

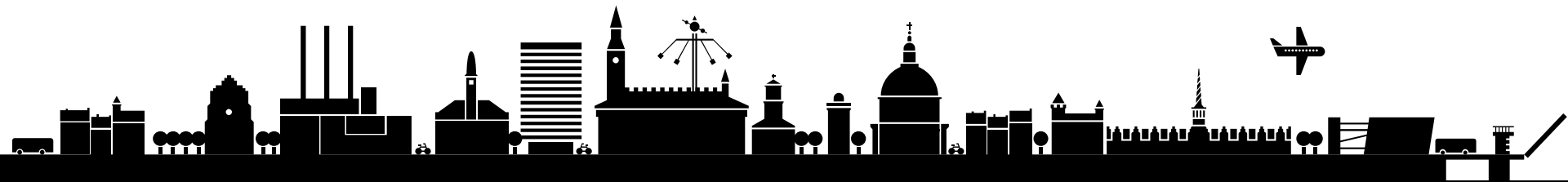


VÆKST GENNEM JOB OG UDDANNELSE

BESKÆFTIGELSES- OG INTEGRATIONSFORVALTNINGEN

TEMADRØFTELSE I BIU OM SYGGEFRAVÆR I BIF

6. FEBRUAR 2017



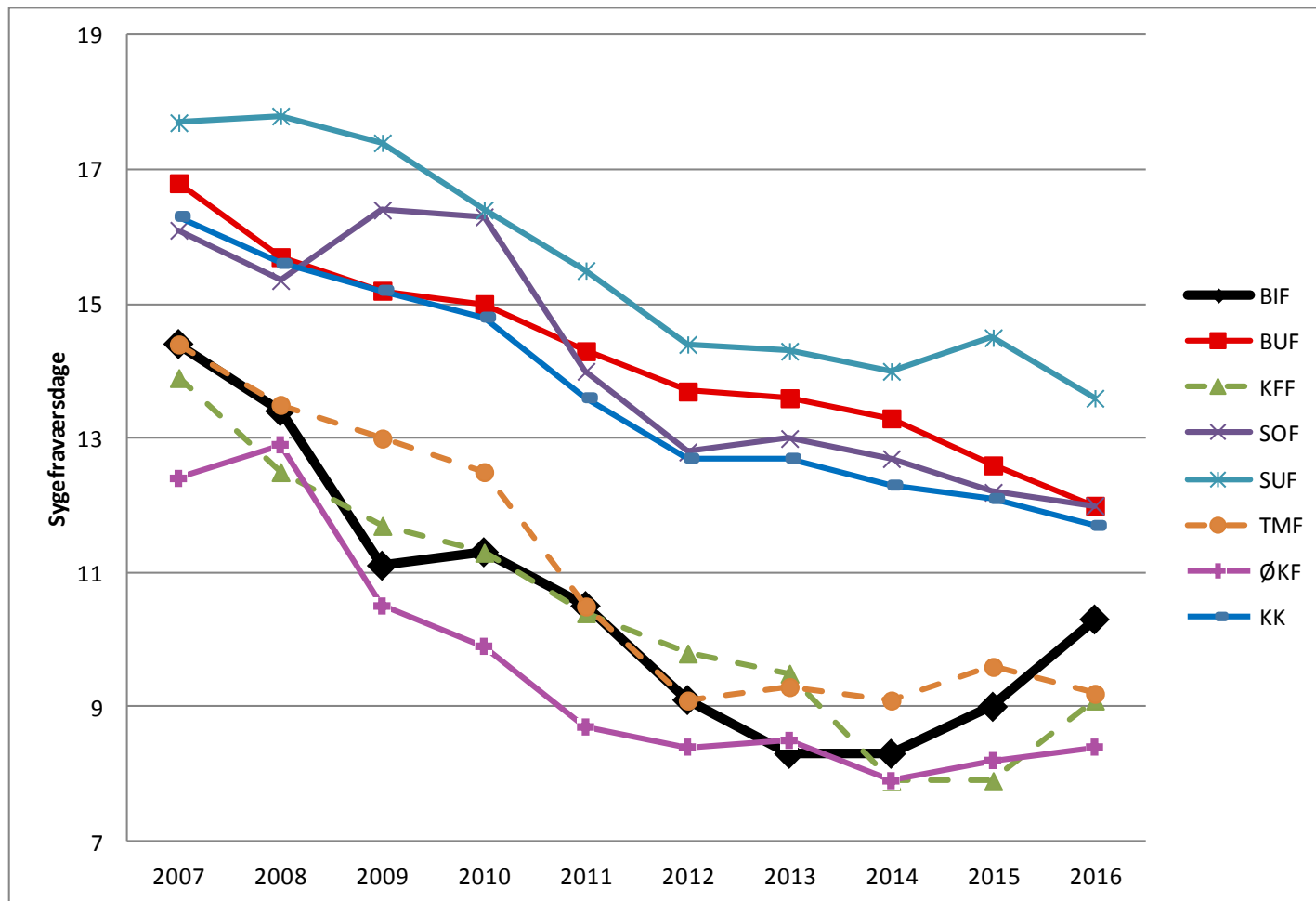


AGENDA

- **PRÆSENTATION AF SYGEFRAVÆRSDATA**
- **KØBENHAVNS KOMMUNE - EN NY SYGEFRAVÆRSSTRATEGI ER PÅ VEJ**
