

## Notat

### Tilbagemeldinger fra forvaltningerne, statusbeskrivelser

26. august 2019

I skrivelse af 28. juni 2019 er forvaltningerne blevet bedt om – jf. beslutning i Økonomiudvalget – at give en kortfattet skriftlig status på implementeringen af Sygefraværstrategi 2020 og de dertilhørende fælles redskaber mhp. efterfølgende drøftelse i CSO og orientering af Økonomiudvalget. Forvaltningernes tilbagemeldinger er samlet i nærværende notat. Der er stillet flg. to spørgsmål:

Sagsnr.  
2019-0154898

Dokumentnr.  
2019-0154898-4

Sagsbehandler  
Frederik Glintborg Kjeldbjerg

1. *Hvad er status på forvaltningens implementering af Sygefraværstrategi 2020, 'Huset' og de dertilhørende redskaber?*
2. *Hvad er forvaltningens næste tiltag?*

### Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF)

1. *Hvad er status på forvaltningens implementering af Sygefraværstrategi 2020, "Huset" og de tilhørende redskaber (guiden, dialogværktøj og kursuspakken)?*

- BIF-ledelsen har i august 2018 drøftet materialet på et møde og fået mail med links og en "pakke" med materiale. Ledelsen har herefter sørget for drøftelser af materialet i de enkelte CenterMED.
- HovedMED har 21. november 2018 godkendt en ny forenklet sygefraværspolitik som trådte i kraft 1. januar 2019, hvori der er fokus på forebyggelse og professionalisering.
- Nyhed på intra december 2018/januar 2019 med opdatering af Intraside om sygefravær, henvisning til strategi mv.
- Intro af materiale til arbejdsmiljøkoordinatorkoordinator-netværk (AMKO) med anmodning om, at hvert center lokalt understøtter arbejdet med strategien og drøftelse af implementeringen på netværksmøder.

2. *Hvad er forvaltningens næste tiltag?*

- Forvaltningen har særligt fokus på at nedbringe det lange sygefravær og vil i dette arbejde indtænke "Huset" og de tilhørende redskaber, herunder Psykisk Sundheds tilbud
- Ultimo 2019 vil HovedMED følge op på, hvordan centrene har arbejdet med materialet og drøfte, om der er brug for yderligere indsatser for at fremme brugen af strategien og værktøjerne.

Koncernservice  
Team for Koncern HR

Borups Allé 177  
2400 København NV

Direkte telefon  
23609673

E-mail  
fgk@kk.dk

EAN nummer  
5798009809421

www.kk.dk

## **Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF)**

1. *Hvad er status på forvaltningens implementering af sygefraværsstrategi 2020, Huset og de tilhørende redskaber?*

- Alle forvaltningens LokalMED har fået præsenteret og gennemgået guide og dialogværktøj med efterfølgende dialoger
- Guide, dialogværktøj og kursuspakker ligger på BUF's intranet og der er løbende reklameret for redskaberne på BUFs nyhedsside.
- De fem områder har fået tilsendt dialogværktøjer og guides, som områdeledelserne har delt ud til skoler og klynger
- Som et supplement til AMKs taskforce-forløb gennemfører interne konsulenter i BUF mini-taskforce-forløb til arbejdspladser med mellemhøjt/højt sygefravær, hvor redskaberne anvendes.

2. *Hvad er forvaltningens næste tiltag*

- Drøfte med områdeledelserne, hvorvidt de ser et behov for yderligere indsats for at udbrede kendskabet til Sygefraværsstrategien og brugen af redskaber.

## **Kultur- og Integrationsforvaltningen (KFF)**

Sygefraværet er generelt lavt i KFF, og i 9 ud af 13 enheder er det gennemsnitlige sygefravær på 6,4 fraværsværk eller derunder.

1. *Hvad er status på forvaltningens implementering af Sygefraværsstrategi 2020, 'Huset' og de dertilhørende redskaber?*

I arbejdet med sygefraværet har KFF fokus på at forebygge arbejdsrelateret sygefravær, og håndtere det enkelte sygefravær forløb individuelt og konkret samtidig med at der er fokus på arbejdspladsen som helhed.

For at leve op til ambitionen i KK og KFF arbejder KFF løbende med delelementerne i Huset, og tilpasser aktiviteterne til de aktuelle behov.

