



12-10-2011

Orientering til TMU

Sagsnr.
2010-178455

Status på sygefraværsindsatsen - 3. kvartal 2011

Dokumentnr.
2011-729106

Indledning

I maj måned 2011 fik Teknik- og Miljøudvalget en orientering om forvaltningens indsats for at nedbringe sygefraværet. Nærværende notat indeholder status og prognose for forvaltningens sygefravær samt orientering om forvaltningens fortsatte arbejde med at nedbringe sygefraværet.

Prognose

Det årlige sygefravær i TMF har siden 2007 været faldende.

TMF's måltal for 2011 er 14,0 fraværsgang pr. medarbejder.

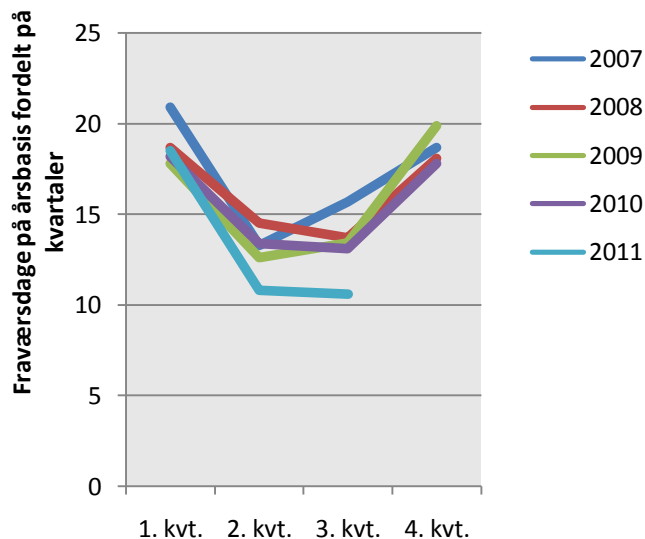
Års-prognosen pr. juli 2011 var 14,8 fraværsgang pr. medarbejder.

Års-prognosen pr. oktober 2011 er 13,4 fraværsgang pr. medarbejder.

Prognosen er naturligt behæftet med en vis usikkerhed, men udviklingen er overordnet positiv. Københavns Kommune arbejder pt. på en fælles prognosemodel, som forvaltningen imødeser med stor interesse.

Udviklingen i sygefravær fra 2007-2011

Nedenstående graf viser, at sygefraværet følger en rimelig konstant kurve henover året, hvor vintermånederne er præget af stort sygefravær, mens sommermånederne er præget af det laveste sygefravær.



**Center for Ressourcer
HR**

Postboks 451
1505 København V

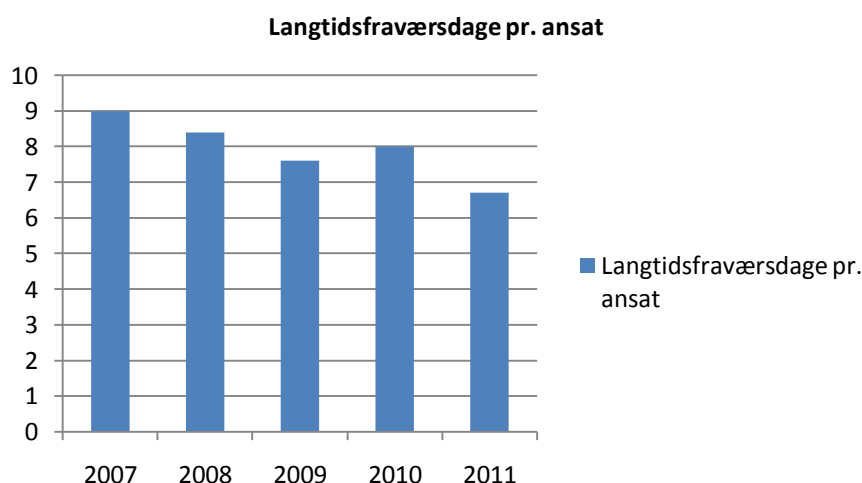
Direkte telefon
3366 5328

E-mail
andohe@tmf.kk.dk

www.tmf.kk.dk

Langtidsfravær og delvis syg

Forvaltningens centre har i 2011 i øget omfang fulgt op på langtidsfraværet. Nedenstående graf viser udviklingen i langtidsfravær.



Der har været et øget fokus på at få medarbejdere delvis tilbage på arbejdet (delvis raskmelding), idet erfaringen har vist, at selv begrænset tilbagevenden til jobbet bidrager væsentligt til fastholdelse på arbejdsmarkedet, hvilket også er en af målsætningerne i det nye regeringsgrundlag.

Hvor der ikke har været et fastholdelsesperspektiv, er der sket afskedigelser. Effekten på fraværstatistikken viser sig imidlertid først sent, da medarbejderne ofte har lang opsigelsesperiode.

