undtagen 2 institutioner ligger under deres 2011 gennemsnit. Bemærk at i 2012 rapporten var Støttepædagogkorpset og Peberkværnen lagt sammen, i denne rapport er de blevet skilt ad for alle tre år.

Bemærk at en struktur ændring i 2013 betød at Trækronerne og Universet blev sammenlagt og en afdeling fra Trækronerne overgik til Universet pr. 1-4-2013, de har derfor store ændringer i antallet af medarbejdere over året, dette burde dog ikke påvirke tallene.

Figur 4 viser sfoernes samt Frihulets sygefraværdsdage pr. fuldtidsstilling.

Figur 4: Sygefraværsdage pr. fuldtidsmedarbejder i sfo

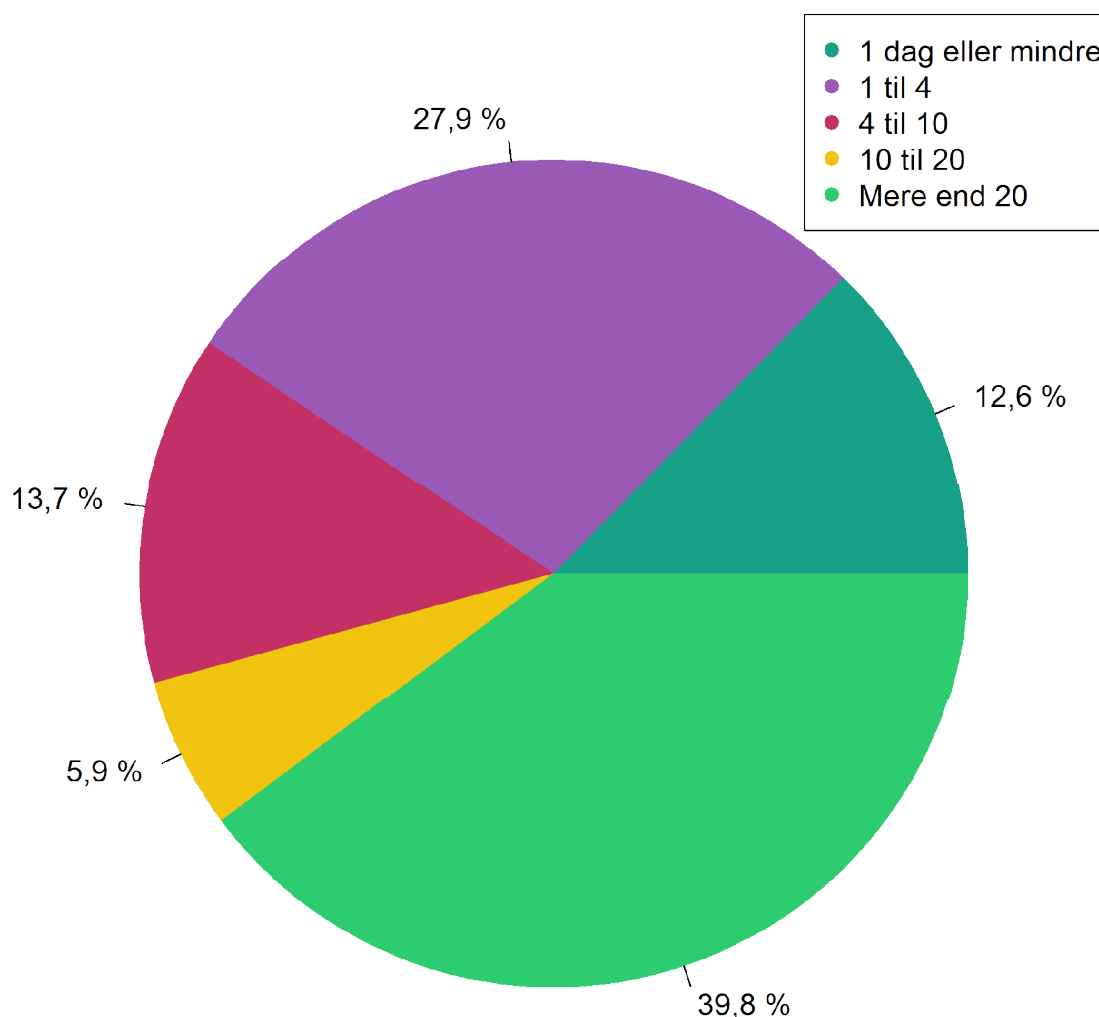


Som det fremgår af Figur 4, spænder sygefraværet blandt sfo personalet fra 26 til 8 dage pr. fuldtidsmedarbejder i 2013. Dette er omtrent det samme spænd som 2011, og kun 4 ud af 7 sfo'er har forbedret deres resultat i 2013 sammenlignet med 2011. Gennemsnitsstregen i Figur 4 er for hele kommunen, og ikke specifikt for sfo'erne.