- **HVAD GØR LEDERNE I BIF I DAG FOR AT HÅNDTERE SYGEFRAVÆR?**
- **INVOLVERING AF MEDARBEJDERE ER AFGØRENDE**
- **EKSEMPLER PÅ HVORDAN VI UNDERSTØTTER KERNEOPGAVEN OG MEDARBEJDERNE**
- **HVAD KAN VI ARBEJDE VIDERE MED I BIF?**



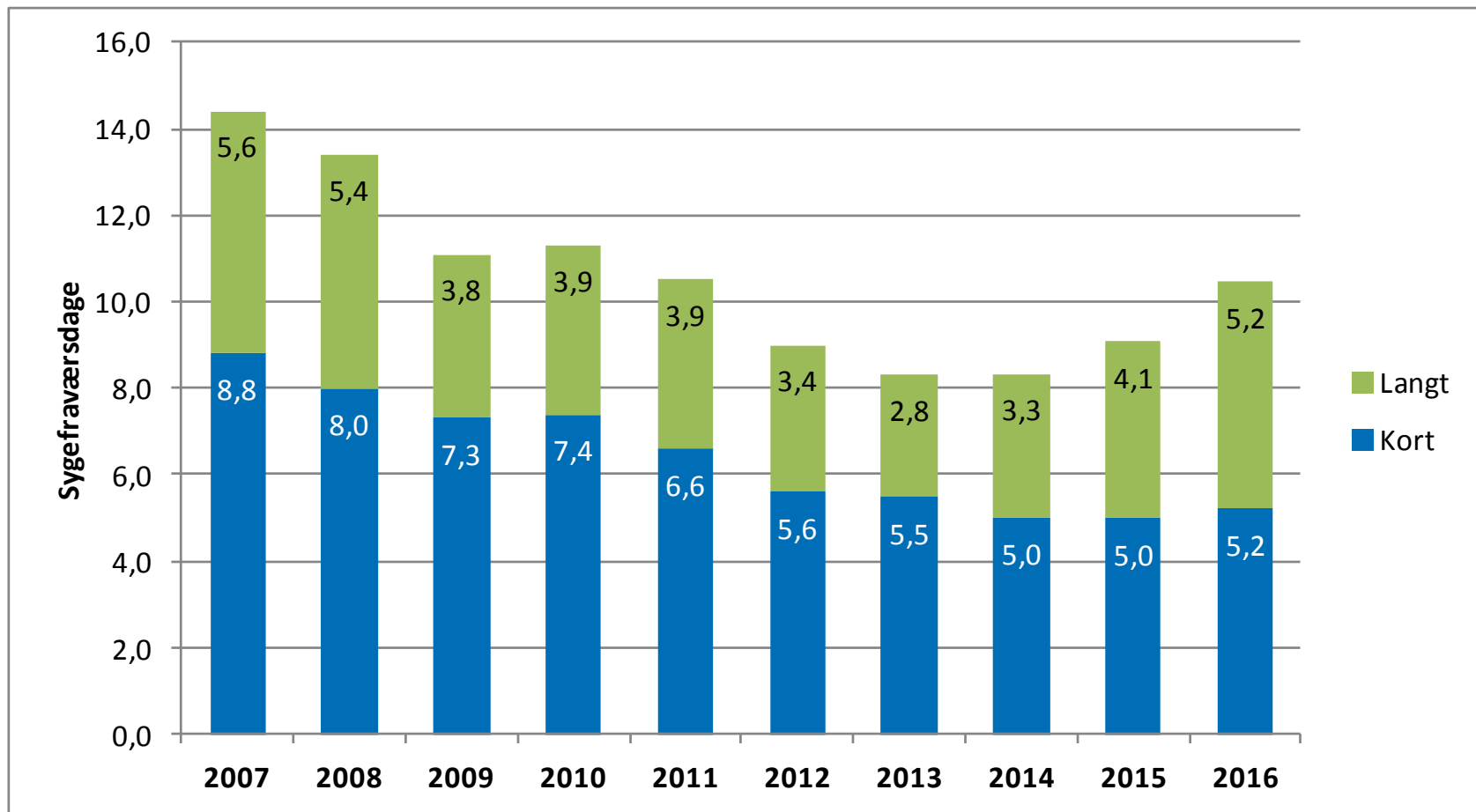
UDVIKLINGEN I SYGEFRAVÆRET I KØBENHAVNS KOMMUNE 2007-2016