- KFF har haft fokus på ledelsesinformation, herunder har alle ledere fået tilbud om deltagelse i en workshop om ledelsesinfo samt regler og retningslinjer for håndtering af sygefravær.
- KFF har et særskilt fokus på arbejdsrelateret sygefravær i trivselsundersøgelsen. I TU17 svarede 14 pct. ja til at de indenfor de seneste 12 mdr. havde haft fravær der skyldes forhold på arbejdspladsen. I TU19 var tallet faldet til 12 pct. De lokale MED-udvalg har ansvaret for opfølgning på trivselsundersøgelsen, og får med spørgsmålet hjælp til at identificere, hvor der med fordel kan sættes ind med forebyggelse af sygefravær.
- HR tilbyder MED-udvalgene at facilitere workshops om sygefravær, med udgangspunkt i sygefraværsstrategien 2020 og de dertilhørende redskaber.

- 38 pct. af lederne i KFF har gennemført eller er i gang med KK-lederprogrammet, herunder er nye ledere prioriterede.

## 2. *Hvad er forvaltningens næste tiltag?*

Sygefraværstrategien har været drøftet i KFF's Hoved-MED, som har valgt, at KFF i 2019/20 skal fokusere på kompetent og professionel håndtering af sygefravær, herunder ordentlig statistik, systematiske samtaler og tidlige indsatser samt aktivering af det lokale MED-system. Derudover er der valgt et fokus på forebyggelse af sygefravær i forbindelse med effektivisering.

## **Socialforvaltningen (SOF)**

### 1. *Hvad er status på forvaltningens implementering af Sygefraværstrategi 2020, 'Huset' og de dertilhørende redskaber?*

I SOF valgte HovedMED, at HUSET og de dertilhørende dialogværktøjer skulle sende ud til alle MED-udvalg i august 2018. Sammen med materialet var der også en opfordring til at gennemgå værktøjet på et af de kommende MED-møder.

Forvaltningen har i 2017-2019 gennemført et sygefraværprojekt, hvor alle arbejdspladser med højt sygefravær eller mange episoder med vold og trusler er blevet tilbudt en understøttende forløb fra en af forvaltningens sygefraværskonsulenter. Sygefraværskonsulenterne har brugt HUSET som udgangspunkt for dialogen med ledelse og medarbejdere på arbejdspladserne. Og flere steder har en del af indsatsen været en faciliteret gennemgang af hele dialogværktøjet i LokalMED og ledergruppen.

Alle konsulenter i sygefraværprojektet er blevet uddannet i faciliteringen af dialogværktøjet.

### 2. *Hvad er forvaltningens næste tiltag?*

Forvaltningen er ved at implementere administrative fællesskaber på HR-området (fra juni 2019 til april 2020), som skal varetage den fulde ledelsesunderstøttelse af blandt andet sygefraværsområdet. Som led i dette arbejde bliver der udarbejdet fælles arbejdsgange, og her vil de centrale elementer og grundprincipperne fra sygefraværstrategien og HUSET at indgå.

Som led i etableringen af administrative fællesskaber på HR-området i forvaltningen, bliver alle HR-partnere introduceret for HUSET, og de underliggende værktøjer. Dette sker i samarbejde med AMK.

## **Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF)**

### 1. *Hvad er status på forvaltningens implementering af Sygefraværstrategi 2020, 'Huset' og de tilhørende redskaber?*

- Drøftet i SUF MED
- Formand og næstformand har udsendt mail til alle MED-udvalg med opfordring til at tage strategien og værktøjerne i brug

- HR-direktøren og næstformanden i SUF MED har været på rundtur i de fem Område MED, hvor strategien og værktøjerne er blev præsenteret og drøftet
  - Strategi, redskaber og kursustilbud sendt ud til alle ledere via Ugepakken
  - Relevante konsulenter i de fem lokalområder er blevet introduceret til materialet
  - Artikel på KK-intra om de nye materialer
2. *Hvad er forvaltningens næste tiltag?*
- Drøftelse med lokalområdecheferne, hvorvidt strategien og værktøjerne kendes og bruges, og om der er brug for yderligere indsatser for at gøre opmærksom på dem

### **Teknik- og Miljøforvaltningen (TMF)**

1. *Hvad er status på forvaltningens implementering af Sygefraværstrategi 2020, 'Huset' og de dertilhørende redskaber?*

Sygefravær var en forretningsplansindsats i TMF i 2016. I 2016-2017 arbejdede projektgruppen med flere tiltag. Eksempler på resultater kan læses her:

-To nye retningslinjer: Retningslinjen for håndtering af sygefravær og stresspolitik udarbejdet i regi af MED.