Det skal bemærkes, at personalet i Strandgårdsskolens sfo i nogen grad også har funktioner i helhedsskolen, som går ud over sfoens område. Derfor vil nogle af de viste sygefraværsforløb dække såvel sfo som helhedsskolen.

Figur 5 illustrerer den procentvise fordeling af dage i et sygefraværsforløb af forskellig længde.

*Figur 5: Pct. af sygefraværddage i sygefraværsforløb af forskellig længde*

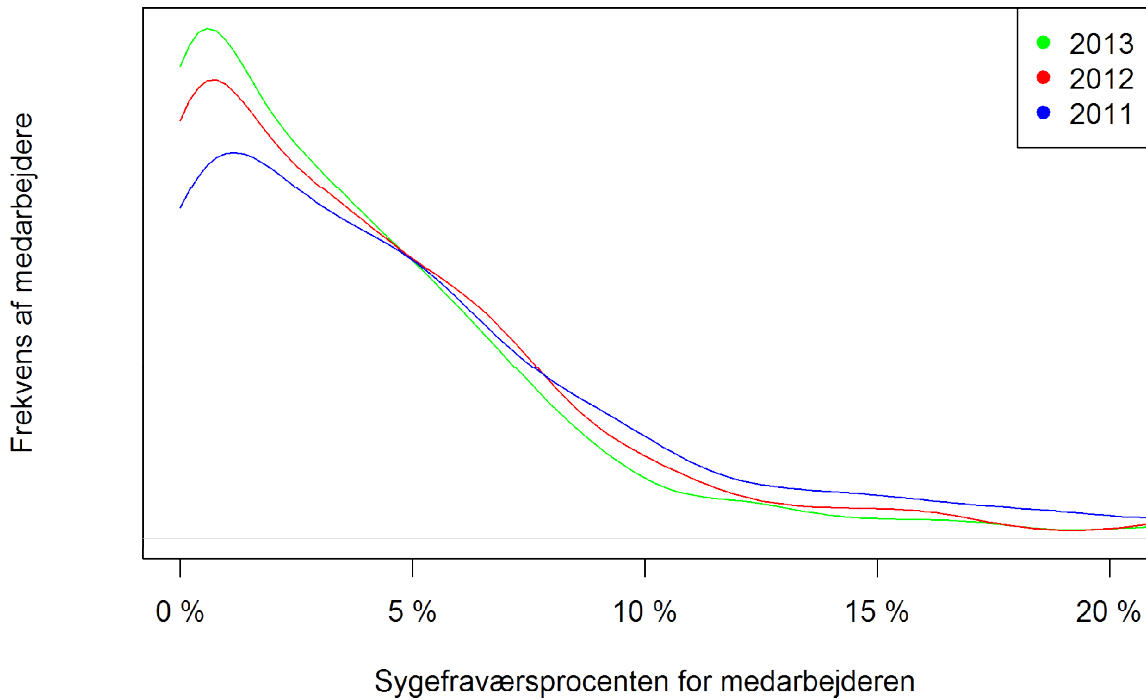


Figur 5 viser, at sygefraværet blandt det pædagogiske personale i høj grad består af længere sygefraværsforløb, heraf en stor del af sygefraværsforløb på 20 dage eller mere.

Der har været en stigning i andelen af sygefraværs dage, der indgår i de to længste grupper af sygefraværsforløb, men dette skyldes ikke, at der kommet mere sygefravær af den længde, men blot at der er kommet mindre af det korte sygefravær, og de lange sygefraværsperioder derfor udgør en større procentdel.

