



Rasmus Steenberger (F)

Spørgsmål om politik for sygefravær og personaleomsætning

14-10-2022

Sagsnummer I F2
2022 - 15135

Kære Rasmus

Dokumentnummer i F2
2045703

Du har den 4. oktober 2022 stillet følgende spørgsmål til forvaltningen om politik for sygefravær og personaleomsætning:

Sagsnummer i eDoc
2022-0312173

I lyset af den uheldige situation for Altankassen/ Nyttehaven, vil jeg gerne høre forvaltningen om,

- 1. hvordan man generelt overvåger og håndterer situationer med stigende sygefravær og personaleomsætning i en given enhed i BUF. Altså: Hvem holder øje, hvor tæt holder de øje, hvad holder de øje med (hvilke indikatorer). Hvem reagerer, hvilken støtte får man lokalt, og hvad er erfaringerne med den eventuelle opfølgning?*

Herunder vil jeg også gerne vide,

- 2. hvilke muligheder forvaltningen ser for at skabe en mere tidlig/tæt/opsøgende tilgang til at reagere på stigende sygefravær og personaleomsætning, ikke mindst i lyset af de erfaringer man kan drage af situationen omkring Altankassen/Nyttehaven. Sigtet med en justeret tilgang kunne være at forbygge personaleomsætning og skabe bedre muligheder for trivsel for børn og personalet.*

Besvarelse

Ad1

Data om personaleomsætning og sygefravær er tilgængelig for den enkelte leder i forvaltningens ledelsesinformationssystem *Ledelsesinfo Personale*. Monitorering af personaleomsætning og sygefravær er en del af den løbende lokale ledelsesopgave, som også indebærer inddragelse af LokalMED, TRIO, forældreråd og forældrebestyrelse i forbindelse med eventuelle handleplaner for at forebygge personaleomsætning og stigende sygefravær. TR, AMR og forældre kan også sætte sygefravær og personaleomsætning på dagsordenen i de respektive samarbejdsorganer. BUF's sygefraværspolitik er vedlagt til orientering.

Center for Politik og HR
Ledelsessekretariatet
Rådhuspladsen 1 1550
København V

EAN-nummer
5798009382160

Ledere af ledere har løbende ledelsesdialoger om status på den enkelte enhed, herunder personaleomsætning og sygefravær. Såfremt det vurderes, at udviklingen går i den forkerte retning, er det muligt for den enkelte enhed at søge hjælp i Området, forvaltningens HR-afdeling eller hos Arbejdsmiljø København.

Forvaltningen en fast model for intensiveret systematisk opfølgning på og håndtering af sygefravær. Modellen blev igangsat primo 2020 og udgør en systematik for, hvordan sygefravær monitoreres gennem hele ledelsesstregen. I systematikken indgår blandt andet en praksis, hvor områdechefer ledelsesmæssigt følger op på skoler og klynger, hvis de har et fravær over 14 sygefraværsdage. Opfølgningen på disse enheder drøftes derudover en gang månedligt med HR-chefen og kvartalsvis med den administrerende direktør. Drøftelserne omhandler igangsatte handlinger og status på indsatser til nedbringelse af sygefraværet.

Typisk vil der være sammenhæng mellem udvikling i sygefravær og personaleomsætning, så den systematiske opfølgning på sygefravær vil ofte også omfatte drøftelse af personaleomsætning.

Ad2

Forvaltningen har løbende fokus på, hvordan ledelsesdialog og opfølgning kan styrkes i forhold til at reagere på stigende sygefravær og personaleomsætning.

I forhold til sygefravær har forvaltningen i 2022 to fokusområder i forhold til, hvad der lokalt kan gøres for at håndtere stigende sygefravær:

- At lederne fortsætter med en systematik og struktur i arbejdet med fravær og har dialoger med sygemeldte medarbejdere om deres trivsel og fastholdelsesmuligheder.
- At der arbejdes med det fælles ejerskab omkring sygefraværsopgaven og arbejdsfællesskabet på arbejdspladsen.

Børne- og Ungdomsforvaltningen

Sygefraværspolitik



Indhold

Forord	3
Fire mål med sygefraværspolitikken	4
Målsætninger med sygefraværspolitikken	5
Definition af fravær	6
Tre vigtige principper i arbejdet med sygefravær	7
Forebyggelse	7
Opfølgning	7
Fastholdelse	8
Hvem har hvilke roller og opgaver i arbejdet med at nedbringe sygefravær	9
Forventninger til ledere	9
Forventninger til LokalMED og Trio	10
Forventninger til den sygemeldte	10
Forventninger til medarbejdere	10
Find mere viden, hjælp og inspiration til arbejdet med sygefravær	11

Forord

I Børne- og Ungdomsforvaltningen skal vi løse vores opgaver til gavn for byens børn og unge. Et lavt sygefravær skaber en bedre forudsætning for, at vi kan løfte vores arbejdsopgaver i en høj kvalitet. Børne- og Ungdomsforvaltningen har derfor en ambitiøs målsætning om at nedbringe sygefraværet, så det ligger markant under det kommunale landsgennemsnit.

