



Til BUU

Årsrapport for sygefravær

På ØU-mødet den 18/3-2014 behandles årsrapport for sygefravær 2013 for alle forvaltninger. Sygefraværssrapport for 2013 for BUF fremgår af Medlemsforslag om lærernes stressniveau, som behandles på BUU-mødet den 19.3.2014 (pkt. 11, bilag 3). Der forventes desuden en temadrøftelse på BUU-mødet den 14.5. om 'Ledelse og styring', hvor sygefravær vil indgå. Nedenfor er 1) en beskrivelse af hovedudviklingerne i sygefraværet for 2013, 2) en beskrivelse af de indsatser BUF arbejder med for at nedbringe sygefraværet og 3) bemærkninger til ØKFs indstilling om at pålægge kommunens forvaltninger en proces "Lær af de bedste – og hjælp, hvor der er størst behov".

1) Mindre fald i sygefraværet i 2013

Sygefraværet i BUF er faldet med 0,3 dag i 2013 og ligger på 13,4 dag. I 2012 lå sygefraværet på 13,7 dag. Måltallet for 2013 var 12,7 dag. BUF er dermed 0,7 dag fra at nå måltallet.

Pædagogernes sygefravær er faldet med 1,5 dag, og pædagogmedhjælpernes er faldet med 0,9 dag. Faldet i sygefraværet for det pædagogiske personale tilskrives bl.a. den intensiverede ledelsesmæssige opfølgning på sygefravær, 22 Task Force forløb samt et større arbejdsmiljøprojekt, kaldet Pionerprojektet, hvor 62 institutioner med højt sygefravær siden 2011 har fået støtte og hjælp til at forbedre arbejdsmiljøet.

Lærernes sygefravær er steget med 1,1 dag. Stigningen i sygefraværet tilskrives bl.a. forårets uro på lærerområdet med lockout, som ikke har kunnet opvejes af den intensiverede ledelsesmæssige opfølgning på sygefravær. I det sidste kvartal af 2013 har sygefraværet for lærerne dog ikke været stigende i forhold til samme periode i 2012.

2) Indsats i BUF for at nedbringe sygefraværet i 2014

Der arbejdes i følgende fire hovedspor i BUF for nedbringelse af sygefravær:

- **Selvstændige 2014-måltal for alle skoler og klynger**

Alle klynger, skoler, øvrige enheder og kontorer har fået selvstændige 2014-måltal for deres sygefravær. Måltallene er blevet fastsat gennem dialog og forhandling mellem enhedens leder og leders nærmeste chef. Måltallene er ambitiøse og er fastsat, så det samlede måltal for BUF i 2014 (12,2 dag) kan nås. De institutioner og skoler, som i 2013 lå med et højt sygefravær, har fået skærpet kravene til deres måltal for 2014. Den enkelte leder har ansvar for en handlingsplan for at nå måltallet. Der udformes kvartalsvis ledelsesinformation for alle enheder med bl.a. oplysning om afvigelse fra måltal.

17-03-2014

Sagsnr.

2014-0013886

Dokumentnr.

2014-0013886-7

Sagsbehandler

Gunilla Martins

HR Organisation

Gyldenløvesgade 15
1502 København V

Telefon
3366 4553

E-mail
ad88@buf.kk.dk

www.kk.dk

- **Styrke ledelsens opfølgning på og håndtering af sygefravær**
Måltallene følges op med kvartalsvise dialogmøder mellem leder og leders nærmeste chef samt områdechef og direktion. Dialogmøderne har fokus på sygefraværsudviklinger og det fremadrettede arbejde med at nedbringe sygefraværet. Personalejurister fra Koncern-service afholder kurser for ledere i områderne og i kontorerne om ledelsesmæssig opfølgning på sygefravær. Arbejdsmiljø København afholder kurser for ledere og TRIO grupper i håndtering af sygefravær og fokus på nærvær. HR Organisation er i foråret 2014 gået i gang med at drøfte en justering af BUFs sygefraværspolitik med de faglige organisationer med henblik på en tidligere opfølgning på sygefravær og for at styrke dialogen mellem medarbejdere og ledere om fravær.
- **Task Force på institutioner og skoler med højt sygefravær**
I 2014 er 27 nye Task Force forløb igangsat på 23 institutioner og 4 skoler. Lederne på de deltagende arbejdspladser får ledelsesmæssig støtte fra Arbejdsmiljø København til at nedbringe sygefraværet. I 2013 deltog ligeledes 27 arbejdspladser (22 institutioner, 3 skoler og 2 KKFOer) i Task Force, og de foreløbige evalueringer af Task Forcen har vist gode effekter på sygefraværet. Hovedparten af de skoler og institutioner, som ligger i bunden i ØKFs sygefravær-rapport med det højeste sygefravær, har i 2013 deltaget i Task Force forløb eller er i 2014 påbegyndt Task Force forløb.
- **Bedre arbejdsmiljø og trivsel**
MED organisationen vil være et centralt forum for arbejdet med arbejdspladsernes arbejdsmiljø, trivsel og fravær. Alle MED-udvalg og TRIO grupper vil blive understøttet af en fem-dages MED-uddannelse, hvor arbejdsmiljø, trivsel og arbejdet med sygefravær får en central placering. Derudover er der udviklet en trivselspakke til skoler, som er målrettet de arbejdsmiljørelaterede problemstillinger, som Folkeskolereformen indebærer.

3) ØKFs indstilling om at pålægge forvaltningerne en proces "Lær af de bedste – og hjælp, hvor der er størst behov"

Forvaltningen anbefaler, at der støttes op om ØKFs indstilling om at pålægge forvaltningerne at igangsætte en proces "Lær af de bedste – og hjælp, hvor der er størst behov". Forvaltningen har dog følgende bemærkninger til ØKFs indstilling:

- Der er gode erfaringer med at bruge Task Force. Sygefraværet på de institutioner og skoler, som har været med i Task Force, er faldet betydeligt, og lederne er glade for indsatsen. Hvis der skal peges på noget, man burde gøre mere af, som virker, er det Task Force.
- Ud fra BUFs devise om at holde ansvaret for sygefravær i ledelsesstrengen skal man passe lidt på med at sætte initiativer i gang oppefra med et projekt som "Lær af de bedste – og hjælp, hvor der er størst behov", som kan være med til at flytte et centralt ansvar væk fra lederne.