Sygdomsårsager i TMF

Det er hverken tilladt at registrere eller spørge til hvilken sygdom en medarbejder har været ramt af. Der må alene spørges til om sygdommen har indflydelse på medarbejderens arbejde. Imidlertid kender lederen og centeret i de fleste tilfælde årsagen til medarbejderens sygdomsfravær. På baggrund af de status- og opfølgingsmøder, forvaltningens sygefraværskonsulent har holdt med centersekretariatene, kan der udledes et samlet indtryk af sygdomsårsager i TMF.

Der tegner sig to store grupperinger i TMF blandt medarbejderne:

1) Medarbejdere, der typisk **arbejder inde** med fx administration og myndighedsbehandling mv. Udover almindelig sygdom som forkølelse og influenza etc., så er der nogle sygdomme, der går igen for denne gruppe: Kræft og andre tilsvarende alvorlige sygdomme, samt endvidere stress, ofte af langvarig karakter, samt kronisk migræne, dårlig ryg og depression.

2) Medarbejdere, der typisk *arbejder ude*, fx renholdelsesmedarbejdere, parkeringsvagter, gartnere mv. For denne gruppe drejer det sig, - ud over de alvorlige sygdomme, - om bevægeapparatlidelser, som ondt i ryggen, skulder- og ledsmerter. Hertil kommer et generelt sundhedsproblem omkring kost, rygning, alkohol og overvægt, som kan være baggrunden for livsstilssygdomme som sukkersyge, hjerte/karsygdomme, forhøjet kolesterol etc.

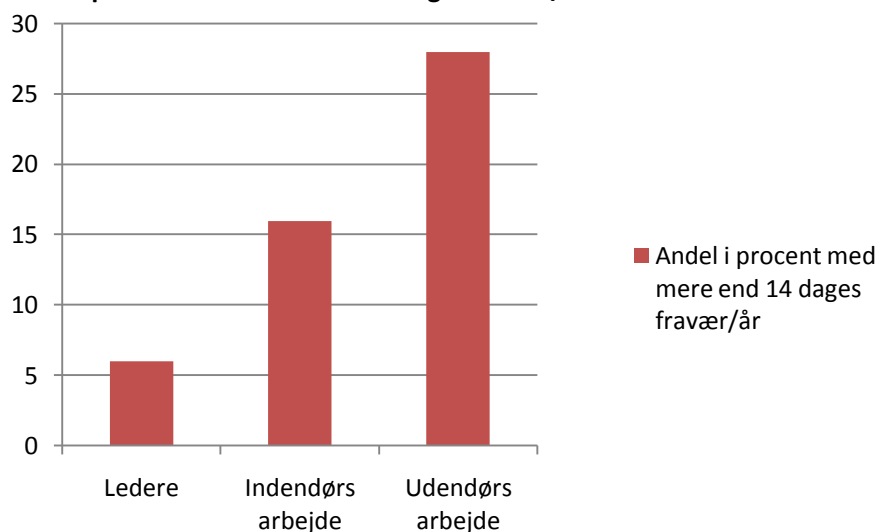
Fordeling af fravær

Nedenstående graf viser, hvordan sygefraværet fordeler sig blandt de større medarbejdergrupper i TMF.

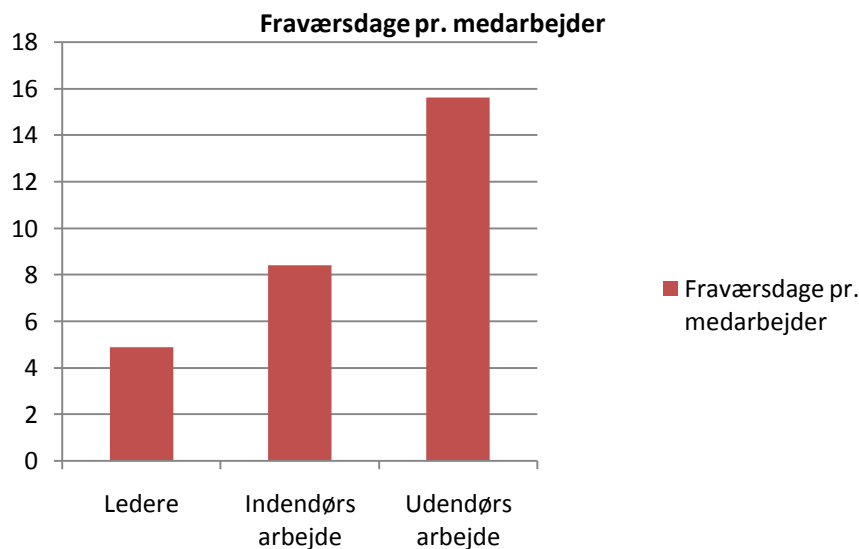
Lederne har generelt et lavt fravær og kun 6 % har mere end 14 dages fravær på årsbasis. Blandt medarbejdergrupper med indendørs arbejde har ca. 16 % mere end 14 dages fravær på årsbasis.

Blandt medarbejdergrupper med udendørs arbejde er tallet helt oppe på 28 %. Sygefraværet fylder således mest hos forvaltningens driftsmedarbejdere, der ofte har et hårdt fysisk arbejde med nedslidning til følge. Hertil kommer, at de er mere udsatte, når vejret er dårligt.