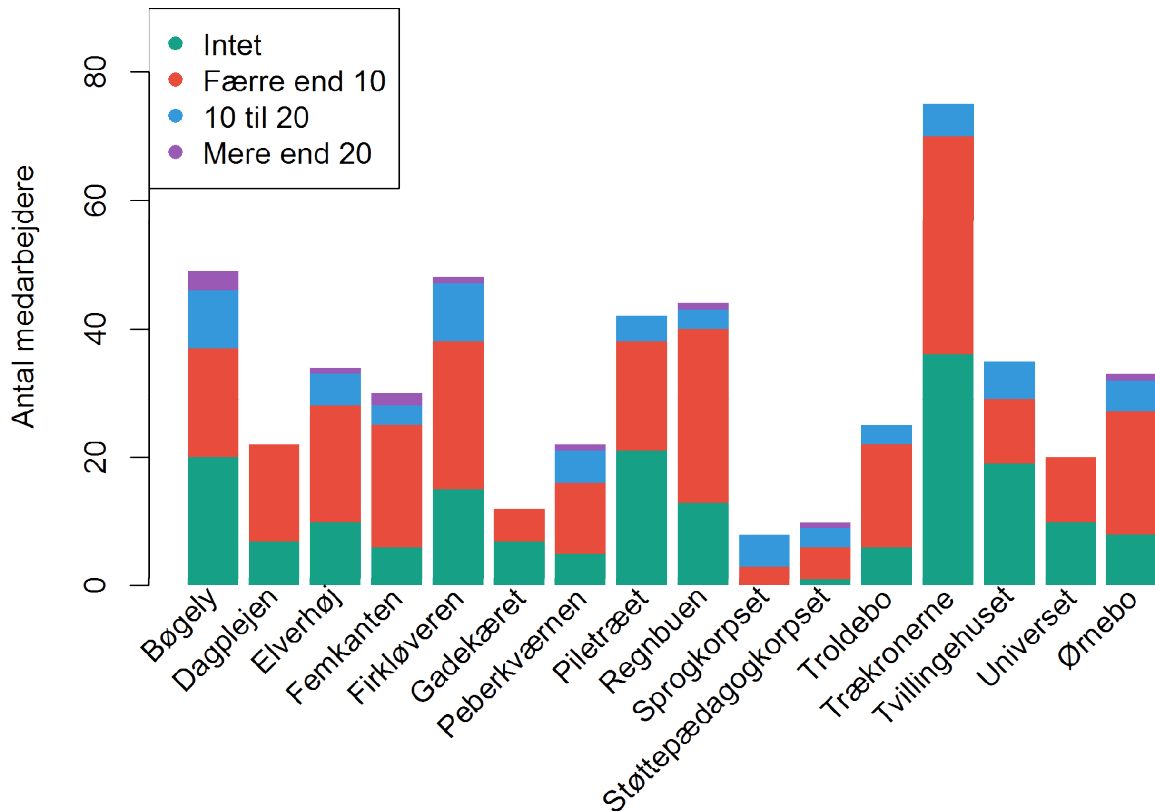
I Figur 6 kan man se hvordan der er kommet flere og flere medarbejdere i gruppen med det laveste sygefravær (grafnen for 2013 er højest i intervallet 0% til 5% fravær), og hvordan især frekvensen af medarbejdere med mellemlangt sygefravær er faldet fra 2011 til 2013, (grafnen for 2013 ligge lavest i intervallet ca. 7% fravær til ca. 18% fravær).

Figur 6: Distribution af sygefraværsprocent, hvor alle medarbejdere er omregnet til fuldtid.



Det overordnede billede for kommunen dækker over store forskelle, som illustreret i Figur 7 og Figur 8(sfo), der viser antallet af medarbejdere fordelt på summen af deres sygefraværdsdage.