Mange arbejdspladser i forvaltningen gør allerede en stor indsats for at nedbringe sygefraværet, og mange har i dag et lavt sygefravær. Men samlet set ligger vi stadig for højt i forhold til det kommunale landsgennemsnit. Derfor skal vi alle gøre en indsats for at nedbringe sygefraværet endnu mere. Vi skal være en attraktiv arbejdsplads, hvor vi alle har et medansvar for et godt arbejdsmiljø, et lavt sygefravær og at gøre os umage med at løfte vores opgaver i en høj kvalitet.

Derfor har vi udarbejdet denne sygefraværspolitik. Politikken er udformet, så det er nemt og enkelt at finde rundt i, hvilke opgaver og ansvar ledere, medarbejdere og medarbejderrepræsentanter har for at sikre et lavt sygefravær. Forebyggelse, opfølgning og fastholdelse er de bærende principper i vores arbejde med at nedbringe sygefraværet. Her spiller alle på arbejdspladsen en vigtig rolle. I forlængelse af MED-aftalen har LokalMED og Trio en særlig opgave med at sørge for, at sygefraværspolitikken lever og lokalt udfyldes på de enkelte arbejdspladser.

Det er vores håb og ønske, at sygefraværspolitikken vil hjælpe os alle til et lavere sygefravær. Til glæde for de københavnske børn og unge og til glæde for os selv.

Direktionen i Børne- og Ungdomsforvaltningen

Fire mål med sygefraværspolitikken

1. At nedbringe sygefraværet i Børne- og Ungdomsforvaltningen til et niveau, som er markant under det kommunale landsgennemsnit.
2. At medvirke til at skabe høj kvalitet og stabilitet i kerneopgaven samt i de ydelser, der leveres i forvaltningen.
3. At understøtte Børne- og Ungdomsforvaltningen som en attraktiv arbejdsplads, hvor der tages hånd om arbejdsrelateret sygefravær, hvor der er et godt arbejdsmiljø, og hvor medarbejdere og ledere trives.
4. At tydeliggøre Børne- og Ungdomsforvaltningens holdninger til forebyggelse, opfølgning og fastholdelse i forbindelse med sygefravær, herunder forventninger til både ledere, medarbejdere og MED-organisation.

Målsætninger med sygefraværspolitikken

At alle ledere, LokalMED og Trio arbejder systematisk og strategisk for at nedbringe sygefraværet, så alle arbejdspladser kan nå deres lokale måltal for sygefravær. Alle arbejdspladser i Børne- og Ungdomsforvaltningen (svarende til niveau 2 og 3) har lokalemåltal for sygefravær.

At alle ledere informerer deres medarbejdere om retningslinjerne i sygefraværspolitikken, og at LokalMED og Trio drøfter, hvordan sygefraværspolitikken lokalt udfyldes.

At alle ledere til enhver tid er bekendt med det lokale sygefravær og lever op til deres ansvar vedrørende afholdelse af samtaler i forbindelse med sygefravær, tidlig afklaring og øvrige retningslinjer.

At alle ledere og medarbejdere tager medansvar for og bidrager til et godt arbejdsmiljø, en høj trivsel og social kapital, så det medfører et lavere sygefravær.

Definition af fravær

Når vi i Børne- og Ungdomsforvaltningen taler om fravær, taler vi om fravær på grund af egen sygdom eller af familiemæssige årsager.

Egen sygdom er både almindelig sygdom og tilskadekomst i tjenesten/ arbejdsskade.

Kort sygefravær er sygefravær i samlede perioder op til 14 dage.

Langt sygefravær er sygefravær i samlede perioder over 15 dage.

Fravær på grund af familiemæssige årsager er barns 1. og 2. sygedag

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

Bemærkning: I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

Der skal desuden henvises til mulighed for at yde tjenestefrihed i op til 3 dage pr. år i forbindelse med private begivenheder.

Cirkulære nr.: 17/2012

Tre vigtige principper i arbejdet med sygefravær

I Børne- og Ungdomsforvaltningen lægger vi vægt på tre principper for at nedbringe sygefraværet. Det er forbyggelse, opfølgning og fastholdelse.

