

Handlingsplan for styrkelse af arbejdsmiljø og arbejdskultur, herunder nedbringelse af sygefravær

I BUF arbejdes der med følgende handlingsplan for styrkelse af arbejdsmiljø og arbejdskultur samt nedbringelse af sygefravær.

Handlingsplan for styrkelse af arbejdsmiljø og arbejdskultur

Forvaltningens handlingsplan for styrkelse af arbejdsmiljøet og arbejdskultur er beskrevet gennem tre overordnede spor:

1. MED-aftale.

Den nyligt indgåede MED-aftale har som en væsentlig præmis, at arbejdsmiljøarbejdet skal styrkes og effektiviseres. Arbejdsmiljø skal tænkes ind i alle centrale beslutninger på alle niveauer af organisationen. MED-aftalen vil gå i drift pr. 1.1.2014 og vil blive understøttet af en MED-uddannelse, hvor arbejdsmiljø, trivsel og arbejdet med sygefravær og nærvær vil få central placering.

2. Opfølgning på trivselsundersøgelse og årlig arbejdsmiljødrøftelse.

HAMU/Hoved-MED fastlægger strategi for forvaltningens arbejdsmiljøarbejde på baggrund af trivselsundersøgelsen og arbejdsmiljødrøftelsen. Her bliver der taget stilling til trivselsdata, arbejdsskader, påbud fra Arbejdstilsynet mv. Hensigten er at sikre, at der bliver taget hånd om de vigtigste problemstillinger, og at ressourcer til forebyggelse udnyttes bedst muligt. Lokalt udarbejdes handlingsplaner på baggrund af trivselsundersøgelsen (APV), og i lokal-MED laves lokale arbejdsmiljødrøftelser.

3. Pionerprojektet.

Pionerprojektet er et treårigt arbejdsmiljøprojekt, hvor formålet er at forbedre arbejdsmiljøet og nedbringe sygefraværet på 62 kommunale daginstitutioner med et højt sygefravær. TRIO'erne (tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant og leder) på de deltagende daginstitutioner er omdrejningspunktet i projektet og forestår arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet med støtte fra konsulenter. Projektet er eksternt finansieret af Forebyggelsesfonden og afsluttes ved årets udgang. I det kommende år vil der være fokus på at forankre erfaringerne fra projektet. Det vil ske gennem MED-organisationen, hvor projektets redskaber og metoder præsenteres og dermed danner inspiration til TRIO'ernes fremtidige arbejde med at styrke arbejdsmiljøet og nedbringe sygefraværet.

Handlingsplan for nedbringelse af sygefravær

Forvaltningen har igangsat følgende fem overordnede tiltag i 2013 for nedbringelse af sygefravær:

1. Integrering af selvstændige måltal.

Alle enheder, herunder klynger har fået selvstændige måltal for 2013. Måltallene er blevet fastsat gennem dialog og forhandling mellem ledere og leders nærmeste chef. Den enkelte leder har ansvar for at udarbejde en handleplan for at nå måltallet. I november 2013 er der på baggrund af de seneste fire kvartaler for sygefravær udarbejdet nye vejledende måltal for 2014. De vejledende måltal for 2014 er sat ud fra princippet om, at alle har et ansvar for at nå BUFs totale måltal, som er 12,2 for år 2014 og 11,2 for år 2015. De enheder, som har et højt sygefravær, skal nedbringe sygefraværet med mere, end de enheder som har et mindre højt sygefravær. Og de enheder som i dag har et meget lavt

sygefravær, skal fastholde det lave sygefravær fremover. For at udbrede de gode erfaringer om nedbringelse af sygefravær, afholdes der løbende erfaringsudvekslingsmøder med cheferne.

2. Styrkelse af den ledelsesmæssige opfølgning på sygefravær.

Måltallene følges op med kvartalsvise dialogmøder mellem leder og leders nærmeste chef samt områdechef og direktion. De fem områder har henover foråret/sommeren 2013 afholdt informationsmøder med personalejurister og områdernes ledere omkring styrkelse af den ledelsesmæssige opfølgning på fravær.

3. Sygefraværstask-force til arbejdspladser med højt sygefravær.

Der er i 2013 igangsat 27 sygefraværstask-force forløb, hvoraf de 22 vedrører kommunale institutioner. De deltagende arbejdspladser får ledelsesmæssig støtte fra Arbejdsmiljø København (AMK) til at nedbringe sygefraværet. Indsatsen er en del af en større KK task-force indsats, og midlerne til indsatsen er afsat i budget 2013.

4. Styrkelse af ledelsessupport i forbindelse med sygefravær.

Henover foråret/sommeren 2013 har niveau 2, 3 og 4 i ledelsesstrengen fået adgang til at følge med i sygefraværet for deres område. Hvert kvartal understøttes ledelsesstrengen med sygefraværsmøder, som synliggør sygefraværsudviklinger og -tendenser. Konsulenter fra forvaltningens stabe (HR Organisation samt Ledelsesinformation og Implementering) og Koncernservice yder løbende support i form af kurser inden for sygefraværsmøder samt kompetenceudvikling af ledere inden for opfølgning af sygefravær.

5. Opstramning af sygefraværspolitik og vejledning om samtaler i forbindelse med fravær.

Forvaltningen har nedsat en arbejdsgruppe med deltagelse af de faglige organisationer med henblik på at stramme op på forvaltningens sygefraværspolitik, så den bedre understøtter arbejdet med at nedbringe sygefraværet. Det forventes, at den justerede sygefraværspolitik kan implementeres i løbet af foråret 2014.