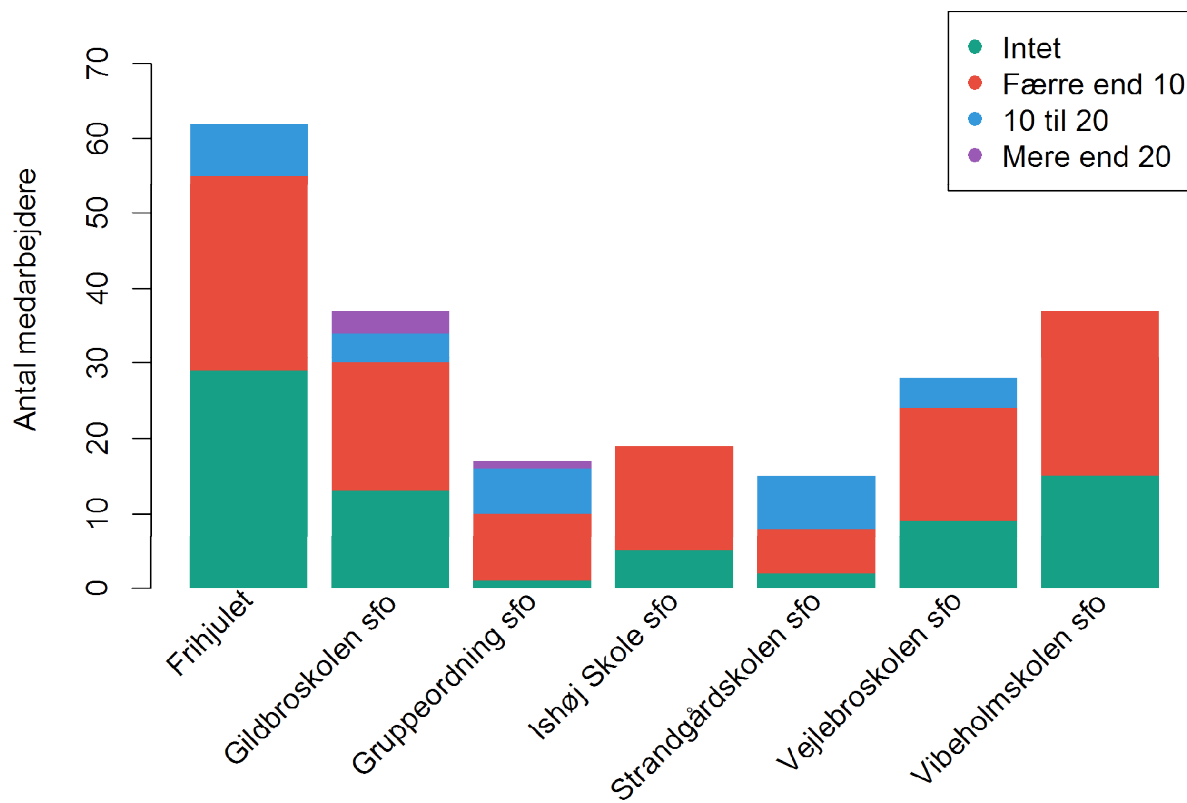
Figur 7: Antal medarbejdere på summen af deres sygefraværdsdage ó dagtilbud.





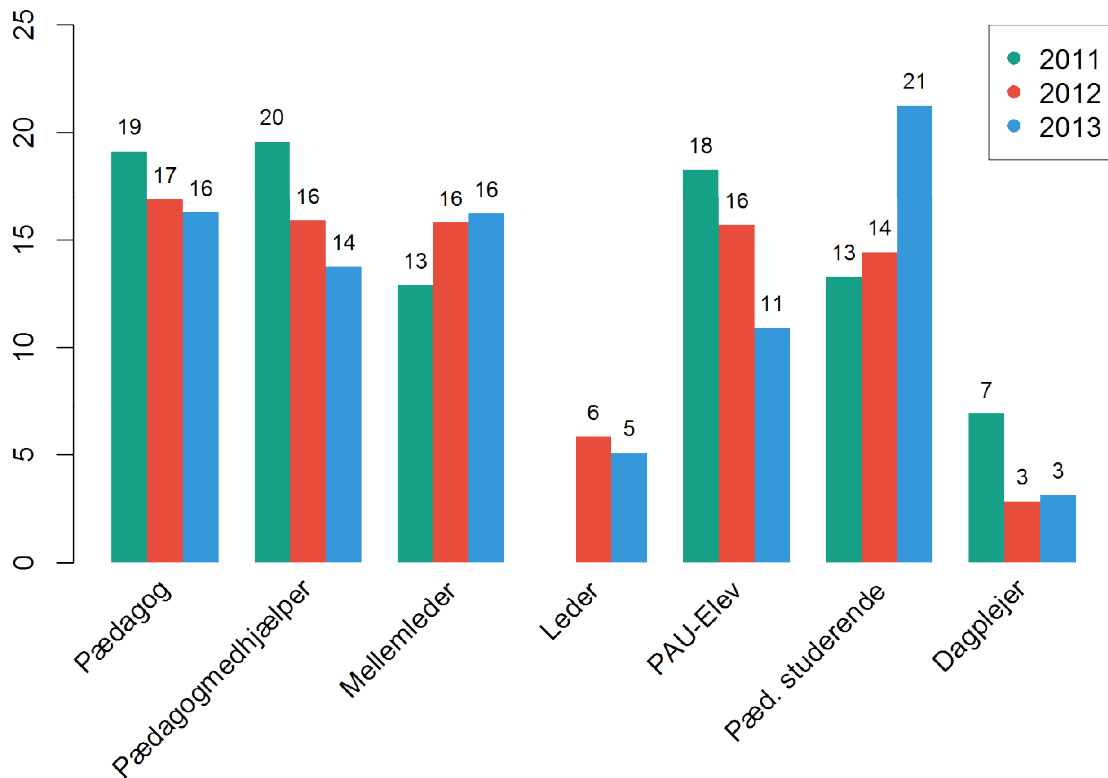
Figur 8 (for sfo'er) viser igen antal medarbejdere på summen af sygefraværdsdage.