Forebyggelse

Forebyggelse¹ af sygefravær handler om:

1. At LokalMED og Trio sammen med arbejdspladsens medarbejdere samarbejder om at udvikle og forbedre arbejdsmiljøet og sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø.
2. At LokalMED og Trio samarbejder om at undersøge, om der er forhold i arbejdsmiljøet, som kan være årsag til sygefravær, og inddrager sygefraværet i APV processen.
3. At LokalMED og Trio sammen med arbejdspladsens medarbejdere arbejder hen imod at højne den sociale kapital (tillid, retfærdighed og samarbejde) på arbejdspladsen.
4. At ledelsen medvirker til dialog om det gode arbejdsliv og fravær på arbejdspladsen, herunder støtter medarbejderen i det daglige arbejde.
5. At alle på arbejdspladsen fokuserer på at levere en høj kerneopgavekvalitet.

Opfølgning

Ved sygefravær følger lederen op på, hvordan det går, gennem dialog med den sygemeldte medarbejder. Se vejledning om samtaler i forbindelse med sygefravær, som findes på Opgaveportalen.

¹ Flere af de forhold, der er nævnt under forebyggelse, er dokumenteret og hentet fra et større arbejdsmiljøprojekt kaldet Pionerprojektet. I Pionerprojektet deltog 62 arbejdspladser fra Børne- og Ungdomsforvaltningen.

Der er forskellige typer af samtaler: sygefraværssamtale, rundbordssamtale og tjenstlig samtale. Målet for sygefraværssamtale og rundbordssamtale er omsorg, afklaring og fastholdelse. Det er vigtigt at søge tidlig afklaring af det videre forløb. Målet for tjenstlig samtale er aftale om det videre forløb og sanktioner.

Kriterier for hvornår lederen indkalder medarbejderen til sygefravær- og rundbordssamtale er:

- når medarbejderen har været sygemeldt i 10 dage eller mere indenfor de seneste 12 måneder
- når medarbejderen har haft tre sygefraværperioder eller mere indenfor de seneste seks måneder

Kriterierne er et udgangspunkt. Herudover kan lederen vælge at indkalde medarbejderen tidligere, hvis lederen vurderer, at det er hensigtsmæssigt. Medarbejderen kan også bede om at få en sygefraværssamtale med lederen om medarbejderens eget sygefravær. Omfanget af fravær på grund af familiemæssige årsager (barns 1. og 2. sygedag) kan ligeledes danne baggrund for at indkalde medarbejderen til fraværssamtale. Barns 1. og 2. sygedag kan afholdes, hvis arbejdet tillader det.

I tilfælde hvor en medarbejder i Børne- og Ungdomsforvaltningen er syg i den sidste del af den terminale fase, træder et vejledende hensyn i kraft. Det vejledende hensyn indebærer, at der som udgangspunkt ikke afskediges medarbejdere, der er i den sidste del af den terminale fase.

LokalMED og Trio skal løbende bidrage til drøftelse af arbejdspladsens fraværsbillede samt eventuelle arbejdsrelateret fraværforhold.

Fastholdelse

Det er Børne- og Ungdomsforvaltningens holdning, at vi ønsker at gøre en ekstra indsats for at fastholde sygemeldte medarbejdere – dog under hensyn til arbejdspladsens mulighed for at bevare og sikre kvalitet i kerneopgaverne.

Leder og den sygemeldte medarbejder skal sammen afklare, om medarbejderen kan vende tilbage til arbejdet, og aftale hvornår og hvordan medarbejderen kan og skal vende tilbage til arbejdet. Rammerne kan med fordel skrives ind i en fastholdelsesplan.

Lederen kan med fordel søge sparring og hjælp fra Arbejdsmiljø København (AMK), herunder Tidlig Indsats.

Hvem har hvilke roller og opgaver i arbejdet med at nedbringe sygefravær

Det er en forudsætning for, at Børne- og Ungdomsforvaltningen kan nedbringe sygefraværet, at ledere, LokalMED og Trio, medarbejdere og den sygemeldte løfter deres respektive opgaver i forbindelse med forebyggelse, opfølgning og fastholdelse. Nedenfor er fremhævet forventninger til opgaver og ansvar.

Forventninger til ledere

Det er lederens ansvar at:

- bidrage til, at APV'en og arbejdet med trivselsundersøgelsen understøtter arbejdet med at øge trivslen og nedbringe sygefraværet
- skabe rammer for en konstruktiv dialog om arbejdsmiljø, trivsel og sygefravær på arbejdspladsen
- gøre en aktiv indsats for at forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø samt de øvrige forhold på arbejdspladsen, der har indflydelse på sygefraværet
- udvise omsorg for den sygemeldte og tage hurtigt kontakt til syge medarbejdere for at indgå aftaler om, hvordan sygefraværet kan håndteres
- sikre, at der tages hånd om den fraværendes opgaver
- gøre en indsats for at holde kontakten mellem den sygemeldte og arbejdspladsen sørge for, at sygefraværspolitikken kendes af alle og følges systematisk

Forventninger til LokalMED og Trio

Det er LokalMEDs og Trioens ansvar at:

- bidrage til, at hele arbejdspladsen tager medansvar for arbejdspladsens arbejdsmiljø, trivsel, sygefravær og sociale kapital
- bidrage til, at APV'en og arbejdet med trivselsundersøgelsen understøtter arbejdet med at øge trivslen og nedbringe sygefraværet
- drøfte fraværsbilledet på arbejdspladsen samt effekt af indsatser
- udarbejde handleplaner, der kan understøtte arbejdet med høj kvalitet i kerneopgaven, godt arbejdsmiljø og øget trivsel, for derigennem at nedbringe sygefraværet

Forventninger til den sygemeldte

Det er den sygemeldtes ansvar at:

- meddele sygemelding/raskmelding rettidigt til nærmeste leder
- være åben over for tilbud fra arbejdspladsen
- bidrage til at afdække, hvad der skal til for at kunne komme hurtigst muligt tilbage til arbejdspladsen
- gøre en indsats for at bevare kontakten til arbejdspladsen
- anmode om en fastholdelsesplan, hvis det er relevant
- møde op til de obligatoriske samtaler i forbindelse med sygefravær, med mindre sygdommen forhindrer det. Her vil samtaler i de fleste tilfælde i stedet for kunne foretages telefonisk
- medvirke til udfyldelse og videresendelse af nødvendige dokumenter i forbindelse med sygefravær, herunder arbejdspladsens hjemtagelse af sygedagpengerefusion

Forventninger til medarbejdere

Det er alle medarbejders ansvar at:

- tage medansvar for hele arbejdspladsens arbejdsmiljø, trivsel og sammenhængskraft
- bidrage til et professionelt, konstruktivt og fagligt samarbejde
- medvirke til at skabe en inkluderende og anerkendende arbejdsplads- og samarbejdskultur
- opfordre kolleger, der mistrives, til at orientere nærmeste leder og/eller Trio og/eller LokalMED

Find mere viden, hjælp og inspiration til arbejdet med sygefravær

Som leder kan du hente hjælp her:

- **Vejledninger og skabeloner** i forbindelse med sygefraværssamtaler finder du på Opgaveportalen i Børne- og Ungdomsforvaltningen.
- **Ledelsessparring** i forhold til en konkret medarbejder, der mistrives og/eller har omfattende sygefravær, eller hvis du mere generelt ønsker at blive bedre rustet til at håndtere fraværsproblematikker, kan du kontakte Tidlig Indsats under Arbejdsmiljø København (AMK) www.amk.kk.dk/tidligindsats eller tlf. 3366 5766
- **Juridisk rådgivning og hjælp** i forhold til sygefraværssamtaler, tjenstlige samtaler, uklarheder om regler, politikker og vejledninger samt afskedigelsessager kan du få hos KS på tlf. 7080 8000.
- **Teknisk hjælp** til forståelse af sygefraværsopgørelser i Ledelsesinfo Personale kan du få hos KS på tlf. 7080 8000.
- **Arbejdsmiljømæssig rådgivning og hjælp** inden for stress/arbejdspres, samarbejdsvanskeligheder, konflikter og organisationsudvikling m.m., som ikke kan håndteres lokalt, kan du få gennem Arbejdsmiljø København (AMK). Skoleledere, klyngeledere og øvrige ledere rekvirerer arbejdsmiljømæssig rådgivning og hjælp gennem nærmeste (område)chef, som via MED-sekretariatet trækker på AMK konsulentbistand.

Som medarbejder kan du hente hjælp her:

- **Psykologisk bistand og krisehjælp** om arbejdsrelaterede forhold kan du få gennem SOS International tlf. 3848 9293.
- **Hvis du mistrives eller har problemer**, der har betydning for dine muligheder for at passe dit arbejde, kan du, udover din Trio og LokalMED, også kontakte Arbejdsmiljø København – Tidlig Indsats på www.amk.kk.dk/tidlig-indsats eller tlf. 3366 5766.

Som medlem af LokalMED og Trio kan du hente hjælp her:

- **Ved samarbejdsproblemer** eller andre problemer i Trio og LokalMED, som ikke kan håndteres lokalt, kontaktes nærmeste (område)chef, der evt. kan inddrage MED-sekretariatet i den videre håndtering.
- **Kurser inden for sygefravær og arbejdsmiljø** udbydes med jævne mellemrum for Trio og LokalMED hos Arbejdsmiljø København www.amk.kk.dk.

Læs mere her:

Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside: www.amk.kk.dk

Videnscenter for Arbejdsmiljø: www.arbejdsmiljoviden.dk

Arbejdstilsynet: www.at.dk

Arbejdsmiljøweb: www.arbejdsmiljoweb.dk

Et sundt arbejdsliv: www.etsundtarbejdsliv.dk

Sundhed.dk: www.sundhed.dk

Psykiatrifonden: www.psykiatrifonden.dk