-Et katalog på TMF's intranet som indeholder redskaber til håndtering af sygefravær med afsæt i KK-modellen Huset.

- Der blev iværksat flere målrettede aktiviteter i regi af de seks elementer i Huset, fx:

**1) Trivsel, arbejdsmiljø og social kapital:** Udbredelse af info om taskforce/SYFO og sundhedsordninger; Samarbejde med lokale MED og trio; Workshops med fokus på forebyggelse af sygefravær.

**2) Ordentlig statistik:** Udarbejdelse af vejledning til leder omkring brug af sygefraværsmapper; Undersøgelse af typiske fejl i rapporter; rettelser af fejl i statistik; Fokus på administration fx registrering af sygefravær.

**3) Systematiske samtaler:** Intrasiden om sygefravær er udbygget med links fx mulighedserklæring, fri attest, samtaler og fastholdelsesplan; Guide til samtale; beskrivelse af forskellige typer fraværsløb; beskrivelse af roller fx Jobcentrets rolle.

**4) Tidlige indsatser:** Info om 'Tidlig Indsats' udbredt; Faglig input indsamlet til stresspolitik.

**5) Tydelig ledelse:** Skabe en klar oversigt over ledelsesroller og ansvar; Dialog med og lokal understøttelse af leder.

**6) Fælles ejerskab:** TMF MED-arbejdsgruppe er tovholder og medejer af retningslinjen for håndtering af sygefravær og stresspolitik; Beskrivelse af TR og AMR-roller; sætte sygefravær på dagsorden i MED; Workshops for TR/AMR.

2. *Hvad er forvaltningens næste tiltag?*

TMF's sygefravær er faldende. TMF arbejder stadig videre med nuværende initiativer med afsæt i Huset som fx: Ordentlig statistik, systematisk afholdelse af samtaler, sætte sygefravær på diverse dagsorden fx DIR, MED (status, initiativer og aktiviteter), rådgivning af ledelse, aktiviteter med fokus på social kapital og samarbejde med fx tidlig indsats og AMK. Derudover afholdes der workshops i MED, enheder, AMR m.fl. efter behov. Der er desuden kommet ny topledelse og ny tilgang til opgaveløsningen.

### **Økonomiforvaltningen (ØKF)**

#### *1. Hvad er status på forvaltningens implementering af Sygefraværstrategi 2020, 'Huset' og de tilhørende redskaber?*

I ØKF er der gennem det seneste halvandet år gennemført forskellige aktiviteter med henblik på at implementere 'Sygefraværstrategi 2020':

- Workshop i regi af ØKF-Hoved\_MED faciliteret af Arbejds miljø København, december 2017, med deltagelse af en gruppe repræsentanter fra hver enheds-MED. Formålet var at introducere Sygefraværstrategi 2020 samt at de enkelte enheder fik mulighed for at drøfte tiltag på baggrund af Sygefraværstrategi 2020 og elementerne i Huset i egen enhed.
- Primo 2019 udarbejdede hver enhed i ØKF en handlingsplan for sygefraværindsatsen i 2019. Handlingsplanen tog udgangspunkt i Husets seks elementer for at sikre en helhedsorienteret indsats. ØKF har særligt fokus på bedre forebyggelse og øget professionalisering af indsatsen. Fokus sker blandt andet gennem Koncern HR's dialog med direktioner og ledelse i ØKF's enheder om brug af det nye fraværssystem, Ledelsesinfo Personale, samt hvilke redskaber og støttetilbud Københavns Kommune tilbyder i forbindelse med håndtering af sygefravær.

#### *2. Hvad er forvaltningens næste tiltag?*

I andet halvår 2019 gennemføres fortsat aktiviteter fra enhedernes handlingsplaner. Blandt andet formidles viden om Sygefraværstrategi 2020, inkl. de fælles værktøjer, samt øvrige støtte- og handlemuligheder i forbindelse med sygefravær, til alle ledere i ØKF. I den forbindelse er der stort fokus på ledernes adgang til og anvendelse af Ledelsesinfo Personale, med henblik på at sikre fokus på fraværdata og rettidig handling på fraværet i forhold til forebyggelse og fastholdelse.

I slutningen af 2019 påbegyndes arbejdet med udarbejdelse af handlingsplaner for 2020, som forventeligt også vil tage udgangspunkt i Huset.