*Figur 8: Antal medarbejdere på summen af deres sygefraværdsdage ó sfo*



Figur 9 illustrerer sygefraværdsdage pr. fuldtidsstilling fordelt på medarbejdergrupper. Støttepædagogerne er inkluderet i kategorien pædagoger.

Figur 9: Antal sygedage pr. medarbejdergruppe

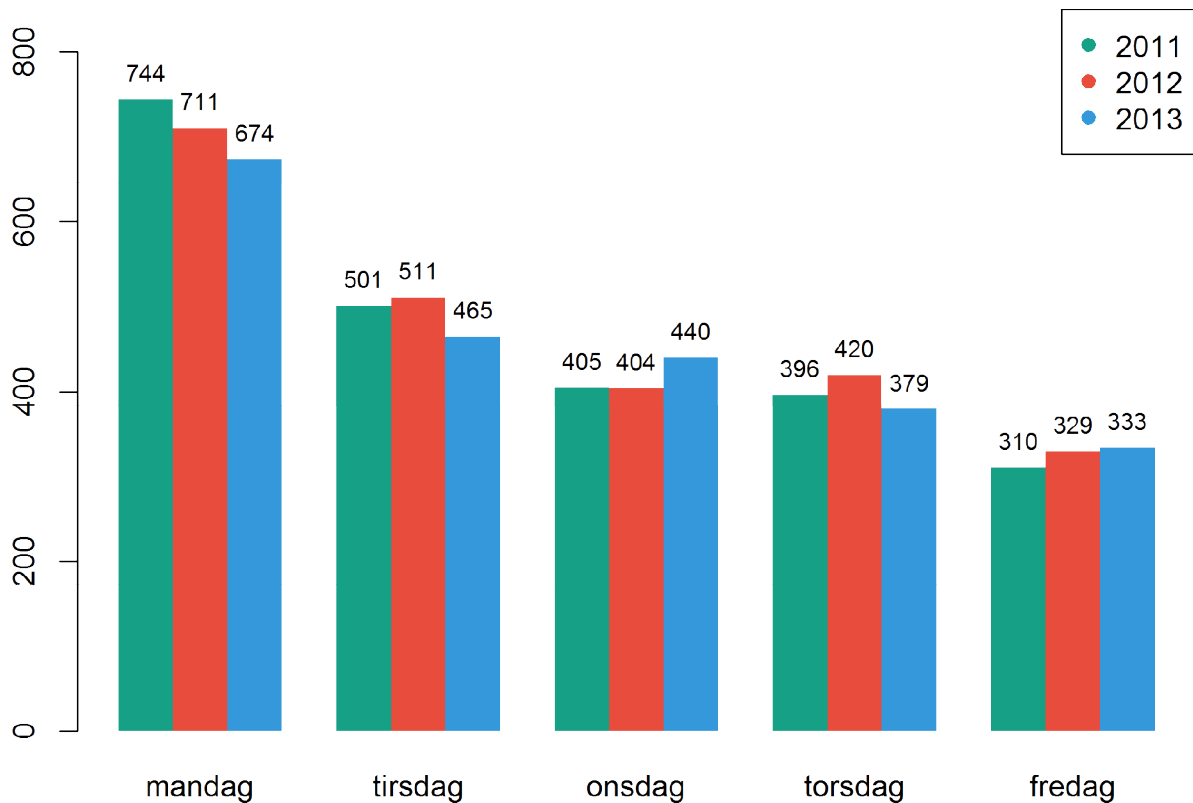


Figur 9 viser, at der er en vis forskel på sygefraværet medarbejdergrupperne imellem. Pædagogmedhjælperne lå højest i 2011, men de har haft et kraftigt fald over årene og har i høj grad bidraget til det kommunale fald. Mellemlidere og studerende er de eneste grupper, der konsekvent er steget, men på grund af gruppernes små størrelser kan der være tale om tilfældigheder. Dagplejerne notere sig det største procentvise fald fra 2011 til 2013. Bemærk at lederne ikke var med i 2011.