Andel i procent med mere end 14 dages fravær/år



Nedenstående graf viser, hvordan det gennemsnitlige antal af fraværsdage fordeler sig blandt de store medarbejdergrupper.



Indsatsen i 2011

I 2011 har der været stort fokus på at få sygefraværsreformen til at fungere i praksis i forvaltningens områder.

I forlængelse af de centerspecifikke måltal for sygefravær, som forvaltningens chefgruppe vedtog januar 2011, udarbejdede alle centre individuelle handlingsplaner for nedbringelse af sygefraværet og centercheferne indgik resultatkontrakter, hvori nedbringelse af sygefraværet indgår som et væsentligt element.

Forvaltningens sygefraværskonsulent har i løbet af sommeren afholdt møder med centrenes sekretariater, hvor medarbejdere med 5 sygefraværsperioder/15 sygefraværsdage inden for det seneste år, har været drøftet. Dette har medført en opstramning af proceduren i alle centre, med henblik på at alle områder lever op til TMFs retningslinje på området.

I løbet af foråret har ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter fået tilbud om workshops omhandlende sygefraværsreformen og håndtering af sygefravær i TMF, afholdt af en af TMFs personalejurister og en udviklingskonsulent. Endvidere er der hos Arbejdsmiljø København blevet etableret kurser om ”Sygefravær og fastholdelse”, samt kurset Find balancen mellem empati og handlekraft (om håndtering af vanskelige fraværsforløb) for ledere i TMF. Udbud af sidstnævnte kursus fortsætter dette efterår.

TMF’s sygefraværskonsulent har desuden deltaget på mange centres ledermøder, møder i sekretariatschefgruppen og MED-møder, hvor der er blevet orienteret om sygefraværsindsatsen med forskellige vinkler og givet konkret sparring til de forskellige fora på deres bidrag til

sygefraværsindsatsen. Ligeledes har flere centres ledergrupper taget imod tilbuddet om besøg af repræsentanter fra ”Tidlig indsats” under Arbejdsmiljø København for at sikre optimal anvendelse af Tidlig indsats i forhold til sygefraværssager.

Centrene arbejder målrettet med deres handleplaner og i løbet af sommeren er der blevet udarbejdet en fælles handlingsplan for nedbringelse af sygefraværet i TMF - *TMF Nærværspan 2011-2012*. Heri samles der bl.a. op på idéer og initiativer som hhv. centerchefen og områdechefen kan iværksætte for at nedbringe sygefraværet. Forvaltningen følger fortsat op på fravær, der giver anledning til opmærksomhed (mere end 5 perioder/14 dage).

I Center for Renhold er der ansat en selvstændig sygefraværskonsulent en dag om ugen i 6 måneder fra august 2011, som alene skal arbejde med de særlige udfordringer, der er i Center for Renhold.

I forbindelse med godkendelse af *TMF Nærværspan 2011-2012* vedtog chefgruppen, at alle centre ville intensivere deres sygefraværsindsats yderligere. Alle centre har således lavet et tillæg til den centerspecifikke handlingsplan.

I løbet af efteråret er og vil der blive iværksat en række tiltag bl.a. med henblik på at forebygge sygefravær, herunder

- Tilbud om gratis influenza-vaccination til alle medarbejdere i TMF
- Som pilotprojekt indkøb af en dyrere, men lettere og mere ergonomisk løvblæser i Center for Renhold med henblik på at undersøge om dette kan forebygge rygsmerter og nedslidning.
- Besøg af ergoterapeut for at sikre hensigtsmæssig arbejdsstilling og indstilling af borde og stole
- Udbud af kompetenceudvikling for både ledere og medarbejdere, der har fokus på stresshåndtering
- På en seniormesse i december 2011 for TMFs godt 500 seniorer (+55 år) vil der indgå aktiviteter i form af foredrag og lignende, der også har sygdomsforebyggende karakter, fx i relation til nedslidning
- Team-udviklingsaktiviteter til udvalgte teams, hvor der er særligt behov for at forbedre trivslen og forebygge sygefravær.

Hvad sker der i 2012 med sygefraværsindsatsen?

I 2012 vil der blive arbejdet med at forbedre statistikken og udarbejdelse af analyser, med henblik på at identificere målgrupper som kan have særligt behov for, at der bliver foretaget en forebyggende indsats kombineret med en indsats for at få flere tilbage i job.

I 2012 vil vi endvidere have mere fokus på en aktiv forebyggelse af fysisk nedslidning. Vi vil ligeledes vurdere mulighederne for anonymt

at knytte den enkelte medarbejders arbejdstilfredshed og sygefravær sammen, med henblik på at kunne koble arbejdet med nærvær og trivsel på arbejdspladsen sammen med årsager til sygefravær.

Endelig vil stadig blive fulgt op på overholdelse af TMF's retningslinjer på området, herunder særligt afholdelse af omsorgssamtaler, i forventning om at det vil bidrage til en fortsat positiv udvikling.