Data for 2016 er foreløbige tal



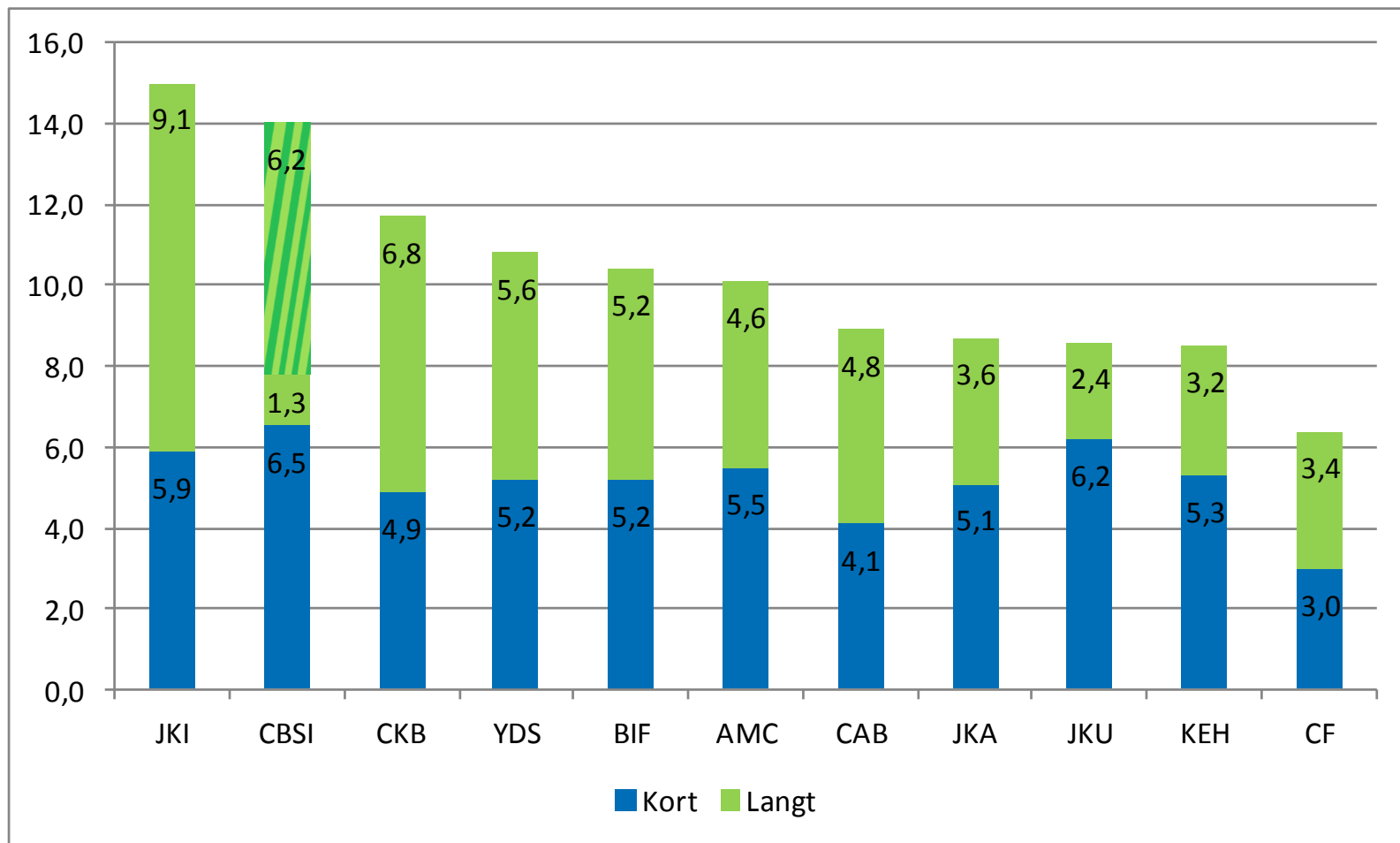
UDVIKLINGEN I KORT OG LANGT SYGEFRAVÆR I BIF 2007-2016