Figur 10 viser antallet af sygefraværsforløb, der starter på en given arbejdsdag. Figur 10 illustrerer, at hovedparten af sygefraværsforløbene starter på en mandag og færrest på fredage. Det er forventeligt, at der er flere sygefraværsforløb, der begynder på en mandag, idet medarbejdere, der bliver syge i løbet af weekenden, først melder sig syge mandag. Alligevel er det bemærkelsesværdigt, at der er et løbende fald af sygemeldinger henover arbejdsugen.

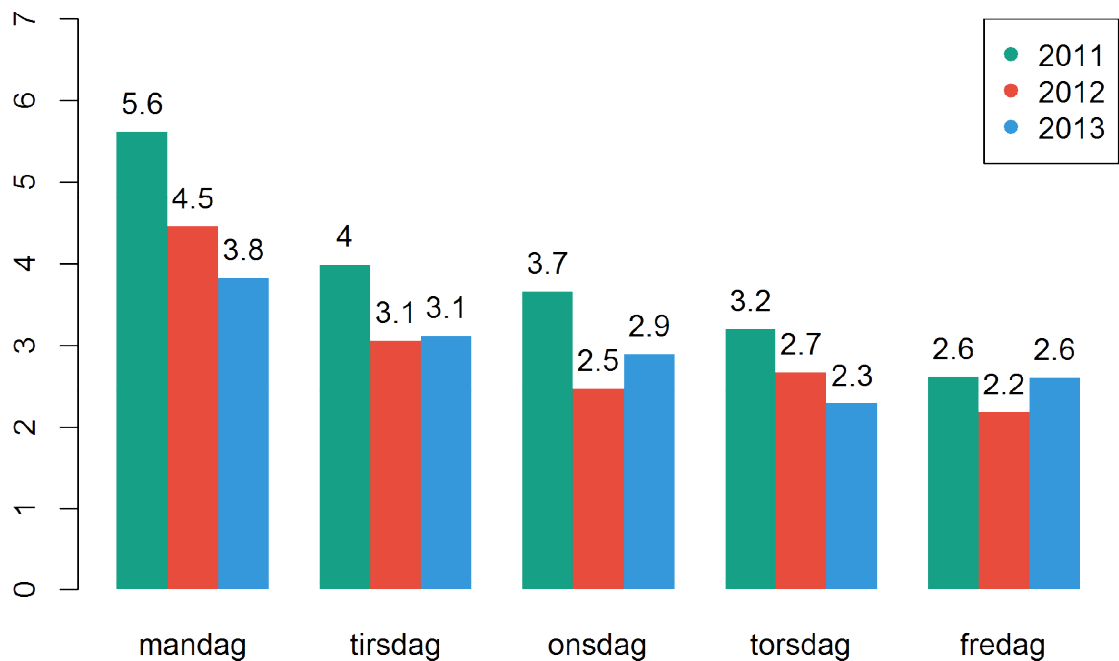
Desuden viser Figur 10, at der er sket et fald i antallet af fraværsforløb i starten af ugen. Faldet er forsat fra 2012 til 2013, nedgangen i ommandagsfraværets betydning ses dog mere tydeligt i Figur 11. Både Figur 10 og Figur 11 er beregnet igen for alle årene grundet adgang til bedre data.

Figur 10: Antallet af sygefraværsløb der starter på en given ugedag



Hvor Figur 10 viser, hvilke arbejdsdage sygefraværsløbene begynder, illustrerer Figur 11 den gennemsnitlige længde af et sygefraværsløb, afhængigt af hvilken arbejdsdag det begynder på. Ligesom Figur 10 er Figur 11 regnet på en ny måde grundet bedre datakilder.

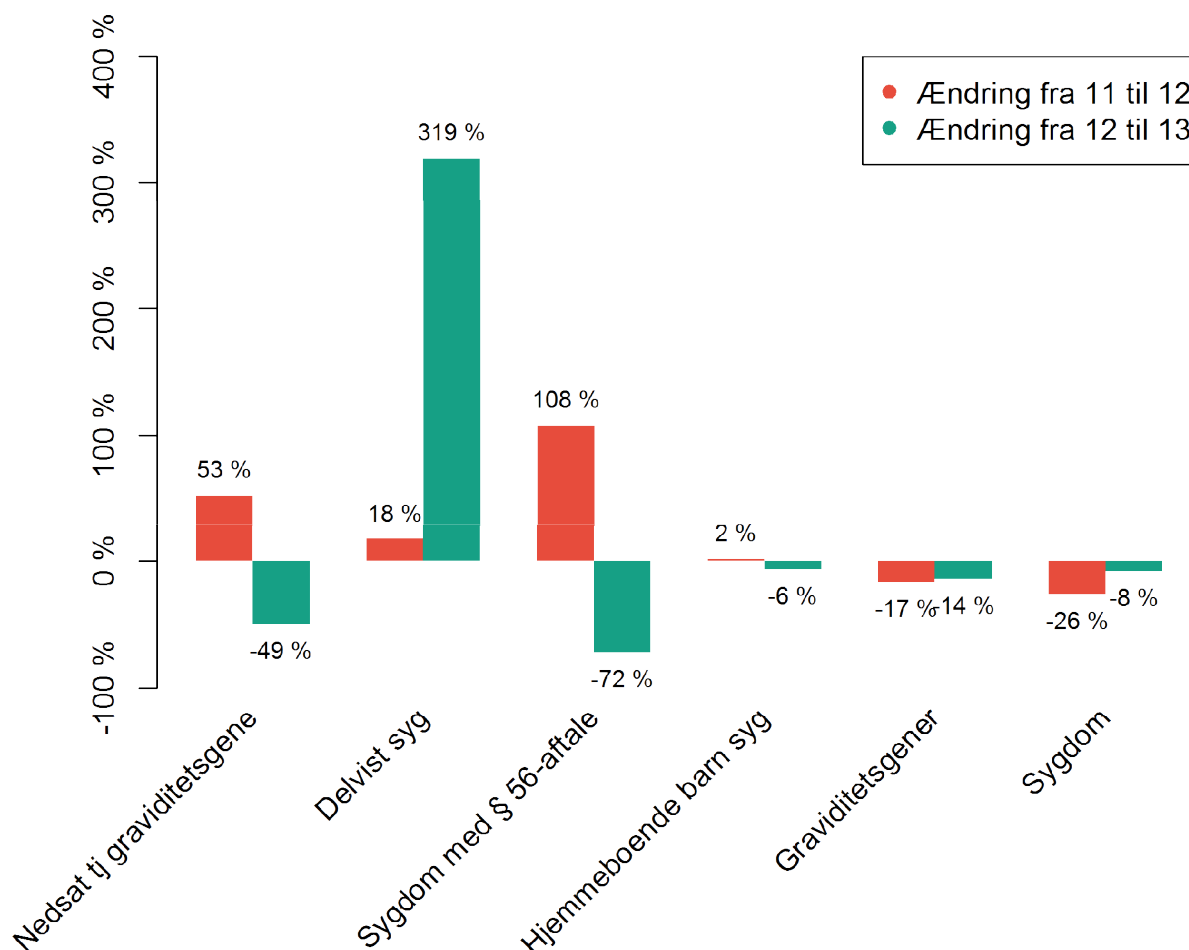
Figur 11: Gennemsnitlig længde af sygefraværsløb der starter på en given ugedag



Figur 11 viser, at sygefraværsløb, der begynder på en mandag, i gennemsnit er længere end sygefraværsløb, der begynder på ugens øvrige dage samt at sygefraværperioden i gennemsnit er kortere, jo tættere på weekenden sygdommeldingen falder. Den udvikling, man kan se fra 2011 til 2013, er at gennemsnitslængden af fraværet er normaliseret meget mere over ugen. Det er i særlig grad fraværsløb, der starter på en mandag, der er blevet kortere, hvor fredagen er steget lidt, faktisk er spændet mellem mandag og fredag faldet ca. 60% fra 2011 til 2013.

Figur 12 viser fordelingen på de forskellige kategorier af sygefravær. Graviditetsgener er medtaget, fordi de ikke er udtryk for planlagt fravær, modsat normal barsel, som har karakter af planlagt fravær. Graviditetsgener indgår ligeledes i FLD's underøgelse. I grafen herunder er kun medtaget sygefraværstyper med over 100 sygefraværdsdage over de 3 relevante år.