Data for 2016 er foreløbige tal

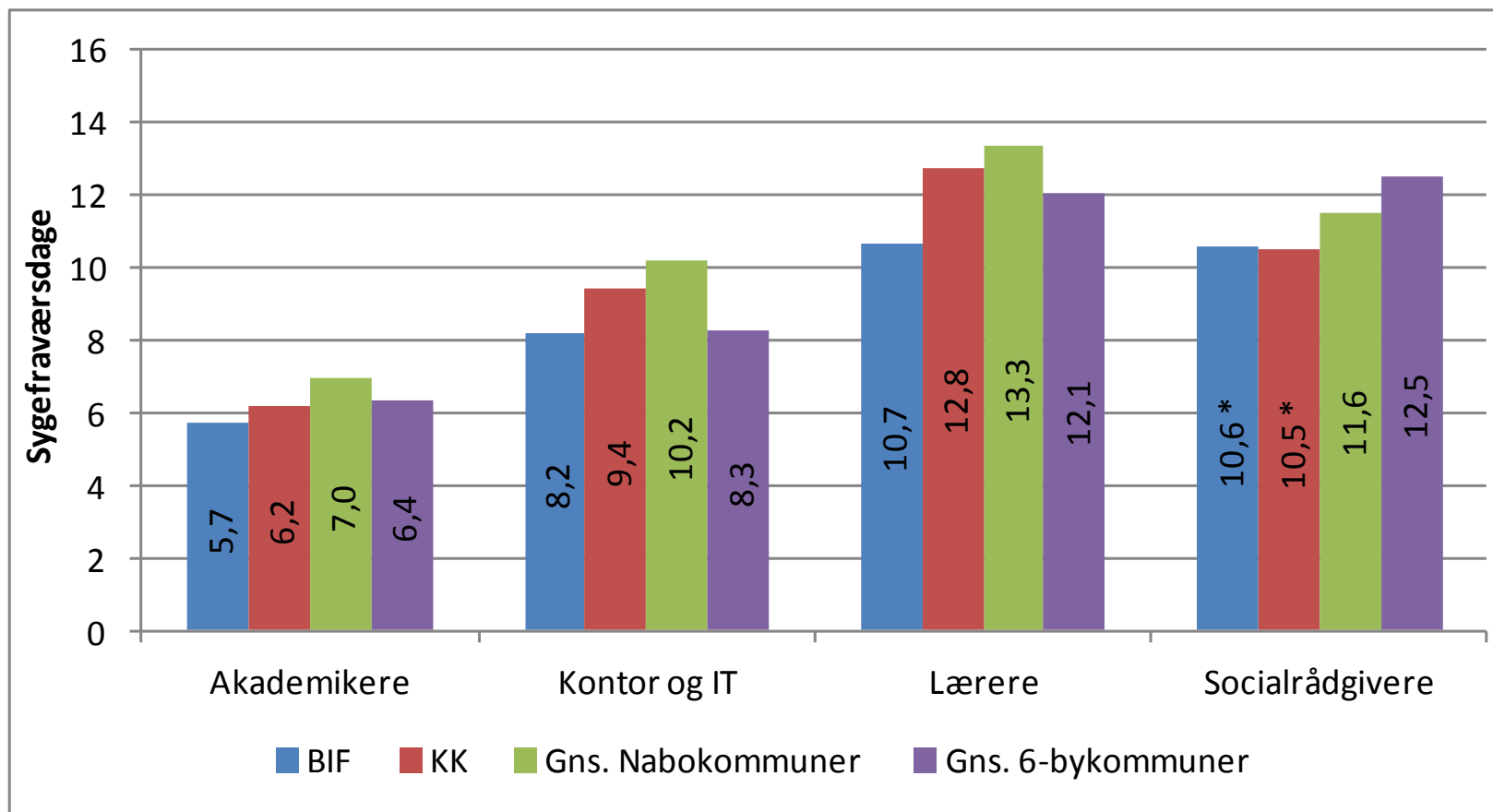


KORT OG LANGT SYGEFRAVÆR FORDELT PÅ CENTRE I BIF 2016



Data for 2016 er foreløbige tal
For CBSI er opsagte medarbejderes fravær skrueret som en andel af det lange fravær.

SYGEFRAVÆR OPDELT I FAGGRUPPER OG SAMMENLIGNET MED 6-BYERNE OG NABOKOMMUNER



* Inkluderer både socialrådgivere og vejledere/undervisere (jobkonsulenter)



ANTAL MEDARBEJDERE MED MERE END 90 DAGES SYGGEFRAVÆR

90-dages liste			
	Antal forløb pr 6/1-2017	Antal ansatte	%-del af antal ansatte 2016
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen	11	1877	0,59
Københavns Kommune	247	42062	0,59

Data for antallet af forløb omfatter aktive forløb pr. 6/1-2017.
Antallet af ansatte er opgjort i antal personer. Data er for december 2016.

KØBENHAVNS KOMMUNE

EN NY SYGGEFRAVÆRSSTRATEGI ER PÅ VEJ

Strategien har fokus på yderligere professionalisering af den nuværende ledelsesindsats og en optimering af tilbuddene.



Der arbejdes med forslag inden for:

- Uddannelse til lederne
- Sygefraværtsportal for ledere
- Selvevalueringsværktøj for ledere
- Forbedring af redskaber, it og tilbud
- Tilbud/hjælp (fx tidlig indsats)



HVAD GØR LEDERNE I BIF I DAG FOR AT HÅNDTERE SYGGEFRAVÆR

- **LEDEREN FØLGER SYSTEMATISK OP PÅ SYGGEFRAVÆRET I AFDELINGEN OG AFHOLDER RETTIDIGT SAMTALER MED MEDARBEJDERNE. ADMINISTRATIV UNDERSTØTTELSE AF FRAVÆRSOVERSIGTER OG INDKALDELSER TIL SAMTALER**
- **SYSTEMATISK OPFØLGNING PÅ LEDERMØDER, I CENTERMED OG PÅ AFDELINGSMØDER**
- **LØBENDE SPARRING I LEDERGRUPPEN OM HÅNDTERING AF FRAVÆR**
- **AKTIV HÅNDTERING AF LANGTIDSSYGGEFRAVÆR, HERUNDER BRUG AF TIDLIG INDSATS, PLANER FOR AT VENDE TILBAGE TIL ARBEJDE Gennem BRUG AF DELVIS RASKMELDINGER MV.**



INVOLVERING AF MEDARBEJDERE ER AFGØRENDE

NEDBRINGELSE AF SYGEFRAVÆR SKER IKKE ALENE VIA ØGET LEDELSESFOKUS. DET KRÆVER TÆT DIALOG OG SAMARBEJDE MED MEDARBEJDERNE.

DIALOG OG SAMARBEJDE SKER:

- **I DAGLIGDAGEN (OMSORG OG SAMTALER MED DEN ENKELTE MEDARBEJDER)**
- **PÅ PERSONALEMØDER HVOR ARBEJDET MED TRIVSEL OG SYGEFRAVÆR DRØFTES (FX HAR JKA AFHOLDT ET TRIVSELSSEMINAR)**
- **I TR OG AMR- SAMARBEJDET (FX VED SÆRLIGT FRAVÆRSUDFORDRINGER I EN AFDELING MM)**
- **I CENTERMED OG HOVEDMED (FX LØBENDE DRØFTE SYGEFRAVÆRET, SYGEFRAVÆRSPOLITIK/ RETNINGSLINJER OG INITIATIVER)**



EKSEMPLER PÅ, HVORDAN VI UNDERSTØTTER KERNEOPGAVEN OG MEDARBEJDERNE

- **BIF – UDDANNELSEN**
- **STYRKET FAGLIG LEDELSE**
- **TILLIDSDAGSORDENEN**
- **BEDRE IT (FACIT MM.)**
- **REGELFORENKLING**



DET VIDERE ARBEJDE MED SYGEFRAVÆRET I BIF – RETNINGSLINJER FOR SYGEFRAVÆRSSAMTALER

	Kort og hyppigt sygefravær	Sygefravær i lange sammenhængende perioder	Samtaletype
BIF	I BIF skal medarbejderne til samtale efter 8 dages sygefravær, eller hvis der er 4 perioder med sygefravær inden for 12 måneder (kaldet optællingsperioden)	8 dage	Første samtale er en omsorgssamtale. Næste samtale er en sygefraværssamtale.
Øvrige forvaltninger	I de øvrige forvaltninger skal medarbejderne til samtale efter 10 – 12 dages, eller hvis de har fra 3- 5 perioder med sygefravær inden for 3-12 måneder	10-14 dage	Første samtale er en sygefraværssamtale. Dog holdes omsorgssamtale efter 5. eller 6. sygefraværsdag i Kultur og Fritidsforvaltningen og Københavns Ejendomme/Rådhus.

DER ER VARIATION IMELLEM FORVALTNINGERNE I FORHOLD TIL, HVILKEN SAMTALER DER HOLDES, HVORNÅR SAMTALER PÅBEGYNDES, OG MED HVILKEN HYPPIGHED SAMTALER GENNEMFØRES.



DET VIDERE ARBEJDE MED SYGEFRAVÆRET I BIF

1) ÆNDRING AF BIFS RETNINGSLINJER FOR SYGEFRAVÆRSSAMTALER:

- OMSORGSSAMTALE HOLDES TIDLIGERE (SKAL BEHANDLES I HOVEDMED)

2) FORTSAT AKTIV INDSATS FOR AT FASTHOLDE MEDARBEJDERNE

- BRUG AF MULIGHEDSERKLÆRINGER, FASTHOLDELSESPLANER MV.
- BRUG AF TIDLIG INDSATS (ARBEJDSMILJØ KØBENHAVN)
- HURTIG TILBAGEVENDEN TIL ARBEJDE VIA DELVIS RASKMELDING

3) FORSLAG OM FREMRYKKET LOVPLIGTIG INDSATS: JKA SCREENER SYGEDAGPENGESAGER OG IVÆRKSÆTTER HURTIGT ET ARBEJDSFASTHOLDELSESFORLØB

PILOTFORSØG FOR SYGEMELDTE MEDARBEJDERE, DER BOR I KØBENHAVNS KOMMUNE