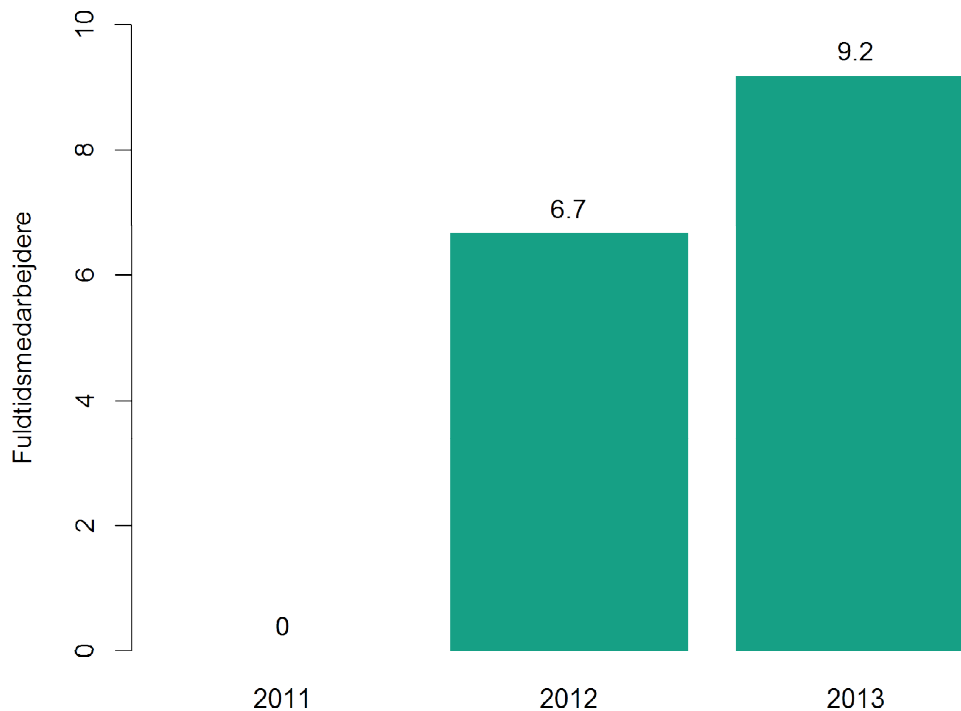
Figur 12: Ændring i andelen af forskellige sygefraværskategorier over år



Figur 12 viser forskellen fra år til år, men hvis man kigger på totalen af de forskellige kategorier, er langt størstedelen af fraværet almindeligt uspecificeret sygdom, således som det var opgjort i sidste rapport.

I Figur 13 kan man se hvor mange fuldtidsstillinger dagtilbud og sfører har vundet på reduktionen i sygefraværet. Gevinsten er forskellen mellem det faktiske sygefravær, og sygefraværet hvis de nuværende medarbejdere havde haft det samme gennemsnitsfravær som i 2011.

Figur 13: Gevinsten fra reduktionen i sygefraværet ó i fuldtidsstillinger



## Projekt aktiviteter

Med denne undersøgelse har det været hensigten at kaste lys over sygefraværet blandt det pædagogiske personale i Ishøj Kommunes dagtilbud og sfoer med henblik på at tilvejebringe de nødvendige kvantitative data, der kan bidrage til at målrette indsatsen mod et lavere sygefravær. Projektet har omfattet følgende aktiviteter

1. Der bliver hvert år udarbejdet en statistik over sygefraværet. Her kan man læse om sygefraværet i kommunens dagtilbud og sfoer.
2. Der er blevet udarbejdet fælles retningslinjer for håndtering af fraværet, som gælder for alle dagtilbud og sfoer. Retningslinjerne trådte i kraft fra 1. juni 2013
3. Alle dagtilbud og sfoer har sat mål for, hvor meget de kan nedbringe sygefraværet og udarbejder handleplaner for, hvordan sygefraværet nedbringes. De 8 institutioner, der har de største udfordringer med sygefraværet, har med udgangspunkt i deres behov fået støtte fra en ekstern konsulent, som er tilknyttet projektet.
4. Der været etableret en anonym telefon rådgivning for ansatte i dagtilbud og sfo.
5. Ledere og tillidsrepræsentanter har været på kursus- og temadage, hvor der er sat fokus på håndtering af sygefravær og trivsel på arbejdspladsen.
6. Sygefravær som tema er på dagsordenen ledermøder for dagtilbud